

n°14



# CONSTRUIRE !

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



## RETRAITES, 15 années de perdues, Courage et Responsabilités, enfin...

Quoique certains en pensent, il convient de féliciter aujourd'hui le gouvernement actuel pour le courage et la détermination à engager enfin le délicat chantier des retraites. Michel ROCARD disait en son temps que ce dossier "ferait tomber quarante gouvernements"...

Connue depuis 15 ans, la situation des régimes de retraite devenait explosive, au point qu'il était urgent de ne point attendre davantage. C'est pourquoi, deux syndicats dont le nôtre, la CFE-CGC ont souscrit à un projet qui préserve notre système français par répartition et garantit l'avenir. Après l'Assemblée Nationale hier, le projet de loi est en ce moment au Sénat.

Par ailleurs, le financement de la retraite à 60 ans, après 40 ans d'activités, a été signé le 20 juin par la CFE-CGC. Ainsi, les retraites liquidées jusqu'au 1er avril 2004, le seront dans les conditions actuellement en vigueur.

Dès le 9 septembre, les négociations paritaires s'ouvriront dans la foulée de la réforme en cours, pour prendre les mesures qui s'imposent au niveau des régimes de retraites complémentaires AGIRC et ARRCO. La CFE-CGC a la volonté d'aboutir avant fin 2003. Dans cette bataille, les alliés ne seront par forcément les mêmes. La CFDT et le MEDEF pourraient être tentés de fusionner l'ensemble des régimes par goût d'égalitarisme et au non d'une pseudo-cohésion européenne.

C'est à ce moment-là, seulement que nous pourrons raisonnablement répondre à la foule de questions que vous, Etam et Cadres, nous posez tous les jours ! Patience d'ici là !

Quant aux départs CASA, il va sans dire que les engagements pris seront respectés, la CFE-CGC y veillera. La Direction de PSA annoncera, une dernière fois en fin d'année pour l'accord en cours, les critères de départs des salariés en 2004, qu'elle aura elle-même fixés !

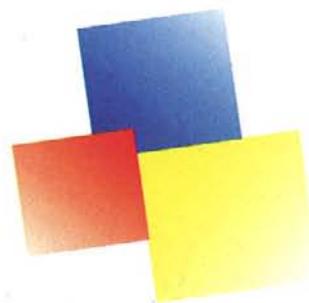
Pour combien de temps ?

Si la retraite des jeunes est aujourd'hui assurée grâce au principe de la solidarité entre les générations, les actifs cotisant pour assurer la pension des retraités, nul n'ignore que la clef de l'avenir reste la croissance et le marché de l'emploi dans un contexte de mondialisation...

La CFE-CGC a pris ses responsabilités. On s'apercevra bientôt que cette réforme sera finalement portée à l'actif de ceux qui auront osé.



Maurice SCHNOEBELEN  
Délégué Syndical



## Sommaire

<b>Editorial</b>	1
<b>Qui sommes nous ?</b>	2/3
Tous nos Mandats extérieurs	
<b>Dossier UEP</b>	4/5
<b>Retraites</b>	6
Hypothèses de financement, pour mieux comprendre la réforme	
<b>Les brèves</b>	7

## QUI SOMMES-NOUS ?



Depuis une vingtaine d'années, gouvernement et patronats ont toujours rêvé de n'avoir en France que deux organisations syndicales, les plus contestataires regroupées derrière le CGT, et les réformistes à la CFDT. Mais voilà les réalités sont allées à l'encontre des rêves de nos énarques technocrates ( excusez le pléonasme)

Sur le terrain le paysage syndical est devenu encore plus complexe et à coté des cinq centrales, dont la représentativité nationale est reconnue, la F.E.N. a éclaté donnant naissance à la F.S.U. et l'U.N.S.A. et de nombreux déçus de la CFDT ou parfois CGT se sont retrouvés chez SUD dans le "groupe des dix".

