



REPORTAGE

Comment Stellantis prépare la reconversion des ouvriers de son usine de Douvrin vers la gigafactory ACC

Le groupe Stellantis pourrait abandonner d'ici deux ans la production de moteurs thermiques dans son usine de Douvrin (Pas-de-Calais) en raison de la montée en puissance du marché de la voiture électrique. Près d'un millier de salariés travaillent dans cette usine, contre 6 000 il y a vingt ans. "Nous ne sommes jamais partis d'un site en n'ayant pas de solution pour les salariés", affirme David Omnes, RRH du site de Douvrin. "Ici, nous avons créé de toutes pièces une filière de reconversion du moteur thermique vers la batterie électrique", souligne-t-il, en faisant visiter le "battery training center" où se forment les ouvriers. Un accord signé par trois syndicats prévoit le transfert d'une partie des salariés vers la "gigafactory" de batteries électriques édifiée à proximité. Une démarche soutenue financièrement par Transitions pro Hauts-de-France dans le cadre du dispositif "Transco".

Par [SYLVAIN MARCELLI](#) Publiée le 22/02/2024 à 10h25

Construite à Douvrin en 1969 par Renault et Peugeot, reprise en 2013 par PSA (l'actuel Stellantis), la "Française de mécanique" est en sursis. Cette usine faisait travailler près de 6 000 personnes en 2003. Année après année, l'effectif a diminué, pour atteindre 1 145 personnes au 31 décembre 2023, dont 839 CDI

et 245 travailleurs temporaires, d'après un document communiqué au CSE. La fermeture du site ne fait guère de doute. "Aucune date de fermeture n'a été confirmée officiellement, mais nous n'aurons plus de moteurs à fabriquer début 2026", explique Fabrice Jamart, délégué syndical central CGT.

"Ce site est né à la fin des années 1960 pour accompagner la reconversion des anciens mineurs de fond", retrace David Omnes, responsable RH du site de Douvrin, lors d'une rencontre avec AEF info mi-février 2024. "Nous avons aujourd'hui le même rôle, pour aller du thermique vers l'électrique", résume-t-il, le regard tourné vers la "gigafactory" édifiée à quelques centaines de mètres de la "Française de mécanique", désormais nommée Stellantis Douvrin.

La bannière ACC (Automotive Cells Company), entreprise fondée par Stellantis, Mercedes-Benz et TotalEnergies, flotte sur cette gigantesque usine, aussi vaste que huit terrains de football. Une première unité de production, inaugurée en mai 2023, est encore en rodage : elle va fabriquer des cellules et des modules de batteries pour le nouveau Peugeot e-3008 fabriqué à Sochaux (Doubs). Des grues annoncent la construction de la deuxième unité. Quatre cents salariés travaillent déjà sur le site. Fin 2024, ils devraient être un millier. À horizon 2030, plus du double.

UN ACCORD D'ENTREPRISE POUR ORGANISER LES RECONVERSIONS

"Nous avons des salariés extrêmement compétents sur le site de Douvrin, avec souvent plus de 20 ans d'ancienneté", relève David Omnes. "Certains iront jusqu'à la production du dernier moteur grâce à une mesure d'âge comme le congé-senior. Les autres pourront se reconvertir en allant travailler chez ACC", affirme-t-il. En février 2022, la CFTC, FO et la CFE-CGC ont signé un [accord](#) d'entreprise pour créer "une passerelle de reconversion énergétique" entre l'ancienne et la nouvelle usine. Quatre cents salariés (principalement issus de Douvrin) devraient quitter PSA Automobiles d'ici janvier 2025, dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective, à condition d'avoir décroché une promesse d'embauche dans la gigafactory.

La sélection des candidats est assurée par ACC "en fonction de ses propres processus et critères de recrutement", stipule l'accord, qui évoque "plusieurs entretiens" et "mises en situation". Les salariés suivent ensuite un parcours de formation de 400 heures, durant quatre mois. Ce parcours commence par une approche théorique et pratique au sein du "battery training center" inauguré à Douvrin en juin 2023 ([lire sur AEF info](#)) et se poursuit par une mise en situation sur un poste de travail au sein d'ACC, dans l'usine pilote de Nersac, près d'Angoulême (Charente). Pendant cette formation, le salarié reste lié à son entreprise d'origine et bénéficie du maintien de sa rémunération habituelle. En

cas d'échec, il réintègre PSA Automobiles ; en cas de réussite, il est embauché par ACC sans période d'essai, en percevant une indemnité de départ volontaire compensant en partie sa perte d'ancienneté.

