

La CFTC a toujours su accompagner le Groupe dans sa transformation. Elle a pris ses responsabilités il y a bientôt dix ans, avec la fermeture d'Aulnay, lorsqu'il s'agissait d'éviter la disparition du Groupe. Depuis 2012, en acceptant, notamment, la mise en œuvre de plans de départs volontaires, elle a permis à PSA d'atteindre un niveau de performance exceptionnel, à l'origine du rachat d'Opel, de la fusion avec FCA et la création de Stellantis.

Pendant toutes ces années, la CFTC a choisi de faire sienne la formule de la Direction « la performance protège ». Les conditions sociales étaient donc réunies pour permettre à tous les salariés du Groupe de s'engager avec force, conviction et motivation, dans un combat quotidien, à la recherche permanente de la baisse des coûts, pour reconstruire ensemble une entreprise performante et prospère.

Mais après tant d'années d'efforts assumés, après trois ans de résultats exceptionnels, nous sommes malheureusement contraints de tirer le signal d'alarme, puisque socialement, rien ne va plus dans une entreprise en train de perdre toute humanité !

Si nous restons convaincus qu'il ne saurait y avoir d'entreprise pérenne sans recherche permanente de la performance, celle-ci, pour être durable, ne doit pas tourner à la « psychopathie ». La performance obtenue dans la douleur, sans jamais relâcher la pression sur les équipes, sans partager l'objectif, ne peut qu'aboutir à la fracture du tissu social et au chaos !

Le dogme du « faire toujours plus, avec toujours moins » a aujourd'hui atteint ses limites. L'épuisement, la démotivation, l'inquiétude, gagnent toutes les équipes, en production comme dans le tertiaire. Y compris chez les managers qui ont depuis longtemps dépassé les limites de ce qu'ils sont capables d'endurer sans altération de leur santé.

Le double effet de la crise sanitaire et de la création de Stellantis ont conduit à renforcer un mode d'organisation hyper centralisé, où les moindres décisions sont arbitrées au plus haut sommet de l'entreprise, accentuant encore les incompréhensions « en bas de l'échelle ».

Le sentiment dévastateur se répand qu'au plus haut niveau de l'entreprise on préfère nier la réalité de la douleur des salariés plutôt que de remettre en cause ne serait-ce que quelques centimes de marge (à 9% au 2<sup>ème</sup> semestre 2020). Il n'est pourtant pas de performance durable sans salariés motivés et engagés.

Syndicat de dialogue nous sommes, syndicat de dialogue nous resterons. Mais le dialogue ne se fait pas sans interlocuteur. Depuis plusieurs mois la Direction se contente d'écouter poliment les organisations syndicales, mais ne prend plus en considération aucune de leurs demandes. En agissant ainsi, en ne cédant sur rien, elle prend le risque de décrédibiliser les organisations syndicales réformistes et de provoquer le blocage de l'entreprise.

La crise sanitaire que nous traversons, les révolutions technologiques et sociologiques que nous devons affronter, n'excusent, ni ne justifient tout. Elles auraient même dû constituer l'opportunité pour la Direction, en travaillant de manière plus étroite avec les partenaires sociaux, de resserrer les liens entre tous les acteurs de l'entreprise, « de la base au sommet ».

La confiance qui existait jusqu'ici entre les partenaires sociaux de notre entreprise ne s'était pas bâti en un jour. Elle est aujourd'hui mise à mal par l'aveuglement d'une Direction qui ne veut plus écouter les signaux d'alerte que nous lui lançons. En agissant ainsi, elle hypothèque les chances pour notre entreprise, d'arriver à traverser unis et sans encombre les crises de demain.

Conscients de nos responsabilités, nous vous demandons, une fois encore, de redonner toute sa chance au dialogue sociale. Et en tout premier lieu, et de toute urgence, de réaffecter les moyens nécessaires permettant à chacun, à l'usine comme au bureau, de travailler sereinement, et de produire un travail de qualité. Cela sans faire planer en permanence le risque de délocalisation vers d'autres sites européens de Stellantis ! Sans changement d'approche de votre part à l'issue de cette réunion, nous ne verrons plus l'utilité de participer aux commissions de suivi des accords « *motivation et bien-être au travail* ».