



Le point sur la situation de la filière automobile en septembre 2013

Le marché automobile européen a atteint un niveau très bas. Néanmoins, des signes de tassement voire de reprise sont identifiés.

Plusieurs analystes considèrent que le marché automobile européen a atteint son niveau le plus bas. En effet, alors qu'en 2007, avant la crise, il se vendait 16 millions de véhicules dans l'Union européenne, désormais le volume avoisine 12,5 millions de véhicules. Sur les 9 premiers mois de l'année, les ventes de véhicules en Europe ont connu une baisse de 3,9 %. La France est particulièrement touchée avec une baisse de 8,5 %. La Grande-Bretagne se démarque largement avec une hausse de 10,8 %.

On assiste néanmoins à des signes de reprise. En septembre 2013, le nombre d'immatriculations en Europe a connu une hausse de 5,4 % par rapport à l'année précédente. Néanmoins, cette amélioration ne concerne pas encore PSA. En effet, ses deux marques continuent de baisser : Peugeot (2 %) et Citroën (4,1 %). Des incertitudes pèsent sur le devenir de PSA et sur ses alliances possibles avec le Chinois Dongfeng notamment.

Sources :

- *Le Monde, Le marché automobile européen se redresse, 16 octobre 2013*
- *Les Echos, Auto : le marché européen se stabilise à un niveau très bas, 16 octobre 2013*

PSA Rennes : reclasser les salariés et réindustrialiser le site

La mise en œuvre du plan de départ volontaire

Le plan social mis en place à partir du 2 mai 2013 prévoit la suppression de 1 400 postes sur un effectif de 5 500 salariés. Jusqu'à décembre 2013, s'étend une phase de départ volontaire. Les salariés peuvent choisir de quitter l'entreprise pour une mobilité interne ou externe, y compris dans le cadre des emplois liés à la réindustrialisation. Un centre de mobilité professionnelle est présent sur le site. Avec l'appui du cabinet SODIE, en charge de l'accompagnement à la mobilité externe des salariés, il propose aux salariés des rendez-vous et organise des ateliers d'information. 5 forums ont été organisés pour faciliter le rapprochement entre les entreprises qui recrutent dans différents secteurs d'activités et les salariés de PSA. Près de 600 salariés y ont participé et ont pu rencontrer la vingtaine d'entreprises présentes.

Différentes solutions de reclassement pour les salariés

A la mi-octobre 2013¹, 957 personnes se sont inscrites dans le plan de départ volontaire pour des projets de nature différente. La moitié d'entre elles partent dans le cadre du congé sénior ou d'un départ à la retraite. 172 personnes ont déjà trouvé un emploi. 20 % saisissent cette occasion soit pour se reconvertir soit pour créer leur entreprise. 115 personnes ont choisi de rejoindre un autre site de PSA, principalement celui de Caen.

A ces solutions, il faut ajouter 161 dossiers de reclassement, qui sont en cours de signature ainsi que des opportunités d'emplois liées à la réindustrialisation. Autrement dit, plus de 1 300 solutions sont identifiées. L'objectif d'éviter les départs

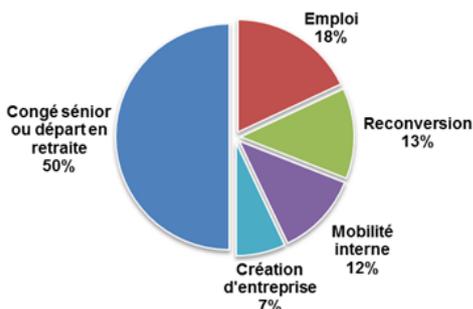
contraints en 2014 pourrait être atteint à condition que la dynamique reste celle que connaît le site. En effet, les derniers reclassements nécessitent un travail individuel d'adéquation entre les compétences et l'offre d'emploi. Dans le cas contraire, PSA serait amené à proposer à certains salariés des mobilités internes avant de procéder si besoin, à des licenciements à partir d'avril 2014.

