n° 32

Construire !

Bulletin d'information CFE-CGC de PSA Peugeot-Citroën Mulhouse

Constructif, force de proposition et lucide... la CFE-CGC se met en perspective!

Depuis le choc pétrolier des années 1970, l'industrie française n'a plus cessée d'être mise en difficulté face à des pays dits émergents de plus en plus désireux, eux aussi à être présents dans un secteur économique qui n'est plus réservé aujourd'hui qu'à la vielle Europe ou au géant Américain. Mal menée, notre Industrie et plus particulière la Métallurgie n'en à pas pour autant perdu certaines de ces forces, mais les faiblesses se sont accumulées jusqu'à rendre inefficace certains plans de relance.

La CFE-CGC a entrepris de faire le point sur la situation de chaque secteur d'activité de la Métallurgie pour l'horizon 2010-2015 et de faire des propositions destinées à tous les acteurs de la vie économique.

Rédigé avec les acteurs des métiers, les analyses du cabinet SECAFI ALPHA et la Fédération de la Métallurgie de la CFE-CGC, l'étude a porté sur les différentes filières qui constituent la Métallurgie.

Le résultat de ces travaux a été compilé dans un livre blanc rédigé en 2007 et disponible depuis octobre sur notre Site Internet.

Afin de faire connaître l'existence de ce livre blanc et pour que vous preniez connaissance des résultats de l'étude menée sur la filière automobile, votre section syndicale CFE-CGC a tenu à réaliser un numéro spécifique de « Construire » sur le thème de l'automobile.
Je vous laisse le découvrir… et bien sûr toute la section reste à votre écoute pour apporter réponse à vos questions.

Martial PETITJEAN
Responsable de la Section
CFE CGC du site PSA
Peugeot Citroën Mulhouse

Retrouvez l'intégralité du « Livre blanc de la Métallurgie » sur le site www.metallurgie-cfecgc.com !

Editorial
Une analyse indispensable 1

L'avant propos de G. ARTERO, Président de la Fédération CFE CGC Métallurgie 2

Les propositions communes pour la branche Métallurgie 3

Le tour des forces, faiblesses, enjeux et services de la filière automobile 4/5

Une dynamique d'avenir pour la Métallurgie 5/6

Les propositions CFE CGC 7

AVANT-PROPOS DE GABRIEL ARTERO

président de la fédération de la Métallurgie CFE-CGC

De toutes nos forces un engagement plus qu'un slogan !

C'est de toutes nos forces que nous entendons promouvoir notre branche, la Métallurgie.

A travers elle, c'est près de la moitié de toute l'industrie française que nous défendons.
Sans industrie forte, maillon essentiel de la chaîne de l'emploi en France comme dans tous les autres pays développés, il est illusoire d'espérer réduire durablement le chômage. Pourquoi un livre banc ?

Parce que nous préférons anticiper, agir sur les facteurs qui fondent l'avenir, prévenir plutôt que guérir. Nous n'acceptons pas la fatalité de l'érosion continue des emplois dans la branche. Nous n'admettons pas, faute de décisions, la mise à mal, voire pire, l'extinction de secteurs entiers pourtant rentables à nos frontières. Nonobstant un euro fort, l'Allemagne en fait la brillante démonstration en se plaçant en tête des pays exportateurs.

De délocalisations en PSE, la diminution de nos emplois semble pour beaucoup inéluctable, y compris dans le secteur dit des « hautes technologies ». Nous contestons la nécessaire tertiarisation de notre économie comme seule alternative à tous nos maux.

