



## **DECLARATION AU CSE DU 25/06/2020**

### **Pour que le Renault d'après ne soit pas celui d'avant ... en pire**

Il est aujourd'hui évident que les accords de Groupe qui devaient nous engager dans « une nouvelle dynamique de croissance et de développement social de Renault en France » (accord de mars 2013) et assurer une « performance durable de Renault en France » (accord de janvier 2017) ont failli.

Ils ont failli parce qu'ils n'ont en rien répondu aux défis environnementaux et sociétaux colossaux de notre époque. Le réchauffement climatique ne fait plus aucun doute et aura des effets irréversibles et dévastateurs s'il n'est pas enrayeré dans les quelques années qui viennent. Sur le plan sociétal, la pandémie de Covid-19 a aussi été l'occasion d'une prise de conscience de la nature des besoins essentiels d'une population : par exemple, disposer d'un système de santé efficace ou assurer la sécurité alimentaire de tous.

Dans notre entreprise, un constat s'impose : le concept de « croissance rentable », pilier du plan stratégique 2017-2022 de Carlos Ghosn, ne fait plus sens aujourd'hui. Pas de croissance infinie dans un monde fini. **SUD demande que soient substitués à ce mantra de « croissance rentable » les concepts d'activités et de productions socialement utiles.**

Les produits socialement utiles répondent prioritairement aux besoins essentiels d'une population : santé, logement, alimentation, éducation, mobilité, etc. La conception, la fabrication, l'utilisation et la gestion de la fin de vie de ces produits doivent être pensées pour réduire au maximum leur empreinte écologique - consommation des ressources naturelles, pollution et déchets générés - à chaque étape du cycle de vie.

Pour construire le Renault de demain, SUD rejette résolument le choix binaire qui opposerait les tenants d'une disparition pure et simple d'une industrie automobile polluante aux tenants d'un soutien public au secteur automobile pour l'aider à franchir cette passe difficile, soutien qui s'accompagne inéluctablement de fermetures de sites et de baisse d'effectifs. Aucune de ces deux orientations n'est acceptable en l'état.

SUD s'oppose à toute fermeture de site et à toute suppression d'emplois, non par principe, mais parce qu'il est possible de développer l'emploi à condition de revoir en profondeur les activités et les productions du Groupe. Les besoins sont immenses, notamment dans les secteurs de la mobilité durable et de la transition énergétique pour ne citer que des domaines proches du monde automobile.

Cela n'entre donc pas en concurrence avec les métiers et les qualifications de l'ingénierie aujourd'hui, à même de se consacrer à la recherche et à l'intégration de matériaux non polluants, à l'allègement des véhicules, au stockage et à la distribution d'énergies, à la simplification des produits, ou encore de travailler à un modèle d'allongement de la durée de vie produit grâce à des modernisations ou des transformations proposées (voir l'exemple de l'upgrade batterie sur ZOE 1).

Mais pour assurer réellement la pérennité du Groupe dans un monde qui a radicalement changé et va encore connaître des bouleversements majeurs, il faut aussi repenser la place de Renault et sa raison d'être. Dans ce but, **SUD appelle à une consultation de grande ampleur de tous les salariés dans le cadre d'une mission d'expertise indépendante.** Elle permettrait d'identifier et de recenser les compétences et savoir-faire et recueillir les idées d'innovation potentiellement au-delà du strict périmètre automobile.

Cette demande d'associer les salariés à la construction du Renault d'après la pandémie et la crise actuelle n'est pas une chimère. Il y a quarante-cinq ans, les ouvriers de Lucas Aerospace, une entreprise britannique d'équipements de haute précision pour l'armement, ont dû faire face à la menace de suppression de 4000 emplois. Ils ont imaginé une démarche de reconversion qui demeure plus que jamais inspirante. Un questionnaire a été adressé aux 13 000 salariés, toutes catégories confondues, pour faire l'inventaire des qualifications, des équipements et des machines disponibles et susciter des propositions de transformation de la production. En janvier 1976, un contre-plan ouvrier alternatif – sans aucune perte d'emploi – est présenté. Dans un document de 1200 pages divisé en six chapitres sont exposées 150 propositions de productions alternatives dans les domaines de l'énergie (éoliennes, pompes à chaleur, ...), de la santé (reins artificiels, véhicules pour la mobilité des personnes handicapées, ...) ou des transports collectifs (bus hybrides pétrole-électricité, véhicules route-rail, ...).

C'est donc possible ! Tout comme il est possible de prendre des mesures fortes de justice sociale, pour réduire les écarts de rémunération entre le haut et le bas de l'échelle, aligner les salaires des femmes sur celui des hommes, ou encore des mesures de réorganisation du travail, par exemple diminuer le temps de travail pour travailler tous.

Le contexte est propice aux changements. Saisissons-nous de cette chance !