

n°25



CONSTRUIRE !

Bulletin d'information CFE-CGC de PSA Peugeot-Citroën Mulhouse

ÉDITO

Après 40 années passées sur le site dont 30 consacrées au syndicalisme spécifique au personnel d'Encadrement, je quitte le site de production de Mulhouse.

Il va de soi que je poursuivrai dans les structures syndicales et paritaires, régionales et nationales l'œuvre engagée pendant toutes ces années avec et à la tête d'équipes sans cesse renouvelées, rajeunies et féminisées.

J'ai la fierté de laisser une équipe forte de quarante militants, techniciens, administratifs, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres. Elle vient de réaliser, grâce à vous, un résultat historique, le meilleur de l'histoire de la section aux élections des délégués du personnel avec près de 70 % des voix au deuxième collège, le vôtre. De plus, près d'un tiers d'entre vous, sont adhérents à la CFE-CGC, portant ainsi votre section syndicale au 2ème rang national dans la Métallurgie. Ces marques de confiance indéniables sont aussi mes sujets de satisfaction quant au devoir accompli. Ma mission imposait de veiller à ce que la relève soit assurée afin qu'il y ait continuité dans l'action de la CFE-CGC !

Pas étonnant alors, à l'heure où le syndicalisme est si décrié, à juste titre d'ailleurs faute de modernité, que la CFE-CGC, qui a choisi la voie de l'adaptation à l'environnement et aux aspirations nouvelles du personnel d'Encadrement, soit connue et reconnue à ce point à Mulhouse.

Bel exemple pour la Direction du site qui, de son côté devrait s'attacher à restaurer son mode d'animation sociale en particulier au niveau d'une communication vieillotte, opaque et inféodée à sa Direction parisienne. Le management économique occulte le management social et, compétitivité oblige, les budgets ont pris le pas sur l'Homme au point de le reléguer trop souvent au fond de la classe ...

Heureusement, la CFE-CGC place, sans langue de bois, l'Homme au centre de l'Entreprise, en affirmant que l'économie est à son service et non l'inverse.

De nombreux accords ont été signés chez PSA au cours des quatre dernières années, restaurant ainsi sa vitrine sociale. Il reste cependant du chemin à parcourir sur le terrain pour éviter que le fossé se creuse entre l'affiche nationale et l'image locale. Sur ce plan là, la nouvelle équipe des ressources humaines aura la responsabilité de trouver le bon dosage entre ses propres contraintes et celles de ses partenaires syndicaux, et en particulier avec la CFE-CGC.

Adhérents, sympathisants, ETAM et Cadres, ne soyez pas passifs et, avec la CFE-CGC, souciez vous de votre propre avenir !



Forte de votre confiance et de votre soutien, la nouvelle équipe s'attache déjà à rester l'un des éléments moteur de votre CE+, au sein de l'Alliance et, soyez en convaincus, animée du souci permanent de l'emploi, du temps et des conditions de travail, de la formation et de vos carrières.

Cette implication est le fondement de notre engagement réciproque.

Maurice Schnobel



Sommaire

Editorial	1
Une nouvelle équipe...	2-4
Organisation du temps de travail dans la métallurgie	5-6
Et si nous faisons un petit tour à Trnava ?	6-7
Jean-Louis WALTER, nouveau président de l'AGIRC	7

AVRIL 2006



DÉLÉGUÉS SYNDICAUX CENTRAUX... UNE NOUVELLE ÉQUIPE !

Dans les groupes industriels comme PSA, la législation impose des instances centrales afin que les différentes sections ne se retrouvent pas sans moyens face aux décisions qui concernent l'ensemble des unités. Nous avons eu l'occasion lors des numéros précédents de vous présenter nos membres au sein du Comité de Groupe Européen et du Comité Central d'Entreprise. Régulièrement, des militants du site de Mulhouse participent à des négociations et à des réunions qui se déroulent au Pôle Tertiaire à Poissy sur des sujets qui concernent l'ensemble du Groupe. Pour manager cette organisation de l'action de la CFE – CGC au niveau PSA, un Délégué Syndical Central (prévu par le Code du Travail) est désigné par notre Fédération de la Métallurgie. Pour permettre un fonctionnement sans heurts, un Délégué Syndical Central Adjoint est également nommé. Jusqu'en début 2006, Pierre BEVILACQUA (site de Mulhouse) assurait cette fonction avec Anne VALERON (site de La Garenne). Pierre partant à la retraite mi-2006, il a passé le flambeau à son adjointe, Anne VALLERON et a repris le poste d'adjoint, afin d'assurer la transition et la formation. Jacques MAZZOLINI (site de Sochaux) remplace Pierre en mai et il nous a semblé important de vous présenter nos représentants au niveau central.

