



Site Peugeot-Citroën
de Mulhouse

Guide 2011 **de vos** **droits**

SOMMAIRE

RÉMUNÉRATION

pages

Classifications et salaires	4 à 7
Prime d'ancienneté	8
Primes d'horaire : Doublage et nuit	9 et 10
Primes de poste	11
Indemnités de transport	12
Prime de rentrée et 13 ^{ème} mois	13
Majoration du samedi	14
Médailles du travail	15

CONGÉS

Congés payés annuels	16 à 18
Congés ancienneté, annualisation, + 50 ans	19
Congés événements familiaux	20 à 22

COMPTEURS d'HEURES

Présentation	23
Compteurs collectifs	24 et 25
Compteurs individuels en équipe	26 et 27
Compteurs individuels en horaire de journée	28 et 29

SANTÉ

Maladies professionnelles	30
Garantie de salaire en maladie ou accident	31
Temps partiel thérapeutique.....Invalidité	32
Grossesse et maternité	33
Frais de santé	34

CONDITIONS de TRAVAIL

Droit de retrait..... Harcèlement	35
Décalage de pauses et casse-croûte	36
Températures des locaux	37
Libertés individuelles (habits, fouille, musique ..)	38

ÉDITO



Voici le guide de vos droits 2011 !

Vous y trouverez une foule de renseignements pratiques sur les salaires, les congés, la vie sur le site de Mulhouse.

- ⇒ Ces droits s'appliquent aux Ouvriers et ETAM « Peugeot » et SENSE en CDI et en CDD. (Les Cadres ont un régime particulier).
- ⇒ Pour l'essentiel, ils doivent aussi s'appliquer aux intérimaires, puisque la loi prévoit pour eux « l'égalité de traitement ».

Les fruits de l'action des salariés.

Ces droits ne sont pas « tombés du ciel ». Ils ont été gagnés, un par un, par l'action des salariés. Nous les devons aux grèves de 1936, de 1968, de 1989, de 1999, et à toutes les actions menées collectivement par les salariés. Pour certains, ils ont fait l'objet d'accords signés par la CGT. Pour d'autres, ils ont fait l'objet de jugements des tribunaux.

A défendre et à améliorer !

Les droits des salariés font l'objet d'une lutte incessante. Seront-ils progressivement grignotés comme tentent de le faire la Direction PSA, le MEDEF et le gouvernement ? Seront-ils améliorés et étendus comme nous le souhaitons tous ?

Défendre nos droits et en obtenir de nouveaux, nécessite que les salariés se fassent entendre non seulement individuellement, mais aussi ensemble, car c'est notre force collective qui donne du poids à chacun.

RÉMUNÉRATION

GRILLE de CLASSIFICATIONS

OPUEP	OP	Employé	Technicien / Agent de Maîtrise	Cadre
				Pos III
				Pos II
			395	K 92
			365	
			335	
			320	
	305		305	
	285		285	
	270		270	
	255		255	
	240	240		
	225	225		
215	215	215		
200	200	200		
195	195	195	A noter L'échelle de classification se monte, mais ne se descend pas. Un coefficient obtenu reste acquis quelle que soit la suite de la carrière professionnelle. Une évidence, qu'il faut rappeler dans cette période de remise en cause de nos droits !	
190	190	190		
185	185	185		
180				
175				
170				
160				

RÉMUNÉRATION

Les CLASSIFICATIONS d'ACCUEIL

A l'embauche

- ★ Le coefficient 160 est réservé aux apprentis et stagiaires.
- ★ Coef 190 pour les « CAP-BEP » employés dans leur spécialité.
- ★ Coef 215 pour les « BAC Pro » employés dans leur spécialité.
- ★ Coef 255 pour les « BTS » employés dans leur spécialité.

Dans le poste ou la fonction

Chaque poste ou fonction a un coefficient d'accueil (mini), une plage d'évolution, et un maxi.

- ⇒ Renseignez vous auprès de votre hiérarchie pour connaître les possibilités d'évolution dans votre poste actuel.
- ⇒ Si l'on vous propose un nouveau poste, demandez à connaître ces éléments pour savoir où vous mettez les pieds.

L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Les critères d'évolution

Les accords PSA définissent 3 critères :

- ★ Les compétences.
- ★ La performance.
- ★ Le comportement.

La CGT considère que, conformément à la convention collective :

- ✓ Chaque salarié devrait avoir la classification correspondant aux compétences acquises par les études, le diplôme et/ou la pratique professionnelle.
- ✓ L'évolution devrait être régulière tout au long de la carrière pour valider l'expérience et l'évolution des connaissances et des compétences.

Le critère de performance est dangereux : il met les salariés sous pression, en concurrence les uns avec les autres, et renforce l'individualisme.

Les critères de comportement sont toxiques : ils visent à instituer une *pensée unique* dans l'entreprise, en demandant à chacun d'être *dans le moule*.

RÉMUNÉRATION

L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE (suite)

L'évolution garantie

- ★ Les grèves de 1982 et 1989 ont permis d'obtenir une garantie d'évolution :
 - ✓ 8 ans après l'accès au coef 170, on doit être au moins à 180.
 - ✓ 12 ans après l'accès au coef 180, on doit être au moins à 190.C'est insuffisant, mais cela évite les carrières totalement bloquées qui existaient avant pour les ouvriers de production.
- ★ L'accord national de la Métallurgie prévoit pour les BAC + 2 :
 - ✓ Embauche au coef 255.
 - ✓ Après 6 mois de travail effectif, passage à 270.
 - ✓ Après 18 mois de travail effectif, passage à 285.

L'évolution ralentie

- ★ Les accords de 2005 (OPUEP) et 2007 (OP) ont institué les demi-coefficients (175, 185, 195).
- ★ L'accord de 2009 (ETAM) a introduit un coefficient 320, qui n'existe pas dans la convention collective.
Comme la CGT l'avait indiqué lors de la négociation de cet accord, ce coef n'a pas servi d'opportunité supplémentaire de promotion mais au contraire de ralentisseur. Devant les nombreuses protestations des techniciens et agents de maîtrise, la Direction s'est engagée en 2010 à ne pas utiliser ce coefficient pour les fonctions dont le maxi est 365 ou 395.
- ★ Ces accords ont introduit une durée minimum de 2 ans (jusqu'à l'accès au coef 225) ou 3 ans (au-dessus) avant de pouvoir passer au coef supérieur.

Recours

- En cas de désaccord sur votre coefficient et/ou sur votre évolution, vous avez le droit d'engager un recours auprès de la hiérarchie puis du service du personnel.
- En cas d'écart injustifié avec des collègues faisant le même travail, n'hésitez pas à vous manifester, pour faire respecter le principe « à travail égal salaire égal » et mettre fin aux discriminations.

RÉMUNÉRATION

CLASSIF ↔ SALAIRE ?

Principe

- ★ La loi fixe le niveau de salaire pour le travail sans qualification (SMIC = 8,86€ de l'heure en 2010) mais n'impose aucune règle pour le travail qualifié, laissant ce soin aux conventions collectives ou accords d'entreprise.

Un lien distendu

- ★ La Direction PSA n'établit pas de correspondance entre classification et salaire : ça lui permet de jouer sur l'individualisation et la division des salariés.
- ★ Les écarts de salaires dans une même classification et les chevauchements entre coefficients sont donc très importants.

Emploi	Coef	Formation ou diplôme	Taux de base mini
OPUEP	170	Niveau CAP-BEP hors spécialité	1 461 €
	215	Passage CQPM	1 643 €
OP	190	CAP-BEP dans sa spécialité	1 518 €
	215	BAC pro ou technologique	1643 €
Technicien	255	BAC + 2	1 798 €
RU	270		Non communiqué
Technicien et agent de maîtrise	320		2 101 €
	395		2 425 €

La CGT agit pour :

- ✓ L'augmentation forte et uniforme des salaires, qui permette à tous de vivre mieux.
- ✓ Un lien clair classif - salaire qui réduise les écarts et mette fin aux promos à la tête du client.

RÉMUNÉRATION

PRIME d'ANCIENNETÉ

L'ancienneté

- ★ Il s'agit de l'ancienneté PSA (elle n'est pas remise à zéro si vous venez d'une autre usine PCA, de Faurecia ou de GEFCO ...).
- ★ En cas d'embauche après des missions d'intérim, seule la durée de la dernière mission est prise en compte au titre de l'ancienneté.

⇒ Il serait plus juste que la durée totale des missions d'intérim et CDD dans l'entreprise soit prise en compte pour la détermination de l'ancienneté.

- ★ En cas de congé parental, la durée du congé ne compte que pour moitié dans l'ancienneté.

⇒ La CGT demande une prise en compte intégrale afin de ne pas pénaliser les salarié(e)s qui interrompent leur travail pour s'occuper des enfants.

