

Le Métallo

Journal de la CGT du Site de Sochaux

Février 2015

Le directeur vous souhaite santé et bonheur en 2015

Le directeur du site de Sochaux, M. Yvan LAMBERT est venu présenter sa feuille de route pour 2015, au C.E du jeudi 29 janvier. Bien que les résultats en matière de rentabilité en 2014 ont été très bons (et pour cause), ce dernier a indiqué sa volonté de poursuivre la politique de réduction des coûts, en utilisant, le désormais classique, chantage à l'emploi.

Retour sur 2014

Emploi et conditions de travail

Depuis quelques temps, le Groupe a engagé un vaste plan de restructuration des effectifs. A Sochaux, cela s'est traduit par la disparition de plus de 1800 postes et il y a fort à parier que nous passions sous la barre des 10 000 d'ici à la fin de l'année. Pourtant la production va augmenter, avec, en 2016 et 2017, une prévision de 345 000 véhicules, contre 280 000 en 2013.

La précarité, elle, ne baisse pas, l'année s'est terminée avec un effectif d'environ 800 intérimaires et, ce début d'année, ce sont plus de 1100 intérimaires et 80 CDD qui seront présents, avec un recours abusif de « surcroît temporaire d'activité ».

N'oublions pas, les menaces d'externalisation et délocalisation, qui pèsent sur les salariés de DRD et DSIN.

Comment produire plus avec toujours moins d'effectif ? En augmentant les charges de travail de tous !

Salaires et primes

En 2014, le Nouveau Contrat anti Social a fait perdre à chaque salarié des milliers d'euros :

- L'intégration de la PEG pour les anciens et sa suppression pour les jeunes nous fait perdre jusqu'à 15 000€.

- La réduction de l'ACCAC fera perdre entre 2700 et 8700€ aux salariés de nuit quand ils retourneront en doublage.
- La zone de modulation et la suppression de la majoration de 45% nous font perdre des centaines d'euros.
- Sans parler du blocage des salaires depuis deux ans.

Les salariés ont déjà beaucoup trinqué ces dernières années et spécialement en 2014. Ce sont les choix de rachats d'actions, d'investissement massif en Chine, et de distribution de dividendes aux actionnaires, que la direction nous fait payer.

En 2014, les comptes sont revenus dans le vert (477 M€ au 1^{er} semestre), la direction doit cesser ces mesures d'austérité qui dégradent considérablement nos conditions de travail.

Pourtant, en 2015, ça continue

Profitant du chômage de masse (des chiffres record en ce début d'année), la direction en veut toujours plus. Elle veut :

- Augmenter encore la productivité horaire, quitte à porter atteinte à notre santé.
- Augmenter les flux tendus pour supprimer les journées de stocks.
- Faire la chasse aux malades.

Est-ce bien compétitif ?

Mauvaise organisation

- ⊗ Sur le système 1 : la direction a augmenté la production de 3 véh/h sans ajouter le nombre de poste nécessaire. Du coup, n'en déplaie, à M. LAMBERT, le bon direct a fait une chute spectaculaire, le bout d'usine a été saturé, **les retoucheurs de QCP ont été contraint de venir travailler samedi dernier**. Sans parler du stress engendré par de telles conditions de travail sur l'ensemble des salariés.
- ⊗ Sur le système 2 : Le recours aux intérimaires ne permet pas de garder des effectifs formés et expérimentés. Du coup, n'en déplaie à M. LAMBERT, ce turn-over n'a pas permis la réalisation d'un travail de qualité, comme sur le système 1. Là aussi, ce sont les retoucheurs de QCP qui ont payé la note.

La qualité, c'est faire bien du premier coup et pour cela, il faut y mettre les moyens. Les événements de ces dernières semaines ont démontré que les mesures de rentabilité à court terme, adoptées par la direction, nuisent à la santé des salariés, engendrent des heures supplémentaires de retouches et augmentent le temps d'attente des clients.

Réduction des stocks

C'est un des « cheval de bataille » de notre direction. Réduire les stocks, c'est réduire les surfaces et par la même occasion les impôts qui vont avec. Voilà un bel exemple des dégâts que peuvent engendrer cette politique de flux tendu : en fin d'année dernière, les usines qui produisent les moteurs ont chômé pour n'avoir aucun encours et aujourd'hui, c'est Sochaux qui chôme par manque de moteurs.

