

Construire !

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

**CFE
CGC**

Le + syndical



2012 : une année très spéciale ?

Nous arrivons au terme du 1^{er} trimestre de cette année 2012 et il n'est pas déplacé de dire qu'elle semble concentrer un faisceau d'évènements qui vont sans doute correspondre à la fin d'un monde (et les « mayas » ont très peu à y voir).

2012... année de bouleversement géo-politique avec un renversement des axes de puissance tant économique que politique entre l'occident et l'orient et la menace de plus en plus pesante d'un conflit majeur au Proche Orient

2012... année de crise financière et économique qui met surtout le doigt sur la faillite du politique devant les stratégies financières. Le pouvoir n'est plus aujourd'hui dans les parlements mais dans les marchés financiers.

2012... année présidentielle où les uns et les autres annoncent, sans rire, que l'on raserait gratis demain et qu'ils remettront de l'ordre dans tout cela. Les sondages démontrent à l'envi que les électeurs sont de plus en plus déçus devant le fossé entre la promesse et le réalisable.

2012... année de l'Alliance GM – PSA : tout au bout de cette chaîne d'évènements passés, en cours ou à venir, il y a nous : les femmes et hommes qui font le quotidien de PCA. Ceux qui apprennent au détour d'une indiscretion, soigneusement mise en scène, que la Groupe « familial » va devoir se lancer dans une révision déchirante de ses valeurs, celles-là même qui devaient rassurer les salariés quant au sens des responsabilités de nos dirigeants. L'Oncle Sam s'installe dans la maison mais, une fois de plus, la communication n'explique pas, ne rassure pas, conforte les questions déjà dans toutes les têtes et, pire encore, en crée de nouvelles.

Cette inquiétude devient de plus en plus évidente... jamais nous n'avons eu autant de retours d'enquête salariales ETAM, jamais une pétition sur la politique salariale n'a eu autant de

signatures de membres de l'Encadrement qui s'affranchissent de leur devoir de réserve en affichant leur désarroi. La Direction doit entendre ces voix, vos voix.

La CFE-CGC seul syndicat défenseur de l'Encadrement... les signatures de l'accord salarial permettront de poser définitivement le décor... le fait au jour le jour, dans toutes les instances, par l'action de tous ses militants. En 2012 également... et les années à venir naturellement (n'en déplaise aux « mayas »).

Vous pouvez compter sur nous !

