



Quel avenir pour notre filière et ses salariés ?

Février 2017

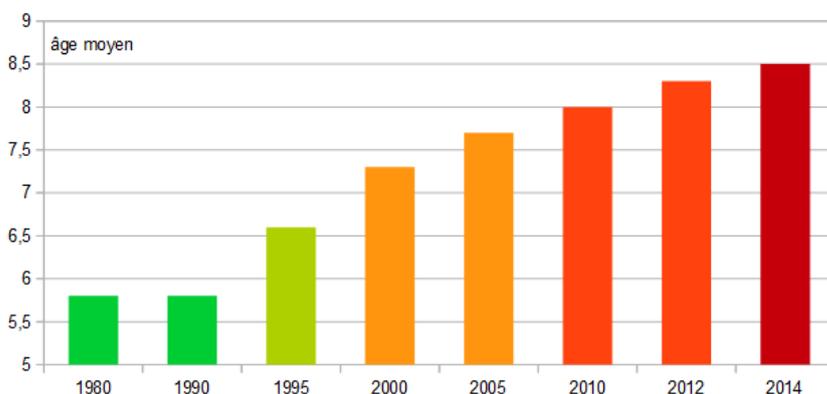
Préambule

En tant que 1^{ère} organisation syndicale dans la filière automobile et présente dans l'ensemble des principaux acteurs de la filière automobile française, la Fédération de la Métallurgie est soucieuse de l'avenir de cette branche et des salariés qui contribuent à son dynamisme sur le territoire français et à l'international. Depuis plusieurs années, la FTM-CGT s'est pleinement investie pour le maintien et le développement de l'emploi de la filière, que ce soit par le biais d'organisation de colloques, d'assises syndicales, la participation aux Etats Généraux de l'automobile, ainsi que par la production d'expressions et de dossiers à destination des salariés, des consommateurs, ainsi que des utilisateurs d'automobile.

Pour notre organisation, la filière, de part la compétence et le talent des salariés, revêt de nombreux atouts pour relever les nouveaux défis qui se profilent pour la filière.

Un vieillissement du parc automobile néfaste pour l'environnement, malgré des besoins pour les utilisateurs d'automobiles élevés

En 1990, l'âge moyen du parc automobile était de 5 ans et demi. En 2010 il est à 8 ans pour atteindre 8,8 en 2016. Il pourrait atteindre 9,3 en 2020. Le parc français serait l'un des plus vieux d'Europe.



Source : CCFA.

Le parc est vieillissant, mais les besoins en termes de mobilité sont toujours très élevés dans notre pays. 88% du transport de personnes et 83,5% du transport de marchandises sont effectués par la route. Le vieillissement pose le problème du pouvoir d'achat mais aussi de la pollution. Les constructeurs devraient revoir leur copie et privilégier le volume à la marge. Cela permettrait peut être à certains citoyens d'acquiescer un véhicule neuf.

L'état pourrait aussi réfléchir et réorienter certaines aides données gracieusement aux grands groupes au profit de ménages modestes qui feraient l'acquisition d'un véhicule neuf, voire à mener une politique fiscale avantageuse pour ces acquiesceurs.

Certaines personnalités politiques communiquent beaucoup sur la pollution automobile et fustigent le diesel notamment. Les voitures anciennes sont celles qui rejettent le plus d'effets polluants. Ainsi alors que plus de 5 millions de véhicules d'occasions sont vendus chaque année en France, les ventes de véhicules neufs avoisinent les 2 millions d'unités chaque année depuis 10 ans. D'ailleurs, la barre des deux millions a été dépassée en 2016. Ces VN sont principalement achetés par des utilisateurs au pouvoir d'achat élevé et dont l'âge moyen dépasse les 50 ans. L'autre grande part des achats de VN se réalise par les entreprises.

Le coût du capital : un handicap majeur de l'industrie automobile française !

Plusieurs groupes majeurs de l'industrie automobile française sont cotés au CAC 40 ou sur le second Marché. Ces entreprises ont ainsi suivi des stratégies où, sous la pression du coût du capital, la course à la rentabilité s'est faite au détriment de l'investissement productif et de l'emploi.

Le coût du capital ne cesse d'augmenter en trente ans, la masse salariale des entreprises a été divisée par 4, tandis que les dividendes versés aux actionnaires ont été multipliés par 20.

En 2011, les dividendes versés pesaient 180 milliards dans les comptes des entreprises françaises contre 145 milliards pour les cotisations sociales. En 2016, les entreprises du CAC 40 ont redistribué 55.7 milliards d'€ sous forme de dividendes et rachats d'actions, avec un taux de distribution de 57 %, contre 45 % en 2005 et 47 % en moyenne au cours des dernières années.

Nous pouvons aussi constater que depuis 2003 les dividendes versés aux actionnaires sont supérieurs aux investissements. (voir document 1)

Des groupes automobiles Français en bonne santé financière !

Les résultats des cinq grands acteurs constructeurs et équipementiers nationaux sont en nette progression en 2015. Valeo et Plastic Omnium continuent sur leur trajectoire régulière de croissance du chiffre d'affaires. Faurecia connaît aussi des résultats en nette amélioration. PSA se redresse de façon spectaculaire (de -555M€ à 1 202M€ de résultats). Renault augmente ses résultats de 48%.

Les résultats de ces cinq principaux acteurs ont plus que doublé (+130%). Les prévisions de versement de dividendes suivent globalement la progression des résultats (+86% chez Faurecia), sauf chez PSA qui vient juste de revenir dans le vert. (voir document 2)

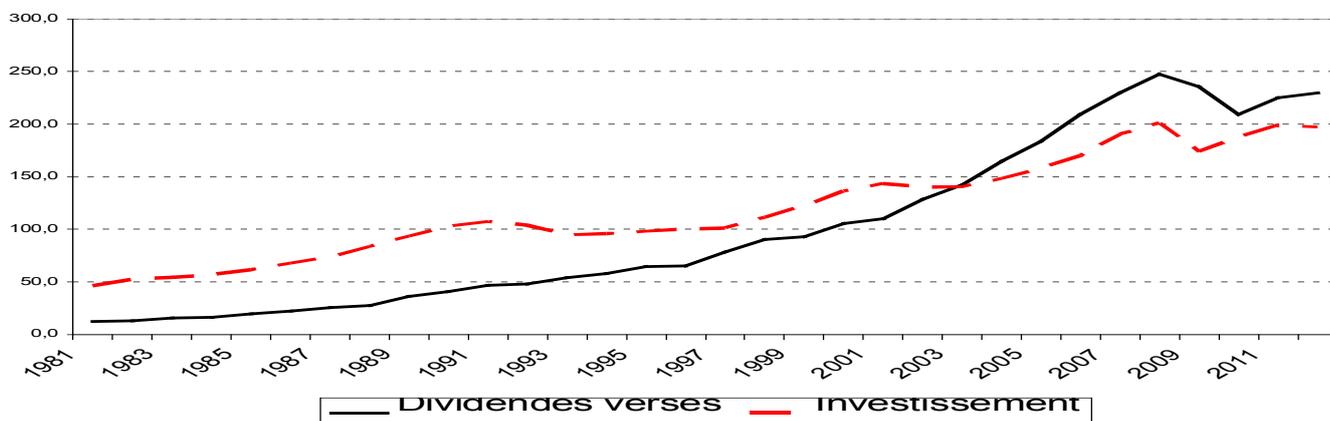
Les montants perçus au titre du CICE et du CIR restent à des niveaux élevés. Environ 130 Millions d'€ au titre du CICE et 320 Millions d'€ au titre du CIR. Ces 450 Millions d'€ de subventions n'ont pas permis d'augmenter les embauches, posant la question de leur pertinence.

Le coût du capital se traduit aussi dans les conceptions juridico-financières des groupes, qu'ils soient petits ou gros. ALTIA en est une des malheureuses illustrations. Ce sont encore les salariés qui ont payé la gestion des dirigeants de l'ex-groupe ALTIA, qui comptait 23 sites et 2 290 salariés(es) en France au moment des dépôts de bilan en 2014. Au premier février 2016, il va rester 1 352 personnes et 20 sites (3 sites rayés de la carte : Beaucourt, Montreuil Bellay, Le Mans), soit 932 suppressions de postes. Cette gestion « financière » a mené l'ensemble des sites à des situations de redressement judiciaire.

En dehors de ces chiffres, ce sont des Femmes et des Hommes qui viennent de subir ou continuent de subir les conséquences d'une stratégie financière menée par trois actionnaires sans scrupules. La CGT mène des actions juridiques, avec d'autres, pour qu'ils rendent des comptes sur leurs exactions contre les syndicats, contre les entreprises, contre les salariés ! Des procédures sont en cours, elles doivent aboutir ... mais pas sur un non lieu comme peuvent en bénéficier certains !

