

# ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Les mandats des élus vont bientôt expirer, c'est pour cette raison que vous allez être appelés à élire vos représentants dans les différentes instances représentatives du personnel le jeudi 20 janvier 2011.

## La carte de la flexibilité

Chez FPT, le chômage partiel aura été l'évènement principal au cours de ces 2 dernières années. La Direction pratique le chômage à la carte pour asseoir encore et toujours plus de flexibilité. La modification des cycles de travail en passant de 3 équipes en 3x8 à 5 puis 4 équipes ou l'inversion des jours de RTT en sont des exemples qui permettent à nos dirigeants de s'organiser comme bon leur semble.

L'Etablissement est ouvert 24h/24h, 5 jours sur 5... pas mal pour une société, soi-disant, asphyxiée par la crise ! L'Entreprise a su tirer son épingle du jeu en 2010 en réalisant un bénéfice de plus de 10 millions d'euros tandis que les salariés ont, en moyenne, totalisé 80 jours de chômage (120 jours en 2009).

Pour la CGT, le chômage ne doit pas être un mode de gestion du personnel où le chantage est omniprésent. Les « chômeurs de la semaine » sont utilisés pour réguler les aléas de la production. Et là, la Direction se souvient des salariés pour les appeler à leur domicile... mais les oublie volontiers pour une augmentation de salaire et/ou un changement de coefficient.

Et dans tout ça, les salariés continuent de subir le chômage et souffrent de ce système capitaliste sans complaisance. Mais la Direction n'en reste pas là et remet une pression supplémentaire en culpabilisant les salariés arrêtés pour maladie ou accident de travail. Si à l'avenir, nos dirigeants tentaient d'appliquer les mêmes pressions, la CGT vigilante, prendra à nouveau toutes les mesures nécessaires auprès de l'Inspection du travail pour que cessent ces pratiques méprisables et scandaleuses (La CGT avait déjà mis fin à une pratique similaire lors d'accident du travail).

Enfin, le syndicat CGT s'est régulièrement exprimé en faveur de plus d'équité face au travail rejetant toutes formes d'inégalités ; a contesté le mode de gestion de l'Entreprise et a régulièrement fait des propositions pour réduire l'impact du chômage qui engendre des dégâts financiers et moraux auprès des salariés.

Devant ce tableau sombre, il ressort que suite à l'intervention du syndicat CGT (Septembre 2009), le **décompte d'une journée de chômage correspond à 7 heures et non 8 heures**. La régularisation a été effectuée sur le bulletin de paie de décembre 2009 et l'application du décompte des 7 heures s'est faite en janvier 2010. Si l'on prend pour un salarié en moyenne 200 jours de chômage sur 2009 et 2010 avec un taux horaire de 6,84 €, cela correspond à un gain de 1 368 €.

Notre intervention a donc permis de rééquilibrer un « peu » la balance, sachant que la situation actuelle pénalise à court terme le pouvoir d'achat et à long terme la pension de retraite.

## 3 Accords

### *Départs volontaires :*

La CGT a signé l'accord, ce qui a permis à de nombreux salariés de concrétiser un projet personnel. Toutefois, l'accord devait, selon nous, favoriser la catégorie de salariés dit « séniors » en leur permettant de bénéficier de la retraite. Pour cela, la CGT avait proposé une prise en charge, par la Direction, du paiement des salaires pour les annuités manquantes. Mais la Direction n'a pas été dans notre sens considérant que le plan de départs volontaires n'était pas un plan de licenciement et que celui-ci était sur la base du volontariat. Que les choses soient claires, le syndicat CGT n'a pas pour autant bradé cet accord, il a été signé dans l'intérêt de tous les salariés. Pour conclure ce chapitre, nous rappelons que les indemnités qui ont été perçues dans le cadre des départs volontaires sont

supérieures à celles perçues lors d'une démission et que la baisse, minime soit-elle, du chômage en 2010 est due à plusieurs facteurs, elle l'est en particulier à ce plan de départs volontaires.

*GPEC et l'emploi des séniors :*

D'autres accords ont été mis en place mais cette fois-ci à l'initiative de la Direction pour éviter d'éventuelles pénalités financières : La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) et l'accord sur l'emploi des séniors.