Beaucoup voudraient cantonner les organisations syndicales au seul accompagnement social dans les entreprises. Parce que l'un ne va pas sans l'autre, je revendique pour la CFE-CGC Métallurgie le droit de porter le débat sur le terrain économique. L'encadrement que nous représentons vit et agit au cœur des entreprises. Nous pensons qu'il est à même d'avoir un regard lucide et pragmatique sur l'avenir. Nous voulons convaincre que les éléments d'une meilleure compétitivité de notre industrie sont bien présents dans notre pays. Cela suppose que l'ensemble des décideurs au plan national, au plan territorial en aient conscience. Si nous n'attendons pas tout de la puissance publique, nous voulons qu'elle crée, globalisation des échanges oblige, les conditions qui favorisent la mise en place de nouvelles voies de développement, qu'elle contribue à mettre l'ensemble des acteurs autour d'une même table pour mieux agir ensemble.

Pour faire émerger ces pistes, il était nécessaire d'appréhender l'environnement économique dans lequel nous évoluons, mais aussi les spécificités propres aux secteurs que nous avons étudiés. Certains de ces secteurs sont potentiellement en danger, mais pas tous : faire l'état des lieux de l'existant pour mieux se projeter à l'horizon 2010 et au-delà était donc important.

Pour cette démarche volontariste et audacieuse nous avions besoin d'être épaulés.

Parce que nous partageons le souci de la mise en œuvre d'une gestion de l'emploi socialement responsable, parce qu'ils nous accompagnent depuis longtemps dans nos entreprises, que leur expertise et savoir-faire sont largement reconnus y compris au plan européen, c'est tout naturellement que j'ai demandé à Pierre Ferracci, président du GROUPE ALPHA, s'il consentait à mobiliser un groupe d'experts à même de nous aider dans cette démarche sectorielle.

Je l'en remercie vivement, ainsi que ses équipes, qui nous ont accompagnés durant plusieurs mois. Les échanges, réflexions et débats avec nos propres représentants Métallurgie ont abouti au livre blanc « Prospective industrielle et emploi à l'horizon 2010-2015 ». Dix secteurs ont été passés au crible. Au-delà de nos propositions communes transverses à toutes les filières, nous avons traité de l'évolution des activités, des métiers et des qualifications : c'est la gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) qui vise la sécurisation des parcours professionnels. Faute d'un dialogue social de qualité et de l'incapacité des employeurs à discuter de scenarii alternatifs, cet outil est trop souvent sous-employé.
Le développement durable et la responsabilité sociétale des entreprises est également un problème insuffisamment pris en compte alors même que la prise de conscience au plan international et que la production de normes environnementales au plan européen contraint désormais les entreprises à des choix stratégiques.

Enfin, je tiens à saluer tout particulièrement le travail de nos collègues CFE-CGC Métallurgie, coordinateurs et contributeurs des groupes sectoriels. Ils ont su, au-delà de leur propre culture d'entreprise et domaine de compétences, faire de cette analyse une grille de compréhension des principales activités de la branche et la clé de voûte de nos engagements.

Un livre blanc non comme un point final mais comme un livre ouvert, trait d'union entre aujourd'hui et demain.

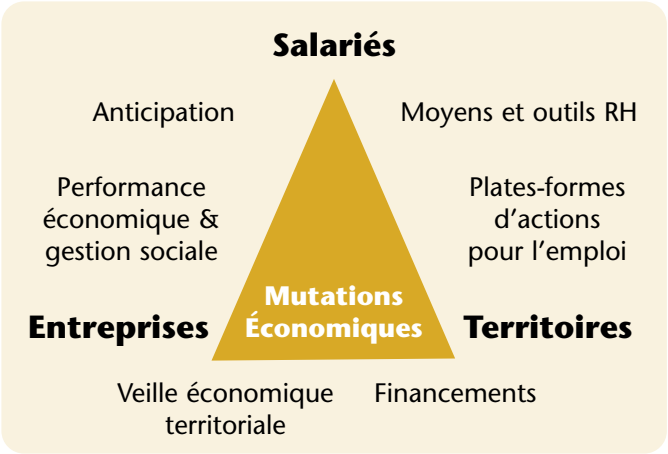
Bonne lecture.

