

Le 29 novembre 2016

7^{ème} réunion de négociation accord compétitivité pluriannuel

- **Travail supplémentaire obligatoire au pied levé : possibilité de +1h15 par jour pendant 168 jours par an maximum, soit + 1,5 mois de production supplémentaire.**
- **Reconnaissance : Salaire et qualification renvoyés en 2017.**

La CGT est résolument opposée à toute forme de travail supplémentaire obligatoire, le samedi comme les autres jours de la semaine !

D'entrée de séance, la CGT a (voir déclaration www.cgt-renault.com) précisé que la direction pouvait toujours parler de « dialogue social » et dans les faits, ne pas répondre aux questions et différents points soulevés par les syndicats notamment ceux de la CGT.

La CGT est revenue sur les vives critiques qu'elle a déjà exprimées lors de la 3^{ème} et 6^{ème} réunion concernant :

- **Son opposition au caractère obligatoire du travail supplémentaire tant le samedi que les autres jours de la semaine.**

- Un délai de prévenance de 2 jours réduit à une portion congrue sans définition aucune, de ce que seraient « les circonstances exceptionnelles ».

Autrement dit, liberté totale pour les directions locales pour faire travailler au pied levé les salariés en heures supplémentaires pour n'importe quel prétexte.

- **Un contingent annuel d'heures supplémentaires porté à 210 heures (contre 175 actuellement), permettant aux directions locales d'allonger le temps de travail journalier d'1h15 pendant 168 jours (210/1h15) dans une seule année, soit l'équivalent de près 29 samedis pour une base horaire de 7h18 pour une séance de travail ! Heures supplémentaires qui s'ajouteraient aux 7 samedis obligatoires par an qui pourront être fixés pour récupérer le CTC négatif (-7 jours par an maxi).**

La CGT a donc demandé que cette 7^{ème} séance intitulée « reconnaissance » porte sur une réelle reconnaissance des qualifications prenant en compte le diplôme et les savoir-faire acquis à l'expérience, et une véritable Augmentation Générale des Salaires pour toutes les catégories professionnelles.

Sujets que la direction a renvoyés dans de futures négociations en 2017 !

Négociations salariales : La direction renvoie le sujet à une future Négociation Annuelle Obligatoire en début d'année 2017.

- **En portant le contingent d'heures supplémentaires à 210 heures**, la direction recule le déclenchement du repos compensateur (100% une fois le maxi du contingent atteint).

Comme de nombreux salariés en ont fait part, la CGT considère les propositions de la direction profondément inacceptables !

La CGT a rappelé que les heures supplémentaires ont déjà explosé ces dernières années, qu'elles représentent plusieurs centaines d'emplois à plein temps et pour l'essentiel, elles ne suffisent pas à combler les pertes de volumes de production liées à nos dysfonctionnements.

Comme beaucoup de salariés le disent, ils sont fatigués et déjà saturés par les heures supplémentaires avec les répercussions pour la vie de famille.

Plus la direction fera travailler les salariés (tant pis pour leur santé), plus elle limitera les investissements et moins elle embauchera en CDI. Raisons pour lesquelles la CGT a renouvelé ses propositions d'embauches en CDI, d'investissements autrement plus conséquents.

Enfin, la CGT a rappelé la perversité des politiques salariales (Renault Sas et filiales).

Reconnaître les qualifications des salariés à minima en maintenant au plus bas la rémunération et notamment des APR, contraignent un certain nombre d'entre eux à accepter des heures supplémentaires.

Selon elle, ces discussions auraient pour finalité de reconnaître « **la performance individuelle et collective** ».

En 2017, il y aurait :

- Des Négociations Annuelles Obligatoires au niveau de Renault Sas et dans chacune des filiales pour parler salaires.
- Une négociation Groupe (Renault Sas et filiales) pour renégocier un accord intéressement aux résultats financiers.
- Une négociation dans chaque établissement (Renault Sas et filiales) pour renégocier un accord d'intéressement local en « laissant plus de marge de manœuvre au dialogue social local pour déterminer les critères de l'intéressement local... »

☐ **« Performance individuelle » :**

Pour la direction, on ne parlerait plus de « **modération salariale** » mais d'une « **politique salariale équilibrée** » qui devrait être « au niveau d'augmentation cohérente avec le marché en France et la situation de l'entreprise... permettant une performance économique et sociale durable... »

- En réponse à l'intervention CGT, la direction précise que les salaires des APR et des cadres sont globalement « conformes au marché ». **En clair, le cadre des futures négociations est tracé : rien de plus que le marché en 2017 !**
- Quant aux ETAM, les salaires Renault seraient 10% supérieurs au marché. **En clair, il faudra au fil du temps revoir à la baisse « la performance individuelle » des ETAM !**

☐ **« Performance collective » :**

Selon la direction, les systèmes d'intéressement (financiers et locaux) répondent à cet objectif. Elle propose donc de rester « dans la même dynamique que les précédents accords » avec pour l'intéressement aux résultats financiers, « un bonus de fin d'accord en lien avec les enjeux stratégiques pour l'entreprise ». **Donc rien de nouveau sous le soleil !**

- **Conclusion :** si la direction renvoie à plus tard la question des salaires, elle cadre très clairement le contenu des futures discussions pour limiter à pas grand-chose d'éventuelles augmentations de salaire. Elle a d'ailleurs refusé de répondre à la CGT sur la nécessité de réinstaurer des AGS pour toutes les catégories professionnelles !

Reconnaissance des qualifications : discutées en 2017, à l'issue des négociations entamées dans la branche métallurgie.

La direction dit avoir la volonté d'aller vers « des règles de promotion et de gestion de carrière plus centrées sur la pratique des métiers. Mieux reconnaître la réalité des responsabilités ou fluidifier le parcours professionnel, valoriser l'excellence des métiers... ».

Mais finalement, rien de concret. Elle dit renvoyer en 2017 des discussions de fond sur le sujet dans le cadre de groupes de travail et en tous cas, attendre la fin des négociations entamées dans la branche métallurgie.

Mis à part cela, la direction dit :

- « Rénover les outils de la filière 100, préparer les opérateurs à la fonction CU... Renforcer la reconnaissance de la fonction séniors... Examiner la situation actuelle de chaque « faisant fonction CU » en vue d'une évolution vers le poste de CU... ».
- Pour les cadres, la direction dit « mener une réflexion sur une révision du dispositif actuel, visant à simplifier le processus de sélection et en réduire la durée, reconnaître la capacité du collaborateur à tenir un poste dont le niveau de responsabilité est celui d'un cadre... ».
- Pour les formateurs internes, ils pourraient bénéficier « d'un signe distinctif pour les reconnaître dans les ateliers ou services... ».

La situation des ETAM n'a pas été abordée.

Conclusion : de l'enfumage ! Traditionnellement des opérateurs (une petite minorité) passent CU et des ETAM passent Cadre, donc là aussi, rien de nouveau sous le soleil ! Mais pour la grande majorité de salariés (APR-ETAM-Cadres) toujours pas de promotion sociale par le travail !

Mais que les salariés se rassurent : la direction propose le tableau d'honneur et la poignée de mains pour remercier les efforts accomplis par les salariés !

