

Le Métallo

Journal de la CGT du Site de Sochaux – juin 2018 Spécial Mai 1968 : aujourd'hui Episode 7

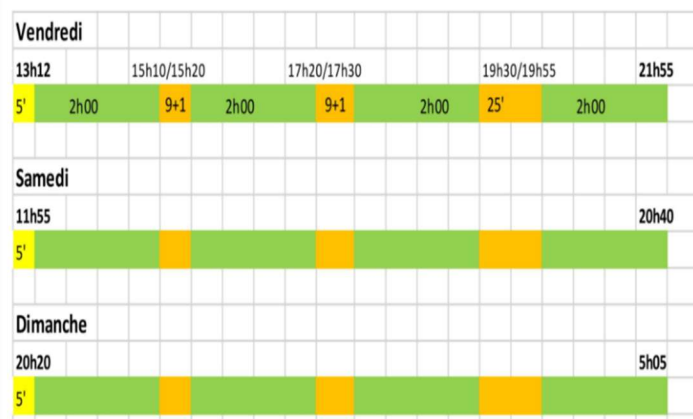
VSD, la CGT vous informe

Le point sur les négociations, concernant les futurs horaires :

Vendredi identique

Samedi débutant à la même heure réduit de 2h en fin de séance

Dimanche décalé en horaire de nuit réduit de 2h en début de séance



Sur l'ACCAC la direction propose la situation suivante :

-Un système unique pour tous les salariés en place : CDI et CTT

-A partir de 6 mois d'ancienneté, la durée de la compensation est égale au nombre de mois d'ancienneté passé dans le poste avec un plafond maxi de 18 mois

-L'ACCAC se déclenche lorsque le changement entraîne une perte de plus de 1,5% de rémunération. Les pertes de ressources prises en considération sont celles liées à la diminution des primes et majorations liées à l'horaire (PCH), des primes de poste et de la prime d'encadrement

-Un grande majorité des salariés en horaire de WE sont en VSD depuis le début de la mise en place de cet horaire, c'est-à-dire mi aout 2017. Ils bénéficieront donc d'une durée de compensation égale au nombre de mois d'ancienneté passé en VSD.

>le premier mois, il n'y aura pas d'impact en paie hors activité (éventuelles H-)

>le 2^{ème} mois, l'ACCAC sera déclenché

>les salariés seront destinataires d'un courrier avec toutes les informations relatives à cette compensation

H+ en VSD

-Possibilité de recourir à des H+ dans la limite de 4 heures par semaine par tranche de 2h

-Déclenchement d'H+ selon les mêmes modalités que le doublage : consultation CE

-Recours aux H+ soit pour récupérer des pertes de véhicules soit dans le cadre d'une demande de volumes supplémentaires

-Priorité aux salariés en horaire de WE pour faire des H+ en cours de semaine

-Etude en cours sur la faisabilité de mettre les H+ de la semaine dans les compteurs

L'analyse de la CGT

La direction cherche à minimiser les impacts néfastes comme la possibilité du recours au H+ mise sur les compteurs. Le déclenchement des ACCAC finalement ne comblera pas la perte de salaire estimée à 150€ en moyenne.

Après Vesoul la direction cherche à faire une variante à Sochaux pour nous faire travailler plus en nous payant moins.

La CGT ne sera pas signataire d'un accord diminuant le salaire et poussant encore plus la flexibilité. A l'inverse de certains, nous manifestons contre les ordonnances Macron pour nous opposer à ce genre d'attaque. Signer un tel accord dans l'entreprise serait totalement incohérent mais pour certains ce n'est pas un problème !



Grandland X

Mercredi dernier la direction convoquait une nouvelle fois un CE extra pour nous annoncer le départ de l'Opel Grandland X de Sochaux pour le site Eisenach en Allemagne. Minimisant encore une fois cette annonce par l'arrivée d'une partie de la production de la 5008 sur Sochaux, actuellement fabriquée sur le site de Rennes, site ne pouvant fabriquer autant de véhicules qu'il n'y a de commandes.

Si Rennes est saturé, c'est la faute de la direction centrale qui a profité et abusé de plans dits sociaux pour vider l'usine et aussi imposer des restrictions budgétaires aux salariés mais aussi sur les installations.

Aujourd'hui la visibilité sur Sochaux et notamment sur DQI et plus qu'insuffisante. Est-ce que les activités de la DQI seront, elles aussi transférées en Allemagne un jour ? Est-ce que nous allons au contraire prendre de la charge de travail d'ailleurs ?

Nous demandons à la direction des réponses claires et des engagements écrits sur l'avenir des salariés de DQI et de production.

" + d'images " : moins d'emplois !

Comme à son habitude la direction nous présente une vidéo vantant les mérites des machines et non des hommes. C'est le tour de la charlatte sans chauffeur. Après les louanges de cette machine, la vidéo nous assure la sécurité autour de cet engin.

Pour nous la sécurité, c'est des emplois en CDI, et de bons salaires. Si certes, la robotisation pour certaines tâches est un bon point pour les salariés, il ne faut pas que les robots prennent la place des salariés.

Avis aux têtes pensantes : le robot lui n'a pas de pouvoir d'achat, les salariés si ! Celui-ci est déjà très insuffisant, les robots n'en n'apporteront pas plus, à bon entendre.

Réduction de travail à 32H

En Europe les études démontrent que la réduction du temps de travail est bonne pour l'emploi et dynamise l'économie. La réduction du temps de travail contribue à un chômage faible dans plusieurs pays européens.

Pays	Temps de travail	Taux chômage
Norvège	34H	4,1%
Pays-Bas	29,1H	4,8%
France	36,1H	9,4%

Source : OCDE

Propositions de la CGT :

Un contingent d'heures supplémentaires de maximum 107H par an et par salariés. Le recours aux heures supplémentaires doit être contrôlé et limité. Aujourd'hui beaucoup trop d'entreprises en usent et abusent alors que la France compte 6 millions de privés d'emplois.

Un temps de pause de 30 minutes comptabilisé pendant le temps de travail. Le corps humain n'est pas une machine, les muscles, le cerveau ont besoin de temps de repos suffisant. Nous avons aussi besoin de créer un lien social avec nos collègues de travail. Les temps de pauses répondent à ce besoin.

Travail au forfait :

Réduire le temps de travail des salariés au forfait jours, notamment pour les ingénieurs et cadres, c'est diminuer ce forfait à 200 jours par an. Cette réduction est une nécessité, mais cela ne doit pas augmenter les rythmes de travail, c'est pourquoi la CGT propose qu'une évolution collective de l'organisation et de la charge de travail soit effectuée notamment pour les salariés au forfait jours. Le mot équipe prendrait enfin tout son sens.

Départ à la retraite pleine et entière à 60 ans avec une prise en compte de la pénibilité pour des départs anticipés. Après des années de travail quoi de plus normal de laisser la place aux jeunes, afin de bénéficier d'un repos bien mérité. Les plus belles années à la retraite, ce n'est pas vers 70 ans.

Ces quelques revendications issues d'une longue liste, permettraient d'améliorer les conditions de travail, de faire baisser le chômage, de partir à la retraite plus tôt.

Elles sont parfaitement réalisables sans mettre en péril la santé des entreprises.

