



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

La CFDT dénonce une volonté de casse sociale dans une entreprise prospère

L'objet de toutes les conventions collectives est de produire des droits pour les salariés dépourvus de représentation syndicale et d'éviter le dumping social entre les entreprises d'une même branche.

Chez PSA puis Stellantis, le statut social s'est construit au fil de notre histoire, chaque accord est le fruit d'un compromis en regard de situations diverses.

La direction veut faire table rase du passé et propose de faire converger les accords d'entreprise actuels en utilisant la nouvelle convention comme un outil de nivellement par le bas, **pour la CFDT ses propositions sont inacceptables.**

S'il est nécessaire d'améliorer la compétitivité de l'entreprise, la direction doit le faire dans le cadre d'un accord de compétitivité et non en dévoyant des accords protégeant les plus fragiles. Les efforts demandés aux salariés doivent être limités dans le temps et avoir des contreparties en termes d'emplois, de maintien d'activités à tous les niveaux de l'entreprise.

Voici les propositions indécentes de la direction :

Principes de compensations

La direction propose 2 principes de compensation des écarts de rémunération selon deux situations de travail : les horaires de travail habituels et les horaires de travail exceptionnels.

Horaires de travail habituels : compensation par Complément	Horaires de travail exceptionnel : Compensation par GCIR (Garantie conventionnelle individuel de salaire)
C'est une prime qui vient compenser une perte de salaire tant que le salarié reste dans son horaire	C'est une prime qui vient compenser l'écart de salaire si la rémunération des horaires exceptionnels de l'année 2024 est inférieure à celle des horaires exceptionnels de l'année 2023
Cette prime est versée tous les mois dès janvier 2024	Cette prime est versée annuellement début 2025
Cette prime est fixe et reste identique même en cas d'augmentations de salaires	Cette prime est variable et diminue si vous avez des AI ou une AG
Cette prime disparaît dès que le salarié change d'horaire	Cette prime n'est activée que si vous avez eu durant les 2 années 2023 et 2024 des horaires exceptionnels

Majorations des horaires de doublage :

Pas de changement, le calcul des primes reste le même pour cet horaire.

Remarque CFDT : En raison de l'évolution des bornes de nuit, il peut y avoir un impact pour les salariés commençant avant 6h et finissant après 21h00. La CFDT a alerté la direction sur ce sujet qui n'a pas souhaité l'aborder cette séance. Prendre en compte ce point est une nécessité.

Majorations des horaires de nuit et triplage :

Sur tous les sites, la majoration de nuit, actuellement de 18% du salaire de base +ancienneté passerait à 15% du salaire mini conventionnel.

Les heures de nuit seraient bornées entre 21h et 6h

Un complément de salaire fixe viendrait compenser la perte de salaire tant que le salarié reste dans l'horaire. Au premier changement d'horaire il perd cet avantage.

Avis CFDT : la direction peut facilement ne pas renouveler les avenants pour enlever le complément du salarié. Cette garantie doit perdurer dans le temps pour tous les salariés sans conditions.

Majorations des horaires de suppléance (VSD, fin de semaine) :

La majoration resterait la même mais son calcul se ferait uniquement sur le salaire de base alors qu'avant il se faisait sur le salaire de base + ancienneté.

Un complément de salaire fixe viendrait compenser la perte de salaire tant que le salarié reste dans l'horaire. Au premier changement d'horaire il perd cet avantage.

Avis CFDT : là encore, le maintien temporaire et conditionné n'est pas acceptable. La direction ne doit pas déléster les salariés pour encore gagner plus.



Usage spécifique Mulhouse :

Il existe l'usage d'une indemnité (demi-panier) de 3€ actuellement versée pour toutes les séances commençant entre 6h et 11H. La convention collective ne mentionne pas les usages et la direction souhaite les faire disparaître.

Complément ou GCIR ? la direction devra préciser son projet.

Avis CFDT : Nous demandons l'intégration dans le taux de base pour les salariés qui l'ont touchée au cours des années 2022 ou 2023.

Majorations des horaires exceptionnels dimanche :

Actuellement, les majorations de travail exceptionnel de dimanche sont déjà harmonisées à 100% sur tous les sites. Mais le calcul se fait sur une assiette de salaire de base + ancienneté. Demain, les bornes seraient fixées entre 0h et 24h et la majoration calculée sur le salaire de base uniquement.

La direction mettrait en place une GCIR pour compenser les éventuels écarts de rémunération sur cet horaire. Attention les Ai et AG feront baisser cette compensation

**Des régressions sur tous les fronts,
inacceptables pour la CFDT**

Majorations du travail exceptionnel de nuit :

Actuellement chaque site applique un pourcentage différent, appliqué sur le taux de base + ancienneté.

Situation actuelle	SOCHAUX BESSONCOURT	MULHOUSE	VESOUL	SEPT FONTS	RENNES	REGION PARISIENNE	CAEN	METZ TREMERY	CHARLEVILLE	VALENCIENNES HORDAIN	DOUVIRIN
Majoration nuit exceptionnelle	+ 22%	+ 75%	+ 22%	+ 20,5%	+ 15%	+ 25%	+ 15%	+ 11%	+ 35%	+ 30%	+ 21%

Appliquer la nouvelle convention mettrait tous les sites au même pourcentage soit à 25%. Ce nouveau taux s'appliquerait uniquement sur le taux de base. La direction mettrait en place une GCIR pour compenser les éventuels écarts de rémunération sur cet horaire. Attention les Ai et AG feront baisser cette compensation.

