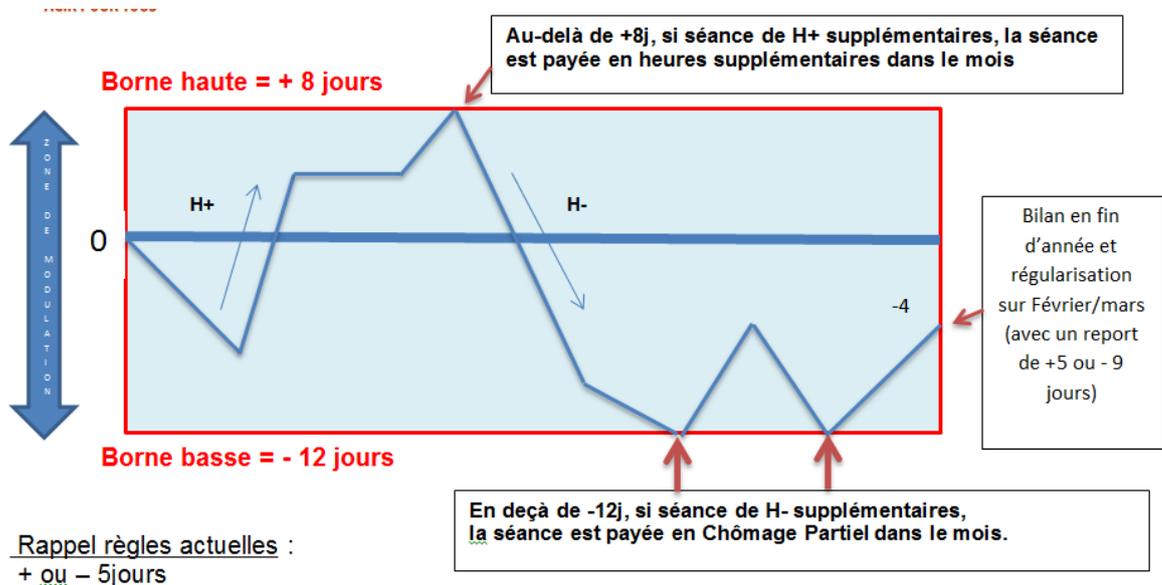


## Point d'étape sur la négociation en cours de l'accord N.E.C

### La modulation

#### Proposition Direction a +8 -12 jours



#### Exemple de bilan de fin d'année :

- Compteur = - 12 jours, remise compteur à - 9 jours, régularisation sur paie de février/mars de 3 jours (2 en février et 1 en mars) car payés en activité partielle.
- Compteur = - 9 jours, aucune modification.
- Compteur = + 8 jours, remise compteur à + 5 jours, régularisation sur paie de février de 3 jours en heures supplémentaires.

#### Infos complémentaires :

- Au-delà de 140 h de H- soit 20 jours l'activité partielle passe à 75% du brut. (90%net)
- Annulation des H- modulation au bout de 3 ans ou en cas de mobilité hors pôle, idem pour un passage en horaire de journée (6 mois confirmés)



- Les heures sup. majorées de 25% + 15 euros dès la 2<sup>ème</sup> séance sup dans le mois.
- Délai prévenance H+ à 7 jours sinon paiement des H+ dans le mois avec majoration.
- Régularisation des H- en fin d'année (2 jours sur Février, le solde sur Mars)
- Prime de prévenance tardive si annulation de samedi à moins de 48h.



### Avis CFDT :

La CFDT a pesé de tout son poids pour que la Direction revienne autour de la table avec des propositions acceptables ! Au regard du contexte et de l'avenir très incertain de l'activité partielle, l'élargissement de la limite basse permet de limiter l'impact sur le salaire. Nous notons positivement l'acceptation par la Direction de l'annulation des H- au bout de 3 ans et du lissage de la régularisation sur 2 mois (revendications cfdt).

## Nuit aménagée

Ce dispositif supplémentaire proposé n'a pas pour vocation de remplacer la nuit permanente. Ce régime de nuit aménagé basé sur le volontariat se rapproche de la nuit variable qui avait été un fiasco !

