



# Le profit capitaliste nuit gravement à notre santé et à nos vies

## Réunion CSE extra vendredi 28 février concernant l'épidémie de coronavirus Covid 19.

Ce coronavirus provoque un taux de mortalité entre 20 et 30 pour 1000 infectés, contre 3 pour 1000 pour une grippe classique... et ce virus peut aussi muter rapidement pour devenir plus virulent et dangereux... ou moins.

La période d'incubation semble être d'une à deux semaines, période pendant laquelle, si on est infecté, on peut être contagieux sans même encore avoir présenté les premiers signes de la maladie. Lors de cette réunion de CSE extra, la direction a annoncé avoir renvoyé chez eux deux salariés ayant été en contact avec des personnes revenues de régions où des cas de Covid 19 sont déclarés.

Depuis, d'autres camarades de travail auraient été renvoyés, mais la direction ne communique pas sur le sujet dans les ateliers. Pourtant, on est tous concernés !

Il serait humainement logique et justifié que tous les salariés qui sont allés dans des zones à risques ou qui présentent des signes de maladie puissent le déclarer et rester chez eux... en étant certains de conserver leur salaire.

**Alors, il est non seulement nécessaire que la direction encourage les salariés à déclarer leur situation, qu'elle assure un suivi médical avec ceux qu'elle a renvoyés chez eux et communique en temps réel à l'ensemble des salariés de l'usine.**

**Mais aussi, il faut surtout qu'elle garantisse les pertes de salaire pour tous ceux amenés à être confinés ou à se soigner : intéressement et 13<sup>ème</sup> mois intégral pour tous... et complément de salaire pour ceux qui ont moins d'un an d'ancienneté, dont les 1 300 salariés en CDD dans l'usine, car dans ces cas-là, on ne touche que les 50% de la sécurité sociale.**

## La direction utilise le temps de développement pour qu'on paie nous-même les arrêts de production !

« Le temps de développement », et les 5 minutes de travail quotidien gratuit pour bénéficier toutes les deux semaines de 50 minutes d'arrêt des lignes ont été instaurés suite à la grève de 2011 pour l'obtention du 13<sup>ème</sup> mois.

La grève qui a duré deux semaines et le rapport de force de l'époque face à la direction l'a obligée à négocier une prime de 13<sup>ème</sup> mois, mais il n'a pas été suffisant pour lui imposer un vrai 13<sup>ème</sup> mois, complet pour tous, intérimaires compris, sans contreparties, sans impact à la baisse en cas d'arrêts pour maladie dans l'année...

... Et la direction a manœuvré avec la complicité de quelques responsables syndicaux pour essayer de récupérer un peu d'une main ce qu'elle était obligée de donner de l'autre.

Depuis, on travaille 5 minutes gratuitement tous les jours, qu'on récupère dans l'usine au rythme de 50 minutes tous les 15 jours... **et tous ceux qui en profitent pour souffler et en faire le moins possible ont bien raison !**

En 2018 et 2019, la direction a commencé par supprimer régulièrement les 50 minutes « de développement » ... sous prétexte de « rattraper du retard », d'éviter l'overtime et les samedis et dimanches de nuit travaillés. On sait tous que cela n'a pas évité le travail supplémentaire !

La direction a accumulé ainsi plus ou moins 7H en fonction des équipes... du travail qu'on a effectué, mais qui n'a pas été payé ni récupéré en temps de « développement ».

En ce moment, la direction a décidé d'utiliser de nouveau les 5 minutes de travail gratuit en fin de poste... et les 7 heures qu'elle nous doit, pour qu'on paie nous-mêmes les arrêts de production.



**Et comme la soupe est bonne et gratuite, la direction s'en sert une louche plusieurs fois par semaine.**

La direction en profite car c'est rentable quand ce sont les salariés qui paient eux-mêmes les temps de pannes, les retards de livraison de pièces et les temps d'arrêts de production.

