



Comité Central d'Entreprise

Bilan Social et Emploi

Pas facile de résumer 2 jours complets de CCE... Alors nous avons tiré de ces 2 journées de réunions quelques informations qui nous paraissent intéressantes à vous communiquer.

Ces 2 jours ont été consacrés à l'emploi et au « bilan social » de Renault. Le bilan social, c'est le résumé en chiffres de ce qui s'est passé dans l'entreprise ces 3 dernières années. Et en termes de « social »... très difficile de trouver dans ce bilan ne serait-ce qu'un peu de social dans la politique de la direction !

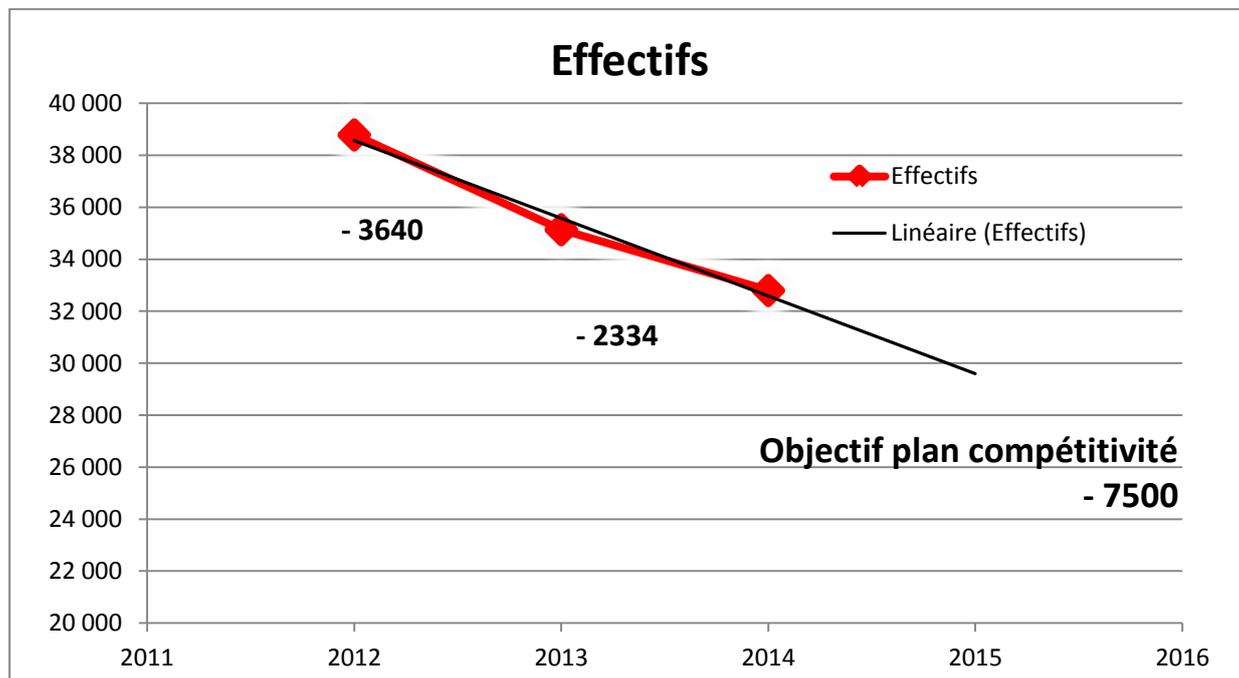
Ce qui ressort de ce bilan ce sont les conséquences directes de l'accord de compétitivité que nous avons dénoncé et contre lequel nous nous sommes battus. Emploi en berne, salaires bloqués, dégradation des conditions de travail voici le bilan dont se glorifie la direction Renault.

Emploi : Objectif -7500 !

« En 2014, sur le périmètre RSAS, 507 personnes sont parties à la retraite. 1100 ont adhéré à la Dispense d'activité et 192 ont bénéficié d'une période de mobilité externe. 48 collaborateurs ont entamé un accompagnement à la création/reprise d'entreprise portant à plus de 340 le nombre de collaborateurs ayant intégré le dispositif depuis 2011 ».

Au total c'est 5974 personnes qui ont quitté Renault en 2 ans (3640 en 2013 et 2334 en 2014)

« Dans le contexte d'activité des usines françaises en 2014, le recours à la main d'œuvre intérimaire a augmenté toute au long de l'année ».



