



CE extraordinaire

13 décembre 2012

Réunion extraordinaire du Comité d'Etablissement

Projet de réorganisation des activités industrielles et de réduction des effectifs

Le cabinet d'expertise SECAFI ayant rendu ses conclusions, le Comité Central d'Entreprise du 11 décembre 2012 a été consacré à l'analyse du rapport de l'expert par les membres du CCE.

A l'issue de cette présentation, la majorité des membres du CCE ont accepté de rendre un avis sur le projet de réorganisation et sur son impact sur les effectifs. Un avis défavorable a été rendu par les membres du CCE ayant accepté de rendre un avis soit 15 membres sur 20 votants.

Le Comité d'Etablissement a été informé et consulté sur les motivations économiques du projet et sur les mesures d'accompagnement.

La prochaine étape concernera les CHSCT. Ceux-ci vont être informés et consultés sur les conséquences en termes de conditions de travail, d'hygiène et de sécurité du projet de réorganisation et de réduction des effectifs. Les réunions sont programmées début janvier 2013. Les CHSCT donneront un avis sur le projet. Cet avis sera transmis aux membres du Comité d'Etablissement. Ce n'est qu'une fois que le CE aura cet avis, qu'il pourra se prononcer, lors d'une nouvelle réunion, sur les deux points de la consultation.

Mesures de redressement du groupe

Le projet de redressement du groupe comporte 3 volets :

- Une réduction de CAPEX (programme d'investissement).
- Une action sur les prix de revient.
- Un projet de restructuration concernant le volet industriel.

L'impact du projet de restructuration du volet industriel :

- Ajustement des effectifs de structure au moyen de 3 600 départs volontaires
- Arrêt de la production à Aulnay et revitalisation du site
- Adaptation du dispositif industriel de Rennes préalable à des investissements futurs.

L'impact du projet de restructuration du volet industriel pour le site de Rennes :

- Un ajustement des effectifs de Rennes avec une réduction de 1400 postes pour s'adapter aux volumes d'activités prévisibles (1219 postes DI – 181 postes DRD).
- L'engagement confirmé de futurs investissements correspondant à un véhicule sur base BVH2'

Le dispositif d'accompagnement :

Le dispositif d'accompagnement se décomposera en deux phases :

1. Une phase de volontariat jusqu'au 30 juin 2013
2. Une phase de départ contraint

Pendant la phase de volontariat, plusieurs mesures seront ouvertes :

- Le projet professionnel externe
- Le projet personnel
- Le congé de reclassement
- Le départ volontaire en retraite
- La mobilité interne

La phase de départ contraint sera elle-même décomposée en deux phases :

1. Avant la notification de départ, une phase préalable de reclassement interne pendant laquelle l'entreprise proposera au salarié une offre d'emploi de reclassement interne.
2. Après la notification de départ, une phase de proposition de reclassement externe avec un accompagnement possible.

Le Pôle Mobilité Professionnelle :

Pour accompagner les salariés, il est prévu de mettre en place un Pôle de Mobilité Professionnelle (PMP) en charge de l'accueil des salariés et de l'aide à l'élaboration de leur projet professionnel.

Dès que le plan sera mis en œuvre, le PMP assurera l'information des salariés sur les postes offerts à la mobilité interne et sur les offres de reclassement externe.

Les périmètres concernés par la réduction des effectifs :

Le sureffectif pour le périmètre DI

	sureffectif	inscrits cdi 31 mai 2012
OPUEP hors caristes et peintres cabine	399	1840
Caristes	182	569
Peintres cabine	12	43
TOTAL OPUEP	593	2452
Moniteurs	139	390
Conducteurs d'Installation	41	192
Retoucheurs et tôliers	114	230
Maintenanciers	74	394
Professionnels de la qualité	93	188
Professionnels des services et autres professionnels	23	165
Employés	3	21
TOTAL OUVRIERS PROFESSIONNELS & EMPLOYES	487	1580
RU	44	178
Techniciens qualité	18	82
TEP, TOP, CUPP, Techniciens démarrage, Techniciens prévention, Techniciens méthodes	21	71
Techniciens maintenance	9	73
Techniciens logistique et approvisionnement	10	56
Techniciens administratifs	14	52
TOTAL TAM	116	512
RG de production et de logistique, chargée de mission logistique, chargés de méthodes logistique	7	30
RG qualité, Analystes qualité, Pilotes adaptation centre, Correspondant projet ACOM	7	20
Pilotes PES, Chargés de mission gestion	4	7
CUI, CUPP, RMIQ	3	7
RG UTC, Responsable sous-traitance, Pilote coordination internationale	2	8
TOTAL CADRES	23	72
TOTAL DI	1219	4616

