

Rapporteur : Hubert Belz

### Synthèse du rapport de l'Exécutif régional

La filière automobile, dont le poids dans l'emploi régional est important, fait face depuis plusieurs années à un double enjeu de compétitivité et de mutations.

À ces éléments s'ajoutent des problématiques conjoncturelles, liées à la crise du Covid, qui a vu les volumes de production chuter, et à celle des approvisionnements.

La décision de l'Europe d'accélérer la transition vers la propulsion électrique accroît encore les difficultés, en contraignant la filière à changer rapidement de technologie, à accroître ses gains de productivité et à transformer son outil industriel en profondeur.

À la suite du rapport de situation de la filière, présenté lors de l'Assemblée plénière du Conseil régional du 17 décembre 2021, rapport sur lequel le CESER a rendu un avis, la Région présente aujourd'hui une feuille de route, dont l'objectif est de soutenir ce secteur industriel et de maintenir l'emploi.

Les axes de cette stratégie sont les suivants :

- faire face aux difficultés conjoncturelles,
- accompagner les entreprises vers les marchés d'avenir, dans ou hors filière automobile,
- accompagner les évolutions des compétences (par entreprise, par territoire, par filière).

Elle vise également à soutenir les territoires les plus en difficulté.

---

### Avis du CESER

En premier lieu, le CESER tient à remercier Messieurs Nicolas Soret, vice-président en charge des Finances, du Développement économique, de l'Économie sociale et solidaire et de l'Emploi, et Éric Oternaud, conseiller régional en charge de la Conversion écologique de l'économie, des Emplois verts et de l'Économie sociale et solidaire, qui ont présenté à la commission Économie-Emploi, le 21 décembre 2021, les premiers éléments de réflexion de la feuille de route Automobile.

Le CESER salue la mobilisation de la Région sur cette filière en souffrance, en particulier le fléchage d'une très large partie de l'enveloppe financière en direction des salariés (formation, transition, reconversion).

Néanmoins, par son contenu, à la fois dense, complexe voire confus, cette feuille de route semble rédigée de manière trop théorique. Le passage aux actions concrètes, de ce fait, risque d'être délicat, sinon difficile.

Se pose en outre la question des acteurs concernés. Qui fait quoi ? On retrouve notamment des agences, le pôle de compétitivité Véhicule du Futur. Il ne nous semble pas que ces acteurs puissent être en mesure de prendre de véritables décisions.

L'urgence de la situation impose que des choix soient faits, que des priorités soient définies, or ces éléments ne sont pas ou peu identifiables dans le texte soumis.

Le rapport recourt à différents zonages, entraînant de la confusion. Si le bassin d'emploi nous apparaît pertinent, notamment lorsque l'on parle de l'emploi, pour une plus grande efficacité face aux enjeux à venir, ne serait-il pas temps que chacun adopte les mêmes périmètres ?

### Emploi-Formation/Dialogue social

La feuille de route précise que "la Région s'attachera à répondre aux problématiques de reconversion ou de renforcement des compétences pour les salariés licenciés issus de la filière automobile". Le CESER rappelle que la filière automobile emploie de nombreuses personnes en CDD ou en intérim. Lorsqu'une entreprise met un terme à un CDD ou une mission, il n'y a pas licenciement. Quel accompagnement pour ces salariés ?

Le document parle de compétences transférables de salariés en transition (page 12). *Quid* des qualifications ? Par ailleurs, le CESER rappelle qu'en 2014, en Franche-Comté, les organisations syndicales de salariés et les organisations patronales ont signé un accord professionnel, appelé "Passeport Professionnel", qui organisait la transférabilité des qualifications et de l'expérience professionnelle entre les branches. Pourquoi, dans le cadre cette feuille de route, ne va-t-on pas au bout de cette logique ?

Toujours concernant la formation des demandeurs d'emplois, le rapport propose de permettre à ces derniers "ayant une expérience dans l'industrie, de pouvoir bénéficier d'une formation individualisée, avec un socle de compétences "maintenance" de niveau 4" (page 14). Pourquoi cibler seulement ce niveau (technicien spécialisé) ? Des enjeux existent à tous les niveaux de la maintenance.

Est évoquée dans ce rapport la mise en place d'une instance dédiée aux acteurs de l'automobile (page 9). Quelle place pour les organisations syndicales de salariés dans cette instance ?

La question de l'abondement des formations vers les métiers en tension mériterait des éclaircissements, en particulier sur les besoins des secteurs concernés. Sont-ils véritablement différents des besoins nationaux (aide à la personne, BTP...).

En matière de GPECT (Gestion prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territoriale), faut-il ouvrir un nouveau chapitre ou croiser les connaissances des acteurs et réseaux ?

L'image de l'industrie et du monde automobile en particulier devra être restaurée, notamment auprès de la jeunesse.

### **Accompagnement des entreprises**

En premier lieu, en ce qui concerne les aides, un contrôle doit être réalisé afin d'en mesurer l'impact sur l'emploi et les entreprises.

Au regard de la mutation forte et rapide du secteur automobile vers le tout électrique, le CESER priorise les enjeux de relocalisation pour renforcer l'intégration locale de la production des composants dans l'assemblage final de la chaîne de traction. Il partage la nécessité d'accélérer la diversification d'activités pour certaines entreprises, la mise en mouvement de réseaux d'acteurs, tel que le prévoit la feuille de route.

