



Tract n°14

SUD RENAULT GUYANCOURT - AUBEVOYE - VELIZY

1 av du Golf - TCR LOG 0 23 - 78084 Guyancourt cedex

TCR : ☎ 01.76.83.22.93 📠 06.82.04.73.08

CTA : ☎ 01.76.87.63.09 📠 06.04.18.63.89

sud.guyancourt@renault.com

sud.aubevoye@renault.com

www.sudrenault.org

sud.tcr@orange.fr



22 octobre 2020

4600 suppressions de postes et la débandade pour l'ingénierie : CFE-CGC, CFDT et FO prêts à 200%

Nous nous souviendrons longtemps de la façon dont la direction de RENAULT va faire payer à ses salariés un des plus lourds tributs de son histoire, en prétextant changement de stratégie et excuse COVID, alors qu'elle est totalement responsable des pertes abyssales de trésorerie de l'entreprise.

Dans cette opération, il ne faudra pas oublier le rôle particulièrement collaboratif de certaines organisations syndicales centrales, ce qui n'est pas nouveau et démontre encore une fois la différence entre compromis et compromission, syndicat de terrain et bureaucratie corporative.

PETIT RAPPEL POUR MÉMOIRE :

Avec l'émoi des annonces de fermeture de sites et de suppressions d'emplois dans la conjoncture déjà très morose de mai dernier, les syndicats centraux ont de suite cherché à reprendre la main médiatiquement :

- A l'initiative de la CGT, ils se sont érigés en intersyndicale pour claronner haut et fort que, décidément il n'était pas question de laisser faire ces mauvais coups,
- Certains ont poussé la simulation en affichant une solidarité de façade lors des rassemblements des salariés en colère devant les usines, ou devant le ministère du budget à Bercy,
- Ils n'ont bien sûr pas oublié de concocter une déclaration commune hypocrite supposée demander des comptes à la direction (dont SUD s'était retiré, en désaccord avec la duplicité de la démarche),
- Ils ont décidé mollement d'une expertise indépendante en CCSE (Comité Central Social Economique) dont le cahier des charges n'explorait même pas de scénario alternatif au « *plan d'économies* »,
- Enfin, ils ont voté défavorablement lors de la consultation facultative sur ce projet, mais certains concédaient que « *la transformation dans les métiers ne pose pas de problème sur le papier* »...

En revanche, refus de participer à toute organisation de mobilisation unitaire et inter-sites des salariés pour établir un véritable contre-pouvoir, ce qui a fait le bonheur de la direction pour qu'il n'y ait pas de vague.

C'est où qu'on signe ?

CE QUI SE PASSE UNE FOIS L'AGITATION TERMINÉE :

Aussitôt que la direction eut maquillé son plan d'économie en discussions sur « *une transformation des compétences techniques et tertiaires pour renforcer les compétences et préparer les évolutions du monde automobile* », tous se sont accordés pour partager l'enjeu et se mettre illico à la table des négociations.

Qui plus est : autour de documents « *observatoire des métiers* » préparés depuis 2019 par la direction !

C'est bien connu, les temps de crise sont les meilleurs moments pour accélérer le dumping social. Quant au message, quoi de mieux que l'éternel refrain de *la transformation du monde automobile*, ressassé depuis des lustres (2 accords de compétitivité signés en 2013 et 2017) pour justifier les transferts d'activités et 6800 emplois hors de France. L'ACTIVITÉ NE DISPARAIT PAS, ELLE EST DEPLACÉE. BINGO pour les actionnaires !

Dans la précipitation, CFE-CGC, CFDT, FO, et hélas CGT, ne vont pas oublier de signer dès juillet un accord scélérat qui instaurera, entre autres, des commissions paritaires locales... dont seront exclus les syndicats locaux ! C'est ainsi que bien qu'étant représentatifs aux élections professionnelles avec 22% des voix, SM-TE et SUD sont évincés de toute discussion à Guyancourt ! Tout va se faire dans l'entre soi et dans votre dos !

Au menu : Dispense d'Activité et Rupture Conventionnelle Collective

Objectif : Signature le 10/11/2021

Et en même temps qu'elle « *négoce avec ses partenaires sociaux* », la direction lance sa réorganisation des UET sur le terrain. Cette rationalisation à marche forcée va conduire à une baisse de 30% du nombre de CUET : 151 personnes qui deviendront quoi ?