Prime d'ancienneté et PEG

- ★ La prime d'ancienneté est progressive de 3 à 15 ans d'ancienneté. Sa valeur dépend du coef de classification et de la valeur du point d'ancienneté définie chaque année par la convention collective de la Métallurgie du Haut-Rhin.
- ★ La prime d'évolution garantie (PEG) complète la prime d'ancienneté. Elle a 3 paliers d'ancienneté : de 20 à 24 ans, de 25 à 29 ans, 30 ans et +.

⇒ Pour la CGT, il serait plus normal que la prime d'ancienneté démarre dès la deuxième année et continue d'évoluer chaque année jusqu'à la fin de la vie professionnelle.



RÉMUNÉRATION

PRIME d'HORAIRE en DOUBLAGE

Une fatigue de plus en plus mal indemnisée

- ★ L'accord de tripatouillage des primes en 2005 a supprimé l'indemnisation de la contrainte du doublage (horaires alternés matin/après-midi).
- ★ Et en 2008, la Direction a aussi intégré dans les taux de base le paiement du temps de casse-croûte.

A noter

Lorsqu'un salarié en horaire de journée passe en doublage ou de nuit, son taux mensuel doit être majoré des 4,76 % correspondant au paiement de 20 minutes sur la demi-heure de casse-croûte (20 minutes soit 1/3 d'heure pour une journée de 7 heures = 4,76 %). **A faire respecter !**

- ★ Les salariés de doublage n'ont plus sur leur paie que « l'Indemnité Condition d'Horaire Doublage » (ICH Doublage) qui correspond à un remboursement forfaitaire partiel des frais de repas à l'usine.

Calcul de l'Indemnité de Condition d'Horaire Doublage

- ★ Elle se monte à 5,4295 € (valeur 2010) par jour travaillé (4 heures mini).

Exemple : un doubleur ayant travaillé 20 jours de doublage dans le mois touche : $20 \text{ jours} \times 5,4295 \text{ €} = 108,59 \text{ €}$

- ★ Cette indemnité n'étant payée que les jours effectivement travaillés, notre paie est amputée en cas de congés, H-, maladie ou accident.

La CGT revendique que cette indemnité soit garantie et payée même les jours non travaillés pour éviter les pertes de rémunération.

PRIME d'HORAIRE PERMANENT

- ★ Grâce à une action aux Prud'hommes avec des salariés concernés, la CGT a obtenu en 2010 que les salariés « toujours du matin » ou « toujours de l'après-midi » touchent une indemnisation de leurs frais de repas (ICH Permanent) égale à l'ICH Doublage.
- ★ Un rappel a été versé à tous les salariés concernés.

RÉMUNÉRATION

PRIMES de NUIT

Coefficient lié à l'horaire

En raison de ses conséquences néfastes sur la santé, la loi prévoit que la durée hebdomadaire du travail de nuit doit être réduite.

★ Chez Peugeot, cette réduction est minime : 20 minutes.

Au lieu de 35 heures, les salariés de nuit ont un temps de travail hebdomadaire moyen de 34 heures 40'.

★ La Direction ne paie pas ces 20 minutes.

Regardez en haut à gauche de votre paie : vous avez le total mensuel qui servirait au calcul de votre paie en doublage. Mais la Direction vous applique un « coefficient lié à l'horaire » de 0,9909, et calcule votre paie à partir du « taux mensuel du mois » inférieur à votre total mensuel.

La CGT demande le paiement des 20 minutes de réduction du temps de travail.

PCH majoration de nuit

- ★ La majoration de nuit a aussi été baissée de 22 à 18 %
- ★ Pour vérifier sur la paie le taux horaire de la majoration :
 - 1) Je prends mon taux mensuel du mois (en haut à gauche de la paie)
 - 2) Je multiplie par 0,18 (= 18%)
 - 3) Je divise par 150,29 (moyenne d'heures d'un mois de nuit)

Exemple : Avec un taux mensuel de 1669,89 € la majoration de nuit est $1669,89 \times 0,18 / 150,29 = 2 \text{ €}$ de l'heure. Soit environ 300 € brut par mois.

PCH Prime de nuit

★ 0,4627 € de l'heure (valeur 2010), soit environ 70 € brut par mois.

Indemnité condition d'horaire Nuit (ICH Nuit)

★ C'est un remboursement partiel des frais de repas : 6,7048 € (valeur 2010) (5,70 € non cotisables + 1,0048 € cotisables) par nuit travaillée. Nous subissons donc une perte lors des congés, H-, fériés, maladie ou accident...

RÉMUNÉRATION

PRIMES de TRAVAIL en CHAÎNE

C'est par les grèves de 1960 que nos anciens ont obtenu des primes pour indemniser les contraintes de certains postes de travail, notamment le travail en chaîne. Primes qui se sont appelées successivement TPF et Prime d'objectif.

L'accord de 2004, en intégrant une partie de ces primes dans les salaires a fortement réduit cette indemnisation pour les nouveaux, qu'ils soient en intérim, CDD ou CDI (57 € avant, maintenant 26 € au Montage, 13 € ailleurs).

Cette sous-évaluation de la pénibilité du travail en chaîne est scandaleuse !

Intitulé de la prime	Montant / heure (valeur 2010)
Prime Ligne de Montage Véhicule	0,1732 €
Prime Ligne Finition Ferrage	0,0831 €
Prime Ligne Assemblage Moteur	
Prime Ligne Assemblage Trains	
Prime Ligne Assemblage Amortisseurs	
Prime Ligne Peinture	
Prime Ligne Contrôle Véhicule	

★ Les moniteurs des secteurs concernés doivent toucher au minimum 50 % de la prime et 100 % les jours où ils sont en poste.

AUTRES PRIMES de POSTES

- ★ La prime de « port d'effet de protection contraignant » (0,1387 € en 2010) remplace, à la baisse, les primes d'insalubrité et de soudure, pour les salariés portant des masques ventilés, de soudeurs ou 3M.
- ★ La prime d'intervention indemnise le travail en fosse, en cuve, en cave ou dans des fours chauds.
- ★ La prime de douche a été supprimée sur de nombreux postes et ne reste que pour certains travaux salissants à l'extrême.

Pour la CGT, il est anormal que certains postes (soudure par exemple) ne bénéficient plus des primes d'insalubrité et de douche.

RÉMUNÉRATION

INDEMNITÉ de TRANSPORT

Conditions d'attribution

- ★ L'indemnité de transport est attribuée aux salariés se rendant à l'usine par leurs propres moyens (non inscrits dans les bus de l'usine). Elle dépend de la distance entre l'usine et la mairie de la commune du salarié.
- ★ Son montant est majoré (indemnité exceptionnelle) :
 - ✓ Pour les salariés habituellement transportés qui réalisent des H+ le soir ou viennent un jour de H- où il n'y a pas de bus.
 - ✓ Pour tous les salariés lors d'une séance supplémentaire hors de leur horaire habituel, si le transport n'est pas assuré. (*vérifiez votre paie !*)

Montant Tableaux des montants 2010 globaux (part imposable + non imposable)

Indemnité ordinaire		Indemnité exceptionnelle	
Distance	Montant / jour	Distance	Montant / jour
< 2 km	0 €	< 2 km	0 €
De 2 < 5 km	0,4877 €	De 2 < 5 km	3,0746 €
De 5 < 10 km	0,7529 €	De 5 < 10 km	3,6048 €
De 10 < 15 km	0,9755 €	De 10 < 15 km	4,1335 €
De 15 < 20 km	1,2193 €	De 15 < 20 km	4,6651 €
De 20 < 25 km	1,4631 €	De 20 < 25 km	5,1952 €
De 25 km à 100	1,7176 €	De 25 km à 100	5,7252 €

Pour la CGT, il est nécessaire de revaloriser ces indemnités pour qu'elles couvrent la réalité des frais de transport des salariés. Pour les transportés, il est anormal que la Direction refuse de prendre en compte la distance entre le domicile et l'arrêt de bus.

Conseil malin :

Vous ne prenez plus le bus ? Pensez à vous désinscrire pour toucher l'indemnité.

RÉMUNÉRATION

PRIME de RENTRÉE

Montant

- ★ 180 € brut (montant 2010). Elle n'est pas réduite pour les temps partiels.

Modalités de versement

- ★ Soit par 12^{ème} chaque mois (15 € en 2010).
- ★ Soit en totalité sur la paie d'août.
- ★ Pour toucher la prime, il faut être encore « aux effectifs » à la date de versement.

Préserver notre liberté de choix

- ★ La plupart des ouvriers en ETAM en CDI ont préféré garder le paiement fin août. Mais la Direction impose la mensualisation aux intérimaires, CDD et nouveaux embauchés.

