



Le + syndical

# L'HEURE DE VERITE

Site de La Garenne, le 8 septembre 2017

## Dossier Transfert des salariés de La Garenne

Dans un contexte social PSA dégradé, ne vous laissez pas bernier par des discours qui font naître inutilement l'espoir.

A La Garenne, la section CFDT suit sa ligne de conduite traditionnelle en n'hésitant pas à se contredire en quelques mois, en tenant des propos diffamatoires, en jouant de la surenchère verbale, en avançant des affirmations fallacieuses et en étant toujours contre tout :

- Contre le déménagement, contre la politique du Groupe, contre le réchauffement climatique, contre le changement des saisons ...

Soyons raisonnables, si le Groupe a décidé de nous déménager dans des conditions que nous considérons comme encore imparfaites, le combat d'opposition au transfert est arrivé à son terme avec la fin du processus de consultation ! Le sens à donner au temps qu'il nous reste réside dans l'amélioration des conditions de départ et d'arrivée.

Les autres OS sont absentes du terrain, y compris FO qui a opportunément opté pour le mode incantatoire en envoyant des lettres au Père Noël en prévision sûrement de s'attribuer les résultats de ceux qui mouillent la chemise. Il serait temps pour elles de se mettre réellement au travail...

La CFE-CGC, dont l'intérêt du salarié prévaut à tout électoralisme, a, dès l'annonce, anticipé les actions à mener pour que le blabla ne remplace pas l'important travail de fond avec les parties concernées. La CFE-CGC a été la première à diligenter une enquête pour mieux identifier vos difficultés et vos attentes. Vos militants ont engagé des actions pour améliorer vos conditions de transfert, avec déjà des avancées (remise à plat du plan d'évacuation du pôle tertiaire, agrandissement du self de Carrières/Poissy, travaux de voirie du passage piéton sous le pont SNCF de Poissy, ...). Vous êtes nombreux à nous faire part de vos inquiétudes et à nous poser des questions. Nous travaillons sans relâche pour développer les argumentaires et revendiquer une révision à la hausse des aides à la mobilité.

## Dossier Aides à la mobilité

La direction nous oppose que ces aides ne peuvent évoluer dans ce sens puisqu'elles seraient régies par des normes URSSAF en limitant leur montant. C'est faux, hormis la prime d'installation, ces aides sont imposables et cotisables (donc seulement soumises à l'obligation des 2 contribuables entreprise et salarié de régler leurs impôts).

### Revendications CFE-CGC (liste non exhaustive) :

#### ➤ Prime de mobilité (en cas de déménagement)

Proposition de la direction:

Célibataire	Couple marié	Couple marié + 1 enfant	Couple marié + 2 enfants	Couple marié + 3 enfants	Couple marié + 4 enfants
10 977 €	13 461 €	18 742 €	23 610 €	25 266 €	27 751 €

1° Ces montants sont inchangés depuis 2002. L'étude de l'augmentation de l'Indice du coût de la construction indique, lui, + 42,3% (source [www.insee.fr](http://www.insee.fr)) depuis le 01/01/2002.

2° La norme PSA précise que pour bénéficier des aides au déménagement, il faut faire la transaction entre 6 mois avant la date effective de la mobilité et 12 mois après celle-ci.

Pour la CFE-CGC, la fenêtre est trop étroite. Le déménagement dans les Yvelines pourrait se compliquer pour ceux qui devront attendre alors que les prix de l'immobilier devraient augmenter avec l'arrivée de GA + P17 + LG.

#### Demandes CFE-CGC:

##### 1° Revalorisation de 45% des montants de ce barème

Célibataire	Couple*	Salarié* + 1 enfant	Salarié* + 2 enfants	Salarié* + 3 enfants	Salarié* + 4 enfants
15 917 €	19 518 €	21 176 €	34 235 €	36 636 €	40 239 €

2° Ouverture du dispositif dès maintenant et actif 18 mois après la date effective de la mobilité

3° \* **Elargissement du dispositif (en plus des couples mariés) aux : couples PACSés, concubins notoires, couples recomposés, divorcés avec enfant(s), veufs avec enfant(s), personnes seules avec enfant(s)**

## ➤ Prime d'installation

Proposition de la direction :

Montant de la prime	Mini	Maxi
3 mois de salaire + 1 863 € / enfant (maximum 4 enfants)	9 180 €	22 440 €
CESU possible 450 € / enfant à charge venant en déduction de la prime d'installation		

1° Cette prime, destinée à couvrir certaines dépenses liées au déménagement, est par défaut cotisable et imposable. Une partie seulement peut être retirée de l'assiette des salaires selon des règles URSSAF (travaux de remise en état justifiés).

