

Plan de départs et de reconversions

La direction ne change que quelques virgules à son projet : La casse sociale sera brutale !

Les « concessions » faites par la direction dans son projet de plan de départs et de reconversions tiennent en quelques lignes : passage de 69% à 72% de salaire brut pour la Dispense d'Activités, congé de mobilité qui passe de 9 à 12 mois, hausse de 1 à 4 mois de salaire pour les indemnités, compensation des pertes de rémunérations si le salarié accepte des formations en chômage partiel :

Par contre, ce sont toujours 1900 salariés qui vont devoir partir d'ici septembre 2021 et plus de 2000 autres qui seront contraints de changer de poste ou de se reconvertir avec la menace d'un recours au chômage partiel. La seule « réponse » de la direction sur la situation que cette saignée va entraîner, c'est la mise en place de dispositifs d'alerte contre les risques « psychosociaux » : intolérable !

Nous faisons dans ce tract la synthèse des 3 points principaux du plan d'économies de Renault qui vont toucher les salariés de Lardy : 1- le plan de départs et de reconversions ; 2- la situation des salariés prestataires ; 3- l'avenir du site de Lardy.

1- Plan de départs et de reconversions chez Renault

Les champions du marketing ont trouvé un joli petit nom au plan de suppressions de postes 2020 : « Transformation des compétences dans les fonctions globales ».

Il comporterait 3 dispositifs :

- La **Rupture Conventiionnelle Collective (RCC)** : un plan de départs volontaires à la sauce Macron puisqu'il limite les recours juridiques. Pas de justification économique, une information sans consultation du CCSE et pas de nécessité d'expliquer comment l'entreprise va fonctionner après.
- Des reconversions basées sur l'accord A.R.M.E. (**Activité Réduite pour le Maintien dans l'Emploi**) de la métallurgie : le principe serait de mettre en chômage partiel certains secteurs et de pousser les salariés à se reconvertir en se formant sur leur temps chômé.
- La **Dispense d'Activités (DA)** du 1^{er} février au 1^{er} décembre 2021, octroierait 72% de salaire brut (au lieu des 69% proposés au début des réunions par la direction... et des 74% d'avant 2020 !).

L'objectif de la RCC est le départ de 1900 salariés de l'ingénierie/tertiaire entre décembre 2020 et septembre 2021. Avec les 600 personnes déjà parties en 2020, c'est 20% de l'effectif qui va disparaître en 1,5 an.

Il y aurait 3 cas d'adhésion au dispositif : 1- départ direct de l'entreprise si on a un autre poste à l'extérieur ; 2- départ différé de 12 mois avec aide pour trouver un poste ailleurs ou pour monter son entreprise ; 3- incitation à prendre sa retraite. Pour le 2^{ème} cas, c'est une grande nouveauté pour Renault : il n'y a pas de clause de retour. Que le projet professionnel hors de Renault aboutisse ou pas, au bout des 12 mois, c'est une rupture du contrat de travail et donc potentiellement « **direction Pôle Emploi** ». **Cette situation serait d'autant plus choquante que Renault reçoit des aides de l'Etat pendant la crise actuelle.**

Si on applique les ratios de départs dans l'ingénierie, cela voudrait dire pour le CTL environ 200 salariés Renault en moins d'ici sept. 2021 (environ 140 par la RCC et le reste par les départs « naturels » de 2020).

Mais attention, la direction fait des choix dans ceux qu'elle veut voir partir avec la RCC. A partir de la classification en 9 cases des fonctions, elle distingue deux catégories : les « gris » dont les postes sont amenés à décroître chez Renault et les « bleus » dont les postes vont se renforcer. Les « gris » pourront partir dans le cadre de la RCC et percevoir les indemnités de rupture de contrat prévues, les « bleus » en seront exclus. A Lardy, d'après la dernière classification de la direction, il y aurait 45% de « bleus » et 55% de « gris ». **Cela veut dire que, à Lardy, les 140 salariés volontaires au départ seront à trouver parmi environ... 600 salariés !** Dans les secteurs où la direction souhaite le plus de départs (les essais, les



secteurs purement « moteurs thermiques », etc.), la direction va vraiment trouver 1 salarié sur 4 volontaire pour le départ ? Et cela en 9 mois ? Et qu'envisage-t-elle si elle n'atteint pas ses objectifs ?

