

Les suppressions d'emplois, ça suffit !

La signature par la CFDT, CFE/CGC et FO Renault d'un « Accord de Transformation des compétences » a fait la Une des médias. Tous ont noté que cet accord donnait le top départ à 2500 suppressions d'emplois dans l'Ingénierie et le Tertiaire. Mais les signataires estiment au contraire avoir encore œuvré pour le bien de salariés...



Les syndicats de Renault (CFE CGC, FO, CFDT) ont signé l'accord qui valide la suppression de 2500 postes



Renault : après FO, la CFE-CGC valide l'accord sur la suppression de 2.500 postes

Jamais deux sans trois

Les deux derniers accords de compétitivité devaient déjà sauver Renault et nos emplois. En 2013 et 2017, les mêmes signataires nous promettaient déjà :

- « *Une nouvelle dynamique de croissance et de développement social* » (Contrat pour une nouvelle dynamique de croissance et de développement social de Renault en France, accord du 13 mars 2013)
- « *Une performance durable de Renault en France* » (Renault France CAP 2020 : Contrat d'Activité pour une Performance durable de Renault en France, accord du 13 janvier 2017).

En fait, ces accords ont permis à Renault de faire **25 milliards d'euros de bénéfices** ces dix dernières années et de **supprimer 12% des effectifs** sans créer de nouvelle dynamique, ni même pérenniser les emplois restants.

La spirale infernale se poursuit avec ce 3^{ème} accord de Transformation des Compétences de 2020 qui prévoit une « adaptation des ressources » (Chapitre 3), soit **2500 suppressions d'emplois Renault** et **5300 chez les prestataires** d'après l'expertise du cabinet Secafi délivrée aux élus du CCSE en septembre 2020.

Cet accord n'est en rien une révolution comme tente de nous le vendre Luca De Meo. Il a pour objectif, comme les accords précédents, la **réduction des coûts** afin de rétablir une marge opérationnelle de nature à satisfaire les appétits des soi-disant « investisseurs » et gros actionnaires de Renault.

Il fallait pourtant entendre la CFDT dénoncer un « *projet de casse sociale et de désindustrialisation* » (29/05/2020), ou « *La CFE-CGC [clamer qu'elle] ne servira pas de brancardier social à ce projet* » (25/06/2020).

Ces syndicats justifient leur signature en expliquant avoir évité les licenciements et les « *départs contraints* ». Selon le code du travail, un employeur ne peut certes pas licencier durant une Rupture Conventionnelle Collective (RCC). L'interdiction ne vaut donc que jusqu'au 31 octobre 2021, quand prendra fin la RCC. Renault pourrait donc légalement procéder à des licenciements à partir de novembre 2021.

- Mais comment parler de « volontariat au départ » lorsque son poste est supprimé ?
- Quelles pressions seront exercées sur les salariés jugés désormais indésirables ?
- Que se passera-t-il si les objectifs de suppressions d'emplois ne sont pas atteints ?

Face à cette situation, le pire est de rester isolé. Si vous êtes inquiets pour votre situation, contactez-nous. Collectivement, nous pouvons nous opposer à ces suppressions d'emplois.

Un accord qui sonne faux

Cet accord de « transformation des compétences » contient 5 principaux chapitres :

Rupture Conventiionnelle Collective (RCC) : son objectif est de faire partir 1 900 salariés sur un périmètre de 10 331 concernés (les cases grises du tableau 9 cases), soit **18% des effectifs**.

C'est la direction qui décide si le salarié doit partir ou changer de poste. C'est elle qui décide de le laisser partir : « *Les parties sont convenues que ces cibles ne sont pas un nombre maximal intangible de suppression d'emplois pour chacune des directions référencées* ». « *A l'atteinte du chiffre indiqué, la direction concernée peut clore ou non les candidatures à la RCC de son périmètre.* » (Article 3.2.1)

Si un salarié veut partir dans le cadre de la RCC, il doit avoir un « *projet concret et réalisable* » (Article 3.2.2) : CDI, Contrat CDD ou d'intérim de plus de 6 mois, projet de création d'entreprise, départ en retraite, inscription à une formation de reconversion. Vu le contexte actuel, bonne chance pour trouver du travail !