**SEULE, la CGT n'a pas signé ces 2 accords.**

On peut aisément lier ces 2 accords qui se bornent à **une simple gestion de carrière**. Ils se résument à l'utilisation d'éventuelles reconversions (Ex : Tutorat) ou mobilités du salarié, à suivre des formations selon les besoins de l'Entreprise avec les « outils » de type WCM, à assister à des entretiens individuels, etc... Ces mesures **ne servent pas à régler le déroulement de carrière du salarié** mais sa capacité à s'adapter aux nouvelles technologies jusqu'à sa mise en retraite. La démarche ne prend pas en compte la notion de pénibilité à l'inverse de nombreuses entreprises qui l'intègrent pour les départs anticipés. A défaut de départs, comme le suggérait la CGT, la Direction ne propose que d'aléatoires améliorations.

Tout au long de ces « négociations », la CGT a déposé des revendications, en voici 3 exemples :

- Pour un temps partiel, calcul des cotisations retraite sur un salaire reconstitué temps plein
  - Mise en place d'un dispositif de départ anticipé pour les salariés usés et cassés par la pénibilité au travail
  - Prise en compte des formations et du tutorat dans le déroulement de carrière avec l'attribution d'un coefficient minimum et la rémunération correspondante.
- ...Toutes rejetées

## **Conditions de travail ou productivité !**

Les atteintes à la santé dans le monde du travail n'ont cessé de se multiplier (Amiante, risques psychosociaux, maladies professionnelles, etc). Les Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) restent la première cause des maladies professionnelles en France. Ces troubles touchent les vaisseaux, les nerfs, les muscles, les tendons, comme le syndrome de la coiffe (épaule), le canal carpien (poignet), l'épicondylite (coude). L'Etablissement de Bourbon-Lancy n'échappe pas à ce principe, le dernier rapport médical montre littéralement une explosion des cas. On peut donc s'interroger sur l'organisation de travail et les méthodes de management rigides où le « WCM » est considéré comme la référence absolue ! La technique du WCM ne sert qu'à optimiser l'organisation de travail et la production. Ce management contraint les salariés à livrer le maximum d'eux-mêmes pour servir l'intérêt de la société. Elle est génératrice de compétition, d'individualisation, de souffrances au travail...

Ce qui compte pour eux, c'est d'exposer graphiques et données, dans des emplacements spécialement réservés, où l'aspect financier est au centre du débat : Réduire les coûts pour atteindre les objectifs et ce quels que soient les moyens mis en œuvre et sans tenir compte de l'humain.

Leur cheval de bataille reste la NVA (Non Valeur Ajoutée), c'est-à-dire le temps pendant lequel le salarié ne produit pas. Nos têtes pensantes sont obsédées par ce principe pour réduire le peu de temps de pause afin de satisfaire encore la rentabilité pour la Direction et ses actionnaires. La CGT a toujours revendiqué que des investissements soient effectués pour la pérennité des sites. Les nouvelles technologies doivent servir à l'amélioration des conditions de travail et pas supprimer des emplois.

**Or, on nous parle d'une amélioration des conditions de travail...mais si la Direction a modifié des postes, soit disant, au nom de l'ergonomie, ce n'est pas pour le bien être des salariés mais pour augmenter la productivité.** Preuve le nombre de moteur est passé de 4,8 à 6 moteurs au montage C8. L'usinage n'échappe pas à ce phénomène, il n'y a pas si longtemps, le temps machine était de 6 minutes, aujourd'hui les objectifs sont de 4,18 minutes.

Un autre exemple, celui de l'évaluation individuelle qui se focalise sur l'atteinte d'objectifs prescrits. Il faudrait se mettre au service du WCM sans réserve : Etiquettes, TPM, etc...l'implication totale pour avoir cette culture d'entreprise. A se demander si on est dans une entreprise ou si on nous demande « gentiment » de rentrer dans une secte.

Ceux qui nous dirigent ont une imagination sans limite alors à quand la culture d'entreprendre un « WCM » pour une réelle augmentation sur les salaires et sur un véritable déroulement de carrière.

