

Construire !

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



Cadre chez PSA... un anachronisme ?

Un peu tard, il est vrai, la CFE-CGC vous présente le résultat de notre enquête Salaires Cadres qui se veut également une variante du baromètre créé par la CFE-CGC au niveau national.

Sans surprise, une fois de plus, avec une constance qui doit être soulignée et saluée, les Cadres PSA démontrent leur conscience professionnelle et leur engagement sans équivoque aux côtés de l'Entreprise.

Force est de constater que PSA ne nous rend pas cette solidarité ... La réalité est caricaturale mais incontestable : quand ça va mal, les efforts demandés sont majuscules et quand ça va mieux, le retour en terme de rémunération est minuscule. Il faut bien préparer la prochaine mauvaise passe et les Cadres comprendront, comme d'habitude.

Cadre chez PSA aujourd'hui ... c'est frustrant, décevant mais tellement exaltant souvent. S'investir, ne pas compter ses heures, porter le message, convaincre, construire l'avenir, développer ... sont autant d'items qui font les fondations de notre action au quotidien.

Oui, notre Direction refuse de se rendre compte de cette implication qui fait tourner l'Entreprise et en qualifiant de managers les Cadres, les cantonne à un rôle d'exécutant qui est à cent lieues de la définition initiale de nos fonctions.

En résumé ... une rémunération « peau de chagrin » qui, au risque de me répéter, est ridicule en terme de taux horaire; une « carotte » des jours meilleurs agitée mais qui ne sera jamais atteinte ; une pression qui ne se dément pas et que l'on justifie par un appel au sacrifice sans promesse de lendemains qui chantent ; un sentiment diffus de passer des messages contredits en permanence par des médias mieux informés ; un avenir de plus en plus incertain ...

Voilà, j'en ai rajouté à la morosité ambiante mais trouver de quoi ensoleiller l'avenir devient difficile. Là où motiver l'Encadrement était gage d'un élan collectif vers un engagement de toutes les CSP de l'Entreprise, on se retrouve devant le désert de la communication.

Pour la CFE-CGC, ce n'est pas comme cela que l'on va convaincre et permettre un élan positif ... si nos dirigeants croient en l'avenir du Groupe, il faut montrer aux Cadres qu'ils sont les vecteurs du renouveau et pas avec de la monnaie de singe !

Dès que le projet de restructuration sera sur les rails, il faudra du tangible, du matériel, des moyens pour rendre aux Cadres leur capacité de mobiliser leurs équipes.

M. VARIN, M. BIONDO ... au-delà des mots, c'est à vous de prouver concrètement que les Cadres sont LA solution.

Michel SEGURA



Le + syndical

*Spécial
enquête salaire
cadres*

Vos réponses 2 à 6

Vos commentaires 7

Positionnement Salaire/âge 8

DÉCEMBRE 2012

Les sections CFE-CGC de Sochaux et de Mulhouse ont souhaité s'associer pour unir leurs compétences. Vous trouverez ci-joint les résultats de notre enquête salaires réalisée à partir de vos nombreuses réponses pour les sites de Mulhouse, Sochaux et Belchamp.

Cette année les commentaires recueillis lors de notre enquête annuelle ont un fort accent de pessimisme et de morosité. Une politique salariale absurde, les désorganisations qui succèdent aux désorganisations, l'absence de communication ou une communication « infantilisante », sont autant de signes qui amènent les cadres à penser que l'Entreprise ne les retient pas.

LA POLITIQUE SALARIALE :

L'Augmentation Générale de 43€ mensuels pour 2012, accordée « généreusement » par la Direction aux Cadres non éligibles à la PVG ne vous a pas laissés indifférents.

- Vous êtes nombreux à y être favorables mais vous ne l'imaginiez pas sans AI.
- Vous êtes une majorité à exprimer une vive déception.

A quoi bon tout ce travail, tous ces efforts, y compris en soirée et les week-ends, quelquefois au détriment de la vie personnelle et familiale ?...