Ne reprenant pas les erreurs commises, la Direction propose :

- Un régime de 28h30 sur 5 jours.
- Un salaire de doublage pour un 28h30 en nuit.
- Les heures complémentaires individuelles payées chaque mois.
- La mise en place d'une prime mensuelle incitative. Montant en cours de négociation.
- Les majorations des heures complémentaires individuelles et collectives payées chaque mois.
- Utilisation possible de « l'overtime » en cas d'aléa et payé dans le mois en heures complémentaires individuelles.
- La période de référence est de 12 mois modifiable en local.(régularisation H+H-)

### Nota :

Dispositif principalement pour les Usines Terminales, pas les usines DMB (la Direction se garde tout de même la possibilité)

**Pour la CFDT, nous ne sommes pas opposés au principe de nuit variable à temps partiel qui répond à des pics d'activités ne nécessitant pas la mise en place d'une nuit permanente. Afin que ce dispositif basé sur le volontariat soit une réussite, la CFDT a demandé que la prime incitative soit à la hauteur des attentes !**



## Télétravail

### Le télétravail dans le groupe en chiffre :

2198 salariés ont signé un avenant de 1 à 2 jours de télétravail soit 9% des salariés répondant aux critères d'éligibilité.

Les 2/3 des salariés travaillent en région parisienne. 71% d'hommes et 29% de femmes. 64% IC et 36% de TAM. 80% sont sur 1 jour/semaine.

L'objectif du groupe : 4000 salariés en 2019

### La Direction propose :

- de continuer sur la forme classique existante 1 à 2 journée complète/semaine, 8 jours maximum par mois.
- de créer une nouvelle forme plus flexible pour répondre à des situations occasionnelles avec la mise en place d'un compteur individuel de 20 jours/ans. Maxi 4 jours/mois et 2 jours/semaine. La consommation de ces jours est soumis à la validation du hiérarchique. Pas d'avenant au contrat de travail et pas de prime.
- de faciliter la mobilité géographique en proposant aux salariés mutés sur un autre site et ne souhaitant pas déménager la possibilité d'être en télétravail sur 3 jours.

Ces propositions pourraient être mise en place dès octobre 2016 si l'accord NEC est signé.

**Pour la CFDT, le télétravail répond à une attente forte des salariés désireux de mieux articuler les temps professionnels et personnels. Le télétravail permet également de réduire fortement les temps passés dans les transports.**

**La CFDT est favorable au télétravail sur la base du volontariat et à l'évolution des formes proposées mais sera vigilante au risque connu de perte de lien social avec le collectif.**

**La CFDT prend acte de la possibilité d'être sur 3 jours en cas de mobilité. Sur ce point la CFDT a demandé que l'avenant au contrat de travail qui est d'une durée déterminé d'un an avec tacite reconduction chaque année soit initialement prolongé. Un avenant d'une durée déterminé de 3 ans nous semble judicieux !**

**Nota : Au regard de la situation vécue par les salariés de l'empreinte DRD de Rennes, la CFDT se réjouit que cet item que nous avons évoqué à 2 reprises en Avril et Mai 2016 avec le DRH de la DRD puisse aboutir à cette évolution demandée par certains salariés.**



## Conditions de vie au travail

Ce que nous retenons sur ce thème très vaste, beaucoup de belles phrases dans les présentations mais peu d'engagement concret. Nous noterons toutefois l'objectif de réduire de moitié les maladies professionnelles.

La CFDT a une nouvelle fois insisté sur la nécessité d'améliorer la situation. Dans ce cadre, la CFDT demande des expérimentations pour démontrer que nous pouvons développer des modes d'organisation du travail innovants capables de concilier l'efficacité et l'intérêt du travail. Il faut ainsi redonner la parole aux salariés sur les questions de travail et leur permettre d'avancer avec d'avantage d'autonomie.

Nous sommes convaincus que le bien-être au travail est un élément de performance de l'entreprise. La Direction doit donner des moyens en temps afin de permettre aux salariés de réfléchir collectivement aux sources d'amélioration.

## Digitalisation



L'usine du future empruntera le digital, l'ensemble du personnel aura des formations pour rentrer dans la digitalisation, ces formations permettront d'atteindre le socle digital pour monter en compétences. Tout le personnel pourra bénéficier de formations sur la vulgarisation du digital, via des applications et un passeport digital.

L'ensemble du personnel aura l'accès par identifiant à l'intranet PSA et ses services, ex : fiches de paies, congés, annuaire, compteurs, infos groupes via les PC ou Smartphones.

**La CFDT est consciente des enjeux dans le domaine pour l'entreprise et accompagnera les salariés dans ces évolutions.**

---

**A ce stade de la négociation, la CFDT attend de voir le package complet de l'accord pour se positionner. Nous sommes satisfaits d'avoir obtenu le retrait du samedi après-midi.**

Le 9 Juin la Direction doit faire des propositions que nous espérons intéressantes sur l'intéressement, l'emploi, la prime incitative nuit aménagée, etc... Affaire à suivre !

**La CFDT un syndicalisme réformiste et constructif !**