LES PROPOSITIONS COMMUNES POUR LA BRANCHE MÉTALLURGIE

Objectif : préparer les emplois de demain

1. Mieux anticiper les mutations prévisibles en ...

- définissant les problématiques économiques et sociales pour les traduire en actions multi-niveaux : l'entreprise, les partenaires sociaux ...
- ayant une représentation commune de la problématique, définissant la cible, estimant les mutations (techniques, commerciales ...) probables afin de les exprimer en terme de soutien aux entreprises. Des projets RH (GPEC ...), la fédération des acteurs locaux, la mobilisation et l'optimisation des ressources existantes (branche, filière ...) pourront ainsi être mises en place.



Chaque entreprise du secteur doit inscrire dans ses objectifs une priorité GPEC , visant la sécurisation des parcours professionnels par l'entreprise et le salarié en :

Favorisant la transmission des savoir-faire en :

- effectuant une refonte des rapports entre l'entreprise et le système d'enseignement de manière à limiter l'écart entre les deux "mondes" et favoriser les échanges,
- valorisant la compétence des séniors en développant des partenariats, notamment intergénérationnels ou de formation,
- favorisant le recrutement de techniciens.

Permettre la sécurisation des parcours professionnels en :

- bâtissant des partenariats entre la recherche (l'entreprise) et l'enseignement,
- valorisant les experts ou piliers techniques,
- reconfigurant le système de carrière au sein des bureaux d'étude.

2. Rendre les salariés acteurs du changement :

- En favorisant le développement des compétences et l'employabilité interne,
- en développant le syndicalisme et en analysant les conditions de travail,
- en préparant les salariés au changement via une dimension RH centrée sur la formation et la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences),
- permettant aux salariés et à leurs représentants un pouvoir de proposition.

3. Maintenir ou accroître la motivation des salariés en :

- développant la culture d'entreprise, la convivialité et les conditions de travail,
- intensifiant l'actionnariat salarié et une meilleure distribution des richesses, en adoptant une politique salariale multi-niveaux (collective et individuelle),
- favorisant la mobilité inter-entreprise et internationales par la publication des salaires.

4. Promouvoir une politique ambitieuse en matière de R&D et toute action permettant de favoriser l'innovation :

La promotion doit passer par un travail de coordination et de partenariat entre les universités / grandes écoles, les pôles de compétitivité et les industries avec la mise en place d'indicateurs permettant de les évaluer. Les moyens et idées seraient ainsi mises en communs, notamment sur des projets européens de recherche qui seraient ainsi dynamisés.

5. Promouvoir toutes mesures privilégiant le maintien (a minima) des emplois industriels, l'investissement et le développement économique, dans les territoires :

Les territoires sont les acteurs principaux du maintient de l'emploi industriel en limitant les externalisations, les délocalisations. En effet, les compétences nécessaires dans l'industrie ne sont pas toujours transférables aux compétences nécessaires dans les emplois recherchés par les secteurs émergeants (service à la personne ...), d'où la nécessité de maintenir ces emplois.

Mettre en place des politiques de soutien par la formation, la compétitivité et ce au niveau des entreprises, des territoires, de l'Etat et de l'Europe.

LA FILIÈRE AUTOMOBILE

Compte tenu de la diversité de cette filière, il est rapidement apparu que la réflexion devait différencier la partie "aval" (les services) et la partie "amont" (constructeurs & équipementiers). Bien que liées, ces deux parties ont des dynamiques fort différentes et participeront donc de manière particulière aux évolutions prochaines.

Quelles sont les Forces et Faiblesses des constructeurs ?

Les Forces

- Recentrage des constructeurs sur leur métier,
- Partenariat de plus en plus approfondi en termes de développement, conception, fabrication,
- Développement R&D,
- Bonne santé financière des constructeurs français,
- Maîtrise des coûts de production,
- Flexibilité des sites de production,
- Elargissement de l'offre sur tous les segments,
- Réservoir de compétences important en ingénierie et en fabrication,
- Implantation de constructeurs en France.

