

Construire !

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



Le + syndical



Un engagement citoyen !

Comme nous le faisons régulièrement, nous donnons la parole à un jeune militant de la section afin qu'il vous fasse part des raisons qui l'ont amené à nous rejoindre. Aujourd'hui, il s'agit de Nicolas COURTOIS, « Expert Méthode Centraliste liquide » d'UMM.

J'ai été embauché en 2003 comme Technicien en Mécanique pour le lancement de la C4 et j'ai adhéré à la CFE-CGC en 2006.

Lecteur assidu des tracts syndicaux, je me suis vite aperçu que je me retrouvais dans ceux du syndicat de l'Encadrement. Que ce soit au niveau du site ou des spécifiques UMM, les idées me semblaient plus conformes à ma vision des relations salarié/employeur que celles des autres organisations.

C'est en 2008 que j'ai fait le premier pas vers l'engagement militant en acceptant un mandat dans une commission du CE. Cela m'a permis de rejoindre l'équipe CFE-CGC d'UMM. Après un cursus de formation syndicale et une période où j'ai pu juger du fonctionnement de la section CFE-CGC, j'ai accepté d'être candidat aux élections professionnelles et je suis, depuis cette année, Délégué du Personnel. Ma participation active aux actions et à la vie de la section syndicale m'ont permis d'être mieux informé de la politique de l'entreprise. L'implication des militants « plus anciens » au Comité Central d'Entreprise ou au Comité de Groupe Mondial, sans oublier la participation pratiquement systématique de militants CFE CGC mulhousiens aux négociations ou commissions de suivi en central qui permet également d'avoir un niveau de connaissance accru sur les accords, les orientations sociales ou les perspectives industrielles de PCA. Entre notre présence dans les instances et les remontées du terrain, j'ai pu ainsi mieux défendre les collègues TAM et Cadres et leur permettre de faire passer leurs avis.

Sans compter que mes connaissances en droit du travail ou sur d'autres sujets sociaux se sont élargies au contact des militants qui siègent aux Prud'hommes ou dans les organismes paritaires comme le FONGECIF par exemple.

Je suis handballeur pendant mes loisirs et j'ai retrouvé dans l'équipe CFE CGC ce qui constitue les valeurs de mon sport... un engagement désintéressé, une maîtrise des sujets, la compétence dans les dossiers défendus et la volonté de défendre les TAM et Cadres de manière constructive.

En conciliant mon activité professionnelle et syndicale, je peux avoir un rôle actif dans les relations sociales au sein de l'unité et représenter, ou faire entendre la voix des Mécaniciens au niveau du site. Pouvoir le faire au sein du syndicat qui défend spécifiquement les intérêts de l'Encadrement fait partie de ce que j'appelle le « + syndical ».

Je ne peux que conseiller à tous mes collègues d'adhérer à la CFE-CGC afin que nous soyons entendus et écoutés.

