



GROUPE RENAULT

119, rue du Point du Jour - 92109 BOULOGNE BILLANCOURT

☎ 01.76 84.14 33 / 01 76 84.14.34

www.cgt-renault.com - e.mail usines@cgt-renault.com

1000 ETAM et cadres soulagés de pouvoir quitter l'entreprise (et APR dans une moindre mesure) et 1400 embauches. Mais pour quel groupe Renault demain et avec qui ?

Les syndicats étaient convoqués vendredi 6 avril pour négocier un avenant permettant 1 000 départs d'ETAM et de cadres en supprimant la condition de 15 ans d'équipe. 1 400 embauches sont annoncées mais ne sont pas nécessairement destinées aux mêmes activités et mêmes postes. Certains APR qui n'avaient pas 15 ans d'équipe sont cette fois concernés.

D'entrée de séance, la CGT a fait l'intervention suivante :

La CGT n'a toujours pas de visibilité à long terme des incidences concrètes de la stratégie de la direction en termes d'emplois et de qualifications pour chacun des établissements de Renault Sas (et du groupe) et pour chacune des catégories professionnelles.

Depuis plus d'un an, la CGT demande la tenue d'un CCE pour que les élus puissent avoir une vision claire et étayée du contenu, des perspectives d'activités de Renault par secteur d'activités pour chacune des catégories professionnelles. Demandes réitérées à plusieurs reprises notamment avec l'impact du Diesel-gate qui n'ont toujours pas été honorées à ce jour.

Régulièrement, les élus du CCE sont convoqués par la direction générale pour leur faire état d'une énième réorganisation qui, à ses dires « ne changent rien... Si ce n'est un glissement des effectifs de personnel vers d'autres secteurs ou services ».

Lorsqu'il s'agit de présenter le plan de charges de tous les sites du Pôle France comme au dernier CCE du 26 mars 2018, la direction reste muette aux interpellations de la CGT et se justifie en déclarant « ne pas être en mesure de présenter ce dossier non finalisé... » !

Mais aujourd'hui, la direction serait en mesure de proposer un avenant prévoyant des départs supplémentaires sur la base des dispositions de l'accord compétitivité de 2013 avec des embauches semble-t-il d'un même niveau, mais pas destinées à la même activité et qualifications ?

Autrement dit, en CCE, la direction dit la semaine dernière ne pas être capable de répondre concrètement à ce que sera au long cours la nature et le plan de charge des établissements industriels, tertiaires et d'ingénierie, mais elle est aujourd'hui capable de nous dire que nous pourrions de nouveau nous séparer d'un millier de salariés et d'en embaucher au moins autant mais sur d'autres activités ?

Outre qu'il y ait manifestement entrave au fonctionnement du CCE, c'est une attitude dédaigneuse à l'égard de ses élus, mais aussi des organisations syndicales réunies aujourd'hui.

D'autre part, Il n'est pas inutile de rappeler que la CGT s'est opposée aux 2 accords de compétitivité parce qu'axés essentiellement sur des contraintes sociales imposées aux salariés (moins d'emplois, explosion de la précarité et de la prestation, externalisation accrue, moins de salaire, des conditions de travail dégradées...) aux seuls profits des actionnaires et principaux dirigeants de l'entreprise.

Malheureusement, les faits nous donnent raison :

- Les profits ont explosé, ils sont « historiques », pour reprendre la com. de la direction. Et quand les actionnaires (et dirigeants de l'entreprise) s'accaparent plus de 25% du résultat net, les salariés ont dû subir une baisse importante de leur pouvoir d'achat
- En 2016, la production de Véhicules Particuliers Renault en France a continué de fondre au soleil avec seulement 12% des véhicules produits en 2016 dans les usines françaises

- Depuis 2013 et malgré les embauches en CDI (et notamment chez les cadres), les effectifs en activité (hors DA, DACS,..) sur le périmètre Renault SAS ont baissé de 4 151 personnes. Et l'hémorragie est à son apogée :
 - Chez les ETAM avec moins 2 882 personnes inscrites dans ce collège
 - Chez les ouvriers avec moins 2 027 personnes inscrites aux effectifs

Si 5450 salariés ont été embauchés sur le périmètre de Renault SAS depuis début 2013, 9 601 salariés ont quitté leur poste de travail ! Soit un déficit de 4151 personnes.

