

## Des accords pour préparer l'avenir

**Accord Européen :** Le carve out et l'introduction en bourse peuvent avoir des conséquences importantes. Le Bureau du Comité d'Entreprise Européen Continental a négocié avec le Board un accord qui apporte des engagements et des garanties sur l'emploi. Il mentionne que les accords existants et les conventions continuent à s'appliquer. Cet accord a été approuvé à l'unanimité des délégués du Comité Européen le 23 novembre (63 élus, un représentant par site européen). Il sera diffusé dès que nous aurons une traduction officielle.

**Accords de mise en place des Comités Social et Economique** (nouvelle instance qui remplace les CE, DP, CHSCT..) : En même temps que la restructuration de notre entreprise, nous avons dû faire face aux changements imposés par la loi Macron et définir les règles de fonctionnement pour les prochains CSE. Nous sommes arrivés à trois accords qui décrivent :

- Le fonctionnement des IRP (Instances Représentatives du Personnel ) et des ASC (activités socio-culturelles) pendant la période transitoire (1<sup>er</sup> trimestre)
- La gestion des ASC en inter-entreprise (gestion commune CAF et CPT)
- La mise en place des CSE: Instances Représentatives du Personnel pour CAF et CPT

### En synthèse :

Pour chaque CSE une équipe d'élus titulaires et suppléants nommera une commission CSST qui sera chargée des questions de santé et sécurité, avec un nombre de membres suffisant pour permettre un fonctionnement correct. Il y aura également des représentants de proximité issus de l'équipe du CSE sur chacun des sites. Ils seront chargés de collecter les problèmes locaux relatifs aux conditions de travail et à la santé. Des réunions avec la direction locale auront lieu. Au-delà des élus, des salarié.e.s pourront être désignés représentants de proximité par le CSE.

- Le CSE de CAF sera « l'héritier unique » du CE de CAF, il reçoit tous les biens (trésorerie, gymnase, médiathèques, bricolage,...)

20 élus titulaires et 20 suppléants,  
CSST : 7 à 9 membres  
Représentant de proximité : 7 à Tlse et 3 à Rbt

- Le CSE de CPT aurait dû démarrer sans aucune ressource, (le CSE de CAF ne peut partager aucun des biens acquis en commun, c'est la loi). Nous avons convaincu la direction que pour fonctionner, le CSE avait besoin d'un apport minimum de départ (exemple pour signer un contrat pour une activité il faut verser 30%). La direction a accepté de verser un apport initial de 150k€ qui permettra au futur CSE le démarrage avec une certaine trésorerie (fond de roulement nécessaire pour assurer la continuité, sans période d'arrêt des activités)

21 élus titulaires et 21 suppléants,  
CSST : 8 à 10 membres  
Représentant de proximité : 8 à Toulouse, 7 à Foix, 6 à Boussens, et 3 à Cergy

- Un Inter CSE sera constitué de 14 membres désignés par chacun des deux CSE. Il gèrera la totalité des oeuvres sociales en commun. Chaque CSE apportera ses moyens pour faire fonctionner les oeuvres sociales.

### Prochaines étapes :

Les élections se dérouleront au premier trimestre 2019. En suivant, les NAO s'engageront début avril.

Par nos propositions, nous nous sommes impliqués de façon significative à la mise en place de ces accords avec une ferme volonté d'aboutissement. Nous avons porté et partagé le projet de fonctionnement commun pour les activités socio-culturelles et sportives. Nous avons défendu la nécessité du fonctionnement des IRP pendant la période transitoire et la mise en place d'instances représentatives du personnel pour continuer de défendre les droits de tous les salarié.e.s.

**Ensemble, Solidaires et CFDT, nous avons négocié et signé ces accords, cruciaux pour notre avenir.**

## Jusqu'ici tout va bien...mais un manque de visibilité pour l'avenir

Le Comité d'Entreprise et les CHSCT ont été informés et consultés sur les effets de la réorganisation du Groupe pour nos sites et les conséquences pour les salarié.e.s. Nous avons analysé la situation avec l'aide de nos experts, collecté et croisé le maximum d'informations (communications internes, presse, collègues, Comité Européen...). Au final, nous avons rendu un avis (cf CR CE 12/11) dont voici les points principaux :

- Les activités des deux sociétés (CAF et CPT) sont **économiquement viables sur plusieurs années** que ce soit pour les usines comme pour la R&D. Ces analyses sont basées sur les carnets de commandes actuels. L'avenir à moyen terme est un peu plus incertain.
- **Stratégie Powertrain (CPT)** : La direction nous a présenté sa vision du marché actuel et les évolutions prévisibles : arrêt du diesel dans les 10 ans, hausse de l'essence, de l'hybride essence, et de l'électrique. Elle nous explique que la nouvelle organisation sera « plus agile et plus réactive » mais est-ce suffisant ? Nous nous attendions à des explications sur une réelle stratégie du type : comment passer du diesel à l'hybride essence, à l'électrique. Quelles solutions pourrions-nous offrir à nos clients ? Quels moyens humains et techniques pour aller dans cette direction ?
- **Stratégie Automotive (CAF)** : Toute l'organisation va changer puisqu'on va passer d'une organisation en BU à une organisation en Business Area et que la R&D sera centralisée (projets SHAPE et UNITE). A ce jour, nous n'avons aucune information sur l'impact pour les salarié.e.s qui resteront dans CAF.

Que ce soit pour CAF, comme pour CPT, nous avons la certitude que l'organisation, les compétences nécessaires, et les tâches à réaliser vont changer de façon importante. Notre direction n'a pas démontré qu'elle appréhendait les problèmes de façon globale : pas de planning pour mettre en place le nécessaire recensement des évolutions, pas d'évaluation des besoins en formation, donc pas de plan ni de moyens...

**Les TSA** : ce sont des contrats de prestations pour des fonctions communes basées chez CAF (IT, comptabilité... ). CPT utilisera ces services qui lui seront facturés. Rien n'est dit sur ce qui se passera à la fin des contrats : à leur terme, que deviendront les salarié.e.s ? Si CPT recrute, la priorité d'embauche sera-t-elle donnée à ces salarié.e.s ?

### L'impact du carve out :

- Tous ces changements, ces déménagements, entraîneront la perte d'un certain nombre de jours de travail, comment cela sera-t-il compensé ?
- 45 % des salarié.e.s restent dans CAF, pas de changement de contrat de travail, les accords restent valables (sauf celui d'intéressement qui doit être ajusté).
- 55 % des salarié.e.s seront affectés à CPT et recevront un courrier signifiant leur changement d'affectation. Les accords seront renégociés. Pendant tout le temps de la négociation, ils restent valides et s'appliquent. Nous avons jusqu'au 31 mars 2020 pour terminer cette négociation.

**Pour Solidaires et la CFDT il est urgent que la direction démontre qu'elle maîtrise ces sujets, qu'elle nous communique les plans d'actions et les mesures pour financer cette transformation. Au final, chaque salarié.e doit avoir une place dans la nouvelle organisation !**

**La modification profonde en route dans l'industrie automobile est un facteur de risques pour nos conditions de travail et nos emplois.**

**Toutes et tous ensemble, en étant solidaires, nous pourrions défendre nos intérêts.**