

Décision unilatérale portant sur la mise en place d'un dispositif d'Activité Partielle de Longue Durée au sein des Etablissements d'Ile-De-France de Renault s.a.s.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables en matière d'Activité Partielle de Longue Durée (APLD) et au regard de la baisse durable d'activité qui est constatée dans les établissements d'Ile-de-France (EIF) de Renault s.a.s., la Direction a ouvert des discussions en vue de la signature d'un accord portant sur ce sujet.

Compte tenu que les activités concernées sont implantées dans chacun des EIF sans distinction, il a été décidé que les négociations seraient menées au niveau de Renault s.a.s. et ce, afin d'aboutir à la conclusion d'un accord collectif dont le champ d'application engloberait les 4 établissements concernés.

C'est dans ce contexte que le 7 janvier 2021, une réunion de négociation a eu lieu afin d'échanger sur le contexte légal et conventionnel du dispositif APLD.

Par suite, une seconde réunion s'est tenue le 18 janvier suivant afin de présenter le diagnostic économique et les perspectives d'activité conduisant à la nécessité de recourir à l'APLD dans les EIF.

A cette occasion, la Direction a également présenté ses propositions de mise en œuvre de l'APLD aux organisations syndicales représentatives et a recueilli leurs demandes et remarques sur le sujet.

A l'issue de cette séance de négociation, la Direction a reçu de la part de plusieurs organisations syndicales représentatives un mail l'informant de ce qu'elles ne signeraient pas l'accord d'APLD dans les établissements d'Ile-de-France.

Face de ce constat et compte tenu de la possibilité ouverte par l'accord de Branche du 30 juillet 2020 relatif à l'activité réduite pour le maintien en emploi (A.R.M.E.) dans la Métallurgie, la Direction a décidé de mettre en œuvre, par voie de décision unilatérale, le dispositif précité qui ne s'appliquera que sous réserve de l'homologation de l'Administration.

SOMMAIRE

Article 1 – Champs d’application.....	3
Article 2 – Diagnostic économique et perspectives d’activité	3
Article 3 – Date de début et durée d’application.....	8
Article 4 – Activités et salariés concernés.....	8
Article 5 – Réduction de l’horaire de travail.....	9
Article 6 – Gestion de la charge de travail	9
Article 7 – Modalités d’indemnisation des salariés placés en APLD/A.R.M.E.....	10
Article 8 – Engagements pour le maintien de l’emploi et la formation professionnelle.....	10
Article 9 – Efforts des dirigeants.....	11
Article 10 – Procédure de demande d’homologation.....	11
Article 11 – Information des salariés.....	11
Article 12 – Modalités d’information des CSE et de l’Administration	11

Article 1 – Champs d’application

Comme évoqué au préambule, la présente décision unilatérale a vocation à s’appliquer dans les établissements d’Ile-de-France (EIF) de Renault s.a.s. :

- Le Siège,
- Le Technocentre,
- L’établissement de Villiers-Saint-Frédéric,
- L’établissement de Lardy.

Article 2 – Diagnostic économique et perspectives d’activité

Dans un contexte de crise sanitaire majeure en France et dans le monde, les mesures de confinement ont considérablement impacté l’activité économique le secteur de l’industrie automobile, auquel appartient l’entreprise Renault s.a.s.

Ainsi, si l’on regarde tout d’abord la situation du marché de l’automobile :

- Dans le monde, l’institut IHS explique que les volumes de vente, véhicules particuliers (VP) et véhicules utilitaires (VU), sont passées de 89,7 millions d’unités en 2019 à 76,5 en 2020, soit un recul de 15%.
- En Europe, marché dans lequel notre Groupe occupe une place importante, il est fait le constat d’un repli de l’ordre de 21% ; les ventes étant passées en un an de 20,6 à 16,4 millions¹.
- En France enfin, c’est là où la diminution est la plus prégnante puisque les ventes passent de 2,7 millions à 2 millions². Cet état de fait conduit à une chute de 26% de ce marché où notre entreprise a une position névralgique.

Le marché de l’automobile, qui n’était déjà pas dans une courbe ascendante avant la crise sanitaire, en a été frappé de plein fouet.