Vous avez été plusieurs à dire, vous être adaptés à cette nouvelle pratique : et avoir réduit votre temps de travail ...

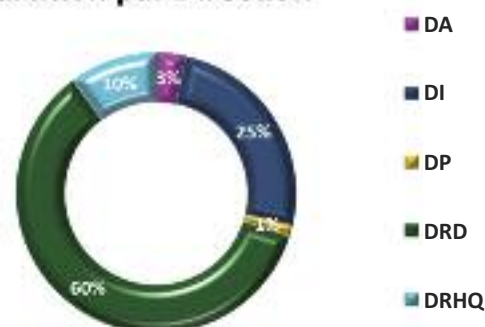


QUI ÊTES VOUS ?

Répartition Hommes / Femmes

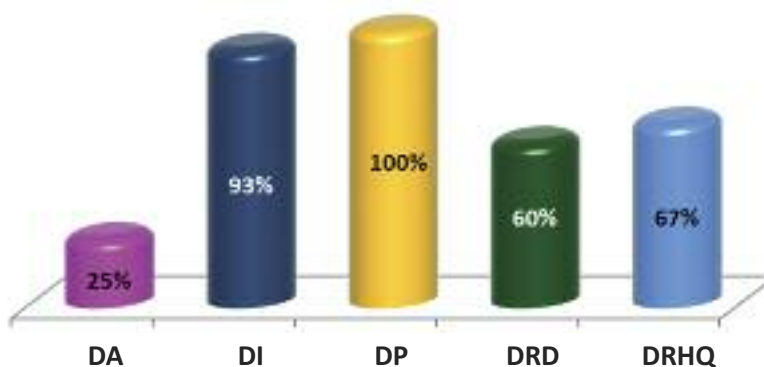


Répartition par Direction

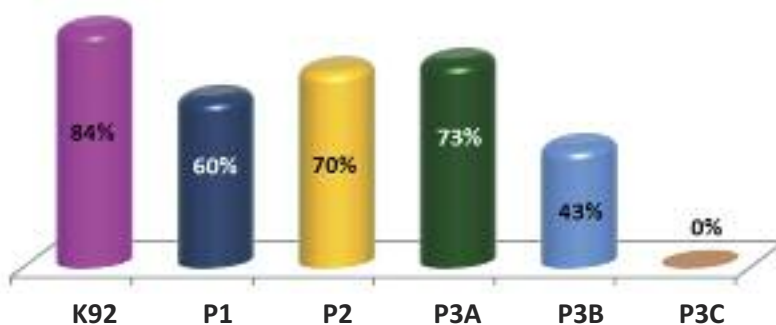


	GLOBAL	HOMME		FEMME	
		<= 35 ans	>35 ans	<= 35 ans	> 35 ans
Âge moyen	43,8	31,3	46,5	28,5	44,2
Ancienneté	19,1	6,6	21,9	4,8	19,3

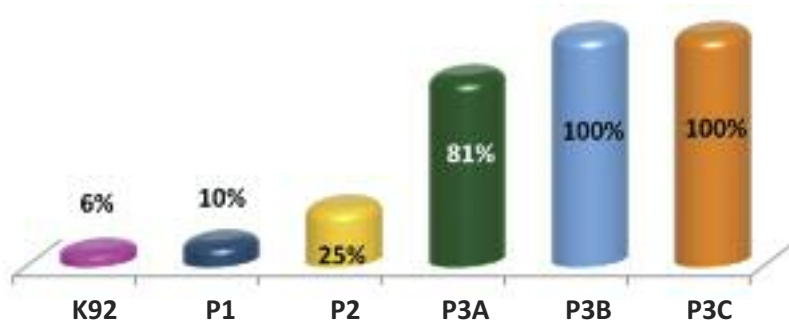
VOTRE HIÉRARCHIE EST-ELLE SUR LE SITE ?
Pourcentage de réponses OUI



