

Construire !

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



Le + syndical



Depuis le mois de Mars, j'ai été désigné comme acteur de la négociation concernant la mise en place de la mutuelle obligatoire. Ce n'était pas un hasard, étant administrateur du régime local de santé Alsace et Moselle et participant à la gestion d'une mutuelle locale, j'ai une bonne connaissance du système de remboursement des frais de santé en alsace.

Faisons un petit rappel sur le passé. Par deux fois déjà, PSA a essayé de mettre en place une telle mutuelle, cela n'a jamais abouti pour la simple raison que les prestations ne correspondaient pas aux besoins des salariés.

Cette dernière négociation a été mise en place dans un tout nouveau contexte. Tous les négociateurs ont été formés au système de santé français, de la sécurité sociale et des mutuelles. Fort de cette formation, nous avons pu construire le cahier des charges avec l'ensemble des organisations syndicales, la direction et un professionnel de la mutualité. Ce n'était pas gagné d'avance !

Vous n'ignorez pas les pré-requis que la direction a demandé aux organisations syndicales ! la CFE CGC a accepté, car c'était un impératif pour la CFE CGC d'être un acteur résolument orienté positivement dans la négociation tout en connaissant les principales règles à respecter. Il était aussi acquis que « négocier » n'était pas acceptation de l'accord les yeux fermés.

Au préalable, plusieurs phases ont été nécessaires : formation, étude diverses et consultations d'organisme professionnel de la santé afin d'avoir des réponses éclairées aux questions posées. Cela nous a permis de construire un cahier des charges en tenant compte des principaux critères influençant les prestations et le coût. La CFE CGC avait la volonté de mettre en place une mutuelle de qualité tout en tenant compte de l'ensemble des salariés.

Au terme de toutes ces journées de travail, un projet est né. Lors de sa présentation, la direction n'avait pas pris en compte certaines de nos demandes et dû retirer le projet pour le modifier, chose faite le 5 novembre 2011.

La CFE CGC Mulhousienne avait très peu communiqué sur le parcours de ce projet, d'une, parce que nous n'étions pas demandeur et que ce rôle était celui de la direction. En interne, nous nous sommes posés la question du « comment communiquer avec nos adhérents ? » alors que nous ne sommes pas demandeurs, que rien n'est figé, que le sujet est complexe et ne peut pas se décliner en quelques phrases d'explications sans compter que les points du projet d'accord pouvaient à tout moment être modifiés ou supprimés....

Les mandatés de la CFE CGC Mulhousienne m'ont remonté vos revendications, votre mécontentement. La première étant « l'obligation » et il faut savoir que cette obligation est liée à la défiscalisation, salariés, employeur et qu'elle est régie par la loi Evin ... donc nous est imposée. En second c'est « l'accord » et du fait qu'il y a plusieurs méthodes permettant de mettre en place une mutuelle obligatoire, le passage par un « accord » est le « moins pire » malheureusement.

Quel VOTE ? Il est clair pour la CFE CGC que nous avons obligation de répondre positivement à la demande de la majorité de nos mandants,

l'obligation a été à mon sens la principale réticence. Sachant que le rapport prestations/coût est de bonne « facture ». C'est un acteur majeur de la mutualité (la Caisse de Prévoyance Mulhousienne) qui le reconnaît et cet avis est objectif et courageux, puisque cette mutuelle va perdre pas mal de contrats (28 % des salariés du site sont clients chez eux).

La CFE CGC s'était positionné contre le projet en central, comme la majorité des sites d'Alsace Moselle, malgré un bon rapport qualité /prix. Le besoin en mutuelle en Alsace est moindre qu'en « France » où cela est indispensable. La démocratie a conduit à la signature de la CFE CGC. Seul l'avenir dira si, sur le long terme, cette mutuelle continuera à tenir ses promesses.

Le suivi du contrat qui grâce à la CFE CGC, et soutenu par les organisations syndicales local ont obtenu un membre supplémentaire d'Alsace Moselle dans la commission de suivi du contrat, celui-ci a d'ailleurs été scindé en plusieurs groupes, Actifs RG, Actif AM, Retraité, Optionnel. La conséquence sera que le contrat Alsace Moselle sera géré séparément du Régime général et c'est plus qu'une avancée, cela nous permettra une gestion optimale de NOTRE contrat.