Michel SEGURA



Statistiques Site de Mulhouse 2

Ne tombons pas malade par les TIC ! 4

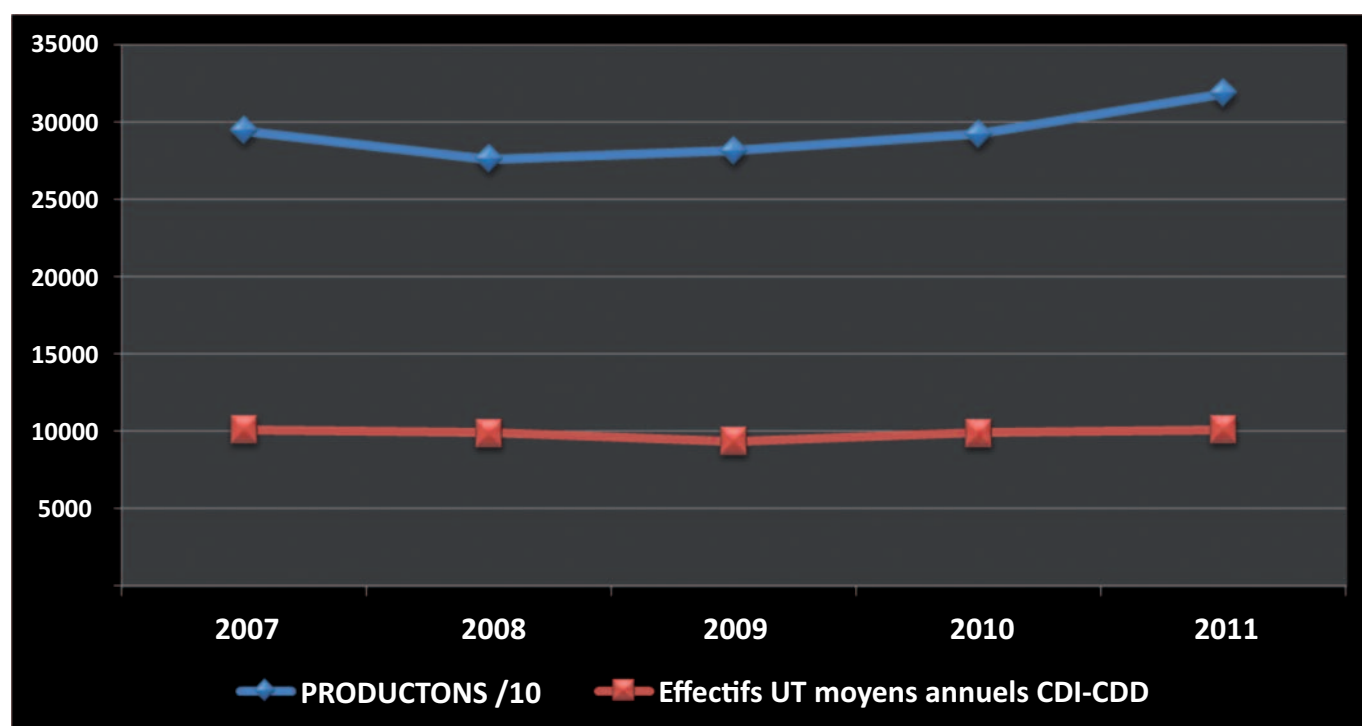
Brèves 6

Aide mémoire pour la retraite 7

STATISTIQUES SITE DE MULHOUSE

Chaque année, en plus des bilans financiers, la direction doit également publier les chiffres sociaux relatifs à l'activité des salariés. La CFE CGC a créé un outil de suivi de ces chiffres afin de mesurer certaines évolutions.

Dans ce premier graphique ci-dessous, vous trouverez l'évolution de la production de l'unité terminale du site ces dernières années et, immédiatement en dessous, l'évolution des effectifs intérimaires et CDI sur la même période et périmètre UT (effectifs pris au 31 décembre).

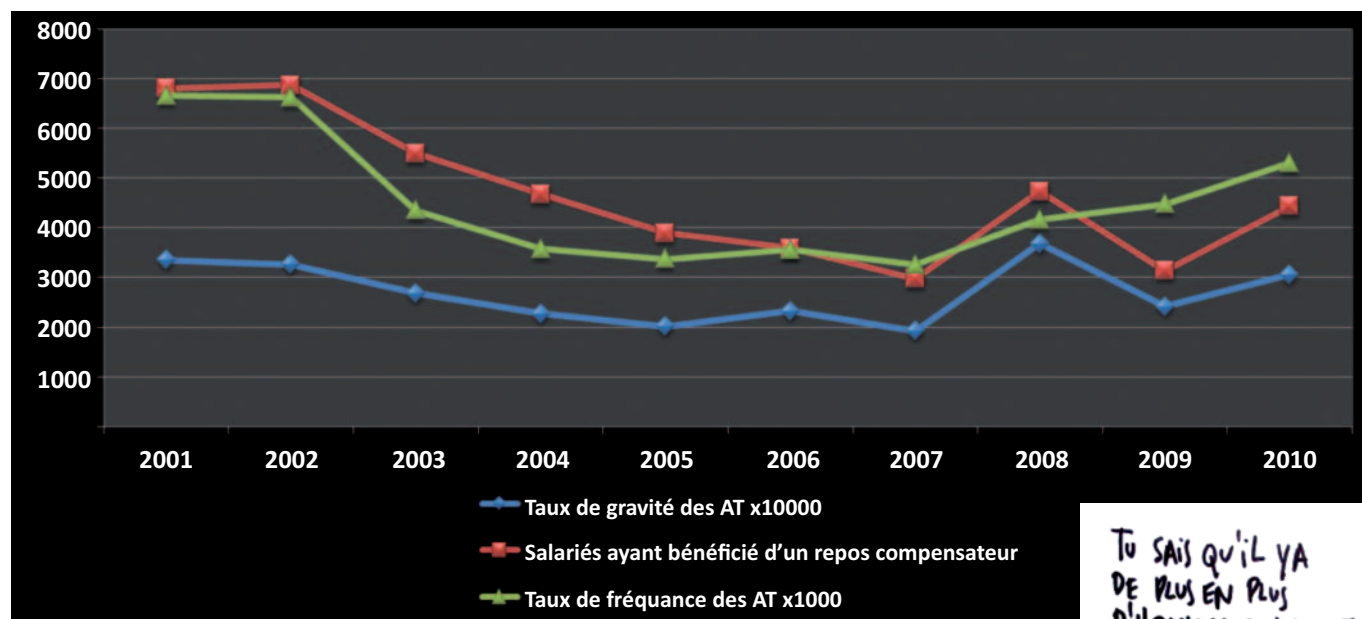


Accidentologie : On ne nous dit pas tout...

