



CONSTRUIRE !

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

EDITO

PLUS QUE JAMAIS... SOYONS VIGILANTS !

Notre section syndicale du Site de Mulhouse, qui n'a cessé de voir sa pyramide des âges rajeunir depuis quelques années, est enthousiaste de la confiance que vous lui avez accordée lors des élections du 10 février dernier.

Tous les représentants du personnel qu'ils soient Délégués du Personnel, membres du CE, des CHSCT, CCE et des autres instances représentatives ont conscience que la tâche des 2 années à venir sera ardue ; au-delà de la situation économique et des incertitudes du marché automobile, avec leurs risques sur l'emploi, le calendrier social PSA des négociations du 1^{er} semestre de cette année en atteste.

Après les négociations salariales de janvier, plusieurs gros dossiers et non des moindres restent à traiter au courant du 1^{er} semestre : la formation tout au long de la vie (en cours de négociation), l'emploi et les carrières des seniors, l'harmonisation des régimes horaires de fin de semaine, l'harmonisation des primes de poste, l'emploi du personnel handicapé et d'autres négociations toutes aussi importantes viendront alimenter l'agenda de notre section.

Pour les dossiers nationaux et internationaux, la tâche n'est pas moins rude. Les velléités du gouvernement français et de la commission Européenne sont telles que chaque semaine apporte son flot d'incohérences et de crises avec les salariés de toutes catégories sociales confondues. Comment ne pas être sur nos gardes lorsqu'on remet en cause les 35h00. L'air du temps n'est pas aux cadeaux, la directive Bolkestein qui méprise les acquis sociaux des pays occidentaux ou encore la remise en ordre du code du travail soi disant sous couvert du droit constant l'attestent. La section syndicale saura se faire l'écho de votre voix vers la Confédération de la CFE-CGC.

Comme vous le constatez, l'horizon social est chargé, mais forte de votre soutien, notre équipe s'attelle à la tâche et continuera à mener à bien ces dossiers afin que l'Encadrement que constituent les Techniciens, Etam et Cadres en sorte grandi. La capacité d'évoluer d'une société est gage de sa pérennité mais pas au prix du recul social. Cette vigilance, c'est notre rôle et nous vous le devons !



Martial
PETITJEAN



Sommaire

Editorial	1
Qui sommes nous ?	2/3
Dossier	4/7
1. Accord National Interprofessionnel sur la formation du 05 12 03 2. L'accord sur l'indemnisation des journées non travaillées.	
Les brèves	8/9
Les événements	10/11
La MACIF, un partenaire	12

La CFE-CGC réalise un score historique avec 70% des suffrages exprimés.

Au scrutin des délégués du Personnel, La CFE – CGC obtient :

8 postes de titulaires (sur 10) et 8 postes de suppléants (sur 10) avec une progression de 3 % des suffrages exprimés au 2^e collège (TA4 – Etam et Cadres).

Au scrutin du Comité d'Établissement, la CFE – CGC en liste d'Alliance avec CFTC et FO, obtient :

4 élus sur 6 soit 1 titulaire, 1 suppléant au 3^e collège (Cadres) et 1 titulaire, 1 suppléant au 2^e collège (TA4 et Etam).

2005 : Les élus CFE-CGC délégués du personnel titulaires et suppléants sur le site de Mulhouse

Emboutissage

Elu CFE-CGC pour vous représenter :

GASSER Marc
DP titulaire



Ferrage

Elus CFE-CGC pour vous représenter :

BANNWARTH Stéphane
DP titulaire



RUMMELHART Patrick
DP suppléant



Mécanique

Elus CFE-CGC pour vous représenter :

VANDERSOUEP Franck
DP titulaire



HAAG Rachel
DP suppléant



FILLINGER Christian
DP suppléant



Peinture

Elu CFE-CGC pour vous représenter :

BROQUE Christophe
DP suppléant



DPTA

Elu CFE-CGC pour vous représenter :

GAUTHERAT Laurent
DP suppléant



Services

Elus CFE-CGC pour vous représenter :

SEIGNEZ Serge
DP titulaire



HOFFARTH Eric
DP titulaire



PMM

Elus CFE-CGC pour vous représenter :

DESAGA François
DP titulaire



JADOT Stéphane
DP titulaire



WOLFERSPERGER Jacques
DP titulaire



Montage

Elus CFE-CGC pour vous représenter :

