

Quand Renault peint l'avenir en gris

CAR21 n'est pas terminé que la direction prépare un nouveau dégraissage. Car il y aurait toujours trop de « gris » dans l'Ingénierie/Tertiaire, chez qui la Rupture Conventionnelle Collective n'a pas fait recette.

Elle veut donc relancer une nouvelle RCC avec un objectif de 1200 départs sur les 9 premiers mois de 2022 parmi les 46 % d'effectif en gris, tout en poursuivant les externalisations et les délocalisations.

Il y aura aussi de nouvelles Dispenses d'Activité pour les plus anciens, payées 72 % du salaire brut (contre 75% lors de sa création). Par contre, les collègues de Fabrication en usine en sont exclus (sauf ceux reconnus comme Travailleurs Handicapés), alors qu'il occupent les postes les plus pénibles.

Pour SUD, il faut mettre fin à cette hémorragie d'emplois et de compétences, et à cette casse sociale. Les enjeux des nouvelles technologies, du véhicule électrique ou hydrogène, et des nouvelles mobilités demandent au contraire de renforcer la Recherche et le Développement (R&D).

Une vague bleue de démissions

La direction visait 1900 départs « volontaires » de salariés éligibles à la Rupture Conventionnelle collective (cases grises du tableau des compétences). Elle n'en a eu « que » 1424, soit 75 %.

L'objectif global de 2500 départs de CAR21 n'a été atteint que grâce aux Dispenses d'Activité (943) et surtout à de nombreuses démissions de salariés non éligibles à la RCC situés dans les cases bleues (527 autres départs). Cela n'était pas prévu, d'où une grande désorganisation dans certains secteurs.

Cette « vague bleue » est le symptôme d'un grand malaise dans l'entreprise : désenchantement, manque de confiance dans l'avenir, démotivation... Non seulement Renault peine à attirer de « nouveaux talents », mais l'annonce de nouvelles coupes dans les effectifs en 2022 en a fait fuir un grand nombre parmi les plus jeunes et les plus diplômés.

		% dans les cases grises
Total Ingénierie et fonctions supports		46 %
Ingénierie Produit	DEA-L	12 %
	DEA-M	44 %
	DEA-P	45 %
	DEA-S	15 %
	DEA-T	62 %
	DEA-V	49 %
	Autres DEA-x	59 %

La « forteresse » de l'Ingénierie-Tertiaire, édifiée sur les cases bleues des tableaux des compétences, ressemble de plus en plus à la ligne bleue des Vosges, cette frontière défensive française censée être imprenable en 1914.

Malgré des discours rassurants du top management (« on tient le bon cap »...), l'impression est celle d'une navigation à vue : convergence-déconvergence Renault/Nissan, pilotage à court terme par la réduction des coûts... L'expérience de l'ère Ghosn nous a appris que pour défendre leurs intérêts, les salariés ne doivent pas avoir une confiance aveugle dans leur direction.

Syndiquez-vous ! Pourquoi ?

- Parce qu'un collectif de salariés est toujours plus fort qu'un salarié tout seul.
- Parce que si les syndicats ne peuvent pas tout, nous avons quelques succès à notre actif. Et que pour en avoir davantage, il faut davantage de syndiqués.
- Parce que la situation des salariés serait pire sans la présence et l'intervention des syndicats.

Discutons-en ! Nous sommes à votre écoute.

Le Centre Technique d'Aubevoye veut un avenir

Depuis le lancement de Renaultion, l'Ingénierie Renault subit de profondes restructurations, avec des dégâts conséquents sur le savoir-faire et les salariés (emploi, conditions de travail, salaire).

Ces bouleversements touchent tous les sites de l'ingénierie et en particulier l'établissement de Guyancourt. Or dans cet établissement, il y a Centre Technique d'Aubevoye (CTA), un site peu abordé lors des réunions du Comité Social et Economique (CSE).