ÊTES-VOUS SATISFAITS DES 430 € D'AG ?
Pourcentage de réponses NON

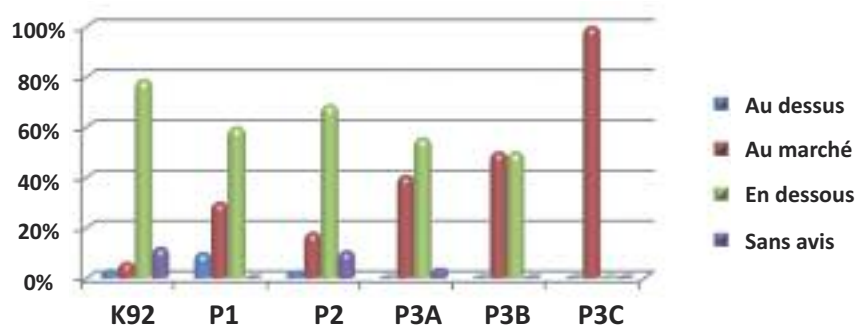


ÊTES-VOUS PVPA'BLE ?
Pourcentage de réponses OUI



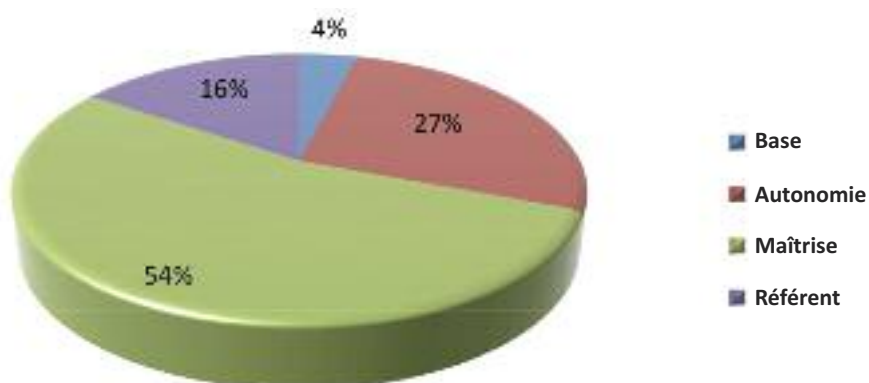
La distribution de la PVPA ayant été élargie cette année, il est possible que vous ayez répondu avant qu'elle vous soit attribuée.

COMMENT PENSEZ-VOUS ÊTRE PAYÉ PAR RAPPORT AU MARCHÉ ? Au dessus, au marché ou en dessous ?

