



Syndicat CGT & CFE/CGC

Berre le 08/10/2026

COST KILLER

NOUS AVONS DIT CE QUE NOUS FERIONS. NOUS FAISONS CE QUE NOUS AVONS DIT.

Dans notre dernier tract, nous vous avons annoncé que nous ne laisserions pas la fermeture du DIB devenir une variable d'ajustement dans leur politique de réduction des coûts. Nous avons exigé une procédure d'information-consultation du CSE comme prévu par la LOI.

Nous l'avons obtenue !

La Direction nous a convoqués le 7 octobre en **CSE extraordinaire sur la fermeture du DIB**.
Ce qui se joue au DIB aujourd'hui peut concerner chacun d'entre nous demain.
La prochaine étape, c'est avec l'ensemble des salariés qu'elle se construira !

AUJOURD'HUI LE DIB. ET DEMAIN ?

CSE EXTRAORDINAIRE DIB : CE QUE LA DIRECTION NOUS A PRÉSENTÉ

Cette instance (« réunion 0 ») n'était qu'une présentation de leur projet de FERMETURE DU DIB.

C'est une première ! Les décisions sont prises avant même d'en mesurer toutes les conséquences : impacts techniques et sociaux, conditions de travail, répercussions sur les autres unités et sur l'ensemble du site !

DEPUIS NOTRE DERNIER TRACT, NOUS N'AVONS PAS ATTENDU

Nous avons rencontré la mairie de Berre afin d'exposer la situation du site, les décisions prises depuis la cession et les inquiétudes qui remontent chaque jour du terrain.

Mardi 13 octobre, une délégation de représentants du personnel rencontrera à Paris la **Direction Générale des Entreprises - DGE**, rattachée au ministère de l'Économie.

Nous lui présenterons les décisions déjà prises, les économies imposées, les réductions de moyens et les questions toujours sans réponse sur les effectifs, les investissements, le financement et l'avenir industriel de Berre.

À vouloir faire des économies sans réfléchir, ils finissent par fragiliser ce qui ne devrait jamais l'être

La maîtrise du risque industriel

LEUR MÉTHODE, MAINTENANT NOUS LA CONNAISSONS

Réduire les coûts. Réduire les moyens. Réduire les effectifs. Restructurer.
Puis demander à ceux qui restent d'en faire toujours plus avec toujours moins.
Et en plus ils touchent à nos SALAIRES, nos PEE et PERO en se targuant d'avoir réduit le coût du système de Paie d'environ 80% !
Et QUID DE NOS COMPTEURS D'HEURES ?

Au-delà de l'harmonisation des processus, les bénéfices sont significatifs. Les coûts du système de paie ont été réduits d'environ 80 %, tandis que la maintenance réglementaire est désormais gérée directement par le prestataire, permettant aux équipes internes de se concentrer sur la supervision et les activités à valeur ajoutée. [Communication Vanguardian Aequita 18/09/2026](#)

Ils appellent cela : Lean management, optimisation des coûts, simplification des structures, redécoupage industriel, amélioration de la performance.

NOUS, NOUS APPELONS CELA AUTREMENT : UNE MÉTHODE DE COST KILLER !!

CETTE MÉTHODE A UNE LIMITE : LA SÉCURITÉ INDUSTRIELLE

BERRE EST UN SITE SEVESO SEUIL HAUT.

Ici, on ne peut pas réduire indéfiniment. Il existe un minimum d'effectifs, de compétences, de maintenance, de moyens, de réserves et de capacité suffisantes pour faire face aux aléas.

Parce qu'à Berre, tout ce qu'ils appellent du « coût » **n'est pas du gras !**

UNE PARTIE DE CES COÛTS CONSTITUE PRÉCISÉMENT NOTRE MARGE DE SÉCURITÉ.

- Une personne supplémentaire n'est pas forcément un coût inutile.
- Une équipe de réserve n'est pas forcément un gaspillage.
- Une maintenance préventive n'est pas une dépense superflue.
- Une redondance technique n'est pas forcément une inefficacité.
- Un stock de pièces critiques n'est pas de l'argent inutilement immobilisé.