PSA PEUGEOT CITROËN

CITROËN PEUGEOT

Les Faiblesses

- Transfert de compétences des constructeurs vers les équipementiers,
- Lourdeur des processus de développement,
- Répartition entre les effectifs « développement » et effectifs « vie série produit » et productivité processus,
- Difficultés d'adaptabilité des outils et des organisations,
- Concentration des ventes sur les modèles à bas coûts,
- Nombre trop élevé de composants,
- Stabilité du marché ouest et concurrence exacerbée,
- Rythme de renouvellement,
- Tension sur les matières premières,
- Fiscalités de toute nature qui pèsent sur les industriels de la branche,
- Inégalité de la fiscalité européenne sur les industriels de la branche.

Les Forces et faiblesses des équipementiers

Les Forces

- Désengagement des constructeurs sur toute une partie des équipements,
- Partenariat de plus en plus approfondi en termes de développement, conception, fabrication,
- Développement R&D,
- Bonne santé financière des constructeurs français,
- Maîtrise des coûts de production,
- Flexibilité des sites de production,
- Réservoir de compétences important en ingénierie et en fabrication,
- Développement des ventes de seconde monte et d'accessoires,
- Souplesse d'adaptation des outils et des organisations.

faurecia

Les Faiblesses

- Financière / taille critique des équipementiers / manque de puissance financière,
- Manque de standardisation des composants des constructeurs,
- Juste évaluation des spécifications des produits / composants,
- Faiblesse des marges de manœuvres pour l'obtention des marchés,
- Stabilité du marché ouest Tension sur les matières premières,
- Fiscalités de toute nature qui pèsent sur les industriels de la branche,
- Inégalité de la fiscalité européenne sur les industriels de la branche,
- Tension sur les matières premières,
- Fiscalités de toute nature qui pèsent sur les industriels de la branche,
- Inégalité de la fiscalité européenne sur les industriels de la branche.

LA FILIÈRE AUTOMOBILE

Quels sont les Enjeux du Partenariat Constructeurs / Equipementiers ?

> *Partage des coûts d'investissements*
> *Développement des produits hybrides*
> *Développement bio carburant / compétitivité diesel*
> *Diminution du temps de développement*

Services de l'Automobile

Les Forces

- Développement des véhicules à bas prix (volume supplémentaire),
- Formation des salariés,
- Engagement de développement de l'emploi et des compétences de branche,
- Création filière recyclage,
- GPEC de branche : DIF et VAE paritaire de branche avec référentiel,
- Démarche qualité standard,
- Ouverture à la concurrence pour les pièces de rechange,
- Couverture du territoire (maillage fin des régions).

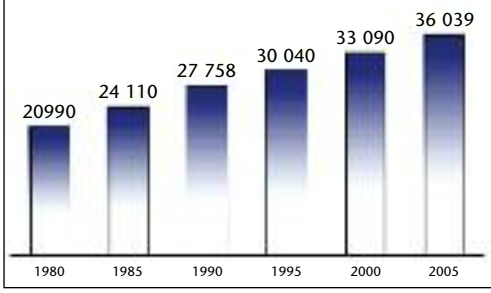
Les Enjeux

- Synergie dans la formation entre amont (constructeurs et équipementiers) et aval pour une employabilité améliorée,
- Transfert des compétences technologiques de diagnostic,
- Passerelles de compétences par la VAE de l'amont vers l'aval.

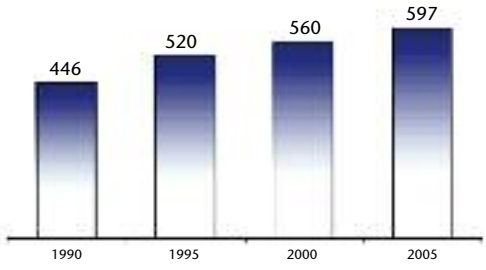
Les Faiblesses

- Adaptation aux ruptures technologiques,
- Concentration du réseau primaire (réduction des services supports) et perte de proximité clients,
- Formation hors réseau de marque : difficulté d'accès des salariés des TPE à la formation,
- Vieillissement des acteurs et succession non assurée,
- Manque d'attractivité de la branche.

