

# Résultat Financier PSA 2016 :

## La richesse du travail doit être redistribuée aux salariés

mars 2017

Le plan Push to Pass de Carlos Tavares dans la continuité du plan Back in the Race fait fructifier la richesse des actionnaires au détriment des salariés que ce soit sur leurs conditions de travail et leur pouvoir d'achat.

- Augmentation du bénéfice de 1,2 milliard en 2015 à 2,15 milliards en 2016.
- Augmentation des volumes : 3,15 millions de véhicules vendus en 2016 contre 2,973 millions en 2015.
- Un versement proposé de 0,48€ de dividende par action, soit une enveloppe totale de 388 millions pour les actionnaires.

Ce chiffre record est le résultat des sacrifices que sont obligés de subir les salariés en vertu des accords compétitivités du groupe PSA qui comportent :

- Des salaires bloqués pendant 4 ans, suivis de ridicules augmentations générales de 0,8 % pour les ouvriers et de 0,6 % pour les techniciens en 2017.
- Des primes supprimées ou rabaissées.
- Des heures supplémentaires gratuites les samedis...
- Des milliers de suppressions d'emplois non remplacés par les départs des anciens ou mesure de mobilité externe.
- Des droits collectifs réduits comme la subrogation.

Pour La CGT, ce bénéfice doit être réparti entre tous les salariés qui par leur travail apportent la richesse de l'entreprise.

### La « carotte », la prime d'intéressement

Le patronat dont PSA nous emmène petit à petit à globaliser nos salaires, en supprimant les augmentations générales, tout en agitant la « carotte » de la prime d'intéressement. La CGT reste fondamentalement opposée à ce type de rémunération aléatoire, inéquitable, injuste. Ce système que le patronat prône est une mise en péril de la Sécurité Sociale car cette prime, imposable, n'est assujettie qu'à la CSG et à la RDS. Cotiser partiellement peut paraître un « avantage » immédiat mais est catastrophique pour notre protection sociale. Les cotisations sociales soutiennent la Sécurité Sociale, notre retraite (qui est un salaire reporté), l'assurance chômage...

### Une Augmentation Générale immédiate pour les salariés est possible

Si pour La CGT il est indispensable d'augmenter nos salaires de 300€ pour tous, les résultats financiers du groupe PSA nous prouvent que cela peu être fait immédiatement.

### Les dividendes doivent être reversés aux salariés du groupe

Si cela est accepté par l'assemblée générale des actionnaires, l'enveloppe totale des dividendes qui leur sera destinée atteindra 388 millions d'euros. Fin 2015, 184 107 personnes travaillaient pour PSA dans le monde. Faisons le calcul avec le chiffre 2015, en gardant à l'esprit que le montant réel de dividende par salarié en 2016 devrait être plus grand, puisque les effectifs fin 2016 se sont sans doute encore réduits (mais le chiffre n'est pas encore connu).

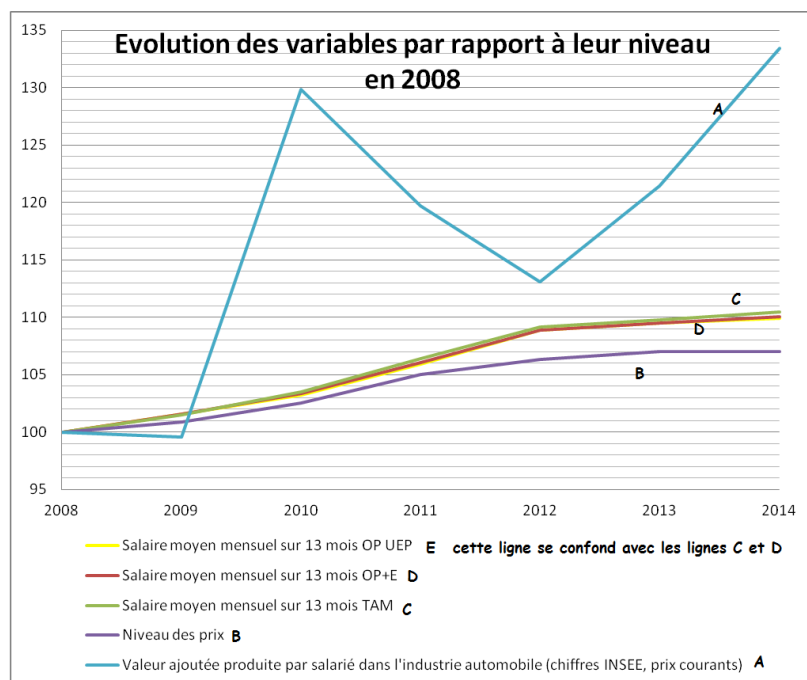
**Les 388 millions d'euros de dividendes représentent 2 108 € par salarié dans le monde !**

