



CE de mai 2015

Vente des bâtiments Nord

La direction a présenté quelques détails de la vente des bâtiments (PMP, S07, M14, M13, M01), à l'Agglomération du Pays de Montbéliard (PMA). Cette transaction, entre PSA et PMA a été présentée comme l'opportunité pour PMA, de créer une zone industrielle composée d'entreprises sous-traitantes et bien-entendu, les emplois qui y sont associés.

Le montant de la vente par PSA se monte à 3M€, l'Etat devra ajouter 6M€ pour mettre en conformité les bâtiments. Ce sont donc les contribuables qui paieront la facture.

La CGT a demandé à la direction d'investir ces 3M€ dans le maintien de l'engagement de PSA dans les transports collectifs de journée.

Balance négative

Il est vrai que PMA, en achetant les terrains et bâtiments à PSA, contribuera à la création d'environ 300 emplois mais il ne faut pas oublier que l'externalisation et la délocalisation de la fabrication des amortisseurs (UMS), a rayé de la carte plus de 600 emplois. **La balance en termes d'emplois est donc, négative !**

D'autres emplois menacés

Au-delà de la vente des bâtiments à PMA, PSA va continuer sa politique d'externalisation. En effet, la direction prévoit de céder à des sous-traitants, l'activité de montage des roues, de la préparation des réservoirs et par effet de ricochet, toute la partie logistique liée à ces fabrications. *Le Comité d'Entreprise ne bénéficie que de très peu d'informations concernant l'ensemble des futures activités et n'a pas encore été consulté sur le sujet.*

La direction se contente de parler d'opération immobilière mais l'enjeu est bien plus important. Il s'agit de donner du travail à des salariés encore moins payés, pour baisser ses coûts de production et verser plus de dividendes aux actionnaires et aux hauts dirigeants. Une bonne affaire !

Bilan CHSCT 2014

La direction a présenté son bilan en matière de santé au travail pour l'année 2014. Il en ressort que le nombre de Maladies Professionnelles reconnues est en constante augmentation. Parmi elles, ce sont les TMS (troubles musculo-squelettiques) les plus nombreuses. A cela rien d'étonnant lorsque l'on voit l'augmentation constante des charges de travail.

Ce ne sont pas les mesures proposées par la direction en matière de prévention (Management Control, démarche STOP, chasse aux risques...), qui vont inverser cette courbe !

Augmentation de la productivité et santé n'ont jamais fait bon ménage. Il faut augmenter les effectifs pour permettre de mieux répartir les charges de travail et préserver la santé des salariés.

N'oublions pas les salariés des catégories TAM et Cadres qui voient également leurs charges de travail augmenter sans arrêt avec la baisse des effectifs, en subissant de nombreuses pressions pour atteindre les objectifs fixés par la direction.

Là aussi, la direction fait mine de ne pas savoir et ne propose aucune mesure réaliste de prévention des risques.

RU en souffrance

De nombreux Responsables d'Unité se plaignent, à juste titre, de ne plus avoir suffisamment de moyens humains et matériels pour faire fonctionner leurs équipes, dans de bonnes conditions. Ces derniers sont soumis à de plus en plus de pressions, de toutes parts.

La CGT considère qu'il est grand temps d'augmenter les effectifs et les salaires, non seulement des RU, mais également des OPUEP, pour retrouver un peu de sérénité.

Le gel des salaires, la flexibilité (NCS), ainsi que le fractionnement des congés et la dégradation des conditions de travail, augmentent les pressions subies par les RU, qui sont en premières lignes.

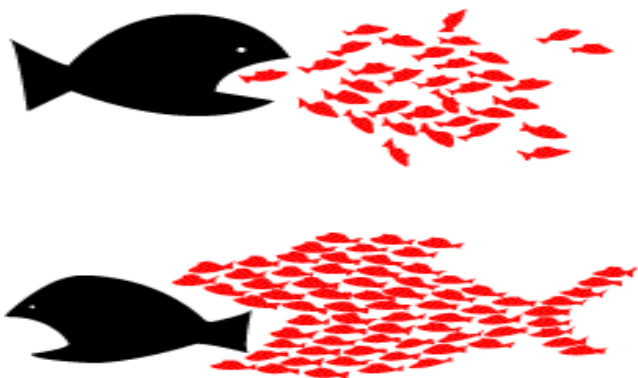
La lutte a payé chez Renault

Après 13 jours de grève, pour réclamer des augmentations de salaires et la création de syndicats indépendants, les salariés de Renault BURSA (Turquie) ont obtenu satisfaction, malgré les menaces de sanctions.

Le mardi 26 mai, la direction a proposé un protocole d'accord que les grévistes ont accepté. Il a été convenu :

- Aucun licenciement suite à la grève.
- Reconnaissance officielle des délégués élus pendant la grève comme interlocuteurs.
- Le choix pour les travailleurs d'adhérer au syndicat de leur choix.
- Deux primes immédiates : l'une de 360 euros, l'autre de 170 euros.
- Une prime, qui, elle sera versée tous les ans, de 215 euros minimum.
- Une augmentation de salaire dont le montant sera annoncé dans un délai maximum d'un mois.
- Les 13 jours de grève payés.

Les travailleurs de Renault Bursa viennent de faire la démonstration que la mobilisation collective la plus large possible, paye ! BRAVO à eux !



Concert « Castmetal »

Les salariés de Castmetal, également victimes de la volonté patronale de se débarrasser des syndicats « gênants », vous invitent à venir les rencontrer au cours du concert organisé, le mercredi 03 juin, dès 18h00, à la Halle Polyvalente de Grand-Charmont (Les Fougères).

Au programme : Musique, petite restauration, buvette, dégustation et vente de pâtisseries orientales. Venez nombreux apporter votre soutien à des pères de famille injustement licenciés et aux libertés syndicales.

Vous avez dit dialogue social ?

Le MEDEF en rêvait (notre direction aussi) : le gouvernement concocte un projet de loi qui donne moins de droits et de capacité d'agir aux salariés face aux décisions unilatérales de l'employeur.

Avoir son mot à dire sur les conditions de mise en œuvre de son travail, sur son sens, son efficacité, prévenir les maladies professionnelles, les accidents du travail, sont des enjeux essentiels pour les salariés comme pour la bonne marche de l'entreprise.

Les CHSCT sont des outils indispensables pour cela. Leurs investigations suite aux suicides à France Télécom et après l'accident de Brétigny-sur-Orge témoignent de la pertinence de cette institution représentative du personnel.

Le projet de loi fusionne le CHSCT avec les autres instances représentatives du personnel. Nul doute que le travail et la santé ne pèseront pas lourd face à l'économie.

La CGT propose de conforter et développer les CHSCT pour tous les salariés et pas seulement ceux des entreprises de moins de 50 salariés.

Comme si cela ne suffisait pas pour satisfaire le patronat, le projet de loi entend modifier le rythme des négociations annuelles obligatoires sur les salaires pour qu'elles n'aient lieu que tous les 3 ans au lieu de chaque année actuellement.

Notre PDG, s'augmente lui copieusement, chaque année, les salariés, eux, devraient attendre 3 ans pour une négociation !

Etre citoyen au travail comme dans la cité, le gouvernement doit choisir le camp des salariés !