Dans ce marché, dont les analyses économiques s’accordent à dire qu’il est au plus bas niveau connu depuis le début des années 70 en 2020, notre Groupe a également enregistré des pertes sans précédent dépassant celles de la crise de 2008.

En effet, dans le monde tout d’abord le Groupe Renault, toujours entre 2019 et 2020, a enregistré une baisse de 21%, faisant ainsi passer ses ventes de 3,54 à 2,79 millions. Le Groupe a donc décliné plus fortement que les ventes mondiales toutes marques confondues.

En Europe, le constat est identique puisque le Groupe accuse une baisse de 26% ; les ventes étant de 1,86 millions en 2019 alors qu’elles sont de l’ordre de 1,44 millions en 2020.

¹ Source IHS

² Source IHS

En France, la diminution est très légèrement moins conséquente que le marché global. Pour autant, le Groupe enregistre dans ce pays cœur de cible, une baisse de 23% (2019 = 698 milliers / 2020 = 536 milliers).

Corolaire de la vente de véhicules, l'activité industrielle a elle aussi vu sa situation se dégrader fortement entre 2019 et 2020 sachant que comme cela a été expliqué lors de l'annonce d'économie de 2 milliards d'euros en mai 2020, l'actuelle santé financière du Groupe est en partie due à une surcapacité des outils de production. Cet état de fait a nécessairement été accru l'an dernier compte tenu des diminutions de production enregistrées.

Ainsi, dans le monde la production du Groupe Renault a baissé de 27%, passant de 3 119 à 2 278 milliers d'unités.

En Europe, la baisse est du même ordre que celle mondiale (27%). Alors qu'en 2019, notre Groupe produisait 1 360 milliers d'unités, il a été constaté en 2020 une production à hauteur de 999 milliers.

En France, la baisse est de l'ordre de 25% avec 686 milliers de véhicules produits en 2019 contre 514, en 2020.

La crise sanitaire couplée à la situation fragile dans laquelle se trouvait déjà le Groupe Renault au début de l'année 2020 a nécessairement eu un impact majeur dans les résultats financiers.

Les résultats du 1^{er} semestre 2020 montrent un résultat net négatif de 7,386 milliards d'euros pour le Groupe comme cela est présenté en détail dans le tableau suivant :

En millions d'euros	S1 2019	S1 2020	Variation
Chiffre d'affaires Groupe	28 050	18 425	-34,3 %
Marge opérationnelle <i>En % du chiffre d'affaires</i>	1 654 5,9 %	-1 203 -6,5 %	-2 857 -12,4 pts
Autres produits et charges d'exploitation	-133	-804	-671
Résultat d'exploitation	1 521	-2 007	-3 528
Résultat financier	-184	-214	-30
Part dans le résultat des sociétés mises en équivalence	-35	-4 892	-4 857
<i>Dont : NISSAN</i>	<i>-21</i>	<i>-4 817</i>	<i>-4 796</i>
Impôts courants et différés	-254	-273	-19
Résultat net	1 048	-7 386	-8 434
Résultat net, part du Groupe	970	-7 292	-8 262
Free Cash Flow opérationnel de l'Automobile	-716	-6 375	-5 659

Même si à ce stade, les résultats de fin d'année 2020 ne sont pas encore connus, il existe d'ores et déjà des perspectives d'activité sur l'année 2021 qui présagent d'une continuité, dans une mesure légèrement moins forte, de la baisse d'activité des ventes par rapport à la situation d'avant crise.

L'institut IHS a en effet réalisé une étude indiquant que le marché des ventes mondiales devrait passer à 83,4 millions de véhicules (VP et VU cumulés) le faisant donc être à - 7% des ventes de 2019.

De la même manière en Europe, il serait vendu 17,9 millions de véhicules ce qui induirait une baisse de 13% par rapport à 2019.

Enfin, en France, les ventes devraient être à 2,2 millions de véhicules, ce qui conduirait à enregistrer une baisse de près de 20% par rapport à 2019.

L'environnement marché évoqué ci-dessus mais également la situation financière dans laquelle se trouvait déjà l'entreprise a également des conséquences sur les activités des fonctions ingénierie et tertiaires pour l'année 2021.

