

Le Métallo

Journal de la CGT du Groupe PSA

Décembre 2012

Le plan B de la CGT

Plan Varin : Socialement inacceptable

Le plan Varin est inacceptable socialement :

- Il menace des centaines de familles de salariés PSA, d'intérimaires, de prestataires.
- Il aurait des répercussions importantes dans la sous-traitance et dans les bassins d'emplois, surtout à Rennes et Aulnay.
- Il se traduirait par un nouvel alourdissement des charges de travail pour les salariés restants.

Plan Varin : Economiquement dangereux

Le rapport SECAFI montre que non seulement le plan Varin ne résout pas les problèmes de stratégie de PSA mais qu'en plus il est dangereux pour l'avenir :

- La fermeture d'Aulnay plomberait les comptes jusqu'en 2017.
- La réduction de l'outil de production ne permettrait pas de faire face en cas de rebond des ventes.
- Les coupes sombres dans l'effectif de R&D réduiraient gravement les capacités d'innovation du groupe et compromettraient son avenir.

Alternative indispensable

Le plan Varin apparaît donc comme un plan seulement dicté par des considérations financières immédiates. Il vise à donner satisfaction aux actionnaires et aux agences de notation, sans perspectives sérieuses pour l'avenir.

Une alternative au plan de casse de M. Varin est un enjeu pour toute la filière automobile.

Un plan B validé

En s'appuyant sur des préconisations validées par l'expertise SECAFI, la CGT présente un plan B en 3 volets :

- 1) Un volet financier
- 2) Un volet industriel
- 3) Un volet social

Ce Métallo vous en présente les grandes lignes. N'hésitez pas à nous faire part de vos réactions et propositions.

Quelle démarche ?

La CGT demande rendez-vous à la famille Peugeot et au gouvernement afin d'exposer son plan B.

Mais pour que ces démarches puissent aboutir nous avons besoin du soutien des salariés et de la poursuite de la mobilisation.

Les dates à retenir

11 décembre : Réunion extra du CCE

La loi prévoit que, dès que le CCE a donné son avis (même si celui-ci est négatif), la direction peut engager son plan social.

Le 11 décembre, les élus CGT refuseront donc de donner un avis pour permettre la poursuite des négociations et la consultation des CHSCT.

12 décembre : remise des pétitions

Le 12 décembre, au pôle tertiaire de Poissy, la CGT remettra à la direction les 12 000 premières pétitions signées par les salariés du groupe.

Ensemble, construisons notre avenir !

Plan B, volet financier

1,5 milliard d'apport de capital

Situation financière tendue les 5 raisons

- 1) L'effondrement des ventes de voitures en Europe, résultat des politiques d'austérité menées par les gouvernements sous l'égide de Bruxelles.
- 2) L'arrêt des exportations vers l'Iran pour des raisons politiques.
- 3) Le rythme de la globalisation choisi par M. Varin (usines en Chine, Russie, Brésil) dont le financement n'est pas compatible avec le rétrécissement des marges dégagées en Europe.
- 4) Les rachats d'actions et dividendes qui ont coûté 6 milliards € en 12 ans.
- 5) Le rôle de prédateur des agences de notation qui veulent profiter de la situation pour enrichir les banquiers.

Une partie des causes de la situation de PSA est donc liée à la politique menée par la famille Peugeot et les hommes qu'elle a nommé à la tête de l'entreprise.

Une partie des causes est liée à des facteurs externes, (politiques d'austérité menées en Europe), qui demandent des réponses politiques et macroéconomiques qui dépassent le cadre de PSA.

Rapport SECAFI

Le rapport SECAFI considère que la restructuration nécessaire chez PSA est une restructuration **financière**.

Il envisage une palette de solutions : augmentation de capital, adossement à l'Etat (prise de participation), approfondissement de l'Alliance (augmentation de la part de GM dans le capital), vente d'une partie du groupe (à l'image de ce qui a été fait avec la vente de GEFCO)...

Proposition CGT

Après avoir examiné ces différentes solutions, la CGT préconise une augmentation de capital de 1,5 milliard €, financée par la famille Peugeot et ses sociétés financières FFP et Peugeot Frères.

C'est juste !

Depuis 1999, la CGT dénonce le pillage de l'entreprise par la politique de dividendes et de rachat d'actions menée au détriment de l'emploi et du développement économique dans l'intérêt financier immédiat de la famille Peugeot.

Le rapport SARTORIUS et le rapport SECAFI ont confirmé la position de la CGT.

Il est juste qu'une partie des 6 milliards détournés soit aujourd'hui réinjectée dans l'entreprise pour garantir l'avenir des salariés.