La CGT défend la liberté de choix et demande la revalorisation de la prime pour faire face aux dépenses de la rentrée et aux impôts locaux.

13^{ème} MOIS

2 versements

- ★ Sur la paie de novembre (période de référence du 1/07 au 31/12)
- ★ Sur la paie de juin (période de référence 1/01 au 30/06)

Montant

- ★ Chaque versement est égal à la moitié de la somme du taux mensuel et de la moyenne des primes perçues pendant la période de référence. Sont exclus du calcul les ICH, primes de transport, prime de rentrée, déclin, 13^{ème} mois, intéressement, participation, indemnisation des compteurs RTT.
- ★ Le 13^{ème} mois est *proratisé* (calculé en pourcentage) pour les salariés embauchés au cours de la période de référence et les salariés à temps partiel.

Bon sens. Le versement de novembre n'est qu'un acompte régularisé en décembre. La CGT a proposé de modifier les périodes de référence pour supprimer cette gymnastique inutile et pour que le versement de novembre soit complet et définitif.

RÉMUNÉRATION

MAJORATION du SAMEDI

Un acquis de la lutte des salariés

En janvier 1998, plusieurs centaines de salariés de Sochaux ont débrayé à plusieurs reprises pour s'opposer au projet d'accord « 35 heures » qui instituait la flexibilité des horaires et faisait du samedi « un jour comme un autre ».

Cette lutte n'a pas permis de faire échec à la flexibilité mais a permis d'obtenir une majoration pour le travail du samedi :

- ★ **Majoration de paiement de 45 %**
- ★ **ou Repos Compensateur de Remplacement (RCR) de 50 %**

Choix

- ★ Si le salarié ne fait pas d'autre choix, la majoration de 45 % est payée.
- ★ Si le salarié veut que la majoration soit transformée en repos compensateur de 50 % inscrit dans son compte RCR, pour le prendre ultérieurement en congé, il doit le signaler à son RU.

A noter : si je pose un congé sur un samedi en H+ collectives, la majoration n'est pas de 50 ou 45 % mais de 25 %.

Un acquis menacé de grignotage

- ★ Bien que cela n'ait jamais été spécifié par accord, la Direction ne verse pas la majoration dans les cas de « récupération » prévus par le code du travail : récupération d'intempéries, de panne ou défaut d'approvisionnement, de pont, d'un aménagement de départ en congés.
- ★ En 2003, la Direction a tenté d'étendre ce non-paiement au rattrapage d'une journée précédant un jour férié.
A Sochaux, la CGT a porté l'affaire devant les prud'hommes et obtenu un rappel de salaire pour plusieurs milliers de salariés.
- ★ Aujourd'hui, la Direction tente à nouveau de ne pas payer la majoration lorsque, au retour des congés ou de la 5^{ème} semaine, elle décale la tournée du matin sur le samedi.

RÉMUNÉRATION

MÉDAILLES du TRAVAIL

Conditions d'attribution

Pour avoir la médaille du travail (et la gratification correspondante !) il faut :

- ★ Avoir un casier judiciaire vierge.
- ★ Pouvoir justifier d'une activité professionnelle de 20 ans (Argent), 30 ans (Vermeil), 35 ans (Or) ou 40 ans (Grand Or), quel que soit le nombre d'entreprises où on a travaillé. La durée du service militaire est prise en compte.
- ★ Faire une demande à son service du personnel avant le 1^{er} mai pour la promotion du mois de juillet, et avant le 15 octobre pour la promotion du mois de janvier.

Années de travail	Médaille	Gratification (montant 2010)	
		Part fixe	Part variable
20 ans	Argent	145 €	Années PSA x 7,70 €
30 ans	Vermeil	165 €	
35 ans	Or	195 €	
40 ans	Grand Or	270 €	

Exemple de calcul

Paul Hichinel travaille depuis 20 ans dont 10 ans chez PSA.
Avec sa médaille d'argent, il touchera une part fixe de 145 € et une part variable de 7,70 € x 10 = 77 € soit une gratification totale de 222 €.

La médaille du travail, instituée par le gouvernement en 1948, ne remplacera jamais une véritable évolution professionnelle et un bon salaire, qui seraient la véritable reconnaissance du travail accompli.

CONGÉS PAYÉS

L'ACQUISITION du DROIT à CONGÉS

Les congés payés ont été acquis par les grèves de 1936 et de 1968.

Période de référence

- ★ Le « droit à congés payés » pour l'année est acquis par le travail effectué du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.
- ✓ Exemple : pour l'année 2011, le nombre de jours de congés dépend du travail pendant la période du 1^{er} juin 2010 au 31 mai 2011.

Contre l'injustice et la discrimination

La loi française considère que, pour avoir droit à des congés, je dois avoir effectivement travaillé au moins 10 jours au cours de la période de référence.

Si cette condition est remplie, j'acquies des droits même si je suis en :

- ▶ congés payés, congés maternité,
- ▶ arrêt de travail pour maladie, accident de travail, de trajet et maladie professionnelle (dans la limite de 1 an).

Cette obligation d'avoir au moins 10 jours effectivement travaillés peut pénaliser des salariés gravement malades, accidentés, ou des femmes avec une grossesse ou un accouchement difficile.

La Direction PSA va encore plus loin : elle interrompt l'acquisition des congés pour les salariés en longue maladie couverts par l'URRPIMMEC. En 2010, la Cour de Justice Européenne a jugé que ces pratiques étaient discriminatoires à l'encontre des malades.

La CGT espère obtenir une évolution dans les prochains mois !

Acquisition de jours ouvrables

- ★ Chaque mois de travail donne droit à 2,5 jours ouvrables de congés. L'acquisition de ces jours apparaît sur le bulletin annexe de ma paie.
- ✓ Exemple : si je travaille pendant toute la période de référence (12 mois), j'acquies : $12 \times 2,5 = 30$ jours ouvrables de congés.
- ★ On appelle « jours ouvrables » tous les jours sauf les dimanches et fériés. En général, il y a 6 jours ouvrables par semaine, et les 30 jours acquis correspondent à 5 semaines de congés.

CONGÉS PAYÉS

La PRISE des CONGÉS PAYÉS

Jours ouvrables et jours ouvrés

- ★ Le droit à congés est calculé en jours ouvrables (voir page précédente)
- ★ Les congés sont pris en jours « ouvrés » (habituellement travaillés).
⇒ **Pour savoir combien on consomme de « jours ouvrables » quand on prend un jour de congé, on divise le nombre de jours ouvrables de la semaine par le nombre de jours ouvrés.**

Semaine normale (sans jour férié)

Habituellement, la semaine comprend 6 jours ouvrables (du lundi au samedi). Si mon horaire comporte 5 jours de travail (horaire de journée, doublage, semaine de 5 nuits), un jour de congé consomme $6/5 = 1,2$ jour ouvrable.

Semaine avec un férié tombant un samedi

La semaine n'a que 5 jours ouvrables. Chaque jour de congé ne consomme pas 1,2 jour ouvrable (6/5) mais seulement 1 jour (5/5) : **S'il y a un reliquat en fin d'année, il donne droit à 1 jour de congé supplémentaire.**

Horaires particuliers

Par exemple : En SD on a 2 jours ouvrés. La prise d'1 jour de congé consomme habituellement $6/2 = 3$ jours ouvrables. Avec un férié dans la semaine avant, cela ne consomme que $5/2 = 2,5$.

Conseils malins

- ★ Chaque année, vérifiez sur le calendrier les possibilités de gagner 1 jour.
- ★ Sur le bulletin annexe de votre paie d'avril, vérifiez que vous avez bien consommé tous les congés annuels de l'année précédente. En effet, les congés annuels peuvent être pris jusqu'au 31 mai de l'année suivante.
Après, ils sont perdus !
Il n'y a, pour le moment, possibilité de paiement ou de report des congés payés non pris qu'en raison d'un arrêt de travail pour accident du travail, maladie professionnelle, maternité ou congé parental.

CONGÉS PAYÉS

Le PAIEMENT des CONGÉS PAYÉS

1 - Principe du maintien du salaire

En congés, je devrais toucher la même somme que si j'avais travaillé. En réalité, l'accord sur les primes d'horaire nous fait perdre les indemnités ICH doublage et nuit. Pour 5 semaines de congés, la perte est d'environ 135 € en doublage, 168 € la nuit !

2 – La règle du « dixième » (1/10^{ème})

La rémunération totale des congés ne doit pas être inférieure à 1/10^{ème} de la rémunération perçue pendant la période de référence. Cette « base dixième » est le montant minimum que je dois toucher pour 25 jours ouvrés de congés. Donc, quand je prend un jour de congé, le service-paie vérifie que le maintien de salaire de ce jour est au moins égal à 1/25^{ème} de la « base dixième ». Si ce n'est pas le cas, il me paie la différence.