Concernant tout d'abord, l'ingénierie, et plus particulièrement l'ingénierie produit, plusieurs facteurs participent à une baisse d'activité pour au moins le 1^{er} semestre 2021 et ce pour les raisons suivantes :

- Il est d'ores et déjà constaté une réduction « naturelle » de la charge, due à la réduction de la diversité et de la complexité des projets à développer qui génère une baisse du budget de la R&D en 2021.
- En outre, la priorisation des activités liées au « line-up » (activités directement liées au développement des projets et donc des revenus futurs) par rapport au « non line-up » (activités de support ou liées à l'animation vie série)
- À l'intérieur du « line-up », la priorisation de l'activité sur les projets vitaux :
 - o Les projets phase finale de lancement (HJB HEV, ...),
 - o Les nouveaux projets dans le cadre du plan stratégique Renaulution (Echo, 4ever, DHN, ...)
 - o Les projets présentant des risques de rupture d'offre vis-à-vis des clients (X82Ph2, HHN ...)
 - o Les activités de validation sur tous les projets ci-dessus.

Au regard de la complémentarité de l'activité de l'ingénierie process avec celle produit, elle subit également une baisse d'activité compte tenu de la :

- Priorisation des projets sur les autres activités, qui sont réduites ou décalées (vie série, métiers, activités supports, innovation, digital),
- En outre, les projets ont eux-mêmes dû être priorisés, en cohérence avec l'Ingénierie produit,
- Par ailleurs, sur le début de l'année 2021, l'activité de l'Ingénierie de production se concentre sur le cadrage des avant-projets liés au plan stratégique Renaulution (Echo, 4ever, DHN...) et sur les démarrages industriels (montage des installations pour XFK, BCB)
- Il y a en ce moment un creux de charge entre ces avant-projets et les projets en phase d'industrialisation, qui se traduit par une baisse de l'activité notamment aux Prototypes

La baisse d'activité dans les principes secteurs de l'ingénierie conduit à avoir également des conséquences du même ordre au sein d'APO (Alliance Purchasing Organization) qui est l'une de ces principales fonctions support :

- La réduction de la diversité et de la complexité produit, la priorisation des projets du « line up » et des projets vitaux sur les autres activités entraîne automatiquement une baisse d'activité projet achats ;

- En outre, certains projets ont été gelés (eg. M922, moteur diesel) ;
- La baisse des dépenses d'investissement dans les fonctions dites « tertiaires » au moins temporairement (achats voyages, cantines, salons, etc.) a entraîné la réduction de la masse d'achats « Facilities and Services » (- 25%, de 2,8 B€ en 2020 au lieu de 3,7 B€ en 2019) et ce faisant, une baisse équivalente pour les salariés qui travaillent sur ces domaines d'activité ;
- Au demeurant, la crise sanitaire, le confinement et la limitation des déplacements conduisent à la baisse des activités d'audit et de visites fournisseurs qui représentent une part non négligeable des activités des acheteurs.

Concernant l'activité commerce, là encore une baisse des activités est d'ores et déjà constatée et est appelée à perdurer sur le début de l'année 2021 compte tenu des éléments suivants :

- Tout d'abord, les prévisions de marché en France et en Europe demeurent significativement baissières par rapport à l'année (cf. pages 4 et 5, respectivement -19% et -13%) ;
- En outre, les activités après-vente et pièces de rechange ont fortement baissé du fait d'une réduction de l'incidentologie constatée depuis le début de la crise COVID19 ;
- Les nouvelles mesures de restrictions liées à la situation sanitaire en France (couvre-feu, notamment) mais d'autres potentielles (confinement, etc...) impacteraient encore plus significativement les activités du Groupe déjà dégradées.
- Il existe une grande incertitude sur les prévisions du 1^{er} semestre, du fait des situations sanitaires des différents pays dans lesquels le Groupe opère car de nombreuses mesures de restrictions sont déjà en place dans de nombreux pays d'Europe et du monde impactant ainsi les activités françaises compte de la couverture multinationale du Groupe et qu'il est malheureusement évident que la situation ne s'arrangera pas dans les prochains mois/semaines.
- Au demeurant, le marché des ventes à Entreprise devrait aussi être fortement impacté négativement avec les échéances des PGE, générant des échéances de remboursement de dettes élevées.
- Enfin, côté particuliers, les études récentes montrent un sentiment de confiance des consommateurs très volatil et en significative baisse par rapport à 2019 qui ne permettra pas un rebond des achats en biens durables de la part des ménages.