Pendant ce temps la CFE - CGC a continué de porter haut les couleurs d'un syndicalisme propre au personnel d'Encadrement permettant, aujourd'hui, à la France d'être pratiquement le seul pays européen dans lequel on trouve des militants syndicaux occupant des fonctions hiérarchiques élevées et s'exprimant dans les mêmes instances que l'ensemble des syndicats.

Vos Représentants CFE - CGC du Site de MULHOUSE sont PRESENTS PARTOUT !

### EN INTERNE

#### CONFEDERATION

J.-L. WALTER Secrétaire Général  
J. MEYER Président des Assemblées Confédérales  
J. RENNO / P. BEVILACQUA / L. FINCK, Membres du Conseil National

#### FEDERATION

D. FLECHER Secrétaire Générale  
M. SCHNOEBELEN Membre du Comité Directeur

#### UNION REGIONALE 68

J. MEYER Président  
M. SCHNOEBELEN  
D. FLECHER Membres du Bureau

#### UNION DEPARTEMENTALE 68

M. SCHNOEBELEN / P. BEVILACQUA  
J. RENNO / J.-M. GRIVEL / M. PETITJEAN  
Membres du Conseil d'Administration

#### SYNDICAT de La METALLURGIE ALSACE / VOSGES

M. SCHNOEBELEN Président

J. MEYER  
P. BEVILACQUA  
J. RENNO  
L. FINCK  
B. BIGOURD  
M. PETITJEAN

Membres du Conseil syndical

D. FLECHER  
J.-M. KIEFFER  
J.-M. GRIVEL  
B. HORN  
L. TOULOUSE  
S. SEIGNEZ

La CFE - CGC syndicat catégoriel se doit d'être présente au sein des organismes extérieurs. Les intérêts de l'Encadrement souvent malmené dans ces instances, doivent être défendus. C'est le rôle que les militants CFE - CGC Peugeot Mulhouse assument journalièrement.

### EN EXTERNE

#### Consommation : ORGECO

Dans le monde actuel de la consommation, cette instance prend de l'ampleur. Au sein de l'ORGECO notre représentant CFE - CGC est : J.-P. PHEULPIN

#### Assurances : MACIF

Cette instance, plutôt axée sur l'assurance, l'épargne, la prévoyance ou le crédit..., est gérée paritairement. 18 années de réflexions et d'échanges avec la CFE-CGC, notre représentant dans ce grand groupe est : P. BEVILACQUA

## QUI SOMMES-NOUS ?

### Sécurité Sociale

Gérée paritairement par l'ensemble des syndicats représentatif et le patronat, la CFE - CGC entend défendre la cause de l'Encadrement dans toutes les instances du ressort de la Sécurité Sociale. Après les retraites, le prochain grand dossier présenté par le gouvernement sera axé sur la réforme de la Sécu.

J. MEYER, P. BEVILACQUA, A. TEYSSIER, M. SEGURA, J. RENNO, A. GRIENEISEN nous représentent dans les instances suivantes :

UGECAM, URSSAF, Tribunal de la S.S, Commission département, Section Régionale Paritaire, Section Régionale Paritaire, Conseil régional de discipline, Organisation de suivi des conventions collectives de la S.S, Instance de gestion du régime local.

### Habitat / Logement

Le 1% logement à été remis en place grâce à l'action des représentants syndicaux. M. SEGURA (Programme Local Habitat) et J.-P. PHEULPIN (COTRAMI) y siègent.

### Enseignement / Formation

Pour la CFE - CGC, la Formation prend naissance à l'issue de la Formation initiale et prend fin, aujourd'hui, au départ en retraite. Les structures sont nombreuses:

CFAI68, GRETA, AFIMEC, CCREFP, CFCR, COPIRE, COPEF de la CGPME, FONGECIF, OPCAREG, CODEF, AGEFOSPME, Comité de pilotage Régional FSE, Coordinateur FCR, CTRA EDDF, GIFOP, SERFA.

Nos représentants sont : J.-M. KIEFFER (Qui en assure la coordination), L. FINCK, E. LINDER, J.-M. GRIVEL, et P. BEVILACQUA.



