



Retour sur la 1ère réunion de négociation d'un accord relatif à la transformation des compé- tences fonctions globales de Renault SAS

DECLARATION DES ELUS CGT

La direction depuis plusieurs mois tente de faire partager son diagnostic sur la situation économique et sociale de l'entreprise.

Cette même direction n'a que faire des propositions de qui que ce soit, refuse le débat sur son diagnostic et n'écoute pas les propositions venant d'organisations syndicales comme celles de la CGT, des salariés et de spécialistes extérieurs à l'entreprise.

La seule obstination de nos dirigeants est la réduction des coûts. Ils considèrent que celle-ci ne peut être obtenue que par des destructions d'emplois, l'abandon de capacités de production et la destruction de la filière automobile sur le sol national.

Avant de débiter ces discussions nous aurions souhaité que la direction réponde à 2 questions :

- **Un plan d'économies pour faire quoi ? c'est-à-dire pour quel projet industriel et quelle ambition pour l'avenir de l'entreprise ?**
- **Comment faire ? c'est-à-dire qu'en est-il de la charge de travail et de la stratégie de déploiement ?**

Au contraire, la direction de Renault refuse toujours de débiter avec les salariés et leurs organisations syndicales de stratégie d'entreprise et de projet industriel.

La CGT a fait des propositions, pour

une stratégie conquérante de l'entreprise autour de son projet industriel.

Nous proposons des solutions innovantes quant à l'organisation du travail, et pour une autre finalité de l'entreprise répondant à une ambition de développement social, sociétal et environnemental pour Renault et toute la filière automobile.

La relocalisation de production permettrait à tous les salariés des sites de production et d'ingénierie en France et à l'étranger de travailler dans de meilleures conditions.

Par l'écoute des salariés et de leurs organisations syndicales, nous pourrions mieux travailler tous ensemble en évitant les gabegies trop souvent orchestrées par nos plus hauts dirigeants.

Des économies, pour le bien collectif sont possibles par :

- **Une meilleure définition de nos études.**
- **L'amélioration de la qualité en ingénierie et au niveau industriel.**
- **Une meilleure gestion du personnel avec moins de recours à la précarité que ce soit en étude avec les prestataires ou les intérimaires au niveau industriel.**
- **Une réappropriation des métiers.**
- **L'amélioration des outils d'ingé-**



nerie et de production pour obtenir de meilleurs Rendements Opérationnels.

- **Un « parler vrai » à la place d'une politique de courtisans.**
- **Une politique d'équipe dans l'entreprise**, et pas un management par KPI qui impose une succession de PME ne se souciant guère du résultat final.

Les salariés et la CGT s'opposent fermement à votre projet de destruction de l'emploi et in fine de l'entreprise !

Vous proposez les mêmes remèdes depuis plus de 30 ans ! Les dirigeants de Renault sont des gens du passé qui utilisent ce qui n'a jamais fonctionné ! Ils font de la France le bonnet d'âne de l'Europe, en contribuant à ce que la part de l'industrie dans le PIB national soit inférieure à 10% !

Nous ne serons jamais là pour accompagner une politique de régression dont les victimes sont les femmes et les hommes composant l'entreprise !

PÉRIMÈTRE DE LA NÉGOCIATION

La négociation du 13 octobre 2020 concernant la mise en œuvre du plan d'économie, a porté sur le périmètre ingénierie et tertiaire des établissements Ile-de-France (Guyancourt, Villiers Saint Frédéric, Lardy, Siège, Plessis Robinson), l'ingénierie Cléon, Le Mans et les services supports rattachés sur des établissements industriels dont la hiérarchie est en Ile-de-France.

Sur ce périmètre le plan d'économie concerne 2500 suppressions de poste.

La direction, toujours dans sa stratégie de division entre sites et salariés, engagera des dispositifs pouvant être différents.