ANNE VALLERON, merci de te présenter

J'ai 52 ans, mariée et mère de trois enfants, voila pour l'aspect personnel. Pour le côté professionnel, je suis entrée dans le Groupe en octobre 1976 aux Automobiles CITROEN, quai de Javel, au moment de la sortie des dernières mythiques DS et de la montée en puissance du site d'Aulnay.



Femme ingénieur dans un monde encore très misogyne, parle nous de ton parcours

C'est vrai, j'étais un peu la bête curieuse à l'époque mais cela « endure le cuir ». Après sept ans à la Qualité, tour à tour au « retour garantie », au « contrôle fournisseurs extérieurs » et enfin à « l'analyse qualité », on me propose de basculer vers la conception moteur diesel. J'avais trouvé ma voie et j'ai développé et lancé les variantes LS et LS2 du moteur CRD93. Puis, ayant pris goût à l'univers motoriste, je serai successivement responsable de la conception des échappements des véhicules CITROEN, des admissions des moteurs développés à Velizy, chef de service mise au point moteur XU essence et enfin chef de projet étude des motorisations EW dont la première sortira en 1998. Aujourd'hui j'anime le déploiement des méthodes de pilotage de projet planification et tableaux de bord à la DPMO (Direction des Projets et des Métiers Techniques Organes).

Comment es tu tombé dans la « marmite syndicale » ?

En 1984, lors de mes premiers pas dans les moteurs, Régis GEORGIADIS, qui nous a malheureusement quitté il y a un an, était mon homologue essai et a réussi à m'entraîner dans l'aventure syndicale CFE CGC. J'ai ainsi pu rédiger mes premiers tracts.

A partir de là, mes mandats électifs DP, CE, CHSCT et CCE se sont enchaînés très rapidement pour aboutir en 1991 au mandat de déléguée syndicale sur le site de Velizy et à celui de Déléguée Syndicale Centrale de CITROEN avant que les deux groupes ne fusionnent réellement.

La CFE – CGC avait compris que les sections CITROEN et PEUGEOT devaient se rencontrer et se concerter pour mieux appréhender les problèmes de l'Encadrement. C'est lors de ces rencontres inter- marques que j'ai découvert la CFE CGC PEUGEOT avec Julien JULLIARD à Sochaux, Maurice SCHNOEBELEN et Pierre BEVILACQUA à Mulhouse et bien sûr l'inoubliable Jean MEYER dont il est inutile de vanter l'influence sur le développement de la CFE-CGC.

Dès 1998, je deviens la suppléante de Pierre BEVILACQUA en tant que Déléguée Syndicale Centrale adjointe. Au contact de toutes les personnalités, de toutes les sensibilités émanant des sections PSA, j'apprends la nécessité de fédérer et d'assurer la cohésion de notre organisation syndicale au sein de l'Entreprise.

Te connaissant, tu n'as pas du te limiter à l'horizon PSA ?

C'est exact, le syndicalisme et le militantisme sont un virus dévorant. Pour moi, l'engagement n'est ni sectaire, ni limitatif. En 2002, pour élargir mon expérience et ma vision du monde du travail, je m'investis dans la campagne des élections prud'homales avec mon Union Départementale.



DÉLÉGUÉS SYNDICAUX CENTRAUX... UNE NOUVELLE ÉQUIPE !

Elue Conseillère Prud'homale section Encadrement au Tribunal de Nanterre, je préside les audiences depuis. Au niveau de la CFE – CGC, dans le Syndicat de la Métallurgie de l'Île de France (SMIDEF), je viens d'être élue consultante au Conseil Syndical et cela parfait mon ancrage syndical.

Revenons à PSA, comment débute ton mandat de DSC titulaire ?

