

n°8



CONSTRUIRE !

Bulletin d'information CFE-CGC de PSA Citroën-Peugeot Mulhouse



ATI... HEBERGEMENT COMPRIS ?

Outre le fait que le personnel de l'Encadrement se trouvera toujours entre le marteau et l'enclume avec ce que cela implique de responsabilités, de charge de travail et de stress, il existe une catégorie de personnes qui se trouve sous les coups de deux marteaux : l'ATI (Amont Technico - Industriel).

En plus d'être responsable vis-à-vis du fabricant, en rendant des comptes à la Direction de la Fabrication, une population du CPM est devenue " HEBERGEE du CPM " par une nuit de pleine lune ! D'ailleurs le dictionnaire détaille ainsi : " logée, abritée, accueillie sur son sol ".



La réorganisation de PSA en est l'instigatrice. Son but était la centralisation, fonction par fonction sous une même Direction, loin, là-bas à Vélizy ou ailleurs, mais très loin aussi, des services informatique, méthodes, études... de chaque Site de Production. Avec les avantages et inconvénients que cela implique.

Si cela aura engendré des gains et dans certains cas, une meilleure réactivité, à l'inverse : où sont les interlocuteurs des hébergés de Mulhouse au niveau de la Direction du Personnel ? Pas au 6^e étage du building en tous cas. Chaque Direction hébergée a son propre DRH, toujours aussi loin, là-bas, ailleurs...

Cet état de fait pose des problèmes pour l'intégration des hébergés dans les négociations d'un accord local. Ainsi, il leur faut interpréter sans arrêt les notes de services de DIFA, concernant le social, en particulier. Nous ne reviendrons pas sur l'épisode du fractionnement des congés 2001...

Ainsi, à chaque négociation avec la Direction du Site de Mulhouse, la CFE - CGC repose la question : " Quelle sera l'impact des points négociés avec DIFA, pour l'A.T.I ? ".

N'est-il pas difficile de rendre transversalement des comptes à un patron Fabricant et directement à un patron de l'A.T.I, d'avoir les inconvénients de présence sur 3 ou 4 horaires, alors que le VRAI DROIT DU SOL n'est pas reconnu ?

Il faut être vigilant, pour ne pas se retrouver dans des situations de " ghetto " où l'EXCLUSION est TOTALE.

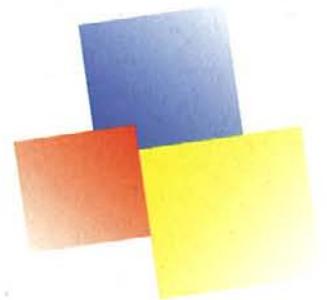
L'A.T.I représente quand même plus de 600 personnes sur le site de Mulhouse, éparpillés en de toutes petites entités d'ETAM et de Cadres, qui parfois, peuvent se compter sur les doigts d'une main !

Là où " l'union faisait la force ", certains ont trouvé opportun de " diviser pour mieux régner ".

Chaque entité pourrait être FACILEMENT et INCOGNITO, déplacée, mutée, réaffectée, transformée. Ce fut déjà le cas récemment, mais grâce à l'intervention de la CFE - CGC, les intéressés sont toujours sur Mulhouse.

Soyez sûrs que votre soutien envers la CFE - CGC favorisera la défense d'un REEL DROIT DU SOL !

Stéphane CURIR
Délégué du Personnel



Sommaire

Editorial	1
Qui sommes nous ?	2
La vie de la section	3
La Retraite de l'Encadrement	4/5
Infos, pratiques et brèves	6/7

Avril 2002

QUI SOMMES NOUS ?

Les conseillers Prud'hommes



Maurice SCHNOEBELEN

⇒ **Le conseil des prud'hommes**
C'est un tribunal spécialisé, chargé de régler les litiges individuels qui peuvent survenir entre salariés et employeurs. Il doit d'efforcer de les concilier.

⇒ **La composition est paritaire**
Il est composé de juges élus représentant les employeurs et les salariés. Ces juges s'appellent des conseillers prud'hommes. Chaque affaire est examinée par un nombre égal de conseillers prud'hommes employeurs et salariés



Michel SEGURA

⇒ **Son organisation**
Pour assurer une meilleure connaissance des problèmes liés au monde du travail le conseil est divisé en sections spécialisées. Vos représentants sont présents dans les différentes sections :

- Encadrement
- Agriculture
- Industrie
- Activités diverses
- Commerce

⇒ **Son fondement**

Combien de fois, vos proches vous ont-ils parlé des problèmes qu'ils ont pu rencontrer lors de leurs activités salariales. Vous savez que régulièrement la réglementation du Travail est bafouée dans un certains nombre entreprises :

- horaires de travail non respectés, embauches sous-payées, contrat de travail non respecté, licenciements abusifs ou économiques, pressions diverses, morales ou sexuelles, salaires non perçus, etc.