La méthode STOP nous a sensibilisé, d'une part, au respect des règles de sécurité au poste de travail, mais surtout aux comportements des personnes qui les tiennent. S'il est vrai que cette méthode porte ses fruits en termes de sensibilisation de tous les acteurs, il reste encore des domaines de la prévention qu'elle ne permet pas de traiter.

Par exemple, elle ne permet pas à tout un chacun de devenir expert en matière de prévention pour l'hygiène et la sécurité, notamment sur la réglementation en vigueur dans bien des domaines : de l'aménagement des bureaux en passant par les certifications et contrôles des matériels, jusqu'aux normes relatives aux largeurs des allées de circulation ou encore la séparation des flux engins/piétons!

Le graphique suivant nous montre aussi le rôle que peuvent avoir d'autres critères, ici le repos compensateur alloué chaque année (reflet des heures supplémentaires réalisées) et la comparaison avec les taux de gravité et de fréquence des accidents du travail qui sont pourtant pondérés en fonction des heures travaillées. Le résultat est surprenant et prouve que la baisse de vigilance liée à la fatigue est une cause indirecte importante des accidents du travail. Comme quoi les comportements seuls n'expliquent pas tout !



Temps partiel, situation de handicap : des progrès à faire !

Les deux tableaux suivants mettent en évidence les progrès qui sont encore à réaliser en matière d'écart de rémunération entre salariées selon leur statut de salariée reconnue handicapée ou ayant choisi un horaire de travail à temps partiel (chiffres périmètre groupe). Ces chiffres sont davantage le reflet d'une évolution des mentalités qui reste à faire, notamment sur le fait d'attendre autant de résultats d'un salarié partiellement présent que d'un salarié à temps plein, ou de considérer qu'une personne reconnue handicapée est moins performante qu'une autre ce qui est démenti par toutes les études (c'est le plus souvent le contraire !).

TU SAIS QU'IL YA
DE PLUS EN PLUS
D'HOMMES QUI AIDENT
LEURS FEMMES QUI
TRAVAILLENT.



Augmentations et Promotions Salariés TAM Handicapés

Année	Femmes			Hommes			Ensemble		
	Handi	Ensemble	Δ	Handi	Ensemble		Handi	Ensemble	
2003	57,50%	58,00%	0,5	44,70%	59,10%	14,4	46,70%	58,90%	12,2
2004	47,60%	59,20%	11,6	46,50%	59,90%	13,4	46,70%	59,80%	13,1
2005	38,20%	60,10%	21,9	51,00%	60,30%	9,3	49,10%	60,20%	11,1
2006	31,00%	48,80%	17,8	39,20%	49,10%	9,9	37,90%	49,00%	11,1
2007	43,30%	57,70%	14,4	46,20%	57,70%	11,5	45,70%	57,70%	12
2008	15,80%	29,70%	13,9	18,00%	29,30%	11,3	17,60%	29,40%	11,8
2009	36,30%	46,00%	9,7	42,20%	45,30%	3,1	41,10%	45,40%	4,3
2010	41,00%	57,50%	16,5	43,40%	55,90%	12,5	42,70%	56,20%	13,5

Augmentations et Promotions Salariés à temps partiel

Année	Femmes			Hommes			Ensemble		
	Tps partiel	Ensemble	Δ	Tps partiel	Ensemble		Tps partiel	Ensemble	
2005	56,80%	60,10%	3,3	26,90%	60,30%	33,4	52,50%	60,20%	7,7
2006	44,50%	48,80%	4,3	23,50%	49,10%	25,6	41,60%	49,00%	7,4
2007	56,60%	57,70%	1,1	38,20%	57,70%	19,5	52,70%	57,70%	5
2008	27,10%	29,70%	2,6	12,80%	29,30%	16,5	24,10%	29,40%	5,3
2009	38,40%	46,00%	7,6	27,70%	45,30%	17,6	36,00%	45,40%	9,4
2010	54,10%	57,50%	3,4	40,00%	57,50%	17,5	51,00%	56,20%	5,2

NE TOMBONS PAS MALADE PAR LES TIC !