Nicolas COURTOIS

SALAIRES 2010

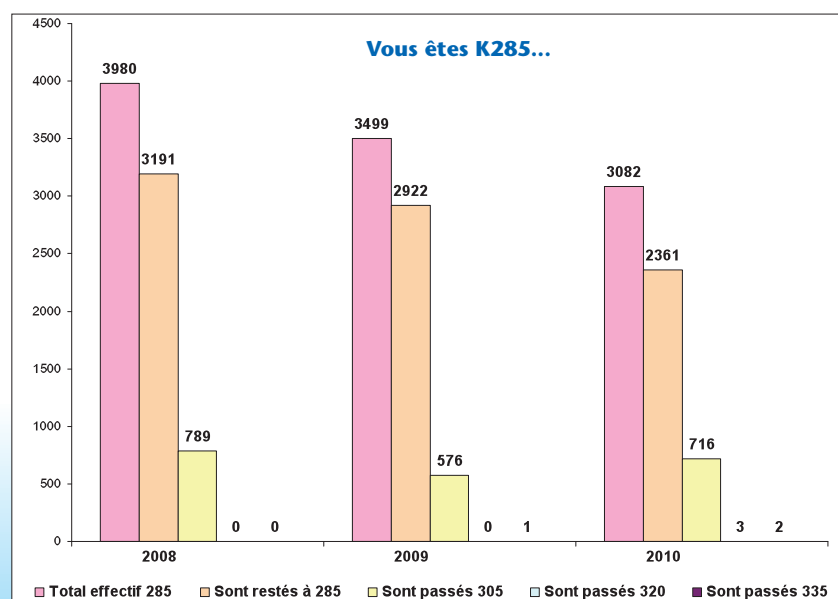
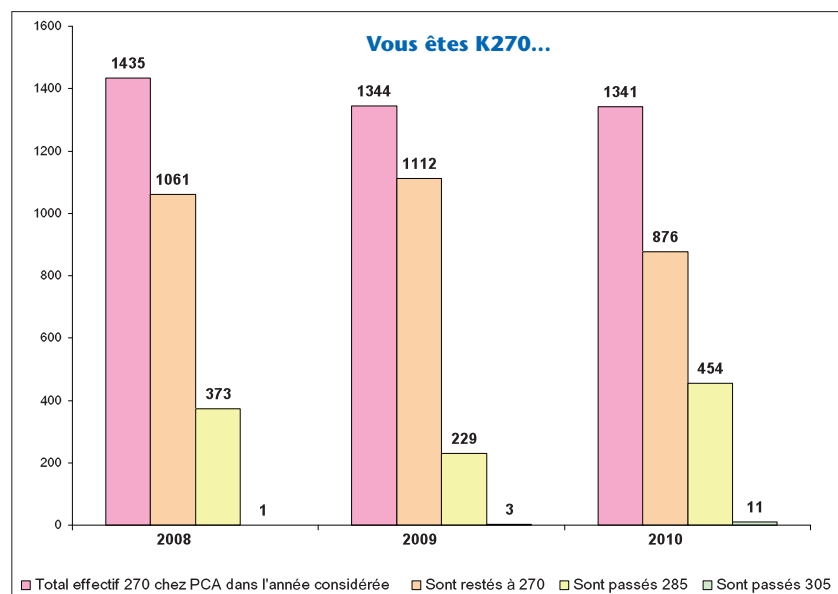
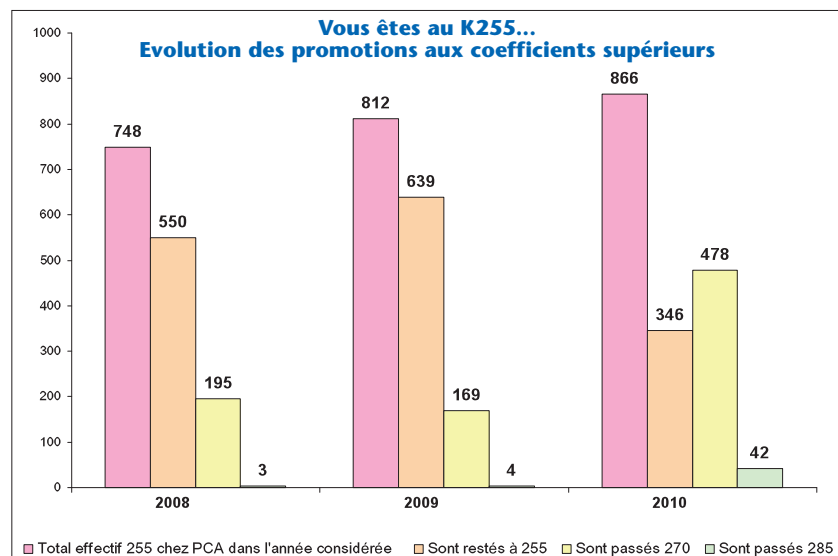


Enquête salaire ETAM 2010 1

Revendeurs de voiture :
gare à l'arnaque ! 6

L'astreinte, l'appel et rappel,
mode d'emploi ! 7

ENQUÊTE SALAIRE ETAM 2010



Impact de l'accord classifications TAM sur l'évolution des personnes à partir du coefficient (K) 255.

2010 a été la première année où les effets de l'accord TAM de 2009 se sont fait sentir. **Malheureusement dans un contexte de vaches anorexiques !**

Pour autant, et même si les déçus ont été la majorité, cet accord a permis à de nombreux collègues d'évoluer statutairement, là où peu de temps auparavant leur horizon évolutif était plus que bouché.

Dans les tableaux ci-contre, vous pouvez constater que les coefficients 255 sont majoritairement passés directement à 285, contrairement à ce qui s'est passé les années précédentes.