⇒ **Comment saisir le conseil des prud'hommes ?**

En allant personnellement au Greffe du Conseil des prud'hommes de votre ressort ou par lettre, le Greffe vous indiquera comment constituer votre dossier, ou en contactant vos représentants CFE - CGC qui vous indiqueront comment constituer votre dossier.



Jean MEYER

Les conseillers du Salarié



Bernard HORN



Jean Marie GRIVEL

⇒ **Cela n'arrive pas qu'aux autres !**

Vous vous êtes dit : cela ne peut pas m'atteindre !

Des signes avant coureurs s'étaient pourtant manifestés, l'ambiance se dégrade, ... puis un jour, sournoisement arrive une lettre recommandée avec AR vous convoquant à un entretien préalable de licenciement.

La plupart du temps vous avez quelques jours pour vous préparer à subir ce qui sera une épreuve difficile dans votre vie. Ce jour-là il ne faudra pas vous laisser aller... le conseiller du salarié peut vous et vous conseiller utilement.

⇒ **Les conseillers du Salarié**

Le conseiller a pour mission d'assister le salarié lors de l'entretien préalable au licenciement. Il vous assiste et vous informe sur l'étendue de vos droits.

Le conseiller va pouvoir intervenir lors du débat, apporter des conseils nécessaires au salarié et rédiger le compte-rendu de l'entretien.

Le conseiller intervient dans les entreprises où il n'y a pas de représentant du personnel.

Pour faire appel à un conseiller du salarié, il suffit de consulter la liste qui est établie dans chaque département et disponible soit auprès de la mairie, de la Direction Départementale du Travail, des sous-préfectures, de la préfecture ou à L'Union Départementale CFE - CGC du Haut-Rhin, au 8 rue de la Bourse à Mulhouse.

Important. Il faut savoir que l'employeur ne peut pas s'opposer à la présence du conseiller du salarié.

LA VIE DE LA SECTION



Accords Négociés et Signés par la CFE - CGC en 2000/2001

En 2000

05 Janvier

Avenant relatif à la Durée Effective et à l'Organisation du Temps de Travail et des Congés 2000.

17 Mars

Accord sur l'Emploi des Personnes Handicapées.

26 Juin

Avenant local sur la durée et l'Organisation du Travail et les congés 2000.

26 Juin

Avenant à l'accord Cadre sur l'ARTT.

30 Juin

Avenant à l'accord d'Intéressement.

19 Juillet

Avenant local N°1 et N°2 à l'accord cadre sur l'Amélioration de l'Organisation et la Durée du Travail, la Formation et l'Emploi.

06 Décembre

Avenant local Congés 2001 : Organisation et Temps de Travail et les congés 2001.

21 Décembre

Protocole d'accord électoral, des élections des délégués du personnel (DP) et des membres du comité d'établissement (CE) de Mulhouse.

En 2001

19 Mars

Accord relatif à la convention complémentaire maladie obligatoire des Cadres de la région parisienne.

08 Mars

Congés pour événements exceptionnels PSA.

25 Juin

Amélioration Permanente des Conditions de Travail PSA.

29 Juin

Accord sur l'exercice du droit Syndical.

Accord d'intéressement branche Automobile du groupe PSA Peugeot Citroën.

12 décembre

Avenant local à l'accord d'entreprise PSA portant sur la durée effective, l'organisation du temps de travail et les congés 2002.

Cela fait 14 accords ou avenants signés par la CFE - CGC. Chacun de ces accords ou avenants est le fruit de négociations qui dans tout les cas profitent à tous les salariés, de l'Ouvrier au Cadre. Ces accords permettent de mettre en place des garde fous, pour que salariés et directions aient une " lecture et interprétation " communes des textes, ce qui facilite leurs applications Journalières. C'est d'ailleurs cet esprit de dialogue et de concertation que prône la CFE - CGC, sans compromission.