CURIR Stéphane
DP titulaire



LINDER Estelle
DP suppléant



TINCHON Michaël
DP suppléant



2005 : vos élus CFE-CGC titulaires et suppléants du comité d'établissement sur le site de Mulhouse

Au sein de la liste d'Alliance CE+, avec un résultat de 86,7 % au 2^e collège et 89,26 % au 3^e collège, la CFE-CGC occupe 4 sièges au Comité d'Établissement. Notre représentant syndical au CE est désormais Serge SEIGNEZ. Grâce à une représentativité conséquente, nous disposons pour le mandat 2005-2007 des présidences dans les commissions Adultes (Michel SEGURA), Contrôle (Martial PETITJEAN) et Formation (Bernard BIGOURD).



De gauche à droite :
Michel SEGURA, Bernard BIGOURD, Jean-Jacques CHAMPOUNY, Martial PETITJEAN, Serge SEIGNEZ

Une Equipe CFE – CGC à votre service !

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL SUR LA FORMATION DU 05 12 03

Pour vous permettre de prendre connaissance de l'accord et de présenter notre réflexion pour vos droits en matière de Droit Individuel à la Formation, nous vous communiquons ci-dessous le texte national officiel.

SECTION 1 : LE DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION DES SALARIÉS SOUS CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE

Art. 2-12. Tout salarié employé à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation, d'une durée de 20 heures, sauf dispositions d'un accord de branche ou d'entreprise prévoyant une durée supérieure. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée au prorata temporis.



Un accord de branche ou un accord d'entreprise peut prévoir des modalités particulières de mise en œuvre du DIF, sous réserve que le cumul des droits ouverts soit au minimum égal à une durée de 120 heures sur six ans. Cet accord peut par ailleurs prévoir que les heures de formation liées au DIF se réalisent en partie pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié dans les conditions définies à l'article 2-10-2 du présent accord.

Le bénéfice du droit individuel à la formation, ouvert à tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée et ayant une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, est destiné à lui permettre de bénéficier d'actions de formation professionnelle réalisées dans ou en dehors du temps de travail, conformément aux dispositions de l'accord de branche ou d'entreprise dont il relève.

Sa mise en œuvre relève de l'initiative du salarié, en liaison avec son entreprise. Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord formalisé entre le salarié et l'employeur, en

tenant compte éventuellement des conclusions de l'entretien professionnel prévu à l'article 1-1 du présent accord, et des priorités définies par l'accord de branche dont relève l'entreprise ou par un accord d'entreprise.

A défaut de l'accord de branche ou d'entreprise visé à l'alinéa précédent, les actions de formation éligibles au DIF relèvent de l'une des catégories suivantes :

- les actions de promotion,
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances,
- les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification professionnelle établie par la CPNE ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche.

Chaque action de formation réalisée dans le cadre du DIF s'impute en déduction du contingent d'heures de formation disponibles au titre du DIF dont les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de six ans. Au terme de ce délai de six ans, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF est plafonné à 120 heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base de droits annuels acquis au prorata temporis.

Les frais de formation et d'accompagnement, ainsi que les éventuels frais de transport et de repas correspondant aux droits ouverts au titre du DIF, sont à la charge de l'entreprise et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Pendant la durée des actions de formation réalisées en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'entreprise d'une allocation de formation telle que définie à l'article 2-10-2-b du présent accord. Le montant de cette allocation de formation est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

SECTION 2 : LE DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION DES SALARIÉS SOUS CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE

Art. 2-13. Le DIF est transférable en cas de licenciement sauf pour faute grave ou faute lourde, en cas de licenciement économique, de fermeture d'entreprise ou de restructuration. Il n'est pas transférable en cas de départ en retraite.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF pour participer à une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, réalisée pendant la durée du préavis.

Dans le cas visé au premier alinéa du présent article, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas donné lieu à utilisation est valorisé sur la base du salaire net de base perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, demandée par le salarié pendant son préavis. A défaut de cette demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû.

Les modalités de mise en œuvre des dispositions contenues dans l'alinéa précédent seront définies par une convention élaborée entre le comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP) et le Groupe Paritaire National de suivi institué par la convention du 1^{er} janvier 2001 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage.

Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation qui sera suivie en application du DIF dont la mise en œuvre a été sollicitée par le salarié, ce dernier bénéficie, de la part du fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) dont il relève, d'une priorité d'instruction et de prise en charge financière de son congé individuel de formation (CIF) sous réserve que sa demande corresponde aux priorités et aux critères définis par le FONGECIF. Dans ce cas, lorsque le salarié bénéficie d'une prise en charge financière de son CIF, l'entreprise, ou l'OPCA dont elle relève ou auquel elle adhère, est tenu de verser au salarié, en complément de la prise en charge décidée par le FONGECIF et dans la limite de l'intégralité des frais liés à la mise en œuvre de son CIF, le montant de l'allocation de formation

correspondant à ses droits acquis au titre du DIF majoré du coût de la formation correspondant, calculé sur la base forfaitaire de l'heure de formation applicable aux contrats de professionnalisation visés à l'article 3-1 du présent accord.

Art. 2-14. Les parties signataires du présent accord rappellent que les salariés sous contrat de travail à durée déterminée peuvent bénéficier des dispositions relatives au congé individuel de formation dans les conditions définies à la section 2 du chapitre 4 ci-après. Dans le cadre du dispositif financier prévu à l'article 2-47 du présent accord, tout salarié sous contrat de travail à durée déterminée peut bénéficier d'un DIF calculé au prorata temporis, à l'issue du délai de quatre mois visé à l'article 2-40 ci-dessous.

Quelles incidences sur le plan de formation PSA ?

Les négociations pour "déroiler" l'accord national chez PSA ont démarré le 14 octobre 2004 à Poissy.

La CFE-CGC s'attachera à rechercher la meilleure adaptation pour permettre au personnel d'Encadrement de bénéficier d'un DIF répondant au mieux au contexte de PSA.



L'ACCORD SUR L'INDEMNISATION DES JOURNÉES NON TRAVAILLÉES.

Face à l'augmentation des jours de H- sur les sites de production de PSA et au mécontentement qu'elle fait naître auprès des salariés concernés, la direction a réuni les partenaires sociaux le 7 mars pour leur proposer un accord sur l'indemnisation des journées non travaillées.

Avant cet accord, le fonctionnement et l'indemnisation des H- étaient régis chez PSA par :

- l'accord RTT de mars 1999
- l'accord sur le paiement du chômage partiel de décembre 1999.

Que disaient ces accords :

■ Accord RTT de mars 1999 :

Article 4.2.5. Les limites basses des aménagements : le chômage partiel

« Dans le cas de situation économique défavorable, si le compte destiné à assurer le suivi de l'annualisation présente un débit supérieur à 5 jours, la demande de chômage partiel sera déclenchée. La demande d'indemnisation au titre du chômage partiel pourra donc intervenir avant le terme de la période d'annualisation en fonction de l'évolution prévisible de l'activité de l'établissement. Un examen trimestriel sera fait en vue de définir s'il y a lieu de déclencher la demande au titre du chômage partiel. Le solde de l'indemnisation restant éventuellement à devoir, sera régularisé chaque année ; **aucun déficit de journée ne sera reporté dans le compte individuel pour l'année suivante** ».



■ **Accord d'entreprise relatif à l'indemnisation complémentaire du chômage partiel de décembre 1999 :**

Article 2. « Dans le souci de minimiser l'impact des jours de chômage sur les ressources, il est institué une indemnisation complémentaire aux obligations légales et conventionnelles égale à » :

Tranche 1 : 60 % du gain brut pour les heures de chômage par année civile comprises entre 0 et 150 heures.

Tranche 2 : 65 % du gain brut pour les heures de chômage par année civile au-delà de 150 heures.

Ces garanties sont globales et comprennent l'aide publique et l'aide conventionnelle et concernent toutes les catégories de personnel.

En juillet 2004, la Direction et les partenaires sociaux signent **un avenant à l'accord de mars 1999.**

■ Avenant du 23 juin 2004 à l'accord RTT de mars 1999

Chapitre II : Aménagement des limites de la partie collective de la réserve individuelle.

L'accord du 4 mars 1999 prévoit, dans son article 4.2.2.b, un maximum de 5 jours (35 heures) par an et de 15 jours au cumul (105 heures) pour la partie collective de la réserve individuelle.

