

FEVRIER						MARS				AVRIL				MAI				
EQUIPE		S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	S15	S16	S17	S18	S19	S20	S21
A	matin	RM2		RM2		CONGES	RM2	RM2	RM2	RM2	RM2	RM2		RM2		RM2		RM2
	après-midi		RM2		RM2								RM2		RM2		RM2	
B	matin		RM1		RM1								RM2		RM2		RM2	
	après-midi	RM1					?	RM1	RM1	RM1	RM1	RM2		RM2		RM2		RM2
N		RM1	RM1	RM1	RM1		?	RM1	RM1	RM1	RM1	RM1	RM1	RM2	RM2	RM2	RM2	RM2

LA CFDT VIGILANTE ET EXIGEANTE

Concernant la nouvelle ligne, la CFDT a demandé des précisions sur le nombre de poste, la répartition, les temps de formations aux postes, les espaces de repos, les toilettes, les postes labellisés, les vestiaires...

La CFDT a aussi insisté sur le maintien de l'emploi du personnel féminin.

La Direction devra nous apporter prochainement plus de visibilité dans les différentes instances représentatives du personnel : CE, CHSCT, DP...

La CFDT a rappelé à la Direction que toutes ces transformations (postes, environnement de travail, etc...) doivent se faire en concertation avec les salariés !

NOUVEAUX VOLUMES SOCHAUX ET MULHOUSE

Ces 2 pôles historiques, distants de moins de 70 kms, sont actuellement en pleine transformation pour produire demain, l'ensemble de leurs véhicules sur la plateforme EMP2 (tronc commun segment C et D).

Cette proximité permet de partager la production de sous-ensemble et d'avoir un tissu de fournisseurs importants.

Sites	CDI/CDD	Intérim	Véhicule
Sochaux	8800	1600	308, 3008, DS5, Opel Grandland X.
Mulhouse	6000	1000	2008,C4, DS4, DS7 Crossback

En positionnant des véhicules à fort volume de production, la Direction a tous les ingrédients pour faire des économies d'échelles permettant d'atteindre un prix de revient de fabrication (VAPRF) très intéressant.

Pour des raisons stratégiques, le groupe communiquera ultérieurement sur les nouveaux modèles attribués.

On ne va refaire le match de ces dernières années mais il faut être clair, le site de Rennes (petit poucet) ne joue plus dans la même division que Sochaux et Mulhouse.

La CFDT se réjouit de ces annonces qui permet à nos collègues de l'Est d'avoir de la visibilité au-delà de 2020 **mais quel sera l'impact pour Rennes ?**

Comment être aussi compétitif que ces 2 énormes pôles de production ?

Pour sauver notre site qui en 2014, était condamné à une mort à petit feu, les salariés Rennais ont accepté beaucoup de sacrifices (salaires, flexibilité, charge de travail, etc).

Les collectivités (Conseil Régional, Conseil Général et Rennes Métropole) ont, elles aussi mis la main à la poche pour obtenir le C84 et surtout la modernisation de notre process industriel.

Tous ces efforts devront-ils encore continuer pour coller au plus près des prix de revient de Sochaux et Mulhouse ?

Pour la CFDT, les efforts consentis par les salariés ces dernières années ont été importants mais nécessaires pour sauver nos emplois et notre site. Désormais nous avons un peu de visibilité sur l'avenir et un engagement signé du Groupe de produire à Rennes jusqu'en 2024.

Pour la CFDT, ce niveau d'effort n'a pas vocation à perdurer.

L'avenir de Rennes ne pourra pas se construire avec des salariés dégoûtés par le manque de reconnaissance, la flexibilité abusive, etc

Pour la CFDT, le groupe doit permettre au site de Rennes d'utiliser pleinement sa capacité industrielle gage de performance économique et de pérennité !

Au regard du plan produit Groupe, la CFDT demande l'attribution d'un projet de véhicule à produire à partir de 2021.

CHAUFFAGE / ECLAIRAGE

La CFDT a interpellé Mme JODER Directrice du site lors du dernier CE :

« Vous avez récemment communiqué sur la nécessité d'être vigilant sur la sécurité des salariés, vous serez par conséquent sensible à notre demande d'avoir comme le stipule l'article R.4223-2 et R.4223-13 du code du travail des conditions de travail en termes de chauffage et d'éclairage répondant aux normes. »

SALARIES INTERIMAIRES



La semaine dernière, la CFDT accompagnait quelques intérimaires de la logistique pour échanger avec la Direction sur leur mécontentement concernant les problèmes du niveau de rémunération liés à l'impact des heures non travaillées.

Suite à cela, la Direction a répondu favorablement à cette revendication :



Un acompte de 56€ sera versé dès que 7h de H- sont réalisées sur un mois (à la place de 21 heures aujourd'hui). Cet acompte sera ensuite reconduit pour les jours suivants lorsque 14 ou 21 heures de H- seront atteintes. Il sera appliqué en octobre et si besoin en novembre.

En fin de mission, un bilan H+ / H- sera réalisé afin de garantir une rémunération sur la base de 35h hebdo et pourra donner lieu à une régularisation.

Exemple : 14h d'H- sur le mois. Versement acompte de 112 €

**Cet acompte permet d'avoir un
salaire sans impact des heures
non travaillées.**



Nota : La CFDT a également demandé que le délai de prévenance notamment en cas de renouvellement du contrat soit d'un mois.

Lors de cette entrevue, la Direction nous a précisé les règles d'évolution de coefficient :

- Opérateur coefficient K170 peut passer après 6 mois au K175. (+19 € brut/mois)
- Cariste coefficient K170 peut passer après 6 mois au K180 (+27 € brut/mois)

Vous vous posez des questions sur votre salaire ou votre contrat ?

Vous pouvez contacter :

**Nathalie LORET Déléguée Syndicale CFDT Manpower cfdtloret@orange.fr
ou vous adresser à nos élus CFDT PSA sur le site**

**AVEC LA CFDT, ON NE SUBIT PAS LE QUOTIDIEN, ON LE FAIT EVOLUER
POUR MIEUX CONSTRUIRE !**