La CFDT se vante de n'avoir signé que 2 accords en 2001 chez PSA. Tant mieux pour elle si c'est ainsi qu'elle conçoit le dialogue social... Cependant, elle ne se vante pas des accords signés par Mme NOTTAT en étroite collaboration avec le patronat :

- Signature des accords " Durafour " qui bloquent l'évolution de carrière dans la fonction publique !
- Accord avec le gouvernement sur la réforme de la sécurité sociale !
- Accord avec le MEDEF (M. Seillières) pour l'allongement des durées de cotisation pour les retraites !
- Seul syndicat signataire 35h00 chez Michelin contre l'avis de sa représentation locale !

Donc donner des leçons et faire croire que l'on ne signe pas c'est peut être bien, mais rester cohérent c'est mieux !

La CFE - CGC, quant à elle, continuera de négocier et signer des accords si cela correspond avec les besoins de l'Encadrement du Groupe PSA.



LA RETRAITE DE L'ENCADREMENT EN 2000

QUEL TAUX DE REMPLACEMENT POUVEZ-VOUS ESPÉRER ?

- Parmi l'Encadrement ayant pris sa retraite en 1999, 38 % sortent de l'entreprise, plus de 50 % du chômage ou de la préretraite.
- Un retraité sur deux perçoit plus de 61 % de son dernier salaire brut ou une retraite nette supérieure à 72 % du salaire net. Par rapport à l'ensemble de sa carrière cadre, un retraité sur deux perçoit plus de 71 % du salaire brut moyen de carrière.
- Un retraité sur deux perçoit plus de 2 120 euros bruts par mois, 1 970 euros nets. La retraite brute moyenne des ETAM et des Cadres de l'enquête s'élève à un peu plus de 2 500 euros par mois pour les hommes et 1 870 euros pour les femmes.
- Les régimes complémentaires versent près de 60 % de la retraite totale, l'Agirc 35 %. Pour les carrières cadres de plus de 30 ans, la retraite Agirc représente 40 % de la retraite totale.

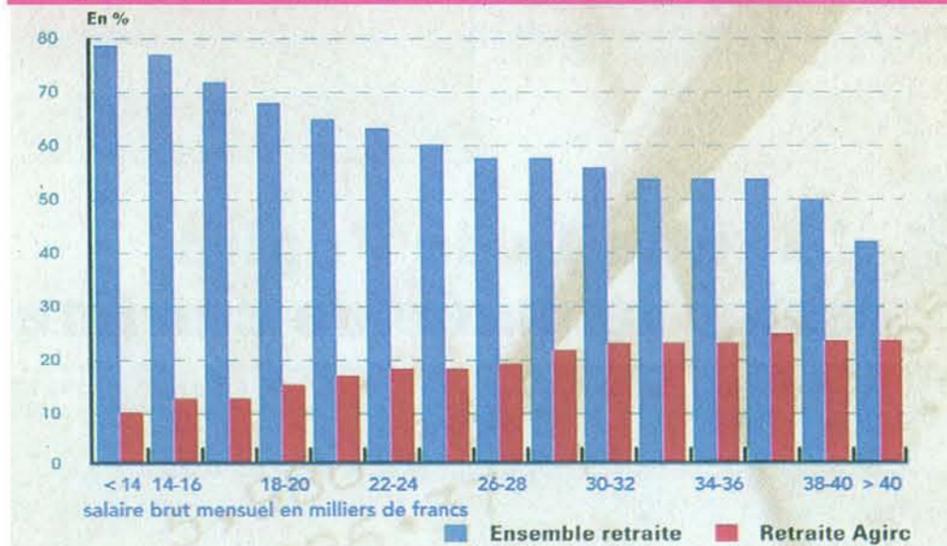
La moitié des retraités perçoivent une retraite totale brute supérieure à 61 % du dernier salaire brut, ou une retraite nette supérieure à 72 % du salaire net

Le taux de remplacement médian du salaire brut de fin d'activité par la retraite brute est égal à 61 %, c'est-à-dire que la moitié des nouveaux retraités de l'enquête perçoivent une retraite brute supérieure à 61 % de leur dernier salaire. Une femme sur deux perçoit plus de 57 % de son dernier salaire brut et un homme sur deux plus de 62 %.

Après prélèvements obligatoires, en moyenne 20 % sur les salaires et 7 % sur les retraites, ce taux de remplacement médian net atteint 72 %.

Le taux de remplacement individuel est un indicateur très dispersé, qui est plus faible dans les classes de salaire de fin de carrière, plus élevées.

