



Info'com CGT V@leo

Classification nouvelle Convention Collective Nationale:

Article 63.2.1 : Pour la première application de la présente convention dans l'entreprise, l'employeur notifie par écrit, à chaque salarié le classement de son emploi.

Effectivement, la plupart des salarié(e)s ont bien reçu cette notification par simple courrier, mais sans aucune explication de la direction au préalable.

Dans le délai d'un mois à partir de cette notification, le salarié peut adresser à son employeur une demande d'explications concernant le classement retenu.

Nous avons été nombreux à demander légitimement des explications quant à ce classement très contestable.

En réponse, dans le délai d'un mois suivant cette demande, l'employeur indique au salarié, par tout moyen, le degré retenu pour chaque critère classant du référentiel d'analyse visé à l'article 60 de la présente convention.

Cette réponse peut notamment avoir lieu à l'occasion d'un entretien entre le salarié et l'employeur ou son représentant.

Malheureusement il n'y a eu que très peu d'entretiens, notre direction s'est contentée d'envoyer un tableau en recommandé avec AR, accompagné d'un document standard illisible (écriture minuscule).

Aucun échange, pas d'explication sur le calcul du nombre de points, absolument rien !

La législation à Valeo Amiens serait-elle différente des autres sites du groupe, où plusieurs catégories d'emplois ont été revues à la hausse ?

Surtout à Nevers, Issoire et Châtelleraut où les différents mouvements de grève ont porté leurs fruits. Faut-il en arriver là pour être entendu à Valeo Amiens ?

La colère qu'expriment aujourd'hui de nombreux salarié(e)s du site est légitime et compréhensible. Comment peut-on classer « **A2** » ? (**En gros, juste savoir lire et écrire**) des salarié(e)s qui au-delà d'assurer une production de qualité, s'assurent de la conformité des composants, élaborent les réglages, se chargent des contrôles qualité et surtout prennent la responsabilité de certifier les produits conformes !

Depuis tant d'années, grâce à qui Valeo Amiens a prouvé son savoir-faire et fait sa réputation en terme de culture qualité ?

Certainement pas aux différents responsables de passage, fermant systématiquement les robinets de la finance pour générer du CASH rapidement, dégradant ainsi les conditions de travail à moyen et long terme !

Alors forcément, quand les salarié(e)s du site (qui eux sont ici depuis des décennies), à qui on demande toujours plus d'effort se voient classer tout en bas de l'échelle, la colère explose et ces salarié(e)s demandent des comptes.

D'autant plus qu'à présent, étant côté au poste, il n'y aura plus de déroulement de carrière, même chose pour les cadres qui en moyenne avaient un **coefficient tous les 3 ans, c'est terminé !**

Que certains syndicats « qui se disent responsables » approuvent une pareille convention c'est déjà grave, mais qu'en plus, notre direction par le biais du législateur et des managers sous-cote ses propres salarié(e)s : « C'est juste honteux, c'est de la provocation, c'est une fois de plus un manque de respect et de considération. »

Lors du mouvement d'humeur de janvier, notre DRH a même dit que cette classification n'était pas importante, qu'elle ne jouait en aucun cas sur nos salaires ! Alors pourquoi avez-vous côté les gens au ras des pâquerettes, quel intérêt ?

Le syndicat CGT Valeo et ses élu(e)s sont à votre écoute pour voir de quelle manière vous voulez exprimer votre indignation, afin d'obtenir enfin les promesses de révisions des classifications promises en janvier par le DRH.

Commission économique :

Le manque de visibilité de la stratégie industrielle et économique mise en place actuellement sur notre site, nous a conduit à demander d'urgence une réunion de la commission économique.

Comment ne pas être inquiet en voyant la gestion de notre entreprise ?

Le bâtiment VI qu'il a fallu absolument vider pour la conception de l'EDCT1 (triple embrayage).

L'externalisation de la gamme moyenne véhicule industriel et plus récemment du véhicule touriste sur Valeo Bursa et Fuenlabrada (sachant que ses sites allaient rencontrer divers problèmes pour la réalisation de nos produits).

Le client Mercedes qui n'a pas l'air très satisfait de voir son futur projet être conçu dans un tel environnement (entre les presses et les différents traitements thermiques).

La grenailleuse servant pour l'activité « Rework » envoyée en Pologne.

La liste n'est malheureusement pas exhaustive
Tout ceci pour vous dire qu'en terme de stratégie, ça fait peur et que rien n'est clair.

Notre site de production ne devrait-il pas avoir la même logique industrielle que le Nemo Center qui lui se divise en deux parties, une thermique et l'autre électrique ?

Nous avons besoin de visibilité et de savoir où nous allons, afin de pérenniser l'emploi des salarié(e)s et l'activité sur le site pour les prochaines années.

Réorganisation suite au PSE:

Aujourd'hui encore, nous avons du mal à voir se dessiner une organisation dans les services décimés suite au PSE.

Si cette direction a mis en place un PSE sur notre site, nous espérons quand même qu'elle a un plan d'action ainsi qu'un projet visant à redresser la situation à Valeo Amiens ?

Les manques composants nous pénalisent toujours autant sur VI et DWC.

La gestion des flux pose encore de nombreux problèmes, beaucoup trop de caisses et de palettes dans les allées. Nous profitons de ce tract pour souhaiter la bienvenue et surtout bon courage au nouveau responsable logistique.

Nous espérons qu'avec son expérience, il trouvera des solutions afin d'améliorer l'ensemble des écarts qui nous pénalisent et nous font prendre des risques au quotidien.

Fusion avec Limoges et Athys de l'Orne :

Le site de Valeo Amiens étant le site absorbant, les conséquences de cette fusion devraient être moins importantes que pour Limoges et Athys de l'Orne. Ces deux sites qui, tout comme nous, dépendent de l'accord 86, mais qui contrairement à nous, n'ont pas eu à subir les différents chantages qui ont drastiquement réduit nos droits. Dans un premier temps l'enjeu sera de négocier un accord d'anticipation. L'ensemble des OS se déplacera donc à Limoges début avril.

Incivilités et dégradations du site :

Dernièrement nous avons encore eu connaissance de différents types d'incivilités (s'il y a bien un sujet sur lequel nous sommes entièrement d'accord avec la direction, c'est bien celui-ci). **C'est insupportable et intolérable.**

Il s'agit de notre usine, notre lieu de travail, c'est-à-dire l'endroit où nous passons le plus de temps dans notre vie !

Nous devons non seulement respecter notre environnement, mais en plus, le rendre le plus agréable possible.

Quant à certaines dégradations, à la CGT nous qualifions cela davantage de vétusté, voire de manque d'entretien. Poubelles plus vidées, toilettes bouchés depuis des mois (ex bâtiment VI), fenêtres HS avec mauvaises isolations, infiltrations d'eau dans les locaux, manque de chauffage l'hiver dans certains secteurs, etc

Sécurité et conditions de travail :

Concernant la sécurité, là aussi nous sommes dans la même optique que la direction.

« Sauf, bien entendu quand le DRH dit en CSE qu'il n'est pas exclu qu'il sanctionne un salarié déjà victime d'un traumatisme lors d'un AT » C'est juste intolérable !

Vous arrivez au boulot en bonne santé mentale et physique, vous devez rentrer chez vous dans ce même état de santé !

Vous ne devez prendre aucun risque, même à la demande d'un responsable hiérarchique.

Vous devez toujours travailler en sécurité, dès lors que vous ne travaillez plus en sécurité mentale et physique, mettez-vous en retrait et alertez (par le biais du QRQC, mais aussi de vos élu(e)s).