Le Centre d'analyse stratégique et la direction Générale du Travail viennent de publier un rapport sur l'impact des TIC sur les conditions de travail :

Regroupant les techniques utilisées dans l'informatique, Internet ou les télécommunications, les TIC ou **technologies de l'information et de la communication** ont investi le monde du travail depuis plusieurs décennies et l'ont transformé.

Leur puissance, la variété de leurs fonctions et la possibilité de les intégrer dans un même ensemble confèrent aux TIC une importance stratégique qui dépasse de très loin celle de simples outils. Leur impact est quasi systématique sur les organisations du travail que, bien souvent, elles modèlent et structurent.

L'innovation incessante qui caractérise ce secteur de la communication, associée à l'évolution rapide des besoins des entreprises dans le contexte d'une économie mouvante, s'est répercutée sur les outils informatiques.

Ces derniers sont au premier plan des facteurs de changements qui mettent sous tension le monde professionnel.



Les effets des TIC sur les conditions de travail sont souvent positifs, par exemple quand elles permettent aux salariés d'accéder plus simplement à l'information et de trouver des solutions rapides et

adaptées à leurs problèmes. Il n'en demeure pas moins qu'un certain nombre de risques existent, que le rapport synthétisé ici met en évidence : augmentation du rythme et de l'intensité du travail, renforcement du contrôle de l'activité pouvant réduire l'autonomie des salariés, affaiblissement des relations interpersonnelles et/ou des collectifs de travail. À cela s'ajoutent le brouillage des frontières spatiales et temporelles entre travail et hors-travail, ainsi que les effets de la surinformation qui se traduit notamment par l'accroissement excessif du flux des courriels.

Parmi les recommandations du rapport :

1. Considérer le système d'information comme un outil d'aide au travail des salariés.
2. Développer des dispositifs de régulation interne des usages des TIC dans les entreprises.
3. Intégrer systématiquement les utilisateurs des TIC et les DRH dans la définition et la mise en oeuvre des projets.
4. Renforcer l'effort des entreprises en matière de formation continue concernant les TIC.
5. Mettre en place un groupe de travail interdisciplinaire et interinstitutionnel de suivi des usages professionnels des TIC.

Les usages des TIC peuvent constituer des risques pour les conditions de travail.

Les effets négatifs de la surinformation, pour les entreprises comme pour les salariés, constituent un phénomène ancien que le développement des TIC, notamment d'Internet, a considérablement amplifié. La messagerie électronique y a particulièrement contribué, occasionnant stress, surcharge, urgence, interruption intempestive, etc... Certaines entreprises commencent à réfléchir à ces phénomènes et à leurs alternatives à l'occasion de "journées sans mail". Un autre risque est associé aux pannes et incidents liés aux TIC, qui perturbent le rythme de travail. **Ces dysfonctionnements sont en hausse notable et peuvent provoquer un stress important, en particulier pour les salariés subissant une pression temporelle dans leur activité**, ou pour ceux qui sont en contact direct avec des clients.

Les TIC ont des impacts directs modérés sur la santé des utilisateurs et des effets indirects plus ambigus et contrastés.

Les effets directs des TIC sur la santé, les mieux identifiés, sont limités : il s'agit de ceux liés aux ondes électromagnétiques, surtout pour le travail sur écran, et à l'ergonomie avec la fatigue visuelle et les risques de troubles musculo-squelettiques (TMS). Ils demeurent

mineurs au regard d'autres situations de travail de type industriel. Les TIC sont aussi susceptibles d'avoir des impacts indirects sur la santé : risques de job strain, de stress et risques psychosociaux (RPS). En cas de faible latitude décisionnelle particulièrement, les effets sont négatifs pour la santé : maladies coronariennes, dépressions, TMS, etc...