Par rapport aux 7500 départs demandés dans l'accord de compétitivité, la direction a indiqué que pour les départs, c'était sur la trajectoire. La direction semblait très satisfaite de son bilan. C'est toujours assez insupportable pour nous d'entendre quelqu'un se féliciter de la baisse d'emploi ! Près de -16% des effectifs sur un groupe comme Renault et on devrait être satisfait ? Alors que le chômage n'a jamais été aussi haut, que des milliers de jeunes attendent un travail ou que les intérimaires ou les prestataires qui travaillent aujourd'hui sur nos sites n'attendent que d'avoir un travail moins précaire... Et on devrait applaudir un tel bilan ?

D'autant plus difficile à avaler que la direction se félicite largement des 66 embauches (34 au Technocentre, 22 au Siège et 10 sur les sites industriels) qu'elle a réalisées en 2014. Comme si c'était un exploit et que ça allait compenser tous les départs qu'on a subis ces dernières années.

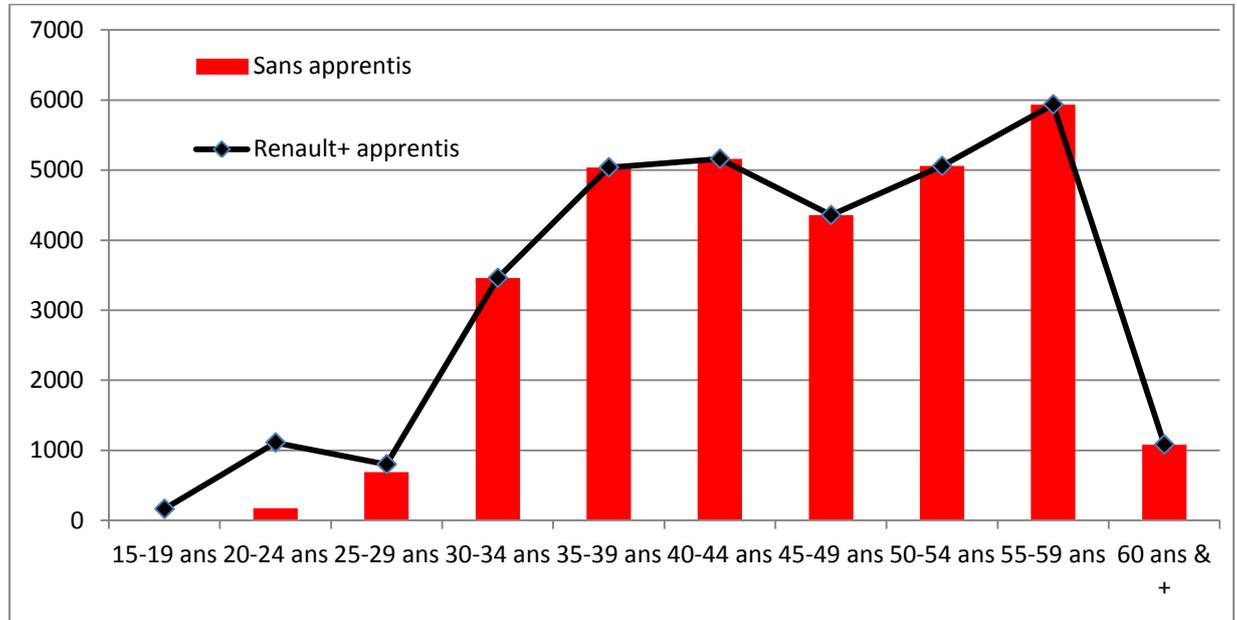
La direction se félicite aussi de la poursuite de « son engagement en faveur de la formation des jeunes et de leur accès à l'emploi » : « plus de 2250 jeunes ont été ainsi accueillis dont 808 dans des contrats d'apprentissage ou de professionnalisation. »



Ecrire que Renault s'engage pour l'accès à l'emploi des jeunes, quel culot ! Ça fera sans aucun doute plaisir à tous ces apprentis que Renault utilise bien souvent comme des emplois réels, leur demandant de fournir concrètement du travail au même titre que des CDI. Des apprentis qui auront passé 2 voire 3 ans chez Renault et dont aucun n'a été embauché. C'est ça s'engager pour l'emploi des jeunes ? Quel cynisme... !

Conséquence sur pyramide des âges

Les blocages des embauches de ces dernières années ont des conséquences importantes sur la pyramide des âges.