2° Elle peut être prise en compte 6 mois avant la mutation si le déménagement est anticipé

### Demandes CFE-CGC :

**1° Hausse de 10% des montants de cette prime, de la majoration/enfant et du montant CESU/enfant**

Montant de la prime	Mini	Maxi
3 mois de salaire + 2 049 € / enfant (maximum 4 enfants)	10 098 €	24 684 €
CESU possible 495 € / enfant à charge venant en déduction de la prime d'installation		

**2° Prise en compte dès maintenant et jusqu'à 18 mois après la date effective de la mobilité**

## ➤ Aide en cas de non-déménagement

Proposition de la direction :

2 500€ (2 versements de 1 250 €) si le transfert entraîne un allongement du trajet domicile/lieu de travail d'au moins 15km ou 30mn (calcul viamichelin). Ce montant étant inchangé depuis 2002, nous réclamons la même réévaluation que la prime de mobilité (en cas de déménagement).

### Demandes CFE-CGC:

**1° Montant de cette aide porté à 3 625 € (+ 45 %)**

**2° Déclenchement de la prime dès augmentation de temps ou distance de trajet et mise en place d'une formule progressive pour tenir compte de l'éloignement**

**3° Application d'un coef de 1,5 au résultat viamichelin pour tenir compte des aléas de trafic en Région Parisienne**

## ➤ Aide à l'achat d'un véhicule du groupe

Proposition de la direction :

Prime de 1 100 € conditionnée à un emprunt, cette somme étant destinée à rembourser les intérêts.

Pour la CFE-CGC cette somme est ridicule et ne constitue pas une aide véritable.

### Demandes CFE-CGC:

**1° Aide doublée, soit 2 200€**

**2° Non conditionnée à un emprunt**

**3° Création d'opérations de déstockage spécifiques de VN et VO à prix agressif (Exemple : opération 2400€ de remise supplémentaire pratiqué sur VOSTORE et VOSHOP en 12/2016)**

**4° Aide à l'achat de 2 roues, motorisés ou non**

**5° Prime d'incitation à l'achat d'un modèle 2 roues électrique**



## ➤ Prise en charge du Pass Navigo en cas de non déménagement

Proposition de la direction :

Rien

### Demande CFE-CGC:

**Prise en charge 100% du Navigo, puis réduction progressive de cette aide sur 3 ans pour ramener au 50% légal (type ACCAC)**

## ➤ Prime de contrainte à la mobilité

Proposition de la direction :

Rien

Le déménagement qui occasionne des contraintes pour nous tous est une décision unilatérale de l'entreprise

### Demande CFE-CGC:

La CFE-CGC demande une prime exceptionnelle de contrainte à la mutation de **2 000€ pour tous**.

Les militants CFE-CGC se sont déplacés à plusieurs reprises au Pôle tertiaire et sur le site de Carrières sous Poissy pour identifier les points de vigilance et proposer des pistes d'amélioration. Malgré la prise en compte de quelques-unes des exigences de la CFE-CGC, il reste encore beaucoup de points d'achoppement. Nous travaillons sur de nombreuses pistes pour améliorer vos conditions d'accueil. Il serait trop long de vous les détailler dans un tract mais nous vous en livrons les principales.

### **Revendications CFE-CGC (liste non exhaustive) :**

#### ➤ **Développement du Télétravail et du TAD**

Nombre d'entre nous vont voir leur temps de transport s'allonger considérablement et demanderont d'avoir plus de facilités d'accès au télétravail et au TAD. Par ailleurs, la charte implantation des espaces collaboratifs est basée sur la règle des 80/20. En clair, on estime que 20% des collaborateurs ne sont pas présents sur le site (congé, télétravail, TAD, déplacements, absences diverses). Pour la CFE-CGC il est nécessaire que le télétravail et le TAD se développent et que les résistances locales soient levées par les directions concernées.

#### ➤ **Remise en cause des Postes hauts**

Cette règle des 80/20 est utilisée pour dimensionner les espaces et déterminer le nombre de bureaux. Dans un espace standard de 62 personnes, il y a 50 bureaux. Mais nous avons remarqué que le nombre de postes hauts est ajouté au nombre de postes standards pour arriver au bon compte.

