

# Le Métallo

**Journal de la CGT du Site de Sochaux Octobre 2015**

Informations DP, CHSCT et CE aux salariés

## **Externalisations, maintien d'acquis : Trop d'incertitudes !**

### **Le point**

Comme vous le savez, c'est grâce à la mobilisation des salariés juste après les annonces de transferts de salariés chez des prestataires, que la direction de PSA s'est vue obligée d'ouvrir les discussions avec les syndicats de PSA.

L'intersyndicale qui s'était créée dans la foulée, s'est « disloquée » lorsque la direction de PSA a annoncé sa volonté de permettre aux salariés concernés d'obtenir un statut **globalement équivalent** ainsi qu'une possibilité de retour au bout de 3 ans.

La CGT comprenait mal comment PSA allait pouvoir tenir ces engagements compte-tenu du fait que c'est Segula qui allait devoir négocier un accord dit de « substitution » (maintien d'anciens acquis après transferts) avec des représentants du personnel, **non pas de PSA**, mais de Segula.

Dans ces conditions, vu les difficultés et l'ampleur de la tâche, l'intersyndicale aurait dû être maintenue, la CGT y était favorable.

### **PSA se lave les mains**

La direction de PSA va donner une « feuille de route à Segula, « un cadre de référence » **qui devrait servir de support à de futures négociations devant se dérouler après le transfert obligatoire des salariés.**

La direction de PSA renvoie donc dos à dos ses salariés avec la direction de Segula.

Direction de Segula qui n'a pas été capable de négocier un accord de substitution lors de ses deux derniers rachats d'entreprise (Matra et Sodeca).

*Dans son dernier compte-rendu PSA ne parle que des salariés du roulage et oublie les salariés de « BIWE » et les salariés du pilotage maintenance moyens d'essais.*

### **Filiales Segula**

Pour mener à bien son projet de reprise d'activités de PSA dans les meilleures conditions pour elle, la société Segula créée deux filiales :

- Filiale « SF12 » pour les activités de roulage à Belchamp (92 salariés).
- Filiale « SF13 » pour les activités de mise au point des lignes au ferrage à Sochaux (« BIWE », 48 salariés).

En opérant ainsi, Segula évite de négocier les accords de substitution avec les élus présents dans l'entreprise. Elus qui connaissent bien les pratiques de leur direction, qui ont l'expérience requise pour négocier, et qui adoptent très souvent des positions communes. Une belle épine dans le pied de Segula !

### **Elections à venir**

Segula va donc devoir organiser des élections professionnelles dans ses filiales « SF12 » et « SF13 ». PSA indique que ces élections vont se dérouler **dès le début de l'année 2016 !**

A cela nous voyons deux inconvénients majeurs :

- Cela laisse peu de temps pour les syndicats d'établir des listes de candidats (s'il y en a).
- Les salariés ainsi élus seront plongés directement dans un processus de négociation d'accord, sans en avoir nécessairement l'expérience et les connaissances requises.

La société Segula respectera-t-elle « la feuille de route » établie par PSA en termes de maintien d'acquis ? **Rien ne l'y oblige !**

**La CGT appelle donc les salariés à se faire entendre pour exiger le maintien de l'intégralité des acquis sociaux !**

# Projet « Sochaux » 2018 :

## Il manque toujours la case sociale !

La direction PSA a présenté son plan moyen terme avec les perspectives d'activité jusqu'en 2018. Comme lors de la dernière présentation du « PMT 2014-2017 », l'augmentation de la production est confirmée, mais la direction refuse toujours de s'engager sur l'emploi.

### Production en augmentation

En 2015, la direction prévoit d'atteindre le chiffre de 360 000 véhicules produits à Sochaux alors qu'elle prévoyait d'en produire 345 000, avec une base industrielle de seulement 310 000 (moyens humains et matériels).

En ce qui concerne 2017 et 2018, la direction annonce des volumes respectifs de **405 000** et **415 000** véhicules produits à l'année.

Le site de Sochaux a donc des perspectives de production en augmentation, à l'inverse de Poissy et Mulhouse qui continuent à subir la politique de délocalisation des voitures du segment B (C3, 208).

### Cherchez l'erreur

Pour réaliser à Sochaux, cette production pouvant aller jusqu'à 415 000 véh/an, la direction annonce une organisation industrielle sur la base de **340 000** !