C'est possible !

Les sociétés financières de la famille Peugeot (FFP et Peugeot Frères) ont placé les dividendes de PSA, dans une palanquée de sociétés : LISI, ZODIAC, LINEDATA, ORPEA, ONET, SEB, CHATEAU GUIRAUD, IPSOS, Immobilière DASSAULT, SANEF, DKSH Suisse...

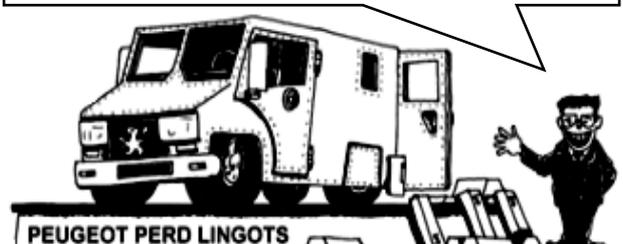
Aujourd'hui rien n'empêche la famille Peugeot de revendre ses participations pour restituer l'argent au groupe PSA au lieu de cacher des lingots d'or dans leur salle de bain !

C'est efficace !

Cet apport de capital permettra

- De réaliser les projets de développement et d'avenir, qui sont aujourd'hui suspendus : boîte de vitesse DCT, hybride rechargeable, etc...
- De relancer les projets de véhicules qui ont été retardés ou abandonnés et de maintenir un niveau de R&D suffisant pour préparer l'avenir.
- De gérer de façon convenable le volet social de la phase transitoire jusqu'à 2016, date où l'alliance avec GM commencera à produire ses résultats.

**UN NOUVEAU VÉHICULE :
LE PEUGEOT "PERD LINGOTS" !**



Plan B, volet industriel : **Le scénario 10**

Dans les documents officiels soumis au CCE, la direction PSA a présenté 9 scénarii, (fermeture de Trnava, fermeture de Poissy de Madrid, ou de Mulhouse ...) pour conclure que le scénario 9 (fermeture d'Aulnay) était le plus approprié.

Ces scénarii visent à enfermer le débat dans le cadre de la production de véhicules du segment B, avec une comparaison des écarts vis-à-vis d'un scénario de référence (situation idéale pour la direction

PSA), basé sur un taux d'utilisation moyen des équipements de 115 %, c'est-à-dire avec un recours massif au travail de nuit et du week-end.

L'application de ce scénario 9 amènerait à ce qu'à l'horizon 2016/2018 certaines usines soient surchargées (Vigo, Sochaux, Trnava) tandis que d'autres seraient soit fermées (Aulnay) soit en sous-charge (Mulhouse).

(production indiquée en milliers de véhicules)

Usines	Production 2012	modèles 2012	Scénario 9 PSA Production 2016/2018 Info CCE du 25/10/12	Modèles scénario 9	Capacité 2 équipes	% sur 2 équipes
AULNAY	119	C3	0	confidentiel	160	
MADRID	76	207+	75		137	55%
MANGUALDE	44	Berlingo, Partner	60		46	130%
MULHOUSE	221	C4, DS4 / 206+,208	190		301	63%
POISSY	263	C3, DS3 / 208	300		293	102%
RENNES	131	C5, 508	170		162	105%
SOCHAUX	317	308 / 3008, 5008, DS5	450		351	128%
TRNAVA	212	C3-Picasso, 208	300		195	154%
VIGO	295	Berlingo, Partner, 301, C-Ellysée / C4-Picasso	540		390	138%
Total	1678		2085		1875	111%

Répartition des productions

La CGT a demandé à SECAFI l'étude d'un scénario 10 permettant la répartition des productions entre les sites, y compris Aulnay, en

utilisant la souplesse du site de Mulhouse qui produit à la fois des véhicules de segment B et de segment C.



Usines	Production 2012	Scénario 10	Modèles scénario 10	Capacité 2 équipes	% sur 2 équipes
AULNAY	119	155	Confidentiel	160	97%
MADRID	76	75		137	55%
MANGUALDE	44	60		46	130%
MULHOUSE	221	250		301	83%
POISSY	263	290		293	99%
RENNES	131	170		162	105%
SOCHAUX	317	350		351	100%
TRNAVA	212	195		195	100%
VIGO	295	540		390	138%
Total	1678	2085		1875	102%

*l'équilibrage est assuré par le transfert de productions des sites les plus chargés (Trnava, Sochaux) vers les sites les moins chargés (Aulnay, Mulhouse). Un transfert depuis les sites de Vigo/ Mangualde demandant des investissements lourds n'a pas été retenu.

