



5 NEGOCIATION D'UN ACCORD PLURIANNUEL SUR L'AVENIR DE RENAULT EN FRANCE

**LA DIRECTION CONTINUE SON CHANTAGE ET LES
SYNDICATS SONT INVITÉS À L'ACCOMPAGNER EN
SIGNANT CET ACCORD REGRESSIF**

La formation, initiale et continue, est un point essentiel pour l'avenir de l'emploi et de la filière automobile sur le territoire.

La CGT est fortement attachée aux différentes formes de formation. Les entreprises ont :

- Une obligation de formation pour leurs salariés et le maintien dans l'emploi dans l'entreprise.
- Un devoir d'accompagnement de la formation initiale, l'éducation nationale sur de la formation pratique.

Pour développer ses besoins, Renault développe des parcours de formation en créant RE-KNOW UNIVERSITY (Renault université). La RE-KNOW UNIVERSITY sera ouverte prioritairement aux salariés Renault mais également aux partenaires dont ceux de la filière automobile et aux jeunes en formation initiale.

La formation se fera en coopération avec le système universitaire et scolaire qui apporte son savoir-faire en ingénierie formation, pédagogie, et avec des partenaires industriels.

L'objectif de ces partenariats est le partage des investissements financiers et des savoir-faire.

Quatre projets sont d'ores et déjà avancés :

- **E-Mobilités** travaille sur le territoire Normandie et l'usine de Cléon. Prévision de former 500 salariés sur le GMP électrique.
- **Pôle Nord** : Dans un premier temps autour de la batterie moteur électrique et son recyclage.
- **Economie circulaire et solidaire** : Prévu sur le site de Flins.

- **Software républicain** travaille sur le digital, les data, la cybersécurité et sera basé sur les sites de la région parisienne.

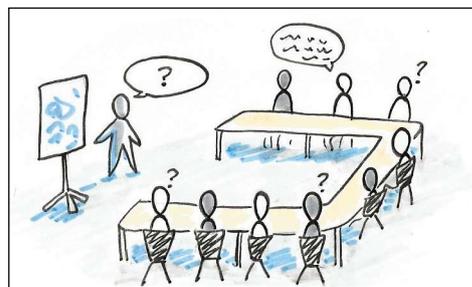
La direction envisage d'engager 10 000 parcours de formation de 2022 à 2024, mais aucune précision sur le nombre de personnes à former au sein de l'économie circulaire et solidaire alors qu'il y a urgence pour les salariés de FLINS.

Pas plus d'information sur la software républicain qui pourrait impacter les 6 900 salariés des fonctions globales concernées par la Rupture Conventionnelle Collective (RCC) et la Dispense d'Activité (DA).

La qualité et le sérieux du travail des équipes de formation pour organiser la transformation des métiers vont dans le sens de la reconversion d'une partie des salariés. Cependant, nous n'avons pas obtenu de réponse sur les budgets qui seront mis en place.

Ces parcours répondent aux revendications que la CGT porte depuis de nombreuses années, à savoir une vraie formation qualifiante tout au long de sa vie.

Retrouvez en vidéo le point sur la 5ème réunion de négociation en flashant le QR code ci-contre :



Mais la direction ne cache pas la finalité de RE-KNOW UNIVERSITY. Elle envisage la création d'une entité juridique qui s'occupera de la recherche des partenaires et des subventions pour financer sa propre formation. RE-KNOW UNIVERSITY deviendra également une source de profit pour le groupe.

La formation professionnelle accompagne l'emploi mais ne le crée pas !

C'est là que le bât blesse, notre direction générale n'a pas l'ambition de développer l'emploi, son objectif est de réduire l'empreinte industrielle de Renault au mépris de ses salariés et de l'ensemble de la filière automobile.

FORMATION :

Hormis l'apparition de la Re-Know University, les grandes lignes de la formation dans l'entreprise restent inchangées. Renault se veut être une entreprise apprenante au travers de parcours professionnels et de formations qualifiantes. Comme cette discussion n'est pas une commission formation, nous n'aurons pas de présentation des indicateurs liés à la formation.

