



FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE

9 rue Baudoin – 75013 PARIS

tél. 01 53 94 54 00 - fax. 01 45 83 78 87

www.fo-metaux.org - contact@fo-metaux.fr

PRESSE - INFORMATION

CCE PSA Peugeot Citroën Mardi 11 décembre 2012

Une réunion du Comité Central d'entreprise de PSA Peugeot Citroën se tient aujourd'hui à Paris.

Le plan de restructuration de la Direction est à l'ordre du jour.

FO estime qu'il n'est pas recevable en l'état, qu'il est à revoir.

Les représentants FO n'admettent pas que les salariés constituent, une fois de plus, la principale variable d'ajustement consécutive aux erreurs de stratégies accumulées au fil des années.

FO porte un avis défavorable à l'égard du plan, comme exprimé dans la déclaration FO - CFE-CGC - CFTC - GSEA, lue ce matin en Comité Central d'entreprise et communiquée ci-dessous.

Paris, le 11 décembre 2012

Contact :

Jean-Yves SABOT, Secrétaire Fédéral, 06 82 66 64 63

Christian LAFAYE, Délégué Syndical Central PSA Peugeot Citroën, 06 08 21 82 00



CCE du 11 Décembre 2012

Au CCE du 25 juillet 2012, les membres ont décidé à l'unanimité une expertise contradictoire de la situation du groupe. Nous nous sommes donnés le temps de l'analyse. Les conclusions de SECAFI mettent en évidence :

Sur l'axe financier :

- La situation de l'entreprise est préoccupante,
- Sans action majeure, l'avenir du groupe peut être mis en cause et la situation nécessite une restructuration,
- La situation de PSA s'est dégradée depuis le 25 juillet.

Sur la stratégie :

- PSA selon SECAFI a trop tardé et s'est développé trop timidement à l'international,
- Les gammes PSA selon SECAFI présentent un fort recouvrement entre AP et AC en terme de segment /prix,
- Des erreurs graves ont été commises et les salariés ne doivent pas en être les victimes.

Sur l'axe R&D :

- L'alliance avec GM est une condition du redressement du groupe en lui donnant la capacité à faire plus de projets,
- Le dimensionnement des effectifs de R&D est lié à la baisse des dépenses de l'entreprise.

Sur les sites industriels:

AULNAY

- Dans un contexte de surcapacité durable, Secafi confirme que le scénario d'arrêt de production à Aulnay est la moins mauvaise solution,
- La performance de ce site et les efforts continus du personnel ont été vains, renforçant le sentiment d'injustice exprimé par les salariés qui n'ont jamais démérité.

RENNES

- La baisse d'activité est conjoncturelle. L'arrêt de la PF3 est programmé mais l'affectation d'un nouveau projet autour de BVH2' offre des perspectives qui doivent amener à se poser la question du maintien de l'emploi, y compris en faisant revenir des activités dont le site s'était séparé.

Aspect social

Nous constatons des incertitudes sur les effectifs, les organisations cibles et le fonctionnement de l'entreprise à moyen terme (cohabitation PSE /PREC).

Dans cette situation, dont nous ne nions pas l'extrême gravité, les organisations syndicales CFE CGC, CFTC, FO et GSEA estiment pour autant que l'ampleur du plan proposé n'est pas recevable. Elles n'admettent pas que les salariés constituent une fois de plus la variable principale d'ajustement consécutive aux erreurs de stratégie accumulées au fil des années.

Ce plan est à revoir et les 4 organisations syndicales signataires de cette déclaration y apportent un avis défavorable.

Nous demandons que les négociations en cours sur le contenu du plan social soient complétées par des négociations visant à en réduire l'ampleur et l'impact, à savoir :

Sur le PSE

- Rallongement des phases de volontariat pour éviter les licenciements,
- Proposition ambitieuse de réduction et d'aménagement du temps de travail pour permettre à plus de salariés de garder leur emploi (partage du travail sur la base du volontariat),
- Création du centre d'outillage de RENNES pour favoriser les reconversions en interne et lancement dès à présent des formations de mise à niveau nécessaires,
- Pendant la phase de ré industrialisation, lancement par PSA d'un projet d'envergure de déconstruction de véhicules à Aulnay,
- Exclusion du PSE de Rennes des 45 postes « transférés » vers les centres de développement et équité de traitement quant aux conditions proposées pour les postes de structure,
- Mise en œuvre de solutions de portage pour les salariés qui pourraient être réintégrés à l'horizon 2016 avec l'arrivée de BVH2' et X8,
- Réaffectation d'activités d'emboutissage aujourd'hui externalisées à RENNES.
- ...

Sur le PREC

- Précision et définition des organisations R&D cibles pour permettre avec le potentiel existant de développer des projets ambitieux,
- Fonctionnement normal des mobilités internes dès à présent pour tous les sites,
- Extension des mesures senior et pénibilité en faveur de tous les sites du groupe.
- ...

Par ailleurs nous condamnons avec la plus grande fermeté la violence physique, morale, ainsi que les dégradations, les intimidations qui ne sont pas nos modes d'action pour obtenir de la Direction l'acceptation de nos revendications.

Les salariés ont le droit de savoir. Oui l'entreprise va mal, mais ses Organisations syndicales CFE CGC, CFTC, FO et GSEA ne cautionnent pas l'ampleur du plan et demandent un vrai travail pour en réduire les effets.

Ces points doivent s'ajouter à la négociation par étapes définies et cadrées sur l'ensemble du dispositif d'accompagnement lancée depuis le 25 octobre.

Ces négociations permettront de parvenir à la signature d'un accord cadre et à ses avenants au fur à mesure de leur aboutissement. Cette méthode assurera une double garantie pour les salariés, cet accord et ses avenants devant être validés par un vote majoritaire au CCE.

Par ailleurs ces négociations ne remplacent en aucun cas la consultation obligatoire des CHSCT. Nous serons extrêmement vigilants quant aux travaux qui seront engagés dans ce cadre, notamment au sujet de l'impact sur les organisations et les risques psychosociaux pouvant en découler. Les avis rendus par ces CHSCT éclaireront l'avis des CE et celui que nous serions amenés à donner lors du CCE 3.

Au-delà de la stratégie purement défensive mise en place actuellement, nous attendons de la direction un véritable plan offensif de reconquête afin de remettre le groupe et ses salariés sur la voie de la réussite dans la durée.