Par effet de ricochet, les fonctions support sont elles aussi impactées par la baisse d'activité et de chiffre d'affaires de l'entreprise en France, en Europe et dans le monde.

Ainsi, la réduction de l'activité engendre une baisse des activités opérationnelles de run en Informatique.

Du fait de la baisse du chiffre d'affaires, des décisions d'investissements sont décalées pour les travaux lourds de rénovations, ce qui a des conséquences sur le niveau d'activité de la DISG (Direction de l'Immobilier et des Services Généraux) notamment.

Les projets véhicules qui ont été annulés ou reportés n'entraînent pas que des conséquences dans l'ingénierie. En effet, cela a conduit à des ajustements d'activité pour les équipes Produit, Programme, Qualité et Contrôle incluant le costing.

La situation d'activité dans laquelle se trouve l'entreprise Renault s.a.s. a un impact sur les activités RH notamment de recrutement & de mobilité internationale.

La crise sanitaire liée à la COVID19 a conduit à une pratique quasiment totale des activités du tertiaire en télétravail. Ce faisant, l'on constate des effets sur certaines activités RH liées à cette situation (formation, médical).

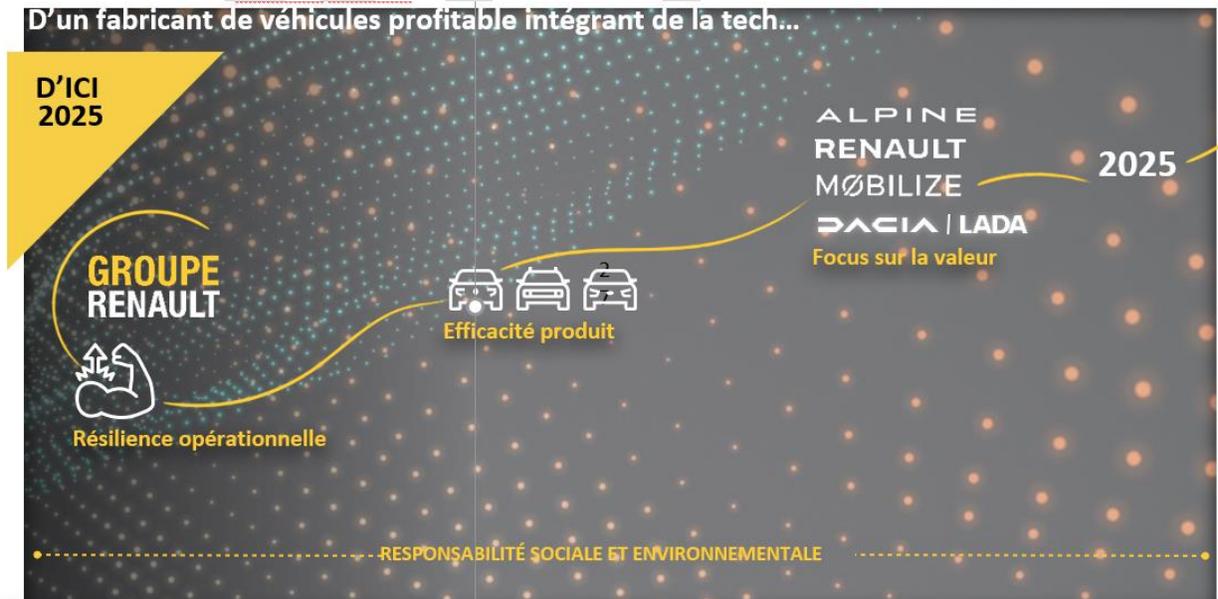
Il est à noter que le télétravail a également induit une réduction des ordres de travaux pour la maintenance des bâtiments dans les établissements ; impactant de ce fait les équipes dédiées.

