

Compte rendu de la réunion du 7 novembre 2024

14/11/24

Plan Triennal 2025-27 :

- **Un plan de suppressions d'emplois déguisé avec des RCC possibles entreprise par entreprise**
- **Un tour de vis sur le télétravail**

Les réunions du plan triennal 2025-27 sont entrées « dans le dur » depuis la fin octobre. La réunion de jeudi dernier 7 novembre a confirmé que la direction, tout en affichant qu'« elle n'a pas la volonté de réduire les effectifs », se prépare à le faire secteur par secteur dans les 3 années qui viennent.

Les RH veulent en effet inclure dans l'accord global Renault Group des dispositifs de RCC (Rupture Conventionnelle Collective) et de DA (Dispense d'Activité) qu'ils pourront activer quand bon leur semble et où bon leur semble par des accords locaux dans l'une ou l'autre des nombreuses entreprises ou filiales créées par le démantèlement du groupe. Pour rappel, le groupe est divisé entre Renault SAS, Ampere (lui-même divisé en Ampere SAS, Ampere ST, Ampere Cléon, Ampere Electricity), Mobilize, The Future is Neutral, Flexis, etc. L'accord global que la direction veut faire signer en décembre comporterait les conditions de départ (identiques à celles de CAR22 pour la RCC et à 70% de la rémunération brute pour la DA). Les éventuels accords locaux décideraient eux du nombre de départs, des salariés qui seraient éligibles aux primes de départs (sur le mode « gris/bleus » de la classification 9-cases des emplois) et du calendrier de mise en place.

La CGT alerte très clairement les salariés : la direction veut faire signer un « chèque en blanc » aux syndicats afin de supprimer des emplois quand elle veut et où elle veut. De tels dispositifs feraient peser sur chaque secteur une terrible épée de Damoclès.

D'ici à la mise en signature de l'accord global (déc. 2024), nous ne saurons pas combien de plans de RCC et/ou DA les différentes filiales ont l'intention d'annoncer. Aucun chiffre global ne sera donné, ce qui permet aux représentants de la direction de ne pas donner de chiffres de plan d'embauches sur les 3 années à venir !

La stratégie de la direction générale, c'est donc :

- De nous diviser filiale par filiale, le groupe devient un « arbre » avec chacune des « branches » qui pourra être « élaguée » à tout moment en fonction d'objectifs de rentabilité de plus en plus fous. Mais c'est aussi de nous diviser au sein même d'une entreprise. Les RCC pourraient ne concerner qu'un seul service (voire même une seule UET !). Les RH ont eux-mêmes pris l'exemple du SMEC (Service Moteurs Essais Cléon) dont nous avons déjà parlé : sous prétexte du passage à l'électrique, la direction veut réduire depuis plusieurs mois les effectifs dans ce service de 30 postes sur les 70 salariés. Elle le fait pour l'instant par des mobilités (qui s'avèrent compliquées car peu de postes acceptables sont proposés). Mais, avec un tel accord, si la situation se reproduisait : elle utiliserait la RCC et/ou la DA pour réduire les effectifs. Imaginez quelle pression cela ferait peser sur les salariés d'un secteur de 70 personnes où il faudrait obtenir 30 départs. Le caractère « volontaire » de ces départs, que Renault veut mettre en avant pour faire passer la pilule, ne serait que de l'enfumage.
- De maquiller son plan de suppressions d'emplois en une simple « boîte à outils » que les filiales pourraient être amenées à utiliser. Elle le fait pour 2 raisons. 1/ Toute la communication à destination des marchés financiers est que Renault va atteindre ses objectifs financiers en 2024. Contrairement à d'autres entreprises qui profitent du contexte général pour engager des plans sociaux, elle n'a pas intérêt à afficher trop clairement qu'elle s'apprête à supprimer des emplois. 2/ Le gouvernement tente d'étaler les annonces de suppressions d'emplois dans le temps afin d'éviter la convergence des colères. Il n'a aucun intérêt à ce que Renault affiche dans la période actuelle un chiffre de suppressions d'emplois.

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.

Sur l'employabilité des Séniors

La Direction n'a rien bougé sur ses dispositifs (Retraite Progressive Abondée, Retraite Progressive Annualisée, retraite progressive transmission des savoirs)

Sur la formation et accompagnement des séniors elle a élargi les conditions d'accès à 60 ans ou à 4 ans du départ à la retraite taux plein.

Pour les formations certifiantes sans lien avec l'activité du Groupe : possibilité de cumuler les 8 jours de «congés formation» (2 j./an à partir de 60 ans)

Suppression des jours de préparation à la retraite : la direction réfléchit encore

La direction voulait supprimer les jours de préparation à la retraite dès la mise en place de cet accord, y compris pour les salariés qui y ont déjà droit. Cela représente 36 jours sur les 3 dernières années. Elle semble finalement faire marche arrière et indique qu'elle réfléchit encore à ce qu'elle pourrait mettre à la place pour ceux qui ne bénéficieraient d'aucune mesure sénior.

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 de 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.