Depuis le 1er janvier, j'ai succédé à Pierre et, avec lui, j'ai entamé le tour des « popotes ». Je suis totalement persuadée que c'est grâce aux sections de sites et au soutien de leurs militants (responsable de section, mandatés, élus) et des adhérents que je pourrai mener ma mission. C'est un challenge important que je compte relever avec l'aide de Jacques MAZZOLINI, mon binôme. En effet, le terme adjoint ne me semblant pas révélateur du travail que nous menons en équipe.

Justement, comment inscris tu votre action dans celle de la CFE – CGC ?

La CFE – CGC est un syndicat catégoriel qui a choisi de ne pas se disperser. Il défend les intérêts de l'Encadrement que les organisations généralistes ne mettent pas forcément au premier plan et cela se comprend par rapport à leur base majoritaire. Nous sommes persuadés que cette voie difficile est la seule qui peut permettre aux ETAM et Cadres de ne pas être sacrifiés sur l'autel de la productivité et d'éviter de servir de bouc émissaire dans les évolutions profondes de notre Groupe. Pour moi, notre action ne peut aboutir qu'avec les militants et les adhérents à la CFE-CGC. Pour cela, il faut développer la coopération entre les sections et maintenir notre notoriété en assumant notre positionnement syndical. C'est ainsi que nous serons connus et reconnus.

Et pour terminer ?

Je tiens à terminer en adressant mes vœux de réussite à la section de Mulhouse menée par Martial PETITJEAN et assurer l'ensemble de nos adhérents que la CFE – CGC est à l'écoute de leurs problèmes. Notre organisation reste la seule à ne défendre que vous !



JACQUES MAZZOLINI, à ton tour de bien vouloir te présenter



Je suis marié, père de trois enfants et j'ai 46 ans. Au niveau PSA, je suis entré dans l'Entreprise en février 1978.

Parle nous de ton cursus professionnel

A Sochaux où j'ai fait l'essentiel de ma carrière, on disait Automobiles PEUGEOT à l'époque, j'ai exercé à mes débuts le métier de mécanicien motoriste en tant que retoucheur moteur 305 dans l'unité de Mécanique Nord.

En tant qu'ancien rugbyman et ayant un caractère de battant, j'ai suivi, en parallèle, un cursus de formation informatique, à mille lieues du poste que j'occupais.

L'informatique était très à la mode et après avoir pris des cours par correspondance, je me suis inscrit à un institut privé puis en cours du soir à l'IUT de Belfort.

J'ai été recruté en 1982 par le Centre Informatique de Sochaux, qui a rejoint la DSIN depuis.

J'y suis resté 16 ans, passant de pupitre au service Méthodes aux Etudes.

En 1998, souhaitant me rapprocher du produit, j'ai intégré l'équipe Qualité de la plateforme 3.

Et ton engagement syndical ?

Cet aspect là de ma vie est beaucoup plus récent. J'ai adhéré à la CFE CGC en 1996, c'est dire.

Mais depuis cette date, tout a été très vite, presque trop vite, mais quand l'engrenage tourne Mais ce serait malvenu de m'en plaindre car cela m'a révélé une partie de moi-même que je laissais pas vraiment s'exprimer.

N'ayant pas pour habitude de jouer les « yakafokon », je considère qu'il faut toujours joindre les actes aux mots. De ce fait, mon engagement ne s'est pas limité à l'achat du timbre syndical.

J'ai donc occupé les postes de Délégué du Personnel, d'élue CE, de membre CHSCT et en 2001, j'ai été élu Vice Président de la Fédération de la Métallurgie à Paris.



DÉLÉGUÉS SYNDICAUX CENTRAUX... UNE NOUVELLE ÉQUIPE !

Julien JULLIARD, responsable de la section CFE CGC de Sochaux, élément essentiel de son développement et de son importance au sein de PSA, tombe malheureusement gravement malade. La section de Sochaux me sollicite pour le remplacer. Placé devant cette responsabilité importante au pied levé, je me sens mal préparé mais grâce à l'amitié, le soutien et les compétences d'une fidèle équipe de militants sochaliens, je peux assurer cette fonction dans les meilleures conditions qui soit. Permetts moi, ici, de souligner cette solidarité dont je ne les remercierai jamais assez.

Ou en es tu de ta vie syndicale ?

Aujourd'hui, les choses se sont stabilisées. L'équipe sochaliennne est encadrée par des militants aguerris et sur lesquels je peux m'appuyer en toute confiance. Cette cohésion fait notre force et me permet de diversifier mes horizons syndicaux.

