

## 8<sup>ème</sup> réunion de négociation accord compétitivité pluriannuel

- **« Dialogue social » : la démocratie bafouée ! Avec un rôle des syndicats réduit à l'atteinte des objectifs de la direction.**
- **Impact de Renault dans la Filière automobile : que des mots !**

Cette 8<sup>ème</sup> réunion était consacrée « au dialogue social » et à « l'engagement de Renault dans ses territoires ».

### **Dialogue social : la démocratie bafouée !**

Comme pour les autres sujets, il y a le discours, les déclarations d'intention et la traduction concrète des objectifs affichés. **Et c'est précisément là où le bât blesse !**

Il y a d'abord une direction qui affirme vouloir « renforcer le lien entre l'entreprise et les salariés en s'appuyant sur un dialogue efficace avec les représentants du personnel ». Qui au demeurant pourrait être louable !

Mais c'est la même direction qui, aussitôt dit, annonce la création de commissions centrales et locales pour « partager des questions d'intérêts mutuels liées à la mise en œuvre de la politique sociale de l'entreprise dans le cadre de l'accord... » **qui seraient réservées aux seuls signataires de l'accord !**

Deux questions essentielles sont alors posées : **la représentativité des syndicats qui est clairement remise en cause et fondamentalement, le rôle des syndicats qui est alors restreint à l'atteinte des objectifs de la direction.**

### **Représentativité des syndicats remis en cause**

Dans l'hypothèse où la CGT ne signerait pas l'accord, elle ne serait donc pas conviée à la commission centrale de suivi de l'accord. Elle n'aurait donc pas les informations relatives « aux départs, à l'embauche, aux mesures obligatoires des heures supplémentaires et compteurs temps... ! ».

Et pourtant, la CGT est le 2<sup>ème</sup> syndicat sur le périmètre de l'accord avec 26% des voix, contre 29,12% pour la CGC, 20,30% pour la CFDT et 10,93% pour FO !

**De la même manière au niveau local**, quand bien même la CGT est majoritaire comme à Cléon, à Maubeuge ou encore au Mans, elle n'aurait pas accès aux informations relatives à leur établissement contrairement au syndicat FO par exemple, bien que les salariés de ces sites n'aient pourtant élu aucun représentant de cette organisation syndicale. **Et pourtant, l'accord s'applique à tous, signataire ou non !**

C'est comme si les députés (minoritaires) qui ne votent pas les lois étaient écartés des commissions de l'Assemblée nationale, ce qui est contraire à notre constitution et aux principes démocratiques. **Décidément, les directions d'entreprises s'arrogent la liberté de considérer l'entreprise comme une zone de non droit !**

**Quant au rôle des syndicats**, la direction est explicite quand elle réduit le rôle des commissions à « partager des questions d'intérêts mutuels liées à la mise en œuvre de la politique sociale de l'entreprise dans le cadre de l'accord ». Autrement dit, les syndicats n'auraient pour fonction après signature de l'accord, que de s'assurer de l'atteinte des objectifs de la direction... **Et tant pis, s'ils se font au détriment de l'intérêt commun des salariés !**

### **Impact de Renault dans la Filière automobile : que des mots !**

Sur ce point, la direction a tenté de se faire une virginité en expliquant qu'elle se démenait pour sauvegarder les emplois, ou en retrouver pour ceux dont l'entreprise a fermé, faisant abstraction des 10 000 départs de Renault. Et elle a été bien incapable de dresser un bilan exhaustif des fournisseurs de Renault qui ont déjà fermés leurs portes avec le nombre d'emplois supprimés, ceux qui risquent de fermer à court terme... Et pour l'essentiel, les fournisseurs sont asphyxiés par les exigences de Renault en matière de réduction de coûts et de délocalisation. Quant aux prévisions d'activités et d'emplois sur le moyen et long terme... Silence.