Mais les menaces qui planent sur les salariés qui ont été placés dans les cases « grises » ne s'arrêtent pas là. En plus des 200 départs à Lardy, **environ 300 salariés Renault vont devoir changer de poste ou se reconverter**. La direction dit que c'est la conséquence des mutations technologiques et de l'électrification mais dans bien des cas, c'est qu'elle a décidé de sous-traiter leur activité ou de la délocaliser dans les RTX.

Ce serait là que le 2ème dispositif (A.R.M.E. pour Activité Réduite pour le Maintien dans l'Emploi) entrerait en scène. Et ce serait en effet une ARME... de reconversion massive. Ce que la direction envisage, c'est de mettre au chômage partiel certains secteurs (jusqu'à 50% du temps). Mais pas comme pendant le premier confinement : cette fois-ci avec une perte de rémunération. Pendant la moitié du temps, le salarié travaillerait et serait payé par Renault. L'autre partie du temps, il serait considéré en chômage partiel et payé par l'Etat à 84% du net. Cela voudrait dire une perte de 8% de la rémunération. **C'est la menace que la direction fait planer pour imposer des reconversions sur le temps chômé en disant qu'elle compenserait la perte de rémunération si le salarié accepte la reconversion.**

Pour nous, ce n'est pas acceptable : des mutations techniques, il y en a toujours eu. Des passages de salariés de l'essence au Diesel, des « boîtes de vitesses » aux « Moteurs », des « moteurs » aux « véhicules », ça s'est déjà passé. C'est à Renault de prendre en charge intégralement ces formations qui doivent avoir lieu sur le temps de travail. Ce n'est ni à l'Etat, ni aux salariés de payer.

2- La situation des salariés prestataires

Sur le terrain, les économies ont déjà des conséquences extrêmement concrètes : **depuis la mi-2019, ce seraient déjà plus de 300 salariés sous-traitants qui ont été mis en dehors du site de Lardy**. Et cela s'est déjà traduit par des inter-contrats, des ruptures conventionnelles et des licenciements. La situation des sous-traitants Segula chargés du contrat Atelier-Logistique DEA-TM est symptomatique de ce qui attend bon nombre d'entre eux dans les mois à venir : la perte du contrat par leur société laisse entre 50 et 70 salariés dans le flou le plus total quant à leur avenir. Aux ateliers, Segula n'a proposé de poste sur un autre site qu'à un seul salarié ! La société Bertrandt, qui reprend le contrat, n'a pour l'instant mis en ligne que 8 propositions de postes pour Lardy, dont 2 sont des propositions de stage de fin d'études !

Les changements de contrats sont l'occasion pour Renault et les boîtes de sous-traitance « d'épurer » la situation introduite par la baisse d'activité de ces derniers mois. Lorsqu'il y a changement d'entreprise prestataire, c'est encore plus simple de réduire le nombre de salariés liés au contrat. Et la direction Renault a beau jeu de dire qu'elle n'a pas à gérer les conséquences sociales.

Cela va se reproduire dans les mois à venir. A la MAP, la société FEV perdrait les contrats dans les mois à venir. A la DEA-TM, le contrat des bancs arrivera également à échéance en 2021.

Nous le réaffirmons : ce n'est pas aux salariés prestataires et à leur famille de payer les choix financiers de Renault par des déménagements, des licenciements, des démissions forcées. Une solution dans leur entreprise ou dans l'entreprise qui reprend le contrat doit leur être proposée !

3- L'avenir du site de Lardy

Que nous soyons salarié Renault ou prestataire, placé dans une case « grise » ou « bleue », nous sommes tous concernés par ce qui se passe aujourd'hui. Car, c'est tout simplement l'avenir des activités du site de Lardy qui est en jeu. Effectif Renault divisé par 2 depuis 2008, investissements divisés par 2 depuis 2018, bancs d'essais moteurs divisés par 2 depuis 2017 : il est grand temps que l'ensemble des salariés du site prenne la mesure de la menace qui plane sur leur lieu de travail.

Pour la CGT-Lardy, il est hors de question de laisser le site mourir à petit feu. Sacrifier un site chargé de développer les motorisations futures de et de réduire la pollution, c'est inadmissible de la part d'une entreprise qui va bénéficier d'une partie des 8 milliards d'euros du plan Macron pour « l'automobile du futur ». Le travail qu'il faudrait réaliser dans de bonnes conditions sur les motorisations thermiques, hybrides et électriques, sur les carburants alternatifs, sur l'hydrogène, sur les batteries et leur recyclage, cela maintiendrait largement tous les emplois à Lardy

Pour cela, il faudrait remettre en cause la course aux profits. La situation sanitaire démontre à quel point le système économique actuel est incapable de répondre aux besoins élémentaires de la population. Ce qui se passe chez Renault aussi. Pour refuser de nous laisser amener dans le mur d'un point de vue social comme écologique, il faut échanger, discuter et lutter contre les conséquences du plan de casse sociale chez Renault.

