



Le 14 mai 2020

DECLARATION DES ELUS CGT SUR LE BILAN SOCIAL 2019 RENAULT SAS lors du CCSE ordinaire du 14 mai 2020

Avant de porter à votre connaissance les commentaires et avis des élus CGT sur le bilan social de l'entreprise Renault SAS de ces dernières années, permettez-nous d'avoir une pensée pour les familles et travailleurs qui souffrent dans ces moments difficiles en France mais également sur l'ensemble de la planète.

La CGT Renault tient également à saluer et apporter son soutien et amitié aux personnels soignants, ainsi qu'à l'ensemble des salariés indispensable au bon fonctionnement de la société que les libéraux appellent « les invisibles », mais qui sont, pour la CGT, des camarades de luttes qui se battent pour de meilleures conditions de travail, des salaires permettant de vivre dignement de leur travail et du respect pour les tâches accomplies.

Oui, nous, CGT Renault, considérons que « rien ne devrait plus être comme avant », qu'il faut stopper les politiques libérales qui nous imposent des rentabilités à tous crins.

Nous ne voulons plus d'une politique qui rechigne sur les services publics, qui sup-

prime des lits d'hospitalisation, qui fait de nos médecins des gestionnaires de la misère.

Il faut du changement. Le patronat, le gouvernement de notre pays et la direction du Groupe Renault, doivent apostasier leur bible néolibérale qui n'hésite pas à détruire la planète, pour des raisons indignes de l'espèce humaine, pour faire perdurer l'exploitation des salariés.

De Bruno Lemaire au Président du Groupe Renault, il s'agit de préserver les privilèges d'un petit nombre de personnes dominantes du système capitaliste, contre l'ensemble des peuples qui produisent les richesses en souhaitant une économie plus juste pour vivre tous mieux !

Le patronat français exige même du gouvernement, d'accélérer les régressions sociales. Il souhaite effacer plus d'un siècle de conquêtes sociales sur la protection sociale et son financement, le temps de travail, le repos hebdomadaire... En un mot, il veut l'asservissement des acteurs essentiels du monde du travail, que sont les travailleurs.

Le Bilan Social de Renault SAS permet de faire la photographie de son évolution année après année. L'année 2019 met en évidence les méfaits des accords successifs de compétitivité. CAP 2020 a amplifié la perte de maîtrise de RENAULT sur ses projets et produits mais également la baisse des effectifs particulièrement chez les exécutants.

Dans le préambule du Bilan social 2019, la Direction des Ressources Humaines s'octroie un satisfecit pour sa politique sociale bien que celui-ci soit éloigné de la vie et du ressenti des travailleurs quelle que soit la catégorie professionnelle. Une entreprise incapable de retenir ses salariés. Les discussions pour les plus anciens : *« y a-t-il des mesures d'âge, je veux me tirer »*, pour les plus jeunes : *« je me tire le boulot est inintéressant et ce ne sera pas pire ailleurs »*.

Les ressources humaines fixent ces objectifs d'accompagnement d'une entreprise qui s'éloignent de plus en plus de sa finalité, à savoir répondre aux besoins des populations et construire un cadre de respect pour ces salariés. Les salariés en difficultés ou interrogatifs se voient proposer une rupture conventionnelle ou un licenciement pur et simple.

Les objectifs des futures négociations sur un nouveau plan de compétitivité se résument à une volonté de détruire encore l'entreprise.

On nous parle de compétitivité durable sans mettre au cœur du débat la stratégie industrielle de l'entreprise, les activités que nous allons réaliser en étude et en fabrication. Il n'est aucunement question de l'efficacité de l'entreprise en ingénierie, en fabrication par l'amélioration de nos outils d'études, notre ma-

quettage et l'outil industriel qui devient obsolète du fait d'investissement au moindre coût, d'un entretien faible et non préventif.

L'amélioration de l'efficacité de l'entreprise viendra par l'écoute des « faisants », les salariés en ont « ras le bol » de faire de la non qualité, résultat de la politique inconsciente de la direction générale.