Le salarié est encouragé à être acteur de sa formation. Il peut ainsi mobiliser son compte personnel de formation ou adhérer à la pro A avec l'accord de l'entreprise pour suivre, dès lors que cela aboutisse à une certification, un parcours professionnel ou de reconversion en lien avec la stratégie de l'entreprise. **Pour la CGT, la formation reste de la responsabilité de l'employeur et le CPF utilisé au bon vouloir du salarié.** L'entreprise incite ces initiatives en prenant à sa charge une partie des heures de formation sur le temps de travail. La direction regarde l'éventualité d'un abondement en euros.

ENGAGEMENTS DE RECRUTEMENT :

Renault entend procéder aux recrutements nécessaires aux besoins en compétences du groupe en se fixant les objectifs suivants :

- Un engagement de 2500 recrutements

sur 3 ans

- 2000 recrutements pour le manufacturing
- 500 recrutements pour les fonctions techniques et tertiaires
- Une augmentation du recrutement des femmes pour les fonctions techniques & tertiaires pour atteindre un objectif de 50%
- Le maintien de l'équilibre de la pyramide des âges
- 20% d'Etam à l'ingénierie. La CGT a proposé qu'un Etam soit remplacé par un Etam pour maintenir la sociologie de l'entreprise
- La mise en œuvre de l'accord handicap

RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE :

Ce dispositif concerne uniquement Renault SAS. La direction ne remet pas en cause son chiffre de 1700 départs.

En revanche, à l'ingénierie elle prévoit un départ de 1030 personnes d'ici septembre 2022, ce qui est irréaliste.

La direction de l'ingénierie produit considère que 1030 départs risqueraient de mettre en danger l'avenir pour les raisons suivantes :

- Activité produit importante en 2022
- La maturité de RTX n'est pas au rendez-vous.

Mais il y aura tout de même 1153 départs en RCC avant le 30 septembre 2022 dont 500 à l'ingénierie produit.

Les sites industriels seront concernés dans les directions hébergées de

- l'ingénierie produit,
- l'ingénierie production,
- l'informatique et digitalisation ,
- la qualité.

Comme la direction est prête à tout pour obtenir les départs au plus tôt, elle ajoute des indemnités supra légales :

- **RCC départ direct** : indemnités de licenciement + 3 à 16 mois de salaire selon l'ancienneté

- **RCC avec congés mobilité** : indemnités de licenciement : + 1 à 8 mois de salaire selon l'ancienneté :

- Si départ avant le 31 mars : + 3 mois de salaire
- Si départ avant le 31 mai : + 2 mois de salaire

DISPENSES D'ACTIVITE :

L'indemnité est revue de 70 % à 72 %.

Les salariés des sites industriels en sont exclus.

De plus, la direction propose des aides pour l'achat de trimestres :

- 100 % du coût pour 2 trimestres achetés
- 50 % du coût pour 2 trimestres achetés

EN CONCLUSION

La direction ne change pas son fusil d'épaule ! Même si des parcours professionnels vont dans le sens d'un vrai déroulement de carrière dans l'entreprise, la direction ne s'engage pas sur de véritables promotions, ni sur une politique salariale.

Les 1700 suppressions d'emplois sont toujours à l'ordre du jour même si elles s'étaleront pour l'ingénierie de production.

Les créations d'emploi à hauteur de 2500, dont 700 sont déjà entérinées avec le pôle nord, ne combleront pas les -10000 emplois depuis le 1er accord de compétitivité en 2013.

On constate au quotidien que la gabegie des dépenses n'est pas un problème dans le top management. Mais la direction ne se soucie guère des salariés de production, des fonctions tertiaires et des ingénieries.

Le comité exécutif du groupe s'octroie de sérieuses augmentations et embauche des personnes de leur caste au salaire inimaginable pour le reste des salariés de Renault.

La direction utilise toujours le même stratagème, on nous propose d'être le dos au mur puis la réunion suivante on fait de petites

concessions ! Mais pour nous, ce sont des reculs importants.

La direction France manipule les organisations syndicales qui accompagnent ces accords régressifs en utilisant la phrase magique : « vous n' imaginez pas la situation de l'entreprise et vous en demandez trop ».

La CGT propose une autre organisation du travail pour améliorer nos conditions de travail et l'efficacité dans notre travail.

Messieurs les dirigeants de Renault, écoutez les salariés qui veulent mieux travailler sans des volte-face de la direction générale.

Le 25 novembre, mobilisons nous pour une convention collective de la métallurgie nationale de haut niveau ! Prenons notre avenir en main ! Imposons un accord de progrès industriel, social et humain.