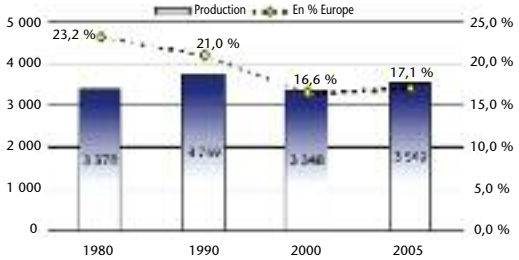
Parc automobile français (en millier de véhicules)



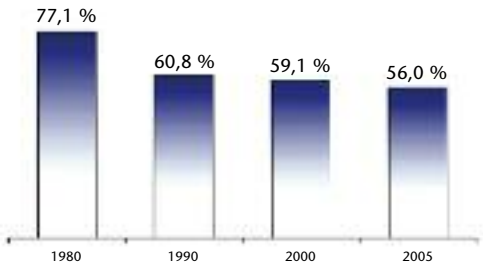
Densité automobile (VP&VU pour 1000 habitants)



Production française de véhicules
(en milliers et % de la production européenne)



Part des marques françaises dans les immatriculations VP



LE MARCHÉ FRANÇAIS S'EST LARGEMENT OUVERT À LA CONCURRENCE, PUISQUE LA PART DES IMMATRICULATIONS DE VÉHICULES DE MARQUES ÉTRANGÈRES NE CESSE DE CROÎTRE.

DYNAMIQUE D'AVENIR

FACTEURS DE RUPTURE

Principaux facteurs actuels

• Ces grands facteurs de rupture sont pour la plupart déjà sensibles dans l'ensemble de la filière, mais ils n'ont pas tous provoqué des modifications lourdes.
• L'Automobile comme les Cosmétiques ?
- Les groupes japonais se caractérisent par une croissance et des marges opérationnelles plus élevées permettant des investissements.
- Cette réussite s'explique par :
  - une largeur de gamme étendue,
  - une adaptation de la gamme aux zones commerciales,
  - un renouvellement rapide,
  - un développement international.
- Les groupes européens menacés sur leur territoire, cherchent à réagir et adoptent des politiques proches de celles des fabricants de cosmétiques.
- Les spécialistes BMW, Mercedes ont déjà mis en place une politique produits correspondante. Les généralistes comme PSA, commencent seulement à offrir des produits plus ciblés, ayant moins de compromis.
- Au cours des prochaines années, ce mouvement va s'accentuer. Il se traduira par une augmentation des pressions internes (tickets d'entrée), en amont sur les équipementiers (gestion des volumes plus faibles et aléatoires), et en aval (multimarquisme).

D'une logique de flexibilité vers l'efficacité

- La logique économique des équipementiers est fondée sur les volumes avec une organisation qui cherche à économiser le capital et flexibiliser les charges. La productivité et les différences de coûts font progresser la marge sur coût variable.
- Mais la nouvelle politique marketing des constructeurs rejaillira sur l'organisation des équipementiers. Elle obligera à améliorer très rapidement la mise en cadence, à réduire le coût de non qualité et surtout le coût d'atteinte de la qualité requise. Ces contraintes changeront leurs logiques de développement et d'organisation.

LE SCÉNARIO LE PLUS PROBABLE

Le scénario qui semble le plus probable correspond aux hypothèses suivantes :

Pour les constructeurs :

- un marché automobile français qui reste atone sur la période et marqué par un ralentissement dans la partie véhicules utilitaires légers,
- un positionnement toujours fragile des constructeurs français dans les parties « hautes » du marché (M2S), mais une amélioration par rapport à la situation de 2004-2006, un léger redéploiement de leur R&D sur les autres zones,
- aucune nouvelle installation de constructeurs sur le sol français.

