



GROUPE RENAULT

Usines et Filiales

119, rue du Point du Jour - 92109 BOULOGNE
☎ 01.76.84.14.33 / 01.76.84.14.34 - 📠 01.76.84.14.35
www.cgt-renault.com - e.mail usines@cgt-renault.com
[Intranet Renault](#) e.mail : cgt.central@renault.com

Le 4/02/2011

Accord sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

Un accord pour instrumentaliser les syndicats afin de :

- **Gérer la décroissance des effectifs, des activités Industrielles et de l'Ingénierie...**
- **Renforcer la flexibilité des hommes et des femmes...**

Rappel :

La loi impose aux entreprises de négocier tous les 3 ans les modalités d'information et de consultation du Comité Central d'Entreprise (ou des CE), sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi et sur les salaires. Elle impose également de négocier une GPEC... portant sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées... en matière de formation, de validation des acquis et de l'expérience, de bilan de compétences, ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés.

La loi n'impose pas de parvenir à un accord. **Chez Renault, les discussions (car il n'y a pas eu de négociation) ont commencé en 2008.**

La CGT a considéré qu'une GPEC pouvait compléter les informations et les débats au sein des institutions représentatives du personnel (CCE, CE...) dans la perspective de mettre en débat, avec les salariés, la stratégie de l'entreprise. L'objectif de la CGT est clair :

- *Plus les informations sur les choix de la direction arrivent en amont des projets, **plus les salariés peuvent s'en emparer pour assurer le maintien et le développement des activités et des emplois dans chacun des sites de Renault sur le sol national.***
- *Dans cette perspective, il s'agit là de flexibiliser l'outil de travail pour répondre aux besoins des hommes et des femmes de l'entreprise et non l'inverse !*

Or, pour quelques dividendes de plus, l'accord GPEC tourne le dos à ces demandes. Il conduit les syndicats signataires à accompagner la direction pour gérer de nouvelles suppressions d'emplois, pour délocaliser d'autres activités industrielles et tertiaires et flexibiliser au maximum les salariés !

Fin de carrière et recrutements... De petites avancées pour vendre l'accord aux syndicats...

Aménagement de fin de carrière pour environ 3 260 salariés (APR, ETAM) :

A compter du 31 juillet 2011 et jusqu'au 31 décembre 2013, environ 3 260 APR, ETAM « exposés à la pénibilité » pourront bénéficier d'une « dispense d'activité » 36 mois avant la liquidation de leurs droits à la retraite. Pour ce faire, les volontaires devront répondre aux critères suivants :

- **Etre âgés de 58 ans et plus :**
 - **ET Être occupés en horaires décalés durant 15 ans.**
 - **OU Etre reconnus en IPP (incapacité physique permanente) d'au moins 10%.**

Les salariés restent inscrits aux effectifs de l'entreprise.

Leurs appointements bruts annuels s'élèveront à 75% de la rémunération annuelle, calculée sur la base des 12 derniers mois précédant l'entrée dans le dispositif, versés en 12 mensualités égales et revalorisés des AGS.

A la demande de l'employeur et s'ils le souhaitent, les salariés pourront reprendre une activité professionnelle avant de liquider leurs droits à retraite. Les cotisations retraite sont versées comme s'ils travaillaient à taux plein et, lors de leur départ, « l'indemnité de départ » à la retraite est calculée sur la base d'un salaire à taux plein reconstitué.

Les salariés qui seront concernés par le dispositif de «*dispense d'activité pour carrière spécifique* » ont toutes les raisons d'être satisfaits de pouvoir enfin profiter de la vie.

Depuis des années, la CGT se bat pour faire reconnaître « *la pénibilité* » au travail, permettant aux salariés de partir dès 55 ans dans des conditions financières acceptables.

Mais deux gros problèmes demeurent :

- **Les salariés qui sont soumis à d'autres critères de pénibilité (charges lourdes, produits toxiques...) sont exclus de cette mesure.**
- **A défaut d'embauches correspondantes, les salariés qui restent au boulot devront supporter le travail de ceux qui ne sont plus là pour le faire.**

C'est pourquoi, la CGT revendique la négociation d'un accord pour un départ dès 55 ans, prenant en compte les critères de pénibilité déjà reconnus scientifiquement et l'amélioration des conditions de travail.

