



DECLARATIONS CGT LORS DU C.C.S.E. DU 23 MARS 2021

Sur le plan stratégique

Vous utilisez la transition écologique et la marche forcée vers l'électrique, imposée par les politiciens qui ont très peu de connaissances techniques, pour détruire les emplois en France et dans les pays où Renault est installé.

Les experts disent que les véhicules automobiles électriques sont adaptés pour les déplacements urbains et périurbains. Dès que l'on sort de ces domaines, il est évident que les motorisations thermiques, quel que soit le carburant, sont aussi pertinentes.

Cependant, la CGT affirme que ce ne sont pas les changements techniques qui créent le chômage mais bien les orientations et choix purement financiers des directions des entreprises.

Les salariés, les syndicats CGT s'interrogent sur les orientations du groupe Renault. **Votre stratégie industrielle est uniquement orientée vers le gain financier maximal au détriment**

de la santé et de la vie des salariés, au détriment du respect écologique et de la réduction de la pollution.

Cette stratégie conduit le groupe à l'abandon des fondamentaux d'une entreprise industrielle, d'un constructeur automobile.

Nos financiers, Mme Delbos, MM. Senart et De Meo pilotent à vue, sautent sur toutes les occasions pour faire du cash, liquider des actifs, satisfaire des analystes qui n'ont que faire des femmes et des hommes et de l'activité du groupe autour de la construction automobile pour répondre aux besoins de mobilité des populations.

La vente de la fonderie de Bretagne, usine essentielle pour la fabrication des pièces de nos voitures, nous rendra dépendants de fournisseurs délocalisés avec d'importants risques de qualité et d'approvisionnement comme actuellement avec les composants électroniques ou certaines

pièces des motorisations hybrides.

Cette stratégie a d'autres conséquences sur tous les sites Renault : les 4 sites de construction automobiles, 3 dédiés au VUL (Sandouville, Maubeuge, et Batilly) et un seul au VP (Douai), l'avenir de Flins étant malheureusement dans la casse auto.

Les activités mécaniques seront aussi impactées, comme Cléon, qui ne produira à l'horizon 2025 que des moteurs diesel pour le VUL, des moteurs électriques et un peu de moteur à hydrogène avec un effectif réduit de 25%.

Par ailleurs, la vente de 8 sites de RRG augmente la dépendance de la politique commerciale de Renault vis-à-vis d'entreprises extérieures.

Comment allons-nous maîtriser la vente, l'entretien des véhicules pour satisfaire nos clients ? D'ici fin avril, le magasin de pièce de rechange de Marseille sera fermé avec des

conséquences sur la satisfaction des clients et des impacts écologiques suite à l'augmentation des transports routiers depuis les sites conservés.

La mise en APLD de tous les sites du groupe n'est qu'une décision économique pour faire de l'argent sur le dos de la collectivité et des salariés !

En étude il n'y a plus de priorité sur les projets. La mise en activité partielle des ingénieries conduit au transfert massif de l'activité vers les prestataires et les RTX.

Là encore vous renoncez à la maîtrise de la qualité de nos futurs produits. Comment l'entreprise pourra renouveler notre gamme vieillissante et répondre à nos clients dans ces conditions ?

Vous annoncez une augmentation des prix de vente des véhicules sur l'ensemble des marques. Dans le contexte actuel, la CGT déplore cette stratégie qui rendra inacces-

sibles les véhicules du Groupe au plus grand nombre.

Face à tous ces non-sens stratégiques de la direction, la CGT propose un projet industriel antagoniste à votre politique.

- De façon immédiate, pour répondre à la sous-activité de nos sites de montage, **nous proposons la localisation sur le territoire de véhicules Dacia vendus en Europe occidentale.** Le mérite d'une telle décision est double : donner de l'activité aux salariés qui n'en n'ont pas, améliorer les conditions de travail des salariés des usines actuellement en suractivité et produire au plus près de là où on vend pour répondre aux problématiques environnementales.

- Notre projet industriel propose également **le développement de nouvelles énergies sur l'ensemble de la gamme Renault : électrique, diesel, gaz, bioé-**

thanol, hydrogène. Cela constitue de l'activité qui pourrait être développée en étude à l'ingénierie avec les moyens d'essais conséquents.

- Enfin, il est tout à fait possible sur un de nos sites actuels de fabrication de **mettre en place une activité de déconstruction de véhicules et de valorisation de pièces de rechange.** Cela est pertinent du fait de la baisse du pouvoir d'achat de la population, du vieillissement du parc automobile et de l'enjeu environnemental que cela représente.

Il est insupportable que le Groupe Renault, avec la complicité des gouvernants, utilise l'argent public pour licencier en France et externaliser sa production en investissant notre bien commun national à l'étranger.

Sur le bilan social 2020

■ Politique emploi

La direction, par son choix de faire d'énormes économies, près de 2,5 milliards d'euros, **a décidé de supprimer 15 000 emplois dans le monde dont 4 600 en France.** Cela concerne l'ensemble des sites, en commençant évidemment par la fermeture de Choisy et la transformation de Flins.