Pour la CFE-CGC c'est inadmissible car ces postes hauts n'ont pas été validés par un ergonome et sont à considérer comme des bureaux de passages (dixit la direction). Nous demandons avec insistance à la direction que dans chaque zone il y ait 80% de bureaux standards et que les bureaux hauts viennent en plus.

#### ➤ **Remise en cause des « Espaces Com »**

Six « Espaces Com » de 100m<sup>2</sup> sont prévus sur le projet initial du PT2 et sont situés derrière la verrière (1 par étage !!!). Vu que le taux d'utilisation du seul « Espace Com » exploité à La Garenne est très bas, nous sommes en droit de nous interroger sur ce choix. De plus, lorsqu'il y aura besoin d'organiser des grands rassemblements nous pourrions utiliser une grande salle au PT1 ou le forum Armand PEUGEOT (Propriété de la ville de Poissy avec qui PSA a un accord pour le réserver plusieurs jours dans l'année).

La CFE-CGC demande que l'auditorium du 1<sup>er</sup> étage soit conservé et qu'un seul espace Com soit créé. Les 400m<sup>2</sup> restants doivent être utilisés pour donner plus d'espaces aux collaborateurs. La priorité doit être mise sur la Qualité de Vie au Travail et non pas à la création d'espaces « bling-bling ».

#### ➤ **Création rapide des surfaces de parking**

La direction nous a affirmé que ce point était bien pris en compte. Mais avec le déménagement de La Grande Armée et de P17, les problèmes commencent à apparaître et un ordre de priorité au stationnement a été décrété par la direction du Pôle Tertiaire. La CFE-CGC demande que toute la transparence soit faite sur ce point et prenne l'engagement qu'en Septembre 2018 il y aura des places de stationnement pour tous sans discrimination.

#### ➤ **Dans chaque zone, suppression des espaces « Bulle » à remplacer par des boxes supplémentaires**

Sur place, nous avons constaté que cet espace n'est pas utilisé. Les résidents nous en ont donné les 2 raisons essentielles : 1° Malgré les affirmations de la direction, l'isolation acoustique de cet espace est insuffisante. Nous l'avons testé et avons eu la confirmation qu'une personne qui téléphone est entendue par ses collègues. 2° Leur disposition au milieu des espaces de travail n'incite pas à s'y installer lorsqu'on veut s'isoler pour téléphoner. La CFE-CGC demande le retrait de ces « Espace Bulle » et de les remplacer par un box supplémentaire.

#### ➤ **Amélioration de l'isolation acoustique**

Le bon niveau d'isolation acoustique est le point crucial pour que le travail en espace collaboratif ne se transforme pas rapidement en un lieu bruyant. Au PT1 nous avons remarqué que ce sujet a bien été traité, mais malgré les dénégations de la direction nous avons constaté que nombreux sont les collaborateurs qui sont sous Skype à leur poste de travail alors qu'ils sont « sensés » s'isoler. Ce constat met en évidence l'insuffisance de boxes.

La CFE-CGC demande que les séparations verticales d'atténuation des sons fixées sur chaque bureau soient plus hautes (80cm au lieu de 50cm), que les Work café soient totalement fermés et l'ajout de boxes.

Par ailleurs, il faut impérativement que le bon niveau d'isolation acoustique des parois soit spécifié dans l'étude pour que les sons ne sortent pas des salles de réunion comme c'est le cas à La Garenne au G01 et au G73.

#### ➤ **Création d'espaces de formation e-learning**

Avec le développement des formations en e-learning, notamment pour l'Anglais et bientôt l'Allemand (!), de plus en plus de personnes s'isolent dans des salles de réunion pour pouvoir se former sans déranger tout le plateau. La CFE-CGC demande la création de boxes individuels réservables et très bien isolés acoustiquement.



## Dossier OPEL

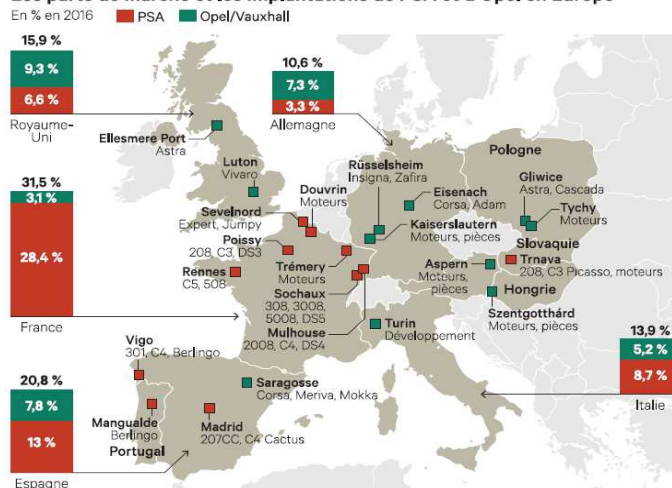
Le rachat d'Opel/Vauxhall par PSA est acté depuis le 1<sup>er</sup> août. Pour redresser les comptes de ce constructeur, un plan de performance, sur le modèle de Back in the Race sera présenté par OPEL à la mi-novembre.

