

Construire !

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



Le + syndical



Le *Nouvel Elan pour la Croissance (NEC)* a été signé par 5 organisations syndicales en juillet dernier. Il fait suite au *Nouveau Contrat Social (NCS)* signé lui par 4 organisations sociales.

La **CFE-CGC** a été très largement participative lors des diverses séances de négociation, elle est intervenue afin que les efforts des salariés soient reconnus tout en s'assurant que le Groupe PSA ait les moyens de ses ambitions. Notre force de proposition a permis de notables avancées pour que notre entreprise se donne les moyens de la performance tout en tenant compte des Femmes et des Hommes travaillant et œuvrant quotidiennement pour atteindre les objectifs fixés.

Depuis le début des négociations, notre organisation syndicale porte haut et fort la co construction afin que chacun que nous sommes puisse agir dans l'intérêt de l'entreprise.

Avec ce nouveau numéro du "Construire", la **CFE-CGC** vous propose de mettre en lumière certains sujets tels que la QVT (Qualité de Vie au Travail) par laquelle la mise en œuvre va commencer, la Modulation (pour les doubleurs) afin de vous rappeler son fonctionnement et le Télétravail pour lequel la Direction a apporté de nouvelles dispositions.

Vous y découvrirez, le Pôle carrière, dispositif particulier de la section **CFE-CGC** de PCA Mulhouse afin d'être encore plus près de vous et de répondre à vos questions sur ce sujet. Pour clore ce numéro 54, en pages centrales la section vous présente sa cartographie afin qu'à tout moment vous puissiez faire appel à vos militants.



SOMMAIRE

- La QVT
- La co construction
- Le Pôle carrière
- La cartographie des militants CFE-CGC
- Le compteur de modulation
- Le télétravail

QVT (QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL)

Bien-être au travail, QVT (qualité de vie au travail, droit à déconnexion...) vous en avez tous entendu parler mais pour certains d'entre vous ces notions sont peut-être des chimères.

Parmi les facteurs pouvant améliorer la QVT et le bien-être au travail il y a :

- La conduite des changements (communication, co-construction)
- La charge de travail des collaborateurs
- Le respect de l'humain
- La reconnaissance professionnelle
- Le rôle du management
- La conciliation et l'équilibre entre vie personnelle et professionnelle
- Le télétravail



La CFE CGC signataire du NEC s'est battue pour que ces notions soient désormais intégrées dans l'accord. Un plan d'action doit être élaboré au vu de l'étendue du chantier. Une première mesure a été de mettre en place le travail à distance et l'amélioration des dispositions du télétravail. Le démarrage est programmé au 1^{er} janvier.

Qualité de Vie au Travail



Qualité du management

Disponibilité, écoute, assertivité, etc...



Vie quotidienne

Locaux, rythme de travail, échanges entre collaborateurs, etc...



Technologie

Qualité des infrastructures et de l'assistance, règles relatives à l'utilisation des mails, etc...

La CFE-CGC fera un recensement des points d'avancement et veillera au respect des engagements pris.

CO-CONSTRUCTION

La co-construction, définition selon le MEDEF :

- C'est le transfert par le dirigeant seul décisionnaire, à un groupe de travail du processus de décision dont il a préalablement défini l'objectif et le cadre.
- C'est la mise en œuvre et le déploiement de cette décision. L'égalité des points de vue des participants en est le principe. Ce n'est ni un processus orienté, ni une vérification, ni une consultation, ni de la cogestion. Elle permet de canaliser l'énergie et l'intelligence de tous au bénéfice de l'entreprise



La co-construction selon la CFE-CGC :

- Elle permet de définir un accord sur des objectifs et les moyens nécessaires pour les atteindre. Chacun reste et doit rester à sa place pour mettre en œuvre l'art du compromis sans aller jusqu'à la compromission.

C'est dans ce sens que la CFE CGC a signé le NEC. Nous attendons de la part Direction qu'elle rentre dans un processus de co-construction dans ce même état d'esprit.



Quelques thématiques abordables en co-construction...

- Organisation des postes de travail
- Amélioration des conditions de travail
- Recherche d'économies
- Développement des compétences



PÔLE CARRIÈRE DE LA CFE-CGC

La CFE-CGC dispose depuis maintenant 3 ans d'un groupe pôle carrière permettant d'échanger mensuellement avec le service des Ressources Humaines à propos des difficultés collectives et individuelles rencontrées par certains TAM et Cadres.

