



23 juin 2021

COMPTE RENDU DU GRP PROJET D'EXTERNALISATION DE LA MAINTENANCE

Délégation CGT : MM GOLINELLI Mathieu (TCR), GRIMALDI Florent (Lardy) et GIBLOT Laurent (DCS adjoint).

Autres organisations syndicales présentes CFE-CGC et CFDT.

Objet du Groupe de Réflexion Paritaire : Accompagnement des salariés concernés par le projet d'externalisation du pôle pilotage de la maintenance opérationnelle.

La délégation CGT réaffirme à la direction et aux autres organisations syndicales présentes son désaccord sur l'exclusion des discussions des organisations syndicales représentatives sur les sites concernés.

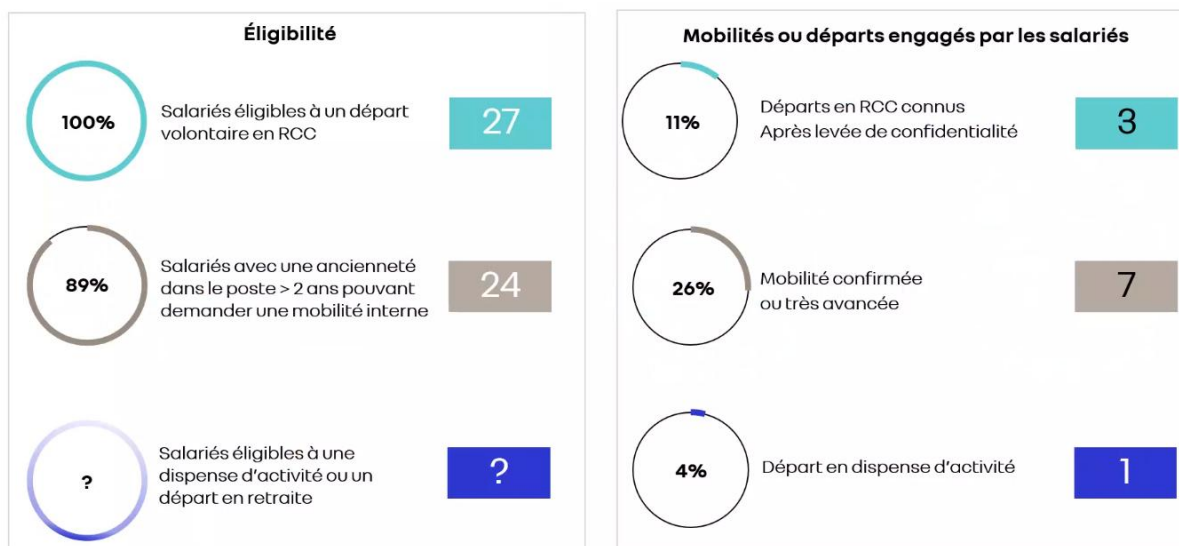
Pour rappel, cette externalisation forcée oblige les salariés à basculer chez la société P2M (25 salariés aujourd'hui) et ce transfert ne donne pas droit à la prime RCC. S'ils le refusent, ils seront licenciés sans indemnités ! Le plan de départs « volontaires » (« sans licenciement ni souffrance sociale » d'après le Président Senard) dévoile ici ses véritables contours...



Depuis la mi-mars, l'ensemble des salariés concernés s'oppose à ce transfert. Une forte mobilisation s'est construite pour les soutenir : plus de 800 salariés de l'ingénierie en grève malgré les mesures sanitaires et le télétravail massif, des actions sur les sites de Lardy, Aubevoye, devant le siège de Boulogne, devant le Technocentre, etc.

Mais l'objectif de la direction, et en particulier de M. Le Borgne, étant de faire régner un climat de peur bien au-delà des 27 salariés de la maintenance pour pousser vers la sortie 1900 salariés de l'ingénierie tertiaire, la direction a maintenu son projet « quoi qu'il en coûte » et au mépris de la santé des salariés de la maintenance (2 accidents du travail, 4 salariés en arrêt pendant plusieurs semaines, des nuits d'insomnies pour beaucoup).

