



Déclaration CGT

Au CE Extra du 24 mars

Concernant le rachat d'Opel-Vauxhall de PSA

Si PSA se félicite du rachat d'OPEL-Vauxhall c'est parce-que cela va peut-être permettre au groupe de devenir le deuxième constructeur automobile européen, mais la **CGT reste prudente et s'inquiète pour l'avenir des salariés du groupe**. Ceux-ci ne doivent pas faire les frais de cette fusion en supportant les coûts de cette acquisition.

En effet, la CGT, est convaincue qu'un tel rachat devrait se concrétiser par le développement de la recherche et des innovations avec des investissements conséquents pour notamment travailler sur les motorisations actuelles et futures. De plus, un groupe comme PSA doit être porteur d'avancées sociales avec des augmentations de salaire, l'amélioration des conditions de travail, la sécurisation des contrats de travail, ou encore la réduction du temps de travail, les 32 heures c'est la solution, parce que le groupe PSA en a les moyens financiers, c'est ce que nous appelons le PACK du « Bien être au travail » !

L'Etat présent dans le capital de PSA (à hauteur de 14%), doit prendre ses responsabilités pour que ce rachat soit facteur de progrès social et industriel pour l'ensemble des sites PSA et Opel.

Les craintes de la CGT :

Si nous nous appuyons sur des précédents. Historiquement, les rachats sont davantage basés sur une logique financière que sur le développement industriel. Trop souvent, ce sont les salariés qui payent les pots cassés de cette politique avec notamment les restructurations des services. C'est d'autant plus inquiétant que plus de 17 000 emplois ont été supprimés en 4 ans dans le groupe PSA. Aussi, la direction n'aura sans doute, aucun scrupule à tailler dans les effectifs et suivre sa logique de casse sociale comme avec la mise en place des plans « Back in the race » puis « Push to Pass » de Carlos Tavares, suivi des accords compétitivité NCS et NEC qui ne sont en rien une garantie des emplois. Depuis des années, les salariés subissent gel des salaires, dégradation des conditions de travail avec une aggravation des TMS et des RPS, aggravation de la flexibilité avec des ajustements permanents du calendrier de travail, perte des droits sociaux...

Les documents remis par la direction lors des instances précédentes, sont très évasifs et pour cause :

- Un brouillard total sur le nombre et « le type » de salariés par pays. Il serait bien plus intéressant d'avoir en plus le nombre et le type d'employés par fonction et par pays rassemblés dans le même tableau. Ainsi, on aurait des données plus adéquates pour anticiper les effets des restructurations futures en fonction des pays.
- Aucune donnée sur le taux d'utilisation des équipements dans les différents sites OPEL, ainsi que sur les volumes prévus.
- Synergies PSA et OPEL : gains nets sur R&D et capacité d'investissement 450 millions d'euros. Au total, ce sont donc 1 550 millions d'euros de synergies passées ou prévues dans le futur. Alors que les versements des dividendes et aux rachats d'actions PSA depuis 2005 jusqu'en 2017 représentent 2 204 millions d'euros. Une preuve de plus que ce sont les salariés qui paient la note alors que les actionnaires s'en mettent plein les poches.

- De manière générale, très peu de détails des économies possibles liées aux synergies de R&D et celles liées à la mutualisation des achats, des moyens de production dus à la mise en commun des plateformes.
- Les sites OPEL allemands vont renforcer l'ouverture du groupe vers l'Est. Cela signifie donc un impact sur les sous-traitants français car PSA aura l'opportunité de réduire ses coûts en logistique, ceci est un choix qui sera avant tout financier, d'où notre crainte sur les conséquences.
- PSA se pose en sauveur d'OPEL qui affichait 300 millions de pertes sur 2016, mais on est loin du chiffre alarmant et colossal de 15 milliards d'euros de perte depuis les années 2000 qu'ont dû subir les salariés de GM. La situation n'est donc sans doute pas si dramatique que cela chez Opel.
- Le volet social ne donne aucune garantie sur l'emploi, en effet ; il y a l'annonce de l'étendue de la mobilité dans le Groupe PSA sur le nouveau périmètre au sein des entités concernées, qui aura forcément un impact social non négligeable. Ainsi que les salariés des entités rachetées en Europe qui conserveraient leurs statuts, mais on ne parle pas des salariés PSA, salariés dont on ne garantit aucun impact social positif.
- De plus, PSA se désengage complètement à l'égard des salariés retraités d'Opel, qui seraient à la charge de GM Europe. Ce qui nous amène à quelques interrogations quant à leur suivi.

Au-delà des belles phrases dans ce document il manque un véritable plan industriel pour le groupe PSA-OPEL :

- On ne sait pas comment la production des véhicules sera faite ?
- Avec quels volumes ?
- Avec quels emplois ?
- Quel investissement ?

A titre d'exemple, ces 7 véhicules hybrides et ces 4 électriques, où seront-ils produits ? Sur quelle plateforme ?

Avec le peu de données présentées par la direction, qui se contente de fournir que des grandes lignes sans aucune garantie notamment sur le maintien de l'emploi, la CGT ne cache pas son inquiétude sur l'avenir de l'emploi chez PSA et tout particulièrement sur les sites France.

De plus, au vu des enjeux sur l'emploi, que ce soit dans le groupe mais aussi dans toute l'industrie automobile en Europe, la CGT a demandé une expertise indépendante pour permettre aux organisations syndicales d'avoir les réponses que la direction refuse de nous donner. Ce qui par ailleurs pose une véritable interrogation sur les intentions de la direction d'être dans une telle position. La CGT reste dans une vision de défendre l'intérêt des salariés avec le PACK du « Bien-être au Travail ». Cette demande a été refusée en majorité, qui ne dit mot consent, ce qui démontre que les organisations syndicales signataires du NEC cautionnent ce projet et les conséquences sociales négatives qui risquent d'en découler.