TAUX DE REMPLACEMENT DU DERNIER SALAIRE SELON LE SALAIRE MENSUEL BRUT DE FIN DE CARRIÈRE



Par rapport à l'ensemble de leur carrière cadre, la moitié des retraités perçoivent plus de 71 % du salaire brut moyen de carrière, ce qui constitue le taux de remplacement médian sur le salaire moyen de carrière. Comme relevé précédemment, cet indicateur est le plus adéquat dans le cas de régimes fortement contributifs.

À partir d'une approximation sommaire du taux moyen de cotisations sociales sur l'ensemble de la carrière, le taux de remplacement médian net du salaire moyen net de carrière a pu être estimé à 77 %.

D'UNE ENQUÊTE À L'AUTRE : 1995-2000

Le rapprochement des résultats des enquêtes de 1994-1995 et de 1999-2000 fait apparaître une baisse des taux de remplacement bruts (3 points pour le médian et 5 points pour le moyen). En effet, les allocations évoluent moins, au cours de la période, que les salaires de fin de carrière. Compte tenu des évolutions des prélèvements obligatoires respectivement sur salaires et sur retraites, la baisse des taux de remplacement nets est plus accentuée.

Les données statistiques relatives à l'ensemble des nouveaux retraités du régime corroborent ce constat (voir tableau Statistiques ci-dessous). La diminution de la retraite moyenne Agirc tient à la baisse très significative des droits Agirc

acquis par les nouveaux retraités de 1999. Elle est la conséquence des évolutions défavorables des salaires et du plafond de la Sécurité sociale qui ont réduit l'assiette des cotisations et donc les points acquis. La revalorisation du point (valeur de service), limitée au cours de la période conformément à l'accord du 25 avril 1996, n'a pas compensé cette diminution des droits liquidés lors de la prise de retraite.

On constate également une diminution de l'âge moyen de départ en retraite, qui contribue à raccourcir les dernières années d'acquisition des droits, généralement les plus productives de droits pour les cadres qui sont toujours en activité.

En cinq ans, dates correspondant à l'écart entre deux enquêtes, les retraités de l'Agirc ont liquidé leurs droits en moyenne 6 mois plus tôt. Dans le même temps, leur espérance de vie a augmenté de plus de 6 mois, ils peuvent donc espérer bénéficier de leur retraite en moyenne plus d'une année supplémentaire.

La diminution des allocations moyennes est alors partiellement compensée par une durée de jouissance plus longue de celles-ci. Le bilan intergénérationnel est donc moins contrasté que la seule observation instantanée des montants liquidés pourrait le laisser penser, à condition de conserver aux pensions liquidées une règle d'indexation au moins aussi favorable que celle qui prévalait antérieurement.

TAUX DE REMPLACEMENT				
	1995		2000	
Taux de remplacement* sur salaire final	Brut	Net	Brut	Net
• Médian	64 %	76 %	61 %	72 %
• Moyen	61 %	73 %	56 %	66 %
Taux de remplacement sur salaire moyen de carrière			71 %	77%**
• Médian				

RESULTATS MOYENS SELON LES ENQUÊTES			
	1994/1995	1999/2000	ÉVOLUTION
Retraite totale (en francs)	177 225	187 824	+ 6,0 %
Retraite Agirc (en francs)	64 152	64 966	+ 1,3 %
Dernier salaire (en francs)	292 915	334 644	+ 14,2 %
STATISTIQUES DU RÉGIME			
	1994/1995	1999/2000	ÉVOLUTION
Âge moyen de prise de retraite			
• Hommes	61,4 ans	60,9 ans	- 0,5 an
• Femmes	61,9 ans	61,4 ans	- 0,5 an
Points liquidés	23 548	21 901	- 7,0 %
Valeur du point (en francs)	2,303	2,3586	+ 2,4 %
Retraite Agirc (en francs)	54 231	51 656	- 4,7 %
Espérance de vie à l'âge moyen de prise de retraite			
• Hommes	20,0 ans	21,1 ans	+ 1,1 an
• Femmes	24,3 ans	25,3 ans	+ 1,0 an

* Le taux de remplacement médian sépare les retraités en deux populations : la moitié constate un taux supérieur et l'autre moitié un taux inférieur.

Le taux de remplacement moyen rapporte la retraite moyenne de la population à son salaire moyen de fin de carrière.

** Le taux de prélèvement sur salaire moyen de carrière retenu pour le calcul du salaire net moyen constitue une approximation simple réalisée à partir de la chronique annuelle des prélèvements obligatoires et de la durée moyenne d'activité cadre de la population concernée.

Source : AGIRC



INFOS PRATIQUES ET BREVES

Retraites supplémentaires PSA

La CFE - CGC signe l'accord.