Sauf pour celles et ceux qui pensent à une opportunité avec de prochaines mesures (Dispense d'Activité ou Rupture Conventionnelle Collective), beaucoup de salariés ont de quoi être inquiets

Disponibilité de la ressource sur le marché	Rare	<ul style="list-style-type: none"> CUET Chef de Service Directeurs Spécialiste Matériaux Architecte Synthèse CPO CPAd IST Administratif Ingénierie Chef de Projet Pilote Composants Leader Ingénierie 	<ul style="list-style-type: none"> Expert leader, Expert, Référent Pilote GSFA Pilote Prestations Clients ISP PSV Pilote Réglementation Architecte de zone ICAM Pilote avant-projet RCRC Pilote Compétences Métiers Anim. Standards et processus Chef de Projet Innov Architecte EE Chef de projet Pilote Composant Chef de Projet SW IST Architecte Leader Ingénierie PFE 	<ul style="list-style-type: none"> PFS Architecte Métier Systèmes Architecte SW Spé. Moy / Mes / Méth. Essais Resp. Synthèse MAP Energétique Inge DEV / Integ / Test SW Code Inge Dev SW Modèle Leader Ingénierie Pil. Composants Chef de Projet SW Architecte EE Concepteur
	Moyenne	<ul style="list-style-type: none"> Pilote Essais Planif / Animateur Délais Ingénierie Secrétaire Technique Secrétaire / Assistante Analyste Essais Chef de projet Leader Ingénierie Administratif Ingénierie 	<ul style="list-style-type: none"> Pilote doc technique Inge DevOps Pilote Géométrie Spécialiste Analyse Concurrence Spécialiste Métier Conception PP Architecte Spécialiste Métier de la Physique Leader Ingénierie Pilote Composant Chef de projet Concepteur PFE Spécialiste Essais Chef de projet SW 	<ul style="list-style-type: none"> Pilote Homologation Spécialiste Métier Prestations Spécialiste MAP énergétique Spécialiste Métier Sim Num Concepteur/Analyste Sim Num Pilote SDF Ingénieur Qualité Software Spécialiste Métier de la physique Chef de Projet Leader Ingénierie Spécialiste Métier Conception PP
	Elevée	<ul style="list-style-type: none"> Ass. Tech. Maintenance Moyen d'essai Préparateur Support Essais Chargé d'affaires Analyste Qualité Gest. Doc Technique Pilote Méthodes et outils Spécialistes Essais Analyste Essais Concepteur 	<ul style="list-style-type: none"> Metteur au point Mécanique Leader Ingénierie Analyste Essais Concepteur 	
		Compétences en décroissance	Compétences stables	Compétences à renforcer

Quant au service médical, il peut se préparer à une augmentation du stress, des conflits et des risques psychosociaux. Qui est à l'abri ? Qui est sur la sellette ? C'est le calme avant la tempête...

Disponibilité de la ressource sur le marché	Rare	Fonctions de management à redéployer sur des fonctions plus techniques	Fonctions correspondant à des technologies matures, occupées par des profils seniors	Fonctions à très forte valeur ajoutée Compétences nouvelles
	Moyenne	Fonctions de coordination à redéployer sur des fonctions plus techniques	Fonctions dont le développement est très lié à la charge	Fonctions correspondant à de nouveaux domaines
	Elevée	Besoins de transformation	Besoins de transformation	
		Compétences en décroissance	Compétences stables	Compétences à renforcer

Le dialogue social et la négociation sont des leurre, tant les relations direction/syndicats sont par nature asymétriques, surtout en période de crises (Alliance, résultats économiques, COVID).

Or les 3 syndicats CFE-CGC, CFDT et FO ont en commun de mettre en avant la nécessité d'un dialogue social de qualité, d'avoir signé des accords de compétitivité qui n'ont rien résolu (2013 et 2017), et d'être prêt à sceller toute alliance pour conserver une majorité électorale (Conseil d'Administration).

Ils ont déjà accepté l'idée qu'il fallait supprimer 4600 postes, ils ne cherchent qu'à en ratifier les conditions, sans avoir la confiance de tous les salariés et sans leur demander leur avis.

Tout cela est contraire aux positions de SUD, car nous pensons que :

- Seul un rapport de force réel peut peser dans des négociations : c'est ainsi que nous faisons régulièrement appel à vous pour se mobiliser et rejoindre SUD, rien ne bougera sans vous...
- La transformation est incontournable mais il faut changer les règles : œuvrer au bien commun, en respectant la planète, et avec davantage de justice sociale.

Dans ce contexte, il est totalement possible de maintenir les effectifs tellement il y a de besoins à satisfaire (véhicule propre, transition écologique, diversification). Le système proposé par DE MEO est identique à celui de GHOSN : destruction d'emplois pour alléger les coûts fixes = création de bénéfices pour les actionnaires = des actionnaires qui rémunèrent des hauts dirigeants = un système élitiste et d'exploitation.

Un autre Renault est possible ! Rendez-vous sur : sudrenault.org/enquete-renault-et-le-monde-d-apres