Une activité très réduite sur le site

Sur le site de la Janais, l'activité est fortement réduite. En 2012, le site avait déjà enregistré 55 jours de chômage. Cette année, l'entreprise prévoit 82 jours chômés. 7 jours seront chômés en octobre, 7 en novembre et 6 le mois suivant. De plus, l'incertitude demeure sur le devenir du site. En 2013, 90 000 véhicules (C5 et 508) seront produits alors que la production normale du site est de 240 000 véhicules par an. Pour le moment, aucun autre véhicule n'a été attribué pour la Janais. Le X8, un modèle envisagé, a été écarté. La direction du groupe s'est engagée à annoncer le véhicule attribué pour 2017 d'ici la fin d'année 2013. Une incertitude forte subsiste sur la situation des 3 prochaines années. Les syndicats de salariés considèrent qu'il existe des moyens de redonner de la compétitivité au site de Rennes. Il faudrait que PSA rééquilibre les niveaux de production entre ses différents sites afin d'améliorer la productivité du site de Rennes.

La réindustrialisation du site de la Janais

Une démarche est menée pour développer de nouvelles activités sur le site de la Janais. L'objectif est de créer 400 emplois dans les prochaines années. Actuellement, 4 projets sont confirmés, représentant 143 emplois. Les 4 projets concernent les activités suivantes : rénovation de rames TGV avec la SNCF (80 emplois), une centrale à béton créée par l'entreprise Pigeon (17 emplois), transformation de conteneurs maritimes par B3Ecodesign (23 emplois) et le recyclage de déchets plastiques pour Sita (23 emplois). Un projet de pôle carrosserie pourrait permettre la création de 85 emplois.



Sources :

- *Les données relatives au plan social ont été transmises par la direction de PSA. Consolidées pour le comité d'établissement du 21 octobre 2013, elles évoluent rapidement.*
- *Ouest France, PSA la Janais : quelles voitures et quels emplois ?, 26 septembre 2013*
- *Ouest France, Ille-et-Vilaine, PSA la Janais : 3 projets de réindustrialisation, 26 mai 2013*

Des ateliers d'information pour les professionnels de l'automobile

Face aux difficultés rencontrées par la filière automobile, la MEIF met en place des ateliers spécialement dédiés aux professionnels de ce secteur.

Sur le site de Rennes de PSA, deux ateliers ont été animés par l'Exploratoire et la SODIE, le cabinet en charge du reclassement des salariés. Celui du 24 mai a porté sur les métiers des technologies. La santé était à l'honneur lors de l'atelier du 6 juin. Ces rencontres ont suscité un vif intérêt puisque 170 salariés y ont participé.



De plus, la MEIF organise des ateliers d'information à l'Exploratoire pour des professionnels de l'automobile quel que soit leur statut : salarié, demandeur d'emploi, intérimaire. Ils permettent de capter des publics autres que les salariés de PSA. Des métiers pour lesquels il existe des transferts de compétences sont présentés : technicien de maintenance, chaudronnier, cariste... Parce qu'une évolution professionnelle peut aussi signifier une reconversion, les métiers d'ambulancier ou encore d'aide-soignant sont exposés. Le temps fort de ces ateliers est le témoignage d'un ancien professionnel de l'automobile qui vient raconter sa reconversion (voir encadrés ci-dessous).

Contact : Elise BEKARI - 02 99 86 65 83

TEMOIGNAGES

Trois anciens professionnels de l'automobile racontent leur reconversion



Christophe,
associé d'une entreprise de panneaux photovoltaïques, après 29 ans dans l'automobile

Je suis entré à PSA en 1990, après un IUT Génie mécanique. Le plan social a été l'occasion de quitter PSA. J'ai ressenti une vraie libération. J'ai toujours eu le goût du bricolage alors j'ai voulu créer mon entreprise dans le bâtiment. Je n'avais pas envie de reprendre une formation longue alors j'ai décidé de m'associer avec mon frère qui a le CAP et un autre artisan. Je connaissais un peu le secteur car mon père était plâtrier. J'avais un intérêt pour les énergies renouvelables. Quand j'ai créé ma boîte en octobre 2009, le photovoltaïque était en pleine croissance. J'ai suivi une formation avec la Chambre des métiers puis j'ai obtenu les différentes certifications possibles, Qualisol notamment. J'ai posé mon premier panneau photovoltaïque en mars 2010. Aujourd'hui, notre activité se porte bien. On a dû se diversifier et on propose des poêles à bois, le ramonage de cheminées. C'est important d'avoir toujours un plan B et de garder espoir.