Document 1

Dividendes versés et investissements

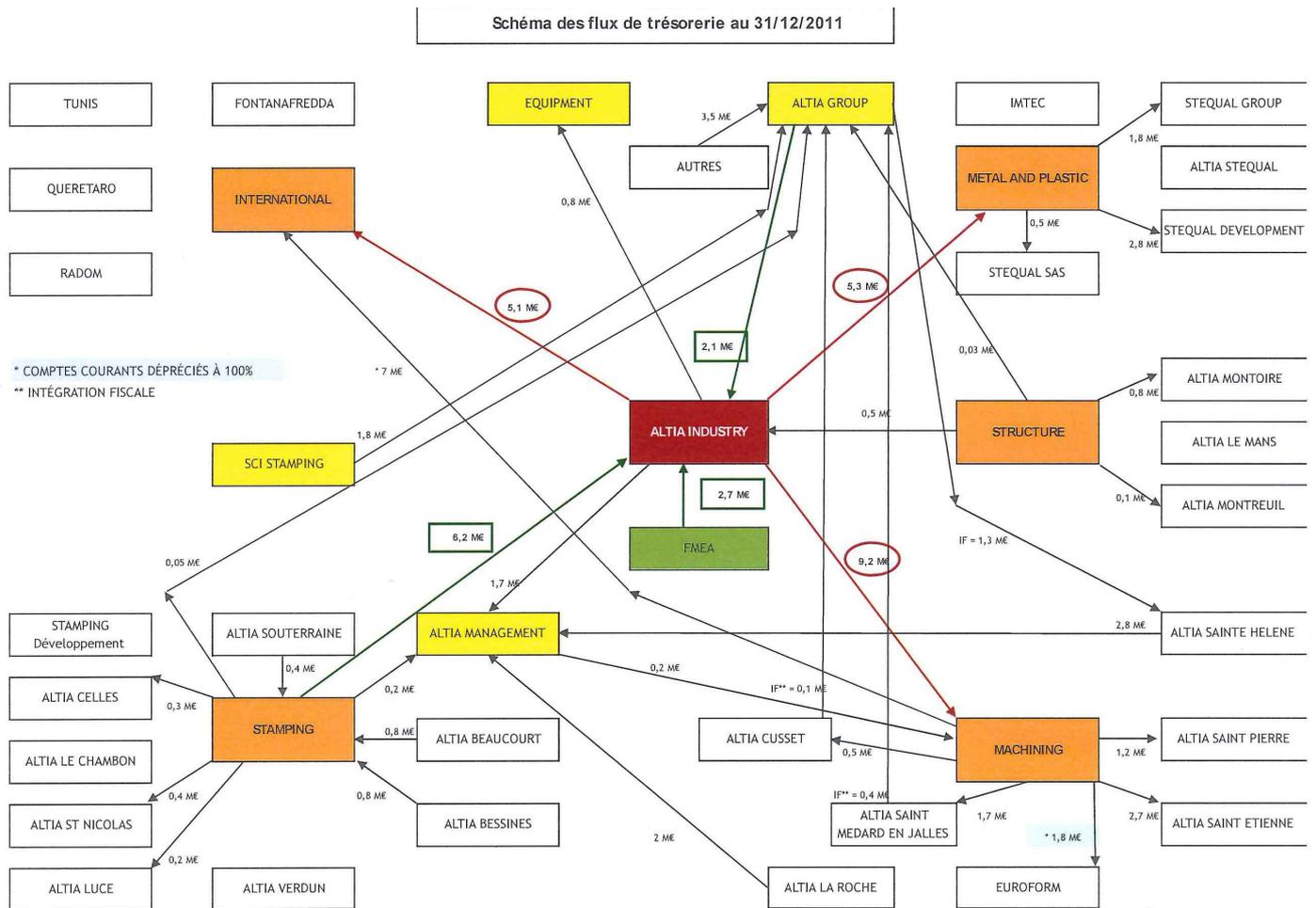


Document 2

Indicateurs (millions d'€)	Renault				Peugeot				Valéo				Faurecia			
	2013	2014	2015	% var (2013-2015)	2013	2014	2015	% var (2013-2015)	2013	2014	2015	% var (2013-2015)	2013	2014	2015	% var (2013-2015)
Chiffres d'affaire	40 932	41 055	45 327	11%	54 090	53 607	54 616	1%	12 110	12 725	14 544	20%	18 029	18 829	20 690	15%
Marge opérationnelle	1 242	1 609	2 320	87%	- 177	965	2 733		795	593	1 116	40%	583	673	813	39%
Résultats nets	695	1 998	2 960	326%	-2228	-555	1 202		469	562	774	65%	143	229	445	211%

Plastic Omnium, n'est pas en reste avec :

- Pour 2013 chiffre d'affaires 4 335 M€ marge opérationnelle 320 M€ Résultat Net 198 M€.
- 2014 chiffre d'affaires 4 437 M€ marge opérationnelle 353 M€ Résultat Net 229 M€.
- 2015 chiffre d'affaires 5 010 M€ marge opérationnelle 470 M€ Résultat Net 263 M€.



D'autre part, sur certaines reprises, telles que St Etienne ou CADDIE DRUSENHEIM, c'est une aubaine pour les repreneurs qui en profitent pour casser les acquis sociaux et s'en prendre aux délégués CGT.

Cette stratégie a été appuyée par la Banque Publique d'Investissement par l'intermédiaire d'injection de trésorerie sans contrôle (18 Millions d'Euros FMEA+FSI) et aussi en actant les choix lors de l'assemblée générale d'actionnaires. Mais ils ne sont pas seuls responsables, car les principaux clients, notamment ceux de l'automobile, ont positionné ALTIA dans les «champions» de la filière, les «consolidateurs».

Alors oui, les «Winners» pour les sites ! Mais le groupe a échoué et ceux qui paient le prix fort, ce sont les usines de production et donc les salariés. La gestion calamiteuse des actionnaires a incité les clients, à partir de 2013, à ne plus faire confiance aux entreprises du groupe Altia pour l'affectation de nouvelles productions, malgré les alertes, propositions et efforts des salariés ou de leurs représentants.

Pour certains clients, qu'ils soient donneurs d'ordres ou équipementiers, la chute d'ALTIA a été une «opportunité» pour se désengager partiellement ou complètement de différents sites. (voir documents 3)

Les salariés de la filière ont déjà payé un lourd tribut au nom de la sacro-sainte compétitivité !

Les salaires dans notre pays ne sont pas un problème pour la compétitivité des entreprises. Au contraire, il y a nécessité de les augmenter, afin de favoriser la croissance, mais également favoriser le renouvellement du parc.

Les mêmes qui demandent des sacrifices aux salariés sont ceux qui ne se serrent pas la ceinture.

Lorsque l'on parle de compétitivité, il serait bien de s'arrêter sur la rémunération des grands patrons qui est démesurée par rapport aux efforts imposés aux salariés que cela soit en termes d'organisation du travail, mais aussi de salaire.

Pour exemple, lorsque l'on demande aux salariés(es) de Renault de faire des sacrifices sur leurs acquis sociaux au titre de la compétitivité, est-il normal que Carlos Ghosn dirigeant de Renault obtienne une augmentation de plus de 57% ? Pour rappel, ce dirigeant a perçu 15 millions d'euros de salaire en 2014 au titre de directeur général de Renault et Nissan.

PSA - Carlos Tavares : rémunération totale 5,24 millions d'euros avec une part fixe de 1.300.000 euros, une part variable de 1.930.500 euros.

A cela s'ajoutent 130.000 actions de performance attribuées au cours de l'exercice et valorisées 2,01 millions d'euros.

Renault - Carlos Ghosn : rémunération totale 7,25 millions d'euros avec une part fixe de 1.230.000 euros, une part variable de 1.783.500 euros. Il n'a toutefois touché «que» 25% de ce dernier montant, soit 445.875 euros, le reste (1.337.625 euros) lui étant versé sous forme d'actions de façon différée. Il bénéficie aussi de 100.000 «actions de performance», valorisées 4.184.850 euros.

Des accords de compétitivité nocifs pour la filière

Nous pouvons trouver des variantes sur l'appellation accord de compétitivité, mais la logique patronale est toujours la même, amputer des acquis sociaux.

Au titre de la compétitivité beaucoup de salariés voient les 35 heures remis en cause par l'allongement de leur durée du travail.

Etre compétitifs, c'est surtout investir dans la recherche et développement, dans la formation, dans les hommes et les salaires.

Pourtant, la France a besoin d'un nouveau mode de développement économique et social fondé sur la promotion du travail et le partage des richesses. Si pour certains, le travail n'est qu'un coût, pour la CGT c'est une richesse !

PSA :

Le premier accord de 2013 prévoyait le vol de 6 jours de RTT, la modulation du temps de travail, le gel des salaires, la suppression de la subrogation et le passage de la majoration de 45 à 25% pour le travail du samedi. Cet accord n'a fait que renforcer la précarité et intensifier les suppressions de postes, soit 17 000 emplois supprimés en France depuis 2013 sous la forme de départs volontaires ou de préretraites non remplacés. Pourtant la production est passée de 860 000 en 2013 à près d'un million de véhicules en 2015. N'allant toujours pas assez loin, la direction de PSA a négocié un nouvel accord en 2016. Félicité par le 1er ministre Manuel Valls en citant « que cet accord était dans l'esprit de la loi de travail... », il alourdit la flexibilisation du temps de travail en ne donnant aucune garantie de non-fermeture de sites. Il poursuit la continuité des modérations salariales, la standardisation de la vente des secteurs, la mobilité forcée entre les sites du groupe, les départs volontaires de l'entreprise avec seulement 1 000 embauches en CDI sur 3 ans, alors que cela ne compensera jamais les emplois déjà perdus dans le groupe. N'oublions pas que dans cette période de négociations, PSA a annoncé une nouvelle usine d'assemblage Moteurs à Trnava (Slovaquie) qui aura un impact sur l'emploi dans les usines françaises de Tremery et de la Française de Mécanique.

Renault :

Voici les enseignements du bilan 2013 tirés par les camarades du syndicat CGT de Renault.

- Plus de 7 000 emplois en CDI supprimés, intégrant les 3 000 embauches annoncées (soit plus de 10 000 départs de l'entreprise).
- Une réduction drastique des jours de RTT, des temps de pause, de respiration...
- Une augmentation du temps de travail, avec l'explosion des heures supplémentaires (plus de 2 millions sur le seul site de Maubeuge en 2016).
- Une précarisation des emplois avec près de 10 000 intérimaires présents dans les sites industriels.

- Une amplification de la sous-traitance avec plus de 5 000 prestataires dans l'ingénierie...

- La suppression des augmentations générales des salaires pour toutes les catégories professionnelles, avec une baisse notable du pouvoir d'achat des APR, ETAM et cadres...

L'accord CAP 2020 est dans la même lignée. Les salariés devront :

- Atteindre 41% de gain de productivité en obtenant le montage de 90 Véhicules/an/salarié d'ici 2019, contre 64 aujourd'hui selon les normes de la direction.