### Retraite et Prévoyance

Sujet d'actualité sur lequel nous ne rentrerons pas en explications. Le sujet est amplement développé dans les infos CFE - CGC.

M. SCHNOEBELEN (Qui en assure la coordination), J. MEYER, J. RENNO, J.-M. KIEFFER, L. TOULOUSE. Siègent dans ces structures :

CRAV, CAPIMMEC, IREC, URRPIMMEC, Institution de Retraite Cadres PSA et Régime de retraite supplémentaire PSA.

### Emploi

Qui n'a pas connu dans son entourage une personne qui a été confrontée au chômage ou à la recherche d'emploi ?

J. MEYER (Conseil d'Administration d'Alsace) et L. FINCK et J. RENNO ( Comité Paritaire 68 ) siègent aux ASSEDIC.

M. SCHNOEBELEN est le président sortant de l'APEC Alsace.

### Conseillers du Salarié

Premiers interlocuteurs en présence du salarié le jour de l'entretien préalable de licenciement, ce sont eux qui préparent le dossier et dirigent le salarié dans sa démarche vers les Prud'hommes ou l'assistent dans les entreprises où il n'y a pas de représentation syndicale. Pour Mulhouse et sa région, vos représentants sont : J.-M. GRIVEL / B. HORN / J. RENNO

### Conseillers Prud'hommes

Des hommes compétents, pour défendre les salariés devant les tribunaux face aux conflits avec les employeurs.

Pour Mulhouse, vos représentants sont : P. BEVILACQUA, M. SCHNOEBELEN (Section Encadrement) M. SEGURA (Section industrie)



## DOSSIER : UEP

### Ce que préconisait la DIRECTION en 1997

#### Rappel

Année 1997, le projet UEP ( Unité Élémentaire de Production) voyait le jour par une présentation sous la responsabilité de Monsieur Silvant à l'époque à la tête de la Direction Centrale du Personnel. Le projet a démarré timidement en 98, et la CFE – CGC seule organisation syndicale de l'Encadrement écrivait dans un tract au CPM : **U.E.P " Pourquoi une arrivée en catimini ?"**

#### L' UEP pourquoi ? (version 98)

Les marchés automobiles se sont diversifiés ( marchés de renouvellement en Europe, marchés en expansion à la grande exportation). La concurrence s'est accrue. Les techniques de mises en œuvre sont de plus en plus complexes.

Pour s'adapter à ces évolutions, la Direction a choisi de modifier les organisations de travail et les modes de fonctionnement : création des plates –formes, création des Plateaux Vies Série, refonte des Fonctions d'Appui, lignes hiérarchiques courtes et organisations en Unités Élémentaires de Production ( UEP).

#### La mise en place des UEP visait, selon la Direction, à :

- ✓ Améliorer notre efficacité, en révélant et en utilisant les potentialités de chacun, " tous acteurs de progrès".
- ✓ Permettre à chacun de mieux comprendre la finalité de son travail, les missions de l'équipe et sa contribution aux objectifs.
- ✓ Mieux assurer nos missions en renforçant les compétences individuelles et collectives.
- ✓ Traduire au quotidien et de façon cohérente la politique de PSA Peugeot Citroën, de DIRH, et les projets d'Usines.

#### L'UEP c'est quoi ? (version 98)

##### Sa structure :

- ✓ Un responsable hiérarchique unique : Responsable d'Unité, dans le cadre d'un même horaire.
- ✓ Un périmètre défini par un ensemble homogène d'activités, en termes de moyens et de lieu avec des produits "entrants et sortants" parfaitement connus.
- ✓ Une mission clairement définie.
- ✓ Une taille optimale qui doit favoriser une bonne cohésion du groupe et une bonne connaissance de chaque membre de l'UEP par le RU, **25 personnes maximum en cible.**

##### Son fonctionnement :

- ✓ Des plans d'animation individuels et collectifs.
- ✓ Une aire d'animation délimitée, avec affichage des informations représentatives de l'activité.
- ✓ Des démarches de progrès, avec des objectifs et des plans d'actions.
- ✓ Un plan de formation pour adapter les compétences en adéquation avec les besoins.