C'est un vrai partenariat qui s'inscrit dans la philosophie de la Co Construction du NEC, elle permet concrètement de répondre à ces difficultés.



Lors de ces rituels, nous abordons en particulier plusieurs thématiques dont la liste n'est pas exhaustive :

- Rémunérations et attribution des primes (ACCAC, PVG, DAEC...)
- Gestion de carrière, traitement de dossiers individuels
- Description de fonction inconnue, non mise à jour, incohérente avec le travail effectué...
- Accompagnement des salariés dans leurs mobilités externes et internes dans le respect des accords spécifiques au pôle de Mulhouse.
- Suivi du personnel en retour de mission.
- Accompagnement des salariés lors des entretiens annuels.
- Etc...

Le groupe pôle carrière est composé de divers Militants CFE-CGC représentant les fonctions Cadres et TAM du pôle de Mulhouse, vous pouvez en trouver la composition ci-dessous :

- Muriel FRARE responsable pôle socle technique DDCE
- Denis ADAM RU au Montage
- Martial BEGEL Animateur Système Qualité à QCP

Les dossiers individuels sont pris en compte par les Militants CFE-CGC à partir du moment où la hiérarchie n'a plus les moyens ou les compétences de répondre aux attentes des salariés.

Chaque collaborateur ayant interpellé un Militant CFE-CGC a ou aura une réponse à sa demande, il obtiendra des éléments l'aidant à sortir de l'impasse dans laquelle il se trouve. Les dossiers irrésolus sont suivis de commission en commission jusqu'à aboutissement.

Nous avons depuis la mise en place de ce pôle, traité plus d'une centaine de dossiers individuels et répondu aux inquiétudes et interrogations de nombreux salariés.

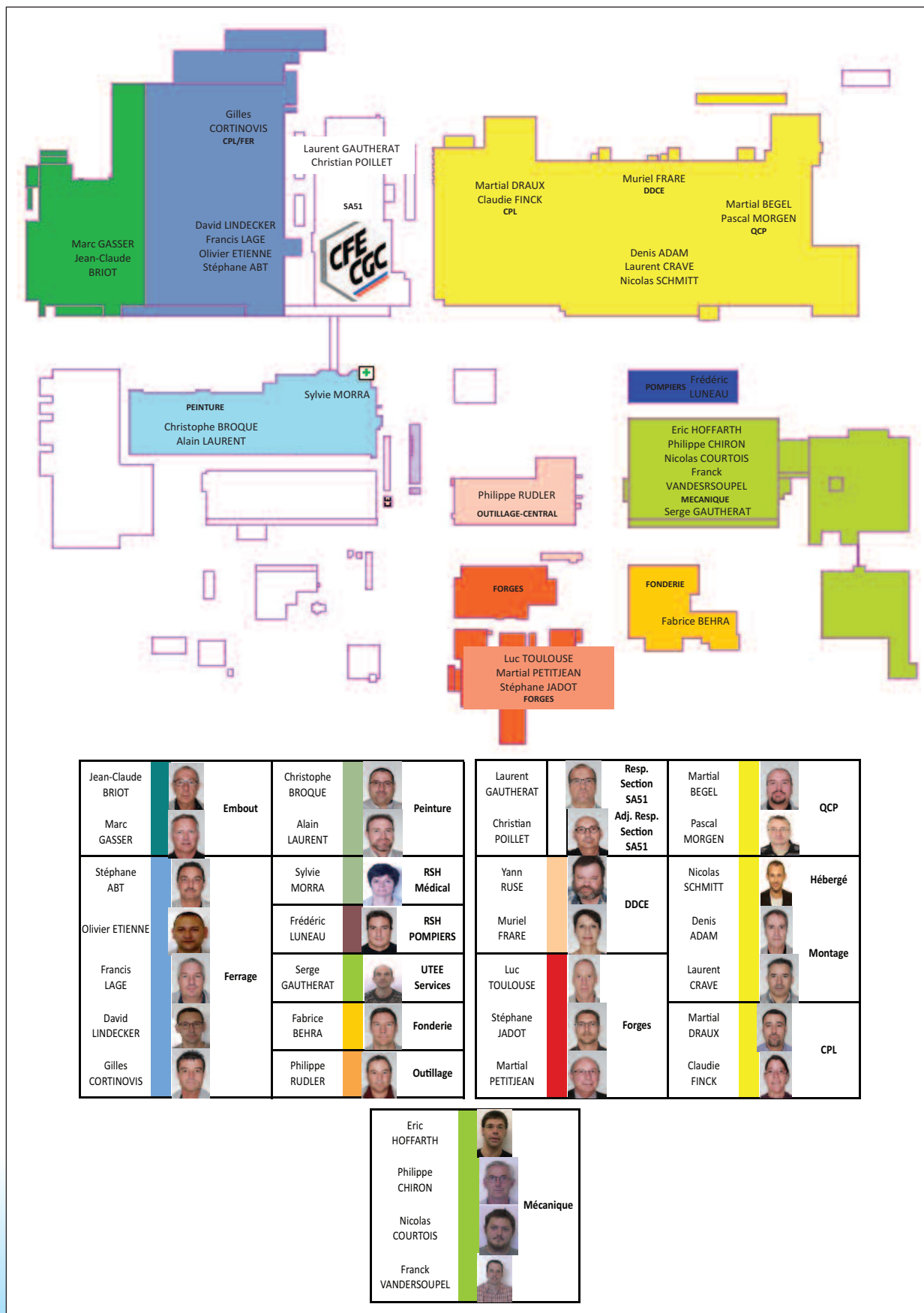
Chaque dossier est traité de manière confidentielle entre RH, hiérarchie et la CFE-CGC.

