



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS



A l'attention de M. Bruno BERTIN
Directeur des Ressources Humaines France

En copie :

M. Philippe CAYLOU
Responsable des Relations Sociales France

M. Jean Marie ROBERT
Secrétaire National FGMM CFDT

Rennes, le 11 octobre 2022

Objet : restructuration et évolution professionnelle

Monsieur BERTIN,

Notre groupe connaît de nombreuses transformations. Certaines sont imposées par des orientations politiques qui entraînent des mutations technologiques et transforment nos métiers, d'autres sont imposées par une ambition économique colossale qui impacte nos organisations.

Dans les deux cas, ces transformations affectent nos salariés qui doivent se remettre en question, accepter des reconversions professionnelles, accepter plus de mobilité. Tous ces sujets ne sont pas anodins et sont extrêmement difficiles à vivre pour les salariés. Mais l'impact s'en trouve décuplé quand cela s'accompagne d'une forme de déclassement qui devient de plus en plus fréquent.

Nous avons maintenant deux types de salariés chez Stellantis :

- Ceux qui ont des métiers pérennes, qui sont noyés par la charge de travail, à qui on demande toujours plus mais pour lesquels on n'accorde que très peu, voire pas du tout, de reconnaissance. Des salariés restent en position sur des échelons supérieurs sans jamais voir arriver de promotion :
 - Des ouvriers professionnels sur des métiers qui chevauchent la fonction TAM mais qui ne passent jamais TAM.
 - Des techniciens sur des postes niveau cadre qui n'évoluent jamais vers cette catégorie.
 - Des cadres à qui on ajoute travail et responsabilités mais qui ne passent pas à l'échelon supérieur.
- Ceux dont le métier se transforme ou disparaît et qui doivent chercher un autre poste. Pour eux, c'est souvent l'inverse. On n'a pas de poste à leur proposer et on leur fait comprendre que s'ils veulent rester dans l'entreprise ils doivent accepter d'être déclassés. Les cadres passent techniciens, les techniciens passent ouvriers professionnels et les ouvriers professionnels passent OPUEP. Ce phénomène est très prégnant avec la réorganisation des white-collars.

La CFDT ne peut accepter que les restructurations permettent d'assumer sans complexe une dégradation des évolutions professionnelles et un déclassement des hommes qui composent notre entreprise. Même si les salariés conservent leur salaire et leur coefficient, le travail perd son sens, la motivation s'éteint et les RPS explosent.

La CFDT demande un échange avec les organisations syndicales et un bilan, par site, du nombre de salariés occupant un poste inférieur à leur classification. La CFDT demande également l'objectif cible par établissement. Alors que nous travaillons sur les leviers pour améliorer la charge de travail, créer l'opportunité de tirer les salariés vers le haut doit devenir une priorité et doit être utilisé pour ajouter des ressources dans les équipes.

La CFDT rappelle également l'engagement de l'accord NEC qui cadre la mobilité professionnelle et acte le principe incontournable du volontariat du salarié. La CFDT constate et dénonce des pressions inacceptables et utilisera tous les leviers juridiques pour protéger la santé morale et physique des salariés

La CFDT vous demande de changer de cap et de remettre la valeur sociale au cœur de l'entreprise et les notions "wellbeing" et "we all care" prendrons sens.

Veillez agréer, M. BERTIN, l'expression de nos sincères salutations.

Pour la CFDT, Christine VIRASSAMY
Déléguée Syndicale Centrale CFDT PSA Automobiles

ACT 2 PROCHAINEMENT