Majorations du travail les jours fériés :

Actuellement, les majorations de travail exceptionnel de jour férié sont différentes selon les sites, leur calcul se fait sur le salaire de base + ancienneté

Situation actuelle	SOCHAUX BESSONCOURT	MULHOUSE	VESOUL	SEPT FONTS	RENNES	REGION PARISIENNE	CAEN	METZ TREMERY	CHARLEVILLE	VALENCIENNES HORDAIN	DOUVIRIN
Majoration Jour Férié	+ 70%	+ 100%	+ 60%	+ 50%	+ 75%	+ 50%	+ 75%	+ 100%	+ 100%	+ 40% + 75%	+ 50%

Il existe en plus sur certains sites des usages qui complètent la majoration avec une prime de 10€ (Sochaux, Bessoncourt, Hordain, Valenciennes, Mulhouse) ainsi qu'un usage pour l'ensemble des sites qui ajoute le paiement des heures sur jour férié : +100%

La direction veut supprimer tous les usages et appliquer une majoration unique de 75% pour tous les sites et mettre en place la GCIR en compensation.

Avis CFDT : Le travail d'un jour férié ne doit pas être une norme, la CFDT demande le maintien du paiement comme aujourd'hui.

Autres usages locaux :

Les usages sont des spécificités appliquées actuellement et qui ne figurent ni dans les accords locaux, ni dans les conventions. La direction souhaite les supprimer au 1^{er} janvier 2024 :

- La majoration du samedi après-midi exceptionnel à Mulhouse
- La majoration après journée exceptionnelle de Vesoul
- La majoration veille dimanche et jour férié de Charleville
- La prime de dimanche exceptionnel de Mulhouse, Sochaux, Bessoncourt, Hordain, Valenciennes
- Majoration du samedi après-midi exceptionnel à Mulhouse

Là encore, la direction veut tout supprimer et compenser temporairement avec la GCIR.

Avis CFDT : Les usages n'ont pas été mis en place par hasard, nous demandons à la direction de ne pas faire table rase du passé.

Prime d'ancienneté :

Avant le calcul de la prime d'ancienneté se faisait en prenant en compte le coefficient. Les coefficients disparaissant, le nouveau calcul se fait en prenant en compte la cotation de l'emploi.

Le nouveau calcul est le suivant :

Prime Ancienneté = Valeur Point x Taux dépendant de classe emploi x 100 x Nombre d'années d'ancienneté (limité à 15 ans)

cotation	A1	A2	B3	B4	C5	C6	D7	D8	E9	E10
taux	1,45%	1,60%	1,75%	1,95%	2,20%	2,45%	2,60%	2,90%	3,30%	3,80%

Si le nouveau calcul est moins favorable, Un complément spécifique de prime d'ancienneté permettra d'assurer que la prime d'ancienneté versée à partir de 2024 soit supérieure ou égale à celle de 2023. Cette prime sera fixe.

Quant aux jours d'ancienneté, la direction donnera sa proposition le 28 novembre !!!

Modulation : attention usine à gaz !!

La convention n'autorise plus à avoir des compteurs de modulation qui courent sur plusieurs années.

La direction engage donc une transformation vers une modulation annuelle, mais comme elle y perd en flexibilité, elle souhaite la coupler avec un second système en parallèle, permis par le code du travail : la récupération légale !

Nous aurions donc 2 systèmes de modulation parallèles :

- **Modulation « Stellantis »** : Celui connu actuellement depuis plusieurs années. Les bornes hautes et basses seraient revues à la baisse et deviendraient identiques. Cette modulation ne serait utilisée que pour des raisons liées au business (Demande commerciale, landing, saturation parcs des véhicules, problèmes qualité usine, gestion des stocks....)
- **Récupération légale** : un nouveau compteur serait utilisé pour les aléas imprévisibles (rupture d'approvisionnement, pannes, arrêts activité des Clients UT,...)



Après une annulation de séance, la direction a 12 mois pour faire récupérer la journée.

	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Sept	Octobre	Nov	Déc	Janvier N+1	Février N+1	Mars N+1	Avril N+1	Mai N+1	Juin N+1
Modulation	Modulation année N												Modulation année N+1				
Récupération			X	Délai de récupération de la séance													

Séance à récupérer

Si les annulations de séances ne sont pas récupérées dans les temps ?

- Modulation : en fin d'année, lors de la remise à zéro des compteurs, les jours non récupérés passent en APLD et une régularisation serait effectuée sur la paye du mois de février et Mars.
- Récupération : au terme des 12 mois glissants, si la direction n'a pas fait récupérer les jours, ils seraient eux aussi passer en APLD.

Rémunération des séances en CMOD+ ou récupération ?

- Chaque séance sera travaillée à 50% pour la récupération et 50% payés en heures supplémentaires
 - o En recup seules les majorations sont payées.
 - o En heures supplémentaires, l'intégralité des heures et leurs majorations sont payées.

Avis CFDT : Le système de récupération légale est difficile à appliquer car il manque de visibilité, nous demandons que ce compteur soit visible sur l'annexe de la fiche de paie.

Nous demandons que les heures qui ne seront pas récupérées dans le nouveau compteur R soient annulées sans passer en AP pour le salarié.

Nous demandons que les 50% travaillés pour le salarié puisse également être mis en compteur pour du repos à la demande du salarié.