Jean-Marc,
Plombier-chauffagiste, après 22 ans dans l'automobile

Je suis entré chez Citroën en 1987. J'avais un BAC F1 et un BTS en Fabrication. J'ai travaillé comme technicien puis dans la production et j'ai travaillé ensuite pendant 10 ans comme chef d'atelier. Fin 2008, PSA a annoncé son plan social. J'ai toujours travaillé dans les tuyaux à PSA, alors j'ai décidé de m'installer comme plombier-chauffagiste. J'ai aussi choisi le métier de « plombier » parce que c'était pas un métier délocalisable. J'ai suivi une formation d'un an de CAP plombier avec le GRETA. La plus grande difficulté au début ça a été de trouver un assureur. Désormais, je n'ai plus de chef, j'ai des clients...c'est pas toujours mieux ! Mais, c'est vrai que travailler seul nécessite de s'imposer des règles. C'est important de séparer vie de famille et vie professionnelle. L'essentiel, c'est justement de savoir s'entourer. Je me suis rapproché des artisans, des réseaux, notamment de la CAPEB, qui m'a aidé et qui m'accompagne encore.



Denis,
Taxi-ambulancier, après 31 ans dans l'automobile

J'ai travaillé 31 ans dans l'automobile. Je suis entré par la petite porte et j'ai terminé comme responsable des métiers industriels. J'ai quitté l'entreprise en février 2009. J'étais déjà secouriste à PSA, et j'avais cette envie de rendre service à l'autre. Et puis, ça faisait 20 ans que j'avais cette idée d'entrepreneuriat en tête. Le plus dur a été d'oser prendre la décision. Pour obtenir le diplôme, j'ai suivi une formation de 6 mois, après un concours d'entrée. J'ai aussi fait des stages. Ça n'a pas été facile de revenir sur les bancs de l'école parce qu'en plus, je n'avais pas droit à l'erreur. C'est un métier merveilleux. On ne fait jamais deux fois la même chose. Mais, les ports de charge sont importants, alors mieux vaut ne pas avoir de problème de dos. Et puis, il faut pouvoir supporter la vue du sang, d'une personne malade ou mourante. J'ai repris une entreprise et j'ai démarré mon activité en juillet 2010. Là, je suis sur le point d'en racheter une troisième et j'ai aujourd'hui 14 salariés.



Les difficultés de certains sous-traitants automobiles en Ile-et-Vilaine

Plusieurs sous-traitants sont fragilisés par la situation du marché automobile à l'image de Cooper, Lear ou encore Faurecia, avec des conséquences pour l'emploi de leurs salariés.

En Ile-et-Vilaine, le groupe nord-américain Cooper Standard a deux sites : la Barre Thomas à Rennes et le site de Vitré. Cette dernière concerne l'usine historique de la Barre Thomas implantée depuis 1953, qui regroupait près de 2 500 salariés en 1971, contre 900 actuellement. Ces usines qui fabriquent des pièces en caoutchouc pour PSA sont fortement impactées par la baisse d'activité du constructeur. Le groupe Cooper Standard veut transférer l'activité étanchéité de l'usine de Rennes (900 salariés) et celle de Vitré (700 salariés) vers un nouveau site à Châteaubourg-Domagné en 2016. A Rennes, l'activité anti-vibratoire, qui concerne 450 salariés, devrait être maintenue. Néanmoins, le regroupement pourrait entraîner la suppression d'une centaine d'emplois. Une réunion est prévue en septembre 2013 pour que les partenaires sociaux puissent s'exprimer.

Le sous-traitant Lear implanté à Guipry se trouve aussi dans une situation incertaine. Cette usine de fabrication de sièges automobiles compte 44 salariés. Un risque de fermeture de site pèse sur ce site.

Faurecia va supprimer 34 emplois dans son usine de Bains sur Oust, qui rassemble 416 salariés. Cette usine travaille exclusivement pour le site de Rennes de PSA.

Sources :

- Ouest France, Ile-et-Vilaine. L'usine de sièges automobile Lear en souffrance, 23 octobre 2013
- Ouest France, Guipry : des inquiétudes planent sur le sous-traitant automobile Lear, 9 septembre 2013
- Ouest France, Automobile : Cooper Standard quitte Rennes et Vitré, 16 juillet 2013
- L'Usine nouvelle, L'usine Faurecia de Bains sur Oust devrait perdre 34 postes, 10 juillet 2013

Compétitivité Auto Bretagne (C.A.B.)

