

LES ELECTIONS PROFESIONNELLES

FPT

L'entreprise d'Harpagon

Voilà comment, on pourrait caricaturer notre Entreprise qui fait preuve d'une avarice extraordinaire envers les salariés. C'est l'attitude qu'elle a eue envers la Cgt lors de la dernière réunion sur le déplafonnement de la prime d'ancienneté. Sensible à notre requête...mais rigide avec des propositions mesquines en voulant introduire de la flexibilité avec excès de zèle afin de nous truander 4 jours de congés !

Le fameux « donnant-donnant », s'est transformé en une véritable arnaque de 1^{er} choix !

La Cgt a refusé de céder à cette escroquerie, qui consiste à mettre à disposition de l'employeur 4 jours de NOS congés en contrepartie de pourcentages dérisoires.

Toujours dans un souci d'une évolution du pouvoir d'achat, la Cgt a revendiqué le versement d'une prime forfaitaire pour l'ensemble des salariés.

En réponse, nos responsables se disent disponibles à discuter d'intéressement collectif !!!

Lorsque l'Entreprise FPT annonce un résultat net de +8,3 % au 30 juin 2006 et une prévision de +13% pour cette fin d'année avec des indicateurs au vert et un niveau de production très important ; la preuve est faite que

De plus, les salariés ont déjà concédés plusieurs jours de congés avec les 35 heures (congés d'âge, par exemple) et dernièrement le cadeau du gouvernement avec la journée dite de solidarité qui rapporte un gain de 400 000 €uros pour notre Etablissement.

Etant demandeur de l'augmentation de la prime d'ancienneté, la Cgt a fait des propositions cohérentes (exemples pour 20 ans d'ancienneté :

(Coefficient 240 = + 75€ par mois
Coefficient 285 (au forfait) = + 85 € par mois)

Enfin, la Cgt a proposé de positionner seulement 2 jours de congés sur des ponts, et uniquement dans le cadre des discussions sur l'Aménagement du Temps de Travail.

Ce qui prime...

l'argent est là mais pas dans nos poches. Effectivement, nos hauts dirigeants refuse de verser une quelconque prime exceptionnelle pour 2006 prétextant le peu d'existence de notre nouvelle Société FPT.

Et, en guise de reconnaissance, **la Direction encourage l'Epargne salariale pour 2007.**

Notre représentativité, notre obstination n'a pas fait fléchir la Direction qui en profite pour planifier

son calendrier sur 2006 pour aborder les modalités de l'intéressement en lieu et place d'une prime exceptionnelle largement méritée.

Toutefois, la Cgt n'est pas contre de débattre de ce sujet en 2007, puisque cela appartient aux salariés mais notre

Si la Direction PEUT rectifier le tir et accorder cette prime exceptionnelle en plus de l'intéressement sur 2007, c'est juste une question de volonté !

Votre vote PEUT y contribuer, c'est juste une question de décision !

VRL

Véritable Richesse Localisée, le traduit-on à la Cgt. Ce sigle cache une prime liée aux objectifs/résultats. Deux catégories de salariés s'accaparent tous les ans ce « Bonus », les cadres et les RGI (pardon, les RUTE ⁽¹⁾...tout change ou presque !) aux coefficients 335.

Les critères sont définis par le groupe FIAT, la règle est simple, c'est l'addition d'une prime collective (Résultats Etablissement) et d'une prime individuelle (Résultats Unité).

Pourtant lors de la nouvelle organisation du travail, la Direction

revendication sera bien différente des orientations patronales qui ne serviront qu'à alimenter les stock-options et à ouvrir des droits à exonérations qui vident les caisses et remet en cause les acquis sociaux.

s'était engagée à reverser aux salariés les « retombées économiques » suite aux améliorations dans le cadre des Groupes Intégrés.

Combien avez-vous touchés ? Rien, des clous ! Mais rassurez-vous, certaines responsables ont perçu, en moyenne, la bagatelle de 2 500 €uros, d'après certains bénéficiaires.

Alors qu'en est-il de l'équité et de l'égalité du système qui permet de gratifier les uns au détriment des autres ?

**LA DIRECTION A FAIT DES CHOIX,
FAITES-EN AUTANT EN VOTANT CGT**

⁽¹⁾ Responsable Unité Technique Elémentaire

Évalué sans évoluer... !!!

Un nouvel outil de travail a été mis en place afin de « développer » le déroulement de carrière...selon la Direction. Ce répertoire des métiers a été « testé » pour les métiers de la production.

Pour la Cgt, cela permet de gérer au plus près la carrière de chaque salarié et de prendre les décisions finales de

mutation sans garantir une véritable évolution de carrière.