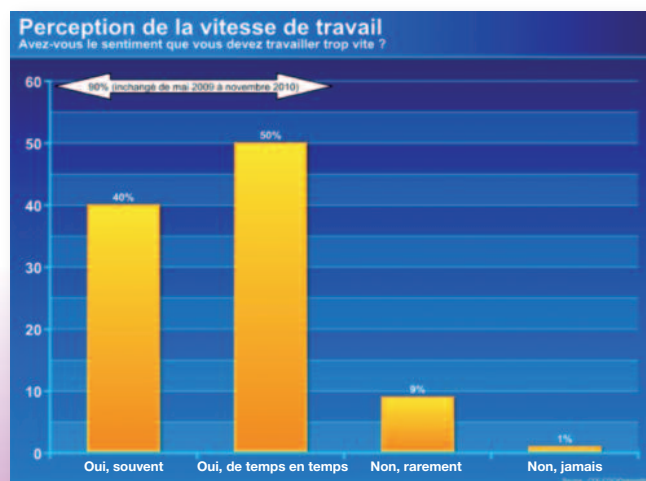
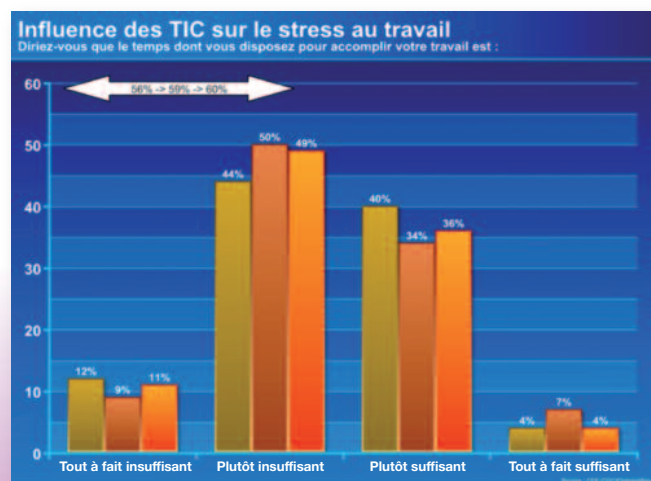
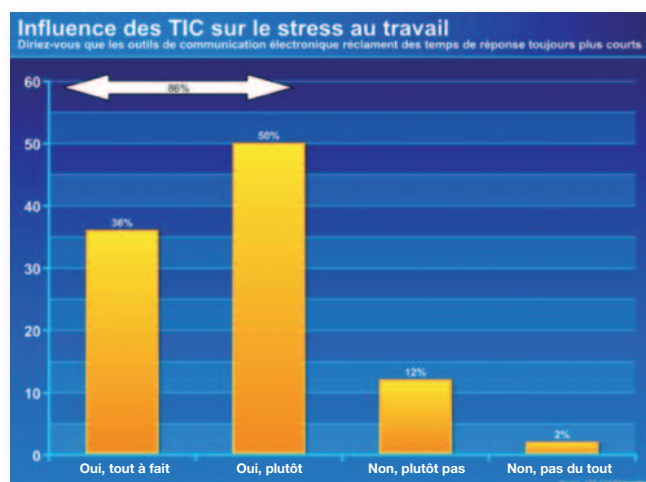
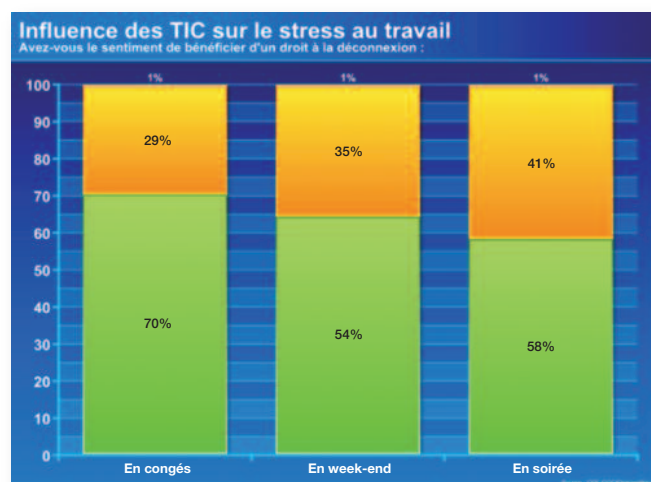
Quand les TIC sont mises en cause dans ces situations, c'est surtout en raison du rôle qu'elles jouent dans l'intensification du travail. Néanmoins, en tant qu'outils de communication elles peuvent permettre de favoriser l'entraide et la coopération entre collègues, qui atténuent les risques pour la santé.



À court terme, la pression des outils et des usages issus du grand public sur les systèmes d'information des entreprises va croître, non sans s'accompagner de tensions.

Face à l'augmentation des menaces sur les réseaux, les dispositifs destinés à sécuriser les systèmes d'information vont peser sur les utilisateurs en créant des risques dans l'exercice du travail ou dans la protection de la vie privée des salariés. La diffusion récente et rapide des nouveaux outils de mobilité, smartphones ou tablettes, va renforcer la porosité entre vie professionnelle et vie privée.

