

Voici les sujets portés au CSE extra de Clermont-Ferrand en juin et la position de la CFE-CGC

Consultation du CSE sur le projet BEES

Sujet : simplification et digitalisation des RH avec transfert progressif d'activités vers Bucarest, notamment en paie et relations employées, entraînant une perte de compétences et d'emplois en France.

Impacts : suppression/transfert de postes (jusqu'à 24), avec reclassements internes, création de nouveaux rôles (garants) et des dispositifs de mobilité.

Risques et Enjeux : objectif de réduction des coûts mais un niveau de RPS critique, en particulier pour les équipes « paie », nécessitant un accompagnement renforcé.

Position CFE-CGC sur la consultation : CONTRE

Une grille RPS rouge depuis au moins 2 ans ainsi que différents faits remontés par les élus à de multiples reprises.

Il est très cynique de demander des tickets de mobilité externe pour des personnes laissées dans la souffrance et sous pression depuis des années soit par une fonction hiérarchique bien caché par ses managers de 1^{er} niveau, soit par des gestionnaires censés être les garants du respect des personnes.

Concernant ce point, l'entreprise et ses représentants ont complètement négligé le P de People et cela est inacceptable.

Consultation du CSE sur le projet évolution de l'organisation recrutement

Sujet : harmonisation des pratiques de recrutement avec une ouverture à l'international pour une meilleure expérience candidat et employé. La gestion des conventions de stages / alternances est délocalisée à Bucarest pour gagner en efficacité et recentrer les équipes France sur le recrutement.

Impacts : suppression de 2 postes sur le site des Carmes et transformation des rôles, avec une perte de certaines compétences et un recentrage imposé des missions pour les équipes restantes.

Risques et Enjeux : une augmentation de la charge de travail pendant la transition, une adaptation forcée des équipes et une dépendance accrue à des activités externalisées à Bucarest impose une vigilance à tenir malgré un projet bien mené.

Position CFE-CGC sur la consultation : ABSTENTION

Consultation du CSE sur le projet Purple (Trésorerie)

Sujet : transfert des activités de trésorerie européenne vers Bucarest pour mutualiser les opérations et standardiser les pratiques.

Impacts : suppression de 19 postes aux Carmes, avec une nouvelle externalisation d'activité vers Bucarest.

Risques et Enjeux : une réduction des coûts et une amélioration de l'efficacité, mais des inquiétudes RPS légitimes malgré l'accompagnement des équipes impactées.

Position CFE-CGC sur la consultation : CONTRE

Encore une activité France externalisée vers l'Est, une délocalisation qui continue de centraliser un cœur d'activité à proximité d'une zone de guerre, risque pesant sur l'activité trésorerie sans suivi du risque économique pour l'entreprise et l'ensemble des salariés de la MFPM.

Consultation du CSE sur le projet 200K (Activités CTX)

Sujet : Transférer la production de pneus « Compétition Client » du procédé classique au mode de fabrication C3M pour des enjeux d'ergonomie, de perte matière et de performance.

Impacts : suppression de 42 postes dont 20 mouvements internes, 10 mouvements externes via GEPP et 12 mouvements « naturels » (retraite, démission, RCI, etc...)

Risques et Enjeux : Maintien en France de l'activité de production Compétition mais un impact important sur les équipes existantes nécessitant vigilance sur les risques psychosociaux et l'accompagnement des personnes vers leurs nouvelles missions.

Position CFE-CGC sur la consultation : ABSTENTION

Nous serons attentifs au fait de libérer les personnes désirant changer de poste, particulièrement à GRV.

Consultation du CSE sur le projet BOREALIS

Sujet : transférer progressivement les activités (supply chain, marketing, ventes...) vers Montréal pour se rapprocher du marché nord-américain, avec fermeture des postes correspondants en France.