**Mais elle en profite aussi pour préparer le terrain, nos esprits, pour nous renvoyer à l'avenir chez nous en cas de problèmes de production, sans nous payer... et nous faire venir le samedi ou le dimanche sans majoration.**

C'est ce qui se passait ici avant 2009, c'est ce qui se passe depuis des années chez PSA ou chez Renault, et c'est ce que les travailleurs de Toyota ont interdit à la direction grâce à la grève de 2009 pour le paiement à 100 % en cas de chômage partiel et au rapport de force suite à la grève de 2011 pour le 13<sup>ème</sup> mois.

Depuis 2017 et la signature par tous les syndicats sauf la CGT de l'accord de modulation du temps de travail, la direction a fait sauter toutes les protections légales qui l'empêchaient de nous renvoyer chez nous sans nous payer, sans déclencher une procédure de chômage partiel avec les niveaux de garanties salariales maximales pour les travailleurs.

Avec le lancement du nouveau véhicule, nul doute qu'il y aura de nombreux arrêts... que la direction voudra nous faire payer comme avant 2009.

Ce n'est pas une fatalité, on peut s'y opposer.

Non seulement, Toyota a largement les moyens financiers de garantir nos salaires en cas d'arrêt de production : avec les seuls 6,2 milliards de bénéfices en 3 mois (octobre à décembre 2019), si tous les salaires de l'usine étaient doublés pendant 1 an, il resterait encore 6,1 milliards d'euros aux actionnaires !

Mais aussi, c'est à notre portée de refuser collectivement, comme en 2009 ou en 2011, un nouveau recul en préparation, de ne pas être considérés comme des bouche-trous, d'imposer à Toyota le paiement à 100% dans le cadre du chômage partiel en cas d'arrêts de production, et de jeter à la poubelle les reculs imposés aujourd'hui par la modulation du temps de travail.

## **Salaires et primes chez PSA.**

La semaine dernière, le patron de PSA s'est vanté de verser prochainement une prime d'intéressement de 4100 euros brut à l'ensemble des salariés du groupe.

En réalité, cette prime ne sera que de 3 164 euros net pour 100 % de présence sur l'année, complétée de 600 euros de « prime Macron ».

Et l'augmentation générale des salaires sera de + 1,6% : +21 euros net pour un salaire de 1300 euros net et + 27 euros pour un salaire de 1700 euros net.

Cela reste extrêmement faible quand on sait qu'en 2019, le travail des salariés de PSA a produit 3,58 milliards d'euros de bénéfices... et que les actionnaires du groupe se sont accordé une augmentation de 58% des dividendes !

Pour rappel : Toyota a annoncé plus de 16 milliards d'euros de bénéfice en seulement 9 mois (avril à décembre 2019)... et qu'ici, l'augmentation générale n'a été que de 0,8%... sans prime Macron. Ce qui fait que Toyota pourrait largement être au même niveau d'augmentation et de prime que PSA !

## **Jeudi 5 mars**

L'Union Départementale CGT du Nord appelle à la grève et aux manifestations contre le projet de casse des retraites et le passage en force du gouvernement au parlement avec l'article 49-3.

**Manifestations : Valenciennes 10H Place d'Armes**

**Lille 14H30 Porte de Paris**

La CGT Toyota se joint à ces appels

### **Pour contacter la CGT :**

Eric PECQUEUR 06 29 36 87 40 (Ass. Eq. Bleue)  
Bruno LECLERCQ 06 18 44 91 11 (Ass. Eq. Jaune)  
J. Christophe BAILLEUL 06 20 62 50 83 (Presses Eq. Bleue)  
Daniel RAQUET 06 03 40 05 48 (Ass. Eq. Bleue)

Edith WEISSHAUPT 06 68 36 14 71 (Peinture Eq. Bleue)  
Guillaume VASSEUR 06 73 35 84 14 (Ass. Eq. Bleue)  
Catherine ZAKRZEWSKI 06 88 23 11 73 (Ass. Eq. verte)  
Sylvain NIGUET 06 77 26 47 05 (Peinture Eq. Jaune)

**Ainsi que tous les militants de la CGT connus dans les ateliers**

**ou par mail : [cgt.toyota@live.fr](mailto:cgt.toyota@live.fr)**



**La CGT Toyota Onnaing**

**Et notre site : [www.cgttoyota.fr](http://www.cgttoyota.fr)**