



La lettre des élus cgt du comité d'établissement

USINE RENAULT SANDOUVILLE

03022015

Lors de la négociation salariale du 13 février 2015

Tous dans l'action, pour une véritable Augmentation Générale des Salaires pour tous !

Tous les syndicats CGT Renault réunis le 23 janvier 2015 appellent, toutes les catégories professionnelles, à débrayer massivement le 13 février prochain, jour de la prochaine négociation salariale.

Un scénario bien rôdé !

Si comme toujours, la 1ère réunion (du 27 janvier dernier), relative aux Négociations Annuelles Obligatoires (salaire, temps de travail, égalité hommes/femmes...) est consacrée au bilan de l'année passée, c'est l'occasion pour la direction de donner le ton...

Et elle n'a manqué de la faire !

Que l'on soit dans la trajectoire des objectifs de rentabilité, que les ventes mondiales du groupe Renault progressent de 3,2% en 2014, qu'il gagne des parts de marché dans 9 de ses 10 premiers marchés...

La direction n'a pour l'heure, nullement l'intention de s'orienter vers de réelles AGS pour tous !

Elle a présenté la politique salariale 2014 (accord signé par FO et la CFE-CGC) comme positive pour les salariés avec, à l'évidence, une volonté de poursuivre dans la même voie, avec la même logique : Supprimer les AGS au profit d'augmentations Individuelles ou de primes liées aux enveloppes budgétaires et au bon vouloir de la hiérarchie !

Ne pas être revenus aux ventes d'avant crise avec une situation internationale difficile et considérant le taux d'inflation à zéro, sont les arguments (prétextes !) de la direction **pour justifier une posture lourde de conséquences pour le pouvoir d'achat des salariés !**

Pour mémoire, les APR ont dû se contenter en 2014 de 0,5 % d'AGS avec un talon de 8,33 €/mois. Pas d'AGS pour les ETAM. Les plus chanceux ont eu une promotion ou une augmentation individuelle, d'autres une prime de 500 € et d'autres RIEN ! Les cadres sont restés exclus de la négociation !

Enfin, la 2^{ème} réunion du 13 février aura lieu le lendemain des annonces des résultats financiers et du montant de l'intéressement aux résultats de l'entreprise !

Le choix d'annoncer le montant de la prime (aléatoire) au moment où on parle salaire, vise à faire oublier les baisses successives du pouvoir d'achat des salariés et de la nécessité de se mobiliser pour obtenir la revalorisation substantielle des salaires de tous les salariés de l'entreprise.

En brocardant le montant de l'intéressement des salariés, la direction s'exonère aussi d'aborder ce qu'elle va encore concéder en dividendes aux principaux

actionnaires (508 millions d'€ pour 2013) et en salaire pour nos principaux dirigeants ! Un scénario auquel les salariés devraient mettre fin !

UNE SPIRALE INFERNALE ET SUICIDAIRE !

La part des salaires dans la valeur ajoutée des entreprises n'a cessé de baisser au fil des ans, au profit des principaux actionnaires et Renault n'a pas fait exception !

En parallèle, les entreprises obtiennent la réduction voire la suppression des cotisations sociales patronales, au nom de la *réduction des coûts pour l'emploi* couplée à des aides publiques (nos impôts) de plus en plus importantes.

Résultat : « La France n'a jamais compté autant de chômeurs » comme le titrait le journal patronal Les Echos du 28 janvier 2015 !

Et là aussi Renault n'est pas en reste ! **Pour 2013 : Renault a touché au moins 268 millions d'€ d'aides publiques** sous forme de cash, de crédits ou réductions d'impôts et d'exonérations de cotisations sociales patronales. (Autant pour 2012) !

Pour quel résultat sur l'emploi : Entre novembre 2013 et novembre 2014, Renault a perdu près de 2 000 emplois et notre pouvoir d'achat poursuit sa chute brutale... En 10 ans, le nombre d'APR a été divisé par 2, couplé à une explosion de la précarité dans nos usines !

Renault a délocalisé, externalisé et procédé à des opérations capitalistiques avec un seul mot d'ordre : **Garantir des niveaux de rentabilité maximale dans des délais courts !**

Couplée aux politiques d'austérité des états, la situation économique est désastreuse ; elle creuse le fossé entre riches et pauvres. Quand une part croissante de la population ne peut plus répondre aux besoins élémentaires, elle n'achète pas de véhicules !

Il faut en finir avec cette spirale infernale et suicidaire. Pour développer l'emploi, il faut relancer l'économie en augmentant les salaires !

Comme le propose la CGT (voir plaquette), les grilles de classification doivent être réévaluées sérieusement pour toutes les catégories professionnelles, reconnaissant ainsi les qualifications.

DES AGS POUR TOUS : UNE NECESSITE POUR PLUS DE JUSTICE SOCIALE ET POUR UN DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE A LONG TERME !

Des moyens existent pour cela !

