

Il n'y a pas si longtemps, d'anciens hauts et ambitieux dirigeants de l'entreprise, manquant toutefois cruellement de clairvoyance, imaginaient que les arbres montaient au ciel. Convaincus que les citoyens se multiplieraient sans limite, notamment en Europe, principal marché de l'ex PSA, des embauches massives se sont succédées jusqu'au début des années 2000. Pour le SIA et la CFTC, les embauches sont toujours les bienvenues à condition toutefois de maintenir l'activité en France, tant industrielle que tertiaire, ce qui n'a hélas pas été le cas. C'était aussi sans compter sur la crise et ses conséquences sur les achats de véhicules qui n'ont jamais atteint les niveaux espérés. En réponse à l'erreur d'appréciation inconséquente de ces dirigeants, qui depuis ont quitté l'entreprise, le Groupe s'est engagé dans des restructurations continues qui ont réduit drastiquement les effectifs, passés de près de 70 000 salariés en 2002 dans la division automobile française, à moins de **36 000 en 2021**. Et ce chiffre ne se stabilise pas. 2600 départs volontaires sous couvert de RCC (DAEC) sont prévus pour les 2 années à venir.

Les excellents résultats du groupe depuis l'arrivée de Carlos Tavarès sont certes dus à une remise en cause de la gestion de l'entreprise, mais surtout aux efforts soutenus et répétés des salariés. En effet, depuis de trop nombreuses années, les effectifs fondent comme neige au soleil, les salariés qui restent récupérant l'activité des partants. Jusqu'à quel niveau les salariés, Ouvriers, Etam et Cadres, accepteront-ils cette situation ? Malgré les mises en garde répétées des organisations syndicales, la direction conserve imperturbablement le cap qu'elle s'est fixée. Mais, quelle sera la limite d'acceptabilité des salariés ?

Certes, tous les salariés ont compris que le tribut à la transition énergétique imposée par des politiques irresponsables, nécessitera des investissements lourds pour assurer cette mobilité durable et abordable voulue par le patron de Stellantis. Ces investissements sont entre autres rendus possibles, par la diminution continue de la masse salariale permettant de dégager des ressources, pour préparer l'avenir aux salariés qui ont choisi de rester. Ils le sont aussi sur tous les investissements ou dépenses jugées non rentables par les dirigeants alors qu'elles sont nécessaires sur le terrain. Combien de moyens industriels tiennent par miracle grâce à des réparations de fortune ? Combien de lignes budgétaires sont coupées au profit d'une sous-traitance, qui s'avère plus coûteuse tout en faisant perdre des compétences, notamment en R&D ? Combien de salariés sont en réelle souffrance au travail, déclarée ou maquillée ?

La direction poursuit ses objectifs à marche forcée sans tenir compte des vents contraires. Certes toutes les entreprises sont confrontées à une quête de productivité effrénée sans laquelle leur survie sera mise en cause. Mais derrière les chiffres, derrière les graphiques et autres résultats, il y a des salariés en souffrance quotidienne. Comment une entreprise peut-elle se targuer de responsabilité sociale et environnementale, sans prendre la mesure de la situation vécue au quotidien par des salariés sur sollicités ?

Les NAO viennent de se terminer. Si la préservation du pouvoir d'achat reste maintenue, notamment pour les Ouvriers, les résultats exceptionnels de l'entreprise en lien avec l'investissement continu et sans faille de tous les salariés, **auraient dû se traduire par un niveau supérieur à celui obtenu**. Il est regrettable que les Ouvriers, contraints de s'adapter à un calendrier de travail chahuté en permanence, restent à nouveau éloignés des AI. Par ailleurs, il est anormal que les augmentations générales ne garantissent pas le pouvoir d'achat **de toutes les catégories de salariés**. Enfin, si les excellents résultats se traduisent par un niveau d'intéressement/participation inégalé à ce jour, **la direction aurait pu y ajouter une complémentaire au nom du pouvoir d'achat**, attractive tant pour l'entreprise que pour les salariés car exonérée d'impôts sur le revenu, de cotisations et de contributions sociales. La date limite est fixée au 31 mars. **La direction s'engagera-t-elle ?**

En qualité d'organisations syndicales responsables, le SIA et la CFTC mettent la direction face à ses responsabilités pour entretenir cette tension excessive à tous niveaux de l'entreprise. Si les NAO apportent une note positive, celle-ci ne sera qu'éphémère. Certes la direction peut tout décider de son côté, mais elle ne doit pas occulter que sans adhésion durable des salariés elle n'y parviendra pas. Il est grand temps qu'elle écoute, entende et agisse pour faire baisser cette pression devenue insupportable. Le temps presse et les risques grandissent jour après jour. A la direction d'agir.