

Construire !

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



Etre militant CFE-CGC pour moi, c'est prendre le temps et le recul nécessaire pour répondre aux problématiques quotidiennes qui ne sont pas traitées dans le cadre de la vie courante, car nous avons souvent la tête dans le guidon.

Nous connaissons tous la course aux informations qui est de plus en plus un « standard » dans notre grande entreprise.

Assurer un service de proximité et répondre aux sollicitations des salariés c'est le + que je peux apporter et que je trouve très valorisant socialement.

Je suis appuyé en cela par un réseau de Militants CFE-CGC implanté dans toutes les UT et services, d'un réseau de connaissances interne qui me permet d'être réactif et de pouvoir répondre rapidement à toutes les demandes.

Un vecteur important dont je n'avais pas conscience avant de militer, c'est la force de notre réseau externe qui est très intéressant dans la vie courante en dehors de l'entreprise.

La CFE-CGC est représentée dans les organismes de Formations, Pôle emploi, ASSEDIC, URSSAF, Logement, prud'homme, CRAV, ...

Le cursus d'intégration de la CFE-CGC est bien rodé, j'ai bien été accompagné et formé pour apprendre les basiques indispensables à la bonne compréhension de la mécanique complexe de l'entreprise.

C'est rassurant d'avoir cet accompagnement et c'est ce qui m'a motivé pour commencer par un mandat en commission transport et me former pas après pas.

Après avoir acquis un niveau de connaissance me permettant de prendre de l'assurance, j'ai embrayé sur un mandat dans la commission Formation du CE.

Si je peux aujourd'hui assurer sereinement cette mission syndicale, ce n'est pas au détriment de ma fonction professionnelle mais bien en complément, il faut juste trouver le bon dosage, alors avis aux amateurs ...

Martial BEGEL



Le + syndical

Editorial.	1
Qui sommes nous ?	2 / 3
Les acquis de la CFE CGC.	4
Nos combats d'aujourd'hui.	5
Enjeux de la représentativité.	6
Résultat d'enquête sur le climat social du site de Mulhouse.	7 / 8
Renouvellement de la direction du SMAV.	9 / 10
« Arrhes ou acomptes »	
« Pompes à chaleur : gare aux arnaques ! ».	11

QUI SOMMES-NOUS ?

La section CFE CGC du site est composée de militants issus des personnels dits d'encadrement, nous sommes techniciens, agents de maîtrise, cadres, employés ou même professionnels exerçant des missions managériales.

L'ensemble de nos militants sont attachés à partager les mêmes difficultés professionnelles que vous, afin d'être le reflet de vos préoccupations dans les instances où nous intervenons.

Tous, nous nous sommes engagés à défendre collectivement des intérêts catégoriels communs.

Dans chaque UR nous avons des militants porteurs de mandats :

- **14 délégués du personnel** qui remontent vos revendications et veillent au respect des droits et des règles acquis au fil des ans dans les textes légaux et accords conclus au sein de l'entreprise.
- **26 représentants dans les CHSCT** qui veillent à l'application des règles propres aux conditions de travail et à la sécurité. Les membres CHSCT CFE CGC s'emploient à améliorer ou préserver la qualité de vie au travail des ETAM et des cadres, car nous sommes tout autant victimes des compressions diverses qui tendent à la dégrader.
- **4 élus et un représentant au CE** qui :
 - interviennent dans les œuvres sociales du CE en gérant son budget et les activités proposées au personnel. Au sein de l'alliance, nos élus veillent à une répartition juste des budgets de façon à ce que les intérêts de l'encadrement soient préservés.
 - donnent leur avis chaque mois quant aux choix économiques et d'organisation définis par la direction. C'est lors des réunions du CE que les élus CFE CGC transmettent vos remarques, difficultés et inquiétudes quotidiennes en demandant des comptes quant aux engagements pris par la direction.
- **8 représentants au conseil d'administration de l'ACSPCM.** Qui suivent les activités et la vie des sections financées principalement par le budget subventionné par le CE.
- **22 membres de commission CE**, qui chaque mois défendent vos intérêts spécifiques dans les domaines :
 - suivi du budget
 - dons et avances pour les salariés en difficulté
 - activités adultes (voyages, locations vacances, chèques vacances, WE, ...)
 - activités jeunes (cadeaux et fête de Noël, bourse de rentrée, colonies et camps, ...)
 - formation (droits DIF, contrats de professionnalisation, volume annuel par usine,...)
 - diversité et égalité hommes-femmes
 - restauration (qualité des repas et de l'eau, problèmes machines à café/sandwichs, SANTAL,...)
 - logement
 - transport (suit les questions relatives au transport organisé)
 - Déclic

Dans cette pléthore de commissions où nous pouvons orienter certaines décisions, il est nécessaire d'apporter la compétence de militants au fait des enjeux économiques et sociaux de notre entreprise et partageant les spécificités propres aux personnels d'encadrement.