Bien évidemment, l'Ingénierie et le Tertiaire ne seront pas en reste puisque 2500 postes seront liquidés. Les usines seront également impactées à hauteur de 2100 postes supprimés pour la première vague !

La politique sociale de Renault a engendré une négociation bien connue des salariés, la RCC. Cet accord signé par certains « partenaires sociaux » et la manière dont Renault le

décline dans l'entreprise démotive les salariés. Ils le ressentent comme un non-respect de l'entreprise envers eux. Les salariés impactés par cet accord se sentent rejetés par l'entreprise pour laquelle ils ont donné et donne énormément.

Renault n'est plus une entreprise qui fait envie et dans laquelle on veut travailler : cela est dû à la politique inhumaine du groupe qui consi-

dère les ressources comme des simples chiffres dans un fichier Excel. **Il est temps que Renault se réveille et donne un aspect humain à sa politique antisociale et purement économique.**

Des milliers d'intérimaires ont été licenciés et continuent d'être licenciés ! Des centaines de prestataires, ont eux aussi été « virés » et continuent d'être « virés » par Renault. De très nombreux salariés d'entreprises extérieures voient leurs postes supprimés car Renault veut, là aussi, faire des économies.

C'est également sur le dos des salariés des filiales que Renault accroît sa recherche d'économie. Renault condamne les salariés de la Fonderie de Bretagne, en se débarrassant de celle-ci.

Renault en tant que donneurs d'ordre est responsable des licenciements à venir. A Bosch Rodez, à la SAM de Decazeville, à la Fonderie du Poitou, etc... La liste est longue et touche des dizaines et des dizaines d'entreprises qui travaillent directement ou indirectement pour le groupe Renault.

Que dire sur la politique emploi de Renault ?

Renault n'embauche plus et devient aujourd'hui un acteur majeur dans la création du chômage dans une période de crise économique où il ne cesse d'augmenter.

■ Salaires

Le pouvoir d'achat est toujours en berne pour l'ensemble des catégories socioprofessionnelles. 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. 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 de tous. Un salarié doit pouvoir évoluer tout au long de sa carrière, avec la prise en compte de ses expériences.

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 13^{ème} mois pour toutes les catégories et un intéressement uniforme y compris pour les intérimaires.

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.

De plus, les salariés et la CGT exigent la transparence sur l'ensemble des salaires et rémunérations.

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.

Les salariés ont répondu présents en 2020 pour la réalisation de tous les projets et produits. Ils considèrent que les projets et la production auraient pu sortir dans de meilleures conditions si l'écoute, la confrontation d'idées avaient été 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.

■ Egalité 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 !

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, toute condition d'emploi identique, 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.

Dans le cadre de la politique de Responsabilité Sociale et En-

vironnementale 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 !

■ Formation

La plus grande partie des formations effectuées rentrent dans le cadre législatif et pas dans le domaine des formations qualifiantes métier.

Ce n'est pas la préoccupation de la direction. Dans cette période où de nombreuses journées de chômage sont imposées, il pourrait y avoir de nombreuses formations mises en place.

A Cléon, les vendredis chômés pourraient se transformer facilement en journées de formation... Mais dans un souci d'économies, les formateurs sont au chômage le vendredi.

Depuis de nombreuses an-

nées Renault accueille des alternants, quoi de plus logique pour un groupe de cette taille qui leur propose un panel important de différents métiers. Malheureusement, l'avenir de nos jeunes ne se fera pas chez Renault. Une fois leur formation terminée, ils n'ont même pas l'espoir d'être embauchés !

Quelle politique sociale d'avenir ou plutôt quelle non politique sociale d'avenir ! Pourquoi pratiquer ainsi ? Le cynisme de Renault va tellement loin que certains d'entre eux effectuent le travail de salariés en production, ce qui n'est absolument pas prévu dans leur formation. Renault les utilise et les jettent comme des Kleenex et leur font découvrir la précarité avant l'heure, tout ceci avec des aides publiques !

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

■ Conditions de travail

Nous regrettons l'absence d'indicateurs concernant les

intérimaires et prestataires dans le Bilan Social.

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 d'un sous-effectif permanent.

Alors que les dépenses en matière de sécurité et d'amélioration des conditions de travail sont en constante baisse, 80% des maladies professionnelles déclarées en 2020 sont dues à des affections articulaires et périarticulaires même en prenant en compte la période de confinement.

La question du reclassement des salariés en maladie professionnelle et RQTH se pose clairement. **Cela démontre qu'il est urgent d'aménager des postes souples, ce qui permettrait le maintien des salariés en situation de handicap, et d'éviter ainsi des sources de stress et de conflits.**

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, comme nous le démontrent le bilan de l'accord compétitivité, les pertes 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 stratégie !

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