



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

# CHANGEMENT CULTUREL MAJEUR CHEZ PSA

Depuis quelques mois la direction a mis en place dans la précipitation une politique de gestion documentaire qui impose de nouvelles façon de travailler. **Pourquoi cette précipitation ?**

## MAILS, LE HAUT DE L'ICEBERG

La communication de la direction relayée par le syndicat de l'encadrement (CFE) sur Vélizy s'est beaucoup focalisée sur les mails, le sujet est bien plus large.

Le monde a changé avec le DIESELGATE, l'entreprise doit s'assurer de la conformité de ses produits, ce n'est plus négociable. Fini le temps des arrangements entre acteurs du secteur. En cas de soupçons, la police est dans nos murs, les ordinateurs sont saisis et les interrogatoires commencent... Sans compter le préjudice sur l'image et les pénalités en M€. Les entreprises anglo saxonnes ont mis en place depuis des dizaines d'années une protection interne qui passe par un respect strict des procédures et de la gestion des écrits pour assurer la traçabilité de la conformité... Il y a encore du travail...

La marche forcée vers la conformité (compliance). TOUS les écrits sont concernés, mails, documents stockés, archivage, sauvegarde, allant même jusqu'aux échanges par messagerie instantanée.

C'est une nouvelle philosophie qu'il faut acquérir en quelques semaines. Le planning de mise en œuvre n'est pas approprié, trop précipité il plonge les salariés devant le fait accompli alors que le principe n'est pas clairement compris.

Le collaborateur se retrouve en première ligne, le texte est sans ambiguïté sur les conséquences de ses écrits : Chaque entité du Groupe PSA peut prendre des mesures disciplinaires à l'encontre de ses propres salariés en cas de non-respect de la Politique de "Records Management". Speak4compliance. Depuis avril 2019, le groupe a mis en place un système d'alerte accessible depuis le portail par tout collaborateur du groupe quel que soit son lieu de travail France ou Etranger.

**La corruption, le vol, la fraude et la conformité de la conception sont au même niveau d'infraction.**

Notre groupe est devenu mondial et la culture compliance entre OV et PSA France n'est pas la même. En attendant que nos modes de fonctionnement évoluent pour devenir « compatible compliance », ce système d'alerte ne doit pas devenir un système de délation.

### Ce que la CFDT vous conseille :

- **Demandez un écrit** à chaque fois que l'on vous demande de déroger à la règle/processus ou de faire « comme d'habitude » à rajouter l'EDP
- **N'écrivez et ne conservez RIEN** qui puisse se retourner contre vous



### Ce que la CFDT demande :

- Une approche globale sur la mise en place effective d'une traçabilité de la conformité, avec les organisations syndicales pour partager les difficultés du terrain.
- Un délai supplémentaire dans l'application des règles « record management »
- Un traitement bienveillant des alertes de non-conformité (via « Speak4compliance ») en cohérence avec l'évolution de nos processus internes



## LES BRÈVES DE LA VIGIE

### AMENAGEMENT DU SITE DE VÉLIZY :

Les questions demeurent : **quelles sont les activités pérennes sur le site ? avec quel effectif ? quels sont les moyens associés ?** Pas de réponse... Au fil des commissions et l'automne qui arrive : le sujet devient brumeux....

**DÉPLACEMENTS :** Economie, économie quand tu nous tiens ! « Pars le dimanche et reviens le samedi ! c'est moins cher ! », « Et mes récupérations pour mes 2 WE mis en l'air ? », « Quoi ? je n'entends rien...je vais bientôt pouvoir travailler à la RH ».

**COMPLIANCE :** à ne pas traduire par « arrangement ». Donc tu as le choix entre « fais comme d'habitude », en « tordant » la procédure au risque de se faire virer pour non-conformité, et respecter les procédures dont DoCInfo est blindé, bloquer les projets et... se faire virer...

## NOUVEL ACCORD POUR LA CROISSANCE

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 ?

### BILAN NEC 1 /

#### Côté CASH c'est positif

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 progressant de 6,1% (2017) à 8,7 % (1<sup>ère</sup> Trimestre 2019)
- Résultat Opérationnel Courant de 2,787 M€ en 2017 à 4,476 M€ en 2018
- Distribution de primes d'intéressement à un niveau jamais atteint
- Plancher d'augmentation salariale : inflation +1%

Le reste de l'accord (que la CFDT a signé) a été respecté :

- L'embauche de 1364 embauches en juin 2019 pour division auto, le départ en congé senior de salariés âgés
- Le maintien des volumes de production en France (plus de 1millions de véh/an), au moins un lancement dans chaque usine terminale....

#### Côté HUMAIN c'est négatif

- Réorganisations à répétition, accompagnées de réductions d'effectifs drastiques et continues, surcharges continue de travail, stress...
- 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 (H+/H-) dans les usines, utilisés pour pallier aux baisses constantes du budget de maintenance, sans délais de prévenance et sans visibilité d'une semaine sur l'autre impactant fortement la vie de famille.
- Un budget formation en baisse constante et décalé pour affronter les bouleversements technologiques à venir.
- Une gestion des qualifications de métiers (sensible, équilibre, tension) sans lien avec les réorganisations successives.



### NEC 2 /

Les négociations pour le NEC 2 démarrent, et **des différences majeures entre vos représentants apparaissent au grand jour.**

Le syndicat de l'encadrement (CFE), communautariste et catégoriel souhaite revenir sur le mode de distribution de l'intéressement en demandant **encore plus pour les hauts revenus, de manière complètement décomplexée...**

L'intéressement a pour objectif de redistribuer les profits de l'entreprise, la CFDT a obtenu dans le NEC 1 une péréquation par rapport aux salaires **en favorisant les plus fragiles**, c'est un **engagement majeur de la CFDT**. Les ouvriers ont vu leurs conditions de travail se durcir au point que nos usines ont du mal à recruter des intérimaires... Nous maintiendrons notre position face à la CFE et au **silence assourdissant de Force Ouvrière sur le sujet...** Ne nous trompons pas d'objectif : c'est le montant total qu'il faut augmenter.

## CFDT PSA, la cohérence entre les prises de position, les actes et les convictions



Le second épisode des **aventures fantastiques d'Aboul Le Cash au pays de Pépéssa** est enfin paru, disponible en ligne sur le BLOG CFDT Vélizy. **Episode 2 : Les gueux**



<http://cfdt-psa-velizy.eclublog.fr/newsletter>



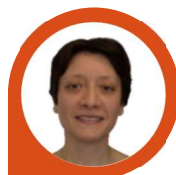
Fatia SCHMITT



Hervé HOTTOIS



Frédéric DESTREBECQ



Céline GODARD



Sébastien SIDOLI



Nathalie BAUD

**Vous appréciez notre positionnement ? Ni Beni oui oui, Ni opposition systématique ?**

**REJOIGNEZ-NOUS !**