



Qui sommes-nous ?

Notre équipe est issue en grande partie de l'ancienne équipe CFDT/Solidaires, forte de l'expérience des 2 mandats consécutifs à votre service, et enrichie par de nouveaux venus qui s'engagent à nos côtés.

Nos équipes comprennent des représentants de tous les sites et de toutes les catégories.

Que ce soit pour CPT comme pour CAF, nous souhaitons continuer à fonctionner ensemble.

Nos valeurs

- ✓ **Défendre** tous les salarié·e·s sans distinction.
- ✓ Vous **écouter**, vous **conseiller** et vous **accompagner** en cas de difficultés.
- ✓ **Partager** avec vous toutes les informations importantes sur l'entreprise et son futur.
- ✓ Négocier dans le seul intérêt des salarié·e·s, en toute **indépendance**.
- ✓ Défendre un **partage équitable** et transparent des profits, fruits de notre travail.
- ✓ **Préserver la santé** des salarié·e·s, incompatible avec le stress et les mauvaises conditions de travail.
- ✓ Promouvoir le **travail collectif** et la démocratie dans nos prises de décisions.

Elections 2019 : quels enjeux ?

Votre vote déterminera la politique sociale de l'entreprise : la validité des futurs accords reposera sur la signature des Syndicats majoritaires, aussi votre choix définira qui pourra signer un accord.

Notre stratégie de négociation : étude approfondie des dossiers, propositions, participation active aux négociations, communication à l'ensemble du personnel.

Au final, nous ne signons que les accords qui apportent quelque chose aux salariés.

Juste après les élections, deux négociations importantes débiteront : les NAO et l'accord d'intéressement.

Il sera aussi important de faire appliquer les accords existants (ex : l'accord CPA).

Ensuite, la totalité des accords sera à renégocier avant fin mars 2020.

Notre projet

Rémunérations

Les évolutions de salaires doivent être cohérentes avec l'**augmentation des bénéfiques** (+400 millions Euros en 5 ans) et l'**évolution du coût de la vie** (les dépenses contraintes augmentent plus que l'inflation, voir tableau ci-dessous).

Inflation fin 2018 : +1,6 %
Produits frais +7,8 %
Énergie +8,2 %

De la même façon, nous défendons qu'à **poste égal, salaire égal**, ainsi que la **réduction des écarts** entre hauts et bas salaires (un salarié coef 170 gagne 10 fois moins qu'un 3B).

Emploi et réduction de la précarité

	CPT	CAF
CDI	1574	1330
Interim	144	177
Sous-traitants	255	240
Total Précaires	399	417

Dans tous les secteurs de l'entreprise, nous **souffrons du manque de personnel** et de vision à long terme.

Être précaire c'est rencontrer des difficultés tous les jours, pour emprunter, pour louer.

Conti a les moyens d'embaucher, ce sera une de nos priorités !



Santé/ Conditions de travail

Notre direction communique abondamment sur le sujet et certaines actions sont positives. Mais l'essentiel de la démarche doit reposer sur la **prévention des causes**.

Pour améliorer les conditions de travail et réduire le stress, il faut prendre en compte les **charges réelles de travail**, développer l'emploi en CDI, donner les moyens adaptés.

C'est vrai sur les lignes de fabrication, comme aux études ou dans les fonctions support !

Formation

Après 10 années de baisse, le budget formation est enfin reparti à la hausse.

Cela ne sera pas suffisant pour **faire face aux mutations profondes et rapides** du secteur automobile et industriel.

Évoluer dans sa carrière ou changer de métier doit être possible, quel que soit son statut.

Égalité entre les Femmes et les Hommes

Les analyses montrent des **écarts importants de carrières** et donc de salaires.

Pour corriger ces inégalités, les statistiques détaillées des écarts doivent être fournies, des **actions volontaristes** doivent être définies en s'appuyant sur un **budget significatif**.

Les futurs CSE

La mission la plus importante des futurs CSE sera d'**analyser les transformations importantes** auxquelles nous serons confrontés, de détecter les problèmes et anticiper les impacts à court, moyen et long terme pour l'entreprise, et pour tous les salarié·e·s de tous les sites.

C'est essentiel pour **peser sur les décisions**.

En effet, la stratégie pour faire face aux mutations du marché automobile (**baisse du diesel**, différentes formes d'électrification, de l'hybride léger au véhicule électrique, concentration des activités power train) n'est pas clairement établie.

Les questions sont nombreuses : **quelle place pour nos sites** dans cette nouvelle organisation, comment se passera l'ouverture du capital (IPO), quel usage sera fait des fonds collectés ?

Les réponses à toutes ces questions auront des **impacts importants pour nous** !

De même, les **changements structurels en production** (cobot, indus 4.0) auront (et ont déjà) des répercussions importantes sur les emplois, les qualifications.

Tous ces changements impacteront profondément nos activités, nos métiers et les tâches de chacun.

Ils doivent s'anticiper et s'accompagner de mesures importantes de formation et de redéploiements, afin de ne laisser personne de côté.

**UNE ÉQUIPE, UN BILAN, UN PROJET.
ENSEMBLE PRENONS NOTRE AVENIR EN MAIN !**

Pour nous suivre sur Facebook