Le sureffectif pour le périmètre DRD

	Sureffectif	effectif correspondant
DCHM Ingénierie Emboutissage		
Chargé d'affaires machines, chargé d'affaires vie série, préparateur numérisation, préparateur simulation robotique, responsable process outillage externe.	12	15
Chargé d'affaires.	1	5
DCHM Ingénierie Ferrage		
Pilote études affaires, projeteur, pilote essai fiabilité.	20	33
Chef de groupe.	2	7
DCHM Atelier réalisation outillage emboutissage et moyens ferrage		
Maintenancier, magasinier réception expédition, soudeur, contrôleur, maître d'œuvre mécanique, outilleur MAP ferrage.	15	47
DCHM Conception carrosserie et Géométrie Carrosserie		
Technicien métier entité locale, technicien synthèse qualité, chef de pôle QOFG en vie série.	19	20
Chargé de projet carrosserie.	2	4
DCHM Ingénierie et matériaux peinture		
Préparateur conception lancement, technicien produit/process, chargé de développement, technicien trajectoiriste.	8	9
DISP Ingénierie Montage		
Chargé d'affaires moyens, implanteurs postes, préparateur industrialisation, référent site EE, technicien analyse mode opératoire, technicien équipe de progrès, technicien référent postes.	25	43
Chargé d'affaires, ingénieur montage, pilote fixation, GAQO process montage, pilote montage projet capacitaire, responsable de groupe industrialisation, responsable de groupe moyens, responsable UEC.	11	13
DISP Ingénierie Bâtiments et infrastructures		
Chargé de projet études et travaux, ingénieries locales prévention, responsable d'antenne, responsable énergie et environnement.	4	5

DISP Ingénierie automatismes et manutention		DISP/IMAI
Pilote d'affaires automatismes, technicien développement automatismes.	3	8
Chargé de projet manutention, responsable d'activités automatismes.	2	3
DCTC Ingénierie adaptation chaîne de traction et liaison au sol		DCTC/IACT et ICDV
Professionnel acceptation échantillon initiaux (EI)	2	2
Technicien synthèse qualité, chargé de projet, projeteur.	8	14
Pilote lancement, pilote produit process, responsable UEC, RT sous-système LAS vie série.	3	4
DAPF Fiabilité à l'usage. Mesure qualité et Conception intégration véhicule		DAPF/FUDV
Essayeur démeriteur.	4	8
Technicien implantation, gestionnaire de parc, pilote CCP, technicien atelier.	5	10
Responsable d'équipe système véhicule, IC référentiel système véhicule, responsable d'UEC système véhicule.	2	4
DSEE Conception faisceaux		DSEE/MC2E
Tech chargé de développement faisceaux	4	4
DSEE Conception et assistance bout d'usine		DSEE/IUAV
Technicien métier	4	12
RHMS Ordonnancement et lancements et métiers supports		RHMS/MPOL/OLVS et MFSI
Technicien NOA, pilote opérationnel d'application, technicien dépannage et modernisation pièces, responsable dépannage et modernisation pièces, responsable logistique, responsable magasin, responsable synthèse ordonnancement, technicien approvisionneur, technicien BCV, technicien gestion économique, technicien PPS, technicien suivi planning préséries.	17	39
Responsable d'équipe supports techniques, responsable ONL, Architecte de processus et pilote de processus	1	6
RHMS Réalisation de pièces prototypes		RHMS/MPOL/POLV
Tôlier formeur prototypes, modeleur prototypes, contrôleur.	4	21
Responsable d'équipe supports techniques	1	2
DPMB et DPVS Conduite de projets silhouettes, modules et bases		DPMB et DPVS
Secrétaire	1	1
Pilote coûts, pilote planning, pilote qualité.	1	6
TOTAL	181	345

Les réponses de la Direction aux questions posées :

Y a-t-il un rebond d'activité à Rennes à horizon fin 2016 justifiant un besoin d'effectifs supplémentaires ?

Le rapport SECAFI Alpha estime un besoin d'effectifs directs de 360 postes sur le second trimestre 2016 et suggère la constitution de groupes de travail pour étudier la faisabilité de reprendre transitoirement des activités actuellement achetées ou sous-traitées localement et de réduire le PSE de 360 postes.

Nous estimons erronée l'estimation faite dans le rapport qui sert de base à cette proposition.

Premièrement, nous confirmons que l'effet volume lié au lancement de X8 n'arrive que fin 2016 et nous soulignons qu'il ne sera pas durable. Nous estimons qu'un volume de 170.000 véhicules en 2017 constitue une fourchette haute, réaliste, compte tenu des prévisions de marché du segment D et de notre plan produit.

Deuxièmement, le calcul est réalisé par SECAFI Alpha sur la base d'un niveau de HPV qui n'aurait pas été optimisé sur le véhicule 508.

En réalité, le projet de réduction d'effectifs de Rennes amènerait à un niveau d'effectifs en adéquation avec la charge durablement prévisible à Rennes.

1. Peut-on envisager de maintenir à Rennes 45 emplois dont le transfert est envisagé vers un centre de développement ?

Le rapport préconise d'exclure du PSE de Rennes 45 emplois transférés vers les centres de développement.

Avant de définir les suppressions d'emplois sur Rennes (emplois supprimés ou transférés) nous avons analysé les solutions alternatives consistant à réaliser des activités à Rennes plutôt que sur les sites de développement de VELIZY ou Sochaux. Le bilan ne va pas dans le sens de notre redressement.