L'étude conclut à la faisabilité de ce scénario 10.

Il nécessite un niveau d'investissement limité : 77 millions € (notamment pour moderniser l'atelier de peinture d'Aulnay) et 20 millions de frais transitoires soit 97 millions d'euros, amortissables sur 7 ans à raison de 14 millions € par an. Si on y intègre le coût du transfert de caisses ferrées de Sochaux à Mulhouse (3 millions €/an), le coût global est de 17 millions €/an. A comparer aux 250 millions € de dépenses annoncées pour la fermeture d'Aulnay.

La fermeture d'Aulnay n'est donc ni inéluctable ni industriellement justifiée mais résulte d'un choix financier de sur-utilisation des capacités de production pour augmenter la rentabilité du capital.

La CGT propose une alternative : le scénario 10

Plan B, volet Social

Préretraite ou CDI pour tous

L'adoption du scénario 10 ne permet pas de solutionner tous les problèmes d'emplois. La CGT fait donc des propositions pour :

- ➔ Réduire le nombre de suppression d'emplois.
- ➔ Créer de nouveaux emplois.
- ➔ Sécuriser les transitions professionnelles et les fins de carrière.

Réduire le nombre de suppression d'emplois

- SECAFI pointe un chevauchement anormal avec la GPEC 2012, et estime que les chiffres du plan VARIN doivent être corrigés à la baisse d'au moins 915 suppressions d'emplois.
- Par ailleurs, SECAFI chiffre à 555 le nombre d'emplois supplémentaires à maintenir à Rennes
 - ✓ 360 postes de production qui seront nécessaires en 2016 pour le renouvellement C5. SECAFI fait des propositions de modalités transitoires pour le maintien de ces postes (APLD, réduction du temps de travail).
 - ✓ 195 postes pour l'extension d'un pôle de développement d'activités d'emboutissage.
- Une partie de l'apport de capital demandé dans le volet financier du plan B doit permettre de réaliser certains projets gelés ou abandonnés. Le nombre et la localisation des emplois ainsi maintenus ou créés dépendront des projets retenus.
- Enfin, la CGT souligne la nécessité de postes supplémentaires, notamment en production, pour améliorer les conditions de travail.

Créer de nouveaux emplois

La CGT y est favorable, mais force est de constater qu'en l'état actuel les hypothèses avancées par la Direction PSA sont « de bric et de broc » sans aucun projet industriel structurant.

Il est nécessaire qu'en échange des aides et subventions dont elles bénéficient pour leur implantation, les entreprises s'engagent tant sur la reprise des salariés PSA, dans leur diversité d'âge, de sexe, de niveau de formation ... mais aussi sur le maintien de ces emplois dans la durée.

Les représentants des salariés doivent pouvoir participer aux réunions organisées avec ou sous l'égide des pouvoirs publics et des administrations.

Sécuriser les transitions professionnelles

Le principe CGT pour sécuriser les transitions professionnelles est : « **Un CDI pour un CDI** ».

- Le salarié réalise sa formation et sa période d'essai chez le nouvel employeur, en gardant son contrat PSA, avec une convention de détachement temporaire.
- Au cas où cet essai est concluant la rupture du CDI PSA intervient avec la signature du CDI chez le nouvel employeur.
- Une allocation temporaire dégressive permet de couvrir l'écart de salaire.
- Le salarié dispose d'un droit de retour au cas où le nouvel employeur ne maintiendrait pas l'emploi après la période de subventionnement.

Pour garantir ce dispositif à Aulnay, il est nécessaire, en tout état de cause, de maintenir la production C3 jusqu'à ce que l'ensemble des entreprises candidates soient installées et que tous les salariés qui souhaitent un reclassement sur place aient pu en bénéficier.

Sécuriser les fins de carrières

A titre d'exemple, sur les sites les plus impactés d'Aulnay et de Rennes, près de 1800 salariés ont 55 ans et plus. La plupart d'entre eux sont sans diplôme et ont subi la pénibilité du travail qui entraîne des restrictions d'emplois et une espérance de vie réduite. Un reclassement est illusoire. Une préretraite est méritée et nécessaire.

A ce jour, la proposition de la direction PSA de départ en congé de reclassement 24 ou 30 mois avant la date d'acquisition du droit à la retraite à taux plein est très insuffisante, car elle laisserait de nombreux salariés seniors sur le carreau qui se retrouveraient à terme, au RSA.

La CGT propose et revendique un système de préretraite-pénibilité à partir de 55 ans.

La CGT demande une négociation tripartite (Direction / syndicats / pouvoirs publics) pour établir les modalités de cette préretraite et son financement.