Aux questions de la délégation CGT la direction ne daigne pas répondre :

- **Ce plan d'économie, pour quel projet d'entreprise, quelle ambition et quel projet industriel ?**
- **Comment réaliserons-nous les futurs projets, quelle organisation pour quelle charge de travail ?**

LES OUTILS PRÉVUS POUR QUE LA DIRECTION ARRIVE À SES FINS

- Développement de parcours de formation pour changer de poste à l'entreprise.
- Dispositif Activité Réduite dans le Maintien de l'Emploi (A.R.M.E.), travail partiel longue durée dans la branche métallurgie (Rémunération réduite pour le salarié).
- Dispense d'Activité (DA) uniquement sur 2021.
- Rupture Conventionnelle Collective (RCC).

Encore une fois, nous devons nous interroger sur comment nous allons assurer l'avenir de l'entreprise en hypothéquant nos forces !

Contrairement aux discours de M. LEBORGNE, les dispositifs sont pour l'essentiel destinés au départ des plus anciens, aux détenteurs des techniques et de l'expérience.

Dispense d'Activité :

Pour l'heure, la dispense d'activité 2021 ne s'appliquera qu'au périmètre Ingénierie et Tertiaire.

Ce dispositif est connu depuis plusieurs années, mais pour l'année 2020 les salariés y adhérant percevaient 72% de rémunération en lieu et place des 75% précédemment. Pour les adhérents au dispositif en 2021 la direction propose 69%.

Aux dires de M. LORMEAU, DRH France : « la dispense d'activité coûte extrêmement cher à l'entreprise », raison pour laquelle l'entreprise propose de réduire à 69%. Inadmissible pour les salariés et la CGT !

En revanche, il ne s'interroge guère sur les pertes humaines tant en expérience qu'en qualification. La politique ressources humaines ne se préoccupe pas non plus de la transmission des savoirs et des métiers !

Ce que la CGT revendique :

- ✓ **La dispense d'Activité doit s'appliquer sur l'ensemble de l'entreprise.**
- ✓ **La rémunération doit revenir à 75% du Brut annuel reconstitué.**

Rupture Conventionnelle Collective :

C'est un nouvel outil dont dispose la direction pour une nouvelle fois chasser les savoirs, les métiers et l'expérience hors de l'entreprise. Sa mise en œuvre peut être très rapide comme le souhaitait M. LEBORGNE lors des Observatoires Des Métiers !

Ce que dit la loi : « Dans le cadre fixé par le code du travail, un accord collectif peut prévoir une rupture conventionnelle collective conduisant à une rupture du contrat de travail d'un commun accord entre l'em-

ployeur et le salarié.

Cet accord collectif, qui doit faire l'objet d'une validation par la DIRECCTE, détermine notamment le nombre maximal de départs envisagés, les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier, les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, celles-ci ne pouvant être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement pour motif économique ainsi que les mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement des salariés.

L'accord doit prévoir les conditions d'information du Comité Social et Economique (CSE) sur le projet envisagé et son suivi ».

Ce mode de rupture du contrat de travail, exclusif du licenciement ou de la démission, ne peut être imposé par l'employeur ou par le salarié. L'autre volet de la négo est l'accompagnement et le reclassement des salariés. La négociation porte exclusivement sur les modalités de calcul des indemnités et des conditions pour en bénéficier. Le nombre maximal des suppressions de postes est déjà défini, 2500 en France.

Le Mardi 20 octobre 2020, la direction convoque les organisations syndicales, afin de « négocier » les modalités de la RCC chez Renault SAS.

La CGT assistera aux négociations, mais se refuse d'accompagner la direction dans son plan de destruction de nos emplois, de nos capacités de développement de nos projets !

Nous porterons notre projet industriel répondant aux préoccupations sociales, sociétales et environnementales.

D'autres choix sont possibles, par une réorientation de la finalité de l'entreprise répondant aux besoins des populations et des salariés.