MENSONGE ET RECRUTEMENT

La dernière réunion sur la GPEC était à peine terminée que la direction claironnait l'embauche de 4 700 salariés d'ici les trois années. La direction n'est plus à un mensonge prêt, la preuve.

Dans son article 17, l'accord prévoit :

- **« De recruter 400 personnes sur le périmètre industriel dès lors que les marchés seraient bien aux niveaux prévus aujourd'hui pour les 3 années du plan et dès lors que les objectifs de compétitivité seraient tenus ... »**

A ce jour, la direction a refusé de s'expliquer sur ce qu'étaient les « *objectifs de compétitivité* ». **Le recrutement de 400 personnes reste pour l'instant une hypothèse.**

D'autre part, quant bien même les 400 salariés seraient recrutés, ils ne combleront pas l'absence des 3 260 salariés (sur le même périmètre industriel) qui pourront être dispensés d'activité. Soit un solde négatif d'au moins 2 860 emplois sur le périmètre industriel, sans compter les départs dits naturels (décès, retraites, démissions...) !

Toujours dans cet article 17, il est écrit :

- **« ... recruter 1 600 personnes sur le périmètre des activités d'Ingénierie et Tertiaire, dès lors que les évolutions constatées en parallèle permettront de maintenir les niveaux d'effectifs nécessaires à l'atteinte de la performance... »**

Après questionnement de la CGT sur ce que sont « **les évolutions constatées en parallèle...** », la direction a précisé qu'il s'agissait du niveau du Turn-Over et du niveau de la charge de travail, sans vouloir donner plus de précision.

Il ne s'agit donc pas de 1 600 recrutements qui viendraient s'ajouter aux effectifs actuels, mais d'embauches possibles pour remplacer tout ou partie des départs (démissions, décès, retraites...).

Enfin, l'article 17 se termine par :

- « A ces 2 000 recrutements, s'ajouterait le recrutement d'au moins 2 700 personnes dans les différentes formules de l'alternance ...».

Et sur ce point la direction a été très claire, il ne s'agira pas de formules d'alternance en CDI, mais en CDD « ... sans aucune promesse d'embauche... » ! Ils seront rémunérés à hauteur du SMIC au prorata du temps de travail.

Enfin, dans son article 3, la direction précise que : « ...La stratégie ... est faite de mouvements, de réajustements, voire de remises en cause.. C'est pourquoi, il n'est pas possible de s'engager sur la situation précise et chiffrée de l'emploi sur plusieurs années... »

- **Nous sommes donc très loin des 4 700 embauches annoncées.**
- **Nous allons assister à de nouvelles dégradations des conditions de travail, mais aussi à un niveau d'activité qui risque de continuer à décliner.**
- **Les annonces « de dispense d'activité » et « de recrutements » n'ont pas d'autre objectif que de vendre cet accord aux salariés. L'essentiel de cet accord est masqué !**

Un accord pour gérer en catimini la décroissance des effectifs et des activités, le développement de toutes les formes de flexibilité, la paralysie des IRP (Institutions Représentatives du Personnel) CCE, CE..., avec la bénédiction des syndicats !

Pour qu'il n'y ait pas d'ambiguïté sur les objectifs de la GPEC, la direction a d'entrée planté le décor. Dans son article 2, elle écrit :

- « ... **Il relève du pouvoir de direction de l'employeur de définir la stratégie de l'entreprise et d'élaborer, en tenant compte de cette stratégie, une démarche de GPEC impliquant les différents acteurs de l'entreprise : la direction générale, la fonction ressources humaines, le management opérationnel, les institutions représentatives du personnel, les organisations syndicales représentatives présentes dans l'entreprise, les salariés...** »

En d'autre terme, la direction décide, et les autres acteurs sont là pour mettre en œuvre ses décisions. De mettre les syndicats, les salariés et les IRP (CCE, CE...) au même plan que la direction et des DRH, témoigne du rôle que la direction entend faire jouer aux premiers !

