



Lors du CSEC du 15 décembre, le focus était tourné concernant l'avis à rendre, par les élus, sur la politique sociale de l'entreprise...

Pas étonnant en effet- que cette question divise tant notre entreprise a changé... Entre le rachat d'Opel et la fusion avec FCA, les salariés ont de quoi être désabusé... Et la crise du COVID a amplifié ce phénomène.

Perte d'humanité, flexibilité poussé à son paroxysme, plus de bienveillance... La liste des ressentis est longue sur ce qu'est devenu aujourd'hui notre société...

Alors, oui, la transition énergétique imposé à une vitesse supersonique, une crise sanitaire qui n'en finit pas, entraînant dans son sillage les incertitudes des marchés et frilosité des investisseurs.... Oui, nous sommes lucides sur les vents contraires que connaissent tous les constructeurs Automobiles...**Mais notre entreprise se soucie-t-elle de ces impacts sur ses salariés ? Nous en doutons... Nous sommes passés du statut de variable d'ajustement à celle de chair à canon dans cette guerre de course au profit...**

Car c'est bien de cela dont nous parlons... D'un côté des conditions de travail désastreuses, où les suppressions de postes côtoient le manque de moyens, et de l'autre, une marge opérationnelle à 2 chiffres qui fera sans nul doute le bonheur annuel des actionnaires mais, pour y arriver, la souffrance quotidienne des salariés... Comment pouvoir se positionner sur une politique sociale qui n'existe plus dans une entreprise qui fait chaque jour sentir à ses salariés que s'ils ne sont pas contents, ils sont grandement invités via le DAEC à aller brouter ailleurs de plus verts pâturages ? **La CFTC s'est donc abstenue lors de cette consultation.**

Mais, bien cachée dans l'ordre du jour, l'information principale du CSEC était peut-être ailleurs...

Le point 6 du CSEC faisait état d'une **information du Comité Social Economique Central sur le système de production Stellantis (Stellantis Production)**. Derrière cette phrase anodine se trouve un bouleversement... Benchmark oblige, c'est du côté de l'organisation de FCA que lorgnent aujourd'hui les magiciens de la productivité du groupe...

Mettant en avant un raccourcissement de la ligne managériale pour être plus efficace, la Direction décide de chambouler notre système de production en créant des postes de *team leader* (moniteur+) et *supervisor* (RU+). Des fonctions amenées à remplacer les moniteurs, RU et RG actuels. Les RF faisant partie du passé ... Plages de fonctions tirées vers le haut, meilleure reconnaissance des métiers (cadre pour *supervisor*)... Séduisant sur le papier n'est-ce pas ? **La vérité est ailleurs...**

Car ce projet va réduire de manière considérable le nombre de managers... **RU, RG, RF, personne n'est épargné!**

On comprend mieux pourquoi le DAEC est ouvert à tous les RU et RG dans le groupe depuis plusieurs mois... Une disparition de la fonction avec préméditation en somme !

Des UEP à 50 personnes en cible !

Déjà qu'avec une cible à 30, certains RU en ont déjà 50... Alors demain, il sera normal d'avoir des UEP à 60, 70 personnes... **Ce n'est pas de l'efficacité, c'est de l'indécence !** On imagine un tiers des RU en moins...

Sans compter le parcours de formation à réaliser pour décrocher le « Graal » : à savoir être *team leader* ou *supervisor*...

Que va-t-on faire de celles et ceux qui ne pourront réussir ces formations ? Reclassement ? invitation au DAEC ? **L'entreprise vient de faire voler en éclat toutes les attentes d'une ligne managériale déjà sous l'eau... La CFTC se battra pour que personne ne soit contraint sur son emploi !**

Nous demandons des échanges plus approfondis avec la Direction sur ce changement fondamental du système de production !

Au bout du bout, après avoir supprimé les ouvriers, les techniciens, le monde tertiaire et demain la ligne hiérarchique, espérons que la Direction s'applique à elle-même son concept de productivité en se supprimant elle-même...

CFTC Syndicalement différent