



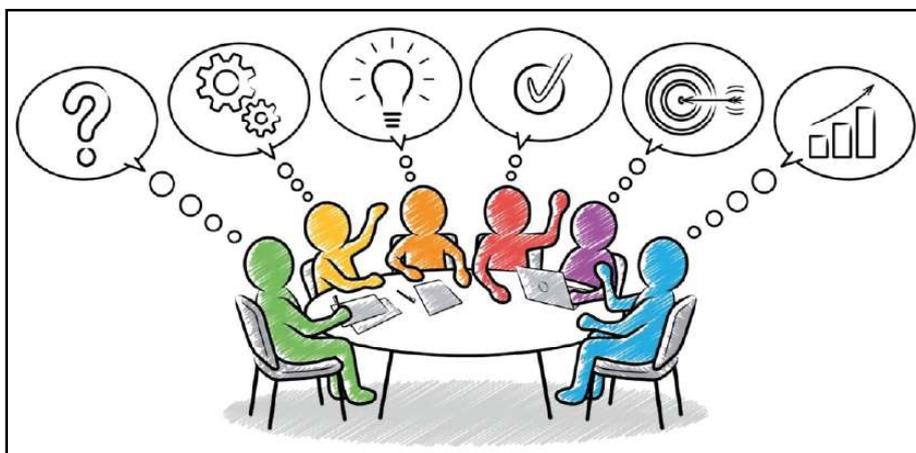
16 septembre 2021

1 NEGOCIATION D'UN ACCORD PURIANNUEL SUR L'AVENIR DE RENAULT EN FRANCE

LA DIRECTION GENERALE DE RENAULT NE CHANGE PAS SON FUSIL D'ÉPAULE

La direction générale confirme sa stratégie uniquement financière au détriment de nos emplois et de nos conditions de travail.

Le 16 septembre 2021, la direction de Renault a convoqué les Organisations Syndicales Représentatives pour négocier un nouvel accord sur l'activité et l'emploi en France pour les 3 prochaines années (2022-2024).



En ouverture de la séance de négociation, M. FLEURY, DRH France, a pris le temps de cadrer le périmètre de cette négociation : « **Nous ne sommes pas là pour débattre ou commenter la stratégie du groupe mais pour accompagner socialement la stratégie "Renaulution"** ».

Ce futur accord confirme et accentue le plan d'économie que l'ensemble des directions, usines

et fonctions globales subissent depuis plusieurs années avec ses contingents de pertes d'activités et de métiers dont une entreprise industrielle a besoin.

En 2020, Renault a annoncé un plan d'économie de 2 milliards d'euros et 15 000 suppressions d'emplois dans le monde dont 4 600 en France.

Aux dires de la direction, il faut

poursuivre les efforts malgré leurs effets délétères sur l'entreprise et ses salariés.

Dès 2022, la direction veut mettre en place un nouveau plan pour atteindre au total 3 milliards d'euros d'économie à échéance 2024. La Direction Générale continue son leitmotiv de réduction des frais fixes sur le territoire.

La destruction de l'emploi est une

fois de plus au cœur de son dispositif, **bien que la CGT ait dénoncé les impacts d'une telle stratégie sur l'organisation du travail !**

La CGT l'affirme : l'écoute des salariés est indispensable pour l'amélioration de notre travail !



Ce sont les fonctions tertiaires et d'ingénierie qui paieront la facture ! Pour l'essentiel, c'est l'encadrement intermédiaire qui en fera les frais :

✓ **Ingénierie produit** : -1300 emplois, qui s'ajoutent au -1200 emplois de la Rupture Conventionnelle Collective (RCC).

✓ **Ingénierie process** : -300 emplois, qui s'ajoutent au -300 emplois de la RCC.

✓ **Fonctions supports** : -400 emplois, qui s'ajoutent au -870 emplois de la RCC et du plan d'économie 2020.

En échange de la signature d'un accord, la direction envisagerait l'affectation en France de 9 véhicules

dont les 5 véhicules électriques, déjà formalisée dans l'accord Renault ElectriCity (pôle Nord) :

- 5 véhicules électriques,
- 1 véhicule électrique pour Alpine,
- A la SOVAB, le remplacement du Master et la fabrication d'un véhicule pour un partenaire,
- 1 véhicule dont le site n'a pas été communiqué.

Concernant les usines de mécanique :

- A Cléon, l'ensemble des moteurs électriques et les e-moteurs,
- Le Mans se verrait confier les châssis des futurs véhicules.

L'ingénierie s'occuperait du pilotage de futur développement véhicule, ainsi que du développement des organes, pièces à haute valeur ajoutée. L'ensemble de ces affectations demandera des efforts importants dans la fabrication, à savoir une amélioration de la performance et de la productivité avec un passage de 70 véhicules / an / personne à 95 véhicules / an / personne (100 pour le véhicule particulier ; 90 pour le véhicule utilitaire).

Une promesse d'embauche de 2500 personnes, sans réel engagement de la direction générale et en échange de l'amélioration de notre productivité, soit :

✓ **En production** : 2000 salariés, dont les 700 promis dans l'accord du pôle ElectriCity,

✓ **En ingénierie produit** : 400 salariés pour les nouvelles technologies,

✓ **Dans les fonctions support**: 100 salariés.

Pour la CGT, ce qui est certain, ce sont des suppressions d'emplois à venir, et des embauches et affectations (véhicules, pièces, projets) conditionnées par la signature de l'accord.

La prochaine séance de négociation aura lieu le 28 septembre 2021. Elle concernera les modalités organisationnelles de la transformation :

- ✓ **Ajustements de l'organisation du temps de travail**
 - Principes généraux (durée annuelle du temps de travail, etc.)
 - Compteurs temps
 - Adaptation aux variations de l'activité
- ✓ **Transformation immobilière**
 - Intentions du Groupe en terme d'immobilier en Ile-de-France
 - Dispositif paritaire Ile-de-France d'accompagnement des évolutions
 - Dialogue social local et projets immobiliers (schéma directeur des établissements)
- ✓ **Accompagnement des transformations structurelles ou juridiques du Groupe**
 - Méthode d'accompagnement des évolutions juridiques du Groupe
 - Réflexion sur la structuration du dialogue social