Il y a pourtant beaucoup à dire. La situation du CTA s'assombrit depuis 2 décennies avec le transfert quasi-total de l'activité roulage/endurance chez TITU en Roumanie ou IDIADA en Espagne. Cette activité de roulage était la raison d'être des extensions CTA2 et CTA3. De plus depuis 2013, un fort transfert des activités essais vers des prestataires a diminué d'autant la charge de travail pour le personnel Renault.

Idem dans les négociations actuelles sur un futur accord de compétitivité 2022/2024. Le devenir du site de Lardy est à peine abordé malgré la baisse d'activité sur les GMP thermiques. Et pour le CTA, c'est pire, alors que Renault positionne le RTR (Roumanie) comme le « centre d'essai monde ».

Que vont devenir les infrastructures CTA 2 et CTA 3 ? L'ensemble des moyens lourds d'essais sont maintenant aux mains des prestataires : banc acoustique, souffleries thermiques, banc anti-pollution, banc d'essais liaison au sol... La liste est non exhaustive.

Que va devenir le personnel Renault ? Il serait question que 80 % du personnel Renault doive disparaître dans les 4 prochaines années. Mutation, départ volontaire, ou vente des activités essais avec le personnel comme pour la maintenance transférée chez P2M ?

Trop de questions sur l'avenir du personnel Renault au CTA sont en suspens. C'est pourquoi les élus SUD du CSE demandent que Mr Le Borgne et Mme Oubella viennent faire le point sur la situation du CTA pour les prochaines années : plan de charge, évolution des effectifs Renault et prestataires affectés à cette charge...

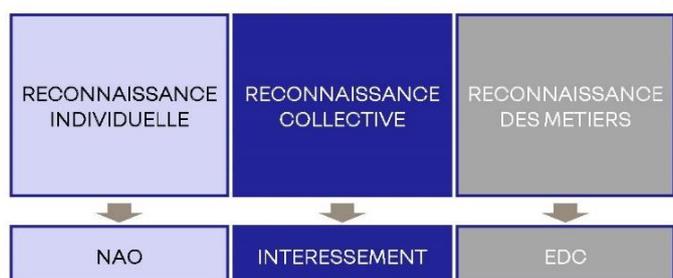
Suppression des AGS alors que l'inflation reprend et extension du Job grading aux ETAM et APR

Le 16 novembre, lors de la 6^{ème} réunion de négociation du nouvel accord de compétitivité 2022, la direction a présenté ses projets concernant les salaires (rebaptisés « reconnaissance ») :

→ Des Augmentations de Salaire uniquement Individuelles (AI).

Alors que l'inflation repart à la hausse, la suppression des Augmentations Générales de Salaire (AGS) va entraîner une baisse du pouvoir d'achat pour les salariés exclus des Augmentations Individuelles. C'est injuste et inacceptable

La reconnaissance en synthèse



→ **Une seule mesure collective : l'intéressement.** C'est-à-dire une prime ponctuelle, non pérenne, qui dépend en grande partie de facteurs externes au travail fourni par les salariés, et qui échappe aux cotisations sociales. Ces exonérations de cotisations aggravent le déficit des caisses de la Sécurité Sociale, ce qui sert ensuite à justifier la baisse des droits à la retraite (recul de l'âge de départ, allongement de la durée de cotisation, décrochage des pensions retraite...), des remboursements maladie ou des allocations chômage.

→ **Extension du job Grading aux non-cadres (EDC : Evolution du Dispositif Conventionnel).** Le salaire sera déterminé par le grade du poste occupé. En cas d'atteinte du haut de la fourchette de salaire du poste occupé, le seul moyen d'être augmenté est de changer pour un poste plus gradé. On se souvient que lors de l'affectation de leur job grading, des cadres avaient vu leur salaire bloqué, étant placés dès le départ au maxi du salaire de leur grade. Ça promet pour les ETAM et les APR...

L'accord de compétitivité 2022 sera soumis à la signature des syndicats centraux en décembre 2021.