

6ème réunion de négociation : ajuster les ressources et renforcer les compétences pour le futur

15 janvier 2013 | ID: 42978



- La direction et les organisations syndicales - CFDT, CFE-CGC, CGT, et FO - ont tenu ce mardi 15 janvier une 6ème réunion de négociation.
- Pour abaisser le point mort de l'entreprise et réaliser les recrutements dont elle a besoin pour l'avenir, la direction a fait plusieurs propositions.
- Ainsi, au-delà des départs naturels qui ne seraient pas renouvelés à l'horizon 2016, Renault prolongerait et élargirait les mesures de GPEC (voir note 1).
- La prochaine réunion aura lieu le 22 janvier 2013.

A l'issue de la réunion, Gérard Leclercq, directeur des opérations France a déclaré : « Lors de cette nouvelle séance, nous avons réaffirmé notre volonté 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 mort et préserver la capacité d'investissement de l'entreprise. Ainsi, si un accord était signé avec les organisations syndicales, ce redéploiement des effectifs ne nécessiterait ni fermeture de site, ni plan de sauvegarde de l'emploi, ni plan de départ volontaire. »

Repositionner les fonctions centrales de Renault sur leur cœur de métier

Lors de cette réunion, la direction a proposé 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'équilibre 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.

Prolonger et renforcer les dispositifs GPEC

Les départs naturels et ceux liés au dispositif GPEC en cours sont estimés à 5 700 entre 2013 et fin 2016. Pour contribuer à l'abaissement du point mort de l'entreprise (voir note 2), au-delà de ces départs qui ne seraient pas remplacés, un ajustement supplémentaire serait nécessaire, pour arriver à une baisse d'effectif globale de l'ordre de 7 500 à horizon 2016.

Pour effectuer cet ajustement supplémentaire, la direction a proposé de prolonger l'accord GPEC jusqu'en 2016 et d'élargir ce dispositif. Ainsi, le DACS (voir note 3) serait étendu à tous les collaborateurs, quel que soit leur statut et sans critère de pénibilité.

Si un accord était signé, la mise en place de ces mesures permettrait à la fois :

- de répondre au besoin d'ajustement des effectifs sans fermer de site, ni avoir recours à un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ou à un plan de départs volontaires.

- de réaliser des recrutements sur les compétences critiques.

L'entreprise mettrait également en œuvre un accompagnement des salariés de tous les métiers, afin d'assurer les formations ou les actions de reconversion en cohérence avec les besoins en compétences de l'entreprise.

Aller vers une base solide et durable en France

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 400 millions d'euros. 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 investir et développer ses activités : 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.

ANNEXES : EN SAVOIR PLUS

(1) La **GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences)** est une démarche pérenne visant à la fois à développer l'employabilité des collaborateurs, et à anticiper les besoins en effectifs et en compétences pour accompagner la stratégie du Groupe. En France, sa mise en œuvre s'est traduit par un accord de GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) signé le 4 février 2011 par 4 organisations syndicales (CFDT, CFE-CGC, CFTC, FO).

L'accord de GPEC prévoit plusieurs mesures pour les salariés :

- mobilités au sein de l'entreprise et en dehors de l'entreprise (congrés sabbatiques, congés de création d'entreprise, prêts de main d'œuvre à une autre entreprise de la métallurgie, mutations concertées...).
- aménagement de fin de carrière (DACS : voir plus bas)
- reconversion professionnelle grâce à des formations ciblées

(2) Le **point mort** est le point d'équilibre entre les dépenses et les recettes d'une entreprise. Pour l'industrie automobile, il 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.

(3) La **dispense d'activité des carrières spécifiques (DACS)** est un dispositif permettant l'accompagnement des salariés en fin de carrière. Il prévoit une suspension de contrat rémunérée à 75% du salaire pour les collaborateurs qui pourraient faire valoir leurs droits à la retraite 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).