



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Valeo

Les vaccins de l'état* nous protègent ... pour combien de temps?

*APLD, impôts sur production, CICE, etc etc

Une négociation s'est ouverte avec la direction du groupe à la demande de **l'ensemble des organisations syndicales** (chaque syndicat cherchera à en revendiquer l'initiative ...) pour continuer l'indemnisation du chômage partiel (APLD) à **80% du salaire brut sur l'année 2022**. (la loi prévoit 70%) étant donné la conjoncture difficile liée aux difficultés d'approvisionnements de composants électroniques.

Par ailleurs, à la CFDT nous avons remonté à la direction que **le paiement à 80 % du salaire brut n'était pas toujours effectivement répercuté sur les fiches de paye** : la direction doit regarder le point et nous rendre réponse. Nous nous réservons l'opportunité en cas de réponse insatisfaisante d'agir en justice.

Se targuer d'être le sauveur des emplois chez Valeo, en ayant signé l'accord de compétitivité, nous semble bien prétentieux ou crédule. Seul, les piqûres de subventions ou crédits en tout genre de l'état en faveur de Valeo sont les raisons pour lesquelles les directions n'utilisent pas le levier "plan social". D'ailleurs, rien n'empêche aux directions de faire des plans de départ volontaire... Aussi vous pourrez vérifier **la baisse des effectifs sur vos sites** même sans dispositif particulier ... (démissions nombreuses, baisse intérim, licenciement individuel...)

Quant à la prime de progrès qui ne déclenche pas ou peu suite à la modification du critère (Marge opérationnelle par rapport à l'année précédente tjrs compétitivité ...) , il ne faut pas s'attendre à des miracles d'autant que la direction a réaffirmé **que 2 jours de chômage/mois ne permettait pas de toucher la prime...**

La réalité de la signature de ce plan de compétitivité par FO et CGC-CFE est bien plus concrète pour les salariés notamment les moins aisés ...

- ❖ **Pas d'augmentation des salaires** en 2021 et certainement en 2022 (la France doit faire 70% de la marge opérationnelle du groupe pour qu'une négociation salariale puisse s'ouvrir ... % jamais atteint).
- ❖ **Pas de prime d'intéressement** en 2021 et certainement en 2022 aussi (la France doit faire 80% de la marge du groupe)
- ❖ **Baisse des budgets des CSE** et donc des activités sociales pour les salariés
- ❖ Baisse des congés sur certains sites
- ❖ Baisse de la prime de médaille du travail
- ❖ Baisse des primes de départ à la retraite
- ❖ **Suppression des contrats par équipe** qui fait que les salariés peuvent changer d'équipe facilement et s'ils **refusent ils sont licenciés** (accord signé de façon définitive ...)
- ❖ suppression abondamment sur PEG et PERCO en 2021 et 2022.

Rappel ... Dividende versé au x actionnaires de Valeo en hausse de 50% en 2021!!!...

Certains sites non pas eu de solutions apportés **sur la charge de travail et leurs avenir à moyen termes** (Laval, Amiens,...) et ce plan nous est apparu **très déséquilibré en faveur des cadres et hauts dirigeants dégradant un peu plus les bas salaires et leurs pouvoirs d'achats... combien de salariés rattrapés par le smic !!?**

Fort de ce constat et pour rester cohérent avec **notre non signature de l'accord de compétitivité** nous laissons FO et CGC (qui même avant la réunion de négociation avaient préparé leurs affichages avec leurs intentions de signatures ...) signer cette prolongation de l'APLD, et nous confirmons ainsi notre décision nous ayant amené à **ne pas signer l'accord de compétitivité groupe France en 2020.**