Avoir un projet industriel répondant aux besoins, travailler en respectant les règles métier et les normes, les salariés, faire de la qualité... voilà les demandes simples des travailleurs !

Une croissance profitable et durable ne viendra que par l'amélioration de nos outils d'étude et de fabrication.

Les recrutements et la formation en alternance ne compensent pas les pertes de métiers du groupe dans tous les domaines : tertiaire, ingénierie, production, qualité. **NOUS LE REGRETTONS !**

De plus, l'entreprise ne recrute pas suffisamment nos alternants.

La Direction Générale tourne le dos à la technique, à la production industrielle pour transformer l'entreprise en une société de vente de service bien plus lucrative pour les actionnaires et une caste de dirigeants déconnectés de la réalité de ce que vivent

les peuples et salariés.

■ A PROPOS DES SALAIRES

Le pouvoir d'achat est toujours en berne pour l'ensemble des catégories socio-professionnelles. Le résultat des NAO 2020 nous le montre. De plus, la direction continue d'affirmer depuis plusieurs années sa volonté d'individualisation des salaires et de la rémunération.

La réussite du collectif ne vient pas d'une somme de réussites individuelles, répondant à des objectifs individuels, au mépris du collectif. La rémunération doit tenir compte du collectif de travail. La part variable, individuelle et aléatoire devrait disparaître au profit d'un salaire fixe, progressif répondant aux qualifications, à l'expérience pour tous. Un salarié doit pouvoir évoluer tout au long de sa carrière, tenant compte des expériences acquises.

De ce fait, l'entreprise deviendrait plus attractive à l'embauche et pourrait conserver ses savoirs.

Les salariés et la CGT revendiquent des Augmentations Générales de Salaires pour toutes les catégories, **un salaire minimum d'embauche pour un APR débutant, sans qualification à 1800€ brut par mois** profitables à la pérennisation de notre système de protection sociale. De même,

les salariés et la CGT continuent à clamer haut et fort un véritable 13ème mois pour toutes les catégories et un intéressement uniforme, y compris pour les intérimaires.

Les salariés et la CGT exigent la transparence sur l'ensemble des salaires et rémunérations.

Ce serait une réelle source de motivation pour l'ensemble des salariés et nous placerait à l'identique des autres groupes du CAC 40, RENAULT étant la seule entreprise à ne pas avoir de 13^{ème} mois.

La motivation des salariés ne peut se limiter aux paroles de nos dirigeants remerciant les femmes et les hommes alors que tout est fait pour dégrader leurs conditions de vie et de travail.

■ A PROPOS DES METIERS

Pour la CGT, une entreprise industrielle doit maîtriser en interne ses métiers pour mieux préparer l'avenir et surtout la qualité et l'innovation, aspects qui ne sont pas pris en compte ces dernières années.

Les salariés ont répondu présents en 2019 pour la réalisation de tous les projets et produits, mais considèrent que nous aurions pu sortir nos projets et la production dans de meilleures conditions si l'écoute, la confrontation d'idées étaient au cœur de nos réalisations.

Les établissements doivent s'attacher à une adéquation entre les qualifications et les emplois tenus en ingénierie et sur sites de production.

■ A PROPOS DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Nous regrettons l'absence d'indicateurs dans le Bilan Social concernant les intérimaires et prestataires.

Les risques psychosociaux dans les établissements sont en progression vu le nombre de fois où nous sommes interpellés par les salariés. Ces risques sont le résultat d'une organisation du travail défaillante et de sous-effectif permanent.

■ A PROPOS DES SALARIÉS EN SITUATION D'HANDICAP

L'emploi des salariés en situation d'handicap est préoccupant.

Bien qu'il y ait un accord, l'entreprise stagne sur son taux mais sur les établissements de l'ingénierie et du tertiaire la volonté d'insertion n'existe pas.

L'application de l'accord concernant le maintien dans l'emploi est inexistante. La CGT a interpellé la direction centrale sans aucun effet.