Connu sous le nom de CAB, le programme Compétitivité Auto Bretagne permet d'accompagner les entreprises de de la filière automobile.

Cette démarche a été lancée en avril 2013 par le Conseil régional de Bretagne, avec l'appui de l'Etat (Direccte). L'objectif de CAB est d'améliorer la compétitivité des entreprises de la filière pour permettre la sauvegarde de l'emploi. En effet, la filière automobile est confrontée à des difficultés notamment liées à l'atonie du marché européen. Il s'agit donc d'accompagner les entreprises à se diversifier que ce soit à l'international ou en développant de nouvelles activités au niveau national. L'accompagnement se décline en 2 démarches complémentaires :

- Un accompagnement stratégique répondant à des problématiques industrielles, piloté par Autéo¹
- Un accompagnement en matière de ressources humaines, piloté par l'UIMM²

Afin d'analyser le besoin de l'entreprise, un diagnostic est établi à partir de visites d'entreprises menées par Autéo, la Direccte et Créativ. 53 visites d'entreprises ont déjà été organisées. En fonction du besoin de l'entreprise, celle-ci sera accompagnée soit par Autéo, soit par l'UIMM.

¹Autéo : association de la filière automobile, chargée de relayer les actions de la Plate Forme Automobile en Bretagne
²UIMM (Union des Industries et Métiers de la Métallurgie) organisation patronale dédiée aux entreprises relevant des industries et des métiers de la métallurgie

INTERVIEW

Bretagne Ateliers : l'expertise dans l'automobile au service de la diversification



Daniel LAFRANCHE
Dirigeant de Bretagne Ateliers

Quelle est l'origine de Bretagne Ateliers ?

Bretagne Ateliers est une entreprise créée en 1975. Elle a développé son activité autour de la filière automobile en signant dès 1977 un partenariat avec PSA pour qui elle réalise le montage puis du contrôle. Dès 1986, la production en flux synchrone démarre. L'engagement de PSA avec Bretagne Ateliers dure depuis plus de 30 ans, il lui a permis de devenir une des plus importantes entreprises adaptées industrielles. En effet, sur les 600 salariés que compte l'entreprise, 440 personnes sont reconnues travailleurs handicapés.

Comment se traduit votre diversification ?

Il y a encore 6-7 ans, notre chiffre d'affaire dépendait à plus de 80 % de l'automobile. Aujourd'hui, il n'en représente plus que la moitié. La diversification de nos activités s'opère autour de 2 axes : les autres secteurs industriels (équipements pour industriels et particuliers, ferroviaire, matériel agricole) et le développement d'une activité de service (reprographie et numérisation). Le ferroviaire représente désormais 15 % de notre chiffre d'affaire. Nous avons signé notre premier contrat avec Airbus. Si le fait d'être inscrit dans le pôle de fournisseurs est déjà une

réussite, il nous faut encore achever une démarche de certification spécifique à l'aéronautique.

Comment êtes-vous parvenu à réaliser cette diversification réussie ?

D'abord, il faut signaler que même si on est parvenu à se diversifier, notre entreprise souffre aussi car nous restons dans une forte dépendance vis-à-vis de PSA. D'ailleurs, quand PSA chôme 80 jours, 80 jours sont aussi chômés chez nous. Notre partenariat avec PSA nous a permis d'acquérir une véritable expertise grâce au management de la qualité et des process. Notre expertise dans l'automobile a permis de démontrer notre capacité à satisfaire les attentes de client, en termes de délai, de qualité et de coût.

Au niveau des salariés, comment s'est effectuée cette évolution ?

Les compétences acquises dans l'automobile sont transférables à d'autres secteurs. Il a fallu identifier les profils de salariés, susceptibles de changer de secteur et déterminer les besoins éventuels en formation. Par exemple, pour répondre aux exigences du ferroviaire, des certificats de qualification ont été effectués (lecture de plan, étanchéité...).