L'éventail des coefficients est tellement réduit pour les ouvriers de fabrication que le système ne redonne pas un véritable sens aux métiers. Il n'encourage nullement l'avenir et les perspectives de carrière, c'est une dévalorisation des coefficients.

La méthode sacrifie les ouvriers qui devront en faire toujours plus pour toujours moins avec une évolution de carrière rectiligne.

Est-t-il illogique que l'ensemble des salariés évolue normalement et dignement ?

Le projet d'accord mentionne un blocage de carrière dans la longévité avec un coefficient maxi correspond au 215, c'est une perspective d'avenir cadencée.

La Cgt, estime qu'il y a d'autres alternatives que d'accroître les inégalités et de rétrécir le parcours professionnel. Chacun veut avant tout être valorisé dans sa fonction et reconnu dans sa profession avec à la clé un plan de carrière minimum et honorable.

Ce répertoire des métiers est étroitement adapté au poste de travail, aux activités, et au comportement du salarié. L'un des buts est de

responsabiliser et de mobiliser davantage chaque salarié sans inclure comme le demande la Cgt l'ancienneté, l'expérience, le savoir-faire, la formation et la grille des salaires. D'après leur projet, seuls les Responsables UTE de la production tirent leur épingle du jeu.

Cette analyse sur la catégorie ouvrier risque d'être identique pour le reste des ETAM qui ne seront pas mieux lotis.

Ce sera donc 95 % de l'effectif qui sera écarté ; sans reconnaissance de sa valeur professionnelle.

La Direction épaulée par le SNI fait tout pour diviser les salariés et les catégories entre elles... Après la prime annuelle liée aux objectifs, ce sera le tour du déroulement de carrière qui sera réservée à cette poignée de nantis !

Est-ce cela que nous voulons ???

Repenser l'échelle de la hiérarchie, la Cgt dit OUI ! Mais pas à n'importe quel prix.

Congés Payés

La date de départ en Congés Payés pour la 5^{ème} semaine a été fixée au 21 décembre après le travail pour une reprise au 3 janvier 2007 au matin.

Les salariés en RTT le 22 décembre se verront retirer 4 congés payés au lieu des 5.

Pourquoi ? Parce que le point de départ du décompte des congés est le 1^{er} jour d'absence ou le salarié aurait dû

travailler normalement. **Ce n'est donc que l'application de la loi et rien d'autre.**

Les salariés en VSD conserveront le lendemain de Noël. Pourquoi ? Parce que celui-ci tombe un jour de semaine. **Ce n'est donc que l'application de l'article 3.1 de l'accord de l'équipe de suppléance et rien d'autre.**

Pas de fumée sans feu

A l'initiative de la Direction, un nouveau règlement intérieur va voir le jour. La Cgt a contribué pour modifier, supprimer ou intégrer de nombreux articles (comme le harcèlement moral et les discriminations). L'interdiction de fumer fait un tabac, cet article consiste à protéger la santé des salariés non-fumeurs contre le tabagisme passif. A la suite de nos multiples

revendications, la Direction via la GMC accepte la prise en charge des traitements de « soins » dès le 1^{er} janvier 2007 à hauteur de 65% des frais dans la limite de 190 €uros.

Pour le reste de la population « fumeur », la Cgt demandera l'aménagement de locaux adaptés.

L'homme ou la machine !

Et puis que dire de l'air ambiant, avec ces rejets visuels (brouillards d'huiles, de poussières) que l'on renifle à longueur de journée, accompagnés d'odeurs nauséabondes.

Le constat est vérifiable lors du changement hebdomadaire des filtres. Mais rassurez-vous, les armoires électriques sont mieux équipées que vous !

La santé, la sécurité n'ont pas de prix. C'est pourquoi, la Cgt souhaite remplacer certains produits toxiques par des produits « biodégradables ».

Et puis que dire du bruit, avec la « logique » de la maison qui est de mettre les protections auditives sans mettre des moyens financiers nécessaires pour

réduire le bruit à sa base. **La Direction joue sur les effets pas sur les causes...**mais elle s'en moque !

Le vacarme n'empêche pas la production ! C'est du laxisme à l'état pur.

A votre avis, qui se préoccupe plus de la machine que de l'homme et qui veut apporter des solutions aux problèmes ?

Pour l'exercice 2005/2007, le CHSCT ne comprend qu'un membre élu Cgt ayant voix délibérative, c'est-à-dire que son vote est pris en compte pour les décisions du Comité. Pour 2007/2009, cela dépendra des suffrages exprimés le 16/11/2006.

TA SITUATION TE SATISFAIT ?

OUI, ALORS NE CHANGE RIEN.

NON, ALORS VOTE LA CGT