La CGT a demandé un accord sur le droit d'expression mais la Direction reste les bras croisés. La Direction se moque éperdument du collectif et cherche par tous les moyens à diviser les salariés pour mieux régner.

La seule expression possible sera donc de donner du poids à la CGT par le biais de vos voix.

## Vend contre bons soins

La création de Fiat Industrial au 1<sup>er</sup> janvier 2011 avec une mise en bourse permettra aux actionnaires de s'en mettre plein les « fouilles » tandis que les salariés se contenteront de chômer environ 10 jours sur le 1<sup>er</sup> trimestre. L'avenir serait-il si prometteur ? Mais pour qui ? Si FIAT a décidé de scinder le groupe en 2 parties, c'est peut-être pour mieux nous vendre. Car ce n'est pas le fruit du hasard, si actuellement, des tractations sont en cours avec DAIMLER ou d'autres prétendants...chinois.

La Direction nous dit, à demi-mot, qu'elle veut revoir l'organisation du travail. Ce que nous savons, suite au jumelage avec le syndicat Italien de la FIOM-CGIL du site IVECO Stura, c'est que FIAT est en train de remettre à plat les acquis sociaux dans de nombreux établissements du groupe.

Alors s'il venait à l'idée de nos dirigeants de vouloir démolir nos droits les plus fondamentaux ou de remettre en cause nos acquis sociaux, il est évident que la CGT mettra en œuvre tous les moyens nécessaires pour s'y opposer fermement avec le soutien des salariés. Mais cela dépendra du résultat de la CGT lors de ces élections.

## La CGT intervient dans divers domaines

Nous ne pouvons pas retranscrire l'intégralité de nos actions mais en voici un aperçu :

- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>✓ <i>Remboursement par la Direction des trimestres rachetés par les salariés</i></li><li>✓ <i>Médailles du travail 2009 : Après de âpres discussions avec la CGT, la Direction propose finalement des chèques cadhoc</i></li><li>✓ <i>7h de repos compensateur prélevés au lieu de 8h sur une journée de chômage</i></li><li>✓ <i>Possibilité de constituer un dossier pour une aide financière dans le cadre du chômage partiel par le biais de AG2R</i></li><li>✓ <i>Possibilité d'acompte en liquide auprès du service paie</i></li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>✓ <i>Forfait optique à 200 Euros</i></li><li>✓ <i>GMC : Possibilité de revenir à une option inférieure</i></li><li>✓ <i>Mise en place de la commission économique</i></li><li>✓ <i>Stationnement des bus devant l'usine</i></li><li>✓ <i>Paiement des retards suites aux intempéries</i></li><li>✓ <i>Tarifs pour le nettoyage sur cuves à fioul et fosses septiques</i></li><li>✓ <i>Tarifs préférentiels sur voitures Chrysler</i></li></ul> |
|--|--|

- Sachez que, dans le cadre du prêt de main d'œuvre, une délégation CGT s'est rendue le 1<sup>er</sup> juillet 2010 à Annonay afin d'y rencontrer les salariés de FPT. Dans un esprit de dialogue, aucun représentant de la Direction du site n'a dédaigné nous recevoir pour répondre aux revendications des salariés.
- Enfin, il nous paraît important de vous préciser que le syndicat CGT FPT défend l'ensemble des salariés qui le souhaitent sans aucune condition, ni contrepartie financière. A l'inverse de certains, la CGT n'est pas un marchand de cartes syndicales, vous défendre est notre seule mission.

**La CGT : « Robin des bois » des temps modernes**

**2009 :** Décompte de 7 heures au lieu des 8 heures lors d'une journée de chômage partiel (Gain minimum de 1400 €)

**2007 :** Régularisation sur 3 ans des cotisations URSSAF (Gain minimum 350 Euros)

**2005 :** Le montant du prix du point servant au calcul de la prime ancienneté était erroné, rappel sur 3 ans (Gain moyen 220 Euros)

Cela n'est pas rassurant pour la Direction...et ce qui l'est encore moins c'est que la CGT traite d'autres sujets en relation avec l'inspecteur du travail.

