

Bilan Accord de compétitivité NEC

A n'en pas douter, l'évènement majeur de cette rentrée est la négociation du prochain accord de compétitivité souhaité par la direction. L'accord en vigueur, Nouvel Elan pour la Croissance (NEC) arrive à son terme au 31 décembre 2019. Dans un contexte politico-économique très agité et incertain, quelles seront les intentions de notre direction ?

ACCORD NEC : côté financier c'est positif....

Ce dernier accord NEC a été une vraie réussite pour l'entreprise. Il a permis au groupe PSA de se refaire une santé presque insolente en quelques années seulement. Même si nous ne connaissons pas encore les chiffres pour l'année 2019, les prévisions pour cette année sont plutôt optimistes. Les résultats financiers du groupe n'ont fait que progresser durant l'application de cet accord et ce, malgré le rachat et le redressement d'Opel/Vauxhall :

- ❖ Marge opérationnelle (MOP) progressant de 6,1% (2017) à 8,7 % (1ère Trimestre 2019)
- ❖ Résultat Opérationnel Courant (ROC) de 2,787 M€ en 2017 à 4,476 M€ en 2018
- ❖ Distribution de primes d'intéressement à un niveau jamais atteint

	Minimum bruts *
Montant total versé en 2019 au titre de l'exercice 2018	3 212€
Rappel versé en 2018 au titre de l'exercice 2017	2 657€
Rappel versé en 2017 au titre de l'exercice 2016	2 175€
Rappel versé en 2016 au titre de l'exercice 2015	1 812€
Rappel versé en 2015 au titre de l'exercice 2014	944€
Rappel versé en 2014 au titre de l'exercice 2013	164€
Rappel versé en 2013 au titre de l'exercice 2012	238 €

*Pour un salarié à temps plein présent toute l'année.

- ❖ Plancher d'augmentation salariale : inflation +1 % (sauf Rennes en raison de notre accord site CAR)
- ❖ L'embauche de 1364 CDI en juin 2019 pour la division auto et le départ en congé senior de salariés âgés.
- ❖ Le maintien des volumes de production en France (plus de 1 millions de véh/an) avec au moins un lancement dans chaque usine terminale.
- ❖ Le télétravail permettant une diminution de la fatigue et du stress lié au transport

ACCORD NEC : le revers de la médaille

Si cet accord semble quasi parfait de l'extérieur, en interne, la réalité n'est pas si rose et des améliorations sont indispensables car d'autres effets, moins positifs sont apparus.

- ❖ Des problèmes de fonctionnement dans les équipes. Des réorganisations à répétition, floues, accompagnées de réduction d'effectifs drastiques qui affaiblissent les équipes et créent des conditions de travail stressantes.
- ❖ Un matraquage de communication pour les mesures DAEC externes, proche du harcèlement qui donne au salarié le sentiment qu'il n'est plus le bienvenu dans son entreprise !
- ❖ Une modulation qui a permis de limiter le recours à l'activité partielle et donc de limiter les pertes de salaire mais une "organisation désorganisée". Des H+ ou H- de dernière minute, aucune visibilité d'une semaine sur l'autre impactant fortement la vie de famille des salariés.
- ❖ Un budget formation pas assez conséquent pour affronter les bouleversements technologiques.
- ❖ Le temps de formation pendant le temps de travail difficile à appliquer.
- ❖ Une gestion des qualifications de métiers (sensible, équilibre, tension) sans lien avec les réorganisations successives, ne donnant aucune visibilité à moyen terme aux salariés
- ❖ Un cloisonnement entre les entités limitant la mobilité interne.

Le prochain accord devra prendre en compte tous ces écueils pour que la composante humaine reprenne le pas sur la composante économique. Notre direction ne doit pas être dans le déni et poursuivre sur la même voie avec le message "tout va bien". Ignorer les avertissements engendrera des problèmes sociaux et au final économiques.

Début Négociation Accord NEC 2

La négociation sur le nouvel accord de compétitivité appelé NEC Phase 2 a démarré les 26/09 et 02/10/19 avec les thèmes de développement des compétences/ GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences) et l'intéressement.

Developpement des compétences et GPEC

Une demande de la CFDT semble avoir été entendue : donner aux salariés une vision sur plusieurs années des métiers et activités d'avenir chez PSA et y associer un plan de formation approprié.

- Un observatoire des métiers en lien direct avec les plans moyen terme (3 ans). Chaque direction présente sur chaque site devra partager les orientations et les besoins aux collaborateurs.
- Deux plans de formations par an pour mieux répondre au besoin des salariés.
- Un compte de temps formation pour les cadres et TAM de 7 jours annuel. Des journées entières dédiées à la formation sur le temps de travail.