Restrictions du télétravail

Comme dans beaucoup d'entreprises, les RH ont l'impression d'avoir perdu le contrôle sur le travail d'une partie des salariés avec le télétravail. Pourtant, ce sont eux qui l'avaient promu au moment du COVID. Et ils ont continué à le faire afin de réduire fortement les surfaces de travail, dans l'objectif de réduire les coûts (entretien des bâtiments, chauffage, climatisation, etc).

Dans le cadre du plan triennal 2025-27, la direction voudrait restreindre le télétravail à un maximum de 2.5 jours par semaine sur l'année (voir le tableau au verso pour le détail). **Ces mesures démontrent que le télétravail, pour la direction, ce n'est pas au moyen de faciliter la vie des salariés mais bien un moyen de réduire les coûts !**

Renault souhaite donc supprimer la formule 3 jours / semaine (qui est utilisée par 57% des salariés télétravaillant), réduire le nombre de jours « flexibles » et interdire les semaines entières de TTV. Les RH reconnaissent eux-mêmes que le Technocentre n'est pas prêt à accueillir plus de monde sur place : c'est pour cela qu'elle se laisse jusqu'à septembre 2025 avant de mettre en place ces dispositions.

Situation actuelle	Présentation direction du 7 novembre pour plan triennal 2025-27
<p>Cas 1 : la hiérarchie considère que le poste est « télétravaillable » 2 ou 3 jrs / semaine :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si le salarié accepte : 2 ou 3 jrs TTV /semaine + 35 jours TTV « pocket »/an • Si le salarié refuse parce qu'il ne veut pas faire autant de TTV, il est « puni » au niveau flexibilité : 15 jours de TTV « pocket » / an <p>Cas 2 : la hiérarchie considère que le poste n'est pas « télétravaillable » 2 ou 3 jours par semaine :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 35 jours de TTV « pocket » / an 	<p>Cas 1 : la hiérarchie considère que le poste est « télétravaillable » 2 jours par semaine :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si le salarié accepte : 2 jours de TTV / semaine + pocket de 20 jours par an (utilisable au maximum 1 fois par semaine) • Si le salarié refuse parce qu'il ne veut pas faire autant de TTV : pocket de 20 jours (50 jours pour les centres techniques d'Aubevoye et Lardy*) <p>Cas 2 : la hiérarchie considère que le poste n'est pas « télétravaillable » 2 jours/semaine :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 20 jours de TTV « pocket » / an (50 jours pour les centres techniques d'Aubevoye et Lardy*) <p><i>* La direction a refusé d'introduire une formule 1 jr TTV/sem parce que cela poserait un problème de places disponibles au TCR. Elle permettrait juste un accroissement de la « pocket » à 50 jrs/an aux salariés de Lardy et Aubevoye qui n'ont pas de jour de TTV fixe. Mais ils n'auront ni prime au début de la mise en place ni indemnité pour ces jours « variables ».</i></p>

Et c'est bien là le problème : la concentration des effectifs au « chausse-pied » sur les plateaux du TCR supprime toute flexibilité favorable au salarié et dégrade les conditions de travail. Pour que tout le monde ait sa place au Technocentre, il faut que les jours de présence de tous soient lissés sur la semaine. Cela conduit à imposer une organisation par service pour fixer les jours de TTV fixes de chacun. Et, en cas de mobilité ou de réorganisation, tout est à revoir ! Quant à la réalité du travail de bon nombre de salariés, elle ne changera pas : les réunions chacun à son bureau avec son casque sur les oreilles (par manque de disponibilité des salles ou parce que les interlocuteurs sont éparpillés dans le monde) se multiplient, occasionnant une cacophonie pénible sur de nombreux plateaux.

La direction devrait avant tout assurer des conditions de travail acceptables sur site mais cela contrevient aux objectifs de réduction des coûts qu'elle se fixe. Ce sont ces objectifs de réduction des coûts qui sont ressortis tout au long de la réunion de « négociation » : refus d'envisager une prime de renouvellement de matériel pour les télétravailleurs, refus d'augmenter l'indemnité de télétravail pour prendre en compte la hausse des coûts de l'énergie, refus d'octroyer des tickets restaurant les jours de télétravail, refus de laisser la possibilité d'un jour de TTV fixe / semaine (« parce qu'il n'y aurait pas assez de place pour tout le monde au Technocentre » si des salariés y souscrivent), etc.

Les réunions du plan triennal 2025-27 démontrent que les dispositifs mis en place par la direction le sont dans son propre intérêt et pas dans celui des salariés. Les éventuelles Dispenses d'Activité ne sont pas là pour permettre aux salariés usés de partir plus tôt mais seraient mises en place secteur par secteur pour réduire les effectifs. Le télétravail n'est pas une avancée pour mieux concilier vie professionnelle et vie privée ou réduire la fatigue des salariés liée aux transports mais pour réduire les coûts et augmenter la productivité.

La prochaine réunion qui aura lieu demain vendredi 15 novembre va concerner la maîtrise des compteurs et le temps de travail des cadres. Sur ce dernier point, la direction va être à l'offensive. Face à cela, il va falloir que les salariés expriment leur désaccord et se mobilisent pour refuser les reculs sociaux. La CGT-Lardy est prête à l'action !