A compter du 1^{er} janvier 2005, cette limite haute est ramenée à 10 jours cumulés (70 heures). Le report annuel reste plafonné à 5 jours (35 heures).

Une limite basse de - 5 jours (- 35 heures) est introduite pour la partie collective de la réserve individuelle.

Pour les salariés, cette mesure présente l'avantage d'éviter une baisse de la rémunération en cas de solde négatif de la modulation jusqu'à - 5 jours.

A l'issue de la réunion de négociation avec les organisations syndicales du 7 mars 2005, la direction nous a proposé un texte sur l'indemnisation des journées non travaillées en deçà de la limite de moins cinq jours prévue par le dispositif actuel du compte épargne.

■ Avenant du 8 mars 2005 à l'accord d'entreprise relatif à l'indemnisation complémentaire du chômage partiel de décembre 1999 :

« En deçà de cette limite, et afin que les salariés ne voient pas leurs revenus mensuels diminuer, la direction a proposé un dispositif complémentaire permettant de payer les séances non travaillées à hauteur de 100%.

En contrepartie, ces journées non travaillées mais payées seront partiellement compensées par des journées travaillées au cours des deux années calendaires suivantes.

Le dispositif prévoit :

- Du 6^e au 15^e jour non travaillé : paiement des 10 jours à 100% toutes primes incluses.

Le salarié compensera par 4 jours de travail maximum, avec paiement de la majoration de 45% pour heures supplémentaires, et de toutes les primes et indemnités.

- Du 16^e au 25^e jour non travaillé : paiement des 10 jours à 100% toutes primes incluses.

Le salarié compensera par 3 jours de travail maximum, avec paiement de la majoration de 45% pour heures supplémentaires, et de toutes les primes et indemnités.

- A partir du 26^e jour non travaillé, paiement des jours à 100 %, toutes primes incluses.

Aucune séance supplémentaire de compensation ne sera demandée au salarié.

- Au-delà du délai de deux ans, si ces séances n'ont pas été compensées, elles seront définitivement acquises pour le salarié.

Ainsi, à titre d'exemple, pour un site qui aurait dans une année 30 jours non travaillés, au-delà du compte épargne temps, le salarié se verrait entièrement indemnisé à 100 % et il lui serait demandé une compensation de 7 journées, à effectuer dans les deux ans à venir, pour lesquelles il percevra les majorations pour heures supplémentaires et toutes les primes et indemnités afférentes. »

Les avantages de cet avenant selon la direction :

- « il permet de lisser la rémunération, sans perte de ressources pour les salariés et évite les suppressions d'emplois ».
- « il permet le maintien intégral des ressources des salariés dans les périodes de chômage ».
- « de moduler l'activité sur plusieurs années et ainsi d'éviter les lourdes modifications d'organisation ».
- la contrepartie étant la compensation partielle par les salariés au travers de séances supplémentaires durant les deux années qui suivent le chômage.

Pour la CFE - CGC, cet accord est indéniablement une avancée sociale importante car :

- il permet bien évidemment de garantir un niveau de ressources acceptable avec le paiement intégral des primes (seuls les remboursements de frais ne sont pas versés),
- les primes sont payées deux fois en cas de compensation.
- il permet aux salariés et surtout à l'Encadrement d'avoir une visibilité sur l'activité de H + de « compensation »,

En effet, le nombre de jours de compensation est de maximum 7 en 2 ans quel que soit le nombre de jours de H - effectués au delà des 5 de la RTT.

Il existe cependant des petits inconvénients liés à cet accord car :

- il impose la création d'un suivi pluriannuel des compteurs de « jours non travaillés »,
- il génère une difficulté de gestion du personnel supplémentaire pour l'Encadrement en cas de mutation, car il peut désormais coexister dans une même UEP des salariés avec des compteurs de « jours non travaillés » très différents, ce qui rend encore plus complexe la communication du RU !

En conclusion, c'est un bon accord mais il nous faut s'assurer que son application ne complique exagérément la tâche des hiérarchiques.



LES BRÈVES

L'ACCORD SUR LE DEVELOPPEMENT ET L'EVOLUTION PROFESSIONNELS DES OUVRIERS DE PRODUCTION.

La Direction de PSA Peugeot Citroën et les organisations syndicales du groupe dont la CFE CGC ont signé un accord sur le développement et l'évolution professionnels des ouvriers de production.

