

# La direction centrale souhaite revenir sur la Modulation

## La direction a réuni les organisations syndicales le mercredi 10 Février pour faire un bilan sur la modulation

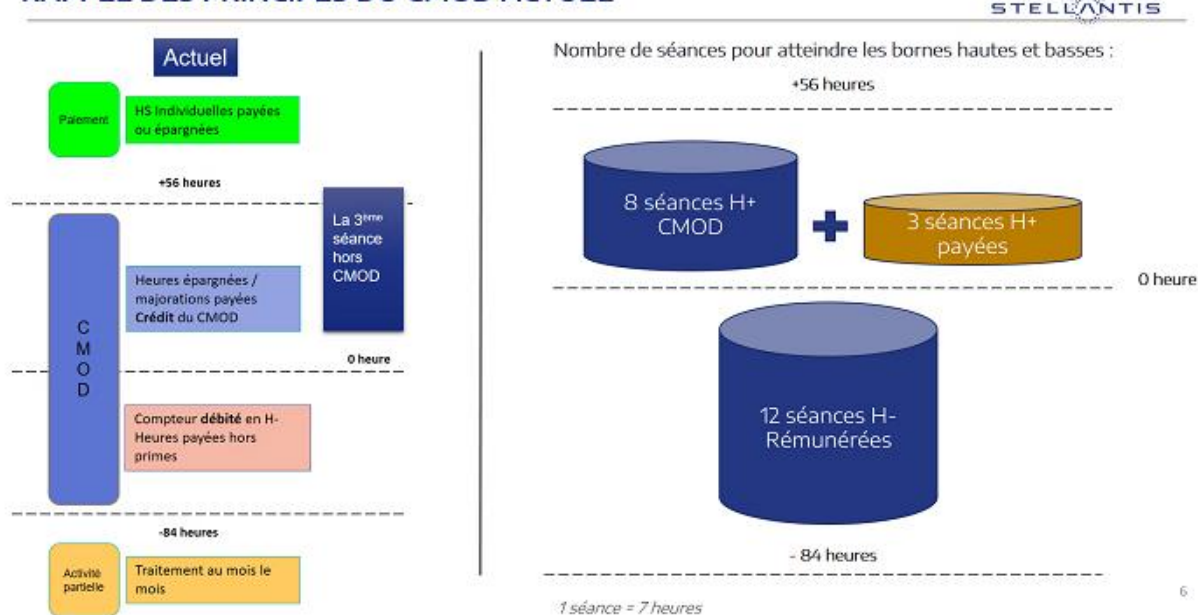
La CFDT fait 2 constats :

- SUR LE FOND : UN SYSTEME PROTECTEUR** au vu des chiffres : 51% des salariés avaient un compteur négatif en 2018 et 49% en 2019. L'année 2020 est particulière avec une suspension du dispositif, remplacé par l'accord solidaire. C'est un point positif, car les salariés qui ont subi une sous-activité, ont maintenu leur salaire malgré les annulations de séances. Cette protection a concerné la moitié des salariés des 13 sites de production.
- SUR LA FORME : UN SYSTEME INADAPTE** sur les sites en surchauffe, en suractivité. Le dispositif ne reconnaît pas suffisamment et ne valorise pas l'engagement de salariés qui enchaînent les séances. Plusieurs sites ont d'ailleurs fait évoluer le système par des accords locaux. Le système est également dévoyé : pour rappel la modulation est un levier de compétitivité pour amortir l'activité cyclique de l'industrie automobile et non pour pallier les pannes, les manques d'investissements, les problèmes organisationnels. Cette utilisation abusive du système provoque des H+ en CMOD à répétition provoquant une fatigue physique et psychologique des salariés, accentuée par une valorisation financière insuffisante.

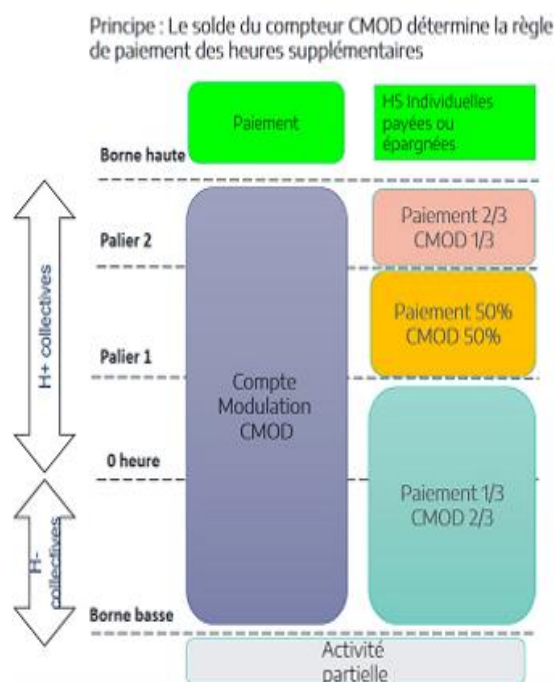
**CONCLUSION :** Pour la CFDT il est important de travailler sur LA FORME. Si la modulation évolue, elle doit se faire de façon mieux cadrée et surtout apporter une meilleure rémunération des heures effectuées.

## SITUATION ACTUELLE

### RAPPEL DES PRINCIPES DU CMOD ACTUEL



## Proposition de la direction



- Les périodes de sous activité doivent rester compensées pour les salariés, dans le tunnel de modulation.
- Chaque séance supplémentaire doit faire l'objet d'une rémunération, quelle que soit sa durée.
- Le principe de paiement des séances supplémentaires doit être garanti quel que soit le niveau de CMOD : positif ou négatif.
- Anticiper au maximum les dépassements du tunnel de modulation et limiter le recours à l'activité partielle
- Prendre en considération l'effort collectif en cas de sur activité sur une longue durée en améliorant la rémunération.
- Des compteurs CMOD pluriannuels : permettre au salarié une protection de sa rémunération sur la durée.
- Une prise en compte des compteurs CMOD existants au jour de la mise en place du dispositif.

### POINT DE VUE CFDT

Nous notons avec satisfaction que la direction accepte de venir sur le système progressif demandé par la CFDT.

Mais pour la CFDT nous en attendons plus. Voici nos revendications :

- Le paiement à 50% dès la première heure si le compteur est positif
- Une revalorisation de la prime de prévenance tardive forte, passant de 14€ à 30€ pour éviter l'abus d'une utilisation dernière minute et l'impact sur la vie personnelle.
- Rester sur les mêmes bornes +56h BORNE HAUTE et – 84h BORNE BASSE
- Un recadrage des séances cumulées avec la prise en compte de la fatigue et de la vie de famille des salariés
  - Progressivité de la rémunération quand le compteur est positif
  - Prime d'enchaînement de séances quand le compteur est négatif.
- Prioriser le volontariat dès qu'il est possible.
- Privilégier les redimensionnements d'équipes quand c'est possible au lieu d'abuser du CMOD