QUI SOMMES-NOUS ? (suite...)

Les mandats extérieurs :

Dans notre volonté d'être aptes à répondre à toutes vos interrogations et de vous défendre lorsque c'est nécessaire, une quinzaine de militants occupent des postes dans des instances extérieures, liés soit à des institutions paritaires, soient dédiées à la défense des salariés. Ces mandats sont la prolongation naturelle de nos mandats internes, dans le sens où nous devons y être présent pour faire entendre notre voix, peser sur les orientations et pouvoir directement défendre les dossiers de nos adhérents dans ces institutions, et même souvent des membres de leur famille.

DEFENSE

- Conseillers prud'homaux
- Conseillers du salarié
- Tribunal des contentieux et des incapacités de la sécurité sociale
- ORGECO, organisme CFE CGC de défense des consommateurs.

PROTECTION SOCIALE

- Pôle emploi
- MALAKOFF MEDERIC
- URPIIMMEC
- APEC
- URSSAF
- CRAM (accidents du travail et de trajets, maladies professionnelles)
- Régime local
- CAPIMMEC (bourses d'études, prêts ..)
- CESA Conseil économique et social d'Alsace.

FORMATION

- CFAI
- Jurys d'examens technologiques
- GRETA
- FONGECIF et autres organismes dédiés

L'Intercentre PSA :

Participation des militants CFE CGC spécialisés dans leur domaine de compétence, aux négociations et commissions de suivis des accords du groupe PSA, au comité central d'entreprise et au comité de groupe

européen. Vos militants mulhousiens sont présents dans plus de 90% des réunions « parisiennes ».

Les structures CFE CGC.

Nos militants sont présents dans les instances régionales, nationales ou de notre fédération de la métallurgie afin d'orienter les prises de position de la CFE CGC.

Notamment grâce à nos remontées de notre vécu du terrain et ceci dans le but de peser lors des grandes négociations nationales concernant les retraites, le temps de travail, le pouvoir d'achat, la protection sociale, ou encore la représentativité.



Dans votre usine ou service :

Chaque jour nos militants interviennent pour répondre à des questions, soulever des difficultés ou résoudre des problèmes auprès de chaque direction. Nous participons à des groupes de concertation, à moult réunions auprès des responsables et directeurs, pour alerter et faire changer les pratiques non respectueuses de l'humain que nous avons mis au centre de nos revendications.

Ces démarches se veulent toujours constructives, équilibrées entre la prise en compte des intérêts de l'entreprise et ceux des salariés, conscients que la pérennité de la première est le gage de l'avenir des seconds.



QU'AVONS-NOUS ACQUIS CES DERNIÈRES ANNÉES ?

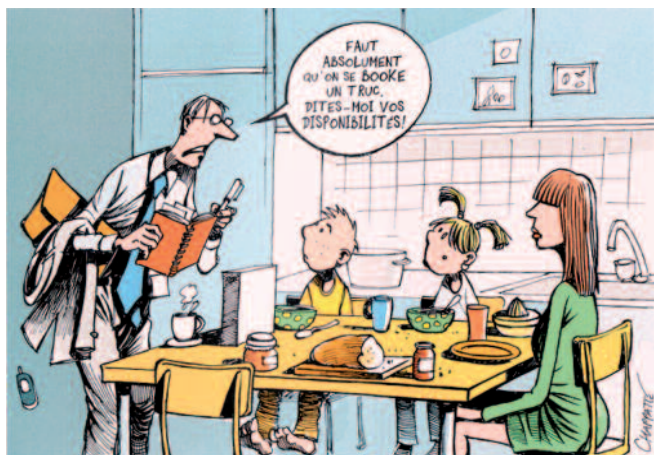
- Lors des négociations salariales, les pourcentages d'augmentations individuelles sont supérieurs pour les ETAM à ceux des ouvriers car **nous défendons la reconnaissance au mérite** et le maintien d'un talon d'augmentation générale correspondant à la compensation de l'inflation pour tous.
- A la même occasion, nous avons obtenu l'automatisation d'une **AI de 800 € annuel pour la mise en position RU** ainsi que la création d'un salaire mini pour les techniciens BAC+2 de 1780 €, pour les RU de 1900 €, pour les ETAM à 320 points de 2080 € et 2400 € pour les 395. On parle bien des taux de base mensuels hors ancienneté.
- La **compensation de la perte de salaire** lors de la prise d'un congé de paternité.
- L'accord GPEC, qui pour compenser les nombreux départs permet aujourd'hui d'avoir de **nouvelles perspectives d'évolution et de carrière** (promotion sociale de professionnels qui passent techniciens ou agent de maîtrise, ou d'ETAM qui évoluent sur des postes cadre).
- L'accord sur les classifications ETAM, qui permettra d'avoir **une description de fonction à jour, des critères d'évolution plus transparents**, de faire appel à une commission de recours en cas de désaccord sur son positionnement, de connaître le niveau de sa fonction occupée.
- L'accord sur le Droit Individuel à la formation nous permet de cumuler 150 h alors que la loi n'en prévoyait que 120.
- Les accords RTT et H-, ont permis de **préserver les ressources de chacun** en période de baisse d'activité, là ou auparavant nous perdions de l'argent.
- Les accords sur les conditions de travail et le handicap obligent les directions à mieux gérer **l'employabilité du personnel** afin de permettre aux RG et RU d'avoir moins de contraintes dans leur organisation quotidienne.
- Le nouvel **accord sur la prévention des risques psychosociaux** pérennise la démarche mise en place dans l'entreprise et l'étend à tous les sites. Il permet en outre de former les décideurs de tous niveaux à la prise en compte du stress.
- Pour les cadres, nous avons également acquis **le respect de la limite du nombre de jours travaillés et qu'ils soient dispensés de J-**.
- Précurseurs dans la reconnaissance du stress au travail la CFE CGC a obtenu que la **cible PSA des effectifs par UEP soit ramenée entre 25 et 35 personnes selon les métiers**. Certes les difficultés actuelles ralentissent l'atteinte de cet objectif, à notre demande son évolution est présentée mensuellement au CE.
- Rédaction d'une **nouvelle charte d'aménagement des bureaux**, qui même si elle est insuffisante, détermine certaines règles minimales pour limiter les nuisances des open-space.
- Chaque année nous négocions le calendrier local afin d'aménager les ponts réalisables au regard du placement des jours fériés.
- Dans le domaine de la formation nous avons obtenu que la gestion des heures du droit individuel à la formation (DIF) soit plus transparente pour les salariés.
- De même, c'est à la demande de la CFE CGC que chaque mois nous sommes informés de **l'état de nos compteurs H+, H-, chômage et récupération**.
- Nos revendications sur la simplification des tâches administratives de la maîtrise aboutissent peu à peu par l'échange de données entre les systèmes de gestion du personnel qui évite les double saisies.

