

## La direction pousse au départ sous menace de reconversion

27/10/20

**La CGT Lardy** : syndicat de site pour tous les salariés du CTL  
 RENAULT – PRESTATAIRES – INTERIMAIRES – APR – ETAM – CADRES.

Pour rappel, la direction a ouvert des négociations concernant les critères du plan de départs ainsi que les reconversions dans le cadre du plan d'économies de 2 milliards d'euros.

Voici le compte-rendu de la 2<sup>ème</sup> réunion des 5 réunions programmées d'ici le 10 novembre (1 réunion par semaine). Pour retrouver les comptes-rendus précédents : page Facebook CGT.RENAULT.LARDY91 ou inscription à la liste mail de diffusion [cgt.lardy@renault.com](mailto:cgt.lardy@renault.com).

La direction veut engager 3 dispositifs pour la suppression de 2500 emplois dans l'ingénierie et le tertiaire :

### 1. Rupture Conventiennelle Collective (dispositif issu des lois Macron de 2017, facilitant la tâche de l'employeur et limitant les recours juridiques)

- Ce dispositif a pour objectif le départ de 1900 salariés dans l'ingénierie et le tertiaire
- Ouvert sur quelques mois : de décembre 2020 à fin juillet 2021
- Eligibilité : « justifier d'un projet professionnel concret et réalisable » et occuper un emploi dont la direction veut la décroissance (selon la classification « 9 cases » **non définitive**, voir schéma ci-dessous pour l'Ingénierie Produits)

Attention : certaines fonctions apparaissent dans des cases différentes, cela dépend des secteurs d'activités (thermique / hybride / électrique par exemple ou calculs / essais)

		Eligible RCC (69% des postes)		Non éligible RCC (31% des postes)	
		Compétences en décroissance	Compétences stables	Compétences à renforcer	
Disponibilité de la ressource sur le marché	Rare	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CUET</li> <li>• Chef de service</li> <li>• Directeurs</li> <li>• Spécialiste Matériaux</li> <li>• Architecte Synthèse</li> <li>• CPO</li> <li>• CPAd</li> <li>• IST</li> <li>• Administratif Ingénierie</li> <li>• Chef de Projet</li> <li>• Pilote Composants</li> <li>• Leader Ingénierie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expert Leader, Expert, Référent</li> <li>• Pilote GSFA</li> <li>• ISP</li> <li>• Pilote Réglementation</li> <li>• ICAM</li> <li>• RCRC</li> <li>• Anim. Standards et processus</li> <li>• Chef de Projet Innov</li> <li>• Chef de Projet</li> <li>• Chef de Projet SW</li> <li>• Architecte</li> <li>• PFE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pilote Prestations Clients</li> <li>• PSV</li> <li>• Architecte de zone</li> <li>• Pilote Avant-projet</li> <li>• Pilote Compétences Métiers</li> <li>• Architecte EE</li> <li>• Pilote Composant</li> <li>• IST</li> <li>• Leader Ingénierie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• PFS</li> <li>• Architecte Métier Systèmes</li> <li>• Architecte SW</li> <li>• Spé. Moy / Mes / Méth. Essais</li> <li>• Resp. Synth. MAP Energétique</li> <li>• Ingé DEV / Integ / Test SW Code</li> <li>• Inge Dev SW Modèle</li> <li>• Leader Ingénierie</li> <li>• Pil. Composants</li> <li>• Chef de Projet SW</li> <li>• Architecte EE</li> <li>• Concepteur</li> </ul>
	Moyenne	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pilote Essais</li> <li>• Planif / Animateur Délais Ingénierie</li> <li>• Secrétaire Technique</li> <li>• Secrétaire / Assistante</li> <li>• Analyse Essais</li> <li>• Chef de Projet</li> <li>• Leader Ingénierie</li> <li>• Administratif Ingénierie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pilote doc technique</li> <li>• Ingé DevOps</li> <li>• Pilote Géométrie</li> <li>• Spécialistes Analyse Concurrence</li> <li>• Spécialiste Métier Conception PP</li> <li>• Architecte</li> <li>• Spécialiste Métiers de la Physique</li> <li>• Leader Ingénierie</li> <li>• Pilote Composant</li> <li>• Chef de Projet</li> <li>• Concepteur</li> <li>• PFE</li> <li>• Spécialiste Essais</li> <li>• Chef de Projet SW</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pilote Homologation</li> <li>• Spécialiste Métier Prestations</li> <li>• Spécialiste MAP Energétique</li> <li>• Spécialiste Métier Sim Num</li> <li>• Concepteur Analyste Sim Num</li> <li>• Pilote SDF</li> <li>• Ingénieur Qualité Software</li> <li>• Spécialiste Métier de la Physique</li> <li>• Chef de Projet</li> <li>• Leader Ingénierie</li> <li>• Spécialiste Métier Conception PP</li> </ul>	
	Elevée	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ass. Tech. Maintenance Moyen d'essai</li> <li>• Préparateur Support Essais</li> <li>• Chargé d'affaires</li> <li>• Analyste Qualité</li> <li>• Gest. Doc. Technique</li> <li>• Pilote Méthodes et Outils</li> <li>• Spécialistes Essais</li> <li>• Analyste Essais</li> <li>• Concepteur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Metteur au point Mécanique</li> <li>• Leader Ingénierie</li> <li>• Analyste Essais</li> <li>• Concepteur</li> </ul>		

La direction distinguerait 3 situations qui influeraient sur les indemnités de départ :

- Cas 1 => Départ immédiat du salarié : emploi dans une autre entreprise
- Cas 2 => Départ différé de 9 mois (« congés de mobilité ») pour trouver un autre emploi, se reconverter ou préparer la création ou la reprise d'entreprise. Pendant la durée du congé de mobilité, versement d'une indemnité de 85% de la rémunération brute pendant 3 mois puis 65% de la rémunération brute les 6 mois restants.
- Cas 3 => Incitation au départ à la retraite pour ceux qui y ont droit.



