



## STELLANTIS : C'est qui le patron ?

du PDG de Fiat Chrysler Automobiles qui se poserait d'ores et déjà en vrai patron de l'alliance.

Mi-décembre 2020, le président de FCA John ELKANN informait dans une lettre aux salariés du groupe, que l'administrateur délégué de Fiat Chrysler Automobiles (FCA), Mike MANLEY, dirigera les opérations en Amérique de FCA et par la suite de STELLANTIS. Si cette nouvelle était confirmée, nous serions face à **un coup de force**

La CFDT s'interroge : comment se fait-il que John ELKANN procède ainsi par anticipation à des nominations des futurs dirigeants de STELLANTIS ? Y aurait-il des tensions et des rivalités au sein de l'équipe dirigeante de l'alliance ou chacun marque son "territoire" ?

Pour la CFDT, C'est aussi un signe de mépris vis-à-vis des salariés français qui apprennent par la presse la nomination d'un futur dirigeant de STELLANTIS.

**Comme les salariés, la CFDT se pose la question : c'est qui le patron chez STELLANTIS ?**

## Epargne salariale : fond PEAG et Accelerate

Issu de la fusion de FCA et du Groupe PSA, il est de notoriété publique que le siège social de STELLANTIS sera implanté à Amsterdam au Pays-Bas.

Si les Pays-Bas sont un eldorado fiscal et réglementaire pour PSA, ce n'est pas le cas pour les salariés, notamment les salariés français qui ont investi dans l'épargne salariale.

En effet, si aujourd'hui, les sommes débloqués au titre du PEAG et du plan Accelerate sont soumises aux prélèvements sociaux **CSG (9,2%), CRDS (0,5%)**, la localisation du siège social de STELLANTIS aura des impacts financiers sur ces fonds d'actionariat salarié : le taux retenu à la source prévu par la convention fiscale conclue entre la France et les Pays-Bas s'élève à **15%**, les dividendes ainsi que les produits distribués par STELLANTIS seront donc soumis à cette retenue à la source.....

Pour la CFDT, les salariés ont fait confiance au groupe en acceptant d'investir leur épargne sur des produits financiers proposés par l'entreprise. PSA doit trouver très

rapidement des solutions pour que les salariés n'aient pas leur épargne amputée par les choix d'optimisation fiscale voulu par le président M. Carlos TAVARES.

### Un peu d'histoire :

En 1987, PSA instaurait le plan d'épargne d'entreprise qui permet aux salariés de se constituer un capital, tout en profitant d'une fiscalité avantageuse.

PSA complétait les versements volontaires des salariés par l'abondement :

- Jusqu'à 460 € de versement volontaire, abondement de 50%
- Pour les 3 680 € suivants, abondement de 25%
- L'Abondement maximum par an par salarié = 1 150 €

L'accord NCS a supprimé les abondements. Malgré les demandes de la CFDT, et les bénéfices de PSA, les abondements n'ont jamais été rétablis.

## REPERES TEMPERATURES

Avec la baisse des températures, les incidents sur le chauffage se multiplient. Les salariés grelottent et les chauffages d'appoint se multiplient. Les installations sont vétustes et la volonté de la direction de faire des économies à tout prix chaque année, fait que dans certains services, nous atteignons des conditions de températures indigne d'une grande entreprise.

Il nous semble utile de rappeler les préconisations de l'INRS. La principale mission de l'INRS est de développer et de promouvoir une culture de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

L'INRS recommande que les locaux affectés au travail doivent être isolés thermiquement et chauffés pendant la saison froide dans des conditions telles que :

- Une température convenable y soit maintenue ;
- L'air soit dans un état tel qu'il préserve la santé des travailleurs ;
- L'installation ne génère pas de risques (explosion, incendie, brûlures...) ; la consommation d'énergie soit aussi réduite que possible

### **Indications de températures recommandées selon les activités professionnelles**

Type d'activité	Température
Travail mental sédentaire	21°C
Travail manuel léger, assis ou debout	18 à 19°C
Travail manuel pénible, debout	17°C
Travail très pénible	15 à 16 °C



# GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS 2020-2023

Les dispositifs de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) et Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences (DAEC) que nous connaissons depuis plusieurs années sont reconduits pour la période 2020-2023.

Les ODM (observatoires des métiers) continueront à adapter les différentes mesures en fonction des besoins des métiers et des établissements. Les mobilités internes et externes y compris les congés seniors continueront à s'articuler autour des notions de métiers sensibles, équilibre et en tension.

## Une nouveauté : **Le Parcours d'Adéquation Rapide des Emplois et des Compétences (PAREC).**

Le PAREC peut être mis en œuvre lorsque les conditions suivantes sont réunies :

- Un ou plusieurs secteurs, services ou unités de responsabilité dans un établissement est en situation de sureffectif supérieur à 10 personnes.
- Les possibilités d'adéquation offertes par la GPEC dont les prêts entre site, et/ou les adaptations organisationnelles, mises en œuvre n'ont pas permis de répondre à cette situation de sureffectif.
- Des besoins en emplois et compétences ont été identifiés au sein d'un établissement situé dans la même zone géographique.

Le PAREC est un accord de performance collective issue des ordonnances "Macron". Afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi. **Il autorise PSA à recourir aux dispositions de l'article L. 2254-2 du Code du travail en modifiant la durée du travail, la rémunération, la mobilité géographique et professionnelle.** Il est à souligner que **le salarié qui refuse la modification intervenant dans le cadre de l'APC est licencié pour cause réel et sérieuse.**

Alors que **la direction PSA** voulait recourir aux dispositions de L. 2254-2 du Code du travail à l'issue d'une **simple information du CSE**, **la CFDT a obtenu que le PAREC soit négocié au niveau de chaque établissement.** Les organisations syndicales devront prendre leurs responsabilités face aux salariés et ne plus se défaire en argumentant que cela est une décision du "central"

La ligne de la CFDT est claire, il n'est pas question de sacrifier les salariés français pour créer de l'emploi dans les pays à bas cout ou pour servir les engagements de Carlos TAVARES avec tel ou tel constructeur ou gouvernement.