Cela est essentiellement dû aux coefficients d'accueil des fonctions souvent supérieures à celui des personnes qui tenaient les postes.

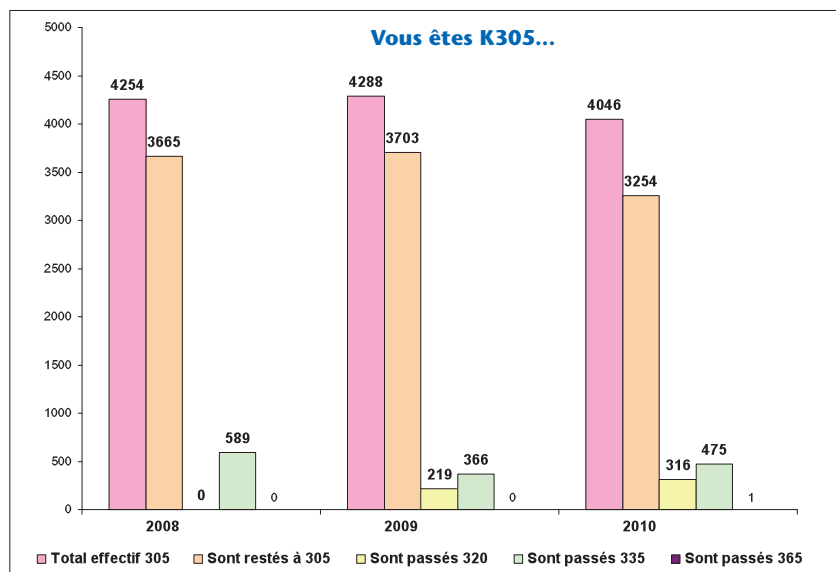
Pour tous les coefficients, il y a 533 personnes qui ont « sauté » au moins un coefficient (soit 4% contre 2,5% en 2009).

Evidemment, les montants d'augmentations individuelles accompagnant ces mouvements n'ont pas permis la mise à niveau du salaire à la hauteur de la responsabilité et de l'engagement des collaborateurs concernés.

Beaucoup d'entre nous ont encore des salaires inférieurs à certains ouvriers dont nous avons la charge !



ENQUÊTE SALAIRE ETAM 2010 (suite...)

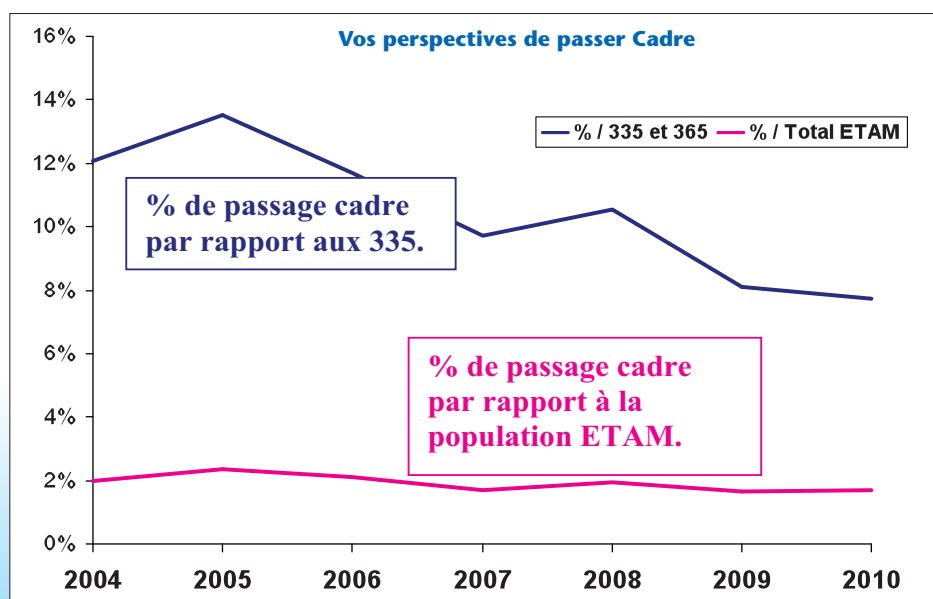
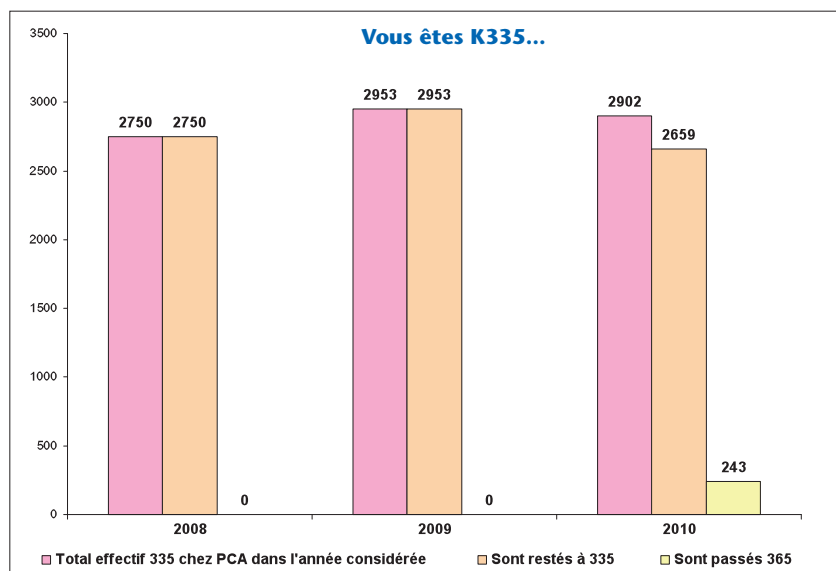