Certes, il y aura 3 600 embauches en CDI mais elles ne combleront pas les 4 500 départs en CDI de l'entreprise et les 4 500 intérimaires environ. Soit une nouvelle perte sèche de près de 6 000 emplois :

- La sous-traitance dans l'ingénierie ne baissera pas mais devra se faire avec moins de prestataires et compléter par des partenariats spécifiques... !

- Dans ces conditions, les salariés seront invités à poursuivre « au volontariat » la réalisation des heures supplémentaires... (incitée par une politique salariale à minima).

- A défaut d'être suffisant, le temps de travail sera de nouveau augmenté de manière obligatoire avec +1h par jour sur 50 séances de travail par an (8 par mois au maxi).

- En portant le contingent d'heures supplémentaires à 210 h contre 175 actuellement, avec une durée annuelle pouvant aller jusqu'à 1 813 heures contre 1 603 heures (réf. légale).

- La récupération possible de 7 samedis obligatoires par an dans le cadre du Capital Temps Collectif, le tout, avec un délai de prévenance de 2 jours pour « circonstances exceptionnelles. En somme, ce sont les salariés qui resteront qui devront absorber le travail de ceux qui quitteront l'entreprise.

Les exemples qui démontrent que le recul des acquis sociaux n'a pas sauvé l'emploi.

- **Bosch Vénissieux**, 2004, 800 salariés acceptent de travailler une heure de plus par semaine et de perdre 6 JRTT sans contre partie. A ce jour le site est vendu et moins de 100 salariés y travaillent.

- **Still Saxby**, usine de 200 salariés qui travaillent dans les chariots élévateurs située dans l'Oise.

En 2005, 70% des salariés se prononcent pour un retour aux 39H suite à un chantage à la délocalisation. En 2011, c'est la fermeture du site.

- **Les Continental à Clairoix** où pour 1 200 salariés qui ont accepté de passer à 40 heures, la partie de Monopoly de leur direction les a emmenés à la case pôle emploi, seulement deux ans après avoir signé l'accord.

D'autre part, alors qu'ils sont actuellement en 2016 en train de recréer des sociétés en Provence-Alpes-Côte d'azur, les anciens actionnaires d'ALTIA doivent être sommés de rendre l'argent public dilapidé, afin de consolider les reprises de sites.

10 + 8 millions d'euros de la BPI, 3,5 millions d'euros sur le CICE en 2013... sans compter la dette sociale de plusieurs millions d'Euros à l'URSAFF...

Le non-sens du chantage de la direction de SMART

Comment peut-on obliger les salariés à passer aux 37h, alors que sur l'année 2014 le niveau d'activité du site a obligé les salariés à ne travailler que 33h par semaine et qu'à ce jour l'activité n'a pas augmenté ? La CGT dénonce la volonté du patronat de reprendre la main sur les lois. Les lois n'ont pas à s'adapter à chaque entreprise pour répondre à leurs particularités, il faut refuser toutes dérogations aux règles communes du Code du Travail.

La direction SMART n'apporte aucun fondement économique à son projet. Le groupe Daimler se porte très bien financièrement. Le groupe allemand Daimler a dégagé un bénéfice net de 8,9 milliards d'euros en 2015. Il a enregistré une hausse de 15% de son chiffre d'affaires.

Un exemple, l'argument de la part de main d'œuvre dans le prix d'un véhicule serait en France de 30%. C'est un mensonge grossier, car selon les chiffres fournis par les constructeurs eux-mêmes, la part salariale dans le coût d'un véhicule ne dépasse pas en France 8% ! Il est donc évident que les économies faites sur l'emploi n'ont qu'un objectif, accroître la flexibilité du travail et augmenter les marges pour satisfaire l'actionnariat.

Pourtant SMART pourrait avoir de belles perspectives pour son avenir. De 2010 à 2014 son chiffre d'affaires a augmenté de 130 M€. Des perspectives il y en a, notamment suite aux propos des villes, qui veulent interdire le Diesel. Les enjeux environnementaux sont au cœur des préoccupations des citoyens. La production de SMART peut y répondre !

La direction SMART devrait plutôt investir dans la R&D pour œuvrer à un nouveau véhicule, afin d'étoffer la gamme SMART et surtout ne plus rester sur une mono production.

La pression permanente sur les conditions de travail est néfaste pour les salariés et la pérennité de la filière

Le confort, la sécurité, le bien-être, la fiabilité, la performance pour leurs actionnaires, voilà ce que recherchent les constructeurs avec les équipementiers pour satisfaire les acquéreurs de véhicules.

Le quotidien des salariés qui œuvrent à la conception et à la fabrication des véhicules est tout autre. Cadences infernales, pressions quotidiennes de la hiérarchie pour que les rendements, les délais soient respectés...

La mise en place du Lean Manufacturing, l'organisation du travail basée sur la recherche de la performance en productivité, qualité, délais et restriction des coûts, s'est étendue dans chaque secteur de l'entreprise. Tout cela contribue, de manière catastro-

phique à la dégradation des conditions de travail.

Les fonctions supports, ingénieurs, cadres et techniciens subissent aussi des charges de travail disproportionnées sans moyens à leur disposition.

L'explosion de la précarité, le recours à la prestation et les réorganisations successives s'ajoutent à cette situation.

Les salariés toutes catégories professionnelles et statuts confondus déploient des efforts considérables pour tenter de répondre aux objectifs qui leur sont assignés et dans la plupart des cas, au détriment de leur santé.

Ils sont confrontés à de nombreuses problématiques d'ordre organisationnelles et structurelles ayant des conséquences négatives sur la santé des salariés mais aussi sur la qualité de ce qui est conçu, fabriqué et vendu aux clients.

De fait, nous assistons à des gaspillages considérables et **les clients paient des produits toujours plus chers pour des prestations de plus en plus souvent contestées.**

Une situation de l'emploi largement dégradée sous la pression des orientations stratégiques des donneurs d'ordres malgré l'argent public distribué

Les pertes d'emplois, la précarité en constante progression, la dégradation des conditions de travail, les accords de compétitivité, gel des salaires, les difficultés que les salariés ont pour vivre sont autant de préoccupations pour notre organisation, car nous sommes convaincus que l'Etat et les conseils d'administration ne mesurent pas **que c'est toute une filière qui est mise à mal.** Si ils le mesurent, ils n'en tirent pas les conséquences.

La création de la plate-forme automobile, dont nous avons beaucoup de mal à en juger l'efficacité, le Fonds de Modernisation des Equipementiers Automobile, le Crédit d'Impôt Recherche, les allègements Fillon, le CICE sont des fonds publics ou semi-publics distribués sans contrepartie. Ils ne sont en aucun cas utilisés afin de préserver l'emploi et la production sur le sol français. Ces fonds publics ou semi-publics ne sont pas non plus utilisés pour l'investissement.



Nous mesurons donc le décalage entre la souffrance de ceux qui ont encore la chance d'avoir un emploi et l'annonce des résultats de grands groupes, comme Renault, PSA, Valeo et bien d'autres encore.

Cela nous conforte aussi sur la distribution de la répartition des richesses où trop d'argent est redistribué aux actionnaires, où les salaires de certains «grands patrons» sont indécents par rapport aux efforts que l'on impose aux salariés.

Situation de l'emploi dans la filière automobile

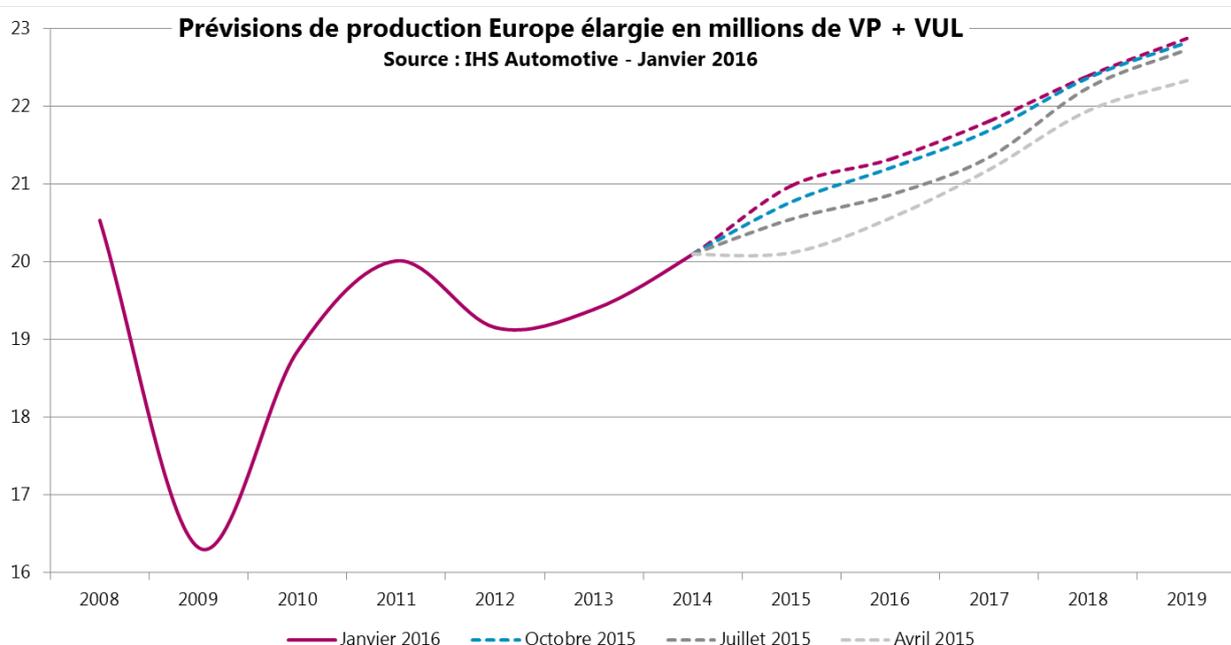
Les acteurs du milieu automobile se sont saisis de la « crise » pour réduire de manière drastique les effectifs. Le paradoxe est que les prévisions de production ne cessent d'être revues à la hausse dès 2016 et l'emploi selon la BIPE continuerait de décroître dans la filière automobile. (Document 4)

Si l'emploi CDI diminue, la flexibilité et la précarité augmentent. L'exemple de Renault est très parlant avec des usines de production qui connaissent un taux de salariés précaires pouvant atteindre sur certains sites bien plus de 50%. (Document 5)

Par ailleurs, la politique menée par Renault illustre parfaitement nos propos. Le groupe a beau être fort sur la communication des 1 000 embauches pour 2016, l'accord de compétitivité de mars 2013 a fortement fragilisé la structure en détruisant plus de 5 000 emplois depuis janvier 2013. Cela se traduit par la perte de savoir-faire et de compétences, une précarité accrue engendrant l'incapacité de répondre à la demande de clients ! Les délais de livraison n'ont jamais été aussi longs !

