



Halte au démantèlement de Renault

Vendredi 16 septembre, les salariés de l'UET RPE (Roues/Pneus/Enjoliveurs) de la Direction Projets-Plateformes Châssis (DEA-PC) apprenaient par Teams que leur activité partait en Roumanie d'ici la fin de l'année. L'argument invoqué : leur activité pouvait être faite par d'autres car elle était « **mature** ». A croire qu'il faut être immature pour garder son job !

D'autres UET de la DEA-PC sont dans le colimateur à plus ou moins long terme comme l'Échappement, sous prétexte cette fois-ci de la **délocalisation** des activités thermiques et hybrides dans Horse.

La direction promet des reclassements, par exemple au Freinage, sur le thème du « **ne vous inquiétez pas** ». Mais il n'y a aucune garantie sur la **pérennité** de ces emplois qui se réduisent comme peau de chagrin.

Alors que la direction promettait que Technocentre serait la « tour de contrôle monde », l'établissement n'est plus que le dernier avatar des « Renault Technologies ». Après le RTr (Roumanie) ou le RTk (Corée), voici le RTf avec « f » pour France. La « forteresse des compétences » se révèle être un château de carte.

Achats : la ruée vers l'offshore

C'est encore par Teams que des salariés des Achats ont appris un projet d'« offshoring » vers la Roumanie, le Maroc, la Turquie ou l'Espagne des fonctions Acheteurs sur plusieurs périmètres : cockpit planche de bord, Travaux bâtiments, Outillages, Chaines powertrain...

Un vrai jeu de massacre : **un taux de 39 % d'«offshorisation» est évoqué !** Cela n'empêche pas Luca De Meo de se réjouir du « *recentrage de nos activités en France* » dans une vidéo mise sur l'Intranet le 6 octobre...

Il est demandé aux acheteurs concernés de faire des souhaits de mobilité. Sans connaître les postes impactés par ces délocalisations, il est possible de se positionner sur un poste « offshorisé ». Comme souvent les RH (du moins ceux qui restent) sont aux abonnés absents quand les salariés ont besoin d'eux. Des collègues sont priés de chercher eux-mêmes un poste via leur réseau.

Offshoriser

« Rendre offshore, délocaliser dans un pays étranger pour des raisons financières »
(Wikipedia)

Légalement, ces projets ne peuvent pas être mis en œuvre sans information ou consultation du CSE. Or la direction n'a présenté ce projet dans aucune Instance Représentative du Personnel (IRP) de l'établissement, ni au Comité Social et Economique, ni en Commission de Proximité.

Salariés, prenez la parole en réunion, montrez votre désaccord par tous les moyens possibles.

Nous ne sommes pas des pions qu'on prend, qu'on déplace et puis qu'on jette.

Une fuite en avant

Pour avoir du cash, la direction vend les bijoux de famille : vente de 60% de Horse (40% à Geely et 20% au pétrolier saoudien Aramco !) et de 34% de Samsung Motors à Geely, vente du Technocentre, réduction de personnel...

→ **Où est la logique** de faire entrer Geely dans le capital du groupe Renault quand la concurrence avec les constructeurs chinois s'intensifie ?

→ **Où est la logique** d'ouvrir le capital d'Horse à la Chine vu les tensions internationales et les déboires qu'a déjà connu Renault en Russie ?

→ **Quel avenir** pour les salariés qui travaillent en France sur des activités thermiques ou transverses ? Quel sera le statut des salariés transférés dans Ampère ? Quelles seront les relations entre Ampère, Horse et Renault et les impacts dans l'organisation du travail ? ...

Beaucoup de questions restent sans réponse. Aux suppressions d'emplois et aux délocalisations s'ajoute maintenant **un démantèlement de l'entreprise**.

Et l'Alliance vire au panier de crabe. En plus des difficultés à travailler avec l'Ingénierie de Nissan, Nissan veut baisser la part de Renault dans son capital.

Renault voit sa taille critique réduite avec une grosse perte de compétences, hypothéquant son avenir et celui de ses salariés.

Une entreprise de DeMeolition

La Renaultion n'est pas une révolution, mais l'emballage marketing d'un démantèlement.

Même repeinte en vert, sa priorité reste la hausse de la marge opérationnelle à court terme.

La voie choisie par la direction de Renault est dans la continuité d'un système qui mène ses salariés et l'entreprise dans une impasse.

L'électrique n'est pas si fantastique

Les motorisations thermiques vont continuer dans le reste du monde, moins contraint par les normes environnementales et sécuritaires. Mais même en Europe, il n'est pas envisageable pour l'instant de faire rouler en électrique des camions sur de longues distances, sans compter que le prix de l'électricité explose.

Le thermique et l'hybride sont donc des savoir-faire à ne pas abandonner pour l'instant.

L'accès aux ZFE (Zones à Faible Emission) exige d'avoir des véhicules récents de plus en plus chers. Et si certaines grandes villes offrent des solutions alternatives à la voiture (transports en commun, déplacements domicile/travail/services/commerces/loisirs plus courts...), c'est loin d'être le cas partout.

Il s'agit donc de ne pas mettre tous ses œufs dans le même panier. D'autant plus que la diversification des activités permet de ne pas dépendre des aléas d'un seul secteur.

Si notre modèle actuel doit absolument se transformer au regard des enjeux environnementaux, **cette mutation ne doit léser personne, et particulièrement les salariés du secteur automobile.**

La voiture électrique permet de réduire les émissions de gaz à effet de serre et de polluants. Mais elle **ne résout pas tous les problèmes** : production d'électricité, fabrication et fin de vie des batteries...

Il faut rendre la production et la consommation des véhicules plus sobres, améliorer leur recyclage, réduire les rejets... Tout cela demande **des moyens et des compétences en Ingénierie et dans les fonctions Supports** (informatique, après-vente...), et donc de les garder et de les développer en interne.

→ Si le secteur automobile doit faire des efforts vers la transition écologique, **il ne peut à lui seul résoudre tous les problèmes environnementaux.** Face à l'urgence climatique, il faut un changement global de notre modèle de société, de ses modes de production, de consommation et de décision.

Conférence/Débat sur la nouvelle Convention Collective de la Métallurgie

SUD poursuit son cycle de conférences. Après l'environnement, Mai 68 à Renault, les retraites ou les nouveaux modes de management, nous débattons de la nouvelle Convention Collective de la Métallurgie et notamment des impacts de la nouvelle grille de classification pour les salariés :

Mardi 25 octobre 2022 à 12h

Avec Inès Meftah, juriste en Droit du travail et maître de conférences à l'Université de Strasbourg
Rendez-vous dans les locaux SUD (bât. Logistique Porte 1) ou en direct sur Teams.