

## 2015 – 2019 : BILAN DE NOTRE MANDAT

### Le mandat que vous nous avez confié

Vous nous avez donné le mandat de vous représenter depuis 2015 auprès de la direction pour tous les sujets qui concernent votre vie dans l'entreprise : organisation et conditions de travail, santé économique de l'entreprise, stratégie de la direction pour le futur, respect des accords et de la législation, ainsi que la gestion des œuvres sociales du CE.

### Comprendre pour pouvoir agir

Cela implique un travail d'équipe permanent pour recueillir, croiser et analyser les informations à partir de toutes les sources disponibles. Le nombre de nos élus, présents sur tous les sites et dans toutes les instances (DP, CHS, CE, CE Européen), a été un atout important. Enfin, en nous appuyant sur l'expert missionné par le CE, nous sommes capables d'analyser et de questionner les comptes de l'entreprise, sa stratégie à 5 ans et sa politique sociale.

### Cette maîtrise de l'information est capitale

- Pour vous informer. Nous distribuons régulièrement des tracts pour partager nos informations. Exemple, aujourd'hui chaque salarié.e sait que l'entreprise se porte bien...mais que l'intensification et la précarisation du travail sont de réels problèmes (notamment l'accès à un emploi stable pour les jeunes).
- Pour questionner et faire des propositions à notre direction lors des réunions régulières. Nous avons participé activement aux différentes instances et apporté régulièrement des questionnements, des propositions et des avis sur la gestion de l'entreprise : relisez par exemple quelques comptes rendus de CE ou DP.
- Pour négocier. Comme lors des NAO, grâce à cette analyse détaillée, partagée avec vous lors des assemblées générales des NAO, nous avons pu nous positionner en toute connaissance de cause dans les négociations salariales. Nous savons que l'excellente situation financière de Continental Automotive France aurait pu/du permettre de bien meilleures augmentations et beaucoup plus d'embauches. C'est pour cela que nous n'avons signé aucun accord NAO durant ce mandat !

### Négocier dans l'intérêt de tous les salariés

Négocier c'est d'abord une méthode. La nôtre est de vous informer, de recueillir vos avis, d'élaborer des propositions concrètes et réalistes, de les défendre par une participation active.

Même si nous bataillons tout au long des séances pour obtenir des avancées, l'accord final est analysé et discuté démocratiquement entre nous, il n'est signé que si une majorité considère **qu'il bénéficie concrètement aux salariés.**

Ensuite, nous suivons attentivement la mise en œuvre de ces accords et vérifions leur application, en interpellant la direction, en demandant des chiffres et des résultats concrets.

## Les accords que nous avons négociés et signés

- L'actualité récente, c'est l'important travail de proposition que nous avons réalisé pour que chaque salarié (CAF ou CPT) soit représenté et continue à avoir accès aux œuvres sociales, durant le premier trimestre 2019, puis après les élections. Ceci dans un contexte particulièrement compliqué : mise en place simultanée du CSE (lois Macron) et du carve out (scission de Continental). Tout au long de ce processus nous vous avons tenu informés et recueillis vos avis. L'aboutissement : c'est trois accords qui définissent la mise en place et le fonctionnement des instances et des œuvres sociales des futurs CSE.

Nous avons également négocié et signé toute une série d'accords durant ce mandat :

- ✓ Accord « Astreintes », encadrant des pratiques précédemment hors la loi (ex : non-respect des temps de repos avec des compensations et des maximums clairement définis).
- ✓ Accord « Intéressement » et les avenants successifs : nous étions la seule organisation signataire. **Sans notre signature de l'accord initial nous n'aurions pas perçu de prime d'intéressement : rappel pour l'exercice 2017 perçu en 2018 on parle d'environ 3000€ net en moyenne !**
- ✓ Accord « Télétravail » du 14/12/2018, ouvert à davantage de catégories
- ✓ Accord « Compte Epargne Temps » du 27/05/2015 et son avenant du 09/03/18, très utilisé par les salariés,
- ✓ Accord « Cessation Progressive d'Activité » du 06/10/2017,
- ✓ Accord « Compte solidarité » du 01/07/2015, autorisant le don de congés à des collègues aidants, sur la base du volontariat.
- ✓ Avenants à l'accord « Temps partiel annualisé »
- ✓ Accord d'intégration de Cergy du 08/03/2017

## Les accords que nous avons négociés mais PAS signés

- × Les accords NAO 2015, 2016, 2017 et 2018: **augmentations bien trop faibles au regard des formidables bénéfices de l'entreprise, talon trop bas voire inexistant en 2018 (le talon permet de donner une augmentation significative aux bas salaires), budget pour la correction des inégalités H/F insuffisant**
- × L'accord GPEC de 2016 : ce dispositif est censé permettre d'adapter les compétences et les emplois face aux évolutions prévisibles dans l'entreprise, mais rien dans l'accord n'allait pas dans ce sens. D'ailleurs, cet accord est mort-né : aucune mesure n'a été mise en œuvre, aucun suivi.
- × L'accord RPS- égalité FH, alors que nous avons signé les accords précédents. Ces accords ont été vidés de leur contenu, nous ne pouvions pas entériner ce recul !
- × L'accord pour l'amélioration du dialogue social de 2015 parce qu'il n'apportait aucune amélioration, le seul intérêt pour la direction étant de pouvoir communiquer !
- × Les avenants à l'accord PERCO : Parce que nous défendons résolument un système de retraite égalitaire, basé sur un système par répartition, et non un système qui défavorise de fait les bas revenus qui n'ont pas les moyens d'épargner, ou les salariés des petites entreprises.