Le  syndical

Certes, et nous sommes les premiers à le regretter, le chemin est encore long pour atteindre l'idéal dans chacun de ces domaines, mais nous sommes aussi conscients que dans un contexte économique plus favorable au patronat dans les négociations, nous arrivons néanmoins à **maintenir et obtenir des acquis supplémentaires pour l'encadrement**.
Aide-toi et le ciel t'aidera...

NOS COMBATS D'AUJOURD'HUI

- Une **plus grande transparence sur les outils de gestion de carrière des ETAM et cadres**, car si l'accord sur les classifications nous éclaire sur les critères d'évaluation et le contenu de nos fonctions, force est de constater l'opacité quasi complète sur le réseau de rémunération et les pronostics de carrière (cf. construire n°36). Le salaire ne doit pas être un sujet tabou, c'est un des objets principal du contrat que nous avons signé avec l'entreprise.
- De **mettre à plat les organisations de travail**, pour supprimer les redondances, diminuer les tâches et indicateurs superflus... (convergence)
- D'appliquer les deux premiers chapitres de l'accord GPEC, devant permettre à chacun de faire un point carrière avec son gestionnaire, de préparer un plan de formation permettant d'évoluer dans sa fonction ou vers une autre fonction si on le souhaite.
- **Permettre au personnel de valider ses acquis** en encourageant les VAE, le passage de CQPM spécifiques ou avec les bilans de compétence.
- Evidemment, **d'obtenir une enveloppe suffisante** pour répondre aux besoins engendrés par l'accord sur les classifications ETAM mais aussi pour récompenser les efforts supplémentaires fournis par tous suite aux 11000 départs de ces trois dernières années.
- Pour les compléments de rémunération des cadres, **que leurs règles d'attribution ne soient pas fixées par des quotas comme au temps des kolkhozes**, et que leur montant soit proportionné aux objectifs qu'on leur impose, à leur investissement quotidien, ainsi qu'aux résultats obtenus !
- Que les heures issues du droit individuel à la formation puissent être utilisées auprès de prestataires extérieurs, le catalogue de formation PSA devenant de plus en plus exsangue.
- **La prise en compte de l'hyper stress de l'encadrement** dans les plans d'action établis dans chaque usine, l'enquête stimulus l'a largement mis en évidence, il s'agit pour les directions de ne pas l'oublier.
- Mesurer et **limiter certaines charges de travail disproportionnées**, les adapter aux contraintes réelles des postes et horaires occupés.
- Faire **respecter un ratio de surface minimale nette par personne de 7m² mini** dans les bureaux en open-space et modifier la charte d'aménagement des bureaux en conséquence.
- **Former les managers de tous niveaux aux règles sociales en vigueur** dans l'entreprise, à la bonne prise en compte du facteur humain et aux valeurs élémentaires qui doivent régir les rapports entre hiérarchiques et subordonnés.
- **L'amélioration de la communication institutionnelle** où dans des temps déjà difficiles l'information provient davantage des tracts et du bouche à oreille.
- **Reconstituer les effectifs dans les fonctions RSH.**
- Pour faire face aux besoins il faut **recruter des techniciens et agents de maîtrise.**
- Redéfinir les **perspectives d'évolution offertes aux BAC +2.**



Si toutes ces revendications se heurtent aux limites fixées par les réalités économiques, elles sont le reflet des attentes de l'encadrement du site.