Cet accord a pour but de définir de façon objective les critères et les conditions d'évolution de carrière, de déterminer l'évolution et la qualification en fonction des compétences réellement exercées, de prendre en compte l'évolution des processus et des organisations.

L'accord crée aussi le métier d'opérateur polyvalent d'UEP qui pourra atteindre le coefficient 215 et instaure dans la grille de classification des échelons intermédiaires (170, 175, 180, 185 ...)

Il réaffirme fortement le rôle de la hiérarchie dans l'animation et l'accompagnement du développement professionnel. Cette dernière validera les compétences exercées en situation de travail, le comportement

professionnel et la performance au poste à travers des référentiels établis pour chaque métier de l'automobile (monteur, emboutisseur, ferreur, peintre, ...).

A la demande de la CFE CGC, la direction et les organisations syndicales se retrouveront régulièrement (tous les 6 mois dans un premier temps) pour s'assurer du bon déploiement et de la bonne application de l'accord.

La CFE CGC a également demandé que des moyens, tant financiers qu'humains, soient mis en œuvre pendant la période de déploiement de l'accord pour aider la hiérarchie à évaluer le niveau de compétences et la remise à niveau du personnel.



DROIT LOCAL : LA CFE-CGC DÉFEND LE JOUR DE LA ST-ETIENNE (26/12), LA COUR DE CASSATION DEVRAIT REVOIR SA COPIE

La CFE-CGC d'Alsace a vigoureusement réagi à un arrêt de la Cour de Cassation qui a cassé un jugement rendu par le Conseil des Prud'hommes de Metz qui reconnaissait qu'en application des dispositions du droit local Alsace-Lorraine, en vigueur depuis 1892, la journée de la St Etienne, ne pouvait pas être comptabilisée au titre de la réduction du temps de travail.



Suite à cette décision, le litige est renvoyé devant le Conseil des Prud'hommes de Strasbourg, qui a toute latitude, ce qu'il ne manquera pas de faire, de résister à la solution de la Cour de Cassation.

Par ailleurs, l'ensemble des parlementaires d'Alsace Moselle ont déposé un amendement à la proposition de loi portant réforme à l'organisation du temps de travail dans l'entreprise. S'il est adapté, le texte résoudra l'ensemble des problèmes posés par l'arrêt de la Cour de Cassation.

Enfin, la Cour de Cassation devrait se réunir en Assemblée Plénière et pourrait revenir sur cette jurisprudence qui est, il faut le rappeler, en contradiction avec la lettre et l'esprit des dispositions

de droit local en vigueur. Au surplus, la Cour s'est fondée sur une disposition du Code du Travail qui, depuis la loi Fillon, a été modifiée...

C'est pourquoi la CFE-CGC a demandé à ses délégués syndicaux d'Alsace Moselle de résister à toute tentative (il y en a déjà) de certaines entreprises de remettre les dispositions du droit local en question !

Extrait du journal "L'Alsace" paru le vendredi 18 février 2005

" Cette erreur manifeste de droit est inadmissible ", s'insurge l'union régionale CFE-CGC dans un communiqué de presse.

"La décision de la cour de cassation est juridiquement mal fondée", estime Dominique Dagonne, juriste à l'Institut du droit local alsacien-mosellan à Strasbourg. Selon cette experte, la cour de cassation a "ouvert une brèche" dans le droit local toujours en vigueur. "J'espère qu'il restera un arrêté isolé et ne sera pas corroboré par une autre instance".

LES BRÈVES

MISE EN PLACE D'UN PLAN EPARGNE RETRAITE ENTREPRISE

La direction a présenté aux organisations syndicales, le 23 mars, un projet de Plan d'Epargne Retraite Entreprise (PERE). Ce projet s'inscrit, dans le prolongement de l'accord groupe portant sur la mise en place d'un régime de retraite supplémentaire (de mai 2002) et faisant suite à la mise en place de la loi Fillon sur les retraites.

L'objectif est de mettre à la disposition des salariés un produit d'épargne retraite individuelle qui soit :

- Complémentaire du régime de retraite supplémentaire obligatoire en vigueur.
- Alimenté par des cotisations individuelles et facultatives bénéficiant des mêmes avantages fiscaux que le PERP.
- Dont les caractéristiques soient les plus proches possibles de celles du régime de retraite supplémentaire actuel en terme de :
 - Lisibilité pour les salariés,
 - Gestion financière (par horizon de placement),
 - Pilotage et surveillance,
 - Frais de gestion.