Les indemnités seraient différenciées en fonction des cas et seraient la somme de :

- **L'indemnité légale** Code du Travail (voir encart ci-contre pour le cas particulier Cadres de la métallurgie) :
  - 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années
  - 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11ème année
- Et de **l'indemnité complémentaire** :
  - Cas 1 (départ immédiat) :
    - 0-5 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire brut
    - + de 5 et jusqu'à 10 ans d'ancienneté : 4 mois de salaire brut
    - + de 10 et jusqu'à 15 ans d'ancienneté : 6 mois de salaire brut
    - + de 15 et jusqu'à 20 ans d'ancienneté : 8 mois de salaire brut
    - Plus de 20 ans d'ancienneté : 10 mois de salaire brut
  - Cas 2 (départ après congés de mobilité) :
    - 0-5 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire brut
    - + de 5 et jusqu'à 10 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire brut
    - + de 10 et jusqu'à 15 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire brut
    - + de 15 et jusqu'à 20 ans d'ancienneté : 4 mois de salaire brut
    - Plus de 20 ans d'ancienneté : 5 mois de salaire brut
  - Cas 3 (départ à la retraite) : 3 mois de salaire brut

Pour les Ingénieurs et Cadres, l'**indemnité légale** est la plus élevée entre celle du Code du travail et celle de la Convention Collective de la Métallurgie suivante :

- de 1 à 7 ans d'ancienneté : 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté
- au-delà de 7 ans : 3/5 de mois de salaire par année d'ancienneté (avec une majoration pour les plus de 50 ans)

**Commentaire CGT** : Le dispositif ne court que jusqu'à fin juillet 2021 : que se passera-t-il après s'il n'y a pas les 1900 candidats au départ ? Le plan d'économies est prévu lui jusqu'à fin 2022 !

Pourquoi n'y a-t-il pas de possibilité de retour chez Renault en cas d'expérience négative dans une autre entreprise comme la « période de mobilité extérieure » de 18 mois du dispositif GPEC ? Notamment pour le « congé de mobilité » : si le projet n'aboutit pas, imposer la rupture du contrat de travail à l'issue des 9 mois, c'est conduire des salariés à Pôle Emploi !

Les indemnités ne sont supérieures à celles de la GPEC que pour les salariés au-dessus de 10 ans d'ancienneté dans le cas 1 et de 20 ans d'ancienneté pour le cas 2.

**2. Dispense d'Activité** Elle concernerait finalement aussi les usines mais serait toujours limitée à 2021 et avec 69% du brut. Il n'y aurait pas de restriction en fonction des postes occupés comme pour la RCC.

**3. Dispositif ARME (Activité Réduite dans le Maintien de l'Emploi) pour les reconversions** Ce nouveau dispositif, adopté dans la branche métallurgie dans le cadre de la crise Covid, prévoit un travail partiel longue durée **avec une rémunération réduite**. Comment cela serait appliqué alors qu'il n'y a plus de chômage partiel chez Renault depuis le 1<sup>er</sup> juillet ? Est-ce que ce sera un moyen de pression pour obliger les salariés à trouver de nouveaux postes dans d'autres sites voire à l'extérieur ? Ce dispositif n'ayant pas été abordé lors de la dernière réunion, nous n'avons toujours pas de réponse à ces questions.

#### Personne n'est à l'abri...

Aux dernières élections du site : nous avons indiqué que les cadres étaient des employés comme les autres.

Le plan actuel en est un exemple flagrant. Les managers de tout niveau (y compris directeurs) sont invités à se trouver individuellement un nouveau job.

Les syndicats qui ont signé les accords de régression sociale précédents (CFDT, CFE-CGC et FO) accompagnent la démarche mais sont tout étonnés de ce qui arrive. Ils ont pourtant tout accepté (les plans de formation sans formation, les transferts dans les RTx, les GPEC, ...).

Pour les cadres ce n'est pas une démarche naturelle de se faire entendre, il est vrai qu'ils étaient épargnés et très poussés à l'individualisme. Mais aujourd'hui le combat doit être commun.

Les différents discours de notre nouveau Directeur résonne parfois agréablement à nos oreilles. Mais n'oublions pas qu'il sera exécuté par les mêmes qui ont suivi aveuglement le précédent Directeur.

#### Gestion de la crise Covid-19

Comme au niveau gouvernemental, la confusion règne à Lardy au niveau de la gestion du Covid. Après les consignes floues et le discours étonnamment optimiste (« *il n'y a eu aucune contamination sur le site* »), le dernier épisode en date nous laisse dubitatifs.

Lors de la dernière commission de proximité DEA-M, le directeur et le RH ont présenté 2 fiches que les managers doivent remplir et envoyer au service médical en cas de cas positif déclaré par un salarié. En commission sanitaire locale, quand nous avons interrogé le directeur d'Etablissement, le manager RH et le médecin du travail, **aucun ne connaissait l'existence de ces fiches !**

Inquiétant sur la répartition des tâches en cas de test positif. Qui doit déterminer les cas contacts ? Le CUET ou le service médical ? Qui doit prévenir les cas contacts ? Qui doit les informer de la nécessité de s'isoler et de se faire tester ?

**Comme souvent, la hiérarchie manque de support, même basique. Pour un sujet comme le Covid, c'est notre santé qui est en jeu !**