Quand à la sur-complémentaire optionnelle ! La première chose à dire, c'est qu'elle n'est pas obligatoire et que vous pouvez choisir votre prestataire. N'est-ce pas un moyen de jouer son rôle de consommateur ! Ce type de contrat doit être étudié en fonction de vos besoins propres, en estimer le coût et le comparer au coût de l'option dans son ensemble. A ce jour, vos mutuelles sont prêtes à s'adapter à vos demandes et vous permettra une comparaison optimum du rapport prestation et coût, tout en ayant des correspondants locaux.

J'espère vous avoir informé un peu plus, des règles qui s'apparentent à des décrets d'application sont en cours afin de répondre ou d'être tout simplement plus précis quand à l'exécution de cet accord.

Je reste à votre disposition quand à vos demandes d'information particulières.

Votre négociateur, Alain Teyssier

Mail : a.teyssier@ceplus.fr

Négociations sur la pénibilité 2

Quelle langue de travail dans l'entreprise ? 4

Validation des Acquis de l'Expérience... syndicale ! 6

Nouveau site internet 7

NEGOCIATIONS SUR LA PENIBILITE

DE QUOI PARLE T'ON, QUELS SONT LES ENJEUX ?



Fin 2008 la contestation de la rue sur l'augmentation de l'âge légal de départ à la retraite battait son plein, notamment suite au constat de toutes les centrales syndicales des difficultés à maintenir l'employabilité des salariés usés ayant été soumis au cours de leur carrière à des situations de travail pénibles.

Ainsi la loi sur les retraites a intégré la possibilité pour les personnes cumulant deux critères de bénéficier tout de même de façon anticipée à la retraite à taux plein.

Ces deux critères sont l'exposition avérée à des critères de pénibilité d'une part, et surtout la perte de capacités physiques à hauteur d'au moins 10% d'autre part.

La loi a également prévu l'obligation pour les grandes entreprises et les branches professionnelles représentant les plus petites et moyennes, de négocier avant le 31 décembre 2011 un accord sur la prévention de la pénibilité. En cas d'échec de la négociation, les entreprises peuvent néanmoins prouver leurs bonnes intentions en élaborant un plan d'action leur permettant ainsi de s'exonérer du paiement de la taxe de 1% de la masse salariale.

C'est ainsi que deux négociations sont en cours et qui nous concernent.

- La première concerne la métallurgie dans son ensemble et notre fédération CFE CGC négocie depuis la rentrée avec l'UIMM un accord global portant sur la prévention des risques professionnels et de la pénibilité.
- La seconde se passe au sein de notre entreprise où un accord spécifique sera également négocié. Une première séance a eu lieu, où nous avons déjà obtenu en plus d'un accord spécifique sur la pénibilité, la révision intégrale de l'accord datant de 2001 portant sur l'amélioration permanente des conditions de travail.

DE QUOI PARLE T'ON ?

Les obligations en matière de prévention de la pénibilité, sont globalement les mêmes que pour toute démarche normale de prévention. C'est-à-dire que les actions sont construites à partir d'un diagnostic initial (type évaluation des risques). Chez PSA, même si le système de management de la sécurité prévoit la même logique d'action, on constate souvent que les actions de prévention sont plutôt curatives ou conditionnées par la mise à disposition des budgets...

Qui est soumis à une situation de travail pénible ?

A la lecture de cette liste, il faut bien avoir à l'esprit qu'il ya une différence entre la dégradation des conditions de travail suite au non respect des règles en vigueur (comme sur le temps de travail), et les situations de travail « normales » mais considérées comme pénibles par le législateur.

Donc, entreront dans la liste reconnue des personnes exposées à des facteurs de pénibilité celles qui sont soumises à :

- Des contraintes physiques :
 - font de la manutention manuelle de charges
 - tiennent des postures pénibles définies comme position forcée des articulations
 - soumises à des vibrations mécaniques

- Des environnements physiques agressifs :
 - Agents chimiques dangereux mentionnés
 - Activités exercées en milieu hyperbare
 - Températures extrêmes
 - Bruit
- A des rythmes de travail :
 - Travail de nuit
 - Travail en équipes successives alternantes (doublage)
 - Travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence élevée, imposé ou non par le déplacement automatique d'une pièce, avec un temps de cycle défini.