**COMITE D'ETABLISSEMENT**

1<sup>er</sup> Collège

TITULAIRES	SUPPLEANTS
COURBE Ludovic	MAUPAS Olivier
POIRIER Stéphane	BUXERON Fabrice
MAUPAS Ludovic	PINTO Emmanuel
PELLE Franck	MOISELET Jean-Marc
DEBORD Mickael	GAMRACY Angélique
BEAUPERE Audrey	BONIN Cédric

2<sup>ème</sup> Collège

CONTOUX Philippe	PERNETTE François-Xavier
------------------	--------------------------

**DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL**

1<sup>er</sup> Collège

TITULAIRES	SUPPLEANTS
SOISSON Jean-Marc	LACROIX Bernard
THEVENET Jean-Philippe	THIBAULT Christian
GARRIDO Raphael	FOLLET Patrick
GUILLART Sandrine	GRIVOT Emmanuel
SAVASTANO Pascal	SUIVENG Frederic
RIZZI Laurent	LANTIER Christophe
KAYA Zekai	GIRARD Jean-Pierre
DUARTE Manuel	PERRAUDIN Thierry
BOUCHE Patrice	COURAUD Jean François
GABERT Régis	GUINARD Dominique

2<sup>ème</sup> Collège

BRUGNEAUX Pascal	PERNETTE François-Xavier
CONTOUX Philippe	BRUGNEAUX Pascal

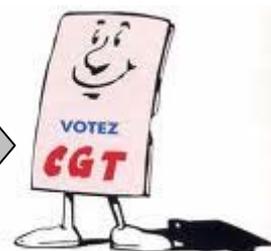
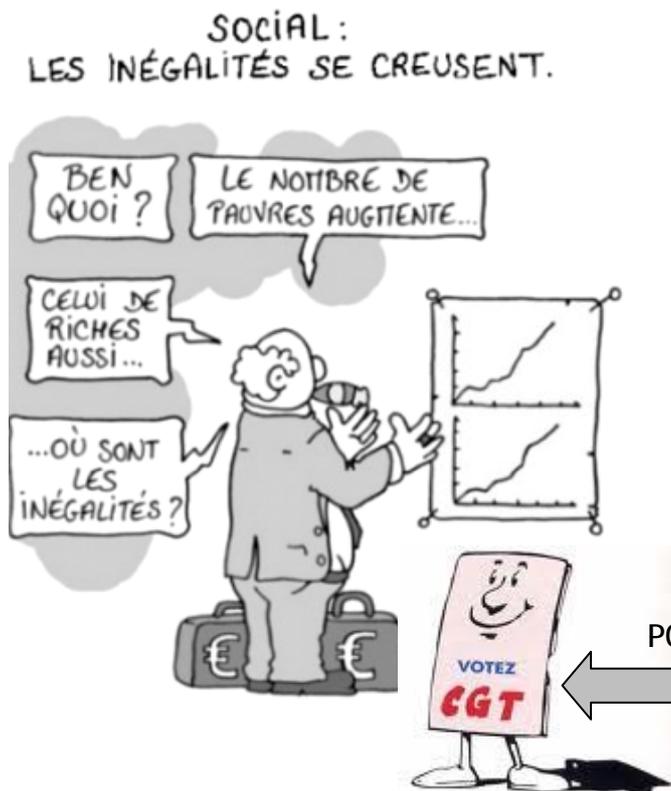
Ces hommes et ces femmes qui se sont présentés sur la liste de la CGT, ont qu'un seul but défendre le droit collectif.

CARTON Dominique, CHARRONDIERE Didier, DUPONT Pascal, PERREAU Bernard, ROMEO Bernard, SOUILLAT Joël, CHRIST Claudy, VAUGON Pierrick VITURAT Sébastien, etc...soutiennent et appellent les autres salariés à voter pour la CGT.

POUR REpondre a vos attentes et combattre les inégalités.

Notre priorité :  
Les salariés pas les actionnaires

Vu dans les tableaux du WCM



N'oubliez pas de consulter le site du syndicat CGT à l'adresse suivante :

<http://www.syndicat-cgt-fpt.com>

Tel : 03 85 89 41 95