Un projet de sécurisation des parcours - Rennes / Redon

Les difficultés de la filière automobile renforcent la détermination des partenaires sociaux dans leur soutien au développement du territoire. Ils conduisent, avec le CODESPAR, une étude prospective sur l'avenir industriel du territoire pour mieux appréhender les mutations en cours et mieux qualifier les interventions sur le territoire. A la suite d'un appel à projet de la DGEFP, la DIRECCTE Bretagne a obtenu des moyens supplémentaires pour initier un projet de sécurisation des parcours professionnels pour le bassin d'emploi de Rennes étendu au pays de Redon. L'animation est confiée à la MEIF.

Ce projet, qui permettra d'amplifier les démarches de GPEC territoriale déjà engagées sur le territoire, s'étend sur une période de 3 ans (2013-2015) et répond à 3 objectifs :

- Accompagner les mutations économiques de la filière automobile sur le territoire, en lien avec les orientations du plan filière et de la charte régionale automobile
- Permettre à l'ensemble des entreprises et des actifs du territoire de mieux anticiper les mutations à venir
- Contribuer à développer une gestion locale interprofessionnelle des compétences en facilitant les mobilités professionnelles et la sécurisation des parcours.

UNE DEMARCHE DE PROSPECTIVE ECONOMIQUE AU NIVEAU DU CODESPAR



Le Codespar mène une démarche de prospective économique pour analyser le devenir du socle industriel rennais. Elle doit permettre d'identifier des leviers de développement d'activités pourvoyeuses d'emplois vers lesquelles il pourrait y avoir des transferts de compétences pour des salariés de l'automobile notamment.

La synthèse de la phase de diagnostic est intitulée « *Automobile, agroalimentaire, bâtiment et TIC - Diagnostic de 4 filières à enjeux pour le bassin d'emploi de Rennes* ». Elle est accessible sur le site du Codespar : [accès à la publication](#)

La phase prospective qui comprend 4 scénarii est en cours d'élaboration. Une stratégie pour accompagner les mutations du tissu industriel sera définie d'ici la fin d'année 2013.

UN PLAN D'ACTION POUR LA FILIERE AUTOMOBILE MENE PAR LA MEIF

La mise en œuvre de ces actions a démarré en avril 2013.

☞ L'organisation de séances d'information pour les salariés ou anciens salariés de la filière automobile

Des séances d'information sont organisées régulièrement sur les métiers qui recrutent, les passerelles depuis les métiers de l'automobile, en partenariat avec l'Exploratoire.

☞ La création d'espace-ressource ouvert à tous

Un espace-ressource est mis en place pour rassembler l'information sur les dispositifs existants, les métiers qui recrutent (témoignages...), un agenda des manifestations et des liens utiles (formations, aide...)

☞ Le déroulement d'un forum de recrutement

Cette manifestation facilitera le rapprochement entre des entreprises qui recrutent et des salariés de la filière automobile à la recherche d'un emploi.

☞ Un suivi de l'évolution de la filière

Le suivi de la filière automobile est effectué par la collecte d'informations (presse, cellule sur la conjoncture économique du Codespar...)

☞ Une mobilisation partenariale

Pour assurer la suivi de la démarche et la complémentarité avec d'autres actions, d'autres partenaires sont associés à la démarche (UIMM, syndicats de salariés, Direccte, FAF-TT...).

La présente note s'inscrit dans le cadre du plan d'action pour la filière automobile mené par la MEIF. Elle a été créée en réponse à une demande des acteurs de l'emploi du bassin rennais. Elle établit une synthèse des informations concernant la situation du groupe PSA et celle de la Janais. Elle s'appuie sur les informations diffusées dans la presse au moment de sa rédaction ; les annonces relayées sont susceptibles d'être modifiées ultérieurement. D'autres numéros seront diffusés au gré de l'actualité de la filière automobile.



4 Avenue Henri Fréville
CS 20723
35207 RENNES cedex 2

Tel : 02 99 86 64 64
Fax : 02 99 86 64 51
meif@agglo-rennesmetropole.fr
www.meif-bassinrennes.fr



Ce document est cofinancé par
l'Union européenne.
L'Europe s'engage en Bretagne
avec le Fonds social européen



Pour vous désabonner à cette lettre d'infos, envoyer un mail à :
meif@agglo-rennesmetropole.fr