- 8,059 milliards d'€ : C'est le cumul du résultat net de Renault depuis 2010 soit plus de 2 milliards par an !
- 508 millions d'€ : C'est le montant total perçu par les actionnaires sur le seul exercice 2013. Soit l'équivalent de 16 498 € pour chacun des 30 791 salariés Renault inscrits à fin novembre 2014
- 2,914 milliards : C'est la capacité d'autofinancement du groupe en 2013, avec un niveau d'endettement positif !
- 9,4 millions d'€ : C'est le salaire de Carlos Ghosn (dont 2,3 pour Renault) sans compter les stocks options.
- + 3,820 millions d'€ : C'est l'augmentation de la valeur des actions détenues par Carlos Ghosn depuis la signature de l'accord compétitivité du 13 mars 2013. A cette date, le cours de l'action était à 53,52 €. Au 30 janvier 2015, le cours est 68,49 €. Ainsi, ses 255 200 actions valaient 13,7 millions d'€ en 2013, contre 17,5 millions d'€ au 30 janvier 2015... Sans rien faire !

Alors le 13 février 2015, ... TOUS DANS L'ACTION !

PRIME PERFORMANCE 2015

TOUJOURS PLUS VITE, PLUS HAUT, PLUS FORT ...

Ce titre plante le décor sur la vision des efforts à fournir par les salariés jusqu'à fin 2016. La direction, jamais satisfaite, impose toujours des rythmes plus soutenus dans le cadre de conditions de travail qui se dégradent au fil du temps.

Les organisations syndicales ont donc été conviées par la direction pour valider son programme de course à la productivité à n'importe quel prix. C'est-à-dire toujours plus de souffrance au travail, plus de profit pour les donneurs d'ordre et plus de précarité pour les salariés. En clair, les syndicats doivent négocier un semblant d'accord sur des thématiques imposées par la direction sans pouvoir remettre en cause ses choix. L'unique marge de manœuvre étant de jouer les marchands de tapis : *« moi, je verrai bien un bonus si tel objectif est atteint, ou 10 euros par ci ou par là... »*

Pas besoin de vous dire que la CGT ne mange pas de ce pain-là.

Rappelons que la CGT n'a pas signé l'accord Central 2014 - 2016 sur la performance groupe qui impose des objectifs à atteindre par type d'indicateur : Qualité, coûts, délais et RH... Nous n'avons pas non plus signé l'accord local pour la même période et globalement pour les mêmes objectifs.

Si notre organisation syndicale ne signe pas, il ne faut pas croire que c'est uniquement une question de principes. Du reste, nous sommes présents dans les réunions pour vous représenter et défendre vos intérêts qui ne sont pas boursiers.

MAIS QUELLES SONT VOS PRIORITES ?

FI : PASSAGE A L'INFIRMERIE AVEC VOLET DE SOIN

1) Pour nous, la santé et le bien-être au boulot sont de la responsabilité de l'employeur. La direction doit tout mettre en œuvre pour que chacun d'entre nous s'épanouisse sur son lieu de travail. Intégrer la santé dans un accord de performance est scandaleux, c'est le bien-être des salariés. Ils ne cherchent pas à se blesser physiquement ou mentalement, si ceux-ci passent à l'infirmierie, les causes sont forcément associées à leurs activités professionnelles (code du travail).

Nous sommes convaincus que c'est bien en travaillant sur la prévention et en apportant des solutions concrètes que nous améliorerons le sort des salariés, notamment au travers de l'action portée par vos militants CGT présents dans les CHSCT.

Comme par hasard, le MEDEF tente actuellement de remettre en question l'existence des CHSCT.

LE DSTR : HEURES PASSEES POUR LA FABRICATION D'UN VEHICULE.

2) Ah le DSTR ! voilà un bel indicateur de performance. Pour faire simple : il s'agit de gagner du temps de Montage par véhicule fabriqué ... A Sandouville, l'objectif fin 2015 est de diviser par 2 les résultats actuels

- ✓ soit en accélérant la chaîne 2 fois plus vite avec les mêmes effectifs,
- ✓ soit en gardant le même rythme avec 2 fois moins de monde.

La direction, dans sa grande bonté, a retenu un mixage des 2 solutions. Concrètement, les salariés seront plus engagés à leur poste de travail et des métiers menacés vont disparaître...

LE STR : LE BON DU PREMIER COUP.

3) Le STR, la CGT aime également le travail bien fait mais la responsabilité des salariés n'est pas toujours aussi limpide. Nous savons par exemple que les découpages ont un impact important sur tous les critères présents dans l'accord. C'est également le cas, lorsque les salariés ne sont pas formés ou lorsque l'on perd du jour au lendemain certaines compétences...

Ajoutons que la moitié du personnel n'est pas associée à l'obtention de la prime du fait de son statut d'intérimaire précaire.

Le dicton du jour : Je donne d'une main et je reprends de l'autre, comment cautionner un tel accord antisocial ?

La CGT se bat pour des augmentations de salaire et non pour des primes aléatoires obtenues sur le dos des salariés ...

POUR TOUTES CES RAISONS,
LA CGT NE SIGNERA PAS CET ACCORD.