La clef de la réussite est de traiter de façon transparente chaque dossier en prenant en compte le contexte du collaborateur et d'intégrer la hiérarchie dans la démarche.

Nous avons/allons vivre de nombreux points de changements qui vont induire des difficultés à accompagner correctement les collaborateurs dans leurs mobilités, changement de fonctions, ... La CFE-CGC reste à vos côtés, si vous rencontrez des difficultés lors de ces points de changement, elle saura vous donner les bons conseils et services nécessaires si vous le désirez.



LA CARTOGRAPHIE DES MILITANTS CFE-CGC



LE COMPTEUR DE MODULATION

Plage de modulation du compteur

Ces aménagements s'appliqueront à compter du 1^{er} janvier 2017.

Afin de mieux répondre aux variations du marché tout en améliorant la performance économique de l'entreprise, la Direction et les OS signataires du NEC ont partagé la nécessité de faire évoluer les dispositions actuelles encadrant la modulation en créant une borne basse à **- 12 jours et une borne haute à + 8 jours**.



La CFE-CGC a obtenu :

- Qu'après 2 séances en H+ de modulation collective, la 3^{ème} séance en horaire affiché sera payée en H+ Individuelle. Ce paiement sera le réglage par défaut. A la demande claire du salarié, elle pourra être transformée en repos.
- Une annulation des H- de modulation selon les conditions ci-après :
- Au bout de 3 ans
- En cas de mobilité interne hors Pôle Industriel,
- En cas de passage en horaire de journée (6 mois de période de confirmation).
- Une « prime de prévenance tardive » sera versée en cas d'annulation d'une séance programmée avec un délai de prévenance inférieur à 48h avant le début de la séance (sauf cas de force majeure conformément aux dispositions de l'accord salarial du 28 février 2007).

Lors du basculement de fin d'année, le déversement des heures se fera en partant des bornes suivantes : **-9/+5 jours**.

En cas de dépassement de la borne négative (**entre -10 et -12**), il est prévu un paiement en activité partielle de 2 jours sur février et de 1 jour sur mars.

Annulation des H- de modulation après 3 ans

Afin d'éviter la conservation sur une trop longue période de compteurs négatifs, les parties conviennent de la remise à zéro des compteurs de modulation après une période de 3 ans. Ainsi ce solde sera remis à zéro après réalisation du report entre les années 2019 et 2020. L'ensemble des salariés débutera l'année 2020 avec un compteur nul. La remise à zéro des compteurs négatifs sera sans impact sur la rémunération, celle des compteurs positifs donnant lieu au paiement des heures.



