

Le Métallo

Journal de la CGT du Site de Sochaux Septembre 2015

Informations DP, CHSCT et CE aux salariés

Projets d'externalisations : ça bouge !

Les actions menées

La direction a volontairement choisi de faire ces annonces, quinze jours seulement avant les congés d'été, pour couper l'herbe sous le pied des salariés et des syndicats.

Les salariés concernés par les transferts obligatoires de leur contrat de travail s'étaient tout de même mobilisés, le mardi 21 juillet, obtenant ainsi une entrevue avec le DRH de Sochaux, qui avait promis de répondre aux inquiétudes des salariés dès la rentrée.

Depuis, l'ensemble des syndicats du site de Sochaux se sont mis d'accord pour combattre les méthodes employées par la direction, notamment concernant l'application de l'article L1224-1 du code du travail, qui oblige les salariés à accepter le transfert de leur contrat de travail dans des entreprises sous-traitantes.

La direction très embêtée

La direction a dû sortir de son mutisme face au tollé provoqué par ses annonces de juin et juillet. Les salariés ont montré leur mécontentement.

Le mardi 15 septembre, l'ensemble des Délégués Syndicaux Centraux étaient priés d'assister à une réunion d'échange avec la direction centrale. Cette dernière souhaitait recueillir la position des uns et des autres sur ces projets d'externalisation.

Au cours de cette réunion, la CGT s'est exprimée en faveur du maintien des activités chez PSA et bien entendu, du maintien du statut PSA pour tous.

Une nouvelle fois, c'est bien la mobilisation sous toutes ses formes, dans l'ensemble des sites impactés, qui est à l'origine de l'ouverture des discussions entre direction et syndicats.

La prochaine réunion en centrale aura lieu le mercredi 23 septembre. Le combat n'est pas terminé, les syndicats doivent restés unis, dans l'intérêt des salariés et doivent exiger des garanties d'avenir.

Risques Psycho-Sociaux

Au roulage à Belchamp, les salariés sont amenés à travailler sur des postes à risques. Les activités d'analyses et de roulage demandent une forte capacité de concentration.

Pas facile de rester concentré lorsque l'on sait que l'on va être vendu comme de la viande à un prestataire, qui de plus, n'est pas très recommandable sur le plan social.

Les salariés du roulage à Belchamp sont en souffrance et un accident du travail s'est produit récemment sur une piste, heureusement sans gravité.

D'autres se sont rendus à l'infirmerie et n'ont fait qu'essayer des propos déplacés de la part du responsable du site de Belchamp.

Les élus CGT au CHSCT de Belchamp ont donc lancé la procédure de Danger Grave et Imminent, de manière à obtenir des engagements de la part de la direction en matière de préservation de la santé physique et morale des salariés.

Les autres membres du CHSCT concerné (autres OS) n'ont pas souhaité donner suite à cette procédure, qui aurait pourtant permis d'éviter que d'autres accidents ne se produisent.

Les élus CGT de Belchamp restent très vigilants et utiliseront tous les outils en leur possession, pour obliger la direction à prendre ses responsabilités.



Over-time, coûte que coûte

L'accord compétitivité d'octobre 2013 signé par FO, CFTC, CFE-CGC et SIA autorise la direction à mettre en place un dispositif de Garantie Journalière de Production, quasiment, quand bon lui semble. Seulement, voilà, à Sochaux, la première tentative de mise en place avait échoué suite à la mobilisation importante des salariés de fabrication, en juillet 2014.

La direction de Sochaux avait alors dû renoncer, mais pressée par la direction centrale, elle a choisi de faire un nouvel essai, cette fois sans prévenir personne, histoire de passer en force.

C'est en partie le renvoi de 300 intérimaires sur le système 2 qui l'a poussé à vouloir mettre en place à nouveau ce dispositif. En effet, la direction compte utiliser l'over-time pour pallier au manque d'effectif, surtout sur le système 2.

Après plusieurs jours, les chiffres montrent que le compte n'y est pas : malgré l'over-time, la production journalière n'est toujours pas garantie.

Pour la CGT, la direction doit se résoudre à embaucher en CDI pour éviter le turn-over et garantir la production. De plus, nos 30 minutes de pause casse-croûte, ne sont pas du luxe !