Cartographie



27 personnes sont concernées par cette externalisation. Elles sont réparties sur 3 établissements et 4 sites : Lardy (17 personnes), Technocentre Aubevoye (9 personnes) et Le Mans (1 personne).

Comme on le voit sur le graphique ci-dessus, il y a déjà 11 personnes qui ont engagé des démarches autres. Mais seule 1 mobilité sur les 7 évoquées par la direction est effectivement actée. Nous nous assurerons qu'il n'y a pas de blocage pour tous ceux qui peuvent rester chez Renault.

La direction propose 3 grands axes de négociation

Selon la direction, trois types d'accords juridiques sont envisagés par le cabinet Sextant pour assurer le maintien de certains droits aux salariés après le transfert :

- Accord de transition
- Accord d'adaptation et d'anticipation
- Accord de substitution

Ils ne sont pas réalisables pour des raisons de durée, d'égalité de traitement entre salariés d'une même entreprise, de taille de l'entreprise, de représentation syndicale chez P2M, etc... Ce qui pousse la direction à ouvrir une quatrième voie, celle d'un accord Renault dit *accord d'accompagnement social des salariés transférés*.

La direction entraîne les organisations syndicales vers une négociation qui s'apparente à de l'accompagnement au licenciement. Pour ce faire, elle identifie trois axes.

Le premier axe est le principe préalable au transfert. Pour la direction le transfert des salariés vers P2M reste une volonté du salarié. Il s'agirait de préparer le transfert chez P2M en facilitant l'intégration des salariés dans l'entreprise ! Inacceptable pour la CGT, cela n'a rien à voir avec ce que demandent les salariés.

Dans le deuxième axe la direction souhaite un engagement de P2M lors du transfert sur la continuité prise en matière d'intégration. Cela concerne les engagements pris par Renault au moment du transfert : si la direction envisage une « prime » pour compenser les pertes financières des salariés, il y a un abîme entre ce que demandent les salariés et l'ordre de grandeur des montants évoqués par les RH...

Le troisième axe porte sur le respect des garanties octroyées post transfert.

Ces engagements pourraient se faire au travers de l'accord commercial entre Renault et P2M qui est en cours de négociation. A ce jour rien ne dit que P2M le signera. La solidité des garanties qui seraient obtenues par ce biais (durée et localisation du poste) est à vérifier d'un point de vue juridique.

Dans ce groupe de réflexion le maintien dans le giron Renault des 16 salariés de la maintenance restant n'est pas évoqué. Pour la direction leur sort est déjà scellé. Ils partiront chez P2M ou à Pôle Emploi.

La délégation CGT regrette une nouvelle fois que la direction cantonne les débats à un concours Lépine de la meilleure façon de se séparer des salariés.

Il est à craindre que cet accord serve de base à la vente d'autres secteurs d'activités, ce qui aurait pour effet la dégradation des conditions de travail, la précarité professionnelle et un impact négatif sur les bassins d'emplois



Les 27 collègues de la maintenance ne doivent pas être les otages du plan de départ. Ils doivent au contraire contribuer aux projets d'avenir tel que l'optimisation des motorisations thermiques, les nouvelles motorisation hybride et électrique, au recyclage des batteries ou encore à la technologie hydrogène.

Ce GRP nous rappelle que du jour au lendemain, la direction peut transformer chaque salarié Renault en sous-traitant au statut précaire et détruire le collectif de travail.

La CGT se bat depuis toujours contre l'externalisation, la délocalisation des activités et les suppressions de postes, et elle continuera à le faire ! La CGT Renault ne laissera pas les salariés de la maintenance seuls devant les difficultés. Elle mettra tout en œuvre pour défendre leurs intérêts.

Et même s'ils basculent chez P2M, la CGT continuera de les défendre car la meilleure façon de lutter contre la politique de division de la direction (entre Renault et prestataires par exemple) est de lutter tous ensemble côte à côte, quel que soit notre statut !

Agenda



Les trois réunions de négociation auront lieu les 29 juin, 06 juillet et 08 juillet 2021