



# Comité Social & Économique Central, du 25 mai 2021

## Situation économique et financière de l'entreprise – Projet d'évolution du HRSC

### Point sur la rupture conventionnelle collective

#### **Situation économique et financière de l'entreprise :**

Le résultat d'exploitation en 2020 est très bon malgré un chiffre d'affaires qui passe de 4,9 Milliards d'Euros en 2019 à 3,7 Milliards d'Euros en 2020. Ce très bon résultat dans la période actuelle s'explique par :

- Un ajustement sur les prix de transfert qui représente 28,8 Millions d'Euros en 2020.
- La diminution des charges de personnel externe (-23 Millions d'Euros sur l'intérim) et interne (-55 Millions d'Euros) avec la mise en œuvre de l'activité partielle.
- Économie de charges sociales due à l'activité partielle (18,8 Millions d'Euros).
- La baisse des charges nettes (Reprises liées au NOX pour -28,6 Millions d'Euros).
- Une amélioration du résultat exceptionnel d'environ 220 Millions d'Euros.

Le groupe Volvo a annulé 95 Millions de ses propres actions, ce qui lui fait renoncer à 1,48 Milliard d'Euros sur la base du coût au 31/12/2019. Cette pratique serait pour faire augmenter le taux des actions Volvo afin de satisfaire les actionnaires.

Une estimation de +14% du chiffre d'affaires en prévision pour l'année 2021 avec un résultat avant impôts et participation, de 78 Millions d'Euros.

Pour **Sud Solidaires** de l'argent dans le groupe, il y en a beaucoup, mais il sert à quoi au juste ? Est-ce normal que malgré la situation économique avec le COVID 19 en 2020, le groupe Volvo a redistribué 3 Milliards d'Euros de dividendes aux actionnaires ? Pour **Sud Solidaires** c'est complètement incohérent, surtout qu'on ne voyait pas encore le bout de la crise sanitaire.

En ce qui concerne la BA Renault Trucks SAS, les résultats 2020 sont à l'équilibre. Au global, la BA Renault Trucks SAS termine l'année 2020 avec un recul de -18% tout en ayant cet équilibre du résultat.

Les commandes Renault Trucks sont à un niveau record au 1<sup>er</sup> trimestre 2021 avec la grosse difficulté de la pénurie de composants électroniques qui empêche de produire à un niveau suffisant. De plus, une pénurie de matières premières comme le plastique commence à se faire sentir. Cela pourrait engendrer d'autres problèmes sur la production dans les mois à venir.

À Blainville, le niveau des coûts fixes a été diminué de 4,2 Millions d'Euros par rapport à 2019, adaptation triple de celle prévue, en particulier par le basculement d'effectifs de cols blancs sur des projets, afin de conserver une capacité de rebond à la reprise de la demande. Sur les cols bleus, la flexibilité repose sur la mobilisation d'intérimaires.

## **Projet d'évolution de l'organisation HRSC :**

L'organisation HR a défini une nouvelle stratégie 2030 qui doit contribuer au succès à long terme du groupe Volvo.

La digitalisation est privilégiée avec même la mise en place de « robots » pour des tâches simples. La volonté est de passer en 4.0 avec du Lean Management, en y intégrant le VPS. Cela va apporter une nouvelle culture et ça serait une demande des employés du HRSC d'avoir ce changement.

Cela concerne 37 personnes CDI et CDD. Il y aura la création d'une fonction « Méthodes, process et amélioration continue ». Le changement le plus important sera dans le service « Opérations HRS » avec plus de Teams Leaders, moins d'employés et un seul manager pour l'ensemble.

Le service « Operations HRS » sera constitué d'une équipe WF PL, d'une équipe maladie, 2 équipes paie et une équipe spécialiste et experts système.

Il n'y aura pas de réduction d'effectif au global, mais des changements dans les équipes :

- 2 suppressions de poste de manager
- Création d'un poste de Manager Business Pathner et déploiement projet
- Création d'un poste de responsable Méthodes, process et amélioration continue
- Maintien de 3 Team-Leaders

Pour **Sud Solidaires**, c'est une organisation qui peut surement apporter du mieux dans le travail des employés du HRSC, mais nous nous interrogeons quand même sur la partie « robot » et automatisation. En effet, il est à espérer qu'il y aura toujours le côté relationnel humain entre les salariés de la BA Renault Trucks et le service HRSC.

## **Point sur la rupture conventionnelle collective :**

Au 7 mai 2021, il y avait un total de 112 départs externes déjà actés. Vous retrouvez le détail dans le tableau ci-dessous :

Par dispositif:

<b>ACATAA</b>	<b>Retraite RCC</b>	<b>Pré-retraite RCC</b>	<b>DVE formation</b>	<b>DVE emploi</b>	<b>DVE création reprise entreprise</b>	<b>TOTAL</b>
6	6	0	18	39	43	112

Par entité:

<b>BA Renault Trucks</b>	<b>GTT</b>	<b>GTP</b>	<b>GTO Bourg</b>	<b>GTO Lyon</b>	<b>VGU</b>	<b>TOTAL</b>
6	6	0	18	39	43	112

Le budget formation pour les DVE est en moyenne de 7943 Euros par salarié. Il y a 45 DVE création d'entreprise et 33 DVE formation.

57 salariés ont été formés pour aller sur des postes en mobilité interne, dont 23 à GTT, 19 à la BA RT, 4 à EMBDU, 3 à GTP, 2 à Groupe IT, 2 à staff fonctions, 2 à GTO Lyon et 2 à GTO Bourg.

Au 17 mai 2021, il restait 41 mobilités à effectuer. La direction a assuré que chaque salarié retrouvera un poste et les formations adéquates seront mises en place si besoin.