En effet, je participe aux instances interprofessionnelles en tant que Président de l'Union Départementale du Doubs.

Les évènements on fait que j'ai du me « détacher » du bureau de la Fédération de la Métallurgie et je le regrette, même si je reste encore membre du Comité Directeur.

Je suis également très fier de représenter la CFE-CGC, ses idées, ses choix de société, l'Encadrement, au Conseil Economique et Social de Franche Comté.

Nouveau challenge, la représentation CFE CGC au niveau central PSA en tant que DSC Adjoint

En effet, je remplace Pierre au mois de mars et devient le second d'Anne VALLERON. Pour moi, ce terme de second qui vient de seconder, d'aider, de soutenir est un bien meilleur mot qu'adjoint. Je suis engagé dans la défense de l'Encadrement et cela passe par une volonté au niveau Groupe. J'ai la lourde tâche de succéder à un DSC qui a marqué l'histoire de la CFE-CGC PSA mais la chance de pouvoir collaborer avec une DSC attachée aux valeurs

humaines et dont la compétence, tant professionnelle que syndicale, est incontestable.

C'est cette richesse des relations, des orientations, des combats pour des valeurs que je suis venu chercher et trouver à la CFE CGC. C'est parce qu'il y a des femmes et des hommes qui partagent mes idées que je peux aujourd'hui marcher dans les pas de nos aînés et continuer à construire une CFE-CGC reconnue par nos mandants.

Anne évoquait ici même l'aspect catégoriel de la CFE – CGC et de son idéologie, qu'en penses tu ?

J'ai rejoint la CFE – CGC parce qu'il me semblait important de soutenir l'action d'une organisation syndicale qui se voulait différente et qui assumait son aspect catégoriel.

J'ai pu, dans mon parcours professionnel, voir comment il était important que les ETAM et Cadres soient défendus par des militants qui connaissaient leurs problèmes, qui vivaient au quotidien, ce sentiment d'être pris entre le marteau et l'enclume.

L'Encadrement PSA est motivé, soucieux de l'avenir de l'Entreprise mais a besoin de légitimité et d'être entendu.

Seule la CFE – CGC répond à cela.

Ce n'est pas toujours simple mais c'est la seule voie à mon avis pour cette catégorie professionnelle d'avoir la possibilité d'être écoutée et défendue.

Et pour terminer ?

Martial PETITJEAN et toute sa section, qui à l'instar de celle de Sochaux, est soudée, solidaire et volontaire peut compter sur notre soutien comme nous savons pouvoir compter sur eux. La CFE – CGC PSA existe et a acquis sa reconnaissance par la Direction à la force de ses convictions. Les sites de Sochaux et Mulhouse sont liés par leur histoire, leur personnel et leurs productions, ne l'oublions pas et continuons à agir ensemble pour l'Encadrement PSA.

ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LA METALLURGIE



AVENANT DU 28 JANVIER 2006 À L'ACCORD NATIONAL DU 28 JUILLET 1998

Le 26 janvier dernier a été négocié un avenant à notre accord nationale relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail dans la métallurgie.

En effet, depuis notre dernier avenant d'avril 2003, de nombreuses modifications législatives sont intervenues sur la durée et l'aménagement de travail nécessitant d'adapter notre accord à ce nouveau tissu légal.

Cette négociation au niveau de la branche était d'autant plus important que la loi du 4 mai 2004 relative au dialogue social a mis fin au monopole de négociation de la branche dans certains domaines permettant ainsi aux accords

d'entreprise ou d'établissement de mettre en œuvre des dispositions légales antérieurement réservées à la branche. Le silence de notre accord de branche ouvrait donc la possibilité aux entreprises de décliner leur propre interprétation de ces modifications légales sans garanties, ni garde-fou pour les salariés.

Danielle FLECHER, Secrétaire Générale de la Fédération de la Métallurgie, militante mulhousienne de la CFE – CGC a participé aux négociations et nous livre ci – dessous son analyse quant à cet accord.



UN ACCORD DE BRANCHE POUR ENCADRER LA LOI



Danielle Flecher

En septembre 2005, lors d'une réunion où il s'agissait de convenir d'un calendrier des négociations à venir dans la branche, l'UIMM (ndlr : syndicat des patrons de la métallurgie) nous présentait un projet de texte portant modification à notre accord sur le temps de travail du 28 juillet 1998, déjà modifié par l'avenant du 29 janvier 2000 et celui du 14 avril 2003.