Si vous êtes en CDD ou nouvellement embauché en CDI, vous n'avez pas acquis suffisamment de droit à congés. Lors de l'arrêt pour les congés, plutôt que d'être en « congés sans solde », vous pouvez demander à travailler ou demander à votre RU le formulaire d'indemnisation au titre du chômage partiel.

MALADIE et CONGÉS

Si l'arrêt-maladie s'arrête au moment des congés

Il n'est pas nécessaire de faire une « reprise de travail ». Il est cependant préférable d'informer son RU ou son agent de relation de la fin de l'arrêt-maladie pour que la paie soit faite correctement.

Si l'arrêt-maladie a commencé avant et empiète sur les congés

Le salarié reste en arrêt-maladie pendant la durée fixée par son médecin. Les congés non pris sont à prendre après, en accord avec la hiérarchie.

Si l'arrêt-maladie commence pendant les congés

Le salarié est considéré en congés. Il perçoit sa rémunération congés + les indemnités journalières de la Sécurité Sociale.

CONGÉS d'ANCIENNETÉ

Acquisition, consommation, indemnisation

- ★ Ils sont calculés en fonction de l'ancienneté au **31 mai de l'année**.

Ils peuvent être pris dès le mois de janvier, mais les jours pris sont retenus si le salarié quitte l'entreprise avant le 31 mai.

- ★ Les jours non consommés au 31 mai de l'année suivante basculent dans la réserve individuelle (salarié d'équipe) ou la réserve permanente (horaire de journée).
- ★ Pour les salariés en horaire réduit (SD/VSD) ou à temps partiel, la consommation des congés d'ancienneté est inversement proportionnelle à leur temps de travail. Le tableau ci-dessous donne la correspondance :

Ouvriers-ETAM	Temps plein	80 %	1 jour sur 2	SD et VSD
De 5 à 9 ans	1 jour	1 jour	1 jour	1 jour
De 10 à 14 ans	2 jours	2 jours		2 jours
De 15 à 19 ans	3 jours	3 jours	3 jours	
De 20 à 24 ans	4 jours	4 jours		3 jours
De 25 à 29 ans	5 jours			
30 ans et +	6 jours	5 jours		

CONGÉS d'ANNUALISATION

- ★ Les ouvriers en équipe ont droit à **2 jours** de congés d'annualisation. La réserve individuelle est donc créditée chaque mois de 14 heures / 12 = 1,17 heure (Vérifiez sur le bulletin annexe de votre paie).
- ★ Les ETAM en équipe ont droit à **1 jour** soit 0,59 heure par mois.
- ★ **Attention** : Contrairement aux congés payés et aux congés d'ancienneté, les congés d'annualisation sont payés sans prime.

Jours supplémentaires pour les anciens

Age	Versé dans la réserve le mois de l'anniversaire
50, 51, 52 et 53 ans	1 jour
54 et 55 ans	2 jours
56 ans et +	3 jours

CONGÉS POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX

Les congés pour événements familiaux ont été obtenus par les grèves de 1968.

Le nouvel accord, signé en 2008 par la CGT, prend en compte les familles recomposées, établit l'égalité PACS/mariage et l'égalité hommes/femmes en cas d'enfant malade.

Congés Décès (à prendre dans le mois qui suit l'évènement)

★ du conjoint* ★ du père, de la mère, du tuteur, de la tutrice ★ d'un enfant du salarié ★ d'un enfant du conjoint** *marié, pacsé ou concubin, avec certificat légal **enfant du conjoint marié ou pacsé à charge et cohabitant	3 jours (peuvent être scindés)
★ d'un frère, d'une sœur ★ d'un beau-parent ★ d'un grand parent du salarié ★ d'un petit-enfant	2 jours (peuvent être scindés)

Congés Décès (à prendre dans la quinzaine qui suit l'évènement)

★ d'un beau-frère, d'une belle-sœur (2 jours en cas de cohabitation) ★ d'un gendre, d'une belle-fille (2 jours en cas de cohabitation) ★ d'une tante, d'un oncle, d'un neveu, d'une nièce ★ d'un grand-parent du conjoint	1 jour
--	---------------

Congés Déménagement (à prendre au moment de l'évènement)

Par période de 12 mois consécutifs. Sont exclus les départs de foyers ou d'hôtel, il faut partir avec ses meubles.	1 jour
--	---------------

CONGÉS POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX

Congés Mariage ou PACS		A prendre dans les
★ Mariage ou PACS du salarié**	1 semaine	15 jours*
* Le délai de 15 jours est porté à 3 mois si l'évènement a lieu pendant les congés. ** En cas de mariage après un PACS avec la même personne, le congé n'est accordé qu'une fois.		
★ Mariage ou PACS d'un enfant	2 jours	15 jours
★ Mariage ou PACS d'enfant du conjoint	1 jour	15 jours
★ Mariage ou PACS d'un frère, d'une sœur	1 jour	15 jours
★ Mariage ou PACS du père, de la mère	1 jour	15 jours

Congés Enfant malade	Nombre/an	Le jour même
Père ou mère d'un enfant malade de moins de 14 ans (certificat médical)	1 jour + 4 jours	Payé à 100 % Payés à 50 %
✓ Pas de limite d'âge pour les enfants handicapés ✓ Le congé doit être pris par journées entières (non fractionnables). Possibilité d'accoler 2 jours si l'enfant malade a moins de 3 ans. ✓ Pour les couples PSA, 1 seul parent par évènement.		

Congés Hospitalisation (s'ajoute au congé 'enfant malade')

Enfant ou conjoint à l'hôpital	1 jour	Le jour même
✓ Conjoint : y compris pacsé et concubin avec certificat légal ✓ Enfant du salarié sans limite d'âge ✓ Enfant du conjoint (marié ou pacsé) à charge et cohabitant ✓ Produire un certificat d'admission d'au minimum une journée (même s'il n'y a pas de nuit passée à l'hôpital).		

CONGÉS POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX

Congés Naissance		A prendre dans les :
Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours	15 jours*
* Le délai de 15 jours est porté à 3 mois si la naissance ou l'adoption a lieu pendant une période de congés du salarié.		

Congé Paternité
★ Pour la naissance ou l'adoption d'un enfant, les pères bénéficient (en plus du congé naissance ci-dessus) d'un congé paternité de 11 jours calendaires (18 jours en cas de jumeaux), à prendre dans les 4 mois. ★ La demande de congé doit être déposée 1 mois à l'avance et ne peut pas être refusée. ★ Il s'agit de 11 jours <u>consécutifs</u>, que ceux-ci soient travaillés ou pas. Soyez malins en choisissant vos dates de congés. ★ Le congé paternité est indemnisé par la Sécurité Sociale. La CGT a signé l'accord qui améliore cette indemnisation avec le versement par la Direction PCA de 1,5 indemnité journalière complémentaire.

Réduction du temps de travail des femmes enceintes

★ A partir du 3^{ème} mois de grossesse les femmes bénéficient de 5 heures de réduction de leur temps de travail par semaine, cumulables jusqu'à 2 heures 30 par jour.

Exemples de répartition de RTT (à convenir avec la hiérarchie.)

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
Ex. 1	1 heure	1 heure	1 heure	1 heure	1 heure
Ex. 2	2 heures 30	0	0	0	2 heures 30
Ex. 3	30 minutes	1 heure	1 heures 30	30 minutes	1 heure 30
Ex. 4	0	0	2 heures	30 minutes	2 heures 30

COMPTES DE TEMPS

Pour éviter d'avoir à indemniser le chômage partiel d'un côté et d'avoir à payer les heures supplémentaires de l'autre, la Direction PSA a instauré en 1999 un dispositif de comptes de temps pluriannuels. Une « usine à gaz » qui a surtout pour conséquence d'imposer aux salariés en équipe de nombreux samedis obligatoires, dont les heures ne sont pas payées mais considérées comme du rattrapage de journées non travaillées, passées ou à venir.

Sans les « pauses »

- ★ Les comptes de temps sont gérés en « travail effectif ». Comme la Direction considère que nous avons 5 % d'inactivité, si je reste au travail 1 heure de plus, la Direction ne met dans mon compteur que 0,95 heure.

Sans les primes

- ★ Les heures figurant dans les comptes sont « hors primes ». Lorsque je prend un congé-compteur, il est payé sans prime de poste ou d'horaire.