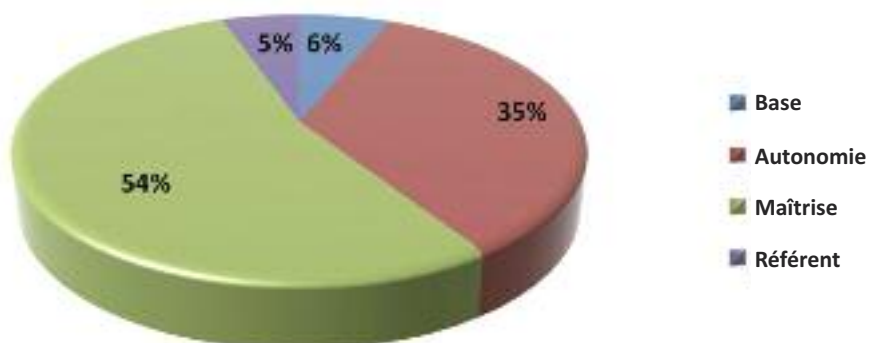


CONCERNANT VOS ENTRETIENS INDIVIDUELS

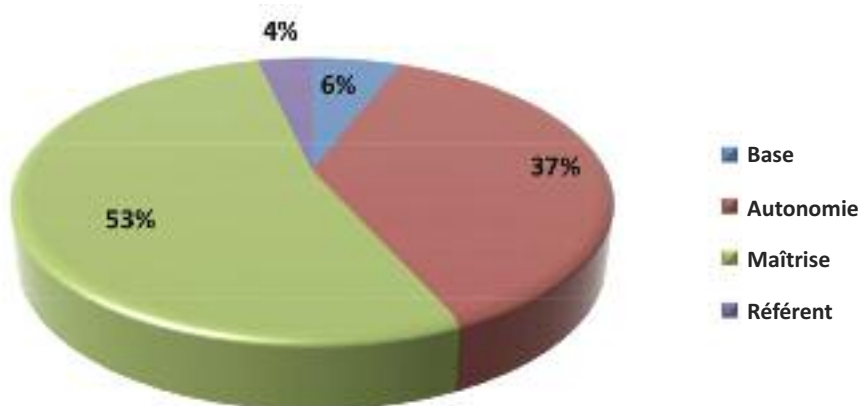
La notation de la maîtrise technique fonctionnelle



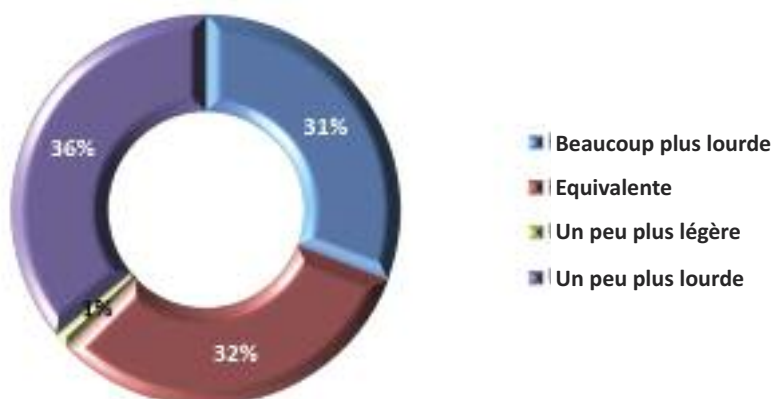
La notation de la maîtrise comportementale



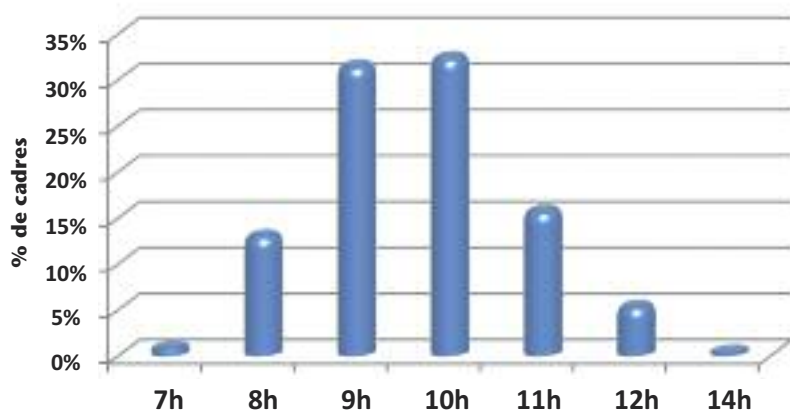
La notation de la maîtrise globale



COMMENT ESTIMEZ-VOUS VOTRE CHARGE DE TRAVAIL DEPUIS CES DERNIÈRES ANNÉES ?



VOTRE TEMPS DE TRAVAIL JOURNALIER



Temps de travail et Vie familiale

Vous êtes 73% à arriver à concilier votre temps de travail avec votre vie personnelle mais il faut noter que 66% d'entre vous travaille à la maison :

- Souvent : 28%
- Occasionnellement : 49%
- Exceptionnellement : 24%

Et vous trouvez cela :

- Raisonnable : 70%
- Excessif : 30%

AG CADRE

Au vu des faibles augmentations de ces dernières années, vous êtes 2/3 à réclamer une AG spécifique pour les cadres tout en gardant une part d'AI permettant de différencier les résultats de chacun.
Que vous soyez ou non pour la négociation d'une AG cadre, vous êtes plus de 80% à refuser que votre rémunération soit déconnectée de votre travail

Êtes-vous favorable à la négociation d'une augmentation générale pour les cadres ?