Récapitulatif des indemnités pour les départs dans le cadre de la RCC :

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

- L'indemnité légale Code du Travail :
 - 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

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)
- Et de l'indemnité complémentaire :
 - Cas 1 (départ immédiat) :
 - 0-5 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire brut
 - + de 5 et jusqu'à 10 ans d'ancienneté : 6 mois de salaire brut
 - + de 10 et jusqu'à 15 ans d'ancienneté : 8 mois de salaire brut
 - + de 15 et jusqu'à 20 ans d'ancienneté : 12 mois de salaire brut
 - + de 20 et jusqu'à 25 ans d'ancienneté : 14 mois de salaire brut
 - + de 25 ans d'ancienneté : 16 mois
 - Cas 2 (départ après congé 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
 - + de 20 et jusqu'à 25 ans d'ancienneté : 6 mois de salaire brut
 - + de 25 ans d'ancienneté : 8 mois

Pendant le congé, rémunération de 100% les 3 premiers mois, 75% les 6 mois suivants et 65% les derniers mois.
 - Cas 3 (départ à la retraite) : 6 mois de salaire brut

Classification fonctions « 9 cases » :

Pour connaître sa fonction, il faut aller dans people@renault (avec connexion VPN lorsqu'à domicile) sur son profil et vérifier l'intitulé dans la catégorie « profil d'emploi ».

DEA-T (version présentée par le directeur de la DEA-TM jeudi dernier)

Disponibilité de la ressource sur le marché		Rare	Non-éligibles RCC			
			<ul style="list-style-type: none"> • Chef de projet sauf DEA-TD/TUD/TR/TMS • Chef de projet Métier • Chef de Service Ingénierie • CUET (*) • Délégué métier • Directeur de Projet • Directeur Ingénierie • Spécialiste Matériaux Calculs et procédés 	<ul style="list-style-type: none"> • Architecte • Chef de projet Innovation • Expert • Expert Leader • Ing. Cadrage Amont Métier • Ing. Métier • Ing. Synthèse Prestation • Ing. Synthèse Technique 	<ul style="list-style-type: none"> • Pilote Réglementation • Pilote GSFA • Pilote Prest. Clients • Pilote Synth. Validation • Référent • Secrétaire exécutif 	<ul style="list-style-type: none"> • Data scientist • Leader Ingénierie DEA-TR • Pilote Fonction Système • Spécialiste Moyens / Mesures / Essais
			<ul style="list-style-type: none"> • Administrateur base de données • Administratif Ingénierie • Planif. Animateur Délais Ingénierie • Secrétaire / Assistant(e) 	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse Essais • Spécialiste Essais • Animateur Standards & Processus • Chef de projet DEA-TR/TMS • Développeur Innovation • Leader Ingénierie sauf DEA-TR • Métrologue Mesureur • Pilote Documentation technique • Pilote Essais • Resp. Charge Ressources Compétences • Spécialiste Analyse de la concurrence 	<ul style="list-style-type: none"> • Chef de projet DEA-TD/TUD • Concepteur Analyste Sim Num • Concepteur P/P • Pilote Homologation • Spéc. Métier Conception PP • Spécialiste Métiers Prestations • Spécialiste Métier Sim Num 	
<ul style="list-style-type: none"> • Assistant Technique Maintenance • Chargé d'Affaires Produit-Process • Chauffeur • Gestionnaire données techniques • Gestionnaire Support Achats • Opérateur Logist. Flux pièces • Organisateur transport • Pilote Méthodes & Outils • Préparateur Support Essais 						
		En décroissance	Stables	A renforcer		

(*) CUET inbound / Amont & Métier / Développement / Essai-Validation / Prépa. Et Réal. Proto / R&AE / Support Technique