NON À LA FLEXIBILITÉ AGGRAVÉE
Ce guide vous présente le fonctionnement « habituel » des compteurs. Mais en avril 2009, sous prétexte de crise, la Direction a fait signer aux autres syndicats un dispositif de flexibilité aggravée :
★ Augmentation du nombre de séances obligatoires pouvant être réalisées chaque année. ★ La limite basse de la réserve collective à rattraper en totalité est passée de -5 jours à -10 jours. ★ Création de 2 tranches supplémentaires de H – mises en compteur de chômage à rattraper partiellement. ★ Délai de rattrapage allongé de 2 ans à 3 ans. ★ Inversion du déversement des H+ dans les compteurs, pour augmenter le nombre d'heures effectivement rattrapées.
L'accord de flexibilité aggravée est arrivé à échéance fin 2010, mais les autres syndicats ont signé sa prolongation le 22 décembre 2010.

APLD : UNE AVANCÉE À CONSOLIDER
En septembre 2009, la CGT a obtenu et signé la mise en place de l'APLD (Activité Partielle Longue Durée) : les jours non travaillés pour raison économique (niveau des commandes) sont indemnisés à hauteur de 90 %, sans rattrapage. La CGT demande le renouvellement de cet accord pour les prochaines années.

COMPTEURS COLLECTIFS

Les compteurs collectifs permettent à la Direction d'imposer une flexibilité excessive aux salariés sans le moindre respect du volontariat, en leur faisant notamment supporter le rattrapage des journées de H- passées ou à venir.

En bref

Les compteurs sont bloqués par la Direction. Je ne peux pas les utiliser.

- ★ Le compte collectif varie avec les H+ /H- collectives de l'année.
- ★ La réserve collective : les H+/H- des années précédentes.
- ★ Les compteurs chômage : ce sont les H- collectives au-delà de 5 jours de l'année en cours et des 2 années précédentes.

Je fais des H+ collectives

- ★ Les primes (de postes ou d'horaire) sont payées.
- ★ La majoration 45 % (samedi) ou 25 % (autre jour) est payée, sauf si je demande un Repos Compensateur de Remplacement.
- ★ Les heures sont placées dans les comptes collectifs :
 - ① D'abord dans le compte collectif, si celui-ci est en négatif
 - ② Ensuite dans la réserve collective, si celle-ci est négative.
 - ③ Ensuite dans les compteurs de chômage.
 - ④ Et seulement quand toutes les H- ont été épongées, le versement se fait en positif dans mon compte collectif.
- ★ **A noter** : si je pose un jour de congé sur un samedi en H+ collectives, je perçoit 25 % de majoration au lieu de 45 %

Il y a des H- collectives

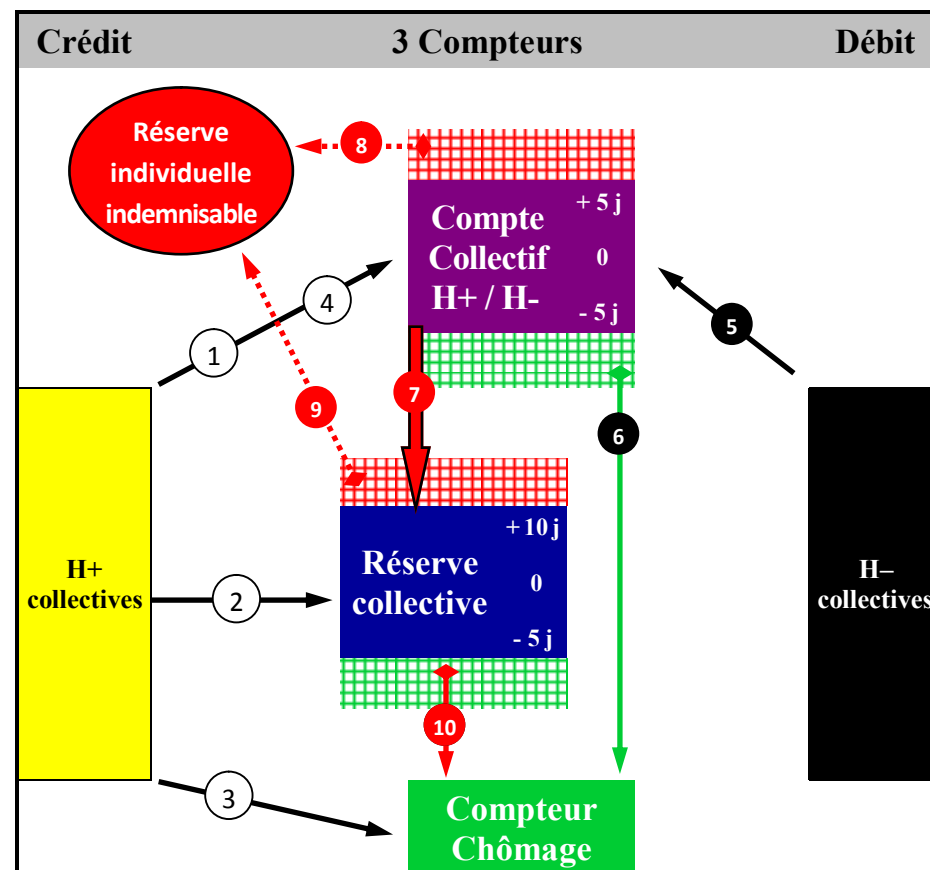
- ★ ⑤ La Direction me paie et se rembourse en piochant dans mon compte collectif H+/H-, même si celui-ci est déjà en négatif.
- ★ Les 5 premiers jours de H- de chaque année, les primes de postes et d'horaire, ne sont pas payées.
- ★ ⑥ Si mon compte collectif passe en dessous de -5 jours (-35 heures), les heures suivantes sont mises dans un compteur de chômage à rattraper dans les 2 années suivantes à raison de :
 - ✓ 40 % des heures de -6 à -15 jours
 - ✓ 30 % des heures de -16 à -25 jours

COMPTEURS COLLECTIFS

En fin d'année

Le compte collectif est déversé dans la réserve collective, (7)

- ★ ⑧ Si le compte collectif est supérieur à + 5 jours, le trop plein ne va pas dans la réserve collective mais dans la réserve individuelle indemnisable.
- ★ ⑨ Si le déversement du compte collectif dans la réserve amène celle-ci au dessus de + 10 jours, le « trop plein » est reversé dans la réserve individuelle indemnisable.
- ★ ⑩ Si il l'amène en dessous de -5 jours, la partie en dessous de -5 est reversée dans le compteur chômage.



COMPTEURS INDIVIDUELS en ÉQUIPE

2 cas de H+ individuelles

★ **En volontariat**

La hiérarchie doit me demander si je suis volontaire pour travailler. J'ai bien sûr le droit de refuser et de ne pas venir, sans avoir de justification à donner.

★ **En H+ individuelles affichées**

Cela ne veut pas dire que c'est en volontariat, mais seulement que les heures alimenteront les compteurs individuels : le salarié pourra donc se les faire payer ou les reprendre en congé.

Si je ne veux pas venir, je dois avoir l'autorisation de ma hiérarchie mais je n'ai pas de congé à poser.

Le paiement ou le repos

- ★ Si je ne précise rien les H+ individuelles sont payées ainsi que les majorations (45 % le samedi, 25 % un autre jour)
- ★ Si je le souhaite, je peux demander à ma hiérarchie que les heures et/ou les majorations ne soient pas payées, mais mises dans les compteurs.
 - ✓ Les heures et la majoration de 25 % vont dans mon compte individuel H+, que je pourrais prendre en congés ou me faire indemniser ultérieurement
 - ✓ La majoration du samedi (50% en repos) va dans le compteur RCR. Je pourrais la reprendre en congé mais pas me la faire payer.
- ★ Dans tous les cas, les primes d'horaire et de poste sont payées quand je fais les H+. Par contre si j'ai mis les heures dans les compteurs pour les reprendre en congés, ce congé-compteur me sera payé sans prime.