L'histoire du K320...

En juin 2010, en commission de suivi de l'accord classifs ETAM à Paris, la direction nous annonce fièrement qu'elle projetait de promouvoir 102 personnes directement du coefficient 305 à 335 et 630 au coefficient 320.

Cette annonce provoqua notre indignation et nos plus vives protestations. En effet, l'accord que nous avons négocié stipule clairement que **le coefficient 320 ne doit pas ralentir les carrières. Face à la menace de recours au tribunal pour arbitrer la bonne lecture de l'accord, la direction recula** (ou avança selon le point de vue) et rectifia le tir en promouvant 475 collaborateurs à 335 et 316 à 320. Soit près de 800 promotions là où les années précédentes nous n'en comptons pas 600 (+33%).

Même si nous nous sommes sentis bien seuls dans ce combat, nous sommes satisfaits que notre pugnacité aie permis à de nombreux collègues d'être promus, comme ils le méritaient sans doute depuis longtemps...



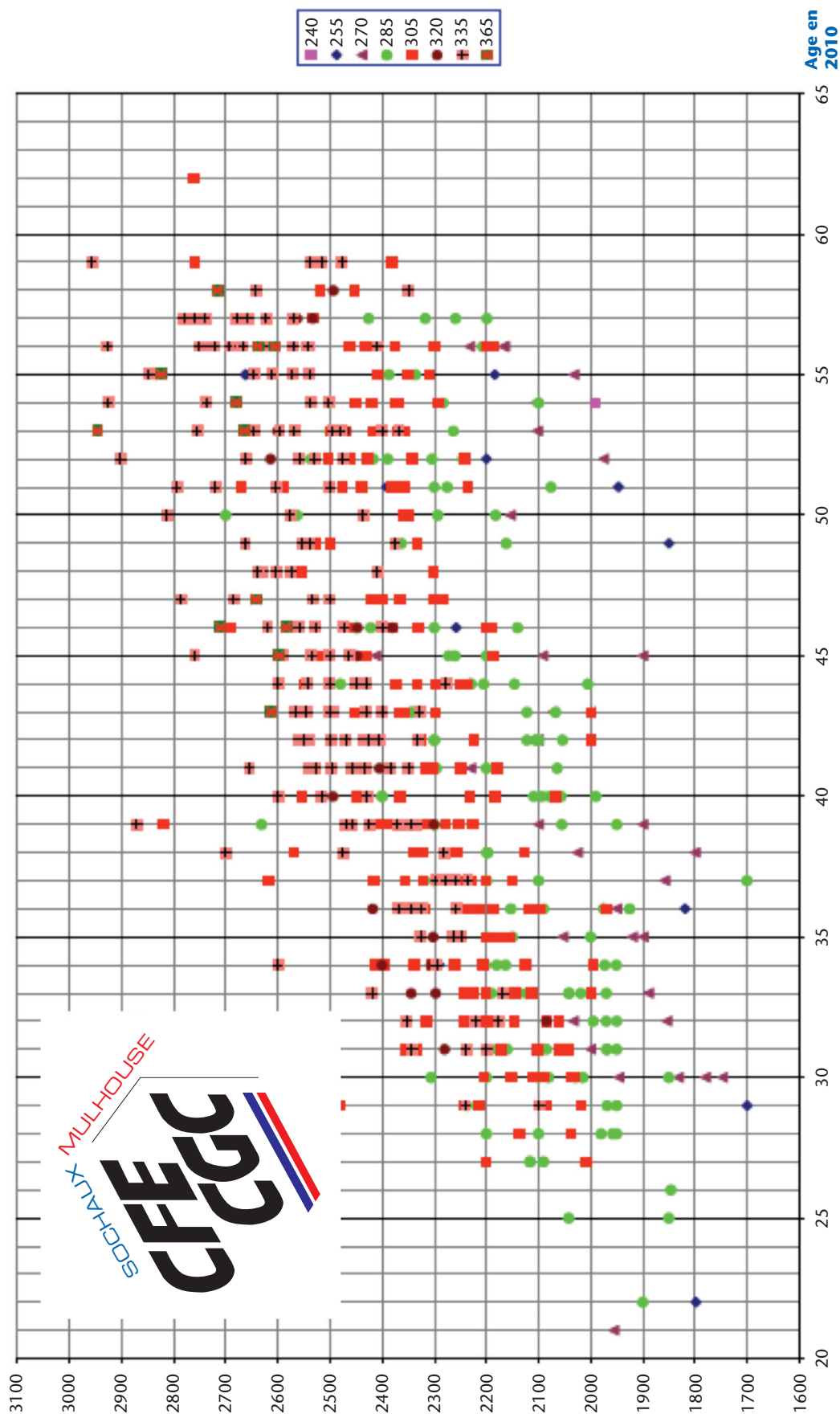
Pour les 335, depuis 2007 et malgré les vagues de départs PREC successifs, la proportion de cette population augmentait inexorablement. **La baisse du nombre de promotions cadre en est une explication.** Le fait est que ce coefficient était devenu un goulot d'étranglement, voire **un plafond de verre pour les seniors.**

Aujourd'hui, grâce à la mise en place du coefficient 365, des possibilités d'évolution existent et **8,37% d'entre eux en ont bénéficié en 2010 en plus des 8% des passages cadre K92 (soit 16% de promotion dans la population). Il était temps !**

ENQUÊTE SALAIRE ETAM 2010 (suite...)

Salaires 2010 Mulhouse et Sochaux

Taux mensuel
2010 en €



ENQUÊTE SALAIRE ETAM 2010 (suite...)

