

Quand Renault fait payer la crise aux salariés



Selon la direction de Renault « *L'actuelle santé financière du Groupe est en partie due à une surcapacité des outils de production* » (projet de chômage partiel présenté au CSE de Guyancourt le 01/02/21)

Mais qui en est responsable ? Qui impose des hausses de productivité en Fabrication, en Ingénierie et dans le Tertiaire au détriment des emplois et des conditions de travail ? Qui a fait construire de nouvelles usines dans des pays à bas coûts ? Ce ne sont pas les salariés.

Pour retrouver une marge opérationnelle au goût des « investisseurs » (comprenez les banques, les fonds d'investissement et les milliardaires qui ne savent plus où placer leur fortune), Renault a donc choisi de réduire de 25% ses capacités industrielles et ses investissements.

La réduction des coûts passe aussi par le chômage partiel : il est payé entièrement par l'Etat et par les salariés. Ce qui n'empêche pas Renault de continuer à supprimer 4600 emplois en France, sans compter les prestataires...

Chômage partiel saison 2

La Direction de Renault, la CFE/CGC, la CFDT et FO ont signé un nouvel accord dit « Contrat de Solidarité et d'Avenir pour l'année 2021 » permettant à Renault de prolonger le chômage partiel :

→ **Jusqu'à quand** ? Du vendredi 19 février jusqu'au moins la mi-avril 2021, voire décembre 2021.

→ **Qui** ? Toutes les activités des établissements d'Ile-de-France sont concernées. Les Directions Métier doivent remonter des listes dites « d'exception » de salariés exclus du chômage partiel selon la criticité de leur travail. Mais « *si des sollicitations professionnelles sont demandées ponctuellement* », la direction prévoit la « *possibilité d'envisager des périodes de suspension totale d'activité qui alternent avec des périodes d'activité normale ou réduite* », et bien sûr sans délai de prévenance !

→ **Quand** ? Tous les vendredis, soit 20% de la durée légale de travail (proratisée pour les temps partiel)

→ **Avec quelle indemnisation** ? 100% du salaire net, mais avec la perte d'1 jour de congé pour 5 jours chômés, sauf en cas de formation pendant les périodes chômées.

Une Direction de Renault très imaginative

Faute d'accord, Renault aurait dû mettre la main à la poche puisque c'était le dispositif d'Activité Partielle (AP) classique qui s'appliquait (ligne 2 du tableau au verso).

Un accord d'Activité Partielle de Longue Durée (APLD, décliné dans la Métallurgie par un accord « ARME » pour Activité Réduite de Maintien dans l'Emploi, bien mal nommé), lui aurait permis de déboursier seulement 8 % du salaire normal (cotisations sociales comprises) lors des périodes chômées (ligne 3 du tableau).

Mais avec le Contrat de Solidarité et d'Avenir (ligne 4), c'est le jackpot : Renault ne paie pas un centime !

Du cash pour Renault, la double peine pour les salariés

Quand Renault économise du cash grâce au chômage partiel, les salariés eux subissent la double peine : d'abord en perdant des jours de congés, ensuite en perdant aussi leur « salaire différé ». Lors du chômage partiel, l'employeur est exonéré de cotisations sociales. Ces cotisations font partie du salaire et permettent de financer les périodes de chômage, les soins médicaux ou les retraites. C'est du « salaire différé ».

Les exonérations de cotisations sociales sont autant d'argent en moins dans les caisses de retraite et de la sécurité sociale. Elles sont le terreau des futures baisses des pensions de retraite, des remboursements médicaux et des allocations chômage.

Composition du salaire en période normale	L'employeur paye 100 % du salaire total (ou salaire Super Brut)		
	Salaire Brut		Cotisations patronales environ 30 % du salaire total
	Salaire net (environ 54 % du salaire total)	Cotisations salariales 16 % du total	

Salaire en Activité Partielle classique (AP) à partir du 01/03/2021	62 % payé par l'état (soit 36 % du salaire brut)	38 % employeur (24 % du salaire brut)	
	60 % du salaire Brut (minimum légal)		
	72 % du salaire net		CSG CRDS

L'employeur paye 15 % du salaire normal

Salaire en Activité Partielle de Longue Durée (APLD)	85 % payé par l'état (soit 60 % du salaire brut)	15 % employeur	
	70 % du salaire Brut (minimum légal)		
	84 % du salaire net		CSG CRDS

L'employeur paye 8 % du salaire normal

Salaire avec le Contrat de Solidarité et d'Avenir Renault	70 % payé par l'état (soit 60 % du salaire brut)	30 % payé par le salarié (1/5 de jour de congé)	
	70 % du salaire Brut (minimum légal)	+ 15 %	
	100 % du salaire net		CSG CRDS

Renault paye 0 % du salaire normal

La justice sociale, c'est pour quand ?

Dans le cadre du chômage partiel de longue durée, l'employeur doit indiquer sa « *décision, ou non, d'appliquer aux dirigeants salariés, aux mandataires sociaux et aux actionnaires des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif d'activité réduite* » (art 1, ARME 30/07/2020).

→ En guise d'efforts des dirigeants, la direction annonce que « *s'ils sont amenés à être placés en APLD, ils contribueront dans les mêmes proportions que les autres salariés* »... à condition qu'ils soient au chômage partiel.

→ Les cadres dirigeants pourraient avoir une baisse de leur part variable annuelle du fait du contexte économique. Mais le montant et la répartition de la PVG (Part Variable Groupe) ne sont jamais communiqués.

→ Et il n'est toujours pas question de plafonner les salaires des cadres dirigeants et des mandataires sociaux, et de ne pas verser de dividendes. Encore une occasion ratée de la direction de répondre à une demande largement partagée de plus d'équité dans les rémunérations.

Les effets pervers du chômage partiel

→ **Perte de congés** : Au rythme d'un CTI ponctionné toutes les 5 semaines, les compteurs de certains vont se vider. La direction pourra alors puiser dans d'autres compteurs (compte transitoire, congés principaux...)

→ **Charge de travail** : La direction aurait « *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* ». C'est en contradiction totale avec la réalité du terrain. Beaucoup de salariés au chômage partiel doivent faire en 4 jours le travail de 5. En télétravail, les journées à rallonge provoquent une dégradation de la vie privée, et du temps de travail non pris en compte pour les APR et les ETAM en Horaire Variable.

→ **Inégalités** : Le chômage partiel à la carte est source d'inégalités au sein des services. Dans un même UET, des salariés peuvent ou non chômer de manière parfois arbitraire. Des salariés classés « gris » dans le tableau des compétences et éligibles à la RCC (Rupture Conventionnelle Collective) peuvent être exclus du chômage partiel tandis que leurs collègues classés « bleus » et à priori indispensables le sont...