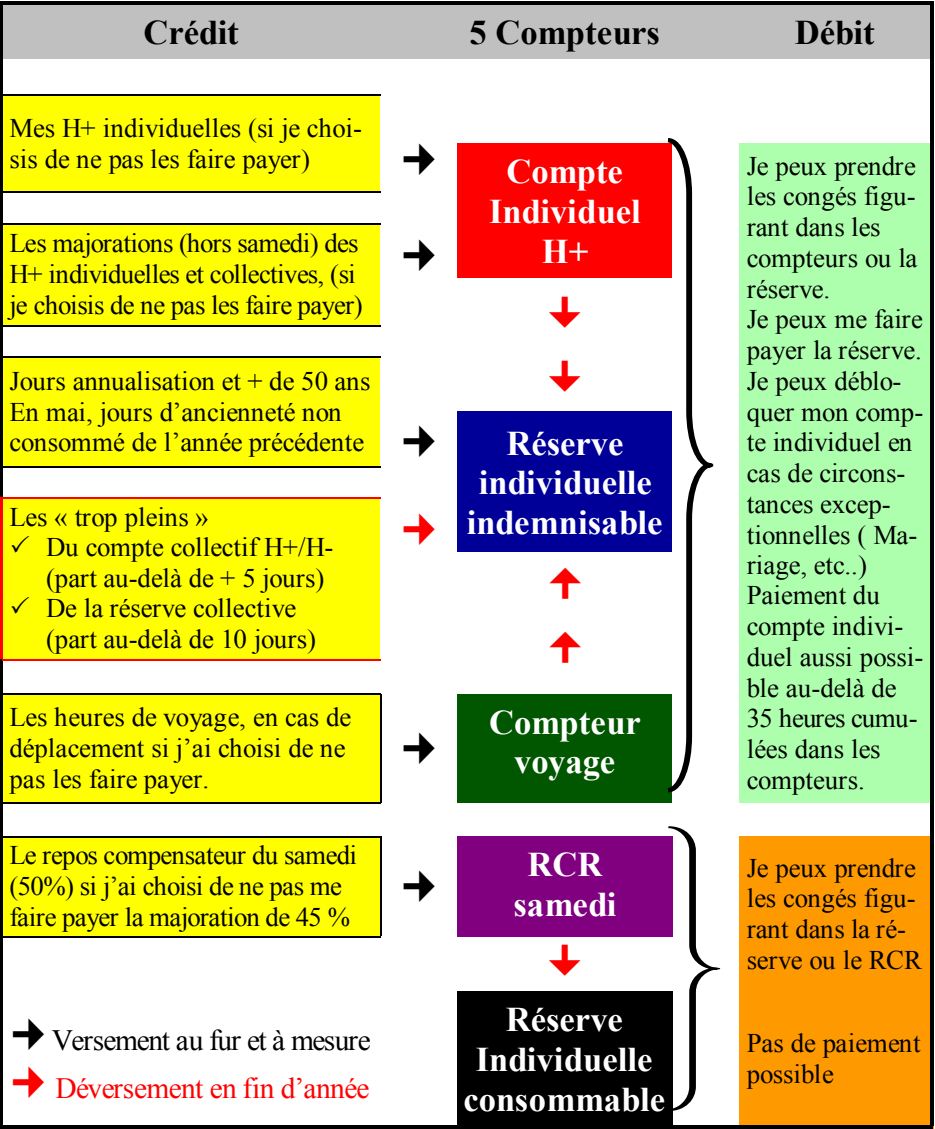
En fin d'année

Les comptes annuels sont déversés dans les réserves (indemnisable et consommable).

Prise de congés

- Un congé-compteur (C33) débite mes comptes dans l'ordre suivant :
1. Réserve individuelle consommable (RCR des années précédentes).
 2. Repos Compensateur de Remplacement (RCR de l'année).
 3. Compteur individuel H+ (H+ individuelles de l'année).
 4. Compteur voyage (heures de voyage non payées de l'année).
 5. Réserve individuelle indemnisable (H+ des années précédentes ...).

COMPTEURS INDIVIDUELS en ÉQUIPE



A noter : Le total des réserves individuelles indemnissables et consommables est plafonné à 120 jours pour les salariés de moins de 50 ans. Le supplément est obligatoirement payé.

COMPTEURS INDIVIDUELS en JOURNÉE

Réserve permanente

- ★ Chaque jour, les salariés en horaire de journée travaillent 20 minutes (0,33 heure) « supplémentaires » (mais sans majoration) qui alimentent leur réserve permanente : cela fait 11 jours de RTT par an.
- ★ C'est aussi dans cette réserve que le 31 mai, se déversent les congés d'ancienneté non consommés de l'année précédente.
- ★ Pour les salariés de moins de 52 ans, la réserve est plafonnée à 15 jours (un dépassement temporaire jusqu'à 20 est toléré si des jours de congés sont programmés). La Direction empêche ainsi les congés « longue durée ».

Positionnement collectif

- ★ L'accord annuel sur le calendrier de travail peut prévoir de bloquer jusqu'à 3 RTT pour faire des ponts ou congés collectifs.
- A noter : la Direction n'est pas en droit de nous imposer des jours RTT si cela n'a pas été prévu dans l'accord annuel. A faire respecter !

Prise de RTT

- ★ Les compteurs sont gérés en « temps de travail effectif ». 1 heure prise au titre de la RTT ne doit faire baisser la réserve que de 0,95. A vérifier sur le document annexe de la paie !

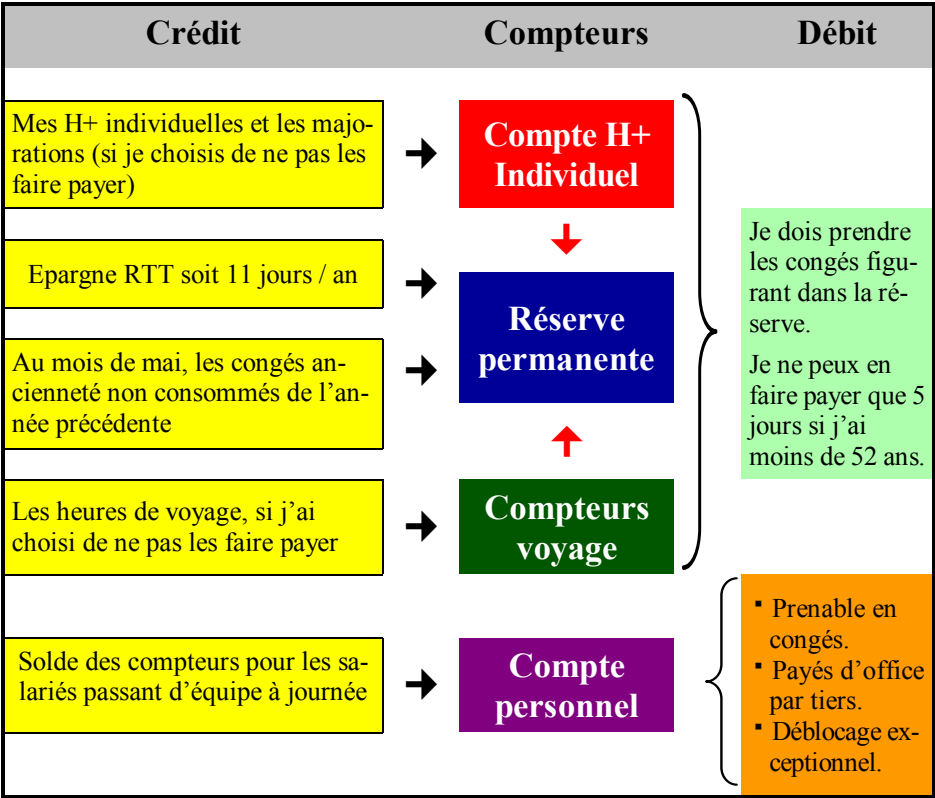
Les possibilités de paiement de la réserve

- ★ Les salariés de 52 ans et + peuvent tout se faire payer.
- ★ Les salariés de moins de 52 ans ne peuvent se faire payer que 5 jours par an sauf cas de déblocage exceptionnel (ci-dessous).
- ★ **Attention** : Pour faire payer des heures de sa réserve, il faut d'abord remettre à zéro son compteur H-. C'est comme cela que les salariés en horaire de journée paient intégralement leur chômage !

Cas de déblocage exceptionnel de la réserve permanente

Mariage/PACS, 3^{ème} enfant, achat résidence principale, travaux déductibles, surendettement, CIF, invalidité 2^{ème} / 3^{ème} catégorie du salarié ou conjoint, décès du conjoint, études supérieures des enfants, achat d'un véhicule neuf.

COMPTEURS INDIVIDUELS en JOURNÉE



Passage de doublage ou de nuit à l'horaire de journée

Lors du passage en horaire de journée de façon durable, les droits contenus dans les réserves indemnissables et consommables sont déversés :

- ✓ Dans la réserve permanente dans la limite de 10 jours (70 heures)
- ✓ Le restant dans un compte personnel

Le compte personnel peut être :

- ✓ Consommé en congés
- ✓ Transféré dans la réserve permanente en respectant le plafond de celle-ci
- ✓ Débloqué pour circonstances exceptionnelles (voir page précédente)

Il est obligatoirement payé sur la paie de janvier : 33 % du solde la 2^{ème} année, 50% la 3^{ème} année, 100% la 4^{ème} année.

SANTÉ

MALADIES PROFESSIONNELLES

Avec l'alourdissement des charges de travail, les maladies professionnelles continuent à se multiplier. Notamment les TMS "troubles musculo-squelettiques" (*tendinites, canal carpien, etc.*) qui sont dus aux gestes répétitifs et aux cadences.