Chaque année l'enquête salaire TAM vous donne la parole, et vous en profitez largement. Les sujets débordent le strict sujet des salaires, cette année il a été question, de la mobilité, de l'entretien individuel, de la reconnaissance, du respect des accords. Le mal être qu'éprouve semble t'il un nombre croissant d'entre vous apparaît également dans vos commentaires.

≥ 50 ans

Résultats globaux 2010	OUI	NON	OUI	NON
Avez-vous eu un entretien ?	94%	6%	93%	7%
Avez-vous bénéficié d'une Augmentation Individuelle ?	33%	67%	29%	71%
Avez-vous changé de classification ?	19%	81%	12%	88%
Connaissez-vous les critères qui interviennent pour votre évolution de carrière ?	43%	57%	43%	57%

	Mini	Moyenne	Maxi
Montant des AI	20 €	40 €	110 €

	OUI	NON
Vous sentez-vous bien informé par la Direction ?	22%	78%
Connaissez-vous le coefficient d'accueil de votre fonction ?	64%	36%
Connaissez-vous le coefficient maximum de votre fonction ?	47%	53%
Avez-vous eu votre définition de fonction ?	82%	18%
Estimez-vous être correctement positionné sur la nouvelle grille de classification ?	18%	82%
Vous a-t-on proposé une mobilité interne ?	15%	85%
Êtes-vous candidat à une mobilité interne ?	35%	65%
Si oui, vous sentez-vous bloqué pour votre mobilité ?	27%	73%



Concernant votre définition de fonction, elle vous semble fidèle à 72% en moyenne

	Pas stressé	Peu de Stress	Stressé	Hyper Stress
Vous sentez-vous stressé ?	10%	44%	41%	5%

Augmentation et Performance

Vous ne comprenez pas la logique avec laquelle vous êtes évalués. Le niveau de performance qui vous est attribué ne vous semble pas en cohérence avec l'évolution de votre salaire. Les exemples ne manquent pas de performances 2, voire 1, sanctionnées par des non augmentations, quelque-fois plusieurs années de suite.