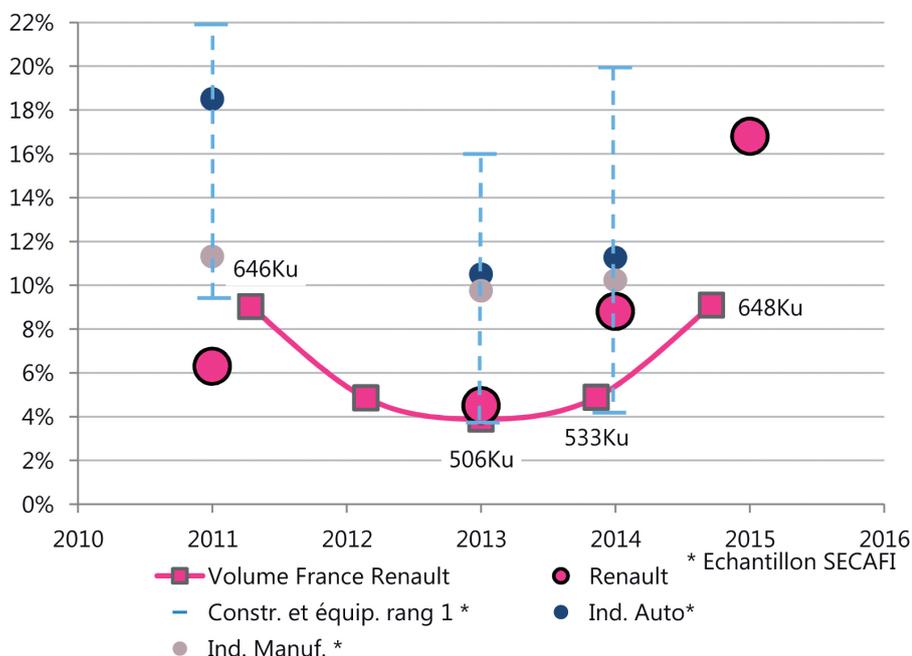
PSA mène la même politique avec 17 000 emplois supprimés en France depuis 2013 sous forme de

Document 4



Source SECAFI

Document 5



Source SECAFI

départs volontaires ou de préretraités non remplacés, pourtant la production est passée de 860 000 en 2013 à près d'un million de véhicules en 2015 !

Un nouveau plan de 740 suppressions d'emplois à l'usine de Poissy vient d'être décidé. Par ailleurs, la poursuite de la politique de sous-traitance du groupe continue avec la vente de son activité informatique à Capgemini (198 salariés impactés).

Le secteur de l'emboutissage : un exemple concret de la fragilisation de l'industrie automobile française

Le secteur de l'emboutissage, comme d'autres segments de la sous-traitance automobile a durement souffert du coup d'arrêt des commandes fin 2008 et début 2009. Cette période a été marquée par la suppression des emplois précaires, par du chômage partiel, par des licenciements ou des fermetures de sites... avec son lot de suppression de plus de 7000 postes et sans prendre en compte les milliers de salariés précaires mis à la rue.

Le rebond sur 2010 et 2011 a été de courte durée et un nouveau repli est apparu en 2012 et 2013. La reprise sur 2014 et 2015 n'a certainement été que timide et les entreprises du secteur et leurs salariés, n'ont pas cessé de souffrir de la sous-charge. On constate qu'ils ont tous connu une tendance plus négative en France que sur le reste de l'Europe et que l'automobile tire encore plus nettement l'activité vers le bas.

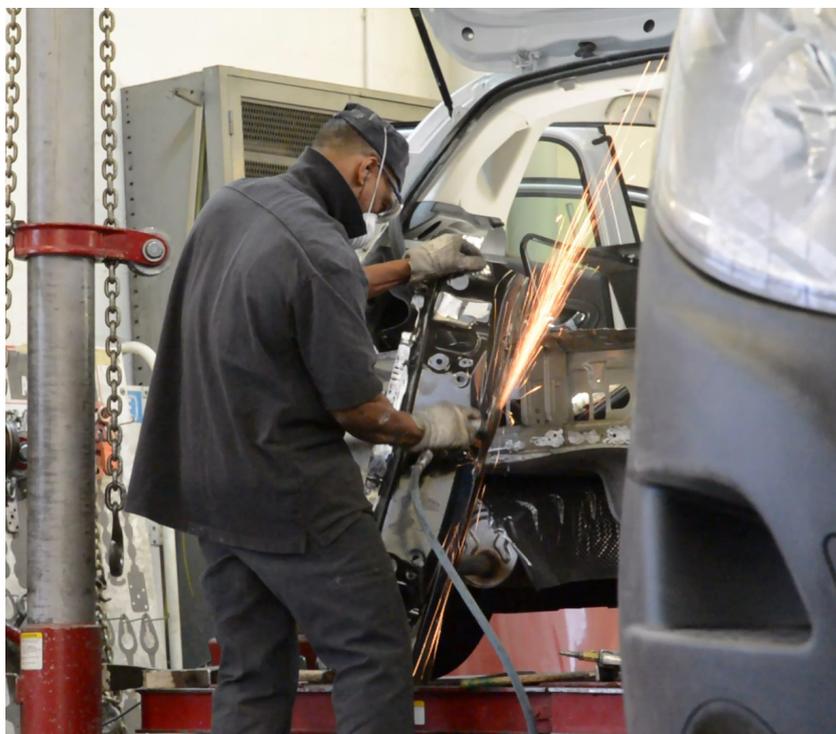
La sous-activité n'a fait qu'amplifier les difficultés économiques d'un secteur qui depuis longtemps, gagne «mal» sa vie (en terme de marge, mais pas en terme de rémunération des actionnaires)... de l'aveu même de la PFA !

Pourtant, il s'agit bien d'un secteur sur lequel il serait possible de se battre sur des bases françaises, tant sur les prix (d'autant que le coût logistique des pièces embouties, peut être assez lourd), que sur les technologies.

Les résultats et les indicateurs industriels de ces entreprises pourraient s'améliorer nettement, à condition d'avoir de la charge confiée par les donneurs d'ordres (dont l'activité est repartie à la hausse) et d'être dans des entreprises qui auraient les moyens et la volonté d'investir dans les moyens humains et techniques.

Mais les perspectives continuent de rester floues, sur les deux pans de la filière.

- Côté clients, la pression sur les prix ne s'assouplit pas ; le choix des approvisionnements sur les pays low-cost s'intensifie, en particulier chez PSA qui en fait un objectif en soi, préférant privilégier l'achat depuis ces pays, plutôt qu'une solution à base française, même si elle est moins chère ! Leurs décisions pèseront aussi sur la filière dans les arbitrages entre les matériaux (acier / plastique, emboutissage à chaud / à froid), et dans leur politique de faire ou faire faire, en fonction de leur stratégie (moyens à consacrer, préservation ou non des emplois et des compétences...). De surcroît, la tendance à faire glisser



les délais de paiement au-delà des 60 jours va avoir un impact important sur les trésoreries, sur les frais de factor donc accentuer les risques pour les PME. La CGT revendique un délai de paiement à 5 jours comme en Allemagne...

- Côté emboutisseurs, la création opportuniste de STEVA, la faillite d'Altia et la revente de ses sites à différents groupes ou PME tels que FSD, STEVA, GM&S, DELPHI... n'ont pas aidé à clarifier la carte des acteurs et à pérenniser les sites dans lesquels les salariés-es ne sont pas responsables des «manœuvres» de leurs dirigeants. Le «chacun pour soi» reste de mise et les stratégies individuelles pèsent sur la situation des salariés et de l'emploi.

La PFA a consacré une journée en octobre 2014 à cette filière/métier ... sans y convier les organisations syndicales ! Elle y a fait un constat d'échec sur l'opération de consolidation que les donneurs d'ordres avaient tenté de conduire pour diminuer les coûts de production de leurs fournisseurs, et ainsi baisser leur prix d'achat. Pour la PFA, pas assez de PME performantes et suffisamment « grosses ».

Mais le constat d'échecs ne fait pas reculer les donneurs d'ordres et leur nouveau cheval de bataille est le scénario du « point mort bas », consistant à caler les entreprises sur une base réduite pour tourner sans surcoûts sur les volumes de bas de cycle ... et gérer la hausse par de la flexibilité, supportée par les salariés. Un tel schéma aurait pour conséquence de diminuer l'emploi chez les emboutisseurs de l'automobile de 20%, particulièrement en Basse-Normandie, Ile-de-France et Franche-Comté !

