

ACCORD DE COMPETITIVITE Toujours l'écran de fumée !

Même si la direction ferait légèrement marche arrière sur le travail obligatoire et les HS lors de sa réunion du 15/11, elle maintient toujours la flexibilité et la productivité comme projet industriel face aux salariés qui attendent des mesures d'augmentations salariales et des embauches.

Flexibilité et productivité : La direction piétine totalement les principes généraux de la prévention qui s'imposent aux employeurs (article L. 4121-2 du code du travail) : **L'adaptation du travail à l'homme**. Son projet confirme que nous ne sommes qu'une variable d'ajustement. L'accepter, c'est admettre être un objet ou un pion calqué sur un cycle produit et prié de venir travailler suivant la demande.

Activité maintenue « à conditions de marché et réglementation identiques »

Reformulé dans la langue de bois : pas d'engagement de soutien de l'emploi en cas de baisse de la demande et si la réglementation devient plus contraignante (sur le diesel par exemple ?)...

Dit encore autrement : pas question de remettre en cause les choix de nos décideurs. Si la stratégie n'est pas bonne, ce n'est pas le PDG qui dégage, ce sont les salariés qui trinqueront !

Pourtant, **en ayant signé un contrat de travail avec ses salariés, tout employeur est tenu de fournir loyalement de l'activité dans le cadre des horaires établis**. Et même dans les périodes moins florissantes, l'industrie automobile décrite comme si affreusement variable et cyclique, a toujours su être reconnaissante avec ses patrons et ses actionnaires. Alors pourquoi pas la même gratitude avec nous ?

Le travail, ce n'est pas ce qui manque au Technocentre ! Ce qui fait défaut, ce sont les moyens.

Avec 8% du chiffre d'affaires, l'indicateur R&D + CAPEX (investissements) évoluerait timidement de 0,1% par rapport à 2015. Pour mémoire, l'entreprise y consacrait 11,1% il y a 10 ans.

Où est le renforcement avec cette limite restée basse ? Comment réussir l'ambitieux plan produit 2020 (véhicule autonome et connecté) et atteindre le niveau de qualité demandé sur nos véhicules avec des investissements au raz du gazon ?

Redescente des infos sur le
plan de compétitivité dans
la ruche



La France, centre de haute technologie pour le Groupe ?

Comment y croire, lorsqu'aucun détail n'est livré sur les répartitions ETP entre TCR et RTX ?

Comment y croire lorsque l'on vit tous les jours l'évasion de l'activité vers l'Inde ou la Roumanie ?

Certaines UET où le travail déborde pour 20 personnes, ne comptent plus que 3 ou 4 salariés RENAULT inscrits aux effectifs du TCR !

La multiplication des *workpackages* nous rappelle que l'ambition est de faire faire au lieu de savoir-faire, même si cela met clairement en tension les équipes et la pérennité de nos bureaux d'études.

Ressources & compétences : 3 000 embauches et un rajeunissement de la pyramide des âges. Et combien de départs dans les prochaines années ? Silence. Pourtant, c'est bien l'écart entre départs et recrutements qui compte, et la direction sait estimer le nombre de retraités prévisionnels d'ici 2019... La sous-représentation des jeunes générations dans les effectifs est avérée depuis des lustres dans les bilans sociaux : sur les 30 970 salariés Renault SAS, il y avait seulement 2 326 salariés de moins de 30 ans à fin 2015. Il serait temps de réagir en conservant les DA, avec une embauche pour un départ.

Côté reconnaissance : en admettant que RENAULT embauche vraiment 3 000 personnes en plus, au regard de l'indicateur R&D + CAPEX qui reste désespérément à 8%, cela signifie bien que les salaires n'augmenteront qu'à la faveur d'une progression du chiffre d'affaires... et de la générosité du CEG.

Manipulations sur l'intérim : La direction affiche sa volonté de réduire l'utilisation de la main d'œuvre intérimaire en proposant des contrats plus longs et des CDI intérim !

Que signifie cette proposition de marchand de soupe ? Pour mettre en place l'accord compétitivité N°1 responsable de la saignée des effectifs RENAULT, la direction a fait bondir le nombre d'intérimaire en usine de 1 570 à 5 228 en 2 ans. Et aujourd'hui, il est question de « recrutements spécifiques » ?



SLIDE 4 NOV

Projet d'accord pluriannuel

VERS UNE RÉDUCTION DU RECOURS AU TRAVAIL INTÉRIMAIRE

- **Ambition** : d'ici la fin de l'accord, réduire d'au moins 50% le nombre de contrats d'intérim par rapport à fin 2016 (à volume de production équivalent).

On sent que ce n'est pas vraiment ce qui va se passer, puisque d'un côté la purge des effectifs reste l'ambition et que de l'autre, il est question d'améliorer fortement la productivité en augmentant la production de véhicules/personne et en faisant appel aux périodes hautes et basses.

Le pot aux roses a été révélé par le Comité des Constructeurs Français de l'Automobile :



PRESSE

FRANCE • RENAULT • USINE • PRODUCTION

Renault vise un objectif de 90 véhicules par personne en 2019 pour les usines françaises

Publié le 26/10/2016

En contrepartie de cet engagement de volume, Renault vise un objectif de 90 véhicules par personne sur les lignes de production, contre une moyenne actuelle de 64 véhicules par personne, alors que le site de Maubeuge est déjà au-delà de 90. Pour atteindre ce ratio moyen, Renault annonce un plan de modernisation des sites de 500 millions d'euros, qui vise notamment la mise en place de méthodes de travail collaboratif, de digitalisation et l'implantation de robots collaboratifs.

A production constante, cet objectif conduirait à une baisse des effectifs sur ligne (indépendamment de leur statut de salariés du groupe ou intérimaires) de 29 % par rapport à la situation actuelle.

Au Final, 29% de personnes en moins pour travailler toujours plus !

Sans investissements à la hauteur des enjeux et avec des effectifs réduits, on ne comprend décidément pas ce que les femmes et les hommes de RENAULT auront à gagner dans cet accord, à part de nouveaux sacrifices !

Pour SUD, la direction doit mettre en œuvre des embauches et une vraie politique salariale en face de ses ambitions et non rester la pompe à fric du PDG et des actionnaires.