

EQUILIBRER LES GENERATIONS POUR PRESERVER NOS SAVOIR-FAIRE

Septembre 2026

Face aux annonces informelles d'un gel des embauches diffusées lors de réunions de managers, la CFE-CGC a immédiatement réagi par une alerte officielle adressée à la Direction générale le 2 septembre 2026. Cette démarche responsable a permis d'apporter des réponses écrites.

La CFE-CGC réaffirme la nécessité de donner un sens clair à la politique de l'emploi et un partage en cas d'évolution de celle-ci. Il est indispensable de maintenir l'effort de recrutement pour garantir la transmission du savoir.



DE L'ALERTE CFE-CGC A LA REPONSE OFFICIELLE DE LA DIRECTION

Lors de réunions internes destinées aux managers de proximité, des consignes orales ont annoncé la décision de « geler tous les recrutements jusqu'à la fin de l'année ». Diffusée sans information préalable des représentants du personnel ni explications aux équipes, cette annonce a généré de vives inquiétudes et un climat anxiogène alimenté par la surenchère de tracts.

La CFE-CGC dont la méthode est fondée sur la rigueur et le dialogue social responsable, a refusé de céder à la panique ou d'interpréter des rumeurs. Par un courrier officiel daté du 2 septembre 2026 vos délégués centraux ont interpellé la Direction afin d'obtenir des clarifications précises sur la réalité, le périmètre et la durée de ces mesures.

Ce que répond la Direction RH à la suite du courrier CFE-CGC :

- La Direction indique que 1 112 collaborateurs (709 non-cadres et 403 cadres) ont rejoint Stellantis Auto entre septembre 2025 et août 2026.
- Selon la direction**, après cet effort important, la priorité est portée sur l'intégration des nouveaux arrivants et la consolidation des compétences au sein des équipes.
- Elle affirme que les messages transmis visaient à rappeler cette priorité donnée à l'intégration et à la consolidation.
- La Direction s'est engagée à présenter un état des lieux complet de l'emploi et des recrutements lors de la prochaine commission de suivi de l'accord GEPP du 22 septembre



Pour la CFE-CGC, Il est indispensable de restaurer une communication transparente et un sens partagé autour des décisions sociales. Les orientations de l'entreprise ne peuvent pas être contradictoires avec les annonces publiques de la Direction (notamment les 1 400 recrutements en CDI annoncés fin août 2026 par Antonio Filosa). Les salariés et leurs managers ont besoin de lisibilité pour organiser la charge de travail et aborder l'avenir avec confiance en France



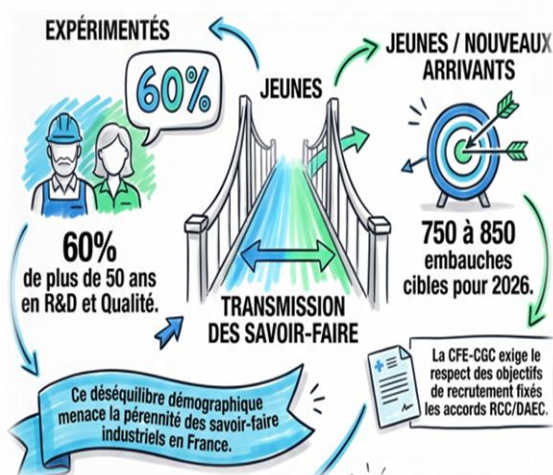
LES SENIORS : UNE RICHESSE INEXPLOITEE

EQUILIBRER LES GENERATIONS POUR PRESERVER NOS SAVOIR-FAIRE

Septembre 2026

POUR SUIVRE L'EFFORT DE RECRUTEMENT : RESPECTER LES ACCORDS ET PREPARER L'AVENIR

Si l'intégration des nouveaux embauchés est un enjeu réel que la CFE-CGC soutient pleinement, **elle ne doit en aucun cas servir de prétexte pour interrompre les recrutements indispensables.**



- **Respecter la signature des accords RCC/DAEC :** Les accords conclus prévoient une cible globale de 750 à 850 recrutements pour l'année 2026 (dont 500 à 600 embauches attendues au second semestre). La Direction doit tenir ses engagements.
- **Garantir la poursuite des processus engagés :** Les offres déjà publiées et les recrutements en cours de validation doivent aller à leur terme sans blocage budgétaire de fin d'année.
- **Renouveler les générations et préserver les compétences :** En R&D et en Qualité, plus de 60 % des collaborateurs ont plus de 50 ans. Ne pas remplacer les départs met directement en péril le transfert de savoir-faire et accentue la surcharge des équipes réduites à l'os.

Participez à notre Enquête Intégration toujours ouverte !

Afin d'alimenter nos prochaines interventions lors de la commission de suivi GEPP et d'apporter des propositions très concrètes à la Direction, la CFE-CGC maintient son enquête ouverte auprès des jeunes embauchés, stagiaires et alternants. Faites entendre votre voix et partagez l'enquête autour de vous ! <https://lc.cx/WNBuLF>



QUELLES SOLUTIONS POUR NOS SENIORS ? LA CFE-CGC PORTERA TROIS EXIGENCES FERMES LORS DES NEGOCIATIONS A VENIR SUR LA GEPP ET LE DAEC :

- **La garantie des recrutements :** Mener à leur terme tous les processus d'embauches engagés afin de combler les départs et renouveler la pyramide des âges.
- **Un statut de « Salarié Référent / Tuteur » :** Assorti d'une baisse de charge opérationnelle effective et de la valorisation financière des compétences transmises.
- **De véritables Mesures Senior :** Des aménagements de fin de carrière concrets avec des aides financières permettant de préserver la santé des salariés âgés tout en assurant le « tuilage », ainsi que la mise en place de dispositifs adaptés pour faciliter la transition en fin de carrière.



LES SENIORS : UNE RICHESSE INEXPLOITEE