Pour ces raisons, la CFE CGC a demandé la prise en compte de ce risque dans la politique de prévention du groupe PSA et portera ce thème dans les négociations en cours sur la pénibilité et l'amélioration des conditions de travail. Depuis trois ans nous suivons les effets des TIC dans le baromètre du stress CFE CGC !

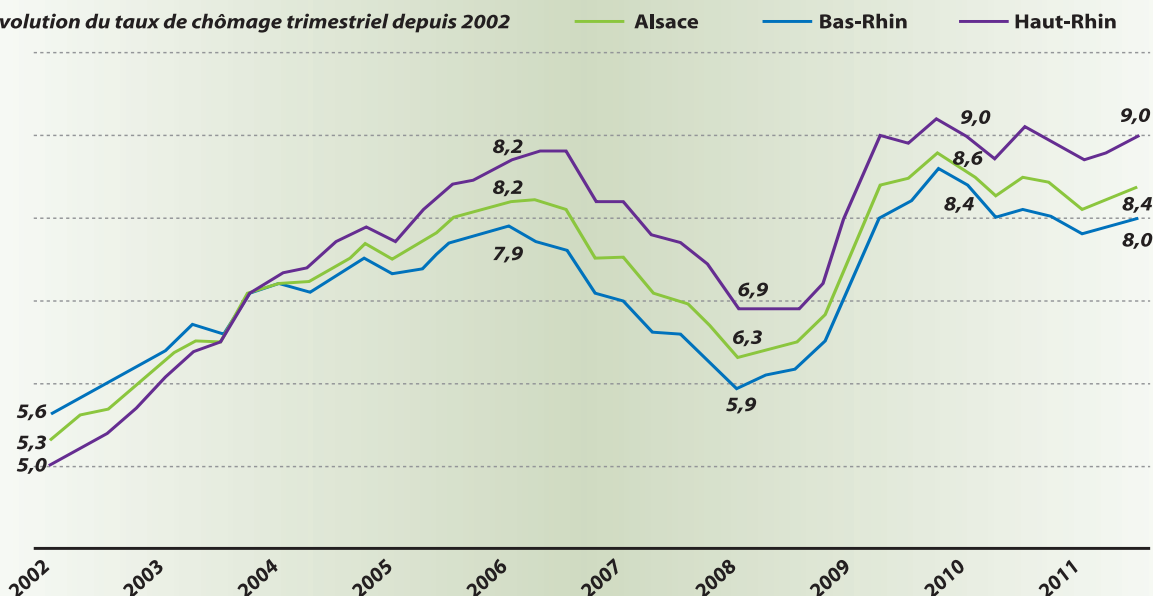


BRÈVES

EVOLUTION DU CHÔMAGE EN ALSACE

Depuis 2004 le département du Haut Rhin est le parent pauvre de l'emploi en Alsace avec un écart qui atteint 1% de la population active par rapport au Bas Rhin.

Evolution du taux de chômage trimestriel depuis 2002



L'inflation en 2011: le détail des chiffres

base 100 : année 1998				
Variations des indices de prix détaillés			Variations (en %) au cours	
Regroupements conjoncturels	Pondérations 2011	Indices déc. 2011	du dernier mois	des 12 derniers mois
a) Ensemble des ménages - France				
ENSEMBLE (00 E)	10000	125,09	0,4	2,5
Ensemble CVS (00 C)	10000	125,18	0,3	2,5
ALIMENTATION (4000 E)	1613	128,77	0,3	3,3
Produits frais (4001 E)	214	130,15	0,9	-1,7
Alimentation hors produits frais (4002 E)	1399	128,57	0,2	4,1
TABAC (4034 E)	193	225,79	0,0	5,6
PRODUITS MANUFACTURÉS (4003 E)	3052	102,03	0,5	1,0
Habillement et chaussures (4004 E)	459	110,11	0,7	3,0
Produits de santé (4005 E)	460	85,24	-0,1	-1,3
Autres produits manufacturés (4006 E)	2133	104,07	0,5	1,1
ÉNERGIE (4007 E)	812	172,13	-0,1	9,3
dont Produits pétroliers (4008 E)	487	205,59	-0,1	11,7
SERVICES (4009 E)	4330	130,90	0,5	1,8
Loyers, eau et enlèvement des ordures ménagères (4010 E)	742	136,20	0,3	1,8
Services de santé (4011 E)	529	120,18	0,0	1,0
Transports et communications (4012 E)	533	102,85	0,5	-0,4
Autres services (4013 E)	2526	137,98	0,7	2,4
ENSEMBLE HORS LOYERS ET HORS TABAC (5000 E)	9215	123,00	0,4	2,5
ENSEMBLE HORS TABAC (4018 E)	9807	123,51	0,4	2,4
b) Ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé - France				
ENSEMBLE HORS TABAC (4018 D)	9723	123,35	0,4	2,3
ENSEMBLE (00 D)	10000	125,66	0,4	2,4