Intéressement et Participation

La CFDT a demandé une séparation de l'intéressement et de la participation pour plus de clarté. Actuellement la participation vient systématiquement en déduction de l'intéressement. La direction est restée ferme et refuse de modifier l'état actuel.

Dimensionnement de l'enveloppe :

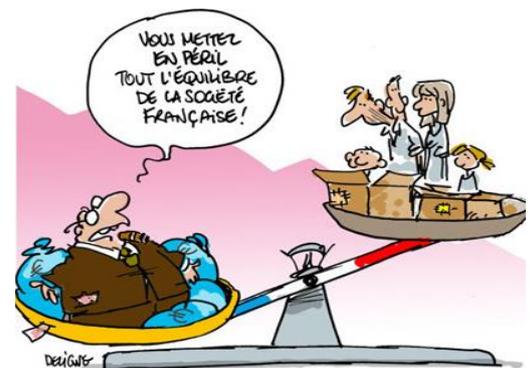
La direction souhaitait conditionner l'intéressement à l'atteinte d'objectifs de Qualité et de respect des normes CO2. La CFDT y est fermement opposée. L'intéressement a pour objectif de redistribuer les profits de l'entreprise et seuls les résultats économiques doivent être pris en compte, aucun autre critère ne devant pas venir minorer la redistribution des bons résultats. Face à nos arguments, la direction finit par reculer sur le CO2 mais souhaite maintenir le critère Qualité. La CFDT a vivement manifesté son désaccord sur ce dernier critère totalement injuste : les salariés ne sont toujours responsables de la non qualité !

Calcul de l'enveloppe :

Actuellement, l'atteinte d'un pourcentage de marge opérationnelle dégage une somme correspondant à un pourcentage de la masse salariale (cumul des salaires brutes des salariés). Cette masse salariale diminuant d'année en année avec les départs volontaires et autres, la CFDT a revendiqué que **l'atteinte d'un pourcentage de marge opérationnelle dégage désormais un pourcentage direct des bénéfices. La direction a accepté d'étudier cette possibilité.**

Répartition de l'enveloppe :

La CFE/CGC, appuyée par la direction, souhaite de manière complètement décomplexée revenir sur le mode de distribution de l'intéressement en demandant un système favorisant les salaires élevés. La CFDT a obtenu au fil des ans une réduction des écarts de prime d'intéressement entre les petits et gros salaires, c'est un engagement majeur de la CFDT qui repose sur des valeurs d'équités. Revoir le plancher/plafond pour favoriser les TAM/Cadres au détriment des OP est inacceptable pour la CFDT parce que **tous salariés contribuent à la richesse de l'entreprise quel que soit leurs catégories sociaux professionnelles !!**



Seuils d'évolution du montant :

La direction souhaite conserver une redistribution par palier. Actuellement, que nous obtenions 4% ou 4,9% de marge opérationnelle, le montant de la prime sera le même. La CFDT demande un schéma à minima linéaire pour que chaque progression entraîne une augmentation intéressement, mais aussi une inflexion positive au-delà de 5% de marge opérationnelle

Présentéisme :

La direction souhaite maintenir un critère de présentéisme pour définir le montant de la prime. La CFDT a revendiqué la neutralisation de certains événements impactant l'intéressement (arrêt maladie, congé paternité,...), et la possibilité de compenser les absences par les séances supplémentaires de modulation. Malheureusement, aucune souplesse n'est possible à cause des règles strictes de l'URSSAF. La CFDT a demandé des simulations pour juger de l'impact de différents curseurs : aucun critère et une prime unique, modification de la répartition rémunération/temps de présence porté à 70/30, etc...

Abondements :

La direction propose de renouveler un plan Accelerate pour permettre aux salariés d'acquérir des actions en bénéficiant d'un abondement.. La CFDT a demandé que cela se fasse en lien direct avec l'intéressement pour que les salariés puissent utiliser les sommes de leur intéressement sans impact fiscal. La direction étudie cette demande qui semble possible.