**Il s'agit pour elle d'économiser à la fois sur les effectifs et sur le matériel.**

Pour les salariés, cela aura 4 conséquences :

- 1) **Conséquence précarité** : Des ouvriers, indispensables pour réaliser la production prévue ne seront pas embauchés mais resteront en intérim, et serviront de matelas gonflable et dégonflable à volonté !
- 2) **Conséquence sénior** : faute d'avoir recruté un effectif suffisant, la direction pourrait être tentée de freiner les départs des séniors.
- 3) **Conséquence flexibilité** : Si les commandes sont au rendez-vous prévu, la production ne pourra être réalisée qu'en multipliant les samedis obligatoires, notamment sur le système 2, avec le lancement de la remplaçante de la 3008.
- 4) **Conséquence congés** : La direction l'a déjà annoncé lors des négociations du temps de travail de l'année dernière, les sites en période de lan-

cement de nouveau véhicule n'auront que 2 semaine de congés en été. Un bon moyen de fournir les clients **malgré une base industrielle sous-dimensionnée** !

### Avis CGT

Comme tous les salariés, la CGT prend en positif des perspectives d'activité économique soutenue pour les prochaines années.

Mais ces augmentations de productions ne peuvent pas se faire avec le développement de la précarité, l'alourdissement des charges de travail, les semaines de 6 jours, l'over-time en semaine, la fatigue et la démotivation du plus grand nombre.

**La réussite des futurs lancements nécessite des effectifs suffisants et stables, le rajeunissement du personnel, l'allègement des charges de travail pour réaliser un boulot de qualité, dans des conditions convenables.**

### La DRD sévèrement touchée

La direction se targue d'avoir signé un accord de compétitivité avec certains syndicats « responsables » en contrepartie duquel elle s'engageait à maintenir 75% des activités de la DRD en France.

**Ce que la direction oubliait de dire c'est que certes, le pourcentage de maintien d'emplois à la DRD semble respecté, mais de nombreux salariés de la DRD devront travailler à des conditions bien inférieures qu'actuellement, du fait de l'externalisation de leur activité.**

L'accord compétitivité n'a servi qu'à tirer les conditions de travail vers le bas, et n'a pas préservé les emplois.

**NCS**  
Nuit Carrément à mon Salaire

# Non au projet d'accord sur les retraites complémentaires !

Le 16 octobre, MEDEF, CFDT, CFTC et CFE, CGC ont convenu d'un « accord de principe » qui vise à poursuivre l'amputation des pensions de retraite et à retarder l'âge de départ. La CGT analyse pour vous ce projet d'accord, pour vous permettre de mieux comprendre les enjeux.

## Pour les salariés, futurs retraités

☹ **Augmentation du prix d'achat du point** : Avec un même salaire, les salariés obtiendront moins de points et auront donc des retraites réduites de 8,5% ! Plus on est en début de carrière, plus on sera impacté par ce décrochage : la défense de leur retraite, c'est aussi l'affaire des jeunes !

☹ **Décote à partir de 2017 ou 2019** : Ceux qui partiront à l'âge où ils ont droit au taux plein de la Sécurité Sociale, subiront une décote de 10% pendant 3 ans sur leur retraite complémentaire.

Pour éviter cet abattement de 10%, il faudra travailler un an de plus. Ce n'est donc plus le législateur qui fixe l'âge de départ à la retraite, c'est le patronat qui fixe l'âge où la pension permet de survivre ! Travailler un an de plus ? Quand on connaît les conditions de travail actuelles, non merci !

A noter : la décote risque aussi de toucher les salariés PSA en congés-sénior qui sont obligés contractuellement de prendre leur retraite quand ils remplissent les conditions à taux plein à la sécu !

Le projet d'accord promet un bonus de 10% pendant 1 an à ceux qui travailleront 2 ans de plus, 20% pendant 1 an à ceux qui travailleront 3 ans de plus, 30% pendant 1 an à ceux qui travailleront 4 ans de plus. **Combien pour ceux qui travailleront jusqu'au jour de leur mort ? Pendant ce temps les jeunes continueront à pointer à Pôle Emploi !**

## Pour les retraités actuels

☹ Poursuite de la baisse des pensions en 2016, 2017 et 2018. La revalorisation des pensions sera de l'indice INSEE moins 1%. Les pensions ne suivront donc même pas l'évolution officielle des prix !

**Concrètement, c'est la poursuite et l'aggravation de la baisse du pouvoir d'achat des retraités et des difficultés grandissantes pour tous.**

☹ En cas de revalorisation (indice INSEE de l'année précédente supérieur à 1%), celle-ci est repoussée du mois d'avril... au mois de novembre ! Pendant tout de temps, c'est encore de la perte sèche !

## Pour tous

☹ Fusion des régimes AGIRC (cadres) et ARRCO (tous les salariés). Ce qui revient à faire financer le déficit du régime des cadres par les autres salariés !

☹ Au total, ce sont 5 700 millions € (soit 95%) qui vont être ponctionnés dans les poches des salariés et des retraités. Les patrons acceptent une hausse de leur cotisation qui apporterait 300 millions € (soit 5%) mais seulement sous certaines conditions !