### Un intéressement réparti équitablement entre tous !

Au vu de la communication de Carlos Tavares dans la presse, l'enveloppe globale de l'intéressement devrait être de 102 millions € minimum pour les salariés Français, soit 2 175 € bruts, sur la base du nombre de salariés à fin 2016 indiqué dans les documents des NAO 2017 de la direction.

Le salaire brut mensuel moyen (sur 13 mois) de PSA est de **2 751€** en 2016 **toutes catégories confondues**, calculé à partir des documents fournis par la direction lors des NAO 2017. Si les dividendes et l'intéressement minimum étaient distribués sous forme de salaire à chaque salarié, cela ferait une augmentation de **4283 €/salarié par an**. Mensuellement sur treize mois, cela fait une augmentation moyenne de salaire de **329 €**. Ainsi, le salaire brut moyen mensuel du groupe sur 13 mois passerait à **3 080€**.

**Soit une augmentation générale de 13% du brut !**



**Lecture du graphique:** Dans l'industrie automobile en France en 2014, chaque salarié créait 34% en plus de valeur qu'en 2008, mais les salaires avaient seulement augmenté de 10% (la direction n'a pas fourni de données pour les cadres, mais la tendance est sans doute la même). Si nous lisons le graphique de la direction sur les salaires, ils progressent plus vite que l'inflation et elle nous fait croire que le pouvoir d'achat des salariés progresse bien...

Mais la direction oublie une chose dans son graphique, et pour cause, c'est que les salaires progressent beaucoup moins vite que la valeur créée (Valeur ajoutée, VA, ligne A dans le graphique) par les salariés dans

l'industrie automobile ! PSA étant un poids lourd de cette industrie en France, ce qu'il se passe au niveau de l'industrie se retrouve au niveau de PSA.

D'autant qu'ici le point de référence est 2008, mais déjà en 2008 la répartition de la valeur créée était en défaveur des salariés. Le fait que les salaires croissent moins vite que la valeur créée par chaque salarié signifie que cette répartition est de plus en plus favorable au capital donc aux actionnaires, qui absorbent de plus en plus la valeur créée par les salariés.

Si en 2016, l'enveloppe totale de dividendes et intéressement minimum de 490 millions d'€ était redistribuée sous forme de salaire, l'augmentation générale serait de +13% sur chaque catégorie de salarié. Les salaires mensuels moyens par catégorie seraient ainsi :

Salaire mensuels moyens	2008	2016	2016 (avec redistribution)	Evolution 2008/2016 avec redistribution
OP UEP	1613	1795	2028	+26%
OP+E	1811	2019	2281	+26%
TAM	2205	2474	2796	+27%

Carlos Tavares a multiplié par 2 (+ 200 %) son salaire en 2016, passant de 2,75 millions à 5,24 millions d'€ sans aucune difficulté. Si les actionnaires doivent voter une enveloppe de 388 millions à leur prochaine assemblée, qu'elle soit votée pour la répartir entre tous les salariés du groupe !

**Devant ces éléments comptables indiscutables, La CGT, avec les salariés du Groupe revendiquent la réouverture des négociations salariales.**