Source : Insee - Indices des prix à la consommation

Évolution des indices d'inflation sous-jacente* et de l'IPCH**

Regroupements conjoncturels	Pondérations 2011	Indices déc. 2011	Variations (en %) au cours	
			du dernier mois	des 12 derniers mois
ENSEMBLE "sous-jacent" (4022 S)	6182	121,16	0,3	1,8
I.A.A. hors viandes, produits laitiers et exotiques (4019 S)	684	125,39	0,2	3,7
Produits manufacturés (4020 S)	2534	105,12	0,3	1,4
Services y compris loyers et eau (4021 S)	2964	136,03	0,3	1,7
Ensemble IPCH (00 H)		112,69	0,4	2,7

*Les indices d'inflation sous-jacente excluent les tarifs publics et les produits à prix volatils, et sont corrigés des mesures fiscales et des variations saisonnières. Ils sont en base 100 en 1998. Ils sont calculés pour l'ensemble des ménages et pour la France métropolitaine.
 **IPCH : indice des prix à la consommation harmonisé utilisé pour les comparaisons entre les pays membres de l'Union européenne. Il est en base 100 en 2005. Cet indice est calculé pour l'ensemble des ménages et pour la France.
 Source : Insee - Indices des prix à la consommation

Renchérissment de l'énergie

En janvier 2012, l'énergie renchérit (+2,4 % ; +7,9 % sur un an). Cette évolution est due d'une part à la hausse des tarifs du gaz de ville (+4,3 % ; +9,5 % sur un an) et, d'autre part, à l'augmentation des prix des produits pétroliers (+3,0 % ; +9,8 % sur un an), dans le sillage de la hausse des cours du pétrole brut.

<http://www.insee.fr/fr/themes/info-rapide.asp?id=29>



L'ÂGE DE DÉPART À LA RETRAITE

L'âge minimum pour obtenir votre retraite de base, également appelé "âge légal de départ à la retraite", est déterminé en fonction de votre année de naissance. Même si vous avez l'âge de partir à la retraite, cela ne signifie pas forcément que vous bénéficiez de la retraite à taux plein.

L'âge légal de départ à la retraite

L'âge légal de départ dépend de votre année de naissance. Pour obtenir votre retraite de base du régime général, il existe un âge minimum, aussi appelé "âge légal". A partir de cet âge, vous pouvez bénéficier de votre retraite de base quel que soit le nombre de vos trimestres. Si des trimestres sont manquants, une décote est appliquée sur le montant de la retraite, de manière définitive.

Vous êtes né	Vous pouvez partir à la retraite à
Avant le 01/07/1951	60 ans
Du 01/07/1951 au 31/12/1951	60 ans et 4 mois
En 1952	60 ans et 9 mois
En 1953	61 ans et 2 mois
En 1954	61 ans et 7 mois
A partir de 1955	62 ans
Age légal de départ	

Les dispositifs de retraite anticipée

L'âge minimum pour obtenir sa retraite de base peut être abaissé, dans le cadre de dispositifs de retraite anticipée "longue carrière" ou "assuré handicapé".

Vous avez débuté votre activité avant 16 ans : vous pouvez partir à la retraite à partir de 56 ans.

Vous devez réunir au moins 5 trimestres d'assurance à la fin de l'année civile de vos 16 ans. Si vous êtes né au 4^e trimestre, il suffit de réunir 4 trimestres dans l'année civile de vos 16 ans.

Vous avez débuté votre activité avant 17 ans : vous pouvez partir à la retraite à partir de 59 ans, si vous êtes né avant 1954. Vous devez réunir au moins 5 trimestres d'assurance à la fin de l'année civile de vos 17 ans. Si vous êtes né au 4^e trimestre, il suffit de réunir 4 trimestres dans l'année civile de vos 17 ans.