Chantage chez Smart

Concernant l'avis des salariés sur le plan de compétitivité « Smart » : La direction se félicite d'un résultat en trompe l'œil. En effet, Les opérateurs de productions «modulants» ont voté contre à 61% et les Ingénieurs Cadres et Techniciens «non-modulants» ont approuvé à 74%. Si c'est l'ensemble des salariés qui subira cette régression sociale, ce sont, par contre, les ouvriers de production qui verront, le plus, leurs conditions de travail se dégrader.

Ce sondage est un véritable chantage et provoque de vives tensions entre les catégories du personnel de SMART. Détruire les 35 heures alors que tous les voyants sont au vert dans l'entreprise, est vécu comme une agression par un grand nombre de salariés, même ceux des sous-traitants qui n'ont pas été consultés.

Nul doute que ce qui se passe chez SMART va donner des idées à l'ensemble du patronat, et notamment celui de l'automobile, pour essayer d'augmenter encore les marges bénéficiaires en aggravant la situation des salariés.

Nous devons nous tenir sur nos gardes concernant d'éventuelles propositions d'augmentation du temps de travail qui n'a pour seul but, que d'augmenter les profits de quelques-uns.

CDI intérimaire : précaire à vie !

La direction de PSA se félicite d'avoir signé une convention avec le groupe Manpower pour que, d'ici 2017, cette entreprise de travail temporaire recrute 300 salariés sous contrat « CDI intérimaire » pour ses usines, dont 100 à Sochaux, d'ici fin 2015.

Pour PSA, le contrat « intérimaire à vie » ce ne sont que des avantages :

- Bénéficier d'une main d'œuvre exclusive et sous payée à durée illimitée.
- Ne pas avoir à embaucher en CDI « PSA », malgré le sous-effectif permanent.
- Continuer à se débarrasser de salariés sans avoir recours à un PSE légal.
- Ne plus avoir à respecter les quelques règles du travail en intérim (18 mois maximum, 1/3 temps,...).

Pour les salariés qui vont être sous contrat « intérimaires à vie », c'est faire le même travail que les salariés en CDI PSA ou ses fournisseurs, avec l'impossibilité d'avoir les mêmes droits.

Pour la CGT, cette situation est la reconnaissance tacite par PSA qu'elle a besoin de travailleurs permanents. Depuis des décennies, PSA utilise donc illégalement des milliers de salariés intérimaires qu'elle aurait dû embaucher en CDI depuis longtemps.

La CGT revendique l'embauche de ces salariés en CDI « PSA » pour remplacer les départs en pré-retraite. Elle exige aussi l'embauche en CDI de tous les intérimaires présents sur le site.



CGT du Site de Sochaux : PEUGEOT, SENSE, STPI, ISS, SIEDOUBS ☎ : 03 81 94 25 90
Mail : cgtpsa.sochaux@laposte.net
<http://psasochaux.reference-syndicale.fr>

Pas de conquêtes sociales sans libertés syndicales

Pour la CGT, il n'y a pas de fatalité face aux inégalités qui se creusent, ni à la précarité qui se développe, ni à l'austérité imposée au monde du travail. Il s'agit bien de choix politiques des gouvernements successifs, au service du grand patronat, prêt à tout pour satisfaire l'appétit des actionnaires. Depuis 2009, les dividendes distribués ont augmenté de 60%. L'argent existe : exigeons une autre répartition des richesses !

Parce que les salariés avec la CGT sont porteurs de projets alternatifs, de progrès social et dès lors qu'ils contestent des orientations patronales nuisibles aux salariés, **les militants syndicaux subissent trop souvent la discrimination et sont mis sur le banc des accusés.**

Les lois successives, dont aujourd'hui la loi Rebsamen, viennent conforter les exigences du patronat, en réduisant considérablement les instances représentatives du personnel et par là-même, l'expression des salariés et leur capacité à défendre la santé et la sécurité au travail.

Un triste exemple, proche de nous : Récemment, à Colombier-Fontaine, la direction de Castmétal n'accepte pas qu'une trentaine de salariés s'organisent sous l'étiquette de la CGT et engage une procédure de licenciement contre 5 de nos camarades...le tribunal jugera cette affaire le 29 septembre prochain !

Les syndicats CGT du Pays de Montbéliard appellent au rassemblement :

Le mercredi 23 septembre 2015, devant la sous-préfecture, à 14h00.



Le 08 octobre : On se rassemble !

Les organisations syndicales CGT, FSU et Solidaires appellent les salariés à construire une journée de mobilisation interprofessionnelle le 8 octobre prochain.