Par ailleurs, les annulations de salons, tels que Bruxelles & Genève, mais aussi d'évènements internes ou externes réduisent les activités des équipes Events, Marketing produit et Communication, DISG et D2P

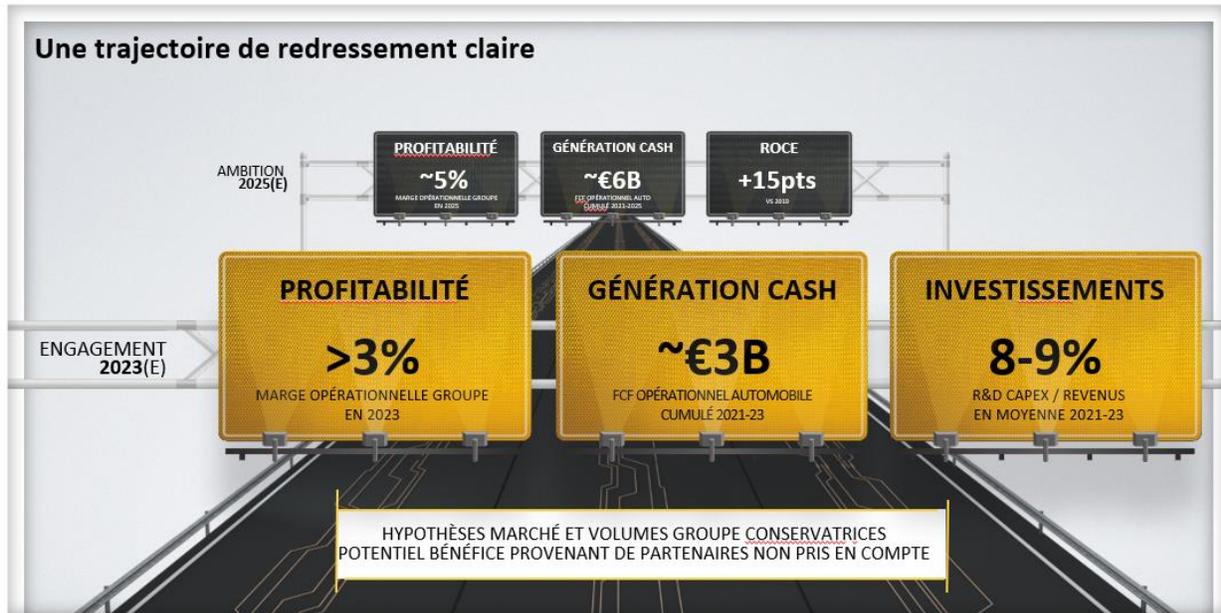
Il est également constaté un ralentissement des projets de nouvelles mobilités lié notamment à la frilosité des investisseurs à s'engager dans ce contexte incertain.

L'analyse présentée ci-dessus tend malheureusement à démontrer que la baisse d'activité constatée dans les activités des EIF va perdurer, et qu'elle touche l'ensemble des activités inclus dans le périmètre de la présente décision et ce, sur au moins la première partie de l'année 2021 car si les perspectives de cette année montrent une situation un peu en amélioration de 2020, elle reste en deçà de celle de 2019. Tout en sachant que selon l'agence Moody's, l'industrie automobile dans son ensemble devrait rebondir dans les années qui viennent, mais le retour aux niveaux d'immatriculations d'avant la crise actuelle n'est attendu qu'en 2025.

Parallèlement, le 14 janvier 2021, le Groupe Renault a présenté son plan stratégique pluriannuel. Il donne une visibilité sur la performance du Groupe à horizon 2023 ainsi qu'une ambition à horizon 2025.



Comme cela a été expliqué lors de la présentation du plan, l'entreprise Renault se trouve dans une phase de résilience dont les effets devraient s'estomper à l'horizon de l'année 2023 dans le cadre de laquelle des engagements ont été pris tout en ayant l'ambition qu'en 2025, le Groupe atteigne les résultats présentés dans le slide ci-dessous :



Source: Groupe Renault

Note: Ambitions basées sur émissions standard actuelles connues

ROCE = $\frac{\text{Auto Operating Profit (incl. VAZ)} \times (1 - \text{average tax rate})}{\text{PP\&E} + \text{intangible assets} + \text{financial assets} - \text{investments in R\&D/Nissan/Dacia/Trucks/WCR}}$



GROUPE RENAULT

FCF opérationnel auto = cash flows après intérêts et taxes (excl. dividendes reçus des entreprises cotées) moins les investissements tangibles & intangibles, net des cessions +/- évolutions de BFR.

