

# EXTERNALISATIONS : LA CFDT ASSIGNE PSA EN JUSTICE



Le drame de PSA est d'avoir traversé une crise d'une ampleur exceptionnelle avec des dirigeants qui ne l'étaient pas vraiment. A chaque fois, on nous a assuré d'avoir trouvé l'homme providentiel et que la reprise était pour demain. Mais à chaque fois, ce sont les salariés et l'emploi qui ont trinqué.

## Des plans qui se succèdent

Ainsi, nous avons eu droit au **CAP 2010** et au PREC de Christian Streiff. Le groupe prévoyait de lancer 53 nouveaux modèles d'ici à 2010. Ensuite le fameux **coup d'avance** de Philippe Varin qui peut mettre à son actif 2 PSE, la fermeture d'Aulnay et le NCS avec des contreparties en matière d'emplois et d'activités bien insuffisantes au regard des efforts demandés aux salariés. Ce que notre ancien PDG ne s'est pas appliqué. Lui bénéficie d'une retraite chapeau de près de 300 000 euros par an. Aujourd'hui, notre sauveur est Carlos Tavares avec le plan « **Back in the race** » dans lequel **le cash est roi**. La priorité est la réduction des coûts salariaux. Nous entrons dans l'ère de la vente à la découpe des actifs du groupe, de la sous-traitance, de l'externalisation et des délocalisations de nos activités vers les pays low-cost. **Les salariés ne sont pas des Kleenex jetables. PSA est un acteur majeur pour la filière automobile et la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise ne peut pas être qu'une simple vitrine de communication.**

## Le groupe doit respecter les règles établies



La CFDT est prête à accompagner les initiatives permettant d'améliorer la compétitivité de l'entreprise, mais elle ne le fera pas à m'importe quel prix et surtout pas en renonçant aux droits des salariés.

### Notre désaccord porte sur les points suivants :

La CFDT considère que les services de support local au poste, de fabrication et mise au point des lignes de ferrage, de pilotage opérationnel et maintenance des moyens d'essais, de roulage et analyse, ne sont pas des entités économiques autonomes au sens de l'article L1224-1 du code du travail, et conteste, par voie de conséquence, les transferts envisagés.

La CFDT considère également que ces externalisations constituent des restructurations au sens de l'accord de GPEC intitulé « Nouveau Contrat Social », ce qui doit amener la direction à respecter les stipulations conventionnelles qui y figurent (tout départ externe ne pouvant être validé que sur la base du volontariat des salariés).

**Par ces motifs, la CFDT a assigné PSA en Justice.**

## Externalisations : PSA peut-il brader son capital Humain ?

**PSA va bientôt avoir les volumes d'un constructeur premium sans en avoir la rentabilité. La stratégie industrielle de TAVARES nous interpelle. Que restera-t-il dans l'entreprise après la grande braderie ?**

**Pour la CFDT, elle ne répond pas à la question de fond qui est celle de la taille critique et du choix d'un partenaire stratégique. Les salariés avec leur compétence, leur savoir-faire, surtout quand ils sont liés au produit, sont la principale richesse de l'entreprise. Ils sont indispensables au redressement et à la pérennité du groupe sur le long terme. La CFDT reste opposée aux transferts des salariés par l'article L1224-1 qui n'est pas gage d'un Dialogue Social de Qualité.**