NON	OUI
32%	68%

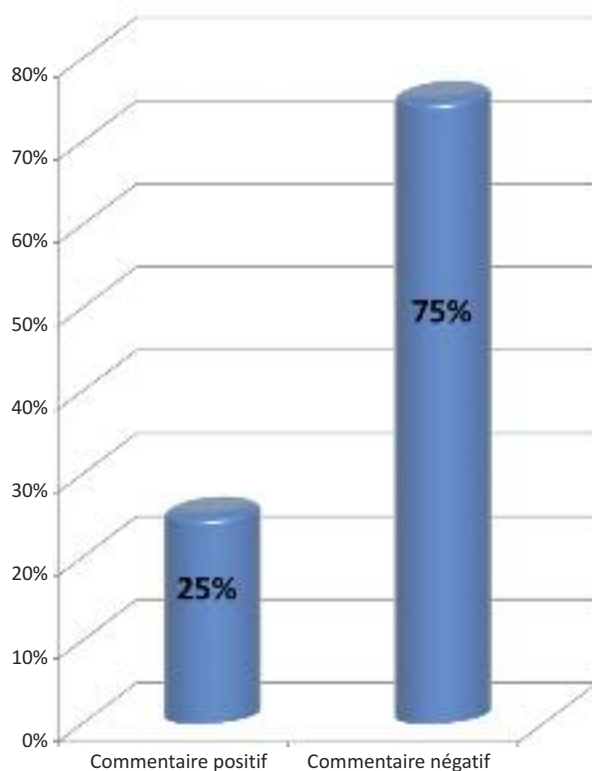
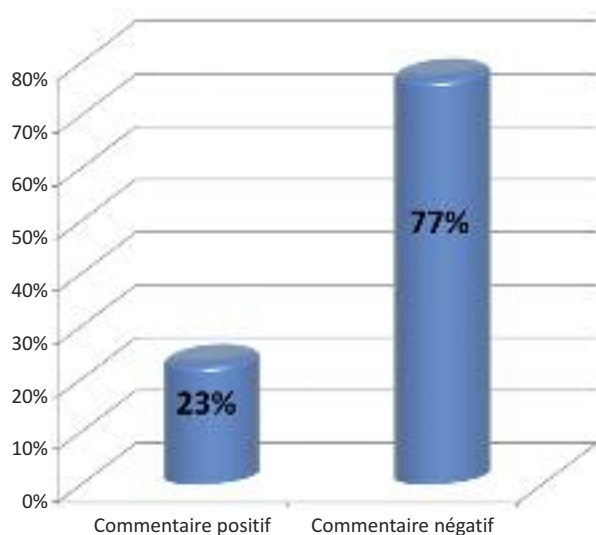
Trouveriez-vous acceptable que cette augmentation soit déconnectée de votre performance atteinte ?

NON	OUI	NON	OUI
88%	12%	82%	18%

En tant que hiérarchique vous êtes 62% à être satisfait par votre entretien individuel.
Pour les non hiérarchiques ce chiffre baisse à 50% En tant que hiérarchique vous êtes seulement 39% à penser que le nouvel outil des entretiens individuels vous a permis d'être plus efficace et plus clair pour vos collaborateurs.

A la question : le formulaire a-t-il facilité et rendu plus clairs vos entretiens avec vos collaborateurs ?

A la question : le nouveau formulaire d'entretien vous semble-t-il constituer un progrès par rapport au précédent ?