POURQUOI ? ...

« Dans sa grande sagesse et sans aucune concertation », le Gouvernement venait de sortir, dans le cadre de sa loi sur les PME du 2 août 2005, deux nouveautés qui n'avaient pas trait aux seules PME (cohérence !!!), mais à l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur taille, permettant :

- D'augmenter le contingent d'heures supplémentaires de 180 à 220 heures,
- De mettre en place le forfait jours pour les salariés non cadres.

Dans un premier temps, nous avons purement et simplement rejeté ce projet de texte qui en fait n'était que la transposition de la loi, arguant du rôle que devait jouer la politique contractuelle au niveau de la branche.

Faute de pouvoir changer la loi, et après un examen approfondi des données, nous avons estimé qu'il était urgent d'encadrer le dispositif au niveau de la branche plutôt que de laisser « gambader » les entreprises, et voir se multiplier les accords très contraignants sur le terrain.

Nous avons engagé la négociation en incluant une condition : dans la même négociation nous devons arriver à un accord rétablissant les indemnités de départ ou mise à la retraite avec réintégration d'une indemnité avant 10 ans.

C'est sur ces bases que s'est terminée la négociation le 26 janvier dernier.

L'esprit qui nous a animé tout au long de ce parcours était d'obtenir un encadrement de la loi par la branche. En effet, depuis la loi Fillion du 4 mai relative au dialogue social, les principes relatifs à la hiérarchie des normes ont été profondément bouleversés d'où l'importance d'éviter des dérives au niveau de la négociation d'entreprise. Ceci était d'autant plus nécessaire que nous savons que cet accord intéresse essentiellement les PME – PMI où :

- La représentation syndicale n'est pas la mieux assurée,
- Les chantages à l'emploi et aux délocalisations sont faciles pour obtenir la signature d'un DS voire d'un DP nommé DS à l'occasion.

Au bout d'un processus de négociation, il s'agit de prendre une décision : avons-nous suffisamment obtenu ou non ? Eternelle histoire du verre à moitié vide ou moitié plein ... !

A la CFE – CGC, on estime que si on obtient tout ce que l'on demande, c'est que nous passons probablement à coté de quelque chose et que l'on n'a pas poussé le bouchon assez loin.

Nous n'avons donc pas obtenu tout ce que nous demandions. Cependant, dans le bilan des avancées il y a :

- Le paiement des heures supplémentaires à 25 % (écrit en clair dans le texte et non pas majoration légale ce qui est un garde fou au cas où la loi diminuerait ce taux) dès la 36ème heure pour les entreprises de plus de 20 salariés (au lieu de 10 % comme le permet la loi),
- Le compte épargne temps : à partir de 50 ans les salariés ont la possibilité de conserver dans leur compte toutes leurs économies en temps ou argent afin d'en disposer pour un départ en retraite anticipé sans que l'employeur puisse s'y opposer,
- Le forfait jours pour les non cadres : la simple application de la loi ouvre un champ immense d'application de ce forfait puisque la seule différence avec le forfait jours cadres réside dans la notion de réelle autonomie par rapport à une autonomie dans la gestion du temps de travail. Nous avons réussi à limiter ce champ à certaines fonctions avec des garanties de salaires et des garanties contre le licenciement en cas de refus,
- Indemnités de départ ou de mise à la retraite : un barème d'indemnités avant 10 ans y compris pour les IC.



Nous avons également exigé et obtenu que tous ces points soient impératifs. Cela signifie que lorsque l'accord sera étendu à l'ensemble de la branche, aucune entreprise de la métallurgie ne pourra contrevenir à ces règles, sauf à les améliorer bien évidemment.

L'accord proposé à la signature a été longuement analysé et discuté en Conseil National de la CFE-CGC et, au final, celui-ci s'est prononcé à l'unanimité pour la signature.

Vos militants CFE-CGC ont pour mission aujourd'hui d'en assurer la bonne application dans les entreprises qui l'utiliseraient et de nous alerter en cas de dérapage. Le service juridique de la Fédération CFE-CGC est à leur disposition pour les aider à décortiquer les points « nébuleux ». D'autre part, une demande est en cours auprès de l'UIMM pour qu'enfin tous les avenants relatifs au temps de travail soient regroupés dans un même « corpus » pour en faciliter la lecture et la mise en œuvre.