À FORCE DE RÉDUIRE LES MOYENS, CE SONT LA DISPONIBILITÉ, LA FLEXIBILITÉ ET LA FIABILITÉ QU'ILS FRAGILISENT !

**À BERRE, « FAIRE PLUS AVEC MOINS » NE PEUT PAS DEVENIR
« FAIRE TOURNER AVEC TROP PEU ».**

Parce qu'en dessous d'un certain niveau, ce n'est plus de l'optimisation.

C'EST UNE PERTE DE MAÎTRISE DU RISQUE INDUSTRIEL.

ON NE PILOTE PAS UN SITE SEVESO SEUIL HAUT COMME UNE LIGNE EXCEL

EXISTE-T-IL UN PLAN GLOBAL DE RÉDUCTION DES COÛTS ET DES MOYENS À BERRE ???

Depuis la cession : postes non remplacés, budgets réduits, organisations remises en cause, moyens diminués, transports collectifs menacés, fermeture programmée du DIB... et toujours aucun véritable projet industriel présenté pour Berre.

**Quel est l'effectif cible ? Quelle est l'organisation cible ?
Quelles activités veulent-ils conserver, réduire, transférer, externaliser ou supprimer ?
Quels investissements sont réellement prévus ?
Jusqu'où comptent-ils aller dans la réduction des moyens ?**

**CE N'EST PAS CHAQUE ÉCONOMIE PRISE ISOLÉMENT QUI NOUS INQUIÈTE. C'EST LEUR
ACCUMULATION.**

**UN PETIT MOT POUR LYONDELLBASELL :
NE VOUS INQUIÉTEZ PAS, NOUS NE VOUS AVONS PAS OUBLIÉS.**

Vous pensiez probablement qu'une fois la vente signée, Berre ne serait plus votre problème. AEQUITA est votre choix. La cession est votre décision. Ses conséquences sont aussi votre responsabilité.

On ne se débarrasse pas de 1080 salariés, d'un site industriel majeur et de décennies d'histoire avec une simple signature.

Vous pensiez pouvoir partir et passer à autre chose.

Nous n'avons pas oublié qui a fait ce choix !

**ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE TOUS LES SALARIÉS
JEUDI 15 OCTOBRE – 11H00
Poste De Garde UCB**

Nous ferons le point sur le DIB, notre rencontre avec la DGE et ce que nous avons découvert sur AEQUITA ailleurs en Europe.

Et surtout, **nous déciderons ensemble de la suite.**

Parce que nous travaillons ici, nous vivons ici et nous voulons continuer à construire l'avenir de notre site.

S'ils ont leur méthode, nous avons notre force : celle du COLLECTIF !

**BERRE A UN AVENIR.
MAIS PAS CELUI Q'AEQUITA NOUS DESTINE !**

AEQUITA DES PROMESSES... ET APRÈS ?

