

La lutte des travailleurs de Bursa et les méthodes répressives de Renault

Une délégation de travailleurs de l'usine de Renault-OYAK de Bursa en Turquie était en France ces jours-ci. Ils sont venus faire part de leur lutte commencée en 2015 pour des augmentations de salaires et pour faire respecter le droit de s'organiser dans un syndicat indépendant du patronat. Ils sont également venus dénoncer les méthodes répressives de Renault. Ce qu'ils ont exposé pendant le débrayage de Lardy de ce mardi contre la Compétitivité mérite d'être connu par l'ensemble des salariés de Renault.

La colère qui couvait depuis 20 ans éclate en Mai 2015

Le droit syndical turc est différent du français. Dans une entreprise donnée, seul un syndicat peut négocier, tous les 2 ou 3 ans, une « convention collective » d'entreprise. Pour cela, il faut que 50% + 1 salarié de l'entreprise choisisse ce syndicat. Ce choix se fait aujourd'hui sur internet par une déclaration auprès du Ministère du Travail. L'adhésion de l'ensemble des salariés est alors automatique à ce syndicat majoritaire. Dans le cas de l'usine Renault-OYAK, le syndicat « majoritaire » était depuis plus de 20 ans le syndicat Turk-Metal, dont la proximité avec le patronat et les méthodes de gangsters font régner un climat de terreur.

Mais en Mai 2015, la colère accumulée depuis tant d'années a explosé. Alors que les salariés de l'usine Bosch géographiquement proche obtenaient des augmentations de salaires et que les ouvriers de Renault demandaient à leurs « représentants syndicaux » de réclamer le même taux horaire pour eux, ceux-ci leur répondaient qu'ils avaient signé un accord avec Renault pour qu'il n'y ait pas d'augmentation jusqu'en 2017 !

3000 salariés (l'usine en compte environ 6000) décidaient alors de se désaffilier collectivement du syndicat. Comme cela avait été le cas lors de précédentes vagues de désaffiliation, la direction choisit la répression pour éviter la contagion. Elle licenciait 18 travailleurs. Mais les ouvriers en décidaient autrement et, se mettant spontanément et massivement en grève, ils obtenaient la réintégration de leurs camarades. En licenciant, la direction Renault voulait éteindre l'incendie, elle l'avait en fait attisé.



La grève se poursuivait même pour obtenir des augmentations de salaires, la reconnaissance d'un syndicat libre dans l'usine et l'assurance que personne ne serait licencié. Pendant 13 jours, l'usine était occupée jour et nuit et ce sont environ 5000 grévistes qui se mobilisaient chez Renault, la grève se propageant même à d'autres usines de la métallurgie de la zone d'activités (Fiat, Magneti-Marelli, Delphi, Valeo...).

La direction doit céder et promet des élections libres...

Dans l'usine, le mouvement s'organisait démocratiquement avec un représentant élu dans chacune des 246 UET et des porte-paroles pour chacun des 8 départements. Le mouvement risquant de faire tâche d'huile, la direction cédait en octroyant des primes et en reconnaissant les porte-paroles comme les représentants des salariés. Pendant plusieurs mois, elle était même obligée de négocier avec ceux-ci sur de nombreux sujets. 4500 salariés rejoignent le syndicat Birlesik Metal-Is. Sous la pression, la direction accepte même la tenue d'élections libres le 29 Février 2016 pour légitimer les nouveaux représentants.



... Mais c'est la répression qu'elle prépare

Mais la veille de ce 29 Février (le dimanche 28, travaillé à Bursa), la direction annonce un problème technique dans l'usine, renvoie chez eux les travailleurs présents et annonce que l'usine sera fermée le lendemain. Le 29, elle licencie les 10 salariés qui s'étaient présentés aux élections qui devaient avoir lieu. Face à ce coup de force, les travailleurs manifestent le 1^{er} Mars devant l'usine mais la police, appelée par Renault, intervient violemment à coups de canons à eau et de gaz lacrymogènes. Après 3 jours de grève totale, la direction arrive à faire reprendre la production, non sans avoir licencié 70 salariés. Dans les semaines qui suivent, elle se débarrasse de plus de 400 autres salariés en les menaçant de les licencier sans indemnités s'ils n'acceptent pas de partir avec un petit pécule.

Depuis cette date, les pressions continuent pour faire partir les salariés syndiqués à Birlesik ou les faire adhérer au syndicat « jaune » Turk Metal. Car en Mai 2015, le syndicat qui aura le plus de soutiens sera celui qui négociera la nouvelle convention collective de l'entreprise. Le nouveau syndicat reste majoritaire malgré ces pressions odieuses. La délégation venue en France rapportera en Turquie les marques de soutien des travailleurs de Renault. Des actions en justice entamées par environ 140 salariés sont en cours.

La situation dans l'usine de Renault en Turquie est révélatrice des méthodes que Renault est prête à utiliser pour éviter toute contestation et revendication. Il ne s'agit pas d'actes dont seraient responsables des directeurs locaux, c'est au plus haut niveau de l'entreprise que ces actes sont décidés. Ainsi, c'est Tristan Lormeau, à l'époque responsable RH Renault-Nissan et aujourd'hui RH France, qui avait promis la tenue des élections annulées de Février 2016. De même, Jose-Vincente de Los Mozos, Directeur de la Fabrication, est resté plusieurs jours à Bursa en Mars 2016 pour piloter les licenciements et les pressions à la démission. Ces deux directeurs font d'ailleurs partie de la délégation de la direction Renault lors de l'actuel accord de Compétitivité France 2017-19. Plutôt que de digresser sur le « dialogue social », ils devraient avoir des comptes à rendre sur leurs agissements très concrets en Turquie et ailleurs !