Ne pas confondre

- ★ Un accident de travail est un fait précis survenu soudainement.
- ★ Une maladie professionnelle est une lésion corporelle survenant progressivement.
- ★ La façon de les déclarer est différente.

Déclaration d'une maladie professionnelle

- ★ **C'est au salarié lui-même de faire la déclaration.**
Les formulaires sont à votre disposition chez votre médecin traitant, auprès du médecin du travail et sur le site de la Sécu : www.ameli.fr
- ★ **Cette déclaration doit être accompagnée d'un certificat médical.** Tous les médecins sont habilités à rédiger ce certificat.

Respect des termes du tableau officiel

- ★ Afin d'éviter les contestations administratives, dans la déclaration et le certificat médical, **il faut reprendre les termes exacts figurant sur le tableau de Maladies Professionnelles annexé au Code de la Sécurité Sociale.**
Ce tableau précise aussi : la liste des travaux reconnus comme provoquant ces maladies, et le délai maximum entre la fin de l'exposition au risque et le premier certificat constatant la maladie. Il est consultable sur le site : www.inrs.fr

Prestations

- ★ Les prestations de la Sécurité Sociale sont du même type que pour les accidents de travail : prise en charge des frais médicaux, de pharmacie, indemnités journalières partiellement non imposables, possibilité d'obtenir une rente en cas d'incapacité, etc.

SANTÉ

GARANTIE MALADIE et ACCIDENT

Conditions de la garantie

- ★ La garantie ne s'applique que pour les arrêts couverts par la Sécu.
Attention : Le droit aux Indemnités Journalières (IJ) de la Sécu est limité à 360 IJ sur 3 ans. Après 6 mois d'arrêt continu, il est donc recommandé de faire une demande de « longue maladie » auprès du Médecin Conseil de la Sécu. Si elle est acceptée, elle permet de déroger à la règle des 360 IJ et d'être couvert pendant 3 ans.

Montant de la garantie-employeur

- ★ **Avant 6 mois d'ancienneté** (en cas d'arrêt pour accident de travail) et **entre 6 mois et un 1 an d'ancienneté** (en cas d'accident du travail ou de maladie), on touche, en plus des IJ de la Sécu :
 - ✓ 5,10 € par jour, du 16^{ème} au 30^{ème} jour d'arrêt
 - ✓ 10,20 € par jour du 31^{ème} au 75^{ème} jour d'arrêt
- ✓ **Ensuite**, la garantie suivante s'applique :

Ancienneté PSA	Garantie complète	Garantie partielle 75 %
De 1 à 5 ans	61 jours (2 mois)	61 jours (2 mois)
De 5 à 10 ans	92 jours (3 mois)	92 jours (3 mois)
De 10 à 15 ans	122 jours (4 mois)	122 jours (4 mois)
De 15 à 20 ans	153 jours (5 mois)	153 jours (5 mois)
20 ans et plus	183 jours (6 mois)	183 jours (6 mois)

- ★ Même lorsque la garantie est dite « complète », on perd les ICH.
- ★ C'est une garantie par an mais en cas d'arrêt prolongé à cheval sur 2 ans, il faut une reprise de travail pour « remettre le compteur à zéro » et ré-ouvrir des droits à garantie complète.
- ★ Quand on a fini la garantie-employeur, on est couvert par la prévoyance URR-PIMMEC à 75 % (maladie) ou 85 % (accident de travail).

En cas de difficultés, contactez nous : 03.89.09.30.44

SANTÉ

TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

Le temps partiel thérapeutique permet aux salariés qui ont des problèmes de santé de reprendre le travail de façon progressive.

Conditions d'accès au temps partiel thérapeutique

- ★ Il intervient immédiatement après un arrêt de travail.
- ★ Il doit être demandé par le médecin traitant
- ★ Il nécessite l'accord du médecin conseil de la Sécu.

Horaires de travail

- ★ Un avenant au contrat de travail précise les horaires du salarié.
- ★ Le temps de travail est fixé par le médecin et la Sécu.
- ★ La Direction ne peut pas vous imposer d'H+.

La rémunération

- ★ L'employeur paie en salaire la partie correspondant au travail.
- ★ La Sécurité sociale assure le complément.

Attention

- ✓ Au début du temps partiel thérapeutique, il faut souvent 1 mois, voire plus, pour toucher le complément de la Sécu.
- ✓ Le 13^{ème} mois versé sur la paie est amputé car il est calculé sur la partie travaillée. La Sécu intègre l'autre partie dans le calcul de ses versements mensuels. Elle ne verse donc rien de plus en juin et novembre.

INVALIDITÉ

La demande de reconnaissance d'invalidité est à faire, avec son médecin traitant, auprès du Médecin Conseil de la Sécu.

- ★ L'invalidité 1^{ère} catégorie permet de travailler à temps partiel, la Sécu assurant un complément par une pension (maxi : 30% du salaire). La Direction ne peut pas vous imposer de H+.
- ★ En invalidité 2^{ème} catégorie, le salarié ne travaille plus. La pension de la Sécu (50 %) est complétée par l'URRPIMMEC pour arriver à 75 %.

SANTÉ

GROSSESSE et MATERNITÉ

Droits des femmes enceintes

- ★ **Poste et horaire adaptés**
Les femmes enceintes doivent être affectées sur des postes ou horaires compatibles avec leur état, sans perte de rémunération. Elles ne doivent pas être exposées à des produits toxiques : *carburants, peintures....*
⇒ Déclarez rapidement votre grossesse au médecin du travail pour obtenir un poste ou un horaire adapté.
- ★ **Repos quotidien**
Vous avez droit à une réduction de votre temps de travail (voir page 22).
- ★ **Informez-vous**
Demandez à votre hiérarchie le 'Livret de maternité'.
- ★ **Prime de départ en congé maternité**
Pour compenser les pertes sur les indemnités d'horaire, la CGT a obtenu le versement d'une prime aux salariées en équipe (doublage, nuit...) partant en congé maternité.

Congé maternité

Enfant	Durée du congé	Avant la naissance	Après
1 ^{er} ou 2 ^{ème}	16 semaines	6 semaines	10 semaines
A partir du 3 ^{ème}	26 semaines	8 semaines	18 semaines
Jumeaux	34 semaines	12 semaines	22 semaines

- ★ La rémunération est prise en charge par la Sécurité Sociale.
- ★ Le congé maternité est considéré comme temps de travail effectif pour les droits à l'ancienneté, intéressement, participation, congés et 13^{ème} mois.
- ★ Il peut être prolongé (2 semaines avant et 4 après) par un congé pathologique.

Au retour, la CGT revendique une évolution de salaire égale à la moyenne (AG + AI) pour que les salariées ne soient pas pénalisées par la maternité.

SANTÉ

RESTE à CHARGE

Question :

Avec les attaques du patronat et du gouvernement contre la Sécu, il reste parfois des sommes importantes à notre charge, après les remboursements de la Sécu et de la Mutuelle. Que faire dans ce cas ?

Réponse :

Il est possible de faire une « demande de secours » auprès de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM). Pour cela, vous pouvez vous procurer le formulaire de demande au guichet de la Sécu.

Il faut le retourner à *l'Action Sanitaire et Sociale de la CPAM*, av R. Schuman 68100 MULHOUSE, avec la facture originale, les photocopies des remboursements perçus et des 3 dernières fiches de paie.

ABSENCE MÉDICALE

Sur justificatif, tout salarié qui est contraint de s'absenter pour une consultation médicale durant ses heures de travail et ne pouvant pas aménager son horaire, aura son salaire maintenu dans la limite de 20h par an.

La CGT demande une amélioration de la garantie de salaire, pour que les malades et accidentés ne soient pas, en plus, en difficulté financière.

CONDITIONS de TRAVAIL

DROIT de RETRAIT

La loi a donné la possibilité à chaque salarié de préserver sa vie et sa santé, en instaurant le " **Droit de retrait** ".

Article L4131-3 du Code du Travail

"Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'entre eux."

Comment faire ?

- ★ Le salarié n'est tenu à aucune formalité avant de se retirer du travail (*aucun formulaire à remplir, aucune signature, ne peuvent être exigés*). Il faut seulement informer sa hiérarchie.
- ★ **Afin que cette procédure soit la plus efficace possible, faites appel à un élu CGT.**
- ★ L'employeur ne peut prendre aucune sanction contre le salarié, ni effectuer de retenue de salaire.
- ★ L'employeur est tenu de procéder immédiatement à une enquête avec un membre du CHSCT.
- ★ En cas de désaccord entre le CHSCT et l'employeur sur les mesures à prendre, l'Inspecteur du travail est amené à trancher.

Ne prenez pas de risque !

On est au boulot pour gagner sa vie, pas pour la perdre !

