

Comité central d'établissement des 18 et 19 mars 2015

Quelques extraits de ces échanges qui nous paraissent importants :

Concernant le bilan social, Renault se félicite d'être en ligne avec l'objectif de l'accord compétitivité du 13 mars 2013 et notamment, sur la décroissance des effectifs :

- Une perte de 5 200 emplois dont plus de 2 126 emplois pour la seule année 2014 !

Concernant les promotions 2014 :

- 3,6% des 9120 APR ont été promus contre 21% en 2007.
- Le budget des AI a été limité à 0.3% pour les APR contre 1.2 % en 2007.
- 14,6% des 10 766 ETAM ont été promus.
- 8,7% des 10 049 cadres ont bénéficié d'une promotion.

La direction a insisté sur le fait qu'il y a trop de P2 (33,6%) car pour elle le coefficient de P1, voire P1CS (55,1%), suffirait largement pour réaliser le travail dans les établissements.

La direction a précisé que la promotion vers le coefficient 305 pts des BAC+2 au coefficient 285 (taux d'embauche) qui représente plus de 10% des effectifs dans le groupe, se fera aux conditions suivantes :

- avoir le poste et la qualification requise.
- l'évolution sera soumise à l'appréciation du manager,

Délibérément, la direction ne respecte pas la convention collective de la métallurgie à seule fin de limiter au maximum les promotions des ETAM.

Si l'accord de compétitivité prévoit le montage de 710 000 véhicules / an à minima fin 2016 dans les Usines de Carrosseries Montage (ce que nous faisons en 2008), ce serait avec près de 50% de salariés en moins ! Avec toutes les conséquences sur le plan social (perte d'emplois, détérioration des conditions de travail...) et économiques (pertes de compétences...) en termes de qualité, de délais...

Intervention CGT sur laquelle M BOLLORE (directeur délégué à la compétitivité), n'a pas eu grand chose à répondre !

Pourtant, le groupe Renault a les moyens financiers et la capacité de relancer une politique d'emploi en cohérence avec ses ambitions stratégiques et dans une logique de consolidation des compétences.

Usine du Futur



La « compétitivité » est déjà un concept dépassé ! Il faudra désormais parler de « *l'hyper compétitivité* » !

C'est en tous cas la conception de ce que devrait être « *l'usine du futur* »... selon nos dirigeants !

Comme il y aura toujours moins cher ailleurs, une façon de nous préparer à un futur autre plan de « *compétitivité* » avec encore... **Suppressions d'emplois, des fournisseurs de petite taille, réduire les flux en interne et simplifier nos usines, les automatiser un maximum...**

Un avenir radieux pour les actionnaires sur le court terme...



Concernant les embauches, la direction de Renault a déjà reçu 5 000 CV. Dans le cadre des 500 embauches de « cols bleus » sur les 1 000 annoncées, les profils recrutés seront avec un niveau :

- de techniciens d'atelier BAC + 2 métiers de l'industrie avec aptitude managériale
- conducteur d'installation BAC Pro des métiers de l'industrie exploitants industriels pour les usines de mécanique (Cléon le Mans) et de Carrosserie Montage.
- CAP/BEP des métiers de l'industrie qui ont un rapport avec les métiers de l'automobile dans les sites de carrosserie Montage uniquement (Flins, Sandouville...)

Les milliers d'intérimaires qui ont largement montré leurs compétences au fil des ans dans nos usines mais sans diplôme, risquent d'être déçus !

Peu, très peu d'entre eux devraient être embauchés !

Tant dans l'usine de Sandouville (183 embauches en CDI) que dans celle de Flins (108 embauches en CDI).

Selon le cabinet d'expertise SECAFI relative aux comptes consolidés 2014, la 2^{ème} phase du plan Drive The Change serait largement atteignable. L'objectif d'atteindre un chiffre d'affaires de 50 milliards d'euros courant 2017 est à portée de main. Idem, pour l'objectif de la marge opérationnelle de 5%, il devrait être dépassé ce qui permettrait au groupe Renault de retrouver un niveau normatif vis-à-vis du secteur dans ces performances économiques. **Autrement dit, les actionnaires ont toutes les raisons d'être contents !**

Toujours selon SECAFI, le groupe Renault a 11,6 milliards d'euros de trésorerie et équivalents. C'est-à-dire largement les moyens

**DE FINANCER SES INVESTISSEMENTS INDUSTRIELS ET
EMBAUCHER AU DELA DES 1000 EMBAUCHES.**

Par contre ce cabinet d'expertise, à notre grand regret, n'a pas été en mesure de fournir « *une analyse économique de l'impact réel et par rapport à ce qui était prévu* », de l'accord compétitivité pour faute de données objectivables !!!

Au cours de la séance du Comité central d'établissement, la CGT a été amenée à donner son avis sur les consultations suivantes :

- Bilan social : les élus CGT ont voté contre.
- Egalité Hommes/Femmes : les élus CGT ont voté contre.
- Emploi et qualification : les élus CGT ont voté contre.
- Politique jeune : les élus CGT ont voté contre.
- Contrats et période de professionnalisation : les élus CGT se sont abstenus
- Bilan Formation : les élus CGT ont voté contre.
- Bilan 2014 et perspectives 2015 des prêts de main-d'œuvre : les élus CGT ont voté contre.
- Orientation stratégique : les élus CGT ont voté contre.

Bien entendu, ces avis ont été émis au cours de la lecture d'une déclaration argumentant les positions de la CGT par notre représentant syndical. Il serait trop long de la diffuser dans ce tract. Néanmoins, si vous êtes intéressés par la lecture de celle-ci vous pourrez la retrouver en intégralité via internet, sur le site de la coordination CGT du groupe Renault.