Sur le périmètre des accords de compétitivité, ce sont plus de 11 300 salariés qui nous ont quittés.

- ✓ Autant de salariés qui sont partis avec leurs compétences, leur savoir-faire... Ce qui pénalise fortement la capacité des secteurs et services à pouvoir faire le travail de qualité à la hauteur de leur investissement. Et ce sont les conditions de travail et l'ambiance de travail pour toutes les catégories professionnelles qui se sont dégradées. Ce qui explique l'engouement d'un nombre toujours croissant à vouloir quitter l'entreprise !

Sur la même période et toujours sur le seul périmètre de Renault Sas, le nombre d'intérimaires a augmenté régulièrement pour atteindre **8294 intérimaires en moyenne mensuelle à fin 2017** (+8% par rapport à 2016).

- ✓ Pour la 1^{ère} fois de son histoire, il y a officiellement plus d'intérimaires que d'ouvriers Renault. Ils représentent près de 30% des effectifs totaux (cadres compris) auxquels il faudrait ajouter les prestataires !

Pour en rester là sur le constat, la CGT revendique :

Un véritable plan d'embauches qui permette :

- *D'éradiquer la précarité et le recours à la prestation dans les niveaux actuels. Plan d'embauches qui doit prendre en compte le nécessaire transfert de compétences et le savoir-faire avec ceux qui partent.*
- *D'autre part, les secteurs, et il y en a de nombreux en sous-effectifs chroniques, doivent pouvoir bénéficier d'un apport de personnel en CDI leur permettant de remplir leur mission dans de bonnes conditions.*
- *Enfin, les départs doivent être compensés par des embauches dans les secteurs concernés afin de pérenniser l'activité au sein de l'entreprise prenant en compte les évolutions technologiques.*
UN DEPART = UNE EMBAUCHE dans la CSP correspondante, avec chevauchement (transmission des savoirs).

- ✚ **1400 embauches mais avec 1000 nouveaux départs de compétences et de savoir-faire avec les pertes d'activités, d'un point de vue purement arithmétique, les 1400 embauches ne combleront qu'à la marge le déficit d'emplois résultant des 2 accords de compétitivité (largement plus de 7000 sur le périmètre des accords).**

Nouvelles dispositions accord CAP 2020

L'avenant négocié aujourd'hui remet en place le dispositif **Dispense Activités (DA)** (qui se substitue au DACS)

- Une estimation de 1000 départs pour 1400 embauches soit 5000 d'ici la fin du plan Cap 2020
- Les salariés éligibles au DACS en 2018 pourront partir après un préavis de deux mois.
- A partir de 2019, l'ensemble des salariés concernés auront un préavis de 6 mois après avoir validé leur demande sur la fiche S2N.
- Les salariés concernés ont le choix de partir en DA soit 3 ans avant la date officielle du départ en retraite ou plus tard pour éviter l'abattement sur la complémentaire retraite. (-10%)
- La direction dit consacrer 15 millions d'€ de plus sur le budget de 220M€ à la formation pour le passage de compétences.
- *Ne sont pas concernés : les salariés qui n'ont pas au moins 5 ans d'ancienneté et les cadres HA et titulaires de postes clés de l'entreprise.*

Dans la discussion, la CGT a proposé :

- Que l'intérim ne dépasse pas 20% des effectifs CDI APR dans chacun des sites (ce qui reste encore important)
- Que le recrutement ne soit pas inférieur à 5 600 embauches
- D'étaler la prime de départ sur les 3 ans pour éviter la perte de pouvoir d'achat
- D'instaurer un départ à 55 ans pour prendre en compte la pénibilité

AUCUNES DES PROPOSITIONS CGT N'ONT ETE RETENUES