Pour les équipementiers :

-les pressions sur les prix continuent d'être fortes avec des volumes qui ne grossissent pas,
- les gains de productivité ne suffisent pas et les contraintes financières de court terme obligent à la poursuite de la délocalisation,
- tous les services ne sont pas soumis aux mêmes conséquences, notamment parce que le développement nécessite une certaine proximité avec les constructeurs.

En termes d'emplois :

- les pertes d'emplois sont au départ supérieures aux mouvements démographiques,
- les gains de productivité provoquent une détérioration nette des emplois,
- la baisse de l'intérim est importante en fonction des volumes moins élevés et des changements d'organisation.

Pour les services :

- les barrières technologiques conduiront à une diminution forte des mécaniciens réparateurs automobile,
- les réseaux de concessionnaires se concentrent sous l'impulsion de l'élévation des barrières technologiques, des critères de rentabilité des investissements,
- les chaînes de réparation rapide trouveront leurs créneaux sur la partie du parc âgée de plus de 4 ans. Pressions sur les prix toujours avec des volumes qui ne grossissent pas,
- les besoins de savoir-faire diesel, électronique et nouvelles technologies toujours plus pressants,
- les emplois en volume ne diminueront pas au total, en revanche en termes de qualifications, les mouvements seront très lourds.

Ce scénario aboutirait à une perte totale d'emplois estimée à - 42 000 emplois sur 10 ans pour les constructeurs et les équipementiers. Ces pertes seraient supérieures de 15 à 20 % si l'on prend en compte les intérimaires. Les services verraient leur volume total d'emplois stagner mais les mutations technologiques occasionneront des besoins importants sur des spécialités liées à la motorisation et à l'électronique. Ces perspectives s'inscrivent dans une évolution plutôt favorable de la position des constructeurs. Il est bien évident qu'une détérioration de leur position dans les segments M2S les obligeraient à trouver des marges de manœuvre par la délocalisation massive et rapide de leur base industrielle

LES PROPOSITIONS DE LA CFE-CGC

Les propositions de la CFE-CGC Métallurgie s'entendent en fonction de préalables suivants :
- d'un dialogue social renforcé,
- d'une attention particulière en direction des PME de la filière,
- de l'organisation de ponts entre les différentes parties de la filière.

En effet, les propositions qui suivent s'adressent aux entreprises, à l'Etat, aux institutions européennes en fonction de leur niveau de responsabilité mais doivent faire l'objet d'une négociation au niveau de la branche et au niveau des entreprises pour être généralisées sur l'ensemble du territoire.
Les mesures préconisées s'adressent essentiellement aux PME, plus fragiles et soumises non seulement aux donneurs d'ordre nationaux mais aussi à la concurrence étrangère. Enfin, les services de l'automobile vont connaître une véritable mutation caractérisée par une concentration des acteurs mais aussi à un pivotement des qualifications requises. C'est pourquoi, il faut d'ores et déjà mettre en place, au sein de la filière, des ponts entre l'amont (constructeurs et équipementiers) et l'aval (les services) afin de conserver et diffuser les savoir-faire de notre industrie.

