



Une équipe unie
Des candidats crédibles
autour d'une vision d'avenir !

Le jeudi 29 novembre vous devrez élire vos représentants au sein du CSE.

Les ordonnances (Macron) de septembre 2017 ont instauré le CSE (Comité social et économique), cette instance hybride remplace le CE, le CHSCT & les DP.

Le but à peine dissimulé de cette loi est de réduire les mandats et les moyens accordés aux organisations syndicales.

On évalue à l'échelle nationale la perte de 200 000 mandats et les heures de délégation qui y sont rattachées.

Un accord majoritaire a été signé à Caterpillar dans lequel les moyens obtenus devraient permettre de faire fonctionner à peu près correctement le CSE. Nous verrons à l'usage s'ils sont suffisants ! Notre syndicat n'a jamais couru ni après les heures de délégation, ni après les mandats. Nous considérons que le syndicalisme est une vocation qui nécessite un engagement pris sur le temps personnel. Où on l'a, où on ne l'a pas ; finalement, dans ce domaine-là, les choses sont assez simples à appréhender.

A FO, nous considérons que nos délégués sont au service des salariés et pas d'eux-mêmes. Le syndicalisme qui consiste à défendre continuellement ses propres délégués où les intérêts de son propre syndicat se fait inévitablement au détriment de la défense de l'intérêt général. Pour ce qui nous concerne, un délégué doit passer son énergie et son temps à servir les salariés dans leur ensemble, il se doit aussi d'être irréprochable dans son travail.

Qu'on le veuille ou non, la crédibilité professionnelle et syndicale sont intimement liées. Et c'est autour de ce principe que notre syndicat s'est construit l'image de sérieux qui lui est attaché.

Nos délégués, vous les connaissez, vous les côtoyez dans les ateliers, dans les bureaux, vous les sollicitez sur de nombreux sujets : ils vous défendent, vous conseillent, vous rassurent parfois, ils sont à vos côtés en toutes occasions. L'essence même du syndicalisme est là, pas ailleurs !

Notre syndicat a toujours été viscéralement attaché à la pérennité du site et on ne peut pas comprendre son positionnement si l'on n'a pas compris l'intensité de cet attachement.

Les dernières restructurations de Caterpillar qui se sont traduites par des fermetures définitives de sites : Rantigny, Arras, Gosselies ; doivent nous inciter à réfléchir et à repenser nos modes d'actions syndicaux.

Par contre au nom de cet objectif, nous ne sommes pas prêts à accepter tout et n'importe quoi. Nous avons montré notre détermination, notre implication mais aussi notre intelligence dans tous les grands conflits traversés par notre entreprise, et c'est précisément dans ces moments-là que le rôle de notre syndicat s'est révélé être déterminant, en recherchant et en trouvant avec d'autres OS des scénarios de sorties de crise.

Il ne faut surtout pas oublier ce que nous avons vécu en 2009 et comment et par qui la catastrophe a été évitée de justesse !

Nous savons, quand c'est nécessaire, travailler avec d'autres organisations syndicales, être à l'initiative d'intersyndicales comme ce fût récemment le cas dans les négociations sur la mise en place du CSE.

La volonté de FO est bien de construire du dialogue social en sortant du conflit permanent dans lequel certains se complaisent.

Les élections du 29 novembre sont l'occasion de faire un choix entre les différentes listes syndicales qui vous sont proposées, nous vous avons expliqué plus haut comment nous fonctionnons, sur quels principes ; maintenant nous allons vous présenter nos acquis, où plus modestement ce que nous avons contribué à mettre en place avec d'autres, et nous finirons par nos priorités syndicales pour les 4 prochaines années.

Les acquis obtenus auxquels notre syndicat a fortement contribué :

- La garantie de ressources en cas de longue maladie
- La mutuelle subventionnée pour tous.
- L'instauration du plan d'épargne entreprise pour tous
- Les 35 heures (**dont aucun syndicat ne voulait et que seule FO a signé**)
- Les primes d'intégration d'horaire.
- L'augmentation de la prime d'ancienneté et l'ajout d'une tranche supplémentaire à 18 ans.
- Les congés de fin de carrière.

Nos revendications, nos ambitions, nos 10 priorités pour les 4 ans à venir :

1. **Le STIP** : Nous souhaitons le faire augmenter, sans procédure juridiques fastidieuses, discriminatoires et incertaines. Nous voulons surtout que son augmentation ne se fasse plus au détriment des augmentations générales comme cela a été le cas au cours des 3 dernières années.

Nous souhaitons sortir de cette logique absurde dans laquelle notre Direction et d'autres Organisations Syndicales tentent de nous enfermer.

2. **L'intéressement** : nous souhaitons qu'il soit réinstauré. Le dernier accord, c'est notre syndicat qui l'a signé ; malheureusement il avait été frappé d'opposition, portant un coup d'arrêt de près de 10 ans. C'est une bonne chose que l'on puisse à nouveau le percevoir, car dans le passé c'est un dispositif qui a toujours bien payé.