Dernière réunion de « négociation » Compétitivité 2017-19

La dernière réunion de « négociation » de la Compétitivité 2017-19 a eu lieu ce mardi. Elle ne sera suivie que de 2 ou 3 réunions de « relecture » de l'accord final (jusqu'au 4 ou 5 janvier 2017). Les seules modifications notables de cette réunion de mardi sont à la marge du projet :

- Le débordement obligatoire maximal passe de 1h15 par jour à... 1h par jour !
- Les embauches promises pour 2017-19 passent de 3000 à 3600, soit toujours moins que les départs « naturels » (4500 sur le périmètre de l'accord), auxquels il faudrait ajouter les 4500 postes d'intérimaires que la direction dit vouloir supprimer. Point supplémentaire, la direction indique dans la presse qu'une partie des 3000 embauches annoncées entre 2015 et 2016 ne seront finalement effectuées qu'en 2017 : doit-on en déduire que les 600 embauches supplémentaires du plan 2017-19 ne sont en fait que celles déjà annoncées en 2016 et pas encore effectuées ? La direction Renault a décidément un talent fou pour enfumer la presse...

En tout cas, aucune mesure annoncée n'est en mesure de changer notre point de vue sur un accord qui, dans une période faste pour les résultats financiers, les actionnaires et les dirigeants de Renault, promet aux salariés de « travailler plus » et dans des conditions encore dégradées, et toute cela sans « gagner plus ».

Elections dans les Très Petites Entreprises (TPE) FAISONS VOTER CGT

Nous connaissons très souvent dans nos familles ou parmi nos ami(e)s, des salariés travaillant dans une Très Petite Entreprise (TPE = moins de 11 salariés). Ces élections nous concernent aussi....

Pour la 1^o fois, les salariés des Très Petites Entreprises seront appelés à voter pour des élections professionnelles, du 30 décembre au 13 janvier 2017.

Courant novembre les salariés des TPE ont dû recevoir par La Poste l'ensemble des éléments pour voter par correspondance ou par vote électronique.

Sont concernés les salariés de l'alimentaire, du bâtiment, des services, des associations sportives, culturelles, économiques, communales, les assistantes maternelles, les gardes d'enfants à domicile, les employés de maison, (Les emplois rémunérés par CESU sont aussi concernés), les agents commerciaux, les formateurs d'adultes, les agents en comptabilité, les secrétaires en pratique dentaire, en laboratoire d'analyse, activités des auxiliaires médicaux, activités vétérinaire....

Mais ce n'est pas uniquement l'artisanat et le petit commerce qui sont visés par cette élection, il y a aussi la métallurgie : les services de l'automobile (garages, station services, loueur...), les apprentis, la sous-traitance, etc.

Ces élections, comme toutes les élections professionnelles vont déterminer la représentativité de chacune des organisations syndicales au niveau national. C'est donc un enjeu majeur puisque cela va déterminer les moyens qui sont accordés à chacune de ces organisations syndicales pour mener les luttes.

Mais aussi, ce scrutin contribuera à la désignation des juges salariés de tous les conseils de prud'hommes. En effet, il n'y aura plus d'élections prud'hommes spécifiques comme nous en avons connu jusqu'à présent. La CGT s'est battue pour que ce moment de démocratie directe des élections prud'hommes se poursuive mais le gouvernement a décidé de les supprimer.

C'est l'ensemble des résultats des élections professionnelles et des élections TPE qui détermineront le nombre de conseillers prud'hommes pour chacune des organisations syndicales.

Si nous n'avons pas besoin des prud'hommes tous les jours, le jour où nous en avons besoin, nous sommes heureux d'avoir des « juges salariés » CGT faces aux « juges employeurs ». Des juges CGT qui veillent à faire respecter le droit du travail, les conventions collectives ou les accords d'entreprise en prenant en compte l'argumentation des salariés face à leur employeur.

A Lardy, les prud'hommes ont notamment permis de gagner sur des dossiers portés par la CGT comme l'utilisation des 20 mn de pause à notre convenance (En effet, si la direction refusait de nous payer ce temps, en plus elle voulait qu'on reste sous sa responsabilité !). Nous avons aussi gagné sur le CEF où les 9 personnes qui ont porté leurs dossiers ont récupéré en moyenne plus de 8 jours de congés. Sans oublier les cas individuels comme notre collègue de chez SAMSIC injustement licencié qui a pu faire reconnaître que son licenciement était abusif.

Alors faire VOTER CGT aux élections TPE aura une grande importance.

Nous connaissons dans notre entourage des salariés qui travaillent dans une Très Petite Entreprise. Souvent ces salariés n'ont pas de présence syndicale dans leur entreprise et ne sont pas au courant de ce que proposent réellement les organisations syndicales en particulier la CGT. C'est donc le moment d'en discuter avec eux.

Vous, dans votre entreprise, vous pouvez voir le travail effectué par les élus CGT pour la défense des salariés. Faites-le connaître et partager avec les salariés des TPE de votre entourage.

Voter CGT lors des élections TPE, c'est poursuivre le vote CGT de votre entreprise.

Voter CGT, c'est donner de la force et des moyens à toute la CGT

Si vous avez des questions n'hésitez pas à contacter un élu CGT de votre secteur.