Les clients devront, donc, patienter pour avoir le véhicule commandé. A moins que ce dernier ne se tourne vers un autre constructeur, c'est donc cela être compétitif ? Et ce n'est pas le choix d'opter pour des synchrones longs* qui va améliorer les choses !

*Synchrones longs : Les pièces sont commandées en même temps que le véhicule commence à être fabriqué, à des sous-traitants (moins chers) situés très loin de Sochaux.

Absentéisme

C'est là aussi un sujet qui tient à cœur à notre directeur. Pourtant le taux d'absentéisme n'a pas augmenté, il est le même que celui qui existe depuis de nombreuses années (environ 4% chez les ouvriers et 2% chez les TAM et Cadres).

La vérité c'est que la baisse des effectifs est trop importante et que les départs ne sont pas compensés par de nouvelles embauches.

Toute entreprise connaît des absences pour cause de maladie, les effectifs constants doivent tenir compte de cet élément.

Le taux d'absents pour cause de maladie ne s'améliorera qu'en permettant aux salariés les plus fragiles de récupérer sur des postes plus légers.

D'autres choix sont possibles

La compétitivité du site ne se fera pas contre les salariés, mais avec eux :

- En partageant les richesses créées par le travail.
- En réduisant le turn-over (je reste quelque mois et j'abandonne mon savoir-faire).
- En diminuant les cadences pour préserver notre santé, qui est capitale, et faire de la qualité.
- En ayant un peu de stock d'avance pour fabriquer les véhicules dans un délai le plus court possible.



Calendrier de travail

		SYST. 1			SYST. 2	
		A	B	N	A	B
Février	Samedi 7		H+			
	Samedi 14	H+				
	Dimanche 15			H+		
	Samedi 21		H+			
Mars (prévisions)	Jeudi 5				H-	H-
	Vendredi 6				H-	H-
	Samedi 7					
	Vendredi 13				H-	H-
	Samedi 14					
	Vendredi 20				H-	H-
	Vendredi 27				H-	H-
	Samedi 21					

*La séance de nuit du dimanche 1^{er} février a été annulée, à la dernière minute, pour cause de manque de moteurs.

Pour éviter l'accumulation des samedis et dimanches sur le système 1, la CGT demande la mise en place d'une équipe de nuit complète. La direction a indiqué que les prévisions pour le mois de mars étaient très incertaines.

Congés 2015 : 4^{ème} semaine éclatée

La direction avance enfin ses pions, elle propose un éclatement de notre 4^{ème} semaine de congé d'été, avec 2 jours de CP imposés:

Le lundi 17 août et le mercredi 23 décembre 2015.

Les 4 jours de CP restants pourront être pris **en fonction des disponibilités dans les UEP**, et ceux qui n'ont pas d'autres jours à poser, ne pourront pas prendre de semaine complète.

Pour rappel : la CGT propose de maintenir les dispositions de 2014, à savoir, le recours à des volontaires pour travailler en 4^{ème} semaine et permettre à ceux, que cela arrange, de fractionner librement.

Le 15 août 2015 sera imposé le 02 janvier 2016.

Pétition

Vous êtes presque 2000 à avoir signé la pétition pour sauver notre 4^{ème} semaine de congé d'été. Il vous reste encore quelques jours pour signer si vous ne l'avez pas encore fait.

Vote des DP

Le code du travail prévoit la mise en place d'un vote des élus DP se positionnant pour ou contre un fractionnement **imposé**.

A Sochaux, ce vote aura lieu le vendredi 06 février.

Au 1^{er} collège, les élus CGT totalisent 15 élus DP sur 33, avec le 2^{ème} collège, il va manquer quelques voix « contre » pour nous permettre de disposer de 4 semaines de congés consécutives.

*Que feront les délégués des autres syndicats ?
Faites-vous entendre !*

Formation Professionnelle

Le DIF a été remplacé par le Compte Personnel de Formation. Les heures du compteur DIF seront basculées par la direction dans les nouveaux compteurs.

Vous ne verrez plus apparaître les heures sur votre fiche de paie. Vous devrez avoir un accès internet pour pouvoir consulter l'état de votre Compte Personnel de Formation.

L'ancien dispositif (DIF), avait fait l'objet d'un accord de Groupe. Les heures pouvaient être prises pendant le temps de travail, la rémunération était maintenue par PSA.

Avec le nouveau système, il vous faudra obtenir l'autorisation d'absence par la direction, avec l'obtention préalable de pas moins de trois accords hiérarchiques !

