



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

PSA en danger

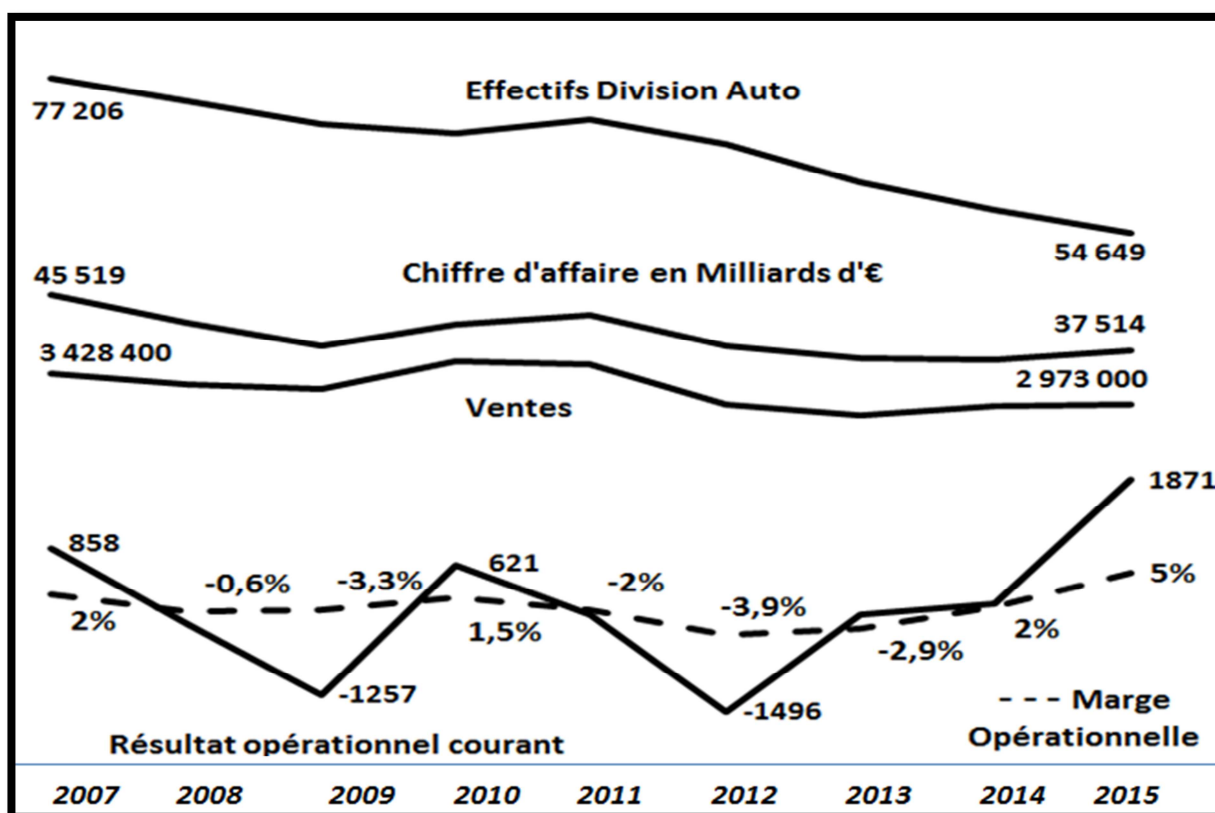
Peugeot Citroën Automobiles

Novembre 2016

Lors du CCE extra du 15 novembre 2016, la CFDT a exprimé ses vives inquiétudes sur l'avenir de PSA à moyen ou long terme. Depuis 2007, les plans de départ volontaire se succèdent sans interruption. Nos compétences s'en vont inexorablement et ce n'est pas en ayant au recours aux B.E.X que la transmission des savoirs ou la culture d'entreprise se transmet entre les générations.

La CFDT tire la sonnette d'alarme sur les risques de cette politique sur la qualité de nos produits et de ses répercussions sur nos clients.

Le groupe PSA a rétabli sa rentabilité mais à quel prix !



Les résultats opérationnels courants et les marges opérationnelles négatives de ces dernières années indiquent des coûts de production, de R&D et de frais généraux supérieurs au chiffre d'affaire généré par les ventes.

Une restructuration de la division automobile était inévitable.

A moyen et long terme, la stratégie de Carlos TAVARES interpelle la CFDT. PSA a fait le choix de privilégier la rentabilité au volume. Malheureusement, depuis plusieurs années, nous constatons une baisse des volumes et une érosion du chiffre d'affaire. L'activité se contracte et le groupe perd des parts de marché.