Impacts : suppression de postes en France avec un recours aux reclassements et congés de mobilité avec une transformation profonde des métiers et des équipes fragilisant fortement les salariés dans leurs parcours professionnels

Risques et Enjeux : une perte de compétences locales au profit d'une logique purement financière de croissance externe. Pas d'adhésion compte tenu des inquiétudes sur l'avenir et du peu de sens donné au projet. Une dégradation des conditions de travail (charge, stress, coordination internationale) qui engendre des RPS élevés, malgré un accompagnement structuré et des efforts de reclassement.

Position CFE-CGC sur la consultation : CONTRE

Lors de la présentation du projet de délocalisation au CANADA il a été expliqué que les personnes avaient une forte employabilité.

Toutefois ces salariés, dans leur majorité, n'ont pas eu la possibilité de suivre l'activité dans sa délocalisation.

On s'étonne également de la quantité de tickets de GEPP compte tenu l'employabilité interne importante.

Consultation concernant le projet Delta

Sujet : transfert de l'équipe Business Support TaaS France (10 personnes) pour regrouper les activités back office avec les équipes déjà présentes en Roumanie. Confirmant une stratégie de centralisation à l'étranger au détriment des activités et emplois en France.

Impacts : standardisation des processus et centralisation des fonctions support à l'échelle européenne pour améliorer la performance opérationnelle. 10 salariés directement concernés, avec des mobilités contraintes, une perte de repères et la disparition de leurs postes, malgré leur expertise et leur rôle clé dans la relation client.

Risques et Enjeux : suppression/transfert de postes en France avec un niveau de risque psychosocial important, nécessitant un accompagnement renforcé des salariés.

Position CFE-CGC sur la consultation : CONTRE

Nous tenons à souligner l'accompagnement du manager et du PDP sur le reclassement des personnes.

L'employabilité des personnes actuellement encore dans le service semble être toutefois plus compliqué.

Nous resterons attentifs à l'accompagnement du manager qui a priorisé son équipe à sa propre gestion.

Consultation concernant le projet Athena

Sujet : regroupement du Customer Contact Center OE sur un site unique à Varsovie, avec transfert progressif des activités depuis Clermont et Karlsruhe.

Impacts : 39 salariés concernés avec suppression/transformation des postes et mise en place de dispositifs de mobilité dans un contexte de délocalisation.

Risques et Enjeux : gains attendus via standardisation et flexibilité, mais projet impliquant des risques psychosociaux nécessitant un accompagnement renforcé.

Position CFE-CGC sur la consultation : CONTRE

Nous déplorons le fait de se couper de poste d'entrée et de pépinière.

Consultation concernant le projet TDL - COM

Sujet : suspension de la production et du développement de cette technologie jugée peu rentable hors de certains produits, avec recentrage sur d'autres activités.

Impacts : quelques postes concernés avec accompagnement au repositionnement interne et ouverture de mobilités externes (3), notamment pour des salariés parfois en situation médicale fragile.

Risques et Enjeux : gestion jugée correcte par les instances, mais inquiétude sur la disparition de postes adaptés et nécessité de sécuriser des solutions durables pour les salariés.

Position CFE-CGC sur la consultation : CONTRE

Consultation concernant le projet DOMF

Sujet : abandon du déploiement global du logiciel jugé non performant et adaptation des ressources à l'évolution du périmètre Manufacturing Europe.

Impacts : une réduction importante des équipes (de 7 à 2 personnes) accompagnée de repositionnements internes et d'impacts sur les prestataires ayant pour conséquence une forte augmentation du recours aux congés de mobilité (49 tickets ouverts pour 307 salariés éligibles)

Risques et Enjeux : une transformation des rôles et une incertitude professionnelle nécessitant un accompagnement renforcé face aux risques psychosociaux.

Position CFE-CGC sur la consultation : **CONTRE**

Pas de réels gains démontrés, que ce soit en termes d'efficacité ou de simplification du travail. De plus, les postes supprimés avant la mise en place des outils et de l'organisation des équipes engendrent un risque de tension pour les personnes qui restent.