

Plan Triennal 2025-27 : RCC et DA « mobilisables » à tout instant, entreprise par entreprise

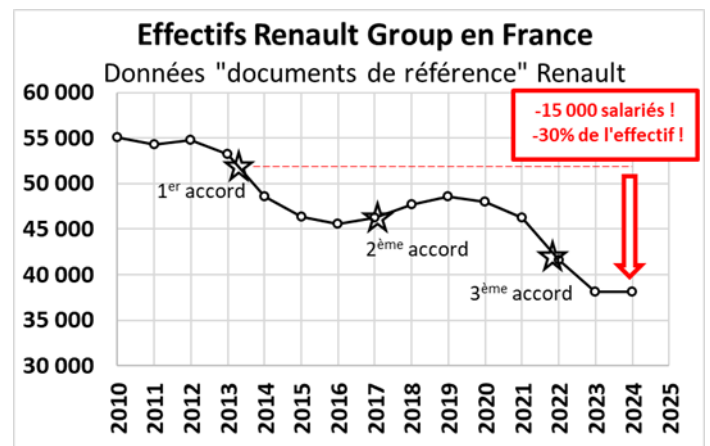
La direction veut que les syndicats lui signent un « chèque en blanc » pour supprimer des emplois où elle veut et quand elle veut !

Il aura fallu attendre la 4^{ème} réunion de « négociation » du plan triennal 2025-27 pour que la direction arrête de « noyer le poisson » et sorte enfin du bois. Malgré ses dénégations initiales (« nous n'avons pas la volonté de réduire les effectifs »), elle veut se donner toute latitude pour supprimer des emplois dans les années (ou même mois) à venir.

Elle veut le faire au travers de dispositifs de Rupture Conventionnelle Collective (RCC) ou de Dispense d'Activité (DA) qui seraient négociés au préalable, sans aucune connaissance du nombre d'emplois qui seront supprimés par la suite. Elle pourrait en effet les utiliser, quand bon lui semble, « entité » par « entité » ou même entreprise par entreprise (il y a 4 entreprises différentes dans l'« entité » Ampere par exemple), c'est-à-dire dans l'une ou l'autre des nombreuses filiales ou sous-filiales qu'elle a créées (et qu'elle continue de créer).

« Attention, danger ! », c'est ce que nous disons le plus clairement possible aux salariés : la direction veut obtenir un « chèque en blanc » de la part des syndicats avec un accord qui lui permettrait de nous diviser et de poursuivre une casse sociale qui a déjà détruit 15 000 emplois dans le groupe Renault en France depuis le 1^{er} accord de compétitivité de 2013 (soit -30% de l'effectif !).

Les choses sont clairement écrites : « Le plan RCC / la DA fait partie des outils possiblement mobilisables par une entité, devant gérer une réduction des effectifs ». Il ne s'agit pas de permettre à des salariés usés de partir plus tôt ou de renouveler les compétences en embauchant des jeunes salariés : l'objectif pour la direction est de supprimer des emplois où elle veut et quand elle veut, en faisant en plus croire que c'est une fatalité indépendante de sa volonté ! Dans quelles conditions les salariés qui restent vont devoir travailler, en sous-effectif et avec les pertes de compétences, cela ne l'intéresse pas !



Les choses sont clairement écrites : « Le plan RCC / la DA fait partie des outils possiblement mobilisables par une entité, devant gérer une réduction des effectifs ». Il ne s'agit pas de permettre à des salariés usés de partir plus tôt ou de renouveler les compétences en embauchant des jeunes salariés : l'objectif pour la direction est de supprimer des emplois où elle veut et quand elle veut, en faisant en plus croire que c'est une fatalité indépendante de sa volonté ! Dans quelles conditions les salariés qui restent vont devoir travailler, en sous-effectif et avec les pertes de compétences, cela ne l'intéresse pas !

Un jeu de poker menteur insupportable

Les représentants de la direction jouent à un jeu de poker menteur insupportable depuis plusieurs mois. En juillet, quand ils avaient annoncé que des négociations d'un nouveau plan auraient lieu à la rentrée, ils s'étaient faits menaçants en parlant de « survie de l'entreprise ». Ils avaient ensuite martelé lors de la première réunion du 26 septembre que la direction « n'avait pas la volonté de réduire les effectifs ». En effet, leurs menaces ne cadraient pas avec le discours optimiste que L. de Meo avait décidé d'adopter au moment du Mondial de l'Auto et en confirmant les objectifs financiers 2024. Maintenant que les feux des projecteurs se sont un peu éloignés du secteur automobile, ils reviennent à la charge avec le dévoilement de leur véritable objectif pour le plan 2025-27 : disposer de moyens de réduire les effectifs « de manière agile et rapide » d'après leur propre vocabulaire, voir extrait de leur présentation du 30 octobre ci-contre.

Une stratégie de dissimulation et de division

Les RH l'écrivent eux-mêmes, ils cherchent à mener une « négociation à froid », c'est-à-dire sans aucune réaction des salariés puisque personne ne saura qui sera concerné dans les mois à venir. On ne saurait rien du nombre de suppressions d'emplois qu'elle envisage dans les 3 années à venir !