**UNE
RETRAITE
JUSTE
JUSTE
UN
DROIT !**

CE QUE VEUT LA CFDT

Après la remise des préconisations du haut-commissariat à la réforme des retraites et alors que s'ouvre une deuxième phase de concertation et une consultation associant plus largement les citoyens, **la CFDT fait valoir ses propositions pour une retraite plus juste, plus solidaire et adaptée aux aspirations nouvelles des travailleurs.**

S'il n'y a aujourd'hui pas d'urgence financière, il y a par contre urgence **à rétablir la confiance dans le système et réparer les injustices qu'ils génèrent.** Aujourd'hui, trop nombreux sont celles et ceux qui sont convaincus qu'ils n'auront pas de retraite, et trop répandu est le sentiment que le système ne traite pas tous les travailleurs de façon équitable (Régimes spéciaux). Contrairement à d'autres organisations syndicales qui sont avant même de négocier dans le refus d'une réforme, la CFDT s'engage pour le changement, consciente des injustices du système actuel et des droits à conquérir.

VRAI / FAUX ? « Un système par points, c'est la fin de la répartition et de la solidarité »

FAUX! Dans un système à points comme dans un système en annuités, le principe c'est la retraite par répartition : les cotisations versées par les actifs sont immédiatement utilisées pour payer les pensions des retraités. Contrairement à la capitalisation, où chacun épargne de son côté, quand ses revenus le lui permettent, **la répartition organise la solidarité intergénérationnelle.** Quant aux dispositifs de solidarité qui permettent de prendre en charge les cotisations retraite de ceux qui sont privés de revenus (chômage, maladie, maternité, etc), ils fonctionnent de la même façon dans tous les cas : les cotisations sont versées au régime de retraite par un tiers (l'assurance-chômage, l'assurance maladie, etc.) et la réforme n'y changera rien ! Les points ou les annuités ne sont qu'une modalité de comptabilisation des droits qui ne modifie rien à la répartition ni à la solidarité. (Système utilisé aussi pour la complémentaire AGIRC-ARRCO et jamais remis en cause)

Ce que veut la CFDT :

La CFDT n'est pas attachée à une méthode ou une autre, **mais elle exige :**

- Un système où les droits sont ouverts dès le premier euro cotisé. Aujourd'hui, trop de périodes travaillées n'ouvrent aucun droit à la retraite.
- Un système solidaire qui fonctionne non seulement entre les générations, mais aussi au sein d'une même génération pour prendre en compte les aléas de carrière (le chômage) et de vie.

VRAI / FAUX ? « Le futur système de retraites sera universel »

VRAI! La réforme devrait concerner tous les actifs à partir de la génération 1963 : salariés du privé, fonctionnaires, régimes spéciaux, professions libérales... Les modalités de calcul seront identiques : points, taux de cotisation (avec une adaptation pour les libéraux), minimum de pension, droits familiaux, droits conjugués...

Ce que veut la CFDT :

Le système actuel pénalise fortement les polys pensionnés car chaque régime a des règles de calcul différentes. Or, aujourd'hui, il est fréquent d'exercer plusieurs métiers avec différents statuts dans une vie professionnelle. La CFDT demande que le système rassemble tous les actifs. C'est la seule façon de consolider la solidarité pour qu'elle ne soit pas fragilisée par l'évolution, voire la disparition, de tel ou tel métier. Enfin, universel ne veut pas dire uniforme : si le socle de règles doit être large et commun, des règles spécifiques peuvent exister, si elles ont été négociées par les partenaires sociaux et financées par l'employeur.

VRAI / FAUX ? « Dans un système à points, les droits et les pensions vont baisser »

FAUX! La générosité du système de retraite ne dépend pas des points ou des annuités, mais du montant des cotisations prélevées. Les modalités de calculs des droits ne déterminent que la répartition de ces ressources entre les retraités. Les salariés du privé ont depuis 70 ans un régime en points confié à l'Agirc-Arcco et géré par les partenaires sociaux. Non seulement ce régime n'a pas baissé les pensions, mais il a permis de relever le niveau de vie des retraités : pour éviter une baisse des pensions, c'est le système qu'il faut contrôler.

Ce que veut la CFDT :

La CFDT a toujours exigé que la réforme ne s'accompagne pas d'économies : les ressources du système doivent rester les mêmes, c'est la répartition qui doit changer au profit des personnes les moins favorisées sur le marché du travail. Plus le système est complexe, plus il est difficile à contrôler. C'est l'un des enjeux de cette réforme : un système plus clair, plus simple, dont la gouvernance est facilitée.

VRAI / FAUX ? « Il faudra travailler plus longtemps »

FAUX, mais le rapport vis-à-vis du temps de travail a évolué : la durée effective par jour, par semaine, par mois, a diminué avec les congés payés et les 35h. On travaille aujourd'hui différemment de nos aînés. Avec l'allongement de l'espérance de vie, on passe beaucoup plus de temps en retraite (plus de 20 ans en moyenne) c'est un véritable temps de la vie. On travaille de plus en plus longtemps, non pas en raison de la réforme en cours, mais du fait des réformes antérieures. Si l'espérance de vie continue d'augmenter, les générations futures seront confrontées au même choix : augmenter la durée d'activité, augmenter les cotisations ou réduire le niveau des pensions.