FROM VOLUME TO VALUE |

Au regard du diagnostic économique fait ainsi que des perspectives d'activité explicitées ci-dessus, la Direction décide, sous réserve de l'homologation de l'Administration de mettre en œuvre le dispositif d'APLD dans les conditions ci-après décrites :

Article 3 – Date de début et durée d'application

La présente décision s'applique à compter du vendredi 19 février 2021 pour une durée de 6 mois.

Article 4 – Activités et salariés concernés

Compte tenu du diagnostic fait à l'article 2 de la présente décision, toutes les activités des établissements d'Ile-de-France sont concernées par le recours à l'APLD/A.R.M.E..

Dans les établissements d'Ile-de-France, les activités étant organisées par grandes Directions de Métier, la liste en est donc la suivante :

- Achats,
- Après-Vente,
- Commerce & Marketing, ne sont en revanche pas concernés les Directions régionales et ce faisant tous les salariés y travaillant.
- Communication,
- Design,

- Finance,
- Immobilier & Services Généraux,
- Informatique,
- Ingénierie de Production,
- Ingénierie Produit,
- Logistique,
- Produit Programme,
- Qualité,
- Ressources Humaines,
- Fabrication.

Par principe, la mise en œuvre du dispositif d'APLD/ARME concerne les salariés dont l'activité est visée ci-dessus, quel que soit leur niveau de classification.

En fonction de la criticité de sujets ou de projets sur lesquels ils travaillent, certains salariés ne peuvent être placés en APLD/A.R.M.E. et doivent demeurer à temps plein. Afin de les identifier précisément, il est décidé que chacune des Directions de Métier remonte des listes dites « d'exception » permettant ainsi de ne pas comptabiliser ces salariés dans ceux qui sont placés en APLD/A.R.M.E..

Article 5 – Réduction de l'horaire de travail

La réduction maximale d'horaire applicable à chaque salarié concerné, quel que soit son statut, est de 20% de la durée légale de travail.

Cette proportion s'applique de manière identique aux salariés à temps partiel et à temps plein.

Afin de faciliter l'organisation intra-équipe et intra-Directions/établissements mais également pour assurer une meilleure visibilité des salariés dans leur organisation de travail et personnelle, il est décidé que la réduction horaire évoquée ci-avant se matérialisera par un placement en APLD/A.R.M.E. tous les vendredis.

Article 6 – Gestion de la charge de travail

Conformément aux dispositions de l'accord « Contrat de Solidarité et d'Avenir pour l'année 2021 » sous réserve de sa signature, les objectifs fixés pour l'année 2021 aux salariés concernés par l'APLDE/A.R.M.E. doivent être adaptés en procédant à une priorisation, voire une mise de côté de certains, afin de tenir compte de la mise en œuvre de l'activité réduite.

Par ailleurs, il sera rappelé dans les communications qui seront faites sur le sujet que le contrat de travail des salariés en APLD/A.R.M.E. est suspendu pendant les périodes chômées. Ce faisant, les salariés n'ont ni à répondre à des sollicitations professionnelles, ni à effectuer des tâches relevant de leur activité professionnelle.

Article 7 – Modalités d’indemnisation des salariés placés en APLD/A.R.M.E.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le salarié placé en APLD/A.R.M.E. reçoit une indemnité horaire correspond à 70 % de sa rémunération horaire brute servant d’assiette à l’indemnité de congés payés.

Cette rémunération est ensuite à un montant horaire sur la base de la durée légale de travail applicable dans l’entreprise avec un plafond de 4,5 fois le taux horaire du SMIC.

Par ailleurs et selon la situation dans laquelle se trouve le salarié, les dispositions de l’accord relatif à la transformation des compétences dans les Fonctions Globales et celui relatif au nouveau contrat de solidarité et d’avenir pourront trouver application³.