Il est évident mais pas inutile à rappeler, que **notre premier combat est la pérennité du site et de nos emplois**. Pour autant, il est fréquent que l'encadrement soit perplexe sur le fait qu'en des temps « meilleurs » l'ascenseur lui soit renvoyé après des années de vaches maigres, d'efforts et de sacrifices unilatéraux.

LES APPRENTIS SORCIERS DE LA REPRESENTATIVITE SYNDICALE VONT FAIRE DISPARAITRE LE SYNDICALISME !

QUAND UNE PSEUDO CLARIFICATION MENE A L'EPURATION ...

La loi d'août 2008 a redéfini les critères de représentativité au sein des entreprises. Seuls deux syndicats de salariés étaient signataires (cgt et cfdt) de la position commune (!) à l'origine de celle-ci ...

Non, c'est faux, il convient de rétablir la vérité, deux autres organisations syndicales ont également signé ce document : le medef et la cgpme (organisations patronales). Cherchez l'erreur !



En utilisant la **dé-magogie la plus éhontée**, s'appuyant sur le fait que les salariés attendraient une offre syndicale plus unie et numériquement plus lisible, sous couvert de vouloir « clarifier » le paysage syndical, **cette**

nouvelle « bande des quatre » a décidé de flinguer la démocratie en faisant perdre des droits aux salariés. Nous en reparlerons un peu plus loin ...

Pour la CFE-CGC, cette représentativité basée sur les résultats électoraux a pour **seul effet la création d'un monopole et la disparition des petites sections**. Cela permet de faire taire les voix isolées et surtout de **réduire à néant l'expression de l'Encadrement**. Sur le site, vous n'êtes pas sans savoir que la CFE-CGC, **de par son statut catégoriel, est la seule expression exclusive de l'Encadrement**.

Au risque de faire hurler nos collègues généralistes et certains « bien pensants », nous estimons **qu'il est difficile de représenter**, complètement et de manière exhaustive, **les intérêts spécifiques des ETAM et Cadres** lorsque l'on dit couvrir toutes les catégories. **La meilleure preuve** en est que **toutes les centrales syndicales** ont développé dans leurs instances, **une entité « Encadrement » ... UGICT pour la cgt, Cadres cfdt** pour ne citer que les « fossoyeurs ». Un silence éloquent est la réponse à la question de la **nécessité d'avoir ce type de structure** lorsque l'on se targue de couvrir l'ensemble des salariés.

LA CFE-CGC CONTRE LA PENSEE UNIQUE, POUR DEFENDRE LA DEMOCRATIE ...

C'est pourquoi, dès aujourd'hui, la CFE-CGC de PSA se met en position de protéger les intérêts de l'Encadrement et lance **sa campagne d'adhésion et d'information quant à l'importance du vote utile**. Pour peser, il faut compter et pour compter, il faut être nombreux. C'est vrai dans la participation aux manifestations mais c'est aussi vrai quand il s'agit de voter ... **le choix d'un syndicat qui**

soutient et partage notre quotidien est crucial.

Au-delà de ces actes garantissant votre accès à la représentation, l'adhésion est un acte pérennisant le **syndicalisme responsable**, libre, constructif et exigeant qu'il convient aux acteurs de progrès et d'avenir que sont les ETAM et Cadres.

Les militants CFE-CGC sont à vos côtés tous les jours car ils **sont vos collègues** et vivent vos conditions de travail. Pour vous défendre, vous représenter, dans une société où les lois, les conventions, les règles et les accords se multiplient, ils ont la nécessité de se former et de se réunir pour préparer avec compétence leurs interventions dans toutes les instances où nos intérêts doivent être défendus.

Les priver de représentativité c'est vous priver de droits !

GRACE A DEUX « GOURMANDS », C'EST LE PATRONAT QUI VA SE GOINFRER. LE BAL DES COCUS BAT SON PLEIN ...

Que constatons-nous au bout d'un peu plus d'un an, c'est que **ceux qui s'imaginaient réussir une OPA inamicale** sur la représentation du personnel se sont tirés une balle dans le pied.

Par exemple, à **Poissy** usine, aux dernières élections, **la cfdt a perdu sa représentativité**, d'après les remontées des élections professionnelles se déroulant en France, **un nombre croissant d'entreprises, de PME perdent toute représentation syndicale**. Des millions de salariés vont se retrouver **démunis** devant les employeurs qui gardent toute la puissance de leurs organisations syndicales qu'ils appellent UIMM, MEDEF, CGPME et qui vont bien, merci pour eux.