Vous avez débuté votre activité avant 18 ans : vous pouvez partir à la retraite à partir de 60 ans, si vous êtes né à partir du 01/07/1951. Vous devez réunir au moins 5 trimestres d'assurance à la fin de l'année civile de vos 18 ans. Si vous êtes né au 4^e trimestre, il suffit de réunir 4 trimestres dans l'année civile de vos 18 ans. Si vous avez débuté votre activité avant 16, 17 ou 18 ans, en tant que « non salarié agricole », 4 trimestres d'assurance suffisent.

Vous devez justifier d'une durée totale d'assurance égale à la durée d'assurance nécessaire pour le taux plein augmentée de 8 trimestres. Une partie de la durée totale d'assurance doit avoir donné lieu à des trimestres réellement cotisés. Cette durée cotisée dépend de votre année de naissance et de votre âge de départ à la retraite anticipée. Les périodes à l'étranger peuvent être retenues selon l'accord international applicable. Les périodes de service national et les périodes de maladie peuvent être réputées cotisées dans la limite de 4 trimestres pour le service national et de 4 trimestres maladie, soit 8 au maximum.



L'âge de la retraite à taux plein

L'âge d'obtention du taux plein dépend de votre année de naissance. L'âge auquel la retraite est attribuée à taux plein, quel que soit le nombre de trimestres, varie de 65 à 67 ans.

Dans certains cas, il est possible d'obtenir une retraite à taux plein à 65 ans quel que soit le nombre de vos trimestres. Il s'agit :

- Des personnes, nées du 01/07/1951 au 31/12/1955, qui ont eu ou élevé au moins 3 enfants, ont réduit ou cessé leur activité pour élever un de ces enfants et ont validé un nombre minimum de trimestres avant cette interruption ;
- Des assurés qui ont interrompu leur activité professionnelle en raison de leur qualité d'aidant familial ;
- Des assurés qui ont validé au moins un trimestre au titre de la majoration de durée d'assurance pour enfant handicapé ;
- Des assurés qui ont apporté une aide effective en tant que salarié ou aidant familial pendant au moins 30 mois à leur enfant bénéficiaire de la prestation de compensation du handicap ;
- Des assurés handicapés.

Vous êtes né	Vous avez droit à une retraite à taux plein à
Avant le 01/07/1951	65 ans
Du 01/07/1951 au 31/12/1951	65 ans et 4 mois
En 1952	65 ans et 9 mois
En 1953	66 ans et 2 mois
En 1954	66 ans et 7 mois
A partir de 1955	67 ans
Age de la retraite à taux plein	

EN SAVOIR PLUS : www.lassuranceretraite.fr > espace salariés.



CAISSE DE PREVOYANCE MULHOUSIENNE



Vous êtes salarié(e) de PSA :

**CHOISISSEZ EN TOUTE LIBERTE
LA CAISSE DE PREVOYANCE MULHOUSIENNE**
pour compléter l'offre obligatoire,
selon votre situation



SALARIE(E) AVEC
CONJOINT ET ENFANT(S) A CHARGE AU
SENS DE LA SECURITE SOCIALE



Choisissez
UN CONTRAT « OPTION »
(remboursements améliorés)



CONJOINT ET ENFANT(S)
NON A CHARGE AU SENS DE LA
SECURITE SOCIALE



Choisissez
UN CONTRAT COMPLEMENTAIRE SANTE
&
UN CONTRAT « OPTION »
(remboursements améliorés)

**EXPOSEZ-NOUS VOTRE SITUATION,
AVANT DE PRENDRE UNE DECISION**

STANDARD
Frédéric MEYER
Brian MEYER
Myriam BECHER

☎ 03.89.45.44.14 - ✉ info@cpm-mutuelsante.com
☎ 03 89 45 98 84 – e-mail fm@cpm-mutuelsante.com
☎ 03 89 45 98 89 – e-mail bm@cpm-mutuelsante.com
☎ 03 89 45 95 42 – e-mail mb@cpm-mutuelsante.com



45 rue de la Sinne – BP 1189 – 68053 MULHOUSE Cedex 1
Tél. 03 89 45 44 14 – Fax 03 89 46 44 72

Site internet : www.cpm-mutuelsante.com / e-mail : info@cpm-mutuelsante.com

**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 : Michel SEGURA, Bernard BIGOURD et Patrick RUMMELHART.

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