Au cours de cette journée, une analyse sur une petite trentaine d'entreprises a été présentée, donnant à voir une disparité de performances des différents acteurs, souvent en dégradation entre 2012 et 2013, notamment les TRS et la productivité mesurée par le



ratio VA/personne. Le fait que ces indicateurs soient en baisse est assez logique dans le creux de 2013. Mais cela a peu de sens de parler de productivité au travers de la valeur ajoutée par salarié, la VA dépend avant tout de l'évolution des conditions commerciales, et donc des écarts de prix de vente et d'achat. Lorsque la VA par salarié diminue, ce n'est pas que le travail est moins bon ou que les efforts diminuent ... mais que, **ce que laissent les clients à leurs fournisseurs n'est pas suffisant pour vivre décemment !** Il y a des marges de manœuvre, et les batailles syndicales ne sont pas sans résultats. La CGT de FSD (SMWM-SNOP-SMOM) a su régulièrement attirer l'attention sur les difficultés qu'elle voyait venir et a obtenu des réaffectations pour redonner de la force matérielle et humaine à ses sites (plus de 200 embauches sur le site de Douai). La CGT de La Souveraine a entrepris un difficile bras de fer avec les constructeurs, pour assurer la reprise de leur site. Ceux d'Eurostamp à Villers-La-Montagne, après un lourd plan social en 2009, ont tenu bon et profitent aujourd'hui d'un rebond de l'activité, accompagné d'investissements et d'emplois.

Les marges de manœuvre sont aussi industrielles car la « compétitivité » des sites se joue beaucoup sur la marge obtenue par la valeur ajoutée (par exemple par l'intermédiaire de l'assemblage qui est actuellement réintégré par les donneurs d'ordres) et aussi par le nombre de coup par presse. Cela nécessite, répétons-le, d'avoir de la charge ... mais aussi de ne pas avoir des lignes qui s'arrêtent tout le temps. Il faut des presses neuves ou bien entretenues et il faut des outillages de qualité. Les savoir-faire en outillage ont été trop longtemps abandonnés. La pression des constructeurs pour les acheter en Chine a été criminelle. S'ils ont obtenu la diminution du coût d'achat de l'outillage qui passe par l'emboutisseur, ils ont infligé une double peine à ce dernier : disparition de la marge qu'il pouvait garder pour couvrir son coût interne de développement ; fonctionnement avec des outillages « pourris » qui perturbent fortement la production ... et éventuellement, obligation de refaire l'outillage à son compte !

Des distances sont prises avec la source chinoise.

Et l'on reparle aujourd'hui de remettre en place des écoles de formation sur l'outillage, si ce n'est pour les produire, au moins pour bien les concevoir et les maintenir ou modifier.

Autre secteur symbolique de la fragilisation de la filière : les fonderies

Le constat est semblable dans le secteur de la fonderie, pourtant la fonderie fait partie d'une filière essentielle pour le développement de l'industrie Française, et la production des véhicules.

Depuis quelques décennies maintenant, les fonderies en France sont confrontées à de nombreuses restructurations supprimant plusieurs sites et emplois, en 20 ans le secteur a perdu plus de 20 000 salariés.

Pour la Fonderie, comme pour le secteur emboutissage ou malheureusement pour d'autres, les causes racines sont bien souvent les mêmes:

- la sous-capitalisation de l'entreprise (reprise sous forme de LBO).
- la volontaire complexité du montage juridico-financier avec la mise en place de SCI (qui appartiennent toujours aux anciens actionnaires grâce à une décision de justice), de Holding, de Sous-Holding permettant différents flux financiers...
- la croissance exponentielle des groupes sans consolidation de l'existant.
- le durcissement des conditions imposées par les donneurs d'ordres, en particulier dans l'automobile.
- Un rôle d'accompagnateur des pouvoirs publics (Ministère, FMEA...) avec les directions et les donneurs d'ordres sans consulter les représentants du personnel et sans prendre en compte leurs alertes.

Pourtant la stratégie mise en place par les constructeurs est toute autre

Dans les années 90 les constructeurs français ont décidé d'externaliser et de ce fait délaisser l'activité fonderie. Ils ont cédé des groupes à des fonds de pensions qui ont pour seul objectif de faire des opérations financières, d'accroître les dividendes, et de se séparer quand il n'y a plus rien à piller, créant des suppressions de sites et d'emplois, des exemples concrets : le groupe VALFOND, MB AUTOMOTIVE, comme on a pu le voir il y a quelques années.

La CGT à l'époque dénonçait cette stratégie d'externaliser les fonderies, la manœuvre défendue, était de dire que cela allait permettre aux fonderies de se développer, avec une diversification plus large.

La réintégration des fonderies de CLEON et de la fonderie de Bretagne (ex SBFM) au sein de Renault en témoigne.

Du côté de PSA, la société a cédé la fonderie de Villers La Montagne dans les années 2000 à un fonds de pension Suisse et le constat est qu'aujourd'hui cette fonderie est en redressement judiciaire avec plus de 200 salariés dont l'avenir est incertain. Nous avons des inquiétudes sur l'avenir de la fonderie de Sept Fons qui

actuellement est encore sous le giron PSA.

Les fondateurs français veulent jouer aujourd'hui sur deux positionnements différents pour faire face à la concurrence et notamment internationale. Un positionnement sur des produits très techniques avec un fort niveau de qualité, un positionnement sur des pièces volumineuses dont le transport est difficile depuis l'international.

Le premier positionnement sur des produits très techniques demande des pré-requis :

- La stabilité de la structure actionnariale, dans une logique d'investissements de longs termes.
- Le maintien et le renforcement des compétences,
- L'investissement humain : la pyramide des âges parle d'elle-même. En effet, la filière sera confrontée à des pertes de compétences et des savoir-faire dans les prochaines années.
- Investissement sur l'outil de travail. Nous avons l'un des parcs machines le plus ancien d'Europe. Par conséquent, comment prétendre à être compétitifs si nous ne nous donnons pas les moyens ?
- Une plus grande proximité donneurs d'ordres / sous-traitants / centres de recherche.

Le deuxième positionnement demande aussi de l'investissement :

- Investissement sur des nouvelles machines plus coûteuses.
- Investissement sur les zones de stockages et logistiques, et en particulier sur l'ergonomie des postes.
- Investissement en R&D, afin d'assurer un niveau de résistance en adéquation avec les demandes des donneurs d'ordres.

Dans la réalité d'aujourd'hui, toutes les fonderies en France qu'elles soient d'un donneur d'ordres ou d'un sous-traitant, sont dans des situations délabrées, l'investissement sur l'outil de travail est au strict minimum, aucun investissement sur l'humain n'est fait, les conditions de travail sont d'une autre époque. Il est sans arrêt demandé aux salariés de faire des efforts, ils leur sont régulièrement posés des plans de compétitivité, des réductions de salaires, des augmentations de charges de travail.

Les donneurs d'ordres sont les chefs d'orchestre mais ils font jouer la partition pour verser des dividendes

Ces deux exemples de secteur démontrent le rôle central des donneurs d'ordres qu'ils soient constructeurs ou gros équipementiers. Les politiques et conditions d'achats sont destructrices d'emplois, d'entreprises, de savoir faire et de salariés-es.

De surcroît, ils imposent leur stratégie (par des pressions indirectes) à leurs fournisseurs quand ces mêmes fournisseurs choisissent de sous-traiter !

Par ce biais, ils contrôlent tout et décident de qui doit vivre ou mourir...

Les propositions et/ou projets émanant des salariés-es

ou de leur représentants sont complètement ignorées ! Nous disposons de multiples exemples de propositions portées par les représentants des salariés-es, ça a été le cas sur MOLEX, METALTEMPLE, Plan B PSA AULNAY ou encore plus récemment SINTERTECH. C'était une société française qui comptait 430 salariés sur 3 établissements : Oloron Ste Marie dans les Pyrénées Atlantique (64), Pont de Claix et Veurey dans le département de l'Isère (38). Les salariés-es maîtrisent la technologie des poudres. L'entreprise dispose aussi d'un vaste potentiel d'applications émergentes sur des secteurs à très forts enjeux industriels, comme les SMC (composants pour nouveau moteur électrique) ou le stockage de l'Hydrogène. Elle est aussi un point de départ pour maîtriser des technologies nouvelles de mise en forme intéressant le secteur aéronautique et l'industrie automobile (avec la technologie innovante dite «M.I.M»), mais aussi les domaines de la filtration ou du freinage ferroviaire

Oui il est possible de faire autrement :

- Les donneurs d'ordres, automobile ou hors automobile, doivent accompagner et pérenniser les sites et les emplois en garantissant des niveaux de charge équivalents à ceux de 2012. Ils doivent aussi faire en sorte que les repreneurs agissent dans le sens de la continuité d'activités avec un esprit industriel.
- L'état doit jouer son rôle avec les collectivités pour conserver les sites et convaincre les donneurs d'ordres de maintenir leur confiance dans les salariés (es) des sites.
- L'état et les collectivités doivent prendre en compte les avis des institutions représentatives du personnel et agir en conséquence que ce soit sur les attributions d'aides publiques, de gouvernance des fonds sur la filières ou de perspectives sociales et industrielles.

Enfin, un autre point qu'il ne faut pas négliger, ce sont les nouvelles technologies, la voiture connectée. Ce sont autant d'éléments qui feront augmenter le prix des futurs véhicules et donc les futures voitures seront-elles réservées à une élite ?

La voiture connectée

La voiture connectée intègre, collecte et exploite des informations par un système de connexion sans fil.

Si la sécurité et le confort à la conduite sont mis en avant c'est avant tout un marché qui représente des milliards d'euros.

Les constructeurs et de nombreux équipementiers espèrent beaucoup du marché de la voiture connectée. Notre voiture va certainement changer en dix ans beaucoup plus que sur les cinquante dernières années. L'association de l'automobile et de l'internet va passer par un niveau électronique très poussé. Le consommateur, lui, verra le prix des voitures augmenter.

De nouveaux acteurs, comme Google, Apple, par exemple vont donc être présents sur le marché de

l'automobile. Depuis les années 90 et le GPS, le consommateur peut relier son Smartphone à l'écran de sa voiture avec une qualité sans commune mesure aux kits mains libres. Cette fonctionnalité a permis à l'utilisateur de rester connecté à son réseau en toute simplicité depuis son véhicule. La voiture connectée prend ici tout son sens.