Ce que veut la CFDT :

La CFDT a toujours plaidé pour une reconnaissance des carrières longues, et elle a obtenu que ce dispositif soit conservé et transposé dans le nouveau système. La CFDT revendique surtout que les travailleurs puissent choisir le moment et les modalités de leur départ en retraite. Elle veut une retraite choisie, une « retraite à la carte » grâce à un dispositif de retraite progressive plus incitatif, voire plus contraignant pour les employeurs. Elle refuse tout dispositif type « âge pivot » qui impose un âge identique de départ à la retraite, car cela pénalise ceux qui ont commencé à travailler plus tôt et/ou ont eu des métiers pénibles. Certains veulent travailler plus longtemps et le peuvent, d'autres exercent des métiers pénibles ou ont commencé leur carrière jeunes. Les carrières ne sont pas uniformes, les aspirations professionnelles et personnelles non plus. Il faut en tenir compte. La CFDT demande donc une véritable politique d'emploi des séniors, d'aménagement des fins de carrière, de réflexion sur la transition emploi/retraite, et une attention particulière sur le chômage des séniors. (Prévention et accompagnement)

VRAI / FAUX ? « La pénibilité du travail sera prise en compte dans le système de retraites »

FAUX! En 2017, le C2P a remplacé le C3P (compte professionnel de prévention). Il ne prévoit plus que six critères au lieu de 10 ans auparavant qui peuvent être pris en compte pour qualifier la pénibilité du travail et faire bénéficier le salarié de formations en vue d'une reconversion, d'un passage temps partiel ou d'un départ anticipé à la retraite. Si le seuil des six critères devrait être revus (pour le travail de nuit par exemple), il n'est pas question de réintroduire les quatre autres critères, notamment la manutention des charges lourdes ou les postures pénibles.

Ce que veut la CFDT :

La CFDT a toujours milité pour une prise en compte renforcée de la pénibilité du travail, soit de manière préventive (formations, aménagements de poste, réduction du temps de travail, etc.), soit par des départs anticipés à la retraite, demande qui s'est concrétisée par le C3P. Mais le passage au C2P a considérablement réduit son envergure. La CFDT demande que les salariés qui ont perdu leur droit à la reconnaissance et à la compensation de la pénibilité de leur travail notamment dans l'industrie et le BTP le retrouvent, d'une façon ou d'une autre. La CFDT demande aussi la baisse des seuils de tous les critères.

VRAI / FAUX ? « La réforme des retraites va pénaliser les femmes »

FAUX! Actuellement, l'écart de pension entre hommes et femmes est de 37% (hors pension de réversion). La majoration de durée d'assurance, la majoration de pension de 10% au troisième enfant, et la pension de réversion ne suffisent pas à réduire les inégalités héritées du marché du travail. La majoration de durée d'assurance perd de son utilité avec la montée de l'activité féminine, et la majoration de pension bénéficie plus aux pères dont les rémunérations sont plus élevées. La réforme en cours bénéficie aux femmes de deux façons : le système à points profite aux travailleurs qui ont le moins de promotions, donc aux femmes qui sont actuellement pénalisées par le système en annuités ; le remplacement de la majoration de la durée et de pension par une attribution de points dès le premier enfant bénéficiera pleinement aux femmes.

Ce que veut la CFDT :

C'est notamment parce qu'il bénéficie aux femmes que la CFDT soutient le passage à un système à points. Pénalisées sur le marché du travail tant sur la rémunération que dans le déroulement de carrière, les femmes sont aujourd'hui les plus désavantagées par les régimes en annuités qui avantagent les carrières très ascendantes des hommes. Et il faut aller encore plus loin : les majorations de droits au titre des enfants doivent être forfaitisées, et non proportionnelles au revenu. L'impact de la maternité sur la carrière et l'emploi est proportionnellement plus fort pour les travailleuses les moins qualifiées et les moins rémunérées. Les baisses de pensions doivent être mieux revalorisées que ce que prévoit la réforme (85% du smic). Les femmes étant discriminées en matière de rémunération doivent être mieux protégées de la pauvreté en retraite. Bien sûr tout cela ne doit pas faire oublier qu'il faut agir en amont sur les inégalités de rémunérations et de carrières entre les femmes et les hommes.