

Demain, quelle organisation du travail à la Janais ?

Le vendredi 1/10, vous avez été près de 200 salariés à débrayer ! Merci à tous ceux qui ont répondu à notre appel et qui renforce notre capacité à peser dans les discussions !

Fin septembre, malgré notre mise en garde, la Direction avait fait le choix de conserver un tableau de travail prévisionnel de fin d'année avec 10 samedis sur 11 + 1 jour férié !

En affichant un tableau de travail de fin d'année aussi chargé en samedi alors même que nous sommes passés en 1 seule équipe et qu'elle est incapable de prévoir si l'on travaille dans 2 jours, à engendrer de la colère et de l'incompréhension.

Au regard de l'attitude de la Direction, la CFDT a pris ses responsabilités en appelant au débrayage ! La Direction a sous-estimé notre capacité à mobiliser les salariés si elle va trop loin !

Ce débrayage doit sonner comme un rappel à l'ordre ! Rien ne pourra se faire sans les salariés !



CONCERTATION SUR LES HORAIRES ET TABLEAU DE TRAVAIL

La réunion du 5 Octobre a été décevante, la Direction n'a pas réellement dévoilé son jeu mais aucun doute qu'elle cherchera à obtenir plus de flexibilité pour assurer les volumes de production demandés par le commerce et à améliorer la VAPRF ! (Valeur Ajoutée Prix de revient fabrication)

Avant de retrouver notre deuxième équipe, il y aura obligatoirement une période transitoire plus ou moins longue dans laquelle nous devons avoir une organisation du travail permettant de produire un volume de véhicule intermédiaire soit entre 1 et 2 équipes. Quelle organisation demain ? quels horaires ? 1 équipe ? 1,5 équipe ? Samedi en H+ ? rallongement d'horaire ?

La CFDT est consciente des enjeux et de la nécessité d'être performant économiquement mais également socialement ! L'organisation du travail retenue devra respecter l'équilibre vie pro/vie familiale et ne pas impacter la prime d'équipe. Pour la CFDT c'est une ligne rouge !

Lors de cette réunion, la CFDT a une nouvelle fois demandé d'arrêter le délestage des 5008 sur Sochaux. Cela permettrait de remonter notre 2^{ème} équipe et de reprendre nos intérimaires !

Usines Terminales en Europe



● Usines terminales fabriquant des SUV (3008, C5 Aircross, 308, DS4, Grandland X...) :

- Russelsheim, Eisenach, Rennes, Mulhouse, Sochaux, Poissy, Grugliasco, Modène, Cassino, Pomigliano, Melfi, Mangualde

● Usines fabriquant des segments B et B SUV (petites voitures compactes : 208, DS3 Crossback, Mokka, Corsa...) :

- Tychy, Trnava, Poissy, Mirafiori, Saragosse, Madrid, Kragujevac, Kenitra

● Usines fabriquant des Utilitaires :
- Kaluga, Ellesmere Port, Luton, Hordain, Vigo, Gliwice, Sevelsud

Le plan stratégique du Groupe n'était toujours pas finalisé ! Vraisemblablement celui-ci devrait être dévoilé en Décembre ou Janvier 2022. Cela commence à faire long !

Par conséquent, la CFDT a exprimé son mécontentement alors même que des mesures très structurantes ont déjà été annoncées pour les années à venir et notamment en Italie.

Au regard de nos échanges avec les collectivités et l'état, on a compris que le Groupe communiquera sur son plan produit en France, une fois que les aides publiques auront été actées. Le gouvernement italien a donné 5 milliards d'euros pour l'automobile.

Les discussions pour l'avenir de Rennes s'articulent autour du remplaçant du C5 Aircross (CR3) prévu en 2025 sur la plateforme EMP2 (e-VMP) qui nous permettra en outre, de passer des véhicules électriques ! A ce stade des réflexions et au regard de la performance de notre site, nous pouvons être confiants mais nous le serons davantage quand l'attribution aura été officielle.

Dans ce futur plan produit, la CFDT souhaite obtenir un véhicule complémentaire au C5 Aircross afin de ne pas se retrouver en mono-produit car les risques sont accrus en cas d'échec commercial.

COMPTEUR DE MODULATION

Le compteur de modulation est composé d'une borne basse à **-12** jours et une borne haute à **+8** jours. Le dispositif APLD (84 % net) n'est appliqué que seulement si le compteur **H-** a atteint les **-12** jours. Il est prévu un écrêtage à chaque changement d'année sur les compteurs qui ont atteint les **-12** jours. La régularisation se fera de la manière suivante. **Exemple de bilan au 31/12 :**

- Compteur **H-** est à **-12** jours : **3 jours** au total passeront en paiement AP ou APLD = **2 jours sur la paie de Février** (compteur repassera donc à **-10 js**). **1 jour sur paie de mars** (compteur passera donc à **-9 js**).
- Compteur à **-9** jours = aucune modification.
- Compteur à **+8** jours = remise compteur à **+5** jours et paiement sur la paie de février de 3 jours en heures supplémentaires.

