

Après CAR21, gare au CAR22



La direction de Renault a entamé une série de réunions avec les syndicats centraux afin de leur faire cautionner un nouvel accord de compétitivité pour les années 2022/2024. Deux premières réunions ont eu lieu les 16 et 28 septembre où la direction a annoncé la couleur (noire) sur l'emploi et le temps de travail.

2000 nouvelles suppressions d'emplois dans l'Ingénierie-Tertiaire Renault

Dans les 3 prochaines années, ce seraient **1 300** suppressions d'emplois en Ingénierie Produit, **300** en Ingénierie Process et **400** dans les fonctions supports. Contre 500 recrutements. On est loin du compte.

Le précédent plan CAR21 de « transformation des compétences » visait déjà à **supprimer 2500 emplois** dans l'Ingénierie/Tertiaire. La direction y a pris goût et en redemande. Le triumvirat Senard/De Meo/Le Borgne à la tête de Renault et de son Ingénierie s'inscrit dans les pas de leurs prédécesseurs Ghosn/Bolloré/Gascon.

Les nouvelles technologies et mobilités exigeraient au contraire de renforcer la R&D, pas de faire de l'« **Ingénierie-washing** » en parlant d'Ingénierie ou de Fabrication « made in France ». En fait, de plus en plus de développements sont « not made by Renault in France », mais plutôt « made in Romania », « made in India » ou « made by out-sourcing ».

Les départs du dernier plan n'ont de volontaires que le nom pour une partie des salariés qui voient leur activité supprimée et qui sont fortement incités à adhérer à un dispositif de « Rupture Conventionnelle Collective ». Quant aux Dispenses d'Activité, beaucoup de salariés les sollicitent tant la politique menée depuis des années par les directions successives de Renault ont des effets dévastateurs et démotivants.

Cette hémorragie d'emplois et de compétences doit s'arrêter, d'autant plus que Renault touche des aides publiques. Les syndicats qui ont déjà signé les précédents accords de compétitivité (parfois en se disant par la suite « trahis » par la direction) doivent cesser d'y apporter leur caution.

L'avenir est à la lutte. En se mobilisant massivement, les salariés ont la force de contraindre la direction à renoncer à ces nouvelles suppressions d'emplois et attaques (voir verso). Après un débrayage à Lardy mardi dernier (et un prochain jeudi 7 octobre), 500 salariés de Renault Cléon ont débrayé lundi 4 octobre.

Le 5 octobre : mettre un coup d'arrêt aux régressions sociales

Les Unions Régionales CGT, FO, FSU, SUD/Solidaires, UNEF, UNL d'IDF appellent à faire grève pour :

- L'augmentation des salaires et du SMIC
- Des embauches dans les services publics (hôpitaux...) et le privé (arrêt des suppressions d'emplois)
- L'abandon des (contre-)réformes de l'assurance chômage et des retraites.

Rendez-vous mardi 5 octobre à 14h place de la République à Paris (jusqu'à bd Haussmann)

Flexibilité et blocage de salaire

Baisse de majoration des heures supplémentaires, suppression du paiement des 20 mn de pause par jour, samedis obligatoires, transfert du CTI vers le CTC... La direction de Renault a fait feu de tout bois lors de la seconde réunion de négociation de son nouvel accord de compétitivité 2022/2024 :

	Situation actuelle	A partir de 2022 (projet direction)
Franchise	4h (été) + 2h (fin d'année)	Suppression des franchises APR, ETAM : 4h transférés dans le Capital Temps Collectif (à disposition de l'employeur) et 2h dans le CTI (Capital Temps Individuel à l'initiative du salarié). Forfait-jours : +4h de CTC
Pause	20mn/jour rémunérées	20mn/jour non rémunérées (équivalent à 4,5% du salaire) Compensation par une prime « Garantie Accessoires » : salaire bloqué en cas d'AGS ou AI inférieure à la Garantie Accessoires Baisse de rémunération pour les nouveaux embauchés (-4,5%)
Ecrêtage	CTI >= 15 jours CTC remis à 0 si négatif Si CTC > 10j, bascule au CTI	A compter de 2022 : CTI plafonné à 15 jours tout au long de l'année, les jours au-delà basculent automatiquement dans le CTC Transition 2021-2022 : au-delà de 15 jours de CTI, bascule de 5 jours maxi dans le Compte Transitoire. Le reste serait écrêté ou monétisé sous condition
Capital Temps Collectif	Journée ou demi-journée Délai de prévenance 2j si circonstances exceptionnelles	La direction pourrait imposer du CTC en heures (sauf salarié en forfait jour). Délai de prévenance durant la séance de travail
Heures Supplémentaires (HS)	Décompte par semaine Majoration = 25% les 8 premières heures, et 50% les heures suivantes	Décompte des HS au mois (plus de flexibilité, moins d'HS déclarées) Majoration à 20% pour toutes les HS HS payées ou capitalisées au choix du salarié
Hausse d'activité	Séances supplémentaires seulement au volontariat	8 samedis matin obligatoires/an Prime de 10€ et heures payées à 120%

Une Ingénierie/Tertiaire réduite de moitié d'ici 2025

Dans ses cartons, la direction a aussi des fermetures de sites. D'ici quelques années, que va-t-il rester ?

- ⇒ **Division par 2 du nombre de sites** en Ile de France (fermetures Plessis et Quai Le Gallo à Boulogne)
- ⇒ **Réduction** de la surface globale de **450 000 m² à 250 000 m²** (dont projet Campus au TCR)
- ⇒ **Baisse** du nombre de postes de travail de **22 000 à 11 500 postes**

Un salarié du TCR gravement malade menacé d'externalisation

La direction des établissements Renault d'Ile-de-France vient de rejeter la requête du syndicat SUD qui demandait l'annulation du transfert chez P2M d'un salarié du Technocentre hospitalisé pour une maladie grave. Il lui reste moins d'un mois pour changer d'avis et faire preuve d'humanité.

Bruno est Assistant Technique Maintenance au Technocentre, et fait partie des salariés de la maintenance des moyens d'essai de l'Ingénierie qui doivent être externalisés au 1^{er} novembre 2021.

Il a été hospitalisé dans un état grave début septembre à l'hôpital Mignot à Versailles.

En refusant d'annuler son transfert chez P2M et de le maintenir dans les effectifs Renault, la direction de l'établissement montre le peu de cas qu'elle fait des êtres humains.

Il est évident que le transfert de notre collègue chez P2M ne peut avoir que des conséquences négatives sur son état de santé, sur sa situation psychologique et matérielle. Des questions se posent notamment pour la poursuite de sa prise en charge par la mutuelle et par le régime de prévoyance Renault.

Ce refus de garder Bruno comme salarié Renault est d'autant plus incompréhensible que sa hiérarchie a d'abord annoncé à son équipe, suite à son hospitalisation, qu'il n'était pas transféré chez P2M, ce qui lui a été transmis par ses collègues.

Lors du CSE du jeudi 30 septembre, les élus SUD ont redemandé solennellement à la direction de revenir sur sa décision. La direction a réitéré son refus d'annuler le transfert de Bruno chez P2M, en ajoutant que rien ne prouvait l'authenticité de sa situation médicale, et qu'un état de santé et une externalisation sont deux choses distinctes !

De nombreux élus des autres syndicats présents à ce CSE se sont solidarisés avec notre demande.

Nous n'en resterons pas là. La direction doit annuler le transfert de Bruno chez P2M.