



8^{ème} réunion compétitivité (18 juillet 2013)

- ✓ La direction veut imposer la mobilité régionale obligatoire !
- ✓ Elle commence à avancer ses pions pour une flexibilité aggravée.

La direction a remis aux syndicats un document avec le texte qu'elle envisage pour le chapitre 2 de l'accord compétitivité.

Les principaux points de désaccords portent sur la mobilité obligatoire, le dispositif-senior (à améliorer), l'absence d'embauche en CDI, les intentions affichées (mais pas encore écrites) en matière de rémunération, de flexibilité, de précarité, de recours au temps partiel imposé.

1) Les mutations régionales forcées

L'article 4-2 du projet d'accord prévoit, en cas de « mesure collective courante d'organisation » (réorganisation d'un service, suppression d'une équipe, ...) que les salariés dont le poste est impacté recevront une nouvelle proposition de poste :

- ✓ Soit dans leur zone d'emploi.
Pour les salariés de la région parisienne, la direction considère que leur zone d'emploi est l'ensemble des établissements d'Ile de France !
- ✓ Soit dans leur zone de mobilité.
La direction indique une zone de mobilité « Lorraine » (Metz-Tremery) et une zone de mobilité « Est » (Sochaux-Mulhouse-Vesoul-Hérimoncourt-Bessoncourt).

Le salarié recevra sa proposition de poste par courrier recommandé avec accusé de réception et aura 1 mois pour accepter.

En cas de refus, la direction a précisé qu'en application de l'ANI du 11 janvier signé par CFDT, CFTC et CFE/CGC, le salarié subira un **licenciement économique individuel**.

La CGT a affirmé avec force son refus de ces mobilités forcées. Nous appelons les salariés à se faire entendre pour faire respecter le volontariat !

2) Les prêts obligatoires en France (ouvriers/Etam/IC) et à l'international (IC)

La direction prévoit aussi (article 4-4-4) des *prêts mis en œuvre par l'entreprise au travers de missions justifiées par les caractéristiques du métier ou de l'activité*.

Le texte indique : « *Dans ces cas, le volontariat sera en priorité recherché* ». Mais s'il n'y a pas suffisamment de volontaires, ils seront désignés d'office !

S'il n'y a pas de travail à Rennes, et beaucoup à Mulhouse pour la 2008, les « caractéristiques de l'activité » autoriseraient la direction à imposer aux salariés de Rennes d'être prêtés à Mulhouse !

Pour la CGT, les prêts, comme les mutations doivent rester du volontariat.

3) Projet de dispositif-senior : des précisions mais pas d'avancée.

Rappel :

- Une indemnité incitative égale à 20 % de l'indemnité de départ à la retraite sera versée lors de l'entrée dans le dispositif-senior (soit un mois de salaire brut pour 35 ans d'ancienneté).
- Le dispositif comprend une période de temps partiel et une période de dispense d'activité de durée égale. Le total ne peut excéder 24 mois, portés à 36 mois pour les salariés ayant 17 ans de travail de doublage, triplage, nuit (pénibilité).
- L'allocation proposée par la direction pendant l'ensemble dispositif-senior est 70 % du salaire net (annuel/12), le plancher étant fixé à 1400 € net.

Pour comprendre :

Exemple 1 : un salarié qui est à 16 mois de son départ à la retraite et rentre dans le dispositif aura 8 mois de temps partiel et 8 mois de dispense d'activité. Il réalise ses 8 mois de temps partiel en travaillant à temps plein 4 mois, et en ne travaillant pas pendant 4 mois. Il pourra donc cesser son activité 12 mois (4 + 8) avant sa retraite. Mais ce sont bien les 16 mois où il ne touche que l'allocation de 70 %, y compris pendant les 4 mois où il continue à travailler à temps plein.

Exemple 2 : un salarié, qui a 17 ans de doublage ou de nuit et qui est à 36 mois de son départ à la retraite. S'il choisit le dispositif-senior, il aura 18 mois de temps partiel et 18 mois de dispense d'activité. Il réalise ses 18 mois de temps partiel en travaillant à temps plein 9 mois, et en ne travaillant pas pendant 9 mois. Il pourra donc cesser son activité 27 mois (9 + 18) avant sa retraite. Mais ce sont bien les 36 mois où il ne touche que l'allocation de 70 %, y compris pendant les 9 mois où il continue à travailler à temps plein.

Lors de la réunion, la direction a précisé que pendant la période dite de temps partiel (période à temps plein + période non-travaillée) le montant mini de l'allocation mensuelle ne sera que de 1290 € net, pour tenir compte des mois où le $\frac{1}{2}$ 13^{ème} mois sera versé. Le montant mini est ensuite lissé à 1400 € pendant la période de dispense d'activité puisqu'il n'y a plus de 13^{ème} mois.

Pour la CGT, il faut :

- **Revoir le niveau de l'indemnisation et son plancher afin que les anciens partent dans des conditions correctes.**
- **Garantir l'accès au dispositif sans que la direction multiplie les métiers exclus.**
- **Garantir la prévoyance invalidité-décès, La direction prévoit une réduction à 70 % des prestations. La CGT demande que cela soit revu, car, lorsqu'on a cotisé plein pot toute sa vie, il est anormal de voir sa couverture invalidité-décès amputée par un temps partiel de fin de carrière.**

Dans le texte présenté par la direction, il ne figure aucun engagement en matière d'embauche de jeunes en compensation des départs.

4) Un programme de réunions qui ne laisse rien augurer de bon

- ✓ 5 septembre :
 - Activité partielle et simplification des compteurs
 - Organisation du travail et lissage annuel de la production
- ✓ 11 septembre :
 - Modération salariale
- ✓ 25 septembre :
 - Qualité de vie au travail
 - Flexibilité industrielle
- ✓ 11 octobre :
 - RTT
- ✓ 23 octobre
 - Thème non défini

La CGT appelle les salariés à la plus grande vigilance pour ne pas laisser amputer leurs droits, et propose des solutions pour baisser non pas le « coût du travail » mais celui du capital (418 millions d'intérêts financiers en 2012) !

Sochaux, le 20 juillet 2013