Les salariés de l'Encadrement, plus que d'autres, ne doivent pas permettre qu'on les bâillonne.

Aujourd'hui, dans notre pays, c'est le **syndicalisme des salariés qui est remis en cause, pas celui du patronat**, à chacun de s'interroger pourquoi et d'en tirer les évidentes conclusions. **Il faut sanctionner ceux qui jouent avec vos droits ...**



RÉSULTAT DE L'ENQUÊTE SUR LE CLIMAT SOCIAL DU SITE DE JUILLET 2009

	OUI	NON
1. J'ai les moyens d'assurer ma charge de travail et de répondre aux attentes de ma direction ?	20%	74%
2. Je suis récompensé pour mon investissement et mes efforts ?	14%	86%
3. Je suis régulièrement informé des orientations et objectifs de ma direction ?	29%	71%
4. Je suis satisfait du soutien de ma hiérarchie ?	36%	61%
5. Je suis satisfait du soutien de ma direction ?	11%	86%
6. Ma direction tient ses engagements en me donnant les moyens de faire ce qu'elle me demande ?	11%	83%
7. Mon hiérarchique m'a communiqué ma description de fonction ou ma lettre de mission ?	33%	67%
8. Mes tâches de travail sont conforme à la description de ma fonction ?	26%	63%
9. Les départs PREC ont augmenté ma charge de travail ?	56%	39%
10. Je suis Cadre, je suis prêt à accepter, pour les 3 prochaines années (...) une charge de travail accrue qui impactera davantage ma vie privée ?	10%	90%
11. Je suis ETAM, mon hiérarchique a pu me parler clairement de l'évolution des règles de gestion de ma carrière et des échéances de cette année ?	9%	67%
12. Je suis PRO sur un poste ETAM ou ETAM sur un poste CADRE suite à un départ PREC, j'ai eu des engagements quant à mon évolution de carrière ?	10%	90%



FLORILÈGE DES RÉPONSES AUX QUESTIONS OUVERTES...

Comment j'imagine le site de Mulhouse et l'activité de mon usine dans 5 ans ?

- De plus en plus dur.
- Pas bien. Que produirons-nous après la T3 ?
- Une usine sans grand avenir et avec une seule ligne de production : quid après T3 et T7 ?
- DMB, quel avenir : vente ou filialisation ?
- En partenariat avec un autre constructeur ?
- Je ne sais même pas où je serais dans un an, alors dans cinq !
- L'usine sera toujours là, mais dans quelles conditions ?
- Une production à 1800V/j.
- De plus en plus de travail pour une unité.
- Je suis pessimiste pour l'avenir de Mulhouse.
- Impeccable.
- Pire qu'aujourd'hui, la situation semble se dégrader.

Quel est mon sentiment sur mes conditions de travail actuelles ?

- Stressantes.
- Stress ! Faire toujours plus avec moins de monde. Au final, ceux qui font le minimum vital sont tranquilles, on ne leur en demande jamais plus.
- Open space exécration. On fait tout et n'importe quoi en survolant les sujets.
A quand la suppression des tâches inutiles ?
- Mauvais, je suis en open space.
- Elles vont continuer à se dégrader, manque de personnel et travail avec des temporaires.
- En attente de clarification des tâches.
- La crise à bon dos, elle permet de faire passer des choses, notamment un surcroît de responsabilités.
- Fonction complètement dévalorisée. Aucune évolution de carrière possible.
- Pas beaucoup le temps d'appliquer le SPP !
- Le travail est de plus en plus survolé. Pas le temps de faire des études approfondies.

De quoi avons-nous besoin, qu'est ce qu'il faudrait changer pour améliorer mon ressenti ?

- Des perspectives et des budgets.
- De la reconnaissance dans mon travail et dans mon salaire.
- De la communication, de l'écoute, rééquilibrer les postes.
- Avoir une direction qui soit réelle et qui communique et travaille dans la durée.
- Descriptif de poste et fonction.
- De plus de confiance, d'autonomie et de sérénité.
- Plus de clarté dans mes fonctions.
- On a besoin de reconnaissance.
- Motiver le personnel.
- RECRUTER !! Cela fait cinq ans que je suis embauché dans une usine et depuis moi, plus un seul CDI...
Où va-t-on ?
- Pouvoir accomplir sereinement les tâches qui me sont demandées, ne plus être dans l'urgence.
- Former la relève.
- Instituer plus de rigueur dans nos tâches quotidiennes.
- Diminuer toutes les communications superflues et se concentrer sur la com utile.
- Mettre les moyens en place sur les systèmes et surtout en PERSONNEL ! La théorie prend le dessus !
- Ne plus travailler dans l'urgence et le brouillard.