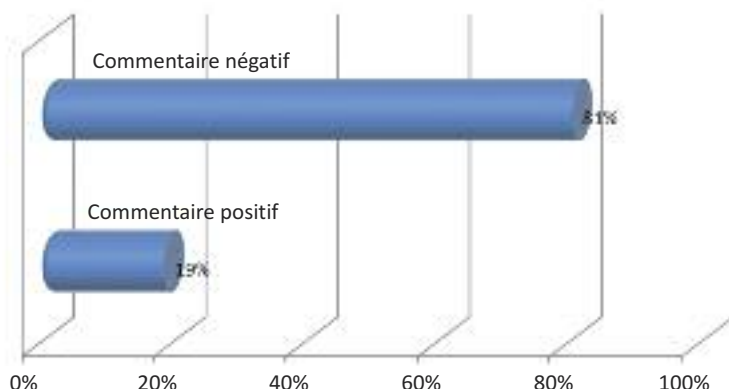


MOBILITÉ

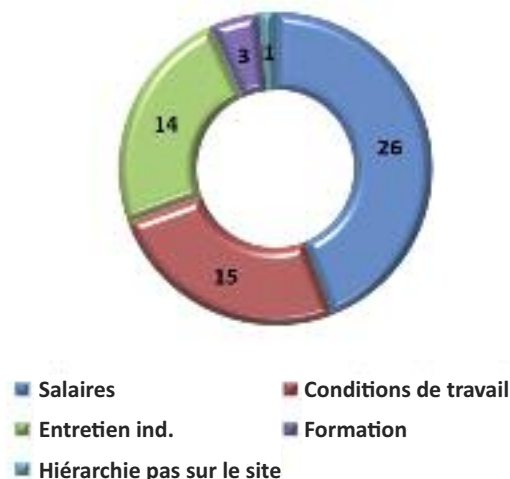
36% d'entre vous sont volontaires pour une mobilité.
Parmi eux, 17% se sont vu proposés une mobilité géographique et 38% une mobilité interne.
45% des volontaires attendent toujours !...

DÉCRYPTAGE DE VOS COMMENTAIRES

Type de commentaires



Répartition par thème des commentaires reçus



Les cadres qui se sont exprimés lisent dans cette politique salariale une incitation à quitter le Groupe et à adhérer aux dispositifs de réduction des effectifs. Leur motivation, leur engagement et leur attachement à l'entreprise semblent sérieusement affectés.

Formation (DIF)

Les cadres avaient compris qu'ils acquerraient année après année des droits à se former. Ceux qui veulent exercer ces droits cette année se voient opposer un refus de la direction pour des motifs budgétaires.

Commentaire CFE-CGC : Cette année la situation de l'entreprise est difficile. Il était toutefois simple d'anticiper ces demandes de formation et d'effectuer les provisions nécessaires. La situation des compteurs DIF, bientôt remplis n'est pas nouvelle. La CFE-CGC a tiré plusieurs fois la sonnette d'alarme sur ce sujet dans l'indifférence la plus complète de la Direction qui aujourd'hui s'affranchit trop légèrement de ses obligations.

Entretien individuel

La nouvelle version de l'entretien a été plutôt bien perçue, même si certains déplorent la lourdeur informatique et un manque de formation. Les cadres se posent des questions sur l'utilité de cet entretien.