Le PERE sera mis en place par avenant à l'accord collectif instituant le régime de retraite supplémentaire.

Sont concernés :

- Tous les salariés des sociétés adhérentes (Les sociétés adhérentes seront les mêmes que celles adhérant à l'accord initial : toutes les sociétés françaises du Groupe, contrôlées à plus de 50 %, à l'exception de FAURECIA) au PERE pour lesquels des cotisations obligatoires à la retraite supplémentaire sont versées, **pourront adhérer (adhésion facultative) et effectuer des versements (versements facultatifs)**
- Pas de condition d'ancienneté (en pratique 3 mois du fait du mode d'investissement des cotisations du régime obligatoire),
- Pas de condition d'appartenance professionnelle.

L'adhésion d'un salarié au PERE ne l'engagera pas car les cotisations d'épargne sont libres et facultatives.

Comment sera investie l'épargne d'un adhérent ?

- Comme pour le régime obligatoire, l'adhérent possèdera un compte individuel entièrement investi en parts de FCP (Fonds Commun de Placement),
- Ce compte sera distinct de celui ouvert pour le régime obligatoire.



L'adhérent pourra-t-il récupérer son épargne avant la retraite ?

- **NON** sauf cas prévus
- **Comme pour la partie obligatoire, le contrat ne pourra être racheté que dans les cas prévus par la Loi :**
 - Expiration des droits aux allocations chômage,
 - Invalidité 2^e ou 3^e catégorie (Sécurité sociale),
 - Cessation d'activité non salariée suite à une liquidation judiciaire.
- **Dans ce cas, l'adhérent pourra récupérer sans frais et sans impôts la valeur de son compte individuel.**

La CFE - CGC revendiquait la mise en place d'un dispositif d'épargne retraite entreprise. La direction répond favorablement à une demande forte sur ce thème. Nous ne manquerons pas de vous informer sur les tenants et aboutissants de cet accord afin qu'il puisse vous permettre de constituer un capital en prévision de la retraite.

LES ÉVÉNEMENTS

JEAN-MARIE, LUCIEN ET RAYMOND VIENNENT DE FRANCHIR LE PAS...

Trois fidèles militants viennent de quitter le site de Mulhouse pour vaquer à de nouvelles occupations et se familiariser à l'agenda des retraités.

Lucien FINCK était notre leader de l'Emboutissage plus de 20 ans. Il a exercé la plupart des mandats syndicaux d'entreprise et reste impliqué au sein de l'ASSEDIC d'Alsace, de divers Conseils de Perfectionnement des établissements scolaires du département. Trésorier de la section syndicale, il vient de passer le flambeau à Frank VANDERSOUPPEL (UMM). Lucien continuera à représenter la section en tant que Responsable du fichier des effectifs du Syndicat de la Métallurgie d'Alsace et des Vosges (S.M.A.V.) ainsi qu'au sein de la commission financière de la Fédération de la Métallurgie. Avec un résultat historique aux élections DP, après lui, l'avenir de la CFE-CGC à l'Embout est assuré parce qu'il a eu depuis 2 ans le souci d'assurer la relève syndicale.

Raymond TAIBL, a longtemps été le bras droit de Jean-Marie au Ferrage. Depuis 1994, il a siégé dans la Commission logement du CE ainsi qu'en tant que Délégué du Personnel, mandat qu'il a assuré avec efficacité. Avec son expérience d'Agent de Maîtrise, il a représenté depuis 2003 la CFE-CGC du site de Mulhouse, dans le difficile dossier « Développement et Evolution Professionnelle des APF » en participant aux négociations de PSA qui ont abouti à notre signature

tout récemment. Raymond reste convaincu que seule une équipe soudée et motivée peut, par le dialogue et la concertation, faire évoluer les revendications des Etam et des Cadres. Il a transmis ce message à ses jeunes successeurs.

