

Déclaration Cfdt dans le cadre de l'Info-Consult sur la Politique Sociale, les Conditions de Travail et l'Emploi

Votre bilan social 2022 essentiellement constitué de tableaux et d'indicateurs n'est pas de nature à rassurer les élus Cfdt que nous sommes et les travailleurs que nous représentons. Un bilan social qui ne met pas suffisamment en lumière les conséquences sociales des **compressions d'effectifs** drastiques portées par l'accord de « Transformation des Compétences » de 2020 et l'accord « Re-Nouveau France 2025 » de 2021. Sans oublier les conséquences sociales de la **crise endémique des semi-conducteurs** avec une gestion de l'APLD parfois douteuse, car davantage utilisée comme un mode d'ajustement de la flexibilité et de la profitabilité. Enfin nous terminons notre introduction par la **crise du pouvoir d'achat** qui mine le moral et le quotidien des travailleurs. Cela aussi ne transparait pas dans votre bilan social. A noter, néanmoins, que les accords pouvoir d'achat et NAO ont permis de secouer légèrement la politique salariale de l'entreprise.

Sur l'**Emploi**, le bilan social 2022 s'inscrit dans la trajectoire du précédent. C'est-à-dire une **réduction permanente des effectifs**, tant Renault qu'Intérimaires. Entre 2020 et 2021, nous avons perdu 300 travailleurs Renault. Et bien entre 2021 et 2022, nous en avons perdu 300 de plus. Autant dire que les dernières embauches ne suffiront pas à endiguer cette politique de réduction des effectifs.

Toujours sur l'emploi, nous notons aussi le **nombre significatif de démissions** en 2022, soit 47. Ce qui porte à plus de 100 le nombre de démissions sur ces trois dernières années. A ce contexte économique et sociale instable, s'ajoute une fuite des compétences. C'est une évidence, Renault Cléon a un sérieux problème d'attractivité et de fidélisation.

Sur **l'intégration des travailleurs handicapés** et souffrant d'inaptitudes médicales, la Cfdt ne se contente pas des données chiffrées de votre bilan social. Une présentation formatée qui masque des réalités sociales parfois dramatiques. Aussi, pour la énième fois, nous réclamons l'ouverture d'une commission d'interprétation sur notre accord handicap et plus particulièrement sur l'article qui stipule ce qui suit :

« La relation paritaire et la mise en œuvre de l'accord : Les organisations syndicales, parties prenantes à l'élaboration de l'accord, le sont aussi dans la mise en œuvre des engagements pris conjointement...Lorsqu'une inaptitude ou un risque d'inaptitude touche un salarié, les représentants du personnel sont associés à la recherche de solutions concernant l'organisation matérielle du travail, l'aménagement des lieux de travail. Ils suivent également les conditions d'application de l'accord relatif à l'emploi et au maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap. »

Clairement, vous faites le choix de ne pas associer les représentants du personnel à ces démarches de reclassements, à ces recherches de solutions !

Sur la **Politique de Rémunération**, nous condamnons une nouvelle fois les **écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**. Une inégalité salariale et professionnelle que la Direction de Renault ne parvient pas à corriger. Reste à savoir s'il s'agit bien d'un axe prioritaire dans le cadre de sa politique sociale.

- ⇒ Pourquoi une APR gagne en moyenne 661€ de moins par mois que son collègue ?
- ⇒ Pourquoi une Agent de Maîtrise gagne en moyenne 298€ de moins par mois que son collègue ?
- ⇒ Pourquoi une Ingénieur ou Cadre gagne en moyenne 725€ de moins par mois que son collègue ?

Sur ce sujet, la Cfdt se félicite d'avoir décroché une mesure d'équité salariale entre les femmes et les hommes lors des dernières NAO. Une mesure se concrétisant dans l'application de taux de couverture identiques pour les populations femmes et hommes.

Sur les **Conditions de Travail et de Sécurité**, votre bilan social survole, de façon chiffrée, les conséquences de la charge physique au travail. Cependant, aucune donnée chiffrée sur les conséquences de **la charge mentale au travail** qui ne cesse de s'alourdir. Rien sur **les risques psychosociaux** qui menacent de plus en plus de travailleurs au fil des crises et des années et ce, au sein de toutes les catégories socioprofessionnelles. Nous pouvons en témoigner et d'ailleurs ce constat nous amène régulièrement à intervenir en CSE – aujourd'hui encore – pour vous alerter sur ces conditions de travail susceptibles de porter gravement atteinte à la santé mentale des travailleurs.

Sur la **Politique Formation**, nous ferons le même constat que les années précédentes : La Cfdt ne peut que regretter vos manquements à l'égard de **l'entretien professionnel**. Un entretien professionnel qui, au regard du contexte économique et des mutations industrielles, aurait pris toute sa dimension, notamment en termes de projets professionnels, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et le cas échéant de souhaits de mobilité. Or, depuis 2014, vous avez fait le choix de ne pas promouvoir cet entretien obligatoire. Résultat des courses, nous constatons que le compte personnel de formation, que le dispositif pro-A, que le projet de transition professionnelle sont totalement inexploités.

Toujours sur l'entretien professionnel, depuis 2019, la Cfdt cléonnaise et le syndicat métaux 76 font pression sur la Direction de Renault pour la contraindre d'appliquer la loi et notre accord de branche en la matière. Aujourd'hui, le syndicat Cfdt a obtenu de Renault la mise en place d'un support strictement dédié à cet entretien professionnel.

Sur les **Relations Professionnelles**, nous faisons deux remarques :

La première : Comme pour les années précédentes, vous ne mentionnez pas **l'entretien professionnel** dans votre bilan social. Contrairement à l'entretien individuel, lequel n'est pas obligatoire au regard de la loi.

La seconde : Alors que la convention collective nationale de la métallurgie a été signée le 7 février 2022, la Direction de Renault Cléon n'a pratiquement pas communiqué sur **la mise en œuvre des classifications**. Aucune pédagogie à destination des travailleurs sur cette évolution historique.

A ce constat, s'ajoute votre refus de mettre en place une commission locale paritaire visant à accompagner le déploiement de cette nouvelle classification des emplois réels. Comme pour l'entretien professionnel, la Cfdt cléonnaise a toutes les raisons d'être sur ses gardes.

En conclusion, **la Cfdt donne un avis défavorable** à cette consultation sur la politique sociale et ses conséquences sur les conditions de travail et l'emploi.

Section Cfdt Renault Cléon