Les formations éligibles seront incluses à l'intérieur de 3 listes, toutes devront être certifiantes (CQPM) ou qualifiantes (diplôme).

Après un bon démarrage, les formations DIF ont été laissé à l'abandon par la direction et de fait, par les salariés qui étaient peu informés sur le dispositif. La baisse des emplois disponibles a fait le reste.

Nous reviendrons régulièrement sur ce sujet pour mieux vous informer.

Pouvoir d'achat en berne

Coût de la vie

La première réunion de négociation sur les salaires s'est déroulée le lundi 27 janvier. Comme d'habitude, la direction se base sur l'indice INSEE pour justifier d'un coût de la vie qui n'augmente pas et ne pas augmenter les salaires.

L'indice INSEE est critiqué par de nombreux économistes car ce n'est qu'une moyenne de prix et tout dépend de ce que l'on achète.

Ce qui est certain, c'est que nous sommes nombreux à trouver que tout a augmenté et les fins de mois sont de plus en plus difficile.

Résultats 2014

Au 1^{er} semestre, le Groupe a réalisé 477 M € de bénéfice net, les résultats du second semestre seront rendus publics à la mi-février. Les ventes de véhicules ayant augmenté, on peut penser que les chiffres du 2^{ème} semestre ne seront pas mauvais.

C'est cet indicateur qui doit être utilisé à l'heure d'augmenter les salaires, pas un autre.

Accord compétitivité

En 2014, la direction a profité de la crise, pour obtenir la signature du NCS qui contenait la suppression de la PEG, la baisse des ACCAC, la mise en place de la modulation annuelle et la baisse du pourcentage attribué aux heures supplémentaires.

Ces pertes de rémunérations se sont cumulées avec deux années de gel des salaires, ce qui représente, également une perte de rémunération.

Exemple : 50 € d'Augmentation Générale nette sur un an, c'est 650 € net/an et cela tous les ans, jusqu'à la retraite + le cumul de toutes les AG suivantes.

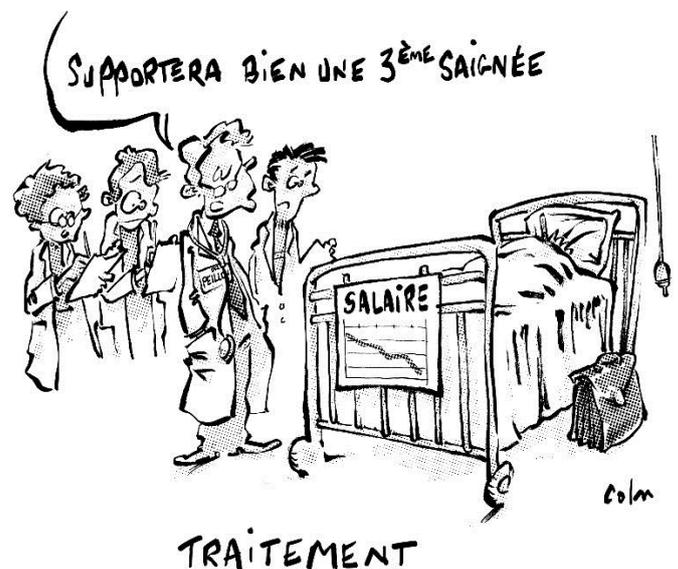
Accouchement difficile

Concernant la prime exceptionnelle de 500 € au titre de l'exercice 2013 (avec des comptes dans le rouge !), relayée à grand bruit par d'autres syndicats pour calmer la grogne des salariés.

Nous avons touché 138 € en décembre 2014 et le solde ne sera pas versé avant la mi-avril 2015 (environ 330 €).

La CGT n'est pas contre l'octroi de primes mais elles doivent se cumuler avec les Augmentations Générales et être versées en une seule fois. Prochaine réunion NAO : pas avant le 05 mars !

Nos salaires doivent augmenter



Une troisième année de gel des salaires serait un affront de plus aux salariés qui ont déjà subis une baisse importante de leur pouvoir d'achat.

La CGT revendique :

- **La levée de toutes les mesures du NCS concernant la baisse de la rémunération :**
 - Levée du blocage des salaires.
 - Retour du paiement à 45% des heures supplémentaires.
 - Retour aux barèmes « ACCAC » d'avant le NCS.
 - Remise en place de la PEG.
 - Retour de la subrogation sur tous les sites du Groupe.
- **Au vu du retard accumulé sur les salaires, nous demandons :**
 - Une Augmentation Générale forte et uniforme pour tous de 300 €.