Article 8 – Engagements pour le maintien de l’emploi et la formation professionnelle

En contrepartie du recours à l’APLD/A.R.M.E., la Direction des établissements d’Ile-de-France s’engage à :

- Ne procéder à aucun licenciement pour motif économique, dit contraint, pendant la durée du bénéfice de l’APLD pour tous les salariés concernés par la mesure ;
- Concernant les engagements pris en matière de formation professionnelle :
 - o Afin de permettre aux salariés qui souhaitent développer, au strict volontariat leurs compétences, toutes les écoles métier se mobilisent pour leur mettre à disposition des parcours formations digitaux sur les compétences prioritaires et stratégiques. Les formations prioritaires par métier sont mises en exergue dans une page dédiée dans LEARNING@ALLIANCE (L@A).

Par ailleurs, les écoles métier communiquent sur les sites intranet Ecole pour faciliter l’identification des parcours formatifs mis à disposition dans L@A. Les managers guident leurs collaborateurs dans l’identification des formations prioritaires, en lien avec l’entretien de « développement et carrière ».

Enfin, dans chaque périmètre métier, les salariés qui le souhaitent ont la possibilité d’engager ou de poursuivre les formations proposées dans le cadre du plan de développement des compétences 2021.

- o Conformément aux dispositions de l’accord relatif à la transformation des compétences des fonctions globales conclu le 20 novembre 2020, Renault a la volonté, lorsque l’APLD/A.R.M.E. doit être initiée, d’en faire un levier au service de la transformation des métiers. Pour ce faire, une liste exhaustive des formations dédiées va être établie et le temps consacré à ces formations, organisée, par l’entreprise et à sa demande, sur le temps chômé sont rémunérées à 100%, accessoires compris.

³ Accord soumis à signature jusqu’au 27 janvier. Le CSE sera informé du résultat de cette négociation en séance.

Par ailleurs, l'acquisition des droits à congés et repos de toute nature est dans cette situation maintenue.

Ces engagements sont applicables pendant la durée d'application prévue à l'article 3 ci-dessus et font l'objet d'un suivi conformément aux dispositions de l'article 12 ci-dessous.

Article 9 – Efforts des dirigeants

La crise COVID-19 et ses conséquences sur les résultats de l'entreprise ont un impact conséquent sur les cadres dirigeants de l'entreprise qui vont contribuer directement ou indirectement aux efforts nécessaires :

- S'ils sont amenés à être placés en APLD, ils contribueront dans les mêmes proportions que les autres salariés ;
- En outre, les résultats économiques résultant de la baisse de l'activité ont un impact significatif sur la part variable annuelle de cette population ;
- Enfin, dans le cadre plus général de la politique salariale de l'entreprise, l'entreprise appliquera des principes de modération salariale pour ses cadres dirigeants.

Article 10 – Procédure de demande d'homologation

La demande d'homologation de la présente décision unilatérale est transmise à l'Administration par voie dématérialisée.

Cette demande est accompagnée de l'avis rendu par chacun des CSE concernés par la mise en œuvre de l'APLD.

Article 11 – Information des salariés

Après la réunion des CSE, les salariés sont informés du projet de la Direction de mettre en œuvre l'APLD et de ses modalités pratiques.

Une seconde information interviendra à l'issue de la procédure d'homologation pour les informer le cas échéant de la teneur du retour d'avis de l'Administration.

Article 12 – Modalités d'information des CSE et de l'Administration

Une information CSE sur la mise en œuvre de l'APLD a lieu tous les trois mois. Elle porte sur :

- La mise en œuvre du dispositif avec un suivi de son déploiement présentant :
 - o Le nombre de salariés concernés,
 - o Le nombre de salariés en exception,
 - o Les heures des mois précédant déclarées.

Chaque donnée sera présentée par Direction Métier ;

- Nombre de collaborateurs engagés dans un parcours de reconversion par Direction Métier avec le nombre de sessions, les heures engagées et heures réalisées ;
- Respect des engagements pris en matière d'emploi.

Conformément aux dispositions applicables, une information est transmise, au bout de 6 mois, à l'autorité administrative afin de présenter un bilan de la mise en œuvre de l'APLD.

Fait à Boulogne Billancourt, le XX février 2021

Mme Hélène TAVIER
Directrice des Etablissements d'Ile-de-France

PROJET