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU SYNDICAT DE LA MÉTALLURGIE D'ALSACE ET DES VOSGES

5 JUIN 2009

EXTRAITS DU DISCOURS DU PRÉSIDENT

Mesdames, Messieurs,

Chers collègues,

Notre syndicat, né sous le nom de SMA (Syndicat de la Métallurgie d'Alsace), a été créé en 1995 par Jean MEYER, qui en fût le premier président. Puis à partir de 1998, Maurice SCHNOEBELEN a repris le flambeau et a œuvré au développement du SMA.

En effet, en 2002, grâce à des visions syndicales communes, agréées de beaucoup de sympathies et de cohésion avec nos amis vosgiens, le SMA est devenu SMAV. En mai 2005, Maurice SCHNOEBELEN a été reconduit à la présidence du SMAV et a continué d'œuvrer à son développement.

Aujourd'hui, vous avez décidé de me confier la destinée de notre syndicat et de me permettre ainsi d'en devenir son 3ème président depuis sa création.

C'est en toute humilité et avec une certaine émotion que j'accueille votre confiance, émotion d'autant plus forte, que je suis issu d'une section syndicale de taille moyenne comparée à des sections plus importantes.

Je voudrais à présent adresser mes plus vifs remerciements à Maurice SCHNOEBELEN qui, depuis 1998, œuvre à la tête du SMAV et qui, avant de passer la main, a tracé la feuille de route de l'équipe que vous venez d'élire cet après midi et ce, au travers du plan ARC en CIEL 2008 – 2011.

Dès demain, il faut continuer le travail entrepris et bien entendu préparer l'avenir.

Le Syndicat de la Métallurgie d'Alsace et des Vosges est le 3ème syndicat de la Fédération. Il peut et doit encore progresser en termes de développement.

Même si la réalité économique ne nous facilite pas le travail car l'activité est actuellement en décroissance et engendre des baisses importantes d'effectifs dans nos entreprises, notre syndicat a progressé régulièrement chaque année en termes d'effectifs, pour atteindre aujourd'hui 1690 adhérents.



Ceci n'est pas le fruit du hasard, mais celui de votre obsession, dans vos sections syndicales, à développer notre notoriété.

Je dis bien obsession, **car il devient de plus en plus difficile d'être syndicaliste** et certains de nos 115 délégués syndicaux rencontrent de réelles difficultés pour monter des équipes qui durent dans le temps et qui puissent œuvrer à pérenniser l'action de la CFE CGC.

Ceci sans compter la crise qui nous touche de plein fouet. Chaque jour, elle poursuit ses ravages. Il devient de plus en plus difficile de conserver un moral à toute épreuve.

La production industrielle est retombée au niveau de 1997 et au plus près de nous, nos collègues de TIMKEN, SONY, FAURECIA, SHAEFFLER, HONEYWELL, DELPHI, GANTOIS, LIEBHERR, ALCAN, MAHLE PISTONS, GENERAL MOTORS, OSRAM, ALBANY, STEELCASE, RICOH, j'en oublie et la liste s'allonge tous les jours, sont directement confrontés au minimum à du chômage partiel, mais aussi malheureusement à des plans sociaux conséquents.

Cependant, nous nous rapprochons du moment où il y aura une reprise.

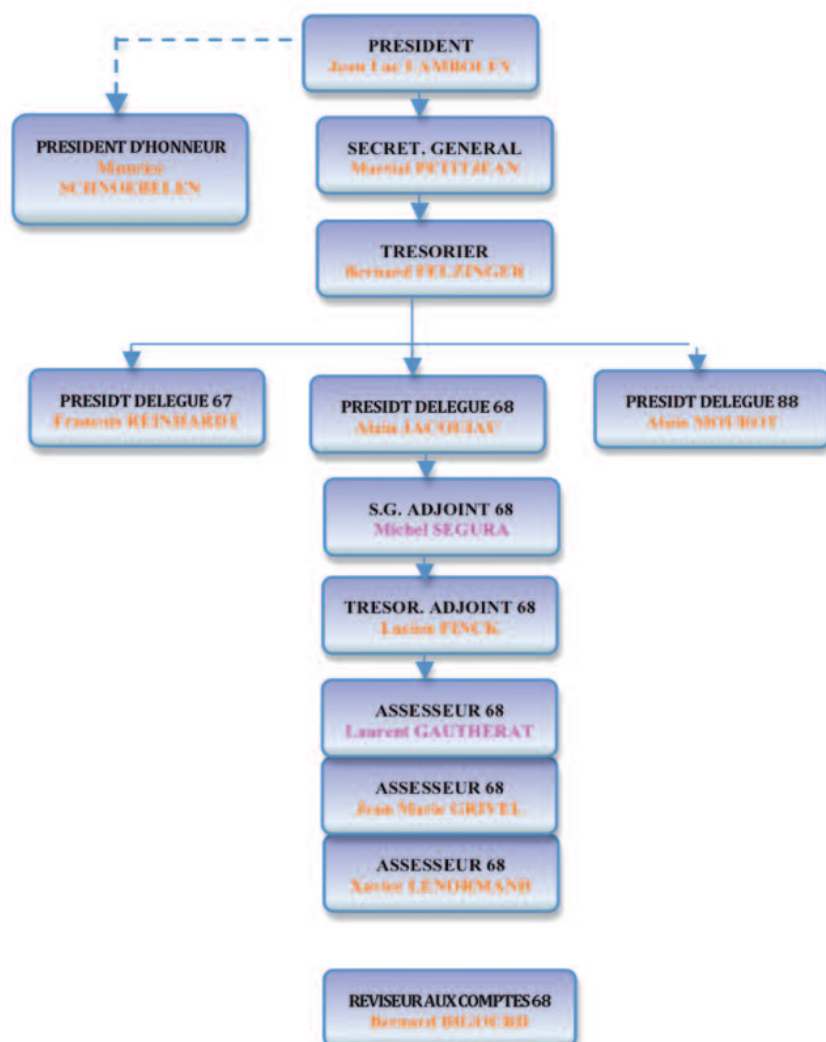
Vous l'aurez compris, j'ai à cœur de préparer l'avenir pour que les intérêts des femmes et des hommes que nous représentons dans nos entreprises soient préservés.