Les outils d'ajustement des effectifs – Introduction RG

Les Observatoires peuvent conclure à la nécessité de mesures d'ajustement des effectifs

- Principe: face aux incertitudes, négocier « à froid », de manière anticipée
- Sur base du volontariat
- Négocier une seule fois des mesures homogènes pour toutes les entités du SSC
- Mesures mobilisables de manière agile et rapide

⇒ Outils calibrés et standardisés mis en place en cas de besoin, quand la situation d'une entité le nécessite

Dans ce cadre, nous proposons d'intégrer dans l'accord GEPP, 2 mesures :

- la Dispense d'Activité (DA)
- la Rupture Conventionnelle Collective (RCC)

Ce que l'on sait en revanche, c'est que des annonces ont déjà été faites dans au moins une direction de l'ingénierie (la direction REV – ex-DEV - où le directeur a déclaré qu'il y avait 100 salariés en trop sur les 780 actuels !).

Plus grave encore, ils déroulent la logique à l'œuvre avec le découpage du Groupe Renault en prévoyant de mener ces plans de suppressions d'emplois filiale par filiale. Le « *diviser pour mieux régner* » des dirigeants de toute sorte n'a jamais été aussi clair chez Renault qu'aujourd'hui.

Et maintenant, que faire ?

Certains syndicats vous diront sûrement de ne pas vous inquiéter. Pourtant, tous les éléments sont maintenant « sur la table ». Le découpage du groupe en différentes entreprises permet de créer des branches qui pourront être « élaguées » en fonction de la réalité du marché. Si l'électrique perce, la direction enclenchera des suppressions d'emplois chez Renault SAS (d'ailleurs, les RH ressortent du placard « l'entité Power » censée être chargée du thermique et hybride côté « véhicule »). Si l'électrique patine, elle enclenchera des suppressions d'emplois chez Ampere. Et ce sera la même chose pour les salariés liés aux activités d'économie « circulaire » dans la filiale « The future is Neutral », pour les salariés d'Alpine ou ceux de Mobilize.

Le marché automobile a toujours connu des fluctuations entre technologies Diesel et essence et depuis peu entre thermique, hybride et électrique. Jusqu'alors, quand le marché basculait d'une technologie à une autre, les salariés restaient en place et changeaient d'activité. Maintenant, avec la séparation des activités et les plans de suppressions d'emplois par entreprise, la direction veut lier notre destin à un marché qui n'a jamais connu autant d'indécision.

Elle veut faire peser sur nos emplois toutes les incertitudes actuelles tout en assurant aux actionnaires des profits et des dividendes quoi qu'il arrive au niveau du mix énergétique ! C'est inacceptable.

Salariés, ce que la direction prépare est néfaste à l'avenir de nos emplois. Nous ne pouvons pas laisser faire sans réagir. Il faut le faire maintenant et tous ensemble, quelle que soit notre entreprise.

Conditions RCC et DA

La direction dit vouloir reprendre les mêmes conditions pour l'accord global de la RCC que celles de CAR22. Chaque entreprise déterminerait ensuite par accord « local » le nombre de départs, les postes éligibles et le calendrier.

Pour les Dispenses d'Activité, la direction affiche une indemnité annuelle équivalente à 70% de la rémunération moyenne au lieu de 72% pour la dernière DA. Nous verrons lors de la prochaine séance si elle revient à 72% pour faire croire qu'elle a cédé quelque chose aux syndicats...

L'ambiance est tellement mauvaise dans certains secteurs que des salariés disent en avoir ras-le-bol et envisager le départ. Nous sommes conscients de cette situation qui est dû à la dégradation accélérée des conditions et modes de travail. Cependant, avec son projet de suppression d'emplois où bon lui semble et quand bon lui semble, la direction démontre qu'elle ne cherche que son intérêt propre et pas celui des salariés usés ou dégoûtés par leur travail.

Suppression des jours de préparation à la retraite : la direction ne bouge pas

La direction confirme sa volonté de supprimer les jours de préparation à la retraite dès la mise en place de cet accord s'il est signé, y compris pour les salariés qui y ont déjà droit.

Les RH veulent élargir l'individualisation des salaires aux usines

Dans la série « *diviser pour mieux régner* », les RH continuent l'offensive avec la volonté de passer à des augmentations en % dans les usines et à des primes de performance individuelle pour les salariés des usines. De même, elle veut mener une « expérimentation » d'entretiens individuels sur le mode de ceux de l'ingénierie dans deux usines en 2025 avant de l'élargir à toutes.

Le miroir aux alouettes de la « récompense » de la performance individuelle, ce n'est qu'un moyen d'essayer de casser la solidarité entre travailleurs. Car il n'y a que celle-ci qui a permis d'obtenir des avancées sociales : pour les salaires, comme pour les congés payés, le temps ou les conditions de travail.

Prochaine réunion ce jeudi 7 novembre : synthèse « Gestion des effectifs » et télétravail. Thèmes suivants : « maîtrise des compteurs », « temps de travail des cadres », « rétribution de la performance » et PERECO dans 2 réunions les 15 et 28 novembre avant une synthèse en décembre. C'est seulement en décembre que la direction présentera un texte après une série de réunions où elle s'est contentée de présentations Powerpoint particulièrement imprécises. Cela en dit long sur le niveau de « loyauté » d'une telle « négociation » alors que les projets de texte sont bien sûr déjà prêts.

Contact : cgt.lardy@renault.com / Facebook : [CGT.RENAULT.LARDY91](https://www.facebook.com/CGT.RENAULT.LARDY91)

La CGT Lardy : syndicat de site pour tous les salariés du CTL
RENAULT - AMPERE – PRESTATAIRES – INTERIMAIRES – APR – ETAM - CADRES.