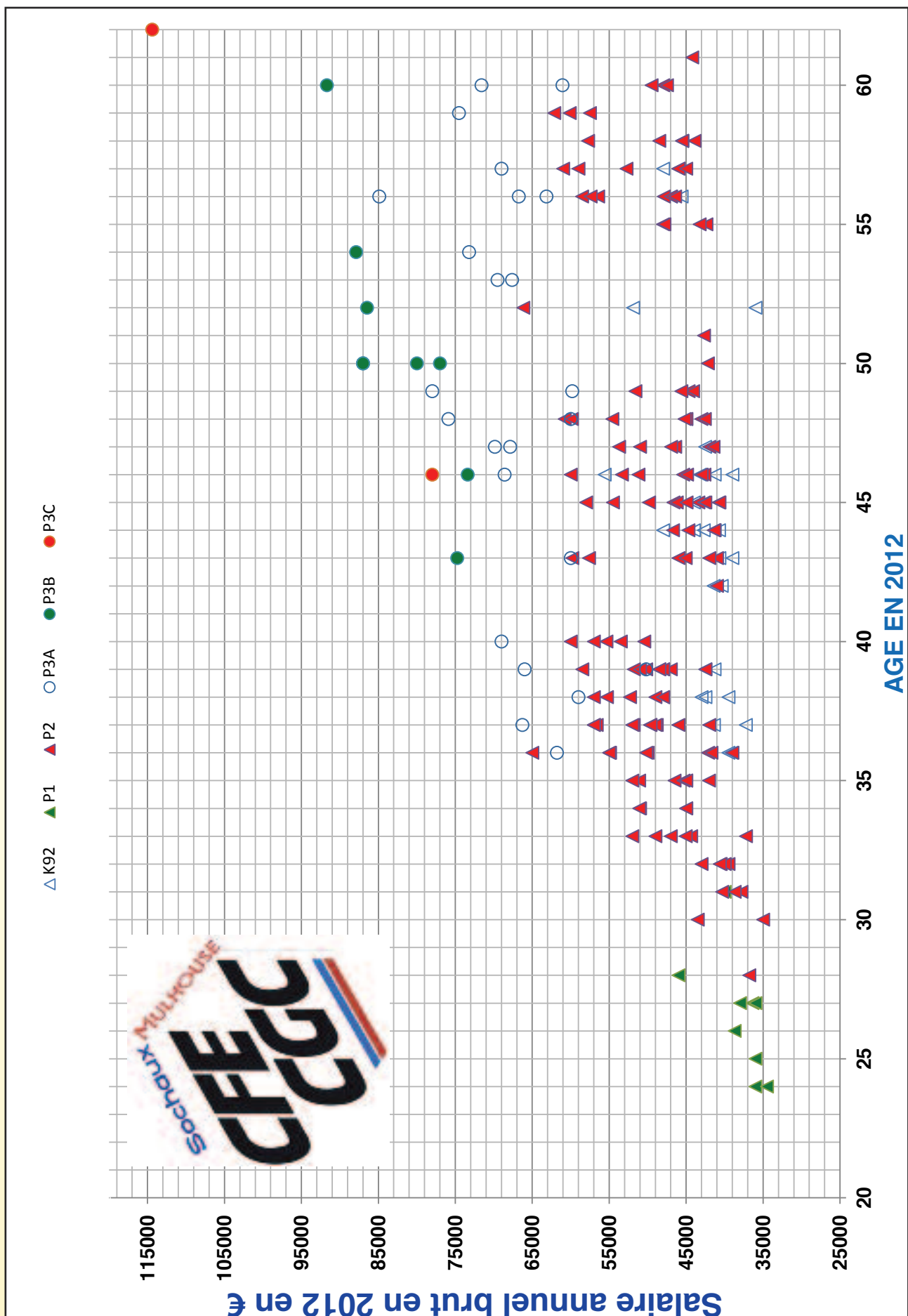
A quoi bon faire un entretien si tout est décidé à l'avance et que les arguments que j'exprime n'ont aucune influence sur mon évaluation ?

Pourquoi fixer des objectifs si ceux qui ne les atteignent pas sont récompensés comme ceux qui se sont investis avec succès ?



Communication

Qu'il est désagréable d'apprendre les informations concernant notre entreprise par la presse. De ne recevoir que des informations qui sont du domaine public, ou des informations tronquées comme si nous étions des enfants incapables de comprendre les réalités de l'entreprise.



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 :** Jacques WOLFERSPERGER
Comité de Rédaction : Michel SEGURA, Bernard BIGOURD et Martial PETITJEAN.

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