L'accord se compose en deux parties principales :

- **La mise en œuvre d'une « Instance paritaire de dialogue social sur la stratégie de l'entreprise »** qui se réunira une fois par an. Tous les syndicats participent y compris les non signataires. Cette instance devrait permettre aux syndicats d'avoir « une approche large des enjeux et perspectives stratégiques de l'entreprise... »... Les syndicats devront « s'engager à une totale confidentialité sur tous les documents et travaux de l'instance paritaire... » **Ce que la CGT ne fera pas !**
- **La mise en œuvre d'un « observatoire des emplois et des compétences »** qui se réunira deux fois par an, auquel participent les syndicats signataires. La première réunion a pour objet l'examen du rapport compétences et du plan d'ajustement, la seconde, le bilan de la mise en œuvre du plan.

Les organisations syndicales et la direction s'engagent... « du respect par ses membres de la confidentialité des informations présentées comme telles... » **Les syndicats s'engagent à ne rien dire... aux salariés qu'ils sont censés représentés.**

Suite aux décisions stratégiques annoncées dans « l'Instance paritaire de dialogue sur la stratégie de l'entreprise », l'observatoire examinera l'impact sur l'emploi, les métiers et les compétences en tenant également compte des hypothèses de départs naturels (retraites...)

Autrement dit, lorsque la direction décide de supprimer 25% de son activité industrielle (c'est l'exemple qui a été pris lors d'une séance de discussions), **cela génère une baisse de 10% d'emplois dans toute la chaîne du secteur qualité Renault (y compris dans l'Ingénierie !).**

Il appartiendra à l'observatoire d'examiner les métiers et les emplois qui devront être supprimés, modifiés ou déplacés... en utilisant « **les leviers** » prévus par l'accord. **Et dans le domaine, si la direction reprend les dispositions légales, elle y ajoute des « incitations financières », histoire de récompenser les bonnes volontés.**

Plusieurs mois de salaires supplémentaires pourront être versés aux salariés qui accepteront d'aller travailler dans un autre établissement que le leur. **C'est ce que la direction appelle la « mobilité géographique ».**

Pour les détachements supérieurs à 6 mois, la direction abondera encore plus.

Pour ceux qui accepteraient d'aller travailler en dehors de chez Renault (congrés sabbatique, congrés pour création d'entreprise, congrés de solidarité international...) et qui en plus, accepteraient de ne plus revenir chez Renault, c'est le jack pot !. Ils pourront bénéficier de 3 à 6 mois de salaires !

Mais l'affaire est encore plus croustillante pour ceux qui souhaiteraient créer leur entreprise. La direction est prête à prendre en charge les intérêts d'emprunts dans la limite de 1 500 €, à financer 300 heures de formation à la gestion et à la comptabilité, à financer pour 12 000 € le dossier de création d'entreprise et d'ajouter 3 000 € si un autre salarié devait quitter Renault pour être embauché dans cette entreprise. « *Dans le cas d'une démission, une indemnité ayant le caractère de salaire s'élevant à 9 mois de salaire sera versée au salarié.* »

Enfin et pour être sûr qu'ils quittent Renault, la direction versera une indemnité de 3 mois de salaire à tous ceux qui feront prévaloir leur droit à la retraite avant le 31 décembre 2013, en plus des indemnités conventionnelles !

Bref, autant de « leviers » pour dégraisser les effectifs au cours des 3 prochaines années.

En conclusion :

- En leur interdisant de communiquer les informations aux salariés, **cet accord interdit aux syndicats de discuter publiquement de la stratégie de l'entreprise et de ses effets.**
- **Cet accord remet en cause le rôle des syndicats** et notamment, leur capacité à rassembler le plus grand nombre pour précisément peser sur les orientations des dirigeants. C'est une remise en cause de la négociation collective ! Les syndicats deviennent des faire valoir de la direction.
- Toujours au nom de la confidentialité, **c'est le rôle du CCE ou des CE qui est ici attaqué** et notamment, en paralysant les élus à user de leurs droits ! Si le droit d'expertise du CCE ou des CE reste encore insuffisant pour contraindre une direction à changer d'orientation, il permet néanmoins aux syndicats de construire une alternative et de prendre le temps pour la mobilisation des salariés.
- **Sur 22 articles, au moins 12 sont consacrés aux mesures de mobilité ou de départs de l'entreprise.** Les salariés devraient désormais se faire à l'idée d'aller travailler tantôt à Douai, tantôt au Mans, au gré des desideratas de la direction. **C'est une étape supplémentaire dans la flexibilité... Bonjour la vie familiale !**

Pour toutes ces raisons, la CGT ne signera pas l'accord GPEC !