UNE CINQUANTAINE DE SALARIÉS EN "TRANSITION COLLECTIVE"

"Quand on a conçu tout ça, la gigafactory n'existait pas, cet endroit n'existait pas, il fallait y croire", remarque David Omnes, en faisant visiter à AEF info le battery training center. Animé par Afpi Formation, ce centre de formation comprend une salle blanche de 190 mètres carrés. Les stagiaires y découvrent les spécificités de la gigafactory voisine. "Pour fabriquer un moteur électrique, il ne faut ni poussière ni humidité : les salariés s'habillent d'une combinaison spéciale et ne peuvent pas boire. Ce sont des automatismes à acquérir", explique le responsable RH. Dans une deuxième salle, des ordinateurs reconstituent le fonctionnement des 600 mètres de la ligne de production.



Les salariés de Transitions pro Hauts-de-France ont visité le Battery training center de Douvrin le 15 février 2024. | *AEFinfo - Sylvain Marcelli*

Une soixantaine de personnes ont déjà été formées dans ce battery training center, dont une cinquantaine via le dispositif "Transco". "Nous avons l'habitude de travailler avec Stellantis puisque l'entreprise a adhéré dès 2021 à l'expérimentation Transco (1)", rappelle Stephan Guenezan, directeur de Transitions pro Hauts-de-France. "Lorsque la décision a été prise de transformer la Française de mécanique en site de fabrication de batterie électrique, nous sommes passés du traitement des reconversions individuelles

à un flux plus important." L'association paritaire finance les parcours à hauteur de 40 %, soit 7 742 euros par dossier en moyenne.

"À chaque fois, Transitions pro a fait preuve de réactivité, ce qui est essentiel quand on crée quelque chose de nouveau sur un marché nouveau", salue David Omnes. Comme il n'existait pas de certification pour les métiers de la batterie électrique, il a fallu solliciter une dérogation auprès d'Olivier Dussopt, alors ministre du Travail. "Cette lettre de couverture nous a dispensés de l'enregistrement RNCP", répond Stéphane Guénézan. Un CQPM "pilote de production de composants et de cellules de batteries pour véhicules électriques" a depuis vu le jour. La formation dure 460 heures et peut être complétée par les modules du socle du Cléa si nécessaire.

"L'expérience acquise ici pourra servir demain à accompagner Verkor [une gigafactory à Dunkerque], Envision [une gigafactory à Douai] et d'autres constructeurs", espère Stéphane Guénézan. En 2024, l'association paritaire se donne pour objectif d'accompagner 50 nouvelles entreprises et 250 salariés dans la région avec le dispositif Transco.

LA CGT VEUT EMPÊCHER LA FERMETURE DE STELLANTIS DOUVRIN

"Quand on écoute ce que disent les salariés, c'est le jour et la nuit avec ce que dit la direction", déplore Fabrice Jamart, délégué syndical central CGT chez Stellantis à Douvrin. "Une centaine de salariés ont déjà été embauchés chez ACC. Mais il y en a sans doute autant qui ont fait l'entretien d'embauche et n'ont pas pu suivre la formation. Ils ont été refusés pour des raisons fallacieuses. La direction dit qu'elle fera une demande dans six mois mais il est peu probable que cela marche : les cadres d'ACC sont les mêmes qu'à la Française de mécanique, ce qui signifie qu'ils ont déjà leurs têtes." La CGT n'a pas signé l'accord de février 2022. Elle estime que les salariés devraient bénéficier d'un transfert de contrat sans devoir repasser un entretien d'embauche.

D'après le délégué, la nouvelle usine ne fait pas rêver tout le monde. "Les personnes qui ont rejoint ACC râlent à cause de l'argent : ils touchent le même salaire qu'avant mais ont perdu la prime d'ancienneté et la prime d'intéressement. De plus, ils gagnent moins que ceux qui viennent de l'extérieur et sont embauchés au prix du marché". Selon Fabrice Jamart, les critiques portent aussi sur les conditions de travail. "Les salariés découvrent

qu'ils doivent travailler en 5x8, donc le samedi, le dimanche, la nuit, alors qu'ici c'est en 2x8. C'est de la chimie, il faut manipuler des produits dangereux. Et porter des combinaisons, des sur-chaussures, des charlottes en salle blanche, c'est lourd."

"On incite les salariés à se battre pour la survie de l'usine", reprend Fabrice Jamart. "On nous a dit qu'on allait fermer au nom de la transition énergétique. Au départ, on pouvait y croire mais en réalité la production des moteurs thermiques ne va pas s'arrêter : elle va continuer sur d'autres sites, en France et en Hongrie".

(1) En Bretagne, Normandie, Île-de-France, Hauts-de-France, Bourgogne-Franche-Comté et Grand Est.

EMPLOI GESTION DES RH ORGANISATION DU TRAVAIL RELATIONS SOCIALES BRANCHES -
SECTEURS PROFESSIONNELS ENTREPRISES FINANCEMENT - BUDGET FORMATION DES ADULTES
OPÉRATEURS PARTENAIRES SOCIAUX