En effet, le projet de transfert des emplois et leur relocalisation sur un centre de développement découlent de l'application des principes d'organisation R&D et de répartition des activités entre les zones et sites qui ont été présentés et repris dans le rapport. Les 45 emplois dont le transfert est projeté correspondent à des activités très variées déployées sur différents projets : conception de faisceaux électriques, ingénierie du bâtiment, ingénierie des automatismes industriels et de la manutention, conception du process des ouvrants et préparation d'installation ferrage, conception d'installations montage, préparation nomenclature, ordonnancement et approvisionnement en vue du lancement de nouveaux véhicules. Ces activités ont besoin d'être réalisées sur ou à proximité des plateaux projets, en interaction quotidienne avec les autres acteurs de ces projets localisés à VELIZY ou à Sochaux. Premièrement, les transferts projetés sont nécessaires pour atteindre un bon fonctionnement de l'organisation. Deuxièmement, ils visent à mettre fin à des solutions palliatives coûteuses en frais de déplacement et en missions temporaires.

Nous ne donnons donc pas suite à la proposition de constituer des groupes de travail destinés à revoir l'organisation projetée. En revanche, nous favoriserons toutes les pistes permettant de créer des emplois pérennes en vue du reclassement des salariés qui refuseraient la mutation entraînée par le transfert de leur activité.

2. Peut-on envisager la création d'un pôle R&D en matière d'outillage ?

Le rapport d'expertise propose d'étudier la possibilité de créer un pôle R&D de compétences outillage à Rennes et estime l'enjeu à hauteur de 100 emplois.

Nous examinons avec attention les possibilités et opportunités en la matière. Cela suppose d'étudier les différents paramètres d'un business plan en la matière. En tout état de cause, si un tel projet peut aboutir, il s'intégrera dans les projets de réindustrialisation du site dans le but d'offrir des capacités nouvelles de reclassement des collaborateurs dont les emplois sont concernés par le PSE.

Est-il possible d'envisager un rechargement d'activité de l'usine d'emboutissage de Rennes ?

Le rapport d'expertise propose d'étudier la possibilité du rechargement de l'usine d'emboutissage de Rennes et estime l'enjeu à hauteur de 50 postes.

Les répartitions des gammes de fabrication d'emboutissage sont faites en permanence pour équilibrer au mieux les charges entre usines, tout en prenant en compte les contraintes techniques et logistiques.

Notre politique technique achats, exposée à SECAFI Alpha, consiste à réaliser en interne 100 % des pièces G1 et 50 % des pièces G2. Toutefois, la situation réalisée actuellement est de 100 % sur les pièces G1 et 90 % sur les pièces G2.

Un transfert d'une gamme d'emboutissage de passage de roue BVH2 sera réalisé en début d'année prochaine vers Rennes en provenance du fournisseur Gestamp et illustre cette situation dans laquelle nous arbitrons en faveur des capacités internes lorsque c'est possible.

Nous avons déjà atteint un niveau maximum d'intégration possible, tant pour des raisons techniques, certaines gammes étant spécifiques aux savoir-faire de nos fournisseurs, que pour des raisons économiques vis-à-vis de cette filière.

Dans ces conditions il n'est pas possible de réduire le sureffectif et il sera nécessaire d'adapter l'usine d'emboutissage de Rennes, comme le reste du site, à la réalité du volume de production.

1.1. Attrition naturelle et volume des emplois à supprimer

Pour Rennes, 1.219 salariés de la Direction Industrielle, et 181 salariés de la DRD sont concernés par le Plan de Sauvegarde de l'Emploi. La détermination des effectifs concernés a été réalisée par catégories professionnelles.

Chaque départ par attrition naturelle viendra en déduction du volume d'emplois à réduire dans la catégorie professionnelle concernée.

Par exemple, la démission d'un OPUEP de la Direction Industrielle appartenant à une catégorie professionnelle concernée par le PSE, diminuerait d'une unité le volume des 399 emplois d'OPUEP à supprimer, tel que prévu dans le document de consultation du 25 juillet 2012.

Au 31 octobre 2012, l'effet de l'attrition naturelle sur le site de Rennes est de :

- 0 poste déduit des 181 emplois à supprimer à la DRD,
- 17 emplois des 1.219 emplois à supprimer à la DI.

S'agissant de la demande d'amélioration des mesures du PSE formulée par SECAFI Alpha

Dans son rapport, SECAFI Alpha considère qu'un certain nombre de mesures du PREC et du PSE seraient insuffisantes et devraient être améliorées.

La direction de PCA entend souligner que le projet de PSE comme le projet de PREC comportent une large palette de mesures destinées à favoriser le reclassement interne et à éviter les licenciements, ainsi que des engagements importants en terme de revitalisation des bassins d'emploi de Rennes et d'Aulnay-Sous-Bois et d'aide au reclassement externe.

Cela étant, et ainsi qu'il en a été convenu lors de la réunion du CCE du 25 octobre 2012, la discussion se poursuivra sur le contenu de ces mesures, dans le cadre des négociations ouvertes avec les Organisations Syndicales représentatives, et le CCE sera régulièrement informé dans le cadre de ses attributions.

Prochain CE ordinaire le 18 décembre 2012