



# LES IRRITANTS SOCIAUX SERONT-ILS REMBOURSES A 100 % ?

Syndicat de l'Encadrement

PSA Peugeot Citroën

Site de Mulhouse

## HORAIRES ... ÇA SE COMPLIQUE !

**Confirmation du pont du 1<sup>er</sup> mai**, couvert par le positionnement d'un jour de congé payé, et de **celui de l'Ascension** (jour d'annualisation pour les salariés en équipe et jour de RTT pour ceux en horaire de journée). A noter que certaines équipes seront appelées à travailler (projet A9, train hybride, ...).

**Le lundi 7 mai sera annulé** pour les tournées A, B et C du système 1. Pour le système 2, le lundi 7 mai ne sera pas travaillé mais sera récupéré le samedi 12 mai matin.

**Pour le personnel en horaire de journée, le 7 mai ne sera pas travaillé** non plus et compensé par la 3<sup>ème</sup> journée RTT positionnable collectivement.

**Semaine 17 et APLD : la CFE-CGC est à nouveau intervenue pour que cessent les pressions** à la prise de congés sur les TAM concernés par l'APLD ! **Mme RABAULT, DRH, a affirmé qu'il n'y avait aucune consigne en ce sens** et qu'elle condamnait fermement toute initiative de ce type. Dont acte ... reste à ceux qui seraient victimes de ces dérapages à se signaler à la CFE-CGC pour que l'on **indique à la Direction ceux qui ont un comportement contraire à la charte éthique.**

## CHOMAGE PARTIEL ... LES CADRES CONCERNES !

Suite à un décret du 9 mars, la Direction informe le CE que les salariés en forfait heures ou jours sont également concernés. **La CFE-CGC a pris acte de cette directive légale et a demandé à la Direction que les argumentaires, soumis à avis du CE, mentionnent clairement s'il y a des Cadres impactés, leur nombre et les services concernés.** Il ne faudrait pas que des projets soient retardés ou reportés par la mise en chômage partiel de salariés qui y travaillent.

## MUTUELLE ... MANQUE DE COMMUNICATION !

**La CFE-CGC craint que la communication et les informations** diffusées actuellement soient loin de couvrir les questions courantes que se posent les salariés. **La permanence devrait être dévolue aux cas particuliers ou épineux en priorité**, il est à craindre que cela ne soit pas le cas.

**Les imprécisions vont être autant d'irritants sociaux** qui vont peser sur le climat social, sur les relations Encadrement/équipes et risquer de perdre les salariés avec les risques financiers que cela peut comporter (double cotisations, non remboursements, etc ...).

**La CFE-CGC constate que le plan cash percute de plein fouet l'indispensable communication** qui devrait accompagner clairement et complètement le déploiement de cette mutuelle.

## RAPPORT ANNUEL SUR L'EMPLOI ... AVIS DEFAVORABLE !

**La CFE-CGC constate et regrette que les effectifs du site continuent de décroître** certes d'une manière moins importante. Nous estimons toujours et encore que **cette érosion n'est pas compatible avec les enjeux et les objectifs** qui nous sont répétés au quotidien. **Au niveau de l'Encadrement, ces sous-effectifs sont démontrés par le volume d'heures supplémentaires**, qui depuis 2 ans, a plus que doublé. Les informations que la CFE/CGC a par ailleurs, quant au **maintien des « schwartz karnetts »**, font d'ailleurs craindre que ces chiffres soient sous évalués. **Nous soulignons l'effort entrepris par l'Encadrement** pour répondre à la fois au besoin du client en nombre de véhicules fabriqués et augmenter la rentabilité du site. Cet effort se fait souvent au détriment de la vie de famille. Cet effort doit être compensé par une **reconnaissance du travail effectuée ainsi qu'une politique salariale cohérente.** Il ne doit pas couvrir un sous-effectif sur des secteurs stratégiques particuliers ou des métiers en tension notamment chez les hébergés. Le rapport annuel sur l'emploi est plus un constat des réponses de l'entreprise à l'environnement économique et industriel que d'un bilan des orientations à moyen et long terme du site de Mulhouse dans ce domaine.

**Pour la CFE/CGC, le traitement réservé à l'Encadrement dans la politique de l'emploi (et salarial) du Groupe conduit à un avis défavorable** quant à ce rapport.

## DIVERS ... MAIS PAS SANS IMPORTANCE !

**RU en poste : 3 au Ferrage, 3 en Peinture ...** c'est toujours et encore éloigné de la réalité. Refus d'informer de la part de RSH ou refus des Unités d'informer les représentants du personnel ... c'est affligeant.

**UEP : 29 supérieures à 40 salariés (dont 8 au-delà de 50) et 374 inférieures à 40 (dont 311 inférieures ou égales à 30).** **Chassez le naturel ... nouvelle dégradation !** Ce yoyo permanent démontre qu'il n'y a pas de volonté de tenir le standard au niveau des effectifs.

SOLIDAIRES ET RESPONSABLES,  
ENSEMBLE, CONSTRUISONS L'AVENIR !

Le + syndical

# SEMAINE 17 ET APLD

## MODE D'EMPLOI

En l'absence de communication claire de la Direction et pour permettre à toutes et tous de bien comprendre les règles applicables lors de la semaine 17, ci-dessous les possibilités :

**VOTRE SITUATION DOIT, OBLIGATOIREMENT,  
VOUS ETRE PRECISEE PAR L'EMPLOYEUR.**

**TRAVAIL** (1, 2, 3, 4 ou 5 jours ... selon consignes de la hiérarchie).

**APLD** (1, 2, 3, 4 ou 5 jours ... selon informations de la hiérarchie) :

APLD à domicile (90 % du net).

APLD avec Séances de formation (100 % du net) ... **si non participation aux formations**, vous êtes considéré en APLD à domicile (90 % du net).

Si votre hiérarchie ne vous a donné aucune information quant à votre situation, la CFE-CGC vous conseille de ne pas interpréter la position de l'employeur. **Votre contrat de travail vous impose, EN L'ABSENCE DE CONSIGNE FORMELLE, de venir à votre poste comme à l'habitude.**

**Rappel :**

**LA PRISE DE CONGES NE PEUT PAS VOUS ETRE  
IMPOSEE POUR COMPENSER DES JOURS APLD.**

**CE SERAIT ILLEGAL ...**