Evolution du compteur actuel vers le nouveau dispositif à partir du 1^{er} janvier 2017

Dans le cadre de la transition réalisée le 1^{er} janvier 2017, les salariés dont le compteur présente un solde négatif compris entre -3 et -5 jours garderont intégralement ce solde dans le nouveau compteur de modulation sans reprise sur la paie de février 2017.

La modulation collective ne sera pas appliquée au personnel de journée non lié à la production.

Modalité lors du passage de tournée en horaire de journée.

Les salariés en horaires d'équipe qui viendraient à changer d'horaire et à intégrer de façon pérenne un horaire de journée non lié à la production, bénéficieront d'une remise à zéro de leur compteur de modulation après 6 mois dans cet horaire. Cette remise à zéro s'effectuera sans impact sur la rémunération des collaborateurs en cas de compte négatif, mais donnera lieu au paiement des heures éventuellement épargnées si le compteur de modulation est positif.



LE TÉLÉTRAVAIL

Le NEC a permis une évolution du télétravail actuel (classique) et ajouté une nouvelle alternative : le travail à distance. Ces évolutions seront effectives au 1^{er} janvier 2017



Télétravail classique :

A noter : La demande doit se faire sous Net'RH (suivi sous workflow)

RAPPEL DES RÈGLES

La population doit être éligible selon les 6 critères ci-dessous :

- Ma situation au sein de l'entreprise
- Mon autonomie
- Mes compétences
- L'organisation de mon activité et de mon service
- Mon poste de travail
- Mon espace de télétravail

Selon 2 modalités :

- Hebdo : 2 jours par semaine

- Mensuel : 3 à 8 jours et pas plus de 2 jours par semaine

Double volontariat :

- A la demande du salarié.
- La hiérarchie ne peut pas l'imposer, mais ne peut pas le refuser sans un avis motivé.

Possibilité de travailler par ½ journée.

Une expérimentation à 3 jours va être menée sur une durée d'un an pour ces télétravailleurs.

Facilité de mise en place :

- Prime d'installation et de défraiement
- + 2 autres télétravail hors accord (Thérapeutique et circonstance exceptionnel)

De nouveaux lieux de travail émergent



LE TAD (TRAVAIL A DISTANCE)

Le NEC a permis une évolution du télétravail actuel (classique) et ajouté une nouvelle alternative : le travail à distance. Ces évolutions seront effectives au 1^{er} janvier 2017

Rappel des règles

La population doit être éligible selon les 6 critères ci-dessous :

- Ma situation au sein de l'entreprise
- Mon autonomie
- Mes compétences
- L'organisation de mon activité et de mon service
- Mon poste de travail
- Mon espace de télétravail

- Mise en place d'un compteur de 25 jours/an avec 4 jours max/mois
- Pas plus de 2 jours par semaine.
- Possibilité de travailler par ½ journée.
- En cas de mobilité géographique, le salarié à la possibilité de demander jusqu'à 3 jours par semaine.

La CFE-CGC demande que la Direction énumère les fonctions éligibles à ce nouveau dispositif et en fasse mention dans les postes à pourvoir.

Pour ces deux modalités, le salarié pourra télétravailler depuis son domicile principal ou depuis une autre résidence partout en France.

GARAGE MULLER

2 rue Oberlach
68520 BURNHAUPT LE BAS



Tél : 03.89.48.74.21
Fax : 03.89.62.75.56
email : contact@garage-muller.com
www.garage-muller.com



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 CFE - CGC

PSA Peugeot Citroën
Site de Mulhouse

Tél. **03 89 09 35 64** - Fax **03 89 09 34 88**

Site internet : www.cfecgc-psa.net
E-mail : cfecgc.psamu@gmail.com

**NOUS VOUS
CONTACTERONS**

Joyeux Noël !

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

Tél. 03 89 09 35 64 - Fax 03 89 09 34 88
Site internet : www.cfecgc-psa.net • E-mail : cfecgc.psamu@gmail.com

Responsable de publication : Laurent GAUTHERAT - **Rédacteur en chef** : Christian POILLET
Comité de Rédaction : Sylvie MORRA, Yann RUSE, Martial BEGEL, Denis ADAM, Martial PETITJEAN.

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