**MÊME SCÉNARIO,
MÊMES CONSÉQUENCES
DANS PLUSIEURS SITES**

 SOCIÉTÉ / SITE (Pays)	 RACHAT PAR AEQUITA	 FAITS IMPORTANTS CONSTATÉS (après la reprise)	 SOCIAL / MOBILISATION	 SOURCES (principales)
 OPTI – Rhaderfehn (Allemagne)	Fin 2023	65 emplois supprimés sur 160 après la reprise. - Puis nouveaux licenciements rapportés par IG Metall. - Revente en 2025 à Accursia Capital. - IG Metall dénonce un manque d'information et d'implication du Betriebsrat (instance allemande des représentants des salariés, comparable au CSE en France), lors des opérations.	 Manifestations et actions des salariés. Plan social et accord de sauvegarde obtenus après négociations.	 IG Metall (6 mai 2026)
 Breyden – Lollar (Allemagne)	2024 (ex-Bosch/Buderus)	140 suppressions de postes annoncées dès 2024, puis fermeture au 1er janvier 2026. 243 salariés encore présents. - IG Metall rappelle des perspectives industrielles annoncées et indique que des alternatives des représentants des salariés n'ont pas été retenues.	 Forte mobilisation des salariés et d'IG Metall. Plan social nettement amélioré par rapport aux propositions initiales.	 IG Metall (6 mai 2026)
 Breyden – Breidenbach (Allemagne)	2024 (ex-Bosch/Buderus)	- Selon IG Metall : investissements annoncés mais pas tous réalisés, intensification du travail, pression et management autoritaire. - AEQUITA demande plusieurs millions d'euros de concessions conventionnelles. - Nouveau conflit en 2026 sur la couverture conventionnelle et le dialogue avec les représentants des salariés.	 Opposition des représentants des salariés, d'IG Metall et des salariés. AEQUITA retire une première demande de concessions. Refus ensuite d'heures supplémentaires et d'équipes additionnelles.	 IG Metall Mitte (2 oct. 2026)
 Breyden – Ueckermünde (Allemagne)	2025 (ex-MAT Foundry)	- Site repris en 2025 puis fermeture annoncée le 2 octobre 2026 pour fin 2026 : 290 emplois. - Quelques mois auparavant, la direction évoquait encore de nouveaux clients et la modernisation des installations. - Critiques sur la manière d'annoncer la fermeture aux salariés.	 Réaction immédiate. Environ 300 personnes à une veille de protestation. Représentants des salariés et IG Metall engagent des experts, un auditeur et un avocat.	 NDR (2/3 oct. 2026)
 Dürkopp – Allemagne (Allemagne)	Août 2025 (ex-JTEKT)	- Quelques semaines après la reprise : 250 suppressions d'emplois sur environ 550 annoncées. - Projet ensuite réduit après négociations. - IG Metall critique la préparation du projet et le respect des droits de participation des représentants des salariés.	 Forte intervention des représentants des salariés et d'IG Metall. Départ volontaire, plan social et société de transfert obtenus.	 IG Metall (6 mai 2026)
 Dürkopp – Vierzon (France)	Août 2025 (ex-JTEKT)	- Après la reprise, transfert progressif de l'activité automobile vers Maromme. - En mai 2026, la direction indiquait ne pas envisager de licenciements. - En septembre : 51 emplois menacés, dont 45 suppressions directes, sur 119 salariés.	 Manifestation des salariés le 6 septembre 2026. Négociations du PSE sur les suppressions de postes, reclassements et indemnités.	 Le Monde (2 mai 2026)  France 3 (repris) (7 sept. 2026)
 Pierburg – Livorno & Lanciano (Italie)	2026 cession Rheinmetall / AEQUITA	Vente signée le 3 juin 2026 alors que les syndicats dénoncent l'absence de garanties contraignantes sur l'emploi et l'avenir industriel. - Questions persistantes sur plan industriel, investissements, productions et emploi, avec critiques sur les reports et l'absence de réponses concrètes.	 Grève à Livorno dès le 4 juin. Mobilisation syndicale et interventions des autorités locales/régionales. Réunions au ministère italien.	 FIOM-CGIL (4 juin 2026)  Région Abruzzes (16 sept. 2026)

DES CONSTATS COMMUNS SUR LES REPRISES AEQUITA



EMPLOI

Suppressions importantes après plusieurs acquisitions ; fermetures à Lollar et Ueckermünde ; PSE à Vierzon après l'annonce qu'aucun licenciement n'était envisagé.



INDUSTRIE

Revente d'OPTI après restructuration ; investissements annoncés mais non intégralement réalisés à Breidenbach selon IG Metall.



SOCIAL

Demandes de concessions conventionnelles et difficultés de dialogue dénoncées sur plusieurs dossiers ; manque de garanties industrielles et sociales dénoncé en Italie.



MOBILISATIONS

Grèves, manifestations et conflits sur plusieurs sites ; certaines négociations ont réduit les suppressions de postes ou amélioré les mesures sociales.



**MÊME MÉTHODE,
MÊMES RÉSULTATS
QUELS ENGAGEMENTS
POUR NOS SITES ?**