Mobilité et Formation/Reconversion : de belles paroles déjà tant entendues sur la transparence des mobilités, mais toujours pas de budget supplémentaire Formation en vue...

Fonctions Globales	Suppressions d'emplois restant à effectuer en 2021 (cibles RCC)
Ingénierie	980
Ingénierie de production	183
Achats	26
Commerce	159
IS & Digital	160
Finance dont DCV	128
Qualité	82
RH & DISG	36
Design	38
Logistique	7
APV	44
Produit Programme	35
Communication	22
Autres fonctions	Non significatif
Total	1900

Chômage Partiel (Activité Réduite de Maintien dans l'Emploi, ARME) : ce dispositif devrait permettre d'éviter des suppressions d'emplois en cas de baisse de charge. Mais Renault va pouvoir le mettre

en place tout en supprimant 4600 emplois ! En fait, le chômage partiel permet à Renault de faire des économies de cash au frais des salariés et du contribuable, pas de maintenir les emplois.

« Depuis plusieurs années, l'une des évolutions fortes du droit réside dans le développement, accru par les ordonnances Macron, de mécanismes de restructuration alternatifs au licenciement. Ces instruments permettent de faciliter la restructuration et de ne pas appliquer certaines règles protectrices du droit du licenciement. Parmi eux, on trouve la rupture conventionnelle collective (RCC). » Guillaume Gourgues, maître de conférences en science politique, le 7/11/2020 dans Alternatives Economiques.

Dispenses d'Activité : payée 72% du salaire contre 75% à leur création, on ne peut y souscrire que du 1^{er} février au 1^{er} décembre 2021. Quant au volontariat, il est théorique : des hiérarchiques mettent la pression à des salariés, leur demandent des documents confidentiels comme leur relevé de carrière CNAV pour les convaincre qu'ils peuvent partir. C'est illégal et scandaleux.

Risques Psychosociaux (RPS) : l'accord prévoit de renforcer la prévention des Risques Psychosociaux « afin d'accompagner la transformation des compétences dans les Fonctions Globales », et les salariés qui vont se la prendre de plein fouet. Formations en e-learning, création d'une « Cellule centrale de supervision des RPS » ou d'un « Baromètre Flash » mesurant les RPS... La meilleure prévention aurait été de ne pas mettre les salariés en difficulté.

Confinés mais pas résignés

Bridgestone, Renault, Danone, Total... La liste des suppressions d'emplois dans les grandes entreprises s'allonge de jour en jour. Pourtant celles-ci ont touché et touchent encore de nombreuses aides publiques. Et elles ont réalisé de confortables bénéfices ces dernières années. Où sont passés ces milliards ?

Ces suppressions d'emplois n'ont rien d'inéluctables :

→ **Il faut réduire le temps de travail en cas de baisse d'activité, tout en maintenant les salaires.**

→ **Il faut diversifier et orienter les activités d'Ingénierie/tertiaire et de fabrication industrielles pour répondre à la crise écologique et sociale. Ce ne sont pas les besoins qui manquent.**

Alors que l'argent a coulé à flot pour sauver les banques lors de la crise financière de 2008, alors que les banques centrales prêtent aujourd'hui à des taux négatifs, il n'y aurait pas d'argent pour maintenir tous les emplois ?! Ce sont les salariés ou les petits commerçants qui trinquent. Mais la plupart des capitalistes continuent à s'enrichir durant la crise. Aucun ne s'est suicidé en sautant de son building comme en 1929.

Personne ne se battra à notre place. Tous ensemble, salariés Renault et prestataires, salariés des autres entreprises menacés dans leur emploi, nous pouvons résister !