## Etes-vous un pion sur l'Echiquier ?

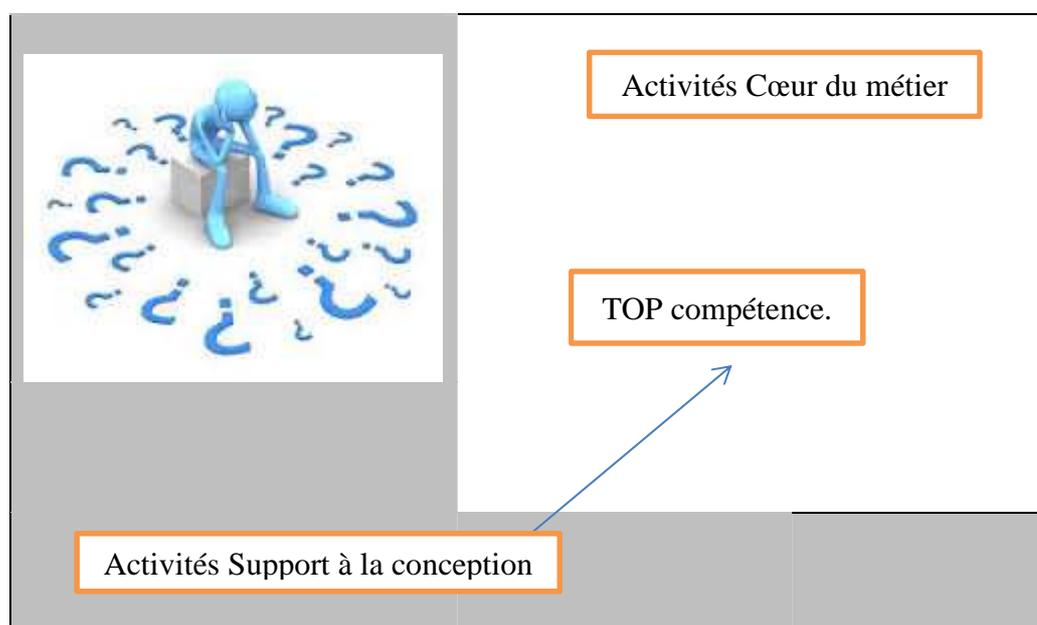
La matrice 9 cases a été déployée au sein de la DRD et a fait l'objet d'une présentation lors du CCE du 15 juillet 2015. Toutes les directions du groupe doivent maintenant mettre en œuvre ce système qui a pour objet d'identifier les activités Cœur de métier et les activités support.

Les activités Cœur de métier sont considérées comme stratégiques pour lesquelles la direction s'autorise des recrutements externes. En théorie, Top compétence devrait permettre aux salariés ayant déjà un bon profil d'intégrer ces activités.

Dans le cadre de la nouvelle politique de sous-traitance du groupe, les activités support (ex : à la conception pour la DRD) sont des activités non stratégiques et qui ont vocation à être sous-traitées ou externalisées (avec leur salarié) vers des entreprises dont c'est le cœur de métier.

**La question se pose alors pour toutes les autres fonctions support du groupe : Maintenance ? Logistique ? Fonctions d'appui ?.....**

### Principe simplifié de la matrice 9 cases DRD.



## Les salariés revendiquent de la Transparence

L'avenir d'un salarié dans le groupe dépend **désormais** de 2 paramètres :

1. **La situation du métier (sensible, équilibre, tension).**
2. **La situation de l'activité (cœur de métier ou support)**

Avec cette nouvelle donne, un salarié peut être sur un métier en Equilibre ou en Tension, mais s'il est rattaché à une activité Support, il pourrait être voué à l'externalisation.

**Pour la CFDT**, l'avenir des salariés se joue maintenant sur un "échiquier".

Etes-vous un pion que l'on peut sacrifier à l'intérêt commun ou une pièce maîtresse qu'il convient de préserver ?

**La ligne hiérarchique doit être en capacité de faire preuve de transparence et de vous informer de votre situation.**

**Pour la CFDT**, il n'est plus question que le salarié découvre qu'il est sur une fonction support, qu'il est externalisé et qu'il n'a que 3 ou 4 mois pour trouver une solution.

**Il ne faut pas confondre : Vitesse et Précipitation. Organiser les reconversions en interne ou en externe demande plus de temps.**

**Au-delà de l'entreprise c'est aussi l'enjeu de préserver les compétences et le capital humain dans la filière qui se joue.**