Concernant l'accompagnement à la trésorerie, la feuille de route précise que "les nouveaux prêts pour l'industrie mis en œuvre par l'État et les Prêts Garantis par l'État (PGE) apportent de la trésorerie aux entreprises." Nous rappelons que, lorsque des PGE ont été accordés en 2020, les entreprises devaient avoir des bilans positifs ou faire preuve de viabilité. Ils n'accompagnaient pas toutes les structures. Certaines entreprises risquent donc d'être exclues de ces dispositifs.

Le CESER relève que "la Région proposera de nouveaux diagnostics financiers via des consultants spécialisés et des prestations de planification des ressources financières nécessaires pour mesurer le besoin de financement à moyen terme vers la diversification ou l'innovation". Ce nouveau dispositif est insuffisamment explicité.

Plusieurs fois dans cette feuille de route, il est annoncé l'intervention de consultants. Avant de faire appel à ces derniers, nous rappelons que des structures existantes (chambres consulaires, par exemple), ont déjà des services dédiés à l'accompagnement des entreprises de leur territoire. Si l'intervention de consultants s'avérait tout de même nécessaire, il serait souhaitable, dans la mesure du possible, que le choix se porte sur des intervenants régionaux.

### **Filière automobile au sens large**

Dans son avis sur le rapport de situation de la filière Automobile en Bourgogne-Franche-Comté (14 décembre 2021), le CESER observait : "Dans la perspective du plan d'actions annoncé en 2022, le CESER rappelle que la filière automobile ne se limite pas aux seuls constructeurs. [...] La filière concerne de nombreux autres secteurs : concessionnaires, garagistes, stations-services, services à l'industrie... Même si leur code NAF ne les relie pas directement à l'industrie automobile, ils sont des maillons importants du tissu économique de proximité, aussi touchés par les mutations en cours. À ce titre, leur situation doit être considérée, et des solutions d'accompagnement devront leur être apportées". Sur ce sujet, la feuille de route énonce simplement "la Région suivra avec attention les professions des services à l'automobile en aval de la filière (concessionnaires, garagistes, casses...) qui sont également soumis à plusieurs mutations (électrification, numérisation, baisse des ventes, crise de l'approvisionnement, recyclage...)". Le CESER regrette cette attitude attentiste, consistant à observer, plutôt qu'à anticiper.

De façon plus anecdotique le CESER relève que le choix d'illustrer un rapport sur le futur de l'automobile avec un véhicule ancien (page 3) n'est pas des plus pertinent...

**Vote du CESER :** adopté à l'unanimité des suffrages exprimés (82 voix pour, 0 voix contre, 1 abstention).

## **Caroline Debouvry**, au nom du 1<sup>er</sup> collègue

Le premier collègue prend acte de la mobilisation du Conseil régional auprès de la filière automobile. Il s'agit d'un engagement fort face à une filière en pleine mutation.

Cette mobilisation doit permettre de proposer des formations adaptées aux nouveaux besoins des professionnels de l'automobile et de leurs collaborateurs, d'accompagner les entreprises dans leur reconversion et d'intégrer l'ensemble des acteurs dans la démarche pour répondre au plus près aux différentes problématiques.

Le Conseil régional devra prendre la place de coordonnateur et d'animateur pour permettre à l'ensemble de la filière de se réformer, tout en préservant l'emploi et nos entreprises sur notre territoire.

## **Richard Béraud**, au nom de la CGT

Quelques éléments de réflexion

La région utilise tous les mécanismes en son pouvoir pour venir en aide à la filière automobile qui devrait connaître prochainement de profonds bouleversements, bouleversements déjà engagés dans certains territoires à l'exemple de MBF à Saint-Claude.

La feuille de route fait d'ailleurs référence à cette fonderie en évoquant le dispositif "choc industriel" de 100 millions d'euros utilisé lors de l'annonce de la fermeture de ce site. Pour autant elle ne dit mot sur son utilisation, sur l'existence d'un projet d'entreprise potentiel.

Ce dispositif doit être abondé, la somme de 300 millions est mentionnée mais avec quels objectifs ?

La question sera peut-être posée à la future instance dédiée aux acteurs de l'automobile ? Mais qu'elle sera la composition de cette instance, quelle place sera réservée aux salariés et à leurs organisations syndicales ? Ne devrait-t-elle pas être un rouage du dialogue social ? Car celui-ci est plutôt absent de cette feuille de route, pour preuve les salariés et leurs organisations ne sont mentionnées que dans le cadre de l'intervention du CREFOP. C'est un peu court !

Lorsqu'est évoqué la reconversion des salariés le terme qualification n'est jamais utilisé. En revanche la notion de compétence est largement déclinée. La région BFC serait-elle moins progressiste en 2022 que la région Franche-Comté en 2014 date à laquelle, sous l'impulsion notamment de la CGT, tous les "partenaires sociaux" (les 5 syndicats de salariés et les 3 syndicats d'employeurs) ont signé un accord inter-professionnel régional, le passeport professionnel, organisant le portage (transférabilité) des qualifications et de l'expérience professionnelle entre les branches. Il s'agissait là d'un premier pas pour aller vers une sécurisation des parcours professionnels des salariés.

Avec ces compléments la CGT votera l'avis .