Une négociation est toujours difficile ! Il est tellement plus facile de tout rejeter au nom du dogme comme le font certaines organisations syndicales. Cette façon de faire ne correspond pas au syndicalisme réformiste et aux valeurs que défend la CFE – CGC. Nous savons tenir compte des nécessités et des situations vécues sur le terrain pour négocier au mieux de l'intérêt des salariés que nous représentons. C'est là notre différence.



ET SI NOUS FAISONS UN PETIT TOUR À TRNAVA ?

Posons le décor ...



Trnava est une ville de 75 000 habitants, à 50 km de Bratislava, 100 de Vienne, 200 de Budapest et un peu plus de 300 de Prague. C'est aussi le lieu de mission pour 250 collègues qui assurent l'assistance technique. La durée de la mission pouvant aller jusqu'à 18 mois. À ce jour, 100 expatriés sont partis en famille pour un minimum de deux ans.

Oublions de suite les anciens clichés désuets sur le bloc communiste et l'image d'un pays en retard comme cela reste vivace malgré la chute du mur voila déjà 17 ans !

Les barres de bétons héritées des années socialistes vous accueillent à l'entrée de la ville mais ne nous arrêtons pas à cette première impression. Le centre ville est charmant et marqué par la présence, de magasins modernes, de nombreux restaurants ou pubs. L'appartenance de la Slovaquie à l'Europe des 25 se constate ici clairement.

L'usine PSA ...

Impossible de rater l'usine ! Impressionnante en tous points de vue, elle contraste avec son environnement et en « jette ». Au milieu des champs qui l'entourent, une belle route construite pour elle, parsemée de (trop) nombreux rond-point permet de desservir les différents accès et d'accéder aux petits (trop) parkings.

Il est vrai que beaucoup de Slovaques n'ont pas de véhicules et viennent en bus (payants !) ou « covoiturent ». Néanmoins, on ne peut s'empêcher de se demander comment tout le monde va se garer lorsque l'usine tournera à plein régime.



Dès les portiques d'entrée passés, on est impressionné par la modernité des bâtiments et surtout par l'espace dans le site. On se croirait presque à Mulhouse ... mais cela présage surtout de la construction de Trnava 2 qui a été annoncée en décembre dernier.

Entrons dans les ateliers ...

A l'intérieur des unités, on est surpris par la luminosité et la propreté. Les UEP sont modernes et construites en dur. Par rapport à ce que nous connaissons en France, elles ne vont pas se « déplacer » au gré des changements.

Nous sommes assez loin des aires d'UEP bien de chez nous. Celles-ci sont complètement closes par des baies vitrées, elles sont équipées d'un petit coin cuisine avec lavabos sans compter qu'elles sont toutes climatisées ! Elles ne servent pas uniquement au briefing mais les opérateurs y prennent leur repas livrés par « Eurest », l'équivalent local de notre « Ecorest ». Un petit boîtier permet à l'aide des « U-Keys » petites clés bleues qui existent déjà sur la majorité des sites PSA de commander les repas. Un petit choix de plats permettant de satisfaire tous les goûts mais pas forcément de varier. Force est de constater que c'est toujours la même chose et les mêmes plats. On fait rapidement une « overdose » de poulet et de porc. La « bonne bouffe » à la française nous manque et nous n'avons pour maigre consolation que la soupe qui, elle, change tous les jours.

La restauration ...

On se demande qui a conçu ce self qui est totalement aux antipodes des dernières réalisations en France. Le concepteur a voulu faire différents îlots pour les plats mais finalement il n'y a aucune logique et les flux de personnes se croisent provoquant vite une belle pagaille.

Difficile de trouver une table, pas assez de carafes, pas de petites cuillères ... ça respire l'économie ! Par contre, on devrait s'inspirer des tarifs qui s'élèvent à 2 euros environ pour un repas complet.

Bizarrement et c'est un peu choquant, les tarifs sont différents en fonction des statuts des salariés. Les collègues en mission « courte » d'assistance technique paient plus cher que les locaux ou les expatriés. Parité, égalité dans la diversité semblent bien loin ... Pour l'anecdote, il faut savoir que les dons de sang sont réservés aux Slovaques !