##### Son environnement :

- ✓ Un réseau identifié de partenaires des UEP, l'Amont et l'Aval travaillant sur le même processus mais dans d'autres horaires, Fonctions d'Appui au service de l'UEP et fournisseurs...
- ✓ Des relations avec les partenaires : dont les accords de progrès.

##### Son développement

- ✓ l'UEP est une organisation dynamique qui s'inscrit dans la durée.
- ✓ Son processus d'amélioration permanente est jalonné d'étapes, qui mesureront son développement...



## DOSSIER : UEP

### CONSTAT CFE - CGC en 2003

Après 5 années de labeur, durant lesquelles certains ont freiné, d'autres ont attendu le contre – ordre, et les plus courageux s'y sont attelés de suite.

Les projets d'Usines sont tombés, les lignes hiérarchiques se sont mises en place.

Les aires d'UEP sont apparues, suivant les Directions d'Unité et les budgets. Certaines se sont modernisées, "climatisations, Micro, imprimantes ( noir et blanc), tableau d'équipe, indicateurs, etc.

En tous cas pour le RU, ça reste trop souvent le système " débrouille" !

L'accouchement à été difficile Les RU ont pu commencer à établir leur suivi et leur présentation.

**Mais dans aucune UEP ont ne met en évidence les progrès accomplis depuis le lancement . Est-ce un oubli ?**

#### La structure :

Le périmètre est établi, le RU est en place, sa fonction managériale définie, il est secondé et appuyé par le RG. Les missions sont définies, quand à la taille des équipes , là ça n'avance pas vite, les chiffres parlent d'eux-mêmes :

Effectif moyen à gérer par RU à Mulhouse	
- Inférieure ou égale à 25 personnes	= 37%
- Entre 26 et 35 personnes	= 36%
- Entre 36 et 45 personnes	= 23%
- Supérieure à 45 personnes	= 4%

Après 5 années, la cible n'est toujours pas atteinte, comment gérer d'une façon efficace une UEP à taille humaine dès lors que 73% des UEP du CPM **sont au dessus des 25 personnes, effectif cible du projet d'origine ?**

#### Son fonctionnement :

Les plans d'animation individuels et collectifs sont en place, briefings et débriefings sont lancés, mais "production il faut rattraper !". **Le RU se débrouille !** Démarches de progrès, avec objectifs et plans d'actions déterminés au gré des incidents de parcours et des aléas de fabrication.. **Le RU doit rendre compte, il se débrouille!**

#### Son environnement :

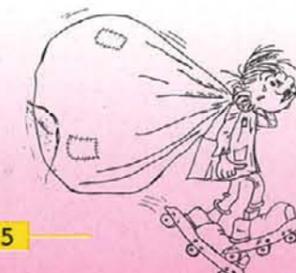
Le réseau de partenaires est identifié, les fonctions d'appui sont là. Mais pas ou peu sur le terrain car celles-ci dépendent d'autres directions lesquelles ont aussi leurs propres objectifs budgétaires. De ce fait les effectifs se réduisent comme une peau de chagrin. Les agents de relation sont en nette diminution au sein des SPU. L'ATI fait de plus en plus souvent appel à des BEX, lesquels ne se sentent pas concernés par l'appui aux UEP. Dans certaines Unités, l'UEP tourne avec une majorité d'intérimaires, le turn-over est perpétuel, le taux d'accident est constant, la qualité stagne, les formations sont oubliées par manque de remplaçants, RG et RU doivent assurer en priorité la production. Face aux fonctions d'appuis inexistantes, **le RU se débrouille!**

#### Son développement :

Les UEP doivent se développer, les étapes 1 et 2 sont passées en majorité. L'étape 3 est en phase de réalisation, mais difficile à Mulhouse, donc l'étape 4 sera encore plus difficilement réalisable... Et on en rajoute! Maintenant le **TOUR de TERRAIN** à faire au moins 2 fois dans une tournée, temps alloué 30' par tour! Avec une liste items à surveiller! Une journée type sur le papier! Mais on a pas regardé la charge actuelle du RU, ni analysé en détail celle-ci!