La manœuvre d'évitement (fonction semi-automatique d'évitement d'urgence couplée à un radar et à une caméra avant), le contrôle de trajectoire (caméra placée proche du rétroviseur, qui lit le marquage au sol de la chaussée), le freinage d'urgence permettent une meilleure sécurité à la conduite.

Pour autant de grands problèmes pour le consommateur subsistent, utilisation complexe, le coût, le piratage. (voir document 6)

La numérisation sur l'emploi, la mécanisation et l'automatisation ont supprimé beaucoup d'emplois dans le secteur de l'industrie notamment chez les ouvriers, la numérisation pourrait toucher des emplois « intellectuels ».

Motorisation

Le moteur est un enjeu important pour la voiture, la performance, la fiabilité, la pollution sont des facteurs déterminants pour beaucoup d'acheteurs. Depuis le scandale VW la pollution justement semble prendre une place plus importante dans l'esprit des politiciens. La fraude Volkswagen n'est, hélas, pas le premier scandale qui fragilise l'industrie automobile. Ces dernières années, plusieurs groupes de l'automobile ont procédé à des rappels de millions de véhicules. Ces affaires sont les conséquences directes de stratégies visant à accroître la rentabilité financière des groupes. Derrière cette stratégie se cache une volonté commune des constructeurs automobiles de minimiser au maximum leurs coûts de productions et d'investissements. Depuis plusieurs années, la CGT dénonce les conséquences néfastes de ces orientations tant en

matières d'emplois et de conditions de travail pour les salariés, qu'en termes de sécurité pour les utilisateurs d'automobiles, sans oublier les conséquences néfastes sur l'environnement.

Comme de nombreux industriels, VW a raisonné au moindre coût, préférant frauder (pour conforter ses marges et ses actionnaires) que de développer de nouvelles motorisations. Chaque jour dans toutes les entreprises de l'automobile des ingénieurs, des cadres, des techniciens et ouvriers font évoluer par leur travail des technologies qui lient mobilité et environnement. Ces innovations sont souvent retardées ou abandonnées par les directions pour des questions de rentabilité.

C'est en ce sens que la CGT métallurgie réclame le renforcement du pouvoir d'intervention des salariés, notamment pour que ces nouvelles technologies sortent plus rapidement.

Cette affaire ne doit pas non plus remettre en cause les objectifs d'amélioration de l'empreinte écologique des véhicules. En ce sens, la FTM-CGT s'est prononcée depuis plusieurs années en faveur du processus de réduction des émissions de CO² des véhicules. La problématique n'est pas le diesel, mais bien le vieillissement du parc automobile. Nous avons besoin également de développer des pouvoirs indépendants de contre expertises sur les tests automobiles et plus généralement des contre-pouvoirs pour définir les choix stratégiques des entreprises.

Voici notre réflexion sur les différents moteurs

Moteur essence :

Considéré comme plus fiable et confortable (moins de bruit que le diesel). Il est plus économique à l'achat et à l'entretien que le moteur diesel par exemple.

Document 6

Top cinq mondial des logiciels automobiles... une domination Germano-asiatique

	Numéro 1 mondial Bosch (Allemagne)	Numéro 2 mondial Denso (Japon)	Numéro 3 mondial Continental (Allemagne)	Numéro 4 mondial Aisin Seiki (Japon)	Numéro 5 mondial Mobis- HK (Corée)	...	Numéro 11 mondial Valeo (France)
	clôture au 31/12/2015	clôture au 31/03/2015	clôture au 31/12/2015	clôture au 31/03/2015	clôture au 31/03/2015		clôture au 31/12/2015
CA 2015	≅ 70 600 M€	31 099 M€	39 232 M€	21 388 M€	57 488 M€		14 544 M€
Bénéfice Résultat	≅4,5 Mds€ (EBIT avant exceptionnel)	1 864 M€	2 727 M€	558 M€	2 459 M€		729 M€
Capitalisation 3 mars 2016	Non coté	35,31 Mds\$	43,87 Mds\$	11,94 Mds\$	20,22 Mds\$		11,60 Mds\$

Moteur diesel :

Avantages :

- Le prix du carburant est moins élevé que l'essence (même la fiscalité a tendance à changer).
- Consomme moins de carburant que celui d'une voiture essence.
- Une voiture diesel a une durée de vie plus conséquente que l'essence.
- Les émissions de CO₂ par km parcouru sont plus faibles pour un moteur diesel que pour l'essence.

Inconvénients :

- Le prix d'achat supérieur à un moteur essence : il chauffe lentement et a donc tendance à surconsommer sur des petits trajets.
- L'entretien d'un moteur diesel est plus coûteux que celui d'un moteur essence.
- Le moteur diesel émet un volume important de particules fines.

Moteur électrique :

Avantages :

- Pas de coût de consommation en carburant, juste la recharge.
- Pas de pollution du moteur électrique, à la fois en termes d'émissions de gaz, mais aussi en termes de pollution phonique.
- Bonus écologique et de crédit d'impôt.

Inconvénients :

- Le prix à l'achat d'un véhicule électrique reste très élevé.
- L'autonomie d'une voiture électrique reste limitée.
- Le rechargement des batteries n'est pas possible partout.
- Tous les constructeurs ne fournissent pas forcément la batterie ce qui peut occasionner des frais.
- La pollution c'est aussi sur la durée de vie du véhicule, la question du recyclage et du remplacement de la batterie se posent.
- Notre production d'électricité serait-elle suffisante si l'électrique était le moteur numéro un en terme de vente.

Moteur GPL

Avantages :

- Le GPL est le carburant le moins cher en station-service.
- Un moteur GPL offre des avantages fiscaux non négligeables.
- La pollution d'un moteur GPL est relativement faible.

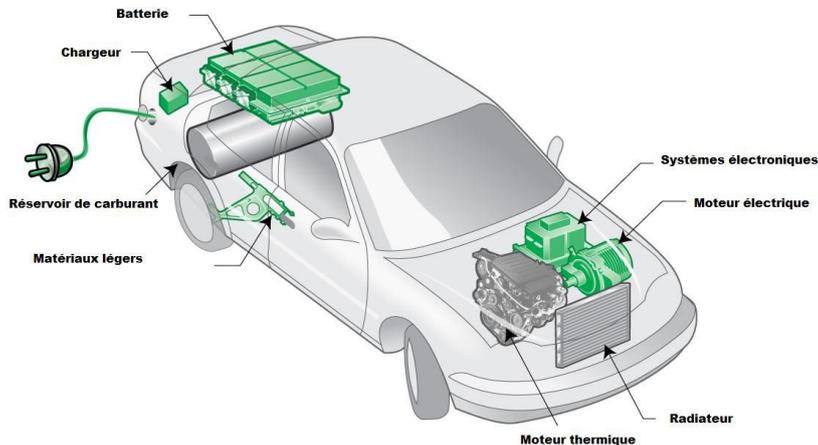
Inconvénients :

- L'installation du dispositif GPL coûte encore relativement cher.
- On ne trouve pas du GPL partout.
- Le contrôle technique d'un véhicule GPL est plus poussé que celui d'un véhicule « classique » ; il doit donc être effectué dans un centre équipé en conséquence.

Moteur hybride :

Avantages :

- Un moteur hybride consomme moins, puisqu'il al-



terne entre essence ou diesel, pour certain électricité.

- La pollution d'un moteur hybride est relativement réduite.
 - La batterie d'un véhicule hybride se recharge toute seule à l'aide de l'énergie cinétique. L'achat d'une voiture hybride permet l'obtention de crédit d'impôt.
- #### Inconvénients :
- Le prix à l'achat.

Moteur hydrogène :

D'autres types de motorisations pourraient convenir aux usagers comme le moteur hydrogène.

Cette motorisation n'est pas connue du grand public en France. Pourtant elle a presque autant d'autonomie qu'un diesel et deux fois plus qu'une voiture électrique. Autre atout sa recharge est très rapide.

A ce jour si le prix est très cher, il diminuerait fortement en cas de production industrielle, mais l'avenir de l'hydrogène dépendra de son réseau de distribution qui pourrait engendrer des investissements très conséquents.

La motorisation c'est aussi les cylindres qui sont très importants.

Pour exemple le moteur à trois cylindres diminue la consommation, les rejets de CO₂ et la puissance fiscale des véhicules qu'il équipe. Il répond à la norme Euro 6, mais en terme de confort à la conduite (vibration) il est moins bien que le 4 cylindres.

Au dessus de 4 cylindres le coût est nettement supérieur et la consommation de carburant plus conséquente.





La FTM CGT pense que chaque motorisation peut avoir sa place, surtout si elle est adaptée à l'usage de l'utilisateur le Diesel par exemple n'est certainement pas le véhicule le plus approprié pour la ville, alors qu'il est plus adapté pour les utilisateurs qui font de plus longs trajets.

En matière sociale industrielle et environnementale

La CGT formule des propositions offensives pour le développement de la filière automobile et de ses emplois.

Les 32 heures pour les salariés de l'automobile et Usine du Futur !

Automatisation, Robotisation, numérisation, informatisation.... font déjà partie du quotidien de beaucoup de salariés-es du secteur. Cette tendance va s'accroître et risque de se traduire par des disparitions de sites, des milliers de suppressions d'emplois. D'autres choix sont possibles pour les entreprises. L'Usine du futur ou 4.0 doit être synonyme d'épanouissement des individus, d'amélioration des conditions de travail et de gains de productivité permettant d'assurer une juste répartition des richesses créées.

La CGT est convaincue que travailler moins pour travailler tous et travailler mieux c'est possible ! Durant ces trente dernières années, aucun autre dispositif que les lois sur les 35 heures n'a permis la création d'emplois massifs, combinées à la croissance et au dynamisme du dialogue social.

