

White Collar / SPW ... à quel prix pour les salariés?

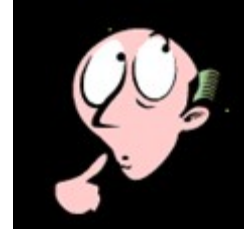
Lors du CSEC du 15 décembre, la Direction a présenté aux élus le projet SPW : Stellantis Production Way. La Direction du pôle nous assure que cela ne touche pas le pôle pour le moment.

➔ **Certes, mais nous nous y préparons au travers des White Collar (Cols blancs)**

Tout d'abord sur la forme :

Si tôt le CSEC terminé, au cours duquel il nous a pourtant été indiqué:

- ☑ « Un démarrage progressif dans les usines dans le monde.
- ☑ « Il sera pris en compte les contraintes locales. »
- ☑ « Le dispositif devrait être démarré durant le premier semestre 2022 »,



nous apprenons en commission de suivi de Janvier, que la Direction du site de Sochaux veut dorénavant et déjà déployer cette démarche et les élus de Rennes nous informent, de leur côté, qu'au montage, la Responsable du Projet a déjà visité l'atelier accompagné de Rus à qui il a à peine été expliqué de quoi il s'agissait !

Et dans les mécaniques on prépare le terrain en réduisant les cols blancs...

- ➔ Une fois de plus, la Direction semble confondre vitesse et précipitation !
- ➔ Comment ne pas imaginer alors le pire dans la recherche de solutions d'emploi pour celles et ceux qui devront, bon gré mal gré, changer de fonction...
- ➔ De ce fait le sureffectif de structure sera trop important sur de nombreux sites, et il est légitime de penser que les incitations à aller voir si « *l'herbe ne serait pas plus verte de l'autre côté de la barrière de l'Entreprise* », vont s'accroître !

Ensuite sur le fond :

Ne nous leurrons pas... **C'est bien toute notre ligne managériale qui est en danger aujourd'hui, et avec eux nos techniciens et nos moniteurs.** Sous couvert d'une recherche exacerbée de la performance, la Direction pose sur la tête de ces hommes et femmes une épée de Damoclès, brutale et injuste.



Quelles évolutions pour ces différentes fonctions ?

Les Moniteurs d'aujourd'hui deviendront les « **Team leader** » ; entre moniteur, RU et technicien.

Les Rus d'aujourd'hui deviendront des « **Supervisors** », entre RG et RU pour un secteur plus grand...Mais pouvant être cadre avec SAIP (PVG)

Les RG des « **Shift Managers** », cadres parlants anglais avec un secteur énorme.

Les techniciens ? on ne sait pas... Mais bien moins aussi.

A Metz, suite à la présentation de l'effectif en CSE, le SiA a demandé quel serait l'impact du chantier des cols blancs (White Collar)?

- ➔ **Quel est le périmètre ?**
- ➔ **Qui est concerné ?**
- ➔ **Quel est le ratio ?**

La direction a répondu que tout le pôle était concerné et que cela touchait tous les Etams et cadres du pôle et que le ratio à atteindre est de 15%.

→ Si on sait bien compter, pour 905 ouvriers à Metz, il nous faudrait 135 Tams et cadres à Metz. A l'heure actuelle il y en a 191 soit plus de 55 personnes en trop par rapport à l'objectif !

Nous demandons des éclaircissements sur le délai et l'organisation cible pour aboutir à ce miracle pour réaliser les mêmes tâches, voire mieux ! La suite c'est peut-être l'application du SPW. ?

Combien sont-ils, donc ces RG, ces RU, ces techniciens, ces moniteurs qui risqueront d'être gentiment invité à changer de fonction ?

○ La Direction semble avoir déjà oublié tous les sacrifices réalisés par ces populations :

Une implication sans failles, mettant souvent à mal l'organisation familiale, une présence constante au sein de l'entreprise, sans compter ses heures, week-end, jours fériés.

→ Jamais ces salariés n'ont failli dans les choix que faisait leur entreprise, et l'ont porté à bout de bras pendant toutes ces périodes de restriction !

Le SiA et la CFTC ne peuvent pas accepter cette mise en œuvre sans avoir de réponses à toutes les questions que se posent les salariés :

☒ De quel périmètre parle-t-on ?

☒ Les salariés garderont ils leurs statuts ?

☒ Quid de la PVG pour les Ru qui ne seront pas supervisor ?

☒ Quid des primes maîtrises des RU qui ne seront plus et quid des primes liées aux fonctions nouvellement créées ?

☒ Quid de la prime d'encadrement des RG ?

☒ Quid des aspirants RU ? RG ? Moniteurs ?

☒ Quid des risques psychosociaux pour celles et ceux qui vivront mal ces bouleversements ?



→ Pour donner suite à la réunion centrale sur la RCC 2022/2023 (DAEC) :

La CFTC et le SIA demande :

➤ Le plan sénior à 5 ans en lien avec la mise en place du SPW (STELLANTIS PRODUCTION WAY) qui va bloquer certains R.U qui ne pourront pas devenir superviseur.

➤ Pouvoir couper le congés longue durée au moment où l'on veut.

➤ Ouvrir la RCC à tous les salariés sans tenir compte des métiers en tension

Nous ne laisserons personne sur le bord du chemin et n'accepterons pas qu'un changement aussi impactant puisse être réalisé sans concertation.

→ En tout état de cause, il nous apparait nécessaire qu'un groupe de travail soit créé si tant est que la co-construction reste un principe présent dans notre groupe.

La CFTC et le SIA seront au côté de chaque collaborateur impacté dans ce projet. Nous veillerons, au cas par cas, à ce qu'une solution soit trouvée pour chacun et que la dignité des personnes ne soit pas bafouée.