PSA reste un constructeur généraliste avec de faible volume, talonné par les constructeurs premium et distancé par les grands constructeurs multimarque frôlant les 10 millions de véhicules.

**Le syndicalisme de proposition
à l'écoute des ouvriers, employés, TAM et cadres.**



Baisse d'activité :

Le redressement spectaculaire de la rentabilité de la division automobile n'est pas le résultat d'une hausse de l'activité mais bel et bien de la mise en place d'une politique de rigueur qui s'est traduite dans tous les sites par :

- ⇒ **des compactages de lignes.**
- ⇒ **des baisses d'effectifs.**
- ⇒ **un développement massif à la sous-traitance.**

Cette stratégie ne répond pas à la question de fond qui reste celui du partenariat stratégique. Ce partenariat qui nous permettrait d'atteindre la taille critique nécessaire à un constructeur généraliste, de mutualiser les investissements et d'accélérer le développement à l'international.

PSA et DAEC :

Depuis 2007, les plans de départ volontaire se succèdent sans interruption. Nos compétences s'en vont inexorablement et ce n'est pas la classification des fonctions en tension qui freine le mouvement.

La baisse du ratio chiffre d'affaire/masse salariale ne peut être notre seule perspective. C'est une approche strictement économique sans aucune analyse sociale : pas d'anticipation sur la pyramide des âges donc à moyen ou long terme sur le maintien et transfert des compétences. La CFDT a enfin obtenu une de ses revendications, lors de l'observatoire des métiers, pour que chaque collaborateur ait l'information en temps réel de la classification de son métier (sensible, équilibre et tension). Cette information sera disponible courant 2017.

La position dogmatique de la direction : le cout du personnel interne

Où sont pris en compte les couts exorbitants de la prestation extérieure et de la sous-traitance ???

- formation du BEX à qui il faut tout apprendre. En plus, le BEX ne reste pas longtemps en poste, il est souvent remplacé par un autre BEX à qui il faut encore lui apprendre le métier. Que de NVA.....
- multiples A/R des cahiers des charges avec des sociétés qui n'ont pas la même culture d'entreprise

La mise en concurrence des salariés PSA a déjà débuté sans que véritablement personne n'en prenne la mesure : la sous-traitance via la prestation ou BEX. **Une étrange similitude avec les pratiques d'un autre constructeur : RENAULT....sauf que ce dernier revient en arrière, avec une grande difficulté pour retrouver des compétences dans des métiers qu'il n'a plus !**

Une stratégie ILLISIBLE :

Une situation très préoccupante => **nos principaux marchés en net recul** (chiffres à fin septembre) :

- EUROPE : marché en nette hausse (+8.2%), part de marché de PSA **en baisse en dessous des 11%**
- DASI : marché en très nette hausse (+12.3%), part de marché de PSA **en baisse, proche des 2% !**

Des remises (frais commerciaux) qui continuent en **totale incohérence** avec la stratégie **premium** et le « **pricing power** ».

Un des objectifs de Push To Pass est la qualité avant tout (être dans le top 3 en 2018 et viser la place de n°1 en 2021....) Comment peut-on réaliser cet objectif ? Les lancements de nos derniers véhicules sont laborieux.

Quelle est la réponse à cela ?

- Un investissement en R&D en net retrait par rapport aux autres constructeurs (8 % du CA c'est-à-dire 2,900 M€ d'investissement alors que les tous autres constructeurs sont autour de 10 %)

En misant sur la frugalité, PSA se distinguerait des autres acteurs. Sur quoi cela repose-t-il ? Plus de partenariats ? Plus d'efficacité ? Ou moins d'audace ? Avec toutes les nouvelles technologies qui doivent être présentes dans nos véhicules de demain, ce n'est pas tenable à long terme de rester à un niveau d'investissement aussi bas !

- Une baisse continue des effectifs : -5% minimum par an avec une perte de culture d'entreprise

La CFDT est très inquiète et se demande si les résultats 2016, seront bons ? Car les vents sont plutôt contraires !

La CFDT demande une stratégie claire et de long terme.

Stratégie basée sur l'investissement et sur les forces vives de PSA : les femmes et les hommes qui la composent.

Faites nous part de vos réactions, avis sur le **Blog CFDT Vélizy** à l'adresse :

<http://cfdt-psa-velizy.eklablog.fr/>