Si la direction a réussi à faire partir les plus anciens, le vide est criant en dessous de 30 ans. Il n'y a quasiment plus de CDI âgés de moins de 30 ans puisque ce sont en majorité des apprentis. Une entreprise comme Renault peut-elle se permettre de se priver d'apport de jeunes pour préparer l'avenir ? Mais aussi, quelles conséquences pour tous ces jeunes qui cherchent un emploi, une stabilité et qui continuent de galérer d'emplois précaires en emplois précaires... Il est urgent d'ouvrir les embauches afin de faire venir du sang neuf.

Prévision Emploi 2015

Les attentes en embauches sont présentes dans tous les sites. Que dit la direction sur ses projets d'embauches pour 2015 et concrètement qu'en est-il des 1000 embauches annoncées ?

L'accord de compétitivité prévoyait 760 embauches. La direction en a annoncé 1000. C'est certes mieux, mais en aucun cas, elle n'a dit que ces embauches s'ajoutaient à celles de l'accord de compétitivité. Ces embauches vont se répartir de la manière suivante :

- 500 en usine pour des opérateurs
- 250 sur l'ingénierie (informatique, qualité et design DE +DDTA, DQ, IS IT)
- 100 sur achats, commerce et après-vente
- 120 en fonction support
- 30 dans le réseau

Par contre, on n'en saura pas plus concernant la répartition entre les différents établissements. C'est soi-disant, encore en cours de réflexion ! Vraiment, la direction se moque de nous.

Les profils recherchés seront les suivants

En ingénierie : les profils seront uniquement centrés sur les compétences clés ou critiques pour « relever les défis technologiques de demain (véhicule autonome et connecté, énergies alternatives, développement de nouveaux outils numériques...) et pour préparer l'avenir du Groupe ».

Il y aura un mixte avec des jeunes mais aussi des plus expérimentés capables de faire le travail et de prendre des responsabilités immédiatement.



Le minimum de diplôme sera le BTS mais la direction ne semble pas décidée à ouvrir fortement dans ces catégories puisqu'elle a évoqué seulement le chiffre de 20 à 40 postes ETAM ! Sa priorité sera les Ingénieurs et Cadres avec les écoles où la direction a l'habitude de recruter mais aussi des embauches dans des écoles Télécom ou pour des postes spécifiques tournés vers le multimédia.

Pour les usines, la direction annonce qu'il y aura un tout petit nombre de CAP, mais surtout des BAC PRO avec aussi des BTS comme opérateurs. Pas forcément pour qu'ils restent dans ces postes, mais pour organiser des parcours de carrière pour l'avenir. En tout cas, pour tous les intérimaires qui n'ont pas de diplômes et qui souhaitent se faire embaucher... vous pouvez repasser ! Même si vous faites correctement le travail, que vous tenez votre poste et que vous avez des années d'intérim derrière vous...les embauches ne seront pas pour vous.

Mais surtout, la direction insiste bien sur le fait qu'il ne faut surtout pas perdre de vue qu'il est indispensable de continuer à gérer la décroissance des effectifs dans le cadre de l'accord compétitivité 2013 !

Dans tous les sites, les effectifs ont baissé, l'intérim ou la prestation ont augmenté engendrant des désorganisations permanentes et des conditions de travail de plus en plus dégradées. Partout, les attentes en termes d'embauches sont importantes. Aujourd'hui, les chiffres donnés par la direction ne vont pas répondre du tout aux besoins.

C'est nettement insuffisant et en aucun cas ne permettra d'améliorer sensiblement nos situations. D'ailleurs la direction ne s'en cache même pas puisqu'elle indique clairement qu'elle continuera à utiliser l'Intérim comme un élément d'ajustement de nos volumes de production.

Quant à la prestation en Ingénierie, si la direction a annoncé que la stratégie Cœur / Non cœur était abandonnée, pour autant ça ne remet bien évidemment pas en cause, tous ses projets de sous-traitance et de mise en prestation qu'elle va continuer à faire augmenter.

Les effectifs dans les sites Renault

Voici donc, après 2 ans de décroissance des effectifs, un aperçu des effectifs dans les principaux sites Renault au 28 février 2015.