Le dispositif prévoit une annulation des H- modulation au bout de 3 ans. La dernière étant en Janvier 2020.



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

M. Bruno BERTIN
Directeur des Ressources Humaines France

En copie :

M. Philippe CAYLOU
Responsable des Relations Sociales France

M. Jean Marie ROBERT
Secrétaire National FGMM

Rennes, le mardi 13 octobre 2021

Objet :

Demande d'ouverture d'un Fonds de solidarité pour compenser l'APLD

Monsieur BERTIN,

Nous sommes entrés dans un régime d'activité partielle depuis plusieurs mois et celui-ci va se poursuivre encore sans doute plusieurs mois sans que nous en connaissions la durée exacte et ni dans quel volume.

La CFDT a signé un accord activité partielle longue durée pour limiter les pertes de salaires des ouvriers et des Tams. Cependant, l'impact, même s'il est atténué, reste non négligeable et se poursuit de mois en mois. L'effet répété entraîne parfois des difficultés financières pour nos salariés.

En parallèle, nous sommes aussi sollicités par d'autres salariés, non concernés par les pertes de salaires ou non concernés par l'activité partielle qui souhaiteraient aider leurs collègues. Ils voudraient pouvoir donner des jours de congés, qui, monétisés, pourraient être reversés aux salariés en activité partielle.

Nous arrivons aussi dans une période où des transferts de compteurs vont avoir lieu et provoquer irrévocablement, comme chaque année, la perte de nombreux jours de congés.

Devant cette situation, la CFDT vous demande la création d'un fonds solidaire qui permettrait d'atténuer encore les pertes de salaires des salariés en activité partielle longue durée.

Ce fonds pourrait alors être alimenté par les dons de jours des salariés volontaires comme cela se fait déjà avec les dons de Jours RTT pour enfants malade. Il pourrait également être alimenté par les jours perdus au basculement des compteurs. Plutôt que d'être détruits, ces jours seraient alors utilisés dans un esprit solidaire au service des salariés et de la cohésion sociale.

La CFDT vous demande de la tenue rapide d'une séance pour en discuter avec l'ensemble des organisations syndicales et pour que ce fond de solidarité puisse être mise en œuvre avant la fin de l'année.

En vous remerciant pour l'attention portée à cette demande.

Veuillez agréer, M. BERTIN, l'expression de nos sincères salutations.

Pour la CFDT,
Christine VIRASSAMY
Déléguée Syndicale Centrale CFDT PSA



**S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS**

**A l'attention de M. Etienne MARTIN COMMANDEUR
Directeur du site de PSA Rennes La Janais**

En copie :

**Mme Marie DOUCET
Directrice des Ressources Humaines Rennes**

Rennes, le 19 Octobre 2021

Objet : Harcèlement managérial

Monsieur le Directeur,

La CFDT tient à vous rappeler que les différents dispositifs de mobilité DAEC/RCC permettant de gérer les situations de sureffectif reposent sur le principe de volontariat.

Au regard des objectifs que vous avez en termes de réduction du nombre de pro/~~tam~~/cadre sur le site de Rennes, certains hiérarchiques zélés en oublient dans leurs communications avec les salariés cette notion de volontariat et adoptent une posture pouvant relever du harcèlement managérial.

La CFDT a toujours été sur le site dans l'accompagnement afin que l'équilibre entre intérêt économique, organisationnel et social soit trouvé mais n'acceptera jamais ce type de dérive.

La CFDT tient à vous rappeler que conformément à l'article L.4121-1 du code du travail, vous devez prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Vous avez à ce titre une obligation non pas de moyen mais de résultat.

La CFDT accompagnera en justice, les salariés estimant subir conformément à l'article L.1152-1 des agissements répétés de harcèlement moral ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à leurs droits et à leur dignité, d'altérer leur santé physique ou mentale ou de compromettre leur avenir professionnel.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Laurent VALY
Secrétaire de la section CFDT

ACCOMPAGNEMENT ENTRETIEN DISCIPLINAIRE

La section CFDT dispose d'élus formés à l'accompagnement, au conseil et à la défense du salarié. Ces élus ont également des bases juridiques permettant de veiller au bon déroulement des procédures et le cas échéant d'accompagner le salarié vers le conseil des prud'hommes en cas de contestation de la sanction retenue par l'employeur.

**Pour vous défendre, n'hésitez pas à contacter
Laurent VALY au 02.23.36.45.30**