		Non-éligibles RCC		
		En décroissance	Stables	A renforcer
Disponibilité de la ressource sur le marché	Rare	<ul style="list-style-type: none"> • Adj au Directeur Ingénierie • Architecte Synthèse • Chef de Projet Innovation • Chef de Service Ingénierie • CPAd – Chef de Projet Adaptations • CPO – Chef de Projet Organe • CUET (*) • Directeur Ingénierie • Engineering Alliance Global Director • Leader Ingénierie • Référent • Resp. Synth. MAP Energétique 	<ul style="list-style-type: none"> • Chef de Projet • Chef de Projet Innovation • CPA – Chef de Projet Amont • Expert • Expert Leader • ICAM – Ing. Cadrage Amont Métier • ISP – Ing. Synth. Prestations • Metteur au Point Mécanique • PGSFA – Pilote GSFA Corporate • PPC – Pilote Prestations Client • PSV – Pilote Synth. Validation • Référent • Secrétaire Exécutif • Spécialiste Validation 	<ul style="list-style-type: none"> • Architecte Electrique Electronique • Architecte Métier Système • Architecte Modèle • Architecte SW • Leader Ingénierie • Pilote Fonctions Système • Pilote Sûreté de Fonctionnement • Resp. Synth. MAP Energétique
	Moyenne	<ul style="list-style-type: none"> • Administratif Ingénierie • Chef de Projet • Concepteur SW • IPM – Ingénieur Planification Métier • Secrétaire / Assistant(e) 	<ul style="list-style-type: none"> • Animateur Standard & Processus • Architecte • Concepteur P/P • IPP – Ingénieur Planification Projet • Leader Ingénierie • Métrologue Mesureur • Pilote Composants • Resp. Charge Ressources Compétences • Spécialiste Analyse de la Concurrence • Spécialiste métier Conception P/P • Spécialiste Métier de la Physique 	<ul style="list-style-type: none"> • Chef de Projet SW • Concepteur P/P • Concepteur / Analyste Simulation Numérique • Ing. Dev/Integration/Test SW Code • Ingénieur Développement SW Modèle • Ingénieur Métier & Outils SW • Spécialiste MAP Energétique • Spécialiste Métier de la Physique • Spécialiste Métier Prestation • Spécialiste Métier Simulation Numérique
	Elevée	<ul style="list-style-type: none"> • Analyste Essais • Analyste Qualité • Gestionnaire de Données Techniques 	<ul style="list-style-type: none"> • Analyste Essais • Concepteur P/P • Metteur au Point Mécanique 	

(*) CUET Amont & Métier / Développement / Essai-Validation / R&AE / Support Technique

Pour les fonctions apparaissant dans plusieurs cases, il faut attendre les précisions de la DEA-M.



Questionnaire entretien professionnel : attention à l'arnaque !

Mi-octobre, les RH ont envoyé aux salariés Renault un questionnaire intitulé « Entretien professionnel – Etat des lieux ». Toutes les informations qui y étaient demandées (augmentation, formation, entretiens individuels, etc.) étaient déjà connues... des RH ! Beaucoup de salariés se demandent ce qui se cache derrière cette situation ubuesque, d'autant plus que les hiérarchiques nous mettent de plus en plus la pression pour qu'on y réponde.

Comme souvent avec ce genre de technique de « démarcheur », c'est une arnaque !

Depuis 2014, la loi oblige les employeurs à mettre en place un « entretien professionnel » pour échanger sur les perspectives d'évolution de l'activité professionnelle (qualification, rémunération, mobilité future, etc.). Cet entretien doit avoir lieu tous les 2 ans et un bilan doit être fait tous les 6 ans. Depuis 2014, la direction dit que les entretiens « individuels » annuels remplacent ces entretiens « professionnels ». Pourtant, on sait que les entretiens individuels ne sont là que pour évaluer le salarié et que les RH préfèrent garder la main sur les questions de qualification, de rémunération et de mobilité au travers de leurs People Review et Comités de Carrière. Réunions auxquelles les salariés ne sont bien sûr pas conviés !

Mais, arrivée au pied du mur, 6 ans après la loi de 2014, la direction semble se rendre compte qu'il lui faudra plus d'éléments juridiques pour justifier l'absence d'entretien professionnel chez Renault ! En effet, l'employeur peut être condamné à abonder à hauteur de 3000 euros le Compte Personnel de Formation des salariés qui n'ont pas eu d'entretiens professionnels (et au moins une action de formation non obligatoire).

Ce n'est pas aux salariés Renault de faire la preuve d'entretiens qui n'ont pas eu lieu. Si la direction doit se justifier devant la loi, à elle de fournir les éléments qu'elle a à sa disposition au lieu de mettre la pression sur les salariés.

Nous n'avons pas à remplir ce questionnaire : les RH ont déjà tous les éléments. Ils feraient d'ailleurs mieux de nous envoyer les attestations de déplacement hebdomadaires à temps plutôt que de nous relancer pour qu'on réponde à leur questionnaire !