	CDI	Intérimaires	Total CDI+intérim	% d'intérim
Renault Cergy Pontoise	1 015	209	1 224	17,1
Renault Choisy	297	36	333	10,8
Renault Cleon	3 785	683	4 468	15,3
Renault Douai	4 062	686	4 748	14,4
Renault Flins	2584	1 452	4 036	36,0
Renault Grand Couronne	232	22	254	8,7
Renault Guyancourt	10 274	17	10 291	0,2
Renault Lardy	1 363	1	1 364	0,1
Renault Le Mans	2 188	256	2 444	10,5
Renault Sandouville	1 912	1 372	3 284	41,8
Renault Siege	2 944	5	2 949	0,2
Renault Villiers St Frederic	722	1	723	0,1
Total	31 378	4 740	36 118	13,1

Comme on le voit, l'intérim atteint des sommets à Flins et Sandouville (plus d'un salarié sur 3 est un intérimaire dans ces usines, et ça fait des années que ça dure)

Pour les prestataires des sites d'ingénierie, la direction ne donne aucun chiffre réellement utilisable, mais globalement, l'ordre de grandeur est également autour de 30% des effectifs...

Et après ça, la direction va nous faire croire qu'il n'y a pas de besoins d'embauches ?



Les catégories professionnelles

L'entreprise Renault a considérablement évolué ses dernières années. D'une entreprise composée essentiellement d'ouvriers dans les usines, elle s'est totalement transformée avec la baisse des effectifs usine et l'augmentation de ceux de l'ingénierie.

Aujourd'hui, il y a environ 1/3 des effectifs dans chacune des catégories APR, ETAM et IC.

Apprentis	A.P.R.	ETAM	Ingénieurs et Cadres	Total
1178	9 245	10 999	9 956	31 378
3,8%	29,5%	35,1%	31,7%	100%

Un plan emploi totalement insuffisant

L'accord de compétitivité a validé une attaque sans précédent sur l'emploi avec la suppression de 7500 emplois d'ici 2016, dont 2000 en ingénierie soit près de -20% des effectifs.

Nous en subissons tous les conséquences et nous assistons à une dégradation sensible de notre situation:

Des salariés partent du jour au lendemain, leur charge de travail est répartie sur leurs collègues restant... qui en ont déjà par-dessus la tête. La connaissance s'en va avec ces personnes. Il faut parfois une énergie considérable pour la reconstituer... Avec pendant ce temps, des projets qui n'avancent pas.

La mise en prestation crée une désorganisation profonde de notre travail quotidien : changements incessants d'interlocuteurs, pas de passage de relais, « obligation » de former les prestataires sur les outils, le fonctionnement et le réseau de l'entreprise alors que certains ne resteront pas...

Les pertes de temps sont considérables, les crises techniques s'amplifient, les retards ou blocages des projets s'accumulent et la seule solution de la direction est la multiplication des « task-force » pour trouver des solutions en dernière extrémité.

Jamais la pression sur les salariés n'a été aussi importante pour ne pas décaler les projets. Le climat est morose, l'ambiance tendue, la perte de motivation sensible... tous les jours des salariés qui étaient très investis dans leur travail décrochent. Face à cette situation fortement dégradée, un ras-le-bol est en train de s'installer et des réactions commencent à se manifester.

L'annonce à grand cris dans la presse des 1000 embauches peut faire plaisir... Sauf que quand on y regarde de plus près, ce chiffre est totalement insuffisant pour compenser les dégradations subies ces dernières années. Ces embauches seront totalement insuffisantes au regard des besoins. Ce qu'il faut, ce sont des embauches pérennes pour renforcer l'ingénierie et préparer l'avenir.

Prestation, sous-traitance, précarité... ÇA SUFFIT !

Il faut embaucher tous les prestataires qui le souhaitent.

Plan emploi à Lardy

Le plan emploi présenté en Comité Central d'Entreprise va maintenant être présenté dans chaque Comité d'établissement pour être décliné sur chaque site Renault. A Lardy, il y a une information-consultation prévue le mercredi 25 mars 2015.

La direction, comme la loi l'y oblige, a envoyé les documents permettant aux élus de se prononcer sur ce plan emploi au niveau de Lardy. Il y a 21 pages dans ce document, rien que pour Lardy et vous savez quoi ? Eh bien, ce que nous sommes nombreux à attendre, à savoir le chiffre des embauches prévues sur notre site, et bien RIEN, NADA... ! On a eu beau chercher dans tous les recoins du document, aucune information chiffrée sur le nombre d'embauches que compte faire la direction à Lardy en 2015 !

C'est vraiment se moquer du monde d'autant que des chiffres circulent déjà dans certains secteurs. Si c'est le cas et que la direction ne les communique pas en CE, ça s'appelle de l'entrave. Mais surtout, comment sans chiffre, les élus peuvent-ils être consultés ? Ce n'est pas possible.

Aussi, nous avons demandé à la direction de nous communiquer au plus tôt ce chiffre pour que chaque organisation syndicale puisse se positionner lors de la séance de CE.