



Le 15 janvier 2013

Périmètre : Renault sas et filiales industrielles

**6^{EME} REUNION DE NEGOCIATION : PROPOSITIONS POUR ETABLIR DES
BASES SOLIDES ET DURABLES AUX ACTIVITES
INGENIERIE, MANUFACTURING ET TERTIAIRES DE RENAULT EN FRANCE**

La Direction et les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CGT, et FO ont tenu ce mardi 15 janvier une 6^{ème} réunion dans le cadre du cycle de négociation visant l'élaboration des conditions de mise en place d'une base solide et durable aux activités de Renault en France. La Direction a réaffirmé son intention de maintenir en France les activités corporate et cœur de métier de Renault, tout en mettant en œuvre les actions nécessaires pour abaisser le point mort¹ et préserver la capacité d'investissement de l'entreprise. La direction a ainsi proposé de redimensionner les fonctions ingénierie, manufacturing et tertiaires en lien avec la nouvelle géographie du groupe. Si un accord était signé, ce redimensionnement des effectifs ne nécessiterait ni plan de sauvegarde de l'emploi ni plan de départ volontaire ; il conduirait à prolonger et élargir certaines mesures GPEC et à ne pas remplacer les départs prévus d'ici 2016, tout en laissant la possibilité de réaliser des recrutements sur les compétences critiques. La prochaine séance se tiendra le 22 janvier.

REPOSITIONNER LES FONCTIONS CENTRALES DE RENAULT SUR LEUR CŒUR DE METIER

La Direction a proposé lors de cette réunion de redimensionner les activités des métiers de Renault basés en France afin de répondre à plusieurs enjeux : conserver les activités corporate de Renault en France, recentrer les fonctions ingénierie et tertiaires sur leurs activités stratégiques cœur de métier pour Renault, assurer au sein de chaque métier l'équilibrage des ressources entre les différents territoires de développement de l'entreprise. Pour les principaux métiers de Renault (Ingénierie, Achats, Commerce, Fonctions Supports, Manufacturing), une vision stratégique a ainsi été présentée, précisant le rôle des activités centrales et régionales localisées en France et des activités basées dans les régions.

¹ Le point mort est le point d'équilibre entre les dépenses et les recettes d'une entreprise. Pour l'industrie automobile, ce point s'exprime en nombre de véhicules à vendre dans l'année, correspondant au chiffre d'affaire nécessaire pour couvrir toutes les charges. A ce point d'équilibre, l'entreprise ne gagne ni ne perd d'argent.

PROLONGER ET RENFORCER LES DISPOSITIFS GPEC POUR ACCOMPAGNER LE REDEPLOIEMENT DES METIERS

Au global, afin d'atteindre l'objectif de baisse du point mort, les métiers ont engagé l'analyse de leurs besoins en effectifs et en compétences à l'horizon 2016. Les prévisions en termes de baisse naturelle d'effectif (retraites, démissions...) et d'adhésion aux dispositifs GPEC existants (période de mobilité, DACS²...) sont estimées d'ores et déjà à 5700 entre 2013 et fin 2016. La mise en œuvre de mesures complémentaires visant à prolonger et élargir certains dispositifs GPEC jusqu'en 2016³, permettraient, dans le cadre de la signature d'un accord, de répondre au besoin de redimensionnement des effectifs à hauteur d'un total de 7500 sans avoir recours à un plan de sauvegarde de l'emploi ni à un plan de départ volontaire. Le potentiel global de ces mesures étant estimé à 8260, l'entreprise serait ainsi en situation de réaliser jusqu'à 760 recrutements sur les compétences critiques.

Avec ce double objectif d'abaisser le point mort de l'entreprise et d'ouvrir la possibilité de réaliser des recrutements, la direction a ainsi proposé de prolonger l'accord GPEC jusqu'en 2016, et d'étendre les principes du « dispositif DACS » à tous les collaborateurs quel que soit leur statut et sans critère de pénibilité. Ce dispositif de suspension de contrat rémunéré à 75% du salaire pour les collaborateurs qui pourraient faire valoir leurs droits à la retraite à taux plein dans les trois ans, serait ainsi accessible aux cadres, ETAM et APR de tous les établissements industriels, techniques et tertiaire.

VERS DES BASES SOLIDES ET DURABLES

En 2011, le point mort de l'entreprise était trop proche des 2,72 millions de véhicules vendus, représentant un risque pour l'entreprise. Compte tenu des variations de marchés constatées ces dernières années et de la persistance d'incertitudes à court terme en Europe, Renault considère nécessaire d'abaisser son point mort à 12% au-dessous du niveau des ventes 2011. L'objectif de baisse des effectifs sur la période 2013-2016 contribuerait à une économie sur les frais fixes de l'ordre de 400M€. Cet ajustement participerait de manière décisive à l'objectif d'abaissement du point mort, dont l'atteinte doit permettre à Renault de retrouver des marges de manœuvre pour ses investissements et sa croissance : développer et renouveler la gamme ; doter sa base nationale d'une compétitivité améliorée ; atteindre un niveau de performance industrielle et économique créant les conditions d'obtention d'activités complémentaires dans les usines. A l'horizon 2016, dans la perspective d'une restauration progressive du marché européen, la mise en place d'un tel accord permettrait ainsi d'avoir une croissance de la production en France plus soutenue que celle du marché européen.

La prochaine réunion aura lieu le 22 janvier.

² La Dispense d'Activité des Carrières Spécifiques (DACCS) est un dispositif d'accompagnement des salariés en fin de carrière inscrit dans l'accord GPEC. Il permet une suspension de contrat rémunérée à 75% du salaire pour les collaborateurs qui pourraient faire valoir leurs droits à la retraite à taux plein dans les trois ans. Il est actuellement ouvert aux APR, ETAM et volontaires âgés de 58 ans et plus, qui totalisent 15 ans de travail en horaires décalés et sont reconnus en incapacité partielle permanente (IPP) d'au moins 10 % (à la suite d'un accident du travail/trajet ou d'une maladie professionnelle).

³ L'accord GPEC de Renault sas a été signé en février 2011 pour une durée de 3 ans, les mesures inscrites dans l'accord devant s'appliquer jusqu'à fin 2013.