NEGOCIATIONS SUR LA PENIBILITE

Ainsi dans notre entreprise, il est déjà établi que tous ceux qui travaillent dans des horaires de type doublage ou nuit remplissent le critère d'exposition. Si ces personnes ont également une incapacité permanente supérieure à 10% quelle qu'en soit la raison, ils doivent bénéficier d'un départ à la retraite anticipé.

Une fois le diagnostic préalable établi, chaque entreprise pourra prioriser ses actions, mais devra néanmoins agir sur un certain nombre de thèmes obligatoires :

- **la réduction des poly-expositions** (risque chimique, physiques, organisationnels,...)
- adaptation et aménagement des postes de travail, permettant de maintenir ou rétablir l'employabilité d'une personne.
- **amélioration des conditions de travail, notamment sur le plan organisationnel.** Le but étant de rechercher soit des solutions d'aménagement d'horaire permettant de mieux articuler la vie professionnelle et privée, soit de diminuer la charge physique de travail en terme d'effort ou de pression temporelle.
- **Développement des compétences et des qualifications,** principalement en formant mieux le personnel à tous les échelons à une meilleure prise en compte des risques.
- **Aménagement des fins de carrière.** Il s'agit de chercher des mesures d'allègement ou de compensation de la pénibilité.
- **Le maintien en activité.** Il s'agit là principalement de la recherche de solutions pour les personnes ayant un handicap ou en arrêt pour maladie longue de se réinsérer professionnellement, notamment en préparant le retour à l'emploi s'il y a lieu.

Toutes ces mesures se doivent d'être pourvues d'indicateurs de suivi des résultats et faire l'objet de bilans réguliers.

QUELS ENJEUX ?

La question centrale qui revient dans toutes ces négociations, sont les mesures destinées à la réparation, ou à la « compensation » de la pénibilité.

Pour être clair, la plupart des centrales syndicales bien que privilégiant la suppression de la pénibilité à la source, souhaitent la mise en place d'un dispositif de compensation par l'incrémentation d'un « compte d'épargne pénibilité » de jours de congés à prendre quand le salarié le souhaite en fonction de ses expositions à des facteurs de pénibilité.

Si le projet d'accord de branche prévoit quelques possibilités dans ce sens, elles sont loin de satisfaire les représentants des salariés car évidemment, le collègue employeur ne souhaite pas mettre la main à la poche !

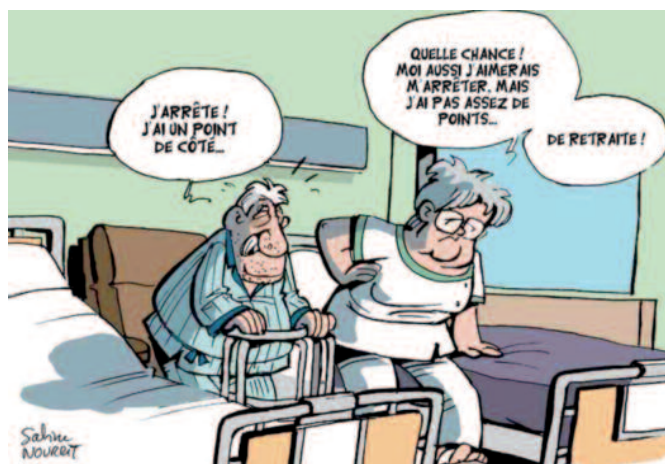
Cela dit, l'enjeu de ces négociations n'est pas dans la réparation mais bien dans la prévention.

L'épais code du travail qui recèle nombre d'obligations en matière d'hygiène et sécurité « laborieusement » mises en œuvre par les employeurs, prévoit déjà beaucoup d'actions qui, si elles étaient respectées, éviteraient l'apparition de beaucoup de pathologies professionnelles.

Cette loi et ces négociations ont pour intérêt de concentrer les mesures de prévention sur les risques qui provoquent la majorité des maladies professionnelles reconnues. Par exemple, il est établi que les troubles musculo squelettiques (TMS) sont principalement provoqués par des contraintes physiques liées à une forte répétition des gestes et des temps de récupération insuffisants.

Par ailleurs, cette négociation nous a aussi permis de mettre sur la table des négociations des sujets sans doute moins « habituels » dans ce domaine.

