

Tristan Lormeau, director francés de RR.HH. de Renault:
"Estamos comprometidos con una transformación profunda"

Explicaciones con Tristan LORMEAU, Director de RRHH Francia en Renault.

social dentro de la empresa con interacciones más frecuentes.

El acuerdo "*Transformación de competencias en funciones globales*" firmado la semana pasada por CFDT, CFE-CGC y FO debería permitir a Renault adaptar su organización a un mundo en constante cambio. También adapta la forma de trabajar del diálogo



Tristan LORMEAU, Director de Recursos Humanos Francia de Renault

Lo primero que llamó la atención sobre el acuerdo de Renault "*Transformación de habilidades en funciones globales*" fueron los recortes, que es el elemento más fácilmente medible. Este acuerdo, sin embargo, no se reduce a la aplicación de un plan de ahorro y anuncia una transformación global y profunda de la empresa, nos explicó Tristan LORMEAU, Director de RR.HH. Francia de Renault:

"El acuerdo contiene disposiciones que van más allá del plan de ahorro y abrirse al futuro".

El siguiente paso será el plan estratégico que el nuevo consejero delegado, Luca de MEO, está elaborando para anunciar el próximo enero.

Nos dijo Tristán LORMEAU:

"Hay disposiciones en el acuerdo sobre diálogo social, gestión de competencias, reciclaje, refuerzo del seguimiento de los riesgos psicosociales que queremos aprovechar en el tiempo y que perdurarán más allá del acuerdo".

Sin embargo, los recortes de empleo son un requisito previo para reducir los costos. De las 4.600 eliminaciones que se producirán en Francia (*en un plan global de 15.000 en el mundo*), 2.500 se refieren a funciones globales, las que funcionan para todo el grupo, y 2.100 están dentro del ámbito de las fábricas. El convenio organiza principalmente salidas en el ámbito de las funciones de apoyo (*con un*

máximo de 1.900 en rescisión contractual colectiva) y también afecta a las fábricas con el sistema de salidas en exención de actividad (DA).

En las fábricas, esta posibilidad de jubilación anticipada con exención existe desde hace varios años. De las 2.100 salidas previstas en las fábricas, la mitad serán salidas naturales (*un cierto número de las cuales ya se han completado*), la otra mitad será en el marco de la exención de actividad en 2020 (*750 salidas en el año con un ya en vigor*) y el balance debe realizarse en el marco de la exención de actividad de este acuerdo.

Nos dijo Tristán LORMEAU

"No hay ningún nuevo acuerdo en preparación. Hay dos lógicas en el acuerdo: para las funciones globales ajustamos estructuralmente nuestros costes fijos, en las fábricas se trata de apoyar la productividad".

Dentro de las funciones globales, los cambios en el sector automotriz y la digitalización significan que ciertas habilidades se están volviendo obsoletas mientras que otras necesitan ser fortalecidas, lo que resulta en salidas y contrataciones. Pero dado que también deben reducirse los costos fijos, más salidas que contrataciones.

"Vamos a contratar a 300 en 2020 y estamos comprometidos a 250 reclutamientos en 2021".

¿Existe el riesgo de que estas reducciones de personal en funciones de apoyo se traduzcan en cargas de trabajo excesivas?

"El efecto de la digitalización y la simplificación de la organización es una forma de posibilitar el ajuste de la plantilla. No se trata de hacer más con menos. Hay que ajustar la forma de trabajar en función de digitalización. En las funciones financieras, por ejemplo, tenemos operaciones que se pueden automatizar".

Sin embargo, entre los empleados y los sindicatos existe el temor de que este plan de reducción de la plantilla ejerza presión sobre los equipos.

¿No es una admisión el hecho de tener una parte importante del acuerdo dedicada a los riesgos psicosociales?

Explica Tristán LORMEAU:

"De hecho, hay una paradoja. Si no hubiéramos puesto nada sobre el tema, nos hubieran dicho 'ignoras los riesgos psicosociales' y si ponemos algo nos han dicho que sería la admisión de que hay Riesgos psicosociales. Hemos optado por afrontar el tema. Iniciamos este plan antes de la crisis de Covid y lo estamos implementando durante. Sabemos que el teletrabajo genera riesgos y que las personas deben ser apoyadas".

Por tanto, el acuerdo prevé una encuesta sustancial sobre el clima en la empresa como punto de partida con un seguimiento a través de una encuesta flash mensual. *"Los resultados de la encuesta se compartirán con los gerentes comerciales para ayudarlos a administrar la carga",* dijo el Director de Recursos Humanos. Los resultados también permitirán detectar operaciones donde hay más salidas que otras.

Por definición, este plan de salida voluntaria no proporciona visibilidad de su progreso, el ritmo de las salidas o incluso si el número será suficiente.

"No sé qué tan rápido van a pasar las cosas. Dependerá de la crisis de salud. Si la economía está restringida, no es lo mismo que si la economía se recupera".

¿Qué pasará si el número de salidas no es suficiente?

Dice Tristan Lormeau.

"Queríamos una ruptura contractual colectiva que no acabe demasiado tarde, está prevista hasta finales de septiembre con una cláusula de revisión en octubre de 2021. Ante la incertidumbre, estamos configurando una gestión ágil con los negocios y socios En lugar de definir un escenario que no sería realista, nos vamos a ajustar a las circunstancias".

Sin embargo, no se considera la posibilidad de salidas forzadas.

Nos dijo el HRD que también especifica que:

"La posición del presidente es muy clara. Estamos en una lógica de salidas voluntarias y seguiremos. Veremos qué podemos poner además. Se mantendrá el objetivo de reducir el número de empleados".

El costo de este plan cae dentro de la dotación total de 1.200 millones. Teniendo en cuenta las diferentes posibilidades que se abren a los empleados, la posibilidad de tomar licencia por movilidad o no, aumentando cantidades con la antigüedad, no todas las salidas tendrán el mismo coste.

Durante los próximos meses, la compañía verá coexistir en los equipos diferentes tipos de estados de ánimo entre los que se irán, los que vacilarán y los que se quedarán. Una situación que se ha vuelto habitual para las empresas de hoy, cree Tristan LORMEAU:

“Hoy ya no hay empresas en equilibrio estático. Las empresas están en una dinámica de personas que se quedan y personas que se van. Durante el Cap 2020 tuvimos una plantilla estable con 6.000 contrataciones y 6.000 salidas. Vamos a pasar por un período de intensa transformación ”.

Esta transformación de la empresa va de la mano de una nueva forma de trabajar con los interlocutores sociales, formada por:

“Consultas más periódicas: Lo que es muy importante es el método de diálogo que usamos. Tenemos un acuerdo de 10 meses y nos vemos cada 2 meses, con Cap 2020 tuvimos un acuerdo de 3 años y una reunión cada 6 meses. Esta forma de trabajo más recurrente es un cambio real ”.

Este acuerdo se negoció de esta manera a un ritmo alto y a distancia dadas las circunstancias en las reuniones de Teams.

Concluye Tristan LORMEAU.

"Tenemos un diálogo social adaptado a un tiempo rápido. En el acuerdo tenemos un capítulo tres que está dedicado al diálogo social y que no es cosmético",