## Des Œuvres sociales pour toutes et tous

La vitalité du Comité d'Entreprise dépend d'abord des initiatives des salariés. Nous avons, par un soutien matériel et financier, facilité leur création et leur développement. Les règles de gestions des sections/associations ont été simplifiées et uniformisées afin que chaque salarié bénéficie équitablement de participations financières du Comité d'Entreprise.

Un de nos engagements était de proposer des prestations pour tous les salariés de tous les sites : célibataires ou en couple, avec ou sans enfants, de Toulouse, Foix, Boussens, Cergy ou Rambouillet, dans l'équité et la transparence.

C'est ce que nous avons fait :

- ✓ Par le développement des week-end et « sorties familles » : Berlin, Athènes, parcs d'attractions...
- ✓ Par la diversité des destinations de voyages, pour tous les goûts et tous les budgets : balnéaires (Sicile, Crête...), moyennes distances (Norvège, Irlande, ...), longues distances (Vietnam, ...)
- ✓ Par le développement des offres de locations et une meilleure couverture partout en France et pays limitrophes (Espagne Italie, ...) : Gîtes de France, Camping N°1, Pierre et Vacances...
- ✓ Par le développement et la diversification de la billetterie culturelle grâce à l'outil «MEYCLUB», accessible où que vous soyez, avec participation du CE sur les sites qui ont moins de possibilités. En parallèle, nous avons concentré nos efforts sur les partenariats culturels de proximité.

Afin que chaque salarié.e puisse accéder à l'ensemble des activités proposées, nous avons amélioré notre site internet (avec les inscriptions en ligne) ; de plus, les informations sont diffusées tous les mois par la gazette, par des gazettes exceptionnelles, par les Location News ...

La gestion de toutes ces activités suppose des règles de gestion. Nous avons travaillé à progressivement faire converger les règles de gestion, de participation / plafond pour toutes les activités, quel que soit le site et la nature de l'activité. Cela permet une distribution plus équitable des participations.

Le nombre, la variété des activités, les montants engagés supposent une gestion rigoureuse, avec des points de contrôles réguliers. Les comptes sont validés par un expert-comptable, présentés en séance du CE et consultables avec les comptes rendus de CE par l'ensemble du personnel.

## Veiller aux conditions de travail

Le CHSCT est une instance représentative du personnel dotée de pouvoirs délibératifs sur les questions d'hygiène, de santé, de sécurité et des conditions de travail. Il a contribué à la protection de la santé des salarié.e.s par sa participation proactive et positive en collaboration étroite avec les divers acteurs de la société :

- Aux analyses des accidents de travail et le suivi des actions
- Aux actions de promotion de la prévention
- Aux études de poste
- Aux aménagements de l'espace de travail
- Aux enquêtes individuelles ou collectives (Risques Psychosociaux, Harcèlement)

Les CHSCT des 5 sites ont rendu un avis motivé sur le CARVE OUT au 1° Janvier 2019 et des recommandations pour l'année 2019-2020.

Autres exemples :

Pendant ce mandat le CHSCT de Toulouse a été plusieurs fois lanceur d'alerte concernant la santé de certains collaborateurs, ces alertes ont amené à chaque fois une enquête et une réflexion qui ont abouti à des dispositions pour remédier et rectifier la situation.

A Foix, en 2015, l'enquête sur les fonctions support a permis de mettre en avant les problématiques du service logistique. Le plan d'action qui en a découlé a été mis en application par la direction sur les 3 sites. Une nouvelle enquête a été menée en 2017 sur les rapports sociaux et conditions de travail, et un plan d'action mis en place.

A Cergy, le CHSCT a travaillé à l'amélioration des conditions de travail dans les ALGECO pour les salariés du Technical Center d'Osny (problèmes d'isolation) et des salariés du site du Delta (nuisance sonore et manque de lumière). Il a également suivi et accompagné les salariés de l'équipe hardware lors de la suppression de leurs activités.

## **Conseiller et Défendre les salariés**

Tout au long de ce mandat, nos délégués du personnel ont veillé à recueillir vos questions et à vous défendre au cours des réunions mensuelles avec la direction. Notre nombre et notre pugnacité amènent à des débats intenses, que les comptes-rendus ne reflètent pas toujours !

En dehors de ces réunions, nous avons remonté divers problèmes à la direction, à la demande des salariés, ou à notre initiative : par exemple, la réorganisation autoritaire des rotations d'équipes à Foix, les mauvaises conditions de travail dans les nouveaux open-spaces de Toulouse.

Nous avons aussi un rôle important de conseil pour chacun d'entre vous, que ce soit pour des questions pratiques (congrés, gestion de carrière, accès à la formation ...) ou dans le cadre de difficultés/conflits dans les relations de travail. Dans ce dernier cas, lorsque la situation l'a exigée, nous avons accompagné un certain nombre de salariés convoqués par la direction, pour les soutenir et veiller à ce que leurs droits soient respectés. Nous apportons régulièrement un support juridique à ceux qui en ont besoin.

**Ce bilan est celui d'une équipe Solidaires et Cfdt disposant, grâce à vous, de représentants sur tous les sites et dans toutes les catégories.**

**Notre équipe s'est investie pour agir malgré les difficultés et les imprévus en respectant nos engagements et nos valeurs : vous informer, représenter tous les salariés quel que soit leur catégorie ou leur statut, lutter contre la précarité, les discriminations, les écarts injustifiés de salaires, pour que chaque personne ait sa place et soit respectée dans l'entreprise.**

**Ce bilan est le résultat de la confiance que vous nous avez accordée et du respect de nos engagements.**