Les lancements occupent du monde, trop de réunions, encore trop de pannes, trop d'intérimaires, des fonctions d'appuis en constante diminution avec des Directions ATI loin de l'UR et aucune rigueur d'engagement dans le déploiement du projet. Certains services, sous – traités, ne sont plus impliqués dans l'appui des UEP. Pour s'aligner sur le projet, le référentiel UEP est revu au fil du temps, s'alignant plus sur les budgets que sur le projet en lui-même.

**Pour la CFE – CGC, il faut enfin et rapidement engager une dynamique de convergence des objectifs entre les UEP, l'UR, la DIFA et l'ATI.**



**En attendant, production oblige, RG ET RU se débrouillent !**



## RETRAITES

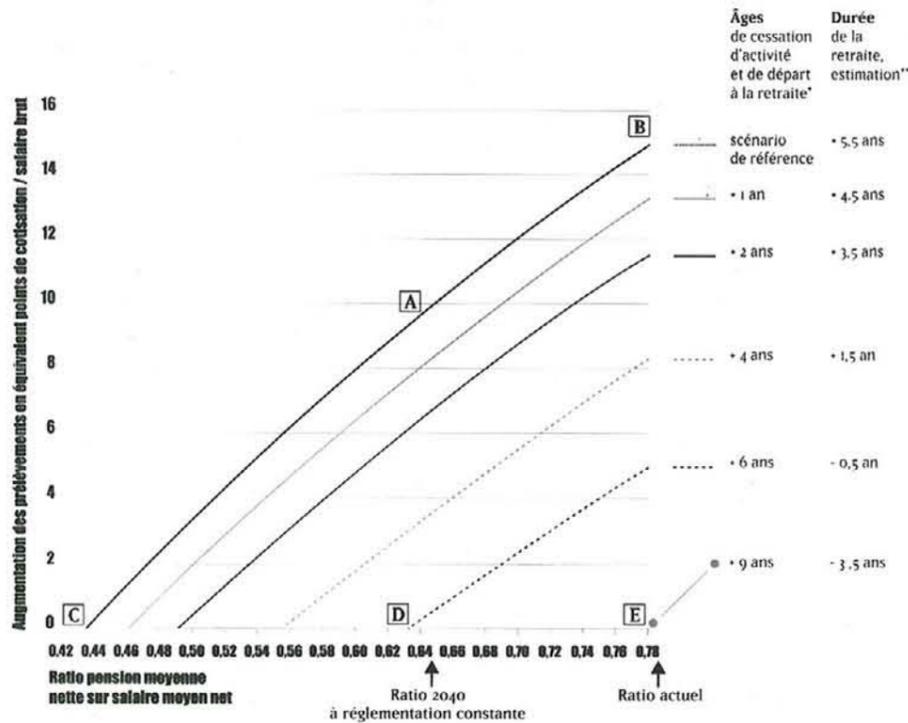
### Les diverses combinaisons possibles pour leur financement

#### POUR MIEUX COMPRENDRE...

Pour assurer l'équilibre financier des régimes de retraite, il s'agit de trouver de nouveaux financements ou allonger la durée d'activité. Les divers moyens d'accroître les financements, ainsi que les diverses modalités possibles d'un allongement de la durée d'activité ont été étudiés par le **Conseil d'Orientation des Retraites**, réunissant parlementaires, partenaires sociaux, diverses personnalités et experts.

Le graphique ci-dessous résume l'ampleur des efforts nécessaires, selon que l'on choisit d'agir pour tel ou tel paramètre. Il vous permet d'apprécier la nécessité de mener à son terme la réforme engagée par le gouvernement, approuvée par deux syndicats dont la CFE-CGC.