3. L'embauche définitive des CDD :

nous demandons que les CDD actuels qui ont fait leurs preuves puissent tous être transformés en CDI. L'entreprise doit comprendre que c'est la seule façon de motiver et récompenser justement ces personnes, qui ont comme on dit trivialement, ont "mouillé le maillot". L'entreprise a une dette morale envers ces salariés qui ont tant donné, et il ne faut pas que nos dirigeants l'oublient.

4. L'amélioration des conditions de travail :

- L'ergonomie ; nous pensons qu'un grand nombre d'actions peuvent être menées dans ce domaine notamment sur certains postes de travail jugés pénibles.
- L'enrichissement des tâches de travail de façon rendre le travail plus intéressant moins rébarbatif et moins monotone.
- Reconstruire une relation de confiance entre maîtrise et opérateurs. Des tensions, des incompréhensions existent, il faut en déterminer les causes et trouver des solutions adaptées.
- La réduction drastique de la flexibilité qui perturbe la vie de famille de nombreux salariés. Gérer c'est prévoir, si seulement nos Dirigeants faisaient l'effort d'affiner un peu leurs prévisions, les conditions de travail en seraient bien meilleures.
- La généralisation du télétravail, nous devons améliorer l'accord actuel en augmentant le nombre de jours mensuels et le nombre de salariés pouvant en bénéficier.
- L'accord sur la flexibilité des horaires de bureau doit progresser. Les salariés travaillant dans les bureaux doivent pouvoir venir travailler plus tôt le matin et partir plus tôt le vendredi. Le décompte des heures travaillées devrait pouvoir se faire non plus sur la semaine, mais sur le mois, comme cela se pratique dans d'autres entreprises.

5. Reconnaissance de la pénibilité du travail :

Dans certains secteurs de production, notamment les chaînes de montages à flux captifs ou pas, chenillages, Bushing etc, la pénibilité est plus intense, plus difficile à supporter, nous demandons qu'une prime de reconnaissance et d'attractivité leur soient accordées, 150 € de plus mensuels serait un bon début.

6. Mise en place d'un plan de déroulement de carrière pour les non-cadres:

Comme pour les cadres, nous demandons qu'il soit proposé à chaque salarié un plan de déroulement de carrière assorti d'un plan de formation qui va avec. Il n'y a rien de plus révoltant que de voir des salariés qui ont passé pour certains plus de 40 années au sein de Caterpillar et qui finissent leur carrière au même coefficient qui l'ont démarrée. Il y a là une forme de mépris social qu'il faut combattre et notre syndicat jouera son rôle pour faire changer cet état de fait.

7. Augmentation de la prise en charge par l'entreprise de la mutuelle :

Augmentation de la prise en charge, passage de 60 % à 80 % pour l'entreprise. Les mutuelles augmentent et deviennent une charge de plus en plus difficile à supporter pour les familles. Un effort doit être fait dans ce domaine.

8. Revalorisation du salaire mini de l'entreprise :

Passage de 1678 € à 1850 € d'ici 2020.

9. Mise en place de la subrogation en cas de maladie :

La subrogation est un dispositif comptable qui permet aux salariés absents pour maladie de percevoir l'intégralité de leurs salaires à chaque fin de mois. A charge à l'employeur de récupérer les indemnités versées par la sécurité sociale. Ce dispositif fonctionne correctement dans de grandes entreprises, il n'y a pas de raison qu'il en soit autrement à Caterpillar.

10. Augmentation significative de la prime de transport accordée par Caterpillar :

FO ne se satisfait pas du montant dérisoire versé aux personnes concernées, d'autant que nos dirigeants ont supprimé de nombreuses lignes de cars, des centaines de milliers d'euros ont été économisés, ils doivent maintenant assumer leur choix et ne pas le faire supporter aux salariés.

Dans une prochaine information, nous détaillerons notre programme pour le CSE avec un focus particulier porté sur les activités sociales et culturelles.

Nos candidats

1^{er} collège

	Titulaires	Suppléants
1	Bounouara Douadi	Barbagli Gilles
2	Labartino Yves	Belmounes Farid
3	Saitta Jérémy	Gerbelli Christophe
4	Goujaud Thierry	Paineaud Dominique
5	Mathonnet Fabien	Goujaud Thierry
6	Diez Laurence	Morteux Jean- Yves
7	Monteiro Victor	Labartino Yves
8	Taliercio Jean Giro	Bounouara Douadi
9	Barbagli Gilles	Saitta Jérémy

2^{me} collège

	Titulaires	Suppléants
1	Gamez Robert	Benhamdi Farid
2	Goffredo Carmeline	Didelle Valérie
3	Carrozza Mario	Regard Stéphane
4	Benhamdi Farid	Ranieri Christian
5	Rey Eric	Abdelkader Kouider
6	Mahdjoub Reda	Pomposa Jean-Pascal
7	Piveau Stephan	Cavalli Stéphane
8	Mouadna Salha	Giunta Cédric

Avec FO, rentrez dans le concret !

Le jeudi 29 novembre 2018

Votez et faites Voter FO