Ouvertes en septembre 2001, les négociations sur la retraite supplémentaire PSA se sont terminées le 25 mars dernier. Un projet d'accord a été soumis aux organisations syndicales prévoyant une mise en place au 2^e semestre 2002. La CFE - CGC demandait depuis 1995 qu'on examine le problème des retraites dans l'entreprise. Aujourd'hui, **nous avons abouti à un accord innovant en matière de retraite supplémentaire.** Cet accord limite la baisse prévisible des taux de remplacement (allocation de retraite/salaire d'activité) des ETAM et des Cadres dont la rémunération dépasse le plafond de la Sécurité Sociale.

Le régime proposé offre de meilleures garanties que l'Institution de Retraite des Cadres PSA, pour un coût raisonnable et touche une population plus large. L'accès au **régime concerne essentiellement les Cadres** mais aussi **les ETAM** dont le salaire dépasse même ponctuellement le plafond de la Sécurité Sociale.

Salaires PSA 2002

La CFE - CGC préserve les intérêts des ETAM.

En faisant un constat objectif, nous pouvons être satisfait du résultat des négociations :

- Les Augmentations Générales sont de 2,55%, ce qui, en terme de pouvoir d'achat, est un gain important qui flirte avec les records (par rapport à l'inflation bien entendu !) et même si un talon subsiste, la CFE - CGC l'a combattu pour qu'il reste "symboliquement" à 10 euros !
- Les Augmentations individuelles sont au niveau de 1,5% ce qui n'est pas mal. Evidemment nous demandons plus pour permettre de rattraper les "réseaux de courbes" qui gèrent la carrière des ETAM.
- La CFE - CGC a réussi à exclure de la politique salariale toute condition d'attribution liée aux résultats de l'entreprise. Car cela existe déjà au niveau de l'INTERESSEMENT et de la PARTICIPATION !

Renouvellement des CHSCT

18 membres CFE - CGC nouveaux ou renouvelés pour 2 ans.

Le 22 mars 2002, les 71 membres des CHSCT du CPM ont été renouvelés. La CFE - CGC a conforté la représentation du personnel d'Encadrement, du fait de la forte représentativité des ETAM et Cadres, améliorée encore lors des élections CE - DP de février 2001. Les 18 représentants de la CFE - CGC, dont 3 aux postes de secrétaire, continueront de contribuer efficacement à l'action des CHSCT (Etude et analyse, contrôle et enquête, action de prévention, consultation obligatoire du CHSCT, consultation par les représentant du personnel, droit d'alerte, ...) grâce à la densité des formations qui leur sont dispensées, avant et pendant l'exercice de leur mandat, par l'Union Régionale CFE - CGC.

Syndicat de la Métallurgie d'Alsace et des Vosges

Maurice SCHNOEBELEN, Président du SMAV.

De la fusion du SYCAM Vosges et du Syndicat de la métallurgie d'Alsace est né le SMAV. En préparation depuis plus de 2 ans, le mariage s'est déroulé le 21 mars 2002, lors de l'assemblée générale de notre syndicat régional, au centre sportif régional de l'Illberg à Mulhouse, en présence de Jean Pierre CHAFFIN, président de la Fédération de la Métallurgie CFE - CGC, de Danièle FLECHER, Secrétaire Générale et Bernard VAN CRAENEST vice président.

Cette A.G. a été suivie d'un débat public sur les thèmes d'actualité. Jean Luc CAZETTES, Président Confédéral a répondu aux questions de la salle et commenté les dossiers brûlants de la CFE - CGC. Ce fut un franc succès avec la participation de près de 250 personnes.



Retraités - Préretraités du CPM

Bientôt, une structure CFE - CGC d'information périodique.

Depuis 5 ans, Jean Paul PHEULPIN retraité de Fonderie, assure la liaison avec nos collègues adhérents CFE - CGC qui ont quitté le Site de Mulhouse. Sa "section syndicale", forte aujourd'hui de 62 retraités et préretraités, continue de se développer. Très prochainement, un souffle nouveau sera donné à la structure, par le biais de réunions périodiques d'information, grâce au concours de l'un de nos militants du Haut-Rhin, administrateur et président d'une institution de retraite complémentaire régionale. A suivre...



Le site INTERNET de la section CFE - CGC de Mulhouse change d'adresse

Une toile tissée par Bernard BIGOURD

Présente sur le réseau Internet depuis près de 2 ans, le site "CONSTRUIRE" de notre section syndicale se veut être la vitrine "électronique" la plus complète et surtout la plus utile possible. Vous pouvez y voir la description de notre fonctionnement (représentants et mandats) ainsi que nos actions en cours et relire nos tracts. De plus nous proposons d'autres services tel que l'aide à la vente des véhicules PSA des adhérents.