En prolongeant jusqu'en 2040 la réglementation actuelle, le ratio entre la pension moyenne nette et le revenu moyen net d'activité passerait de 78 % en 2000 à 64 % en 2040. Il faudrait alors, pour assurer l'équilibre des régimes, augmenter le taux de prélèvement sur les actifs d'un montant équivalant à 9 points de cotisation (point A), ou décaler l'âge de départ à la retraite de 6 ans (point D) d'ici 2040. Si on souhaitait conserver le ratio entre la pension moyenne nette et le salaire moyen net à son niveau actuel (78 %), il faudrait, pour assurer l'équilibre des régimes d'ici 2040, augmenter le taux de prélèvement sur les actifs d'un montant équivalant à 15 points de cotisation (point B), ou décaler l'âge de départ à la retraite de 9 ans (point E).



\* Dans le scénario de référence, l'âge de cessation d'activité et de liquidation de la pension se décale d'un an de 2000 à 2040, sous l'effet des réformes déjà engagées.

\*\* Variation de la durée de la retraite par rapport à 2000 ; estimation approchée, fondée sur la baisse de la mortalité et l'allongement de l'espérance de vie en projection, et tenant compte des hypothèses des âges de cessation d'activité dans le scénario de référence.

**VOUS L'AUREZ COMPRIS, ENGAGER LA RÉFORME ÉTAIT INÉLUCTABLE !**



## LES BRÈVES

### DISTINCTIONS

Notre collègue **Danielle FLECHER**, technicienne à QCP, militante CFE-CGC à Mulhouse depuis 1978, actuellement Secrétaire Générale de la Fédération de la Métallurgie CFE - CGC **à été promue dans l'ordre National du Mérite au grade de Chevalier** selon le journal officiel du 15 mai 2003.



Tes collègues de travail, tes amis (es), les militants CFE-CGC, te félicitent pour cette distinction fruit de ton engagement permanent dans les instances locales, régionales et nationales.

### ELECTIONS

Délégué Syndical, élu Délégué du Personnel titulaire, membre de CHSCT, Jeune militant, au sein de la section CFE - CGC du CPM, **Luc TOULOUSE** technicien à UFIM vient d'être élu représentant CFE - CGC **dans la commission paritaire de suivi et de surveillance du Régime de retraite supplémentaire PSA.**



Avec 43.1% des voix la CFE -CGC a obtenu 4 sièges sur 6 et confirme sa place de leader dans l'Encadrement et dans les instances de retraites PSA.

### ACCORD

La CFE - CGC est signataire de "**l'accord relatif à la participation, à l'intéressement et à l'épargne salariale**". Celui-ci prévoit, l'amélioration de la formule de la participation, la reconduction de l'accord d'intéressement jusqu'en 2006 avec la redistribution au personnel de 4% de la marge opérationnelle consolidée et la création d'un plan d'épargne diversifié complétant l'offre de placement actuellement disponible. Cette participation et cet intéressement pourront être versés pendant cinq ans sur un nouveau plan d'épargne diversifié comportant un fond solidaire labélisé par le Comité intersyndical de l'épargne salariale.

Une seule organisation syndicale a défendu le maintien de la hiérarchisation de l'Intéressement, devinez laquelle?



**... la CFE-CGC, bien sûr !**

### FORMATIONS PROFESSIONNELLES

#### NÉGOCIATIONS NATIONALES : pas content !

Nous en sommes à la quatrième séance de négociation, depuis le début de l'année sur la formation professionnelle. On progresse, dit le patronat... sans pouvoir se baser sur un quelconque texte écrit, constatent les syndicats, ce qui ne met pas de bonne humeur !

L' UIMM tente encore de faire admettre l'idée d'une formation professionnelle effectuée en dehors du temps de travail, **ce qui est une "provocation" selon la CFE - CGC**, qui dénonce une logique de règlement de comptes avec l'histoire des 35 heures. Une intersyndicale devait se réunir le 30 juin pour faire une contre proposition.