Originalité santé

En parlant santé, c'est original de trouver un médecin et une pharmacie sur le parking de l'usine. Il faut savoir que le système de santé slovaque est tel que les horaires des médecins sont les mêmes que les horaires de bureau. La prise de congés est la solution pour consulter. Initiative locale de PSA pour prendre soin de ses employés avec la distribution de vitamines et la gratuité du vaccin contre la grippe... ce qui rend encore plus anachronique et contradictoire la vente de cigarettes à la sortie de la cafétéria.



ET SI NOUS FAISONS UN PETIT TOUR À TRNAVA ?

Et l'organisation du travail ?

Après le repas, la pause n'est que de 30 minutes, retour dans les ateliers. C'est vrai que les installations sont neuves mais l'ergonomie est vraiment pensée et soignée. Outre le skillet, les secteurs où les véhicules sont convoyés sur balancelles sont équipés de tapis roulants pour que les opérateurs avancent au même rythme que la production. Certains devraient s'en inspirer chez nous ... !

APOLO est appliquée et les postes de travail font 5 mt et ne sont pas (encore ?) surchargés de pièces pour faire de la diversité. Une cordelette, tel le fil d'Ariane, suit toute la ligne et sert à arrêter la ligne en cas de problème qualité avec une petite musique agréable. Au hasard des allées, on découvre le petit train qui ravitaille la ligne en pièces. Plusieurs remorques garnies de petits colis avec une logique qui peut échapper aux néophytes. Il est intéressant de remarquer que tout, y compris les gros volumes, est livré sur des bases roulantes car les « Fenwicks » sont pratiquement inexistantes au Montage. Vu la petite largeur des allées et l'optimisation maximum des surfaces, il vaut mieux ne pas revenir en arrière sur ce domaine des cars à fourches.

Ambiance et vie au quotidien pour les français ...

L'ambiance de travail paraît bon enfant, pour l'instant. Malgré tout, de manière insidieuse, on ressent une différence et un léger fossé entre les slovaques et les français. La barrière de la langue et les différences culturelles en étant sans doute à l'origine. Les slovaques ont gardé des années « noires » une fibre très bureaucratique et il faut un papier, un formulaire, une circulaire pour tout et n'importe quoi. Nos collègues français ne semblent pas malheureux mais l'on ressent un certain « ras le bol » lié au fait qu'à Trnava, on veut tout réinventer et qu'ils ressentent une absence de considération. Comme partout, sans doute, il y a des hauts et des bas. Le plus dur reste l'éloignement familial. Un retour au foyer par mois c'est peu et le seul moyen « économique » pour communiquer avec la France c'est le courrier électronique. Dommage que (presque) personne n'ait accès à internet car cela permettrait de se sentir un peu moins loin, tout le monde n'ayant pas la chance d'avoir la télévision et l'accès à la presse française. Avec des lieux équipés en webcam et internet, il serait plus facile de supporter la séparation. On oublie donc le quotidien en faisant un



maximum de tourisme car la région est séduisante et les activités à un prix attractif, tout comme la vie courante ... sauf pour les articles que l'on trouve aussi en France qui, en Slovaquie, sont aussi, voire, plus cher que chez nous. Pour les loyers c'est pareil car l'on paie le même prix qu'en Alsace ou Paris. Un simple F2 représente 1,5 fois le salaire mensuel d'un slovaque... L'immobilier a fait un boom incroyable et les prix ne cessent de monter. Les agences immobilières recommandées par PSA ne sont pas en reste et l'on reste interloqué par leurs honoraires (un mois de loyer !). Mais à qui profite cet argent ? Les collègues recherchent donc maintenant leur logement par le bouche à oreille ...

Heureusement qu'il existe une vraie solidarité entre les français car pour eux c'est le seul moyen de s'en sortir sur place et dans les méandres des procédures PSA (remboursement des frais, normes déplacement). PSA doit tenir compte du retour d'expérience et l'accompagnement serait clairement à revoir. Il y a une unanimité des critiques à ce sujet.

Mais ne doutons pas que nos collègues seront bien remerciés à leur retour et qu'à ce moment là l'accompagnement tant au niveau carrière que réinsertion sera à la hauteur ! La CFE-CGC ne manquera pas de s'en assurer ...