Vous le dites haut et fort, les efforts que vous faites ne rencontrent pas **la reconnaissance** qu'ils méritent.

Mobilité

Sur ce chapitre les choses sont claires : « la mobilité ça ne paie pas ». Il est pourtant quelques fois nécessaire de changer d'affectation et vous êtes sollicités pour cela. Mais après avoir accepté un changement et les adaptations que cela entraîne vous vous rendez compte qu'il faut refaire vos preuves, que votre carrière piétine, que votre engagement n'est pas récompensé mais qu'au contraire il vous pénalise. Il y a aussi ceux qui ont reçu une information incitative sur les mobilités vers Kaluga et qui, lorsqu'ils postulent s'entendent dire qu'ils (les RU en particulier) doivent rester où ils sont.

Entretien

La campagne d'entretien de fin 2010 a laissé un goût amer. Ces entretiens ont posés plus de questions, voire généré plus de problèmes qu'ils n'ont apporté de réponses ou de solutions. Quelques citations qui vaudront mieux que toute synthèse :

« Bientôt 38 ans d'ancienneté et j'ai l'impression de redevenir une écolière, maux de ventre le dimanche soir, remarques de mon responsable sur mes capacités et un entretien de progrès en monologue de son côté bien sûr ».
« L'EI se résume uniquement à un bilan sur les objectifs de l'année écoulée et à fixer les objectifs de l'année future, rien sur les prévisions d'évolution de carrière (sujet tabou) ».

Beaucoup déplorent le manque de concertation et de réalisme dans la fixation de leurs objectifs, le manque de transparence sur les éléments de gestion de leur carrière.

Respect des accords – Recours

La méthode de déploiement de l'accord TAM ne fait pas l'unanimité. Des désaccords s'expriment sur les méthodes d'évaluation et les résultats de ces évaluations. Les TAM n'ont pas confiance dans la possibilité que pourrait leur offrir un recours. Manifestement la mauvaise volonté avec laquelle la Direction a mis cet accord en œuvre a installé un climat de défiance regrettable.

Et nous ne voulons pas oublier le commentaire de cette collègue :

« Merci à l'équipe CFE-CGC pour leur implication.
Pensez à défendre les femmes, même les anciennes
"nous le méritons, le valons bien". »

Nous en sommes persuadés !

ENQUÊTE SALAIRE ETAM 2010 (suite...)

En complément : dispersion des salaires par coefficient (source RH) :

Coeff	Effectifs		Salaire mini		Salaire au 1 ^{er} décile		Salaire médians		Salaire au 9 ^e décile		Salaire moyen	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
255	255	443	1 681 €	1 687 €	1 772 €	1 830 €	1 947 €	2 015 €	2 141 €	2 247 €	1 957 €	2 034 €
270	407	1260	1 713 €	1 738 €	1 890 €	1 940 €	2 088 €	2 101 €	2 259 €	2 312 €	2 084 €	2 113 €
285	663	2495	1 846 €	1 800 €	1 998 €	2 029 €	2 218 €	2 213 €	2 450 €	2 425 €	2 227 €	2 233 €
305	756	3336	1 962 €	1 880 €	2 144 €	2 161 €	2 385 €	2 361 €	2 650 €	2 605 €	2 393 €	2 376 €
320	98	408	2 070 €	2 085 €	2 258 €	2 295 €	2 492 €	2 486 €	2 705 €	2 700 €	2 493 €	2 504 €
335	487	2712	2 112 €	2 075 €	2 306 €	2 349 €	2 576 €	2 555 €	2 862 €	2 796 €	2 580 €	2 567 €
365	36	211	2 308 €	2 322 €	2 551 €	2 537 €	2 812 €	2 693 €	3 129 €	2 909 €	2 852 €	2 722 €

REVENDEURS DE VOITURE (ET AUTRES) : GARE À L'ARNAQUE !