A suivre...



### CAPIMMEC

Pour tout renseignement sur les aides que peut vous fournir la Capimmec dans le cadre de son action sociale. Pour toutes questions, droits de retraite, cotisations, points chômage ou maladie, reportez-vous aux numéros indiqués sur votre relevé de points, adressez-vous à la délégation régionale suivante :

**16-18 rue de Queuleu BP 75150 / 57074 Metz Cedex 3 - Tél. 03-87-52-35-44.**





**CPM**  
**CAISSE DE PREVOYANCE MULHOUISIENNE**  
**UNE VRAIE MUTUELLE A VOTRE SERVICE**

Siège: 45 rue de la Sinne - B.P. 1189 - 68053 MULHOUSE CEDEX  
 Tél. 03.89.45.44.14 - Fax : 03 89 46 44 72

Internet : [www.cpm-mutuelsante.com](http://www.cpm-mutuelsante.com)

**TARIFS SPECIFIQUES**  
**SALARIES PEUGEOT**



**MUTUALITÉ FRANÇAISE**

**UNE COUVERTURE SANTE AVEC DES PROPOSITIONS ADAPTEES A VOTRE SITUATION**

**TARIF SPECIAL JEUNES - 30 ANS A PARTIR DE 8,50 € / mois**

**TARIFS INDIVIDUELS**

**TARIFS FAMILLES**

**consultez notre équipe de conseillers au 03 89 45 44 14**

Frédéric MEYER, David ZISS, Marie-Claire STORCHI, Evelyne LOGEL

**UN CADEAU OFFERT POUR TOUT PARRAINAGE**

*Coupon à retourner au siège*

Nom : ..... Prénom : .....

Adresse complète : .....

Téléphone/fax : ..... e-mail : .....

Je suis intéressé par la Mutuelle : SANTE - PREVOYANCE - DECES - AUTONOMIE/DEPENDANCE -  
 PRET IMMOBILIER ...OU AUTRE LIVRET EPARGNE

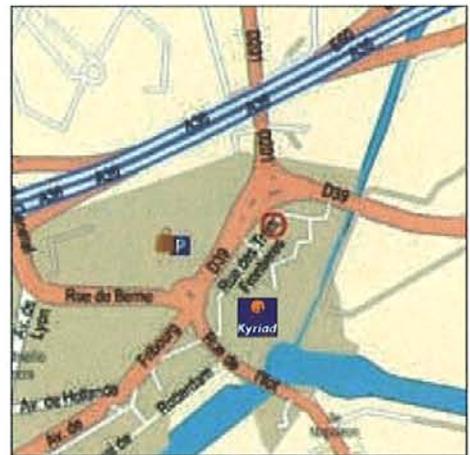
**Vous attendez des amis, de la famille ?**  
 Avec votre carte Peugeot, Eliane et Joseph BLEICHNER vous consentiront 10% de remise sur le prix des chambres



# KYRIAD

Nord Illzach - Ile Napoléon

**Un Hôtel**  
**Restaurant**  
**de caractère**



**Zone d'activité à 500m du site PSA Peugeot Mulhouse**

**23, rue des 3 frontières - 68110 Illzach**

**Tèl : 03 89 61 81 50 Fax : 03 89 61 94 39**

**Section Syndicale C.F.E. - CGC**  
**PSA Peugeot-Citroën Mulhouse**

**Tél. 03 89 09 35 64 - Fax 03 89 09 34 88**  
 Site internet : [www.cfecgc-peugeot.com](http://www.cfecgc-peugeot.com)  
 E-mail : [mulhouse@cfecgc-peugeot.com](mailto:mulhouse@cfecgc-peugeot.com)

Responsable de publication : Maurice SCHNOEBELEN - Rédacteur en chef : Jean-Marie GRIVEL  
 Comité de Rédaction : Luc TOULOUSE, Michel SEGURA, J.-J. CHAMPOUGNY,  
 A. TEYSSIER, S. SEIGNEZ, B. BIGOURD.

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