En effet, nous avons obtenu qu'il soit inscrit des principes portant sur les risques psychosociaux liés à la mise en œuvre des démarches issues du lean manufacturing (SPP) ; sur les risques inhérents à l'implantation des bureaux en open space, ou encore sur les contraintes liées aux déplacements professionnels !



Il paraîtrait paradoxal dans notre société que malgré l'évolution de la technique, ou que grâce à des méthodes d'organisation du travail qui tendent à prendre d'abord en compte les remontées des collaborateurs, que les conditions de travail continuent à se dégrader dans nos entreprises au rythme de ces dix dernières années ! En effet, le nombre de reconnaissance de maladies professionnelles a augmenté de 250% en seulement neuf ans !

Le véritable enjeu de ces négociations est donc la capacité de notre industrie à permettre d'arriver à chacun de ses collaborateurs à la retraite en pleine capacité d'en profiter sans restriction !

QUELLE LANGUE DE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE ?

Mondialisation oblige, la prédominance de la langue de Bill Gates dans les entreprises ne cesse d'augmenter. Et ce, en dépit de la loi Toubon du 4 août 1994 qui stipule que « tout document comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire à celui-ci pour l'exécution de son travail doit être rédigé en français ». « Et alors ? » disent les partisans du tout anglais considérant qu'il est devenu une compétence indispensable, voire une condition sine qua non à l'embauche. D'autres, souvent considérés comme « ringards », s'insurgent et soulignent la souffrance et le stress que peut générer l'incompréhension linguistique.

L'anglais progresse dans les entreprises, notamment chez PSA ... Ce qui convient à certains quand d'autres s'ulcèrent de cette invasion lente et pernicieuse, voire aussi qualifiée de processus de colonisation qui ne dit pas son nom.

Est-ce vraiment grave ?

Tout dépend de quel point de vue on se place. Sur le plan linguistique, la chose est ennuyeuse puisque c'est un peu de diversité culturelle qui s'efface au profit d'un monolinguisme qui consacrerait l'anglais et d'un appauvrissement de la langue. Par ailleurs, loin de parler couramment l'anglais, beaucoup de salariés dans les entreprises, confrontés à l'obligation d'utiliser l'anglais comme langue de travail, parlent, en réalité, le « globish ». C'est une contraction des mots « global » et « english », une forme

simplifiée d'anglais internationalisé comportant environ 1500 mots avec lesquels les salariés, quelle que soit leur nationalité, sont censés se comprendre dans un contexte professionnel.

CONSTAT :

Dans un contexte d'internationalisation de plus en plus approfondie des organisations productives, un nombre sans cesse croissant de responsables et salariés d'entreprises de cultures

et de langues diverses sont appelés à travailler ensemble et doivent à cet effet être en mesure de se comprendre mutuellement. La question qui se pose donc à toutes les entreprises concernées est la suivante : comment assurer au mieux et au moindre coût financier, social et humain cette nécessaire intercompréhension ?

Pour certains, la réponse semble avoir déjà été trouvée et imposée de fait :

- La prétendue universalité de l'anglais lui donnerait vocation à être la langue unique de tout échange international permettant aux locuteurs de toutes les langues du monde de se comprendre,
- Pour les pays non anglophones, elle aurait donc vocation à concurrencer la langue nationale dans le travail, dans l'enseignement professionnel et donc aussi dans l'enseignement général dès le plus jeune âge afin d'en assurer le meilleur apprentissage,
- La compétitivité globale de tout pays en dépendrait.

CE QUE DIT LE CODE DU TRAVAIL FRANÇAIS :

1. *Le contrat de travail doit être rédigé en français. Il peut être traduit dans la langue du salarié, à sa demande, si celui-ci est étranger (article L.1221-3)*
2. *Les conventions et accords ainsi que les conventions d'entreprise ou d'établissement doivent également être rédigés en français. Toute clause rédigée en langue étrangère qui ferait grief à un salarié lui est inopposable (alinéa 2 de l'article L.2231-4)*
3. *Le règlement intérieur doit lui aussi être rédigé en français mais peut être accompagné de traductions en une ou plusieurs langues étrangères (art. L.1321-6). Dans cette logique, l'employeur doit fournir une version française de « tout document comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution de son travail ». C'est notamment ce point qui suscite la jurisprudence : difficile en effet de définir le type de documents entrant dans le champ de la traduction.*

QUESTION :

Peut-on cependant s'en tenir à un tel dogme, sans débat et sans jamais s'interroger sur sa légitimité ?