■ A PROPOS DE L'ÉVOLUTION DES QUALIFICATIONS

Bien qu'il y ait l'accord reconnaissance, celle-ci n'est pas à la hauteur de l'engagement des savoirs des salariés. Les budgets sont notoirement insuffisants dans les UET ne permettant pas une équité entre salariés.

L'entreprise ne prend pas en compte ses salariés, elle les considère comme un coût.

Lorsqu'il s'agit de la rémunération des actionnaires et des membres du CEG, nos dirigeants ne se posent guère de question sur le coût du capital et ses conséquences sur l'avenir de l'industrie et notre entreprise.

■ A PROPOS DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

En 2019, Renault aurait pu, lors de la négociation sur l'accord en faveur de l'égalité professionnelle et la mixité, franchir un grand pas au sein des entreprises industrielles. Il n'en a rien été, refusant un indicateur intangible en statistique : le nuage de point. Cette négociation a juste démontré l'endoctrinement des ressources humaines chez Renault.

Nous regrettons toujours l'autisme de la direction de RENAULT, aucun plan pour remédier aux disparités salariales. Il existe plusieurs exemples qui nous montrent, toutes conditions d'emploi identiques, des différences salariales de plus de 20%. Si cette différence est moindre à l'embauche, elle s'accroît en cours de la carrière, en particulier lors de la maternité.

Sur le plan de la rémunération, une femme ingénieure ou cadre gagne près de 900€ de moins que son collègue masculin, à diplôme identique.

Pour la catégorie ETAM l'écart est de 200€ à plus de 900€ mensuels, pour les APR de près de 500€.

L'entreprise, tout comme la société en général, ne met pas suffisamment de moyens pour que les hommes et les femmes puissent concilier vie privée et vie professionnelle.

Du fait des politiques salariales, des parcours de carrière, des différentes réformes sur les retraites, les femmes ont des droits à la retraite amputés. Ce n'est pas acceptable !

Dans le cadre de la politique de Responsabilité Sociale et Environnementale de RENAULT, la CGT propose un plan pour l'égalité professionnelle.

Cette proposition, si elle était appliquée dans toutes les entreprises, pour une égalité totale en 2024, permettrait le rééquilibrage des finances des caisses de retraites principale et complémentaire, voilà une perspective positive.

■ A PROPOS DE LA FORMATION

Du fait des politiques gouvernementales et des aides qui sont liées à la formation en alternance, pour les établissements, et bien sûr à toute l'entreprise, Renault offre un nombre important de postes aux jeunes. Ce type de formation est une volonté des jeunes et de leurs parents pour accéder au monde du travail et pour assurer leur avenir professionnel. Mais elle ne répond toujours pas à la formation souhaitée et l'accompagnement interne n'est pas à la hauteur.

On ne peut que regretter la position de Renault à ne pas embaucher ces jeunes for-

més aux techniques et aux méthodes de l'entreprise à la fin de leur contrat.

De plus, nous dénonçons les prérequis imposés aux jeunes.

La formation en alternance devrait permettre à l'établissement de renouveler ses effectifs, de se réapproprier des métiers, encore faudrait-il proposer des perspectives d'emplois aux jeunes en cours de formation. Malheureusement cela ne se fait pas systématiquement.

Pour rappel : la CGT revendique que l'entreprise propose des emplois aux jeunes en formation en alternance ou en contrat CIFRE et intérimaires.

Notre direction générale ne conduit pas RENAULT vers l'excellence industrielle, bien au contraire !

Il semble que le cœur de métier de nos dirigeants soit plus la finance que l'automobile. Premier bilan de l'accord compétitivité : perte d'emplois, de compétences, savoir-faire, retards dans les projets, défauts de qualité et explosion de la précarité.

Il y a URGENCE à changer de CAP !

Dans ces conditions, les élus CGT voteront contre votre bilan social et plus généralement contre la politique sociale de l'entreprise.