Mais pour quelles raisons GM n'a pas réduit les charges de structures d'OPEL depuis toutes ces années de déficits ?

Et notre direction nous explique que ce rachat n'aura aucun impact pour le Groupe PSA alors que :

- La R&D OPEL a un effectif de 7 700 personnes pour 1,2 M de véhicules produits (PSA : 9 600 personnes) ...
- GM Europe a investi dans un site ultramoderne avec 45 bancs d'essais moteurs neufs, tandis que PSA possède 2 sites avec des bancs âgés pour la plupart de plus de 15 ans...
- Les sites de production d'OPEL seront en doublon avec les nôtres...

### Les parts de marché et les implantations de PSA et d'Opel en Europe



De plus, nombre d'entre vous ont été interrogés dans le cadre du HR Skills et/ou de leur Entretien de Performance sur leur capacité à parler allemand, leur mobilité éventuelle et leur disponibilité pour partir travailler à Rüsselsheim !

La direction, questionnée par nos soins lors de la réunion des DP du 30 août, nous a affirmé qu'aucune consigne n'avait été donnée en ce sens, et qu'il s'agissait d'initiative(s) hiérarchique(s) individuelle(s) (!).

A peine prononcée, cette affirmation était contredite par une consigne de relance de prospection à la ligne managériale DQI. Y aurait-il un problème de cohérence entre la DRH et DQI ?

**En cas de sollicitation, la CFE-CGC vous invite à beaucoup de réserves dans vos réponses, tant que les modalités et les conditions de mobilité n'auront pas été précisées dans un accord.**

Nous attendons que notre Directeur Gilles Le Borgne nous apporte enfin tous les éclaircissements lors du Vidéochat de cet après-midi (8/09), et ce sans langue de bois...

## Dossier CTE



Une nouvelle dynamique est donnée à la Chaîne de Traction Electrique, puisque 43 collaborateurs de DSEE vont venir étoffer les rangs de DCTC dans les entités en charge du projet. Avec une montée en charge impressionnante, c'est une occasion unique pour les collaborateurs de participer à ce challenge chez DCTC.

Plus de 250 postes seront à pourvoir sur 2 ans chez DCTC, d'où la nécessité de mettre en place des parcours de formation pour accompagner la mutation des compétences.

Cela fait maintenant plus de 20 mois que la CFE-CGC alerte la direction sur la nécessité d'engager la mutation des compétences pour accompagner la transition énergétique. Pour l'instant nous n'avons pas vu l'ombre d'un parcours de formation adapté à proposer aux motoristes pour acquérir les connaissances indispensables à ces nouveaux métiers.

Ce nouveau changement provoque la dissémination des ex-équipes DSEE dans DCTC et enlève toute la cohésion des compétences métiers qui avait été mise en place chez DSEE pour travailler sur la chaîne de traction électrique (5 UEC rattachées à un seul N4 chez DSEE deviennent 7 UEC rattachées à 2 entités chez DCTC).

Ces mouvements internes non désirés pourraient ajouter à la démotivation de nos collègues soudés autour de leurs projets. Ces collaborateurs, qui sont déjà surchargés par les forts enjeux liés à l'électrification, vont en plus devoir accompagner la montée en compétence des motoristes. Un accompagnement individualisé est indispensable pour que ces collaborateurs vivent bien ces changements et pour que DCTC devienne un pôle d'excellence.

### LA CFE-CGC : LE RELAI DE VOS PREOCCUPATIONS

Corinne EUZET

Bertrand THOMAZIC

Victor DA SILVA

Yves LOUBEYRE

Laurence LECOMTE

Beatrice LEPINE

Frédéric MASSE

Frédéric MONNIER

Salima GUERRAOUI

Didier BECKER

Jean-Marc LHUILLERY

Mohamed DEKKAK

Philippe CARTIER

Pierre CHARLES

Laurent PLATET

Catherine MENES