Sans jamais s'interroger sur les coûts de toute nature, apparents ou plus souvent cachés, de l'hégémonie croissante de la langue anglaise dans le monde de l'entreprise et du travail ?

Les conséquences économiques et sociales négatives de ce qui se nomme désormais le « tout anglais » sont devenues trop évidentes pour que cette interrogation demeure longtemps éludée.

L'émergence des protestations et des luttes sociales menées récemment dans certaines entreprises pour exiger le droit à l'usage de sa propre langue dans son travail conduit également la CFE-CGC à se poser les questions suivantes :

- Ne confond-t-on pas en premier lieu l'universalité de l'anglais avec son hégémonie ? Quelle langue peut d'ailleurs prétendre à l'universalité quand toute langue est porteuse d'une représentation spécifique du monde et de ses valeurs, l'anglais, qu'il soit « international » ou non, autant que toute autre ?
- Pourquoi cette hégémonie de l'anglais ? A qui profite-t-elle ? Quel est son coût pour les pays non anglophones rapporté à ses avantages pour les pays anglophones ? Quelle preuve de son efficacité économique pour quel coût social ?
- Quel traité international et quelles lois lui donnent-ils sa légitimité démocratique ? En conclusion de quel débat public et de quels arbitrages démocratiquement opérés ?
- Suffit-il de décréter l'hégémonie de l'anglais pour assurer l'égalité d'acquisition de sa maîtrise par chacun et empêcher la prévalence de cette compétence sur le savoir du métier ou les discriminations au détriment de ceux qui n'ont pas l'anglais comme langue maternelle ?
- Doit-t-on ainsi accepter la souffrance au travail et la perte d'efficacité qu'engendrent pour tant de nos concitoyens, en particulier les cadres, cette aliénation linguistique prétendument consentie ?





QUELLE LANGUE DE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE ?



(*) Les cadres et les langues étrangères

L'étude Ifop commandée par les Echos en 2009, montre aussi que 75% des cadres pratiquent une langue étrangère apprise à l'école dans 89% des cas. Ils sont par ailleurs 60% à penser que le niveau de maîtrise des langues étrangères dans leur entreprise est mauvais. L'enquête révèle en outre que 50% des entreprises exigent à l'embauche la pratique d'au moins une langue étrangère.

- L'exemple de certaines entreprises qui fondent l'efficacité de leurs échanges internationaux sur la modulation et l'adaptation de leurs pratiques linguistiques à la diversité des situations, notamment en favorisant la diversité des compétences et des pratiques linguistiques et en acceptant le coût de la traduction quand il est nécessaire, ne prouve-t-il pas la possibilité et l'intérêt de solutions alternatives ?

L'anglais est-il dangereux ?

Sur le plan de la santé mentale, la langue de Steve Jobs, imposée aux salariés, peut donc être dangereuse. Dangereuse ? D'aucuns diront que l'affirmation est exagérée et ne peut émaner que de personnes réfractaires aux changements, sourdes aux évolutions du monde qui les entoure. Bref, « vieux jeu » voire incompetentes.

Pourtant, un sondage réalisé par l'Ifop en 2009 auprès de cadres a fait ressortir que 49% d'entre eux se disent mal à l'aise lorsqu'ils sont confrontés à une langue étrangère dans leur activité professionnelle (*). En 2010, une autre étude mise en place par l'observatoire du stress de la CFE-CGC confirme cette tendance en indiquant que « 25% des cadres français subissent une contrainte permanente par l'utilisation d'une langue qui n'est pas leur langue maternelle ». Une contrainte qui génère du stress, limite la circulation de l'information, la liberté d'expression, voire expose à des accidents (allusion au manipulateur de radiologie X d'Epinal qui n'avait qu'une notice en anglais ...).

La parole, fondatrice de l'identité.