Pour nous retrouver plus facilement sur la toile, nous avons depuis peu une adresse plus conviviale.



www.cfecgc-peugeot.com

L'E-mail étant : mulhouse@cfecgc-peugeot.com

La stratégie industrielle de PSA, ses conséquences sur l'embauche et l'accroissement de la mobilité géographique et fonctionnelle, ont conduit la C.F.E.-CGC de Peugeot Mulhouse à adapter sa communication interne. Soucieuse de vous informer et de vous écouter en permanence, mon équipe a planché sur le trait d'union indispensable. Ainsi est né "Construire" et ce site qui lui est dédié ! Loin de la démagogie et des idéologies stériles et réductrices, la C.F.E.-CGC s'est toujours attachée plus à Construire qu'à détruire. Nous continuerons à cultiver un partenariat responsable et offensif pour vous rendre les meilleurs services et répondre



CPM

**CAISSE DE PREVOYANCE
MULHOUSIENNE**

En 2002, parrainez un ami, un voisin,
un membre de votre famille

CADEAU

" SPECIAL SALARIES PEUGEOT "

3 options de Mutuelle au choix (nous contacter)
pour tous les régimes (local, général, mixte,
étudiants, TNS, frontaliers...)

- ✓ Pour 3 euros PAR MOIS de cotisation, la CPM vous verse 15 euros PAR JOUR en cas d'hospitalisation (1^{er} jour d'accident et 3^e jour de maladie)
- ✓ Garanties DECES - INVALIDITE
- ✓ Rentes pour conjoint et/ou enfant(s)
- ✓ Garanties décès-invalidité sur Prêt Immobilier
- ✓ EPARGNE DIVERSE (livret, bons, capitalisation,...)

Mutualité Française
Siège: 45 rue de la Sinne
B.P. 1189
68053 MULHOUSE CEDEX
Tél. 03.89.45.44.14

e-mail : cpminformation@wanadoo.fr

Coupon à retourner au siège

Nom :

Prénom :

Adresse complète :

Téléphone/fax :

e-mail :

Je suis intéressé par la Mutuelle, Garantie Hospitalière, Rente conjoint-enfant, Assurance pour prêt immobilier, épargne.
(entourer les garanties souhaitées)



OR.GE.CO

ORganisation
GÉnérale des
COnsommateurs

Siège Administratif :
OR.GE.CO du Haut-Rhin
6, route d'Ingersheim
68000 COLMAR
Tél. 03 89 24 13 49

Pour vous renseigner et vous aider à traiter vos litiges en matière de consommation,

Pour vous faire découvrir vos droits en matière d'achats, d'assurances, de logement, de sécurité alimentaire et de qualité de vie...

Une équipe à votre écoute

**MULHOUSE
et sa région**

Permanences :

Mercredi - Jeudi - vendredi
15h à 18 heures
Samedi matin
9h à 11 heures 30

OR.GE.CO du Haut-Rhin - Agence de MULHOUSE
2 bis, rue du Port - 68 100 MULHOUSE
Tél. 03 89 66 12 37

*(La rue du Port est attenante à la rue de Bâle
3^e rue à la droite après la Porte de Bâle).*

Service Consommateurs

Bulletin d'Adhésion
Pour adhérer, comment faire ?

Nom :

Prénom :

Adresse :

Code Postal : Ville :

Unité ou Service :

Téléphone :

Votre catégorie professionnelle :

A retourner à :
Section Syndicale C.F.E. - CGC
PSA Peugeot Citroën
Site de Mulhouse
B.P. 1403
68 071 MULHOUSE CEDEX
Tél. 03 89 09 35 64 - Fax 03 89 09 34 88
Site internet : //perso.wanadoo.fr/cfecgc-peugeot-mulhouse
NOUS VOUS CONTACTERONS

Responsable de publication : Maurice SCHNOEBELEN - Rédacteur en chef : Luc TOULOUSE
Comité de Rédaction : Bernard BIGOURD, Stéphane CURIR, Lucien FINCK, JM. GRIVEL, Bernard HORN,
Jean MEYER, Martial PETITJEAN et Franck VANDERSOUPPEL

conception et impression publi-h uffholtz - CERNAY - Tél. 03 89 75 51 43 - E-mail : Publi.h@wanadoo.fr