Malgré la distance, la section CFE-CGC de PSA Mulhouse garde le contact avec ses sympathisants et adhérents à Trnava. Merci à eux pour l'aide qu'ils nous ont apportés dans la rédaction de cet article.

RETRAITES COMPLÉMENTAIRES: JEAN-LOUIS WALTER (CGC) ÉLU PRÉSIDENT DE L'AGIRC



Jean-Louis Walter, secrétaire général de la CFE-CGC, a été élu vendredi président de l'Agirc (régime complémentaire des cadres) en remplacement de Dominique de Calan, délégué général adjoint de l'Union des industries et des métiers de la métallurgie (UIMM, patronat), a indiqué l'Agirc. "Le conseil d'administration de l'Agirc (...) a élu (vendredi) les membres de son bureau et des commissions permanentes ainsi que ses présidents", indique l'Agirc. "Selon le principe de l'alternance de la présidence de l'Agirc tous les deux ans, ont été élus, Jean-Louis Walter, représentant des salariés, à la présidence de l'Agirc", en remplacement de M. de Calan, lequel a été élu à la vice-présidence. M. Walter est également vice-président de l'Association pour l'emploi des cadres (Apec), tandis que M. de Calan est aussi président du GIE Agirc-Arrco. L'Agirc (Association générale des institutions de retraite de cadres) fédérait en 2004 25 institutions et comptait 2 millions d'allocataires en 2004, pour 3,6 millions de cotisants.





CPM
CAISSE DE PREVOYANCE MULHOUSIENNE
UNE VRAIE MUTUELLE A VOTRE SERVICE

Siège: 45 rue de la Sinne - B.P. 1189 - 68053 MULHOUSE CEDEX
 Tél. 03.89.45.44.14 - Fax : 03 89 46 44 72

Internet : www.cpm-mutuelsante.com



MUTUALITÉ FRANÇAISE

**TARIFS SPECIFIQUES
SALARIES PEUGEOT**

UNE COUVERTURE SANTE AVEC DES PROPOSITIONS ADAPTEES A VOTRE SITUATION

TARIF SPECIAL JEUNES – 30 ANS A PARTIR DE 8,50 € / mois

TARIFS INDIVIDUELS

TARIFS FAMILLES

consultez notre équipe de conseillers au 03 89 45 44 14

Frédéric MEYER, David ZISS, Marie-Claire STORCHI, Evelyne LOGEL

UN CADEAU OFFERT POUR TOUT PARRAINAGE



Coupon à retourner au siège

Nom : Prénom :

Adresse complète :

Téléphone/fax : e-mail :

Je suis intéressé par la Mutuelle : SANTE – PREVOYANCE – DECES – AUTONOMIE/DEPENDANCE – PRET IMMOBILIER ...OU AUTRE LIVRET EPARGNE

Avec la CFE-CGC,

**vos intérêts sont
pris en compte !**



**Nous pouvons dans
tous les domaines sociaux
vous apporter conseils et assistance.**

***N'hésitez-plus, contactez un militant
CFE-CGC et adhérez.***

***Pensez à vous, et
rejoignez-nous !***

**Bulletin d'Adhésion
Pour adhérer, comment faire ?**

Nom :

Prénom :

Adresse :

Code Postal : Ville :

Unité ou Service :

Téléphone :

Votre catégorie professionnelle :

A retourner à :
Section Syndicale C.F.E. - CGC
 PSA Peugeot Citroën
 Site de Mulhouse

Tél. **03 89 09 35 64** - Fax **03 89 09 34 88**
 Site internet : www.cfecgc-peugeot.com
 E-mail : mulhouse@cfecgc-peugeot.com

**NOUS VOUS
CONTACTERONS**

**Section Syndicale C.F.E. - CGC
PSA Peugeot-Citroën Mulhouse**

Tél. 03 89 09 35 64 - Fax 03 89 09 34 88
 Site internet : www.cfecgc-peugeot.com
 E-mail : mulhouse@cfecgc-peugeot.com

Responsable de publication : Martial PETITJEAN - **Rédacteur en chef :** Michel SEGURA
Comité de Rédaction : Anne VALLERON, Danielle FLECHER, Jacques MAZZOLINI et nos correspondants à Trnava.
 conception et impression publi-h uffholtz - CERNAY - Tél. 03 89 75 51 43 - E-mail : publi.h@wanadoo.fr