

Obsession du double-chiffre

Une stratégie néfaste ?

Depuis trois ans, Stellantis est obsédée par l'atteinte d'une marge bénéficiaire à deux chiffres, la positionnant comme un "quasi-leader" entre Mercedes et BMW.

Une cible inappropriée pour un groupe diversifié

Mercedes et BMW sont des constructeurs automobiles premium concentrés sur une ou deux marques, tandis que Toyota, un constructeur plus généraliste, atteint également des marges à deux chiffres en travaillant en mode gagnant-gagnant avec l'ensemble de son écosystème et de ses fournisseurs.



Qu'en est-il de Stellantis ?

Si les synergies liées à la fusion ont permis d'atteindre ce niveau de marge pendant les deux premières années, on constate que l'objectif n'est désormais atteint qu'au détriment de l'ensemble de ses principales parties prenantes :

-  Les fournisseurs : Dégoûtés des pratiques abusives de Stellantis, certains refusent de collaborer, intentent des procès contre le groupe ou, pire encore, font faillite (comme MA France).
-  Les salariés : Les effectifs diminuent à vue d'œil, laissant les employés restants surchargés de travail ou contraints à une mobilité forcée entraînant une augmentation alarmante des arrêts maladie.
-  Les contribuables : Ils sont indirectement sollicités par le groupe afin de financer ses bénéfices record via l'APLD, le Crédit Impôts Recherche, les aides publiques à la transition énergétique et le financement indirect des plans de départ via les allocations de retour à l'emploi.
-  Les concessionnaires : Subissant une pression croissante, certains se tournent vers d'autres marques.
-  Les clients finaux : Ils subissent un rapport qualité-prix de moins en moins attractif entraînant une chute constante des parts de marché.

Un appel à la raison et à un changement de cap

La CFE-CGC exhorte solennellement la direction de Stellantis à redescendre sur terre et à mettre fin à cette course folle.

La **CFE-CGC** demande :

- **L'abandon du "plan cash"** qui entrave la productivité des salariés alors que le groupe se vante d'avoir suffisamment de liquidités pour mieux rémunérer ses actionnaires.
- **Un véritable renouvellement générationnel** et une réelle possibilité de transfert des compétences et des savoirs car les derniers chiffres d'effectifs en France sont accablants.



Des chiffres alarmants, pour la France, sur l'attrition des effectifs

Au 31 mai 2024, en tenant compte des départs en mesures DAEC et des départs volontaires à la retraite, comparés aux recrutements récents, on observe :

Pour les Ouvriers :

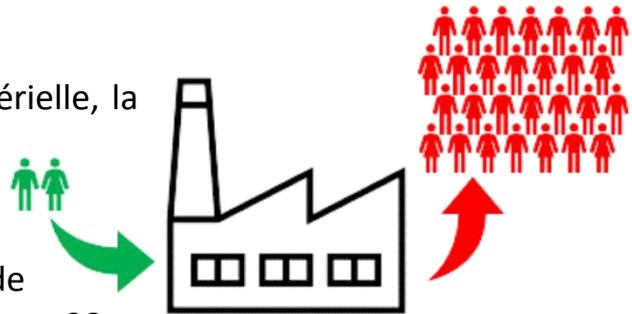
- 566 embauches pour 642 départs (taux de remplacement de 88%, soit 1 embauche pour 1,1 départ)

Ces chiffres, plutôt corrects, sont logiques : sur des chaînes de production de valeur physique optimisées de longue date, il ne peut y avoir de postes vacants ni de charge de travail reportée sur ceux qui restent.

Pour les TAM et les Cadres :

Souvent engagés sur une chaîne de valeur immatérielle, la chasse aux "cols blancs" est plus discrète... Mais les chiffres relèvent plus de l'extermination que de la simple chasse :

- TAM : 14 embauches pour 393 départs (taux de remplacement de 3,5%, soit 1 embauche pour 28 départs)
- Cadres : 120 embauches pour 1168 départs (taux de remplacement de 10%, soit 1 embauche pour 10 départs)



Le nombre de départ est vertigineux, le taux de remplacement incroyablement bas. Pour les postes tertiaires, ceux qui restent doivent se débrouiller comme ils peuvent, mais comme ils en peuvent de moins en moins... Ils sont submergés par la charge de travail ou démissionnent. En parallèle, l'accélération des mobilités forcées et des externalisations à tout-va vise à motiver un maximum de collaborateurs... à partir !

Nos dirigeants doivent prendre conscience de cette trajectoire périlleuse. Dans ce contexte, il est logique de voir resurgir l'idée du rachat d'un concurrent. Face à l'appauvrissement de nos ressources, cela semble effectivement être la seule issue envisagée pour soutenir cette obsession du "double-chiffre".

Pour la **CFE-CGC**, compte tenu des tensions et de la désorganisation régnant au sein de notre groupe, il serait plus judicieux de stabiliser notre périmètre actuel avant de nous lancer dans une nouvelle aventure de croissance externe débridée. Cette démarche permettrait d'amorcer une croissance plus équilibrée, mieux structurée, raisonnable et nettement plus durable.