Dès à présent, elles invitent les salariés et retraités à amplifier la mobilisation autour d'une plateforme revendicative commune.

Chez PSA, compte-tenu des très bons résultats commerciaux et économiques, mobilisons-nous, pour obtenir :

- Un moratoire sur l'ensemble des projets d'externalisation à plus ou moins long terme.
- Le déblocage des salaires avec une augmentation forte et uniforme permettant de combler le retard pris ces dernières années.
- Des embauches en CDI permettant d'assurer un avenir serein aux salariés plongés dans la précarité.
- L'amélioration des conditions de travail de chacun.

La vie après le travail

Le 16 octobre prochain se tiendra la prochaine réunion de négociation sur les retraites complémentaires ARRCO/AGIRC. M. Gattaz, patron du MEDEF, voudrait imposer, **entre autre** :

- 1) La baisse des pensions de réversion : une honte quand on sait que ce sont principalement les retraités isolés qui n'ont pas le minimum décent !
- 2) Une décote pour les salariés qui à l'avenir demanderont leur retraite avant 67 ans. Les personnes avec des petits salaires ne pourront plus partir avant cet âge !

Pour peser sur les négociations en cours, votre intervention est indispensable !

La CGT vous appelle à participer aux actions et manifestations organisées les 08 et 16 octobre prochain.

Lettre ouverte aux salariés de PSA menacés d'externalisation

Révoltés par le sort que vous réserve PSA dans son projet de vente de vos activités, les militants CGT de VIGS (Ex salariés SENSE) s'adressent à vous pour vous mettre en garde sur ce qui, malheureusement risque de vous arriver, si vous ne défendez pas, au coude à coude vos intérêts collectifs.

Le témoignage de notre vécu chez SENSE, peut et doit à notre avis, vous alerter :

En janvier 2004, PSA décide, en partenariat avec Veolia (60% Peugeot 40% Veolia) de créer la filiale SENSE. (1054 salariés de Sochaux, Mulhouse et Vesoul sont alors transférés de force dans cette filiale) avec engagements écrits du DRH PSA de l'époque J.L VERGNE (Maintien du statut PSA et maintien de la Convention Collective de la Métallurgie).

En 2009, PSA revend la totalité de ses parts sociales de la filiale SENSE à Veolia. Nous devenons donc 100% Veolia, avec à nouveau des engagements écrits, cette fois du Président de Veolia (Maintien du statut et maintien de la Convention Collective de la Métallurgie).

Très vite, premier dérapage: les anciens salariés filialisés en 2004 continuent à bénéficier de la remise Peugeot sur l'achat de véhicules neufs, **alors que les embauchés à compter du 01/04/2009 n'en bénéficient plus.**

Un peu plus tard : **Les filialisés n'ont pas pu bénéficier des plans de départs volontaires PSA.**

Aujourd'hui, en 2015, Veolia nous regroupe avec d'autres filiales du groupe, dans une nouvelle entité baptisée VIGS (SENSE n'existe plus), **avec pour projet de nous changer de Convention Collective** (Convention Collective de l'énergie, moins favorable, ne serait-ce qu'au niveau de la mobilité imposée, ou du nombre de jours de congés d'ancienneté).

Avec ce changement, le risque pour nous est de voir nos acquis rognés, et surtout d'avoir des futurs embauchés (et c'est déjà le cas) **sous statut collectif inférieur** à celui des plus anciens salariés de l'entreprise.

Cette situation, risque fort d'être la vôtre dans un avenir plus ou moins proche.

C'est uniquement par le biais de la mobilisation collective que nous avons pu, au moins « limiter la casse ». Mais, force est de constater qu'en matière d'acquis social, rien n'est acquis pour toujours : Il faut sans cesse lutter pour préserver ces acquis !

PSA et SENSE nous avaient assurés que l'entreprise se développerait : Nous sommes passés de 1054 CDI en 2004 à 676 CDI en mai 2015 !

A notre avis, votre défense ne doit pas rester isolée. Nous pensons que c'est au niveau le plus large qu'il faudrait organiser la riposte. Pour nous, ce n'est pas parce que nous n'avons pas le même « bleu de travail » ni le même logo imprimé dessus, que nous n'avons pas les mêmes problèmes et les mêmes intérêts à défendre.

Les militants CGT de VIGS vous assurent de leur soutien et présence à toutes les initiatives que vous organiserez pour assurer votre défense face aux attaques que vous subissez.

Les militants CGT de VIGS