Ne voulant pas plus empiéter sur les interventions de notre Président Fédéral, Gabriel ARTERO et de notre Président Confédéral, Bernard VAN CRAYENEST, j'en terminerai en vous remerciant toutes et tous d'avoir fait l'effort de vous rendre disponible pour assister nombreux à cette Assemblée Générale et je souhaite bon vent à tous les militants, sans oublier les adhérents qui seront les militants de demain, pour que le SMAV soit encore plus fort.

OSONS AGIR POUR REAGIR !

Jean-Luc LAMBOLEY

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU SYNDICAT DE LA MÉTALLURGIE D'ALSACE ET DES VOSGES



Comme vous l'aurez compris, Jean-Luc LAMBOLEY qui a succédé à Maurice SCHNOEBELEN en tant que président du SMAV, aura fort à faire pour soutenir les sections syndicales de toutes les entreprises en difficulté dans le tissu économique régional. Vos militants CFE CGC du site ont choisi de prendre leur part de responsabilité comme ils l'ont toujours fait, qu'ils soient actifs ou retraités. La raison en est simple, les intérêts des salariés du site ne s'arrêtent pas à nos portes, défendre nos droits et nos emplois dans les autres entreprises d'Alsace fait partie de nos obligations.

Ainsi entre le secrétariat général et tout le bureau départemental, ce sont 4 actifs et 3 de nos plus illustres retraités qui participent à l'animation de notre structure dédiée de la métallurgie d'Alsace.

Ainsi, nous portons le flambeau légué par nos anciens, qui même s'ils ont vécu le militantisme par des temps plus propices, restent à nos côtés pour nous faire profiter de leur expérience, leur temps et leur engagement.



LA LETTRE DE L'ORGEKO L'INFORMATION ET LA DEFENSE DU CONSOMMATEUR

Arrhes ou acompte :

Quelles différences ? Quelles conséquences ?

Dans de nombreuses situations de la vie quotidienne, les consommateurs sont amenés à verser une somme d'avance au professionnel afin de réserver une location saisonnière, un vêtement, une voiture ou de l'ameublement.

Définition

L'arrhe et l'acompte correspondent en une somme d'argent versée lors de la conclusion d'un contrat en vue d'une exécution future des obligations des deux parties : l'un achète, l'autre vend.

Avantages et inconvénients

Les arrhes : cette qualification permet à chaque partie de se dédire.

Si l'acheteur refuse d'acheter, il perd le montant de ses arrhes mais n'a plus d'obligation d'achat.

Si c'est le vendeur qui revient sur son engagement, il perd le double des arrhes.

L'acompte : la somme versée correspond en fait à un premier versement du prix prévu. Elle signifie que l'engagement est ferme et définitif.

Si la partie, qui a versé l'acompte, revient sur sa décision, elle perd son acompte et peut se voir réclamer par son contractant des dommages et intérêts ou, éventuellement, l'exécution forcée de son obligation contractuelle.

En principe, la qualification de l'avance versée est prévue par le contrat. Il s'agira le plus souvent d'un acompte.

Cependant, à défaut de précision contractuelle, l'article L114-1 du code de la consommation prévoit que dans tous les contrats entre un professionnel et un consommateur, d'un montant supérieur à 500€ et lorsque la livraison du bien ou la fourniture de la prestation n'est pas immédiate, les sommes versées d'avance sont présumées être des arrhes.

L'ORGEKO recommande aux consommateurs de toujours prendre le temps de réfléchir avant de signer un engagement et/ou de verser une somme d'argent.

