

Bilan Accord de compétitivité NEC

A n'en pas douter, l'évènement majeur de cette rentrée est la négociation du prochain accord de compétitivité souhaité par la direction. L'accord en vigueur, Nouvel Elan pour la Croissance (NEC) arrive à son terme au 31 décembre 2019. Dans un contexte politico-économique très agité et incertain, quelles seront les intentions de notre direction ?

ACCORD NEC : côté financier c'est positif....

Ce dernier accord NEC a été une vraie réussite pour l'entreprise. Il a permis au groupe PSA de se refaire une santé presque insolente en quelques années seulement. Même si nous ne connaissons pas encore les chiffres pour l'année 2019, les prévisions pour cette année sont plutôt optimistes. Les résultats financiers du groupe n'ont fait que progresser durant l'application de cet accord et ce, malgré le rachat et le redressement d'Opel/Vauxhall :

- ❖ Marge opérationnelle (MOP) progressant de 6,1% (2017) à 8,7 % (1ère Trimestre 2019)
- ❖ Résultat Opérationnel Courant (ROC) de 2,787 M€ en 2017 à 4,476 M€ en 2018
- ❖ Distribution de primes d'intéressement à un niveau jamais atteint

	Minimum bruts *
Montant total versé en 2019 au titre de l'exercice 2018	3 212€
Rappel versé en 2018 au titre de l'exercice 2017	2 657€
Rappel versé en 2017 au titre de l'exercice 2016	2 175€
Rappel versé en 2016 au titre de l'exercice 2015	1 812€
Rappel versé en 2015 au titre de l'exercice 2014	944€
Rappel versé en 2014 au titre de l'exercice 2013	164€
Rappel versé en 2013 au titre de l'exercice 2012	238 €

*Pour un salarié à temps plein présent toute l'année.

- ❖ Plancher d'augmentation salariale : inflation +1 % (sauf Rennes en raison de notre accord site CAR)
- ❖ L'embauche de 1364 CDI en juin 2019 pour la division auto et le départ en congé senior de salariés âgés.
- ❖ Le maintien des volumes de production en France (plus de 1 millions de véh/an) avec au moins un lancement dans chaque usine terminale.
- ❖ Le télétravail permettant une diminution de la fatigue et du stress lié au transport

ACCORD NEC : le revers de la médaille

Si cet accord semble quasi parfait de l'extérieur, en interne, la réalité n'est pas si rose et des améliorations sont indispensables car d'autres effets, moins positifs sont apparus.

- ❖ Des problèmes de fonctionnement dans les équipes. Des réorganisations à répétition, floues, accompagnées de réduction d'effectifs drastiques qui affaiblissent les équipes et créent des conditions de travail stressantes.
- ❖ Un matraquage de communication pour les mesures DAEC externes, proche du harcèlement qui donne au salarié le sentiment qu'il n'est plus le bienvenu dans son entreprise !
- ❖ Une modulation qui a permis de limiter le recours à l'activité partielle et donc de limiter les pertes de salaire mais une "organisation désorganisée". Des H+ ou H- de dernière minute, aucune visibilité d'une semaine sur l'autre impactant fortement la vie de famille des salariés.
- ❖ Un budget formation pas assez conséquent pour affronter les bouleversements technologiques.
- ❖ Le temps de formation pendant le temps de travail difficile à appliquer.
- ❖ Une gestion des qualifications de métiers (sensible, équilibre, tension) sans lien avec les réorganisations successives, ne donnant aucune visibilité à moyen terme aux salariés
- ❖ Un cloisonnement entre les entités limitant la mobilité interne.

Le prochain accord devra prendre en compte tous ces écueils pour que la composante humaine reprenne le pas sur la composante économique. Notre direction ne doit pas être dans le déni et poursuivre sur la même voie avec le message "tout va bien". Ignorer les avertissements engendrera des problèmes sociaux et au final économiques.

Début Négociation Accord NEC 2

La négociation sur le nouvel accord de compétitivité appelé NEC Phase 2 a démarré les 26/09 et 02/10/19 avec les thèmes de développement des compétences/ GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences) et l'intéressement.

Developpement des compétences et GPEC

Une demande de la CFDT semble avoir été entendue : donner aux salariés une vision sur plusieurs années des métiers et activités d'avenir chez PSA et y associer un plan de formation approprié.