Mettre en place les 32 heures hebdomadaires, c'est donc créer de l'emploi rapidement, massivement. C'est relancer la croissance, notamment par la consommation, en remettant dans le jeu des millions de personnes qui sont actuellement privés d'emploi, qui subissent le temps partiel et la précarité.

Le passage réel à 32 heures est potentiellement source de création de 4 millions d'emplois. Le financement du passage aux 32 heures pourrait être assuré, d'une part, par la réorientation des exonérations de cotisations sociales et des aides publiques évaluées aujourd'hui à 10 points de PIB et, d'autre part, par la dynamique de croissance qu'engendreront les créations d'emplois.

La RTT a permis aux salariés d'avoir une meilleure qualité de vie au travail. Par exemple les salariés de production sont souvent victimes de TMS. Même si les postes de travail ont progressé en termes d'ergonomie, la répétition des gestes a augmenté, notamment par des rythmes de production plus élevés, dégradant de plus en plus la santé physique et morale des salariés. Il est donc urgent de passer moins de temps sur les postes de travail.

Ce que chacun doit retenir c'est que depuis 30 ans le temps de travail diminue, la retraite à 60 ans, le passage aux 39H puis à 35H et cela n'a pas empêché aux entreprises d'accroître leurs résultats financiers et leurs bénéfices. Cette diminution n'empêche pas les actionnaires de percevoir toujours plus de dividendes.

La rémunération du capital a donc fait que le MEDEF se rassure, réduire notre temps de travail à 32 heures n'empêchera pas les entreprises de prospérer.

Mais le gouvernement et le patronat préfèrent reculer l'âge de nos droits à la retraite, quant au patronat il a la volonté de ne plus payer les heures supplémentaires, d'où le fait qu'ils mettent tout en œuvre pour flexibiliser le temps de travail.

D'ailleurs dans la négociation emploi qui se tient actuellement, l'UIMM veut introduire la pluri annualisation du temps de travail.

Dans cet objectif, il est nécessaire de transformer le travail et son organisation pour permettre aux salariés d'avoir la possibilité de s'y épanouir.

La CGT n'est pas à contre courant comme certains se plaisent à le dire, mais plutôt un syndicat qui est à l'écoute des salariés.

A Göteborg en Suède, la municipalité teste la semaine du temps de travail à 6H, alors pourquoi pas nous !

Poids lourds cars et bus : Une filière importante et capitale pour notre industrie

Les moyens de transports sont un maillon essentiel pour notre économie. Un autre paramètre qu'il ne faut pas occulter, c'est qu'ils ont un rôle capital de par leur aspect social dans notre société. Qu'ils soient de marchandises, pour notre activité professionnelle mais aussi pour nos loisirs ils font partie de notre quotidien.

Quel avenir pour nos usines françaises?

Si les cars, bus et poids lourds prennent une place importante dans notre quotidien, leur avenir industriel est trop souvent suspendu au choix des actionnaires qui recherchent plus des dividendes qu'à pérenniser nos productions françaises par des investissements. L'Etat, dans le choix d'acquisition des cars et bus, ne se soucie peu des productions françaises. En aucun cas, il ne semble pas se préoccuper de mettre en place une vraie politique de transport, créatrice d'emplois et de qualité sur le territoire français.

L'Etat a un rôle majeur de par sa présence dans les comités stratégiques de filières où il devrait avoir la volonté d'organiser, de structurer et de pérenniser ces deux filières. Les régions auront aussi un rôle capital, puisqu'en 2017, ce sont elles qui décideront de la mobilité sur leurs territoires.

Les Crédits Impôts Recherches (CIR), le Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi (CICE), versés au constructeur de poids lourds Renault Trucks, en 2013, d'un montant de 8 millions d'euros n'ont pas empêché les destructions d'emplois. Pourtant, ce dernier a, plus tard, supprimé 1 300 de ses 8 900 emplois en France et a mis en place un autre PSE en 2015. Tout cela avec la bénédiction de l'Etat.

Cette décision ne résulte pas d'une survie économique mais d'un choix politique, celui d'engraisser les actionnaires.

De 2001 à 2013, 10,93 milliards d'euros de bénéfices ont été dégagés par le groupe, 83% de ces bénéfices, soit 9,08 milliards d'euros, ont été distribués aux actionnaires.

Des réformes qui vont changer la donne !

La loi de transition énergétique du 17 août 2015, concernant le parc bus, impose aux réseaux supérieurs à 20 bus/autocars, à partir du 1^{er} janvier 2020, l'acquisition d'une proportion minimale de 50 % par des véhicules à faibles émissions et 100 % en 2025. En Ile de France, l'exemple Plan bus 2025 de la RATP, avec 80 % du parc en électrique et 20 % en gaz naturel pour véhicules GNV.

Actuellement (de 2016 à 2017) des tests de bus 100% électriques et de systèmes de charge ont été effectués. 2017 sera capital pour nos constructeurs de cars et bus, puisque ce sera le lancement d'appels d'offres pour des bus standards 100% électriques et pour la RATP, ce sera 4 500 bus sur Paris.

La CGT déplore que ce projet soit lancé sans avoir étudié véritablement les coûts, la recherche et la production industrielle.

La CGT est fortement impliquée dans la lutte contre le réchauffement climatique. Nous considérons qu'elle ne peut pas se réfléchir uniquement à l'intérieur du périphérique parisien mais bien de façon nationale, internationale et dans une cohérence sociale, industrielle et environnementale.

Que cela soit pour la filière poids lourds et comme celle des cars et bus, les enjeux environnementaux seront importants pour la production française. La CGT estime que les constructeurs sont en retard en recherche et développement et ne semblent pas toujours à la hauteur des enjeux comme chez IVECO à Anonet ou comme chez Renault Trucks dont nous n'avons pas de vision sur sa stratégie en général. En atteste la gamme Medium, un segment clé pour les activités du bureau d'étude Lyonnais ou pour l'usine moteurs et le site de montage de Blainville (environ 4 000 camions/an).

Transports des biens et des personnes, des enjeux sociétaux et industriels pour la filière et la région Auvergne Rhône-Alpes

C'était le titre du colloque organisé par la CGT en février 2016

Nous voulons alerter sur 2 faits :

► Les villes et les collectivités locales ont décidé de la fin des bus à moteurs diesel dans les centres-villes. On peut s'attendre à ce que cette interdiction s'étende rapidement aux camions pour les livraisons urbaines.

► Ni IVECO BUS, ni RENAULT TRUCKS, qui sont les constructeurs historiques et régionaux, ne se préparent à répondre à ces nouveaux besoins. Pendant des mois ils ont refusé de considérer ces évolutions, qui pour eux ne sont qu'effet de mode.

Une concertation des syndicats CGT de la filière se met en place autour des constructeurs, des sous-traitants et des syndicats CGT de la RATP, des TCL (2 clients historique d'IRIS BUS), et des fédérations transports et métallurgie.



Nous décidons toute une série d'initiatives, d'interpellation des industriels, des politiques locaux.

Cela a permis à la cgt régionale d'obtenir le financement d'une étude portant sur l'ensemble de la filière transport sur route des biens et des personnes.

Cette étude réalisée par le cabinet SECAFI a été présentée au conseil régional Auvergne Rhône Alpes en présence de représentants des constructeurs IVECO BUS et RENAULT TRUCKS. Elle confirme les enjeux que nous avons pointés :

- la succession du diesel est en marche, son exclusion de l'urbain est confirmée.

- Les politiques incitatives et les expérimentations sont maintenant orientées vers des énergies alternatives : gaz (GNV) électrique, hydrogène...

- Les clients, que ce soit les autorités organisatrices de transports, les logisticiens ou les grands de l'agroalimentaires ou de la grande distribution recherchent des modes de transport plus conformes aux enjeux de santé publique et à leurs enjeux d'image.

Ces mutations sont conduites à un rythme très rapide au regard des enjeux industriels qui se posent, sous l'impulsion des grandes métropoles mais également des acteurs privés qui lorgnent les nouveaux marchés à prendre.

Cette situation est propice à favoriser l'implantation sur le marché français de nouveaux acteurs industriels concurrents à Iveco et Renault Trucks :

Force est de constater qu'Iveco et Renault Trucks restent frileux face à ces évolutions : pas de projets d'investissements lisibles, politiques plutôt suiviste....

De même, à un autre niveau, les différents acteurs publics sur la Région (communauté d'agglomération, métropole, Région) avancent en ordre dispersé.

Bref, les conditions sont réunies pour un recul massif des emplois de la filière à l'horizon de 3 à 4 ans.

Le constat a été partagé et validé. Il faut maintenant passer à l'étape suivante et urgemment réunir les conditions d'une plus forte implication d'Iveco et de RT sur des alternatives crédibles aux motorisations diesel.

Rappelons que cette filière est en grande partie financée par les deniers publics.



L'implication conjointe des industriels et des pouvoirs publics est indispensable pour la création d'un écosystème vertueux : transport plus propre / production d'énergie locale / adaptation et développement des emplois industriels régionaux.

Les pistes que nous proposons d'approfondir sont les suivantes :

- Une coordination des politiques de renouvellement de bus des principales autorités organisatrices de la mobilité de la Région (pour ne pas être, sur la filière, dépendant des seules décisions de la RATP).

- Un engagement de la Région sur un soutien au renouvellement des autocars sur le périmètre dont elle est autorité organisatrice (interurbain, scolaire, ...) sur des motorisations GNV (Iveco) et/ou critères dans les attributions de marché interurbain.

- Une politique publique régionale concertée pour l'équipement territorial d'infrastructure de recharge GNV mutualisées poids lourds/autocar/bus (et pour le soutien aux filières biométhaniques).

- Une orientation prioritaire des projets d'études du LUTB-RA sur ces sujets (Lyon Urban Trucks and Bus-Rhône-Alpes).

- Un véritable plan d'investissement et de R&D Iveco sur les motorisations électriques et la montée en qualité de son offre GNV Bus et Car.