HARCÈLEMENT

Vous êtes victime ? Ne restez pas isolé(e) !

- ⇒ Pas de honte : Demandez l'aide d'un délégué du personnel.
- ⇒ Allez à l'infirmerie pour signaler et faire consigner votre souffrance.

Vous êtes témoin ? Ne laissez pas faire. Réagissez !

CONDITIONS de TRAVAIL

Dans certains secteurs, la Direction veut faire supporter aux salariés les aléas de la production en décalant les pauses et le casse-croûte.
La CGT défend des pauses et un casse-croûte fixe et collectif, qui sont un élément de repos, de vie sociale et de convivialité au travail.

DÉCALAGE du CASSE-CROÛTE ET DES PAUSES

- ★ La Direction se donne le droit, dans les secteurs enlignés (Montage, Ferrage, Peinture, etc.) de décaler les pauses.
- ★ Au Montage par exemple:
 - ✓ Elles peuvent être avancées ou retardées d'un quart d'heure maximum,
 - ✓ Dans ce cas, le délai de prévenance doit être de 5 minutes minimum avant l'arrêt de la ligne.

Bien souvent le délai de prévenance n'est pas respecté, et la CGT conteste cette « règle » édictée par la Direction des +/- 15 minutes de décalage.

TRAVAIL À L'HORAIRE

- ★ Il est mis en place depuis juillet 2010.
- ★ La Direction a ainsi supprimé :
 - ✓ La notion de production quotidienne,
 - ✓ Les 5 mn de fin de poste, qui permettaient notamment dans les secteurs enlignés de quitter son poste et de rejoindre son vestiaire sans trop courir avant de partir de l'usine.
- ★ Ces 5 mn de fin de poste ont été remplacés par un briefing quotidien obligatoire en début de poste, ou les RU sont chargés de nous parler de sécurité, de qualité, etc.

Après la baisse des temps de pause, cette mise en place du travail à l'horaire est une nouvelle dégradation de nos conditions de vie au travail. Ce dispositif a été largement contesté par notre syndicat et par de nombreux salariés via une pétition.

CONDITIONS de TRAVAIL

TEMPERATURE des LOCAUX de TRAVAIL

Une règle non contraignante

- ★ Le Code du travail n'indique pas quelles doivent être les températures dans les locaux de travail.
- ★ En s'appuyant sur les travaux de l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) et de l'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité) le Ministère du travail a édité le guide suivant :

Température	minimum	optimum	maximum
Travail de bureau	20°	21°	24°
Travail manuel facile, assis.	19°	20°	24°
Travail facile, position debout	17°	18°	22°
Travail pénible	15°	17°	21°
Travail très pénible	14°	16°	20°

Sous prétexte d'économies, la Direction ne respecte pas ces règles : dans de nombreux ateliers, l'hiver on gèle, et l'été, on crève de chaud !

L'arrêt-chaleur

- ★ C'est une **pause supplémentaire** de 10 minutes (de 17h à 17h10).
- ★ Le déclenchement de cet arrêt-chaleur dépend de la température relevée sur des sondes présentes sur le Site.
 - ✓ Arrêt le jour-même, si la température est :
 - ▶ supérieure à 33°
 - ▶ ou supérieure à 32° avec 50 % d'hygrométrie (humidité dans l'air)
 - ▶ ou supérieure à 31° avec 55 % d'hygrométrie
 - ✓ Arrêt le 3^{ème} jour, si la température est supérieure à 32° depuis 3 jours
 - ✓ Arrêt le 4^{ème} jour, si la température est supérieure à 31° depuis 4 jours.
- ★ **Cette règle n'est pas juste. Elle ne tient aucun compte de la température réelle dans les ateliers et services.**

Pour le chaud comme pour le froid, la Direction tient surtout compte de la température sociale : si les salariés ne disent rien, « c'est bon ».

CONDITIONS de TRAVAIL

LIBERTÉS

La Direction et certains hiérarchiques voudraient instaurer dans l'entreprise une discipline de caserne. Ils n'en ont pas le droit.

Le Code du travail précise que l'employeur ne peut pas apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées.

Habits de travail

L'habit « image » ne peut pas être imposé à des salariés qui ne sont pas en contact avec la clientèle. Il suffit que la tenue du salarié soit compatible avec les règles de sécurité, de qualité, et avec la ... décence !

Musique

Le port d'une oreillette ne peut être interdit que sur les postes où cela remet en cause la sécurité.

Fouille

Bien entendu, la CGT n'encourage pas le vol. Pour autant, nous ne saurions pas non plus tolérer que, sous prétexte de propriété privée, l'employeur mette en place un système policier et se fasse justice lui-même. D'autant plus que personne n'est à l'abri d'un "coup monté". Depuis longtemps, les tribunaux ont eu à se prononcer sur la légalité des fouilles par l'employeur ou ses représentants (chefs, gardiens) et leurs conditions afin de respecter les droits des salariés.

Les armoires et casiers

Ils appartiennent à l'employeur. Il est en droit de demander leur ouverture. Je dois pouvoir y assister et avoir un témoin. Cela n'autorise pas l'employeur à fouiller les vêtements ou sacs personnels qui s'y trouvent.

Les sacs ou coffres de voitures

Ils m'appartiennent. J'ai donc le droit de refuser la fouille. L'employeur ou son représentant doit m'informer de mon droit de refus.

Contrôle alcoolémie

En cas de comportement anormal, la hiérarchie peut demander au gardien-nage d'effectuer un contrôle. La CGT vous conseille de demander à aller à l'infirmerie où le contrôle fait par le médecin bénéficiera du secret médical.

SE SYNDIQUER ? POUR QUOI FAIRE ?

Je n'ai besoin de personne, je peux me défendre tout seul.

Ce n'est pas vrai.

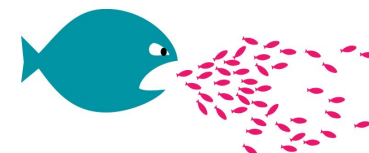
Avec ce petit guide, vous pouvez le constater.

- Les droits de chacun dépendent de nos droits à tous.
- Obtenir de nouveaux droits, les préserver et les faire respecter, cela passe par des luttes, des négociations, des actions devant les Tribunaux. Vous croyez qu'on peut faire ça tout seul dans son coin ?

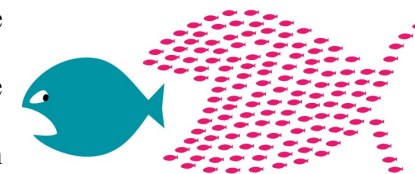
Dire qu'on a besoin de personne, c'est vouloir profiter de ce que les autres ont obtenu, et ne rien faire pour le défendre ou l'améliorer.

Me syndiquer, ça servira à quoi ?

- ☺ Être syndiqué CGT, c'est devenir acteur au lieu d'être seulement spectateur.
- ☺ C'est devenir partie prenante du combat pour une société plus juste :
 - ▶ Pour une meilleure répartition des richesses.
 - ▶ Pour l'allègement des charges de travail.
 - ▶ Pour combattre la précarité et se faire respecter.
 - ▶ Pour défendre notre protection sociale (Sécu et retraite).



Pour se défendre,



il y a une solution.

- ☺ Pouvoir donner un avis qui compte.
- ☺ Être défendu gratuitement devant les Prud'hommes.
- ☺ Pouvoir suivre des formations sur les sujets qui vous intéressent.
- ☺ Être syndiqué, c'est faire partie d'une équipe solidaire, où chacun conserve sa liberté de pensée.

Alors, bienvenue à la CGT !

ADRESSES et TELEPHONES UTILES

Peugeot - Citroën Mulhouse 03 89 09 09 09
⇒ n° en cas d'incertitude sur l'activité 0 800 049 510
Tél Interne 23 33 33

CGT du Site de Mulhouse 03 89 09 30 44
Fax : 03 89 09 39 97
E-mail : cgt.peugeot@wanadoo.fr
Site internet : <http://www.cgt-peugeot-mulhouse.fr>

Union Locale CGT 03 89 59 66 20
4 Rue du Pommier - 68200 MULHOUSE

Inspection du Travail 03 68 35 45 04
Cité Administrative 12 rue Coehorn - 68100 MULHOUSE

Conseil des Prud'hommes 03 89 36 82 40
21 Rue de la Somme - 68100 MULHOUSE

Caisse Primaire d'Assurance Maladie 36 46
26 Avenue Robert Schuman 68100 MULHOUSE

Caisse d'Allocations Familiales 03 89 46 97 68

CRAM (renseignement retraite) 39 60

Comité d'Etablissement 03 89 61 57 60
6 Avenue Konrad Adenauer - Parc Espale 68 390 SAUSHEIM

Permanence CPM 03 89 09 28 69
Tél Interne 23 28 69