- Un observatoire des métiers en lien direct avec les plans moyen terme (3 ans). Chaque direction présente sur chaque site devra partager les orientations et les besoins aux collaborateurs.
- Deux plans de formations par an pour mieux répondre au besoin des salariés.
- Un compte de temps formation pour les cadres et TAM de 7 jours annuel. Des journées entières dédiées à la formation sur le temps de travail.

Intéressement et Participation

La CFDT a demandé une séparation de l'intéressement et de la participation pour plus de clarté. Actuellement la participation vient systématiquement en déduction de l'intéressement. La direction est restée ferme et refuse de modifier l'état actuel.

Dimensionnement de l'enveloppe :

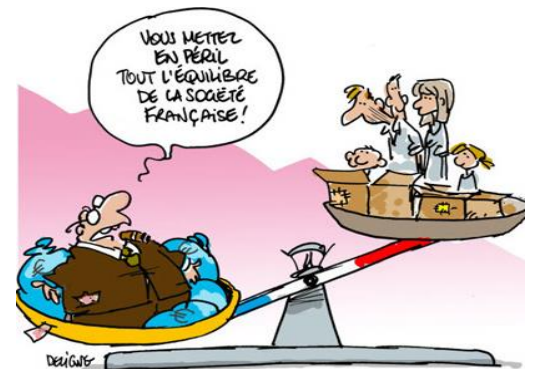
La direction souhaitait conditionner l'intéressement à l'atteinte d'objectifs de Qualité et de respect des normes CO2. La CFDT y est fermement opposée. L'intéressement a pour objectif de redistribuer les profits de l'entreprise et seuls les résultats économiques doivent être pris en compte, aucun autre critère ne devant pas venir minorer la redistribution des bons résultats. Face à nos arguments, la direction finit par reculer sur le CO2 mais souhaite maintenir le critère Qualité. La CFDT a vivement manifesté son désaccord sur ce dernier critère totalement injuste : les salariés ne sont toujours responsables de la non qualité !

Calcul de l'enveloppe :

Actuellement, l'atteinte d'un pourcentage de marge opérationnelle dégage une somme correspondant à un pourcentage de la masse salariale (cumul des salaires brutes des salariés). Cette masse salariale diminuant d'année en année avec les départs volontaires et autres, la CFDT a revendiqué que **l'atteinte d'un pourcentage de marge opérationnelle dégage désormais un pourcentage direct des bénéfices. La direction a accepté d'étudier cette possibilité.**

Répartition de l'enveloppe :

La CFE/CGC, appuyée par la direction, souhaite de manière complètement décomplexée revenir sur le mode de distribution de l'intéressement en demandant un système favorisant les salaires élevés. La CFDT a obtenu au fil des ans une réduction des écarts de prime d'intéressement entre les petits et gros salaires, c'est un engagement majeur de la CFDT qui repose sur des valeurs d'équités. Revoir le plancher/plafond pour favoriser les TAM/Cadres au détriment des OP est inacceptable pour la CFDT parce que **tous salariés contribuent à la richesse de l'entreprise quel que soit leurs catégories sociaux professionnelles !!**



Seuils d'évolution du montant :

La direction souhaite conserver une redistribution par palier. Actuellement, que nous obtenions 4% ou 4,9% de marge opérationnelle, le montant de la prime sera le même. La CFDT a demandé un schéma à minima linéaire pour que chaque petite progression entraîne une augmentation d'intéressement, mais aussi une inflexion positive au-delà de 5% de marge opérationnelle.

Présentéisme :

La direction souhaite maintenir un critère de présentéisme pour définir le montant de la prime. La CFDT a revendiqué la neutralisation de certains événements impactant l'intéressement (arrêt maladie, congé paternité, ...), et la possibilité de compenser les absences par les séances supplémentaires de modulation. Malheureusement, aucune souplesse n'est possible à cause des règles strictes de l'URSSAF. La CFDT a demandé des simulations pour juger de l'impact de différents curseurs : aucun critère et une prime unique, modification de la répartition rémunération/temps de présence porté à 70/30, etc...

Abondements :

La direction propose de renouveler un plan Accelerate pour permettre aux salariés d'acquérir des actions en bénéficiant d'un abondement.. La CFDT a demandé que cela se fasse en lien direct avec l'intéressement pour que les salariés puissent utiliser les sommes de leur intéressement sans impact fiscal. La direction étudie cette demande qui semble possible.