Il n'est pas toujours possible de revenir sur son engagement. Ainsi, par exemple, il n'y a pas de rétractation possible en cas de commande ou d'achat sur une foire ou dans un salon.

Pompes à chaleur : gare aux arnaques !

L'ORGEKO est souvent sollicitée pour des problèmes liés à la vente et à l'utilisation des pompes à chaleur, **plus spécialement celles à échangeur air/air.**

Les principales réclamations portent sur la faible performance de ce type de produits en cas de vague de froid (détail non communiqué lors de la vente), sur les méthodes de vente utilisées et sur la qualité du service après vente. **La commercialisation des pompes à chaleur surfe sur la vague du développement des « nouvelles énergies », plus écologiques et plus économiques.**

Certains vendeurs n'hésitent pas à fonder leur argumentation sur l'aspect de la protection de l'environnement et surtout les possibilités de crédit d'impôt, alors que ces pompes air/air n'ouvrent plus droit au crédit depuis le premier janvier 2009 ! L'adaptabilité et l'efficacité du produit passent alors au second plan.

Ainsi il n'est pas rare de voir des consommateurs s'engager alors que le matériel ne peut pas être installé à l'endroit prévu ou encore qu'il faille effectuer des travaux complémentaires forts onéreux (gaines de diffusion de la chaleur

dans toutes les pièces...). Gare aux bons de commande signés sans visite préalable !

Enfin, une fois la pompe installée, le service après vente pose problème notamment par le manque de formation des revendeurs et techniciens, voire par la disparition subite de l'installateur...

L'ORGEKO dénonce les pratiques commerciales déloyales dont font preuve certains professionnels et vous recommande la plus grande prudence en cas d'acquisition de ce type de matériel. Un tel achat n'est pas anodin, très souvent d'un montant élevé, il nécessitera le plus souvent la souscription d'un crédit pour lequel, si le montant est supérieur à 21 500 €, vous ne bénéficiez pas d'un délai de réflexion.

Une fois de plus, on mesure ici l'importance de prendre le temps de ne pas céder aux sirènes de l'offre alléchante du commercial zélé et de toujours comparer, notamment auprès d'installateurs ayant pignon sur rue... près de chez vous !



CAISSE DE PREVOYANCE MULHOUSIENNE

45 rue de la Sinne – B.P. 1189 - 68053 MULHOUSE CEDEX 1

Tél. 03.89.45.44.14 – FAX 03.89.46.44.72

Internet : www.cpm-mutuelsante.com

Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la Mutualité immatriculée au R.N.M. sous le n° 775 642 598

Au service de votre santé depuis près de 90 ans

OFFRES COMPLEMENTAIRE SANTE PRIVILEGIEES POUR LES SALARIES DE PSA PEUGEOT/CITROEN

Contrats pour

- * Personne seule sans enfant
- * Famille
- et
- * Personne seule avec ou sans enfant



Nos atouts

Remboursement sous 48 heures

Télétransmission (flux informatique entre la Sécurité Sociale et la CPM)

Tiers payant

Accès privilégié aux Centres mutualistes avec tiers payant (optique, dentaire, orthodontie, audioprothèse)

Accueil personnalisé 6 jours sur 7 : pas de plateforme téléphonique

Contrat d'assistance inclus : aide à domicile, conseils juridiques,

Commission de secours exceptionnels

Cadeaux de parrainage

Des couvertures santé adaptées à toutes les situations : salariés, entreprises, frontaliers, commerçants, artisans, professions libérales, retraités, tarifs spécifiques – de 30 ans, associations, demandeurs d'emploi



Consultez notre équipe de Conseillers

- Frédéric MEYER au 03 89 45 98 84 ou 06 72 39 19 57 - e-mail fm@cpm-mutuelsante.com
- Brian MEYER au 03 89 45 98 89 ou 06 70 42 21 47 - e-mail bm@cpm-mutuelsante.com
- David ZISS au 03 89 45 98 87 ou 06 31 52 54 72 - e-mail dz@cpm-mutuelsante.com

du lundi au vendredi de 8 H 30 à 12 H 00 et de 13 H 00 à 17 H 00

Permanence le samedi de 9 H 00 à 11 H 00

**Section Syndicale CFE - CGC
PSA Peugeot-Citroën Mulhouse**

Tél. 03 89 09 35 64 - Fax 03 89 09 34 88
Site internet : www.cfecgc-peugeot.com
E-mail : mulhouse@cfecgc-peugeot.com

Responsable de publication : Michel SEGURA - **Rédacteur en chef :** Patrick RUMMELHART
Comité de Rédaction : Martial BEGEL, Stéphane JADOT, Estelle LINDER, Patrick RUMMELHART, Michel SEGURA
conception et impression publi-h uffholtz - CERNAY  - Tél. 03 89 75 51 43 - E-mail : publi.h@wanadoo.fr