



Informations

CSE Central

12 décembre 2023

VCG, enfin de meilleures nouvelles !

Cela fait 3 ans que la CFDT demande le retour d'une vraie politique de ventes collaborateurs avec des avantages significatifs. La situation est maintenant suffisamment catastrophique (moins de 6000 voitures vendues par an) pour que la direction réagisse enfin !



Pour relancer les ventes aux collaborateurs, la direction annonce des améliorations, les voici :

- 6 achats ou locations + 2 cessibles pour des proches (la carte grise sera au nom de votre proche !)
- Le délai de garde sera réduit à 4 mois
- Un site à disposition pour que les collaborateurs vendent leurs voitures d'occasion du groupe (jusqu'à 8 ans)
- Un catalogue interactif

Les conditions sont aussi revues !

- Remise portée à 18% en moyenne
- 3 mois offerts sur les ventes à crédit par palier
- Durée de LLD de 12 mois à 48 mois
- Reprise bonifiée avec un parcours 100% en ligne
- Projet de développer une LLD de 12 mois tous compris, assurance incluse.
- Aide à la revente

La CFDT ne peut que se féliciter de ce changement de stratégie de la direction.



Formations

La CFDT est intervenue pour alerter ou dénoncer différentes situations :

- La CFDT a dénoncé le trop grand nombre de séances en learning courtes qui sont des informations générales sans lien avec le métier et qui ne doivent pas être badgées formation
- Certains salariés ont épuisé leur compte formation. Ils doivent toujours pouvoir bénéficier des formations, ce point ne doit pas être un frein. De plus l'utilisation du compte personnel formation ne peut pas être imposée. Si un reste à charge devait être imposé par une évolution législative, nous demandons que la direction le prenne en charge.
- La CFDT a dénoncé la mise en APLD sur des formations déjà écoulées. Attention la direction doit d'abord déclarer les salariés en APLD et ensuite seulement proposer les formations.

Discours du président

Xavier CHEREAU a annoncé que la priorité 2024 pour STELLANTIS serait : « Le bien-être au travail ». Le DRH Monde est conscient des gros problèmes que nous rencontrons dans nos usines et nos établissements R&D et tertiaire en termes de motivation et de Bien-être.

Pour la CFDT, les effets d'annonce de la direction ne nous suffisent pas. Nous attendons une réelle prise en compte du sujet et jugerons dans les prochains mois de l'évolution de notre bien-être au travail ! Il faut accepter de parler organisation du travail pour toucher le cœur du problème.

Autre point intéressant concernant l'attribution de nouveaux véhicules dans les sites. Ce sont maintenant plusieurs critères combinés qui définissent l'arbitrage d'attribution : performance économique, coûts de transformation, indicateurs sociaux (exemple : absentéisme) et la qualité. La direction doit cependant donner les moyens aux sites en France pour qu'ils soient à armes égales.



Métiers hors ODM, renouvellement générationnel

Déclaration faite en séance :

La CFDT s'est, les années passées, positionnée favorablement sur la mise en œuvre de l'accord RCC dont elle est signataire. Des remarques ont toujours accompagné notre avis, insistant sur le principe de volontariat du salarié sans pression exercée et sur la nécessité de proposer et accompagner des reclassements en interne.

Chaque année, la pression est de plus en plus forte pour réduire les effectifs dans les équipes, et ce, non pour répondre prioritairement à l'évolution des métiers et assurer les reconversions professionnelles mais pour atteindre un objectif de réduction des frais de structures dans le but d'assurer une forte rentabilité.

Ces départs doivent maintenant aussi s'accompagner d'embauches. Nous sommes très satisfaits de l'annonce de 320 embauches en production mais ce n'est pas suffisant et assurer la pérennité des sites français passe aussi par des embauches nombreuses dans les métiers tertiaires et R&D.

Enfin, l'accord RCC s'appuie sur un observatoire des métiers qui classe les métiers en tension, équilibre, sensible et donne ainsi de la visibilité. Aujourd'hui les métiers hors ODM sont de plus en plus nombreux et nous perdons la lisibilité sur les emplois concernés. Nous devons revenir à plus de clarté dans la définition de tous les métiers pour redonner du sens à l'accord RCC.

La CFDT s'abstiendra donc de donner un avis sur la mise en œuvre de l'accord de ruptures conventionnelles collectives.