Nombreux sont ceux parmi-nous qui à l'occasion de la publication d'une petite annonce de vente de voiture sur internet avons reçu des messages un peu louches. Il faut savoir que des organisations criminelles très bien organisées passent leurs journées à envoyer des courriels afin d'essayer d'escroquer les annonceurs.

Les procédés diffèrent et se ressemblent. Souvent en s'appuyant sur des procédures juridiques fantaisistes ils vous demandent des virements préalables à la transaction pour prendre en charge des frais de change, de douane, ou de paperasserie. Ils n'hésitent pas à vous envoyer un chèque de caution ou même de paiement, dont on risque de ne s'apercevoir que trop tard qu'il était en bois !

Afin de gagner votre confiance, ils usurpent l'identité de personnes résidant en France mais dont ils ont subtilisé les données personnelles par le même moyen, c'est-à-dire par « fishing ».

L'addition peut vite devenir lourde selon les données qu'ils auront récupérées.

Ces méthodes sont utilisées pour tous les types d'annonces, que ce soit la vente de voitures d'occasion, de location d'appartement, de vente d'animaux ou tout objet de valeur au montant conséquent.

Il convient donc de ne donner que le strict minimum d'informations personnelles sur votre annonce et de ne JAMAIS transmettre de données personnelles ou de copies de papiers (carte grise, carte d'identité, RIB...) par courriel. Dès la prise de contact avec un client potentiel il faut essayer de s'assurer de sa localisation sur le territoire national, et privilégier le contact par téléphone.

Pour signaler de tels messages, n'hésitez pas à basculer les courriels frauduleux vers <http://www.internet-signalement.gouv.fr>.

Pour en savoir plus, allez sur le site <http://www.ambafrance-ci.org> dans la rubrique « le consulat général », « affaires diverses » et « alerte aux arnaques ».



LES INDEMNITÉS D'APPEL/RAPPEL ET LES ASTREINTES

L'astreinte

Fait l'objet d'une procédure formalisée par un document écrit et signé conjointement par le collaborateur et sa hiérarchie.

Est en astreinte une personne qui doit rester disponible en dehors de son horaire de travail habituel, pour répondre aux sollicitations éventuelles de service qui peuvent entraîner soit un appel téléphonique d'assistance à distance, soit une intervention par ordinateur ou courriel, ou encore un déplacement sur le site.

L'astreinte est indemnisée par l'octroi d'une prime par unité d'astreinte dont le montant est de 17,5 € à ce jour. Les unités d'astreinte sont attribuées en fonction des plages pendant lesquelles on demande au collaborateur de rester disponible, **et ce même s'il n'est pas sollicité.**

- Semaine : 1 journée ou une nuit = 1 unité
- Week-end / Jours fériés :
 - si astreinte < 4h = 0
 - si astreinte >= 4 h et < 10 h entre 00h00 et 24h00 = 1 unité le samedi et 1,5 unité dimanche ou jours fériés
 - si astreinte >= 10 h = 2 unités le samedi et 3 unités dimanche ou jours fériés

Il va donc de soit, qu'aucun collaborateur n'est tenu de rester disponible en dehors de son temps de travail légal pour intervenir ou assister l'entreprise s'il n'est pas engagé par une convention d'astreinte.

L'indemnité d'astreinte se cumule avec les indemnités d'appel ou de rappel.

L'appel

Ces procédures permettent de contacter un salarié en dehors de son horaire de travail habituel, pour réaliser un diagnostic d'incident puis une intervention si nécessaire. Le spécialiste contacté intervient soit par téléphone, ou micro ordinateur connecté depuis son domicile : il s'agit de **l'appel**. S'il intervient sur son lieu de travail pour besoin de service : il s'agit du **rappel**.

Lorsque le salarié n'est pas en astreinte, il n'y a aucune contrainte de présence de l'intéressé à son domicile ou de réponse à un appel téléphonique. S'il faut le dire clairement, on n'est pas tenu, et on ne peut pas nous reprocher notre indisponibilité en dehors de notre temps de travail. **Il semble que ce rappel là soit devenu très nécessaire.**

Pour les TAM l'appel est indemnisé par une indemnité forfaitaire calculée sur la base du taux de base + ancienneté + primes :

Plage d'intervention	Appel de jour De 6h à 21h	Appel de nuit De 21h à 6h
Du lundi 0h00 au vendredi 24h inclus	1 heure	2 heures
Samedi de 0h00 à 24h inclus	1 heure 30	2 heures
Dimanche, jour férié ou pont De 0h00 à 24h inclus	3 heures	

En cas d'appel nécessitant plus d'une heure d'intervention, **une indemnité complémentaire de 43,2 € doit être versée.**

Pour les cadres l'appel est indemnisé en fonction du nombre de dérangements dans le mois.