Entreprise / Branche

- Dynamique d'équipe,
- Rééquilibrage entre motivation collective et individuelle,
- Système de rémunération à trois volets : Augmentation des salaires générale, sectorielle, individuelle,
- Pondération entre court et long terme dans les décisions d'investissement => un rééquilibrage de la rémunération des actionnaires et de l'investissement,
- Prise en compte du coût d'obtention de la qualité et de la logistique dans la délocalisation,
- Développement de l'actionnariat salarié avec pouvoir décisionnel des administrateurs salariés,
- Développement des investissements et montage financier dans la déconstruction,
- Réflexion sur la durée des accords temps de travail - salaires – formation : pluri-annualité ?
  Accords à durée déterminée ?
  Avec contrepartie d'emplois et investissements,
- Sécurisation du parcours professionnel – Extension du contrat de transition professionnelle à la filière automobile dans son ensemble,
- GPEC interne à l'ensemble de la filière : organisation des transferts entre branches et dans la branche (amont vers aval),
- Gestion des métiers,
- Articulation DIF/VAE,
- Pouvoirs publics,
- Aides logistiques ou financières aux métiers en développement ou émergents,

- Engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC des services Auto),
- Réforme de la fiscalité au profit de l'investissement et de l'emploi local,
- Baisse de la TVA pour les produits soumis à la concurrence internationale,
- Instauration d'une cotisation sociale sur les produits importés,
- Récupération de la TVA sur location de véhicule,
- Primes à la casse,
- Aides au développement de la filière déconstruction.

Instances européennes

- Fiscalité des importations,
- Taxe carbone - Protection de l'industrie européenne,
- Harmonisation des normes environnementales sur les produits importés,
- Harmonisation de la protection sociale et de la fiscalité,
- Gouvernance et seuil de pouvoir (stock option et parachute doré).

Innovation

- Evaluation des résultats des pôles de compétitivités automobile,
- Partenariat équipementiers et constructeurs :
  - passer d'une logique d'achat à une logique de développement interactif,
  - Réflexions sur l'organisation : réduction du temps de développement,
- Mise en œuvre de projets européens de recherche.

CPM
CAISSE DE PREVOYANCE MULHOUSIENNE

MUTUALITÉ FRANÇAISE

VOTRE MUTUELLE DEPUIS PLUS DE 85 ANS AU SERVICE DE VOTRE SANTÉ

Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la Mutualité immatriculée au R.N.M. sous le N°775 642 598

Siège: 45 rue de la Sinne - B.P. 1189
68053 MULHOUSE CEDEX
Tél. 03.89.45.44.14 - Fax : 03 89 46 44 72
Internet : www.cpm-mutuelsante.com

UNE COUVERTURE SANTE ET PREVOYANCE ADAPTEE A VOTRE SITUATION

TARIF SPECIAL JEUNES – 30 ANS A 14,90 € / mois
(étudiants, apprentis, demandeurs d'emploi, salariés...etc)

TARIFS INDIVIDUELS - FAMILLES - ENTREPRISES
TRAVAILLEURS NON SALARIES - FRONTALIERS

Consultez nos conseillers au 03 89 45 44 14

AVANTAGES MUTUALISTES : Tiers payant - Accès aux centres Mutualistes - Télétransmission - Assistance

Coupon à retourner au siège

Nom :..... Prénom :.....

Adresse complète :.....

Téléphone/fax :..... e-mail :.....

Je suis intéressé par la Mutuelle :

❑ SANTE ❑ PREVOYANCE ❑ DECES ❑ AUTONOMIE/DEPENDANCE ❑ PRET ❑ LIVRET EPARGNE

Pour tout contrat : 1 mois gratuit ou 1 cadeau de parrainage

Section Syndicale CFE - CGC
PSA Peugeot-Citroën Mulhouse

Tél. 03 89 09 35 64 - Fax 03 89 09 34 88
Site internet : www.cfecgc-peugeot.com
E-mail : mulhouse@cfecgc-peugeot.com

Responsable de publication : Martial PETITJEAN - **Rédacteur en chef :** Michel SEGURA
Comité de Rédaction : Estelle LINDER, Bernard BIGOURD, Martial PETITJEAN
conception et impression **publi-h** *uffholtz* - **CERNAY** - *Tél. 03 89 75 51 43 - E-mail :* **publi.h@wanadoo.fr**

imprimé sur papier recyclé - Dépôt légal n° 415 - 2e trimestre 2008