**C'est donc un projet d'accord, injuste et déséquilibré, qui repousse l'âge de départ à la retraite et fait les poches des salariés et retraités!**

## 10 jours pour agir !

Malgré les efforts que nous avons déployés depuis plusieurs mois, la plupart des salariés et retraités ne découvrent que maintenant l'ampleur du recul qui les menace, d'autant plus que cet accord risque fort de servir de modèle pour les autres régimes (sécu, etc...)

Pour autant, il n'est pas trop tard pour faire bouger les lignes, nous devons :

- Mettre la pression sur le MEDEF, en montrant au patronat que le mécontentement aura des répercussions dans les entreprises.
- Mettre la pression sur les « syndicats » qui se sont déclarés prêts à signer.
- Mettre la pression sur le gouvernement qui a poussé pour cet accord, mais qui n'a pas intérêt à voir se multiplier les actions de mécontentement à quelques semaines des échéances électorales.

**Nous examinons donc des possibilités d'actions dans les jours qui viennent.**



# La CGT a 120 ans : 1895-2015

A partir de cette semaine et pendant toutes les semaines qui suivent jusqu'à la fin de l'année, la CGT de PSA Sochaux, vous proposera de petites rétrospectives sur l'histoire de la CGT de sa création en 1895, à nos jours.

Aussi, nous évoquerons, dans les mêmes conditions, le 70<sup>ème</sup> anniversaire de la Sécurité Sociale, fondée en 1945, par les membres du Conseil National de la Résistance, avec à sa tête, Ambroise Croizat, secrétaire général de la Fédération CGT des travailleurs de la métallurgie et Ministre du travail et de la Sécurité sociale de 1945 à 1947.

## Episode 1 : Origines et naissance

**Origines :** Les racines du syndicalisme du 21<sup>ème</sup> siècle, celui que nous connaissons aujourd'hui, s'ancrent dans la France du dernier tiers du 19<sup>e</sup> siècle, avant même le plein essor du capitalisme. Dès avant 1848, en dépit de la loi Le Chapelier et de l'interdiction de se coaliser, les travailleurs forment, en assez grand nombre, des associations mutualistes. La loi de 1864 lève cet interdit et déclare licite le droit de grève. Les chambres syndicales tolérées à partir de 1868, se multiplient ; des fédérations, locales et nationales, par métiers se mettent en place. Beaucoup sont en contact ou adhèrent à l'Association internationale des travailleurs créée à Londres, en 1864.

En 1871, La Commune de Paris est écrasée dans le sang et le jeune mouvement ouvrier s'en trouve décapité. Dès 1872, celui-ci se reconstitue.

En 1884, la loi Waldeck-Rousseau légalise les syndicats. Peu à peu, deux principes d'organisation s'affirment. Le premier repose sur les solidarités corporatives par branche d'industrie, que réalisent les fédérations nationales professionnelles et la Fédération nationale des syndicats formée en 1886 par les guesdistes. Le second privilégie les solidarités interprofessionnelles à l'échelle des bassins d'emplois au moyen de fédérations locales, que rassemble, en 1892, la Fédération nationale des Bourses du travail animée par Fernand Pelloutier.

**La naissance :** En 1895, à Limoges, ces deux conceptions du syndicalisme se combinent pour donner naissance à la **Confédération générale du travail** dont les structures seront consolidées en 1902 à travers l'existence des sections des fédérations professionnelles et des bourses du Travail.

Les premiers pas de la CGT sont hésitants, les clivages politiques sont nombreux. Au Congrès de 1906, alors que la lutte pour les 8 heures et les grèves prennent de l'ampleur, les délégués se retrouvent autour d'ambitions communes. **En effet, la Charte d'Amiens assigne trois tâches fondamentales au syndicalisme : la lutte des classes, la « double besogne » (action pour le quotidien et pour la transformation sociale), l'indépendance vis à vis des partis, des Églises, de l'État et du patronat.**

Tandis que la CGT s'engage en faveur de la création de fédérations d'industrie, les unions départementales se substituent aux bourses du travail dans les structures confédérales à partir de 1913. **Le fédéralisme, autrement dit le droit pour chaque organisation confédérée à s'administrer et à décider librement, constitue le principe d'organisation de la centrale.**

## Le secrétaire général de la CGT sur le site de Sochaux,

Dans le cadre des commémorations des 120 ans de la CGT, Philippe Martinez, secrétaire Général de la CGT, sera présent dans le Pays de Montbéliard et visitera le site de PSA Sochaux, **le jeudi 19 novembre 2015**. Dans la foule, Philippe rencontrera les salariés du Pays de Montbéliard au foyer Municipal d'Audincourt.

S'en suivra, une conférence-débat sur la Sécurité Sociale : « *Comment la défendre et améliorer notre protection sociale aujourd'hui* », en présence de Bernard Lamirand (animateur du comité d'honneur national Ambroise Croizat).

**Nous aurons l'occasion de revenir régulièrement sur cet évènement.**