NOMBRE DE DERANGEMENTS	INDEMNITES MENSUELLES
De 1 à 2 par mois	43,2 €
De 3 à 5 par mois	130,5 €
De 6 à 9 par mois	217,5 €
Dix ou plus	304,5 €

Pour chaque intervention de plus d'une heure ils touchent également l'indemnité complémentaire.

Le rappel

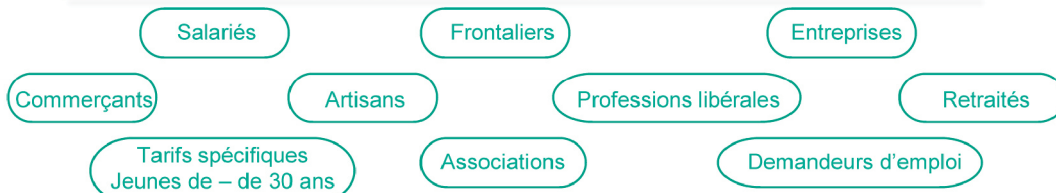
En cas de rappel, les TAM touchent une indemnité forfaitaire et bénéficient de la prise en compte de leurs heures passées sur le site sous forme d'H+ individuelles. Ils ne peuvent toucher moins d'une heure d'H+ et si les heures sont effectuées la nuit, un dimanche ou jour férié, les primes d'inconvénient d'horaire sont dues.

L'indemnisation forfaitaire est calculée de la même façon que pour l'appel, seuls les barèmes changent :

- Lundi au samedi de 6h à 21h **1h30**
- Lundi au samedi de 21h à 6h **2h**
- Dimanche, jours fériés et ponts **3h**

Les cadres sont indemnisés forfaitairement comme pour l'appel et les heures passées sur site sont considérées comme des H+ en dépassement de l'horaire contrat. Le minimum est de 1 heure même si l'intervention a été plus courte. Pour les cadres en forfait annuel jours, la prise en compte de jours travaillés en plus est laissée à l'appréciation de la hiérarchie (utilisation du document « Suivi individuel de dépassement »).

UNE COUVERTURE SANTE ET PREVOYANCE ADAPTEE A VOTRE SITUATION



Tarifs spéciaux « ECO » sur demande

Nos atouts

- Remboursement sous 48 heures
- Télétransmission (flux informatique entre la Sécurité Sociale et la CPM)
- Tiers payant
- Accès privilégié aux Centres mutualistes avec tiers payant (optique, dentaire, orthodontie, audioprothèse)
- Accueil personnalisé 6 jours sur 7 : pas de plateforme téléphonique
- Contrat d'assistance inclus : aide à domicile, conseils juridiques, ...
- Commission de secours exceptionnels
- Cadeaux de parrainage

Consulter notre équipe de Conseillers

- Frédéric MEYER au 03 89 45 98 84 ou 06 72 39 19 57 - e-mail fm@cpm-mutuelsante.com
- Brian MEYER au 03 89 45 98 89 ou 06 70 42 21 47 - e-mail bm@cpm-mutuelsante.com
- David ZISS au 03 89 45 98 87 ou 06 31 52 54 72 - e-mail dz@cpm-mutuelsante.com

du lundi au vendredi de 8 H 30 à 12 H 00 et de 13 H 00 à 17 H 00

Permanence le samedi de 9 H 00 à 11 H 00

Avec la CFE-CGC,
34^{ème} congrès - Reims
17-18-19 février 2010
**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 !**

www.cfecgc.org

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 CFE - 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 CFE - 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 : Michel SEGURA - **Rédacteur en chef :** Patrick RUMMELHART
Comité de Rédaction : Bernard BIGOURD, Martial PETITJEAN, Nicolas COURTOIS, Patrick RUMMELHART.

conception et impression publi-h uffholtz - CERNAY  - Tél. 03 89 75 51 43 - E-mail : publi.h@wanadoo.fr