Bien sûr, l'usage de l'anglais dans l'entreprise, lorsqu'il est mal maîtrisé, ne conduit pas systématiquement à des drames. Cependant, la souffrance est bien là. Celle de l'incompréhension du fait de l'étroit lien existant entre le langage et la pensée, combien de cadres sortent de réunion en lâchant entre leurs dents « je n'ai rien compris » ? Mais aussi celle de la honte. Honte de demander des précisions, d'avouer un niveau d'anglais différent et partant, de passer pour un incompetent. Dans cette configuration, la solution la plus simple est de ne rien dire. Discriminant ... La souffrance reste donc silencieuse dans la plupart des cas mais creuse le sillon d'une perte d'identité car la parole est fondatrice de cette dernière.

UN DÉBAT NÉCESSAIRE :

Aussi stupéfiant que cela puisse paraître à tout esprit sensé et attaché à la transparence démocratique, ce débat et la simple interrogation de la légitimité de l'hégémonie de l'anglais n'ont jamais eu lieu et semblent même aujourd'hui aussi incongrus et bannis en France et en Europe que ne l'était à Rome, il y a quelques siècles, l'interrogation de Galilée sur le mouvement des planètes autour du soleil.

D'autre part, dans nos entreprises, divers sondages et enquêtes réalisés auprès de nos élus et représentants syndicaux, ainsi qu'auprès des salariés eux-mêmes révèlent que ceux-ci ressentent de plus en plus l'injustice, parfois l'ineptie, de cette réalité et commencent à en dénoncer les effets néfastes en termes de

conditions de travail et d'emploi (discriminations, insécurité, perte de sens dans les relations de travail et stress, en particulier). Ils se heurtent cependant à la force du dogme et peinent à proposer d'autres solutions plus satisfaisantes dans la négociation sociale, faute de références à une doctrine solide et à des expériences alternatives éprouvées. Face à cette situation la résistance s'organise, et des actions en justice ont été menées par différents syndicats, mettant en avant la loi Toubon de 1994. Avec succès.

C'est ainsi qu'en 2006, la Cour d'Appel de Versailles a ordonné sous astreinte, à l'entreprise General Electric, « la mise à disposition de versions françaises de logiciels et de documents relatifs à la formation du personnel, à l'hygiène et à la sécurité ainsi qu'aux produits fabriqués, dès lors que ceux-ci sont au moins pour partie commercialisés en France ». Même décision à Nanterre, Europ Assistance a dû « traduire en français deux logiciels comptables et commerciaux déployés uniquement en anglais ». Idem pour Air France qui s'est vu obligé de traduire en français quatre documents litigieux utilisés par les pilotes de ligne.

La CFE-CGC, quant à elle, n'a pas aujourd'hui de solution toute trouvée et surtout unique à ce sujet. Elle a conscience, en revanche, que l'aliénation linguistique par l'hégémonie imposée d'une langue étrangère est susceptible de produire des effets économiques et sociaux, directs et indirects, très négatifs sur la vie des travailleurs et citoyens français et européens non anglophones et qu'à ce titre la question linguistique fait partie intégrante de la question et de la négociation sociale en France et en Europe.

Il existe de nombreuses pistes.

Les demandes de la CFE-CGC

- Accord sur l'entretien annuel qui doit avoir lieu dans la langue maternelle du salarié.
- Textes internes bilingues, avec indication du texte de référence faisant foi en cas de « traduction approximative », comme le font déjà des grandes entreprises françaises, telles que Thalès... (nos documents de travail ne doivent pas ressembler aux modes d'emploi de certains gadgets orientaux ...)
- **Le point le plus urgent concerne la formation** car les demandes sont nombreuses et pressantes. L'intendance ne suit pas : beaucoup de demandes « sous le coude », déblocage lent, recours palliatif au DIF qui se révèle très insuffisant pour un passage au TOEIC. Et pour caser les 3 à 4 heures mini obligatoires par semaine, beaucoup de salariés sont contraints de reporter leurs heures d'anglais hors temps de travail !
- **Nous réclamons la remise du certificat papier du TOEIC** à tout salarié qui en exprime la demande, aux frais de l'entreprise.

En conclusion, la CFE-CGC ne considère pas que ce soit un combat d'arrière garde. Il faut uniquement faire en sorte que les conditions de travail des salariés ne soient pas affectées par l'imposition d'une langue qui ne serait pas la leur et non majoritairement utilisée en France. Evident et drôle à la fois lorsqu'on pense que l'ordonnance signée par François 1^{er} à Villers-Cotterêts en 1539, tout en donnant l'accès au plus grand nombre aux documents administratifs et judiciaires, a consisté à éradiquer le plurilinguisme de l'époque en France.

VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE... SYNDICALE !

Tout syndicaliste dans son parcours professionnel est confronté à des difficultés, ou tout du moins des questionnements, quant à son évolution de carrière. Chez PSA, chacun autour de nous semble pourtant certain que les syndicalistes bénéficient d'un régime de faveur et se voient plus rapidement que la moyenne attribuer des évolutions salariales ou statutaires.

Pourtant, si vous questionnez vos militants CFE CGC sur cette question, vous risquez fort d'être surpris de la réponse que vous recevrez. La seule garantie dont nous « bénéficions » est de recevoir sur une période glissante de trois ans, le même montant que la moyenne de notre population de référence. Et encore, cette règle n'est valable que pour les ouvriers et TAM...

Ainsi, un syndicaliste est par défaut un collaborateur moyen.

Du point de vue des évolutions de coefficient, celles-ci sont encore déterminées par l'exercice des fonctions professionnelles, ce qui sous entend une disponibilité suffisante pour permettre au hiérarchique de mesurer l'augmentation de ces dites compétences.

Dans d'autres sociétés de la métallurgie, les règles sont souvent différentes et vont quelquefois jusqu'à attribuer le statut en fonction du mandat occupé.

Ce qui est troublant dans notre système c'est qu'il donne le sentiment que d'une part l'exercice de fonctions syndicales ne permet pas d'acquérir de nouvelles compétences et d'autre part que notre mission ne participe pas à la construction de l'avenir de l'entreprise...

En 2008, le législateur ayant pris conscience des difficultés rencontrées par un certain nombre de personnes, a modifié les lois concernant la reconnaissance de la discrimination.

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap. »

De même, le groupe PSA a inclus dans l'accord sur l'exercice du droit syndical un article donnant un moyen de valoriser les compétences acquises dans l'exercice de mandats syndicaux dits « lourds » :

« 4.3.2 - Valorisation des Acquis de l'Expérience Syndicale

Un salarié mandaté est évalué par son hiérarchique, comme tout autre salarié, sur ses compétences professionnelles décrites dans les référentiels à sa catégorie.

L'exercice d'un mandat syndical met en jeu des compétences supplémentaires qui couvrent des domaines immédiatement valorisables (ex : de la sécurité et des démarches participatives / amélioration permanente), mais aussi des aptitudes qui ne sont pas forcément immédiatement mises en pratique dans l'environnement professionnel dans lequel le salarié évolue, telles que :

- la communication écrite ou orale
- les techniques de débat contradictoire
- l'animation et le développement d'équipes
- la gestion de ressources humaines et financières
- le pilotage stratégique, ...

Pour mieux reconnaître cette expérience, la Direction propose la mise en place, à titre expérimental, d'un dispositif d'accompagnement de la VAES (Validation des Acquis de l'Expérience Syndicale).(...) ».

C'est ainsi que cette année, deux places ont été proposées à chaque organisation syndicale représentative du groupe PSA pour suivre une formation qualifiante à Sciences-Po Paris.

Pour la CFE CGC, se sont Jacques Mazzolini de Sochaux et Patrick Rummelhart de Mulhouse qui se sont portés volontaires.

L'Intercentre CFE-CGC, après analyse de leurs candidatures, les a désignés pour suivre cette formation novatrice.

Le cursus commence par la réalisation d'un bilan professionnel incluant tests cognitifs et entretien avec un conseiller carrière. Après 13 jours de formation pris sur leurs droits DIF personnels, ils avaient pour objectif de rendre une note professionnelle d'une trentaine de pages sur un sujet de leur choix et de passer une soutenance orale dont le jury était composé des enseignants de Sciences-Po.

Jacques a écrit sa note sur le sujet de « La valeur travail. » et Patrick sur « La mise en œuvre du changement dans l'entreprise et l'augmentation des risques psychosociaux ». Ils ont tous deux brillamment réussi, Patrick décrochant même les félicitations du jury ! Ainsi ils ont été reçus pour le certificat « Parcours certifiant culture économique et sociale ».