- Un véritable plan d'investissement Medium Duty, motorisation GNV Renault Trucks.

- Un conditionnement des aides publiques régionales (emploi, formation,...) à ces deux industriels à la présentation des plans R&D et investissements sur ces sujets.

- La création de passerelle de R&D localement entre IVECO et RT sur ces sujets sous l'égide du pôle de compétitivité

Pour ce faire, nous préconisons la création d'une instance tripartite (représentants des pouvoirs publics régionaux, métropoles, des représentants des industriels, et des représentants des organisations syndicales) pour impulser et suivre le programme régional d'accompagnement à la mutation de cette filière.

Avec l'implication de tous, syndicats, salariés, nous pouvons gagner un espace pour poursuivre la réflexion et peser sur les choix stratégiques dans une filière essentielle pour la région, l'activité économique, les emplois.

Les Services de l'Automobile.

La branche des services de l'Automobile, partie intégrante de la Métallurgie est constituée par les 395229 salariés (fin 2015) qui dépendent de la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile. Ces salariés travaillent parmi 125 500 entreprises dont 94,4 % comportent moins de 10 personnes. Les femmes représentent 22,7 % des effectifs totaux. Les ICT quant à eux totalisent 23,1% de ces mêmes effectifs.

Lorsqu'on évoque services de l'Automobile on pense plus généralement à « garagistes », effectivement les entreprises de commerce et réparation de véhicules (légers et poids lourds) concentrent 68,8 % des entreprises avec plus de 275 000 salariés mais ce sont aussi par ordre d'importance, les écoles de conduite avec 8,7 % des entreprises et 26 000 salariés, le commerce et réparation de cycles et motocycles avec 6,2 % des entreprises et 13 000 salariés, le commerce de détail d'équipements automobiles (pièces détachées) avec 4,8 % des entreprises et 27 000 salariés, le contrôle technique avec 4 % des entreprises et 11 300 salariés, la location courte durée avec 2,9 % des entreprises et 12 300 salariés, les stations-services avec 2,7 % des entreprises et 18 000 salariés, les parkings avec 1,2 % des entreprises et 4 900 salariés, activités auxquelles il faut rajouter la location longue durée, les démolisseurs recycleurs et les stations de lavages pour moins de 1 % des entreprises et 7 500 salariés.

Donc notre branche couvre une multitude d'activités et de métiers (20) mais avec comme points communs l'automobile en tant que bien et la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile. Aujourd'hui seuls les salariés métropolitains sont rattachés à cette Convention. La FTM-CGT et la CGTR, depuis 10 ans, mènent un combat visant à faire rattacher à la Convention Nationale les 6 500 salariés concernés de l'île de la Réunion injustement dépendants d'une Convention Régionale obsolète et dérisoire.

La Convention Collective Nationale est régie paritairement par la CPN (Commission Paritaire Nationale). Cette institution se réunit une fois par mois dans les locaux du CNPA à Suresnes (patronat). La convention collective est très complète avec pas loin de 300 pages. Une délégation CGT de 5 camarades siège mensuellement. Chaque salarié des services de l'auto est « censé » être classé et donc rémunéré à minima par un système baptisé RNQSA (Répertoire Nationale des Qualifications des Services de l'Automobile). A chaque poste correspond donc une fiche détaillée de classification tenant compte des qualifications et tâches demandées au salarié.

Concernant les qualifications, la branche gère elle-même paritairement les formations initiales et continues des salariés via l'ANFA. Cet organisme collecte et gère les fonds de la formation continue (230 M€ en 2015). 137 000 jeunes et salariés ont été formés en 2015. De la même manière, la branche possède son propre organisme paritaire « santé-prévoyance-retraite », IRP-Auto. Différentes activités lui sont propres avec la santé, la prévoyance, les caisses AGIRC ARRCO, la solidarité prévention, la gestion du Capital de fin de carrière, la gestion de l'APASCA (Association Paritaire de l'Action Sociale et Culturelle de l'Automobile, CE de la branche créé en 1979). Dans chacune



de ces activités siègent quasi quotidiennement des administrateurs CGT qui veillent au respect de nos valeurs dans un combat permanent souvent essouffés face aux représentants patronaux et aux trop nombreux compromis actés par les autres centrales syndicales de la branche.

La CGT propose

Emploi :

- Remettre l'emploi et la qualité du travail au cœur des processus de décisions avec une politique d'embauches et de formation offensive dans toute la filière.
- Combattre la précarité dans les entreprises.
- Départ en retraite : 1 départ = 1 embauche
- Mettre en œuvre une réduction du temps de travail à 32h en s'appuyant sur une nouvelle répartition des richesses.

Salaire :

- Tous les salariés de la filière doivent disposer d'un ensemble de droits minimum permettant d'améliorer leurs conditions de vie et de travail.
- Une grille unique de classifications, de l'ouvrier au cadre, permettant de valoriser les diplômes et les savoirs de chaque personne. Elle débiterait à 1 700 € pour un salarié sans diplôme et qualification reconnue, hors primes avec une valeur du point unique, et une hiérarchie des salaires de 1 à 5.
- La garantie d'un déroulement de carrière avec un changement automatique du coefficient ou de l'échelon tous les 4 ans.

Des droits nouveaux pour les salariés :

- Stopper les plans de suppressions d'emplois et mettre en place un droit de véto suspensif des représentants du personnel sur les plans de licenciements et restructurations permettant la recherche et la construction de propositions alternatives.
- Transparence donneurs d'ordres / sous traitants sur les volumes prévisionnels et l'impact environnemental des logistiques transnationales.
- La mise en place des Comités Inter-Entreprises qui seraient composés des représentants des salariés des entreprises donneuses d'ordres, sous-traitantes, représentants du patronat et des représentants des pouvoirs publics de façon à avoir une transparence des stratégies venant des donneurs d'ordres.

Finances :

- Orienter les aides publiques aux entreprises vers la consommation, par exemple, dans l'automobile, baisse de la TVA pour l'acquisition d'un véhicule neuf, ce qui participerait au rajeunissement du parc. Les voitures de plus de 8 ans sont très polluantes et leurs utilisateurs, faute de pouvoir d'achat, ne peuvent en changer.
- Réduire les délais de paiement clients/fournisseurs à 5 jours, comme en Allemagne, au lieu de 60, ce qui permettrait d'éviter des frais bancaires et consoliderait les entreprises.

...

Des conditions de vie et de travail décentes :

- Faire un état des lieux par un organisme indépendant sur les capacités installées, engagées, disponibles dans un cycle de travail en 2X8 visant à supprimer le travail de nuit.
- Remettre en cause l'organisation du travail basée sur le juste à temps, (modèle Toyota) dit Lean Manufacturing qui est inefficace pour les utilisateurs d'automobiles, pour l'environnement, pour les salariés et pour les entreprises. Avec les circuits des pièces, les camions sur les routes et les problèmes techniques récurrents.
- La reconnaissance de la pénibilité pour un départ en retraite anticipé.
- Etablir l'âge d'ouverture des droits à 60 ans, avec une retraite d'au moins 75% du salaire d'activité pour la majorité.

Sur le plan industriel :

- Accroître les efforts dans la recherche et le développement dans les motorisations existantes, afin de les rendre beaucoup plus performantes, et moins polluantes.
- Travailler et continuer à développer des projets comme l'hydrogène et l'électrique par exemple.
- Produire et concevoir là où l'on vend, de la sous-traitance à la construction. Procéder à des relocalisations.
- Mettre en place un réel contrôle du crédit impôt recherche (CIR), afin de s'assurer que cette manne financière ne serve pas à industrialiser ailleurs.
- Arrêter d'opposer et de mettre en concurrence les modes de transports et les salariés qui les assurent.
- Lisser les productions sur l'année pour éviter les mises en chômage partiel déguisé, présence de 2 plateformes sur chaque site de production correspondant à des segments différents.
- Fabrication de chaque véhicule sur deux sites différents au minimum.
- Baisser les marges des constructeurs et le prix des véhicules pour répondre aux besoins de toute la clientèle.
- Produire et concevoir là où l'on vend, de la sous-traitance à la construction. Procéder à des relocalisations.
- Mettre en place un réel contrôle du crédit impôt recherche (CIR), afin de s'assurer que cette manne financière ne serve pas à industrialiser ailleurs.
- Arrêter d'opposer et de mettre en concurrence les modes de transports et les salariés qui les assurent.

Actionnariat :

- Plafonner les dividendes aux actionnaires, afin de relancer les investissements dans les Hommes et les machines dans nos entreprises.
- Arrêter la course effrénée aux dividendes au profit de la vente de véhicules à faible marge pourrait être un signe fort pour le renouvellement du parc. Pour cela, Il serait donc judicieux que les constructeurs diminuent leurs marges de plus 40%.

La CGT a des propositions au niveau international :

- L'industrie automobile représente une activité structurante des secteurs métallurgie, chimique et textile dans le monde. Les normes fondamentales de l'organisation internationale du travail (O.I.T.) doivent être respectées et un processus de classement pourrait être effectué par le biais d'étoiles obligeant les multinationales à respecter les droits fondamentaux.

Nos objectifs seraient de valoriser les comportements en fonction des progrès réalisés dans le domaine social au sein de l'entreprise et dans le processus des achats, c'est-à-dire contribuer à la diffusion du progrès social dans le réseau de fournisseurs et de sous-traitants.

Le but étant de rendre public, un classement annuel des entreprises lors des grands salons automobile (Détroit, Paris, Genève, Tokyo, Pékin, Shanghai) par le biais de stands et conférences de presse et ainsi, rappeler nos exigences sociales et valoriser celles qui mettent en œuvre les bonnes pratiques.

La CGT est convaincue que tous les leviers doivent être réfléchis et mis en place pour assurer un avenir à la production automobile en France avec bien sûr un travail sur l'environnement. Espérons que le gouvernement et le patronat le soit aussi !