**La prochaine réunion du 13 décembre sera consacrée à la synthèse des 8 réunions précédentes, suivie d'une ou 2 autres réunions (en décembre et janvier) pour relecture de l'accord.**

**Les négociations de ce nouvel accord se déroulent dans un tout autre contexte que celles de 2013 :**

- **Suractivité des sites hors de France, ne laissant à l'entreprise qu'une marge de manœuvre en France pour répondre à la demande,**
- **Redressement du marché automobile particulier en Europe, avec de bonnes perspectives, y compris aux dires de la direction.**
- **L'entreprise gagne de l'argent sur son métier de concepteur et constructeur automobile. Les dividendes distribués aux actionnaires se sont largement développés au détriment de l'emploi, des salaires et des conditions de travail pour toutes les catégories socio-professionnelles.**

---

**Malgré tout, le projet de la direction n'est rien d'autre que l'intensification du travail avec moins de personnel en production et un profond changement de l'ingénierie qui quitterait son métier de concepteur pour un métier de gestion de projet et pilotage.**

---

### **Intensification du travail et baisse des effectifs !**

La direction veut imposer l'augmentation quotidienne du temps de travail de 1h15 minutes, avec le passage **d'un contingent d'heures supplémentaires à 210 heures annuelles**, correspondant à 29 jours de travail supplémentaires, soit 14% de gain de productivité.

L'entreprise pourra également bénéficier **d'un CTC négatif d'au moins 7 jours, imposant le travail le samedi pour les récupérer.** Les usines de carrosserie-montage sont actuellement à 64 véhicules/an/personne selon leurs indicateurs et la direction souhaite un passage à 90 véhicules/an/personne, correspondant à un gain de productivité de 26 véhicules/an/personne soit environ 40% d'augmentation de charge.

Après le départ de 10 000 salariés ces 3 dernières années, il y aura **seulement 3000 embauches**, qui ne compenseront pas les 4500 départs à venir sur la période 2017-2019.

A cela s'ajoute **le départ de 50% des intérimaires sur les sites de production**, soit pas moins de 4500 salariés. RENAULT est dans l'incapacité matérielle de répondre aux besoins, raison pour laquelle la précarité a lourdement augmenté ces dernières années. Le développement de l'automatisation n'absorbera pas la productivité affichée sur nos sites de production. La performance industrielle viendra par une meilleure maîtrise de nos produits tant en ingénierie qu'en fabrication !

Le futur accord prévoit également **le recours à 3000 alternants et 3000 stagiaires** avec l'espoir pour seulement 40 % d'entre eux d'être intégrés dans les 3000 embauches en CDI. A notre sens, la forte dégradation de l'emploi (diminution drastique du nombre d'intérimaires, de prestataires à l'ingénierie et non renouvellement des départs conduira) conduira inéluctablement à l'exploitation professionnelle des jeunes en formation pour combler les manques d'effectifs.

---

**Pour reprendre la main et maîtriser notre avenir, la politique Ressources Humaines doit revenir sur la précarité sur nos sites de production et d'ingénierie, améliorer la formation sur nos métiers, et développer des partenariats mutuellement positifs et respectueux avec l'ensemble de la filière automobile. Le recours à des intérimaires et prestations devrait être exceptionnel et rester dans un cadre légal !**

---

### **Des investissements insuffisants !**

**Seulement 500 millions d'euros pour le capacitaire**, l'amélioration des conditions de travail et la robotisation : un investissement proche de celui des années passées et correspondant au fonctionnement à minima de l'entreprise. Au vu des défis de notre industrie, de la précarité sur nos sites et de manquement de maîtrise de l'outil industriel et des nouvelles technologies, ces investissements ne sont pas à la hauteur.

### **Modération salariale et reconnaissance**

Les salariés ont fait les frais d'une politique dite de « modération salariale », qui s'est traduite d'une part par la suppression des Augmentations Généralisées des salaires, et d'autre part par la baisse de la masse salariale sur le périmètre RENAULT SAS, alors que la rémunération du Comité de direction a augmenté de 88% de 2012 à 2015. **Dans le futur accord, la direction a changé les termes pour un résultat identique : de « modération salariale » à « Politique salariale équilibrée » tenant compte du marché.** L'aléatoire dans la rémunération serait renforcé par de nouveaux accords d'intéressement et une marge de manœuvre accrue soi-disant pour les managers. Une fois de plus c'est la grande majorité d'entre nous qui devra se sacrifier. **Les remerciements, les applaudissements, le tableau d'honneur ne sont pas ce qu'attendent les salariés et leur famille. Ils veulent un salaire, sans aléatoire, payant leur qualification, l'expérience acquise