Tous deux de formation initiale technique, cette certification a permis de mettre en évidence l'acquisition au fil de leurs nombreuses années de militantisme de capacités à l'écrit et à l'oral, non mises en œuvre dans le contexte professionnel, et donc globalement non valorisées. Ce cursus a permis justement de mettre en évidence que globalement, tout syndicaliste, engagé pour la défense des intérêts collectifs des salariés de l'entreprise, acquiert ce faisant effectivement des savoirs faire que la direction peut, et doit, reconnaître d'une façon plus transparente qu'elle ne le fait aujourd'hui.

En cette matière, la prise de conscience doit se faire auprès de tous les hiérarchiques en charge de mandats, ce qui est en jeu c'est la qualité du dialogue social que ce soit au niveau du sommet de l'entreprise, des organismes paritaires extérieurs et, évidemment, jusqu'aux ateliers où les enjeux sont les plus nombreux et directs.



VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE... SYNDICALE !



UN NOUVEAU SITE INTERNET : WWW.CFECGC-PSA.COM

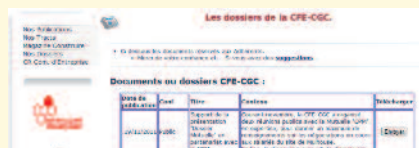
Vous l'avez peut être déjà remarqué, ou pas !
Mais depuis quelques mois le site internet de votre section Syndicale CFE-CGC a fait peau neuve.
www.cfecgc-psa.com

En plus de l'aspect, qui datait tout de même de plus de 10 ans, nous avons travaillé pour mettre à votre disposition un outil plus convivial, qui vous rend plus de services ! Plus de services pour tous, mais surtout à nos Adhérents !



Aujourd'hui, en vous "loggant", vous accédez :

- A nos derniers compte-rendus de Comités d'Entreprise (documents que nous nous efforçons d'être le plus complets possible).
- A une "bibliothèque" de Dossiers sur de nombreux sujets (parfois en avant première) tels que :



- la Mutuelle,
- les Retraites,
- les infos des derniers CCE (Comités Centraux d'Entreprise)
- les Entretiens Individuels...

- A l'espace VVP qui vous permet de mettre en ligne, et de gérer vos annonces de vente de vos **véhicule PSA**.



- C'est gratuit, pas de limitation sur l'âge et le nombre de véhicule...

Pour créer votre Compte, cliquez sur l'onglet "Adhérent" puis (dans le menu gauche) sur **"Créer un compte"**.



Remplissez les infos minimales, et dans les 24h maximum (le temps de valider que vous faite bien partie de la Section) votre compte sera opérationnel. Par la suite, en cas de perte de mot de passe ou autre, c'est vous qui pouvez gérer.

Le plus complet pour pouvoir répondre au mieux à toutes vos questions !

C'est l'Objectif de Votre Section Syndicale avec cet outil.

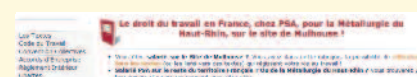
Un salarié PSA du Site de Mulhouse y retrouve TOUS les Textes qui régissent sa vie au travail :

- Accords d'Entreprise,
- Accords d'Établissement,
- Conventions Collectives,
- Accords Territoriaux,
- Règlements intérieurs,
- Les "Chartes", même les anciennes versions ou celles qui ont disparues !...

Les Instances Syndicales ne sont pas très facile à... décrypter !

Pas évident, dans ces conditions de savoir à qui s'adresser. Là aussi, nous avons tenu, en vous présentant nos Instances, à faire un effort sur la pédagogie et à vous aider à trouver le bon interlocuteur. Avec les "Instances", vous savez qui fait quoi ! **Avec "L'agenda de la section", vous savez quand !**

Rendez-nous visite et n'hésitez pas à nous faire part de vos idées.





CAISSE DE PREVOYANCE MULHOUSIENNE
45 rue de la Sinne – B.P. 1189 – 68053 MULHOUSE CEDEX 1
Tél. 03.89.45.44.14 – FAX 03.89.46.44.72
Internet : www.cpm-mutuelsante.com

Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la Mutualité immatriculée au R.N.M. sous le n° 775 642 598



Au service de votre santé
depuis près de 90 ans

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,

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, Patrick RUMMELHART et Alain TEYSSIER.

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