Jean-Marie GRIVEL, quant à lui, a assuré avec succès l'animation de l'équipe CFE-CGC du Ferrage depuis 1987. Très impliqué également dans la section syndicale, les mandats syndicaux n'ont plus de secret pour lui. D'importants dossiers ont abouti grâce à son concours au niveau de l'intercentre CFE-CGC de PSA. Quant au CE où Jean-Marie a œuvré au sein de l'Alliance CE+, il a en particulier occupé la fonction de Vice Président de l'Association Culturelle et Sportive au cours des 4 dernières années. Très précieux au niveau de l'Union Départementale et en soutien direct de notre regretté Jean MEYER depuis 2 ans, Jean-Marie poursuivra son rôle au sein du SMAV et de l'Union Régionale et également en tant que Conseiller du Salarié. Lui aussi a eu à cœur d'assurer la relève. La CFE-CGC du Ferrage est entre de bonnes mains, la forte progression aux élections DP du 10 février 2005 en témoigne.

Toute l'Equipe des militants de la CFE-CGC leur souhaite une riche et heureuse retraite au sein de leurs familles, leurs proches et leurs collègues militants avec qui, n'en doutons pas, ils resteront en contact.



LES ÉVÉNEMENTS

PASSATION DE POUVOIR AU CE +

Votre Comité d'établissement est géré par l'Alliance CFE-CGC, CFTC et FO depuis 1977. Cette gestion est maintenue de scrutin en scrutin, signe de la confiance que vous nous accordez. Afin de garantir un fonctionnement sans heurts, respectant les trois composantes de cette synergie, la composition du bureau change à chaque échéance électorale dans le cadre d'une rotation des postes bien comprise.

Michel SEGURA, élu CE depuis 1991, a été Trésorier de 2001 à 2003 puis Secrétaire du CE+ de 2003 à 2005. Le 22 février dernier, après la mise en place du Comité d'Etablissement suite aux dernières élections, Aissa FERTOUL (FO) a succédé à Michel SEGURA, alors que Laurence NAVARRO (CFTC) accédait au poste de Trésorière.

Le passage dans les postes de Présidences de commissions ainsi que leur participation active aux activités des groupes de travail Alliance assurant la gestion du CE, est garant de la continuité des activités existantes et leurs évolutions futures.

Michel SEGURA, toujours élu CE, occupe la fonction de Secrétaire Adjoint dans le Bureau du CE+. Il a également en charge la Présidence de la commission des activités Adultes (voyages, billetterie, week-end, maisons familiales, etc).

À n'en pas douter, vous pourrez compter sur vos élus CFE-CGC pour participer activement au développement du CE et défendre les intérêts spécifiques de l'Encadrement au niveau des prestations proposées.



Michel SEGURA lors de la visite des locaux du CE+ à Sausheim par M. J.M. FOLZ et M. P. BRIENS

JEAN-LOUIS WALTER FAIT OFFICIER DU MÉRITE...



Jean-Louis WALTER, aujourd'hui Secrétaire Général de la Confédération Française de l'Encadrement CGC, a fait ses premières armes de syndicaliste au Centre de Production de Mulhouse.

Secrétaire du CE de 1981 à 1983, il a fait le choix d'une carrière syndicale nationale.

Président de l'APEC et Vice-Président de l'AGIRC, il vient d'être fait Officier de l'Ordre National du Mérite.

Toutes nos félicitations pour cette distinction qui honore la CFE-CGC.



Une approche globale et un haut niveau de conseil

● **Épargne, prévoyance et santé collective**

Les objectifs, les moyens et le contexte sont différents d'une entreprise à l'autre. En proposant des contrats innovants au meilleur rapport garantie-prix, la Macif met son expertise au service des entreprises et de leurs salariés dans les domaines de :

- **La santé**

- **La prévoyance**

- arrêt de travail / invalidité
- perte d'autonomie
- décès

- **L'épargne**

- épargne salariale
- épargne retraite

Pour connaître le point d'accueil Macif le plus proche de votre domicile, www.macif.fr ou Minitel 3614 MACIF (0,06 € la minute)

La solidarité,
ce n'est pas obligatoire
c'est juste **essentiel**

MACIF

**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 :** Serge SEIGNEZ
Comité de Rédaction : Maurice SCHNOEBELN, Luc TOULOUSE - Jean-Christophe LAUNAY - Jean-Marie KIEFFER
conception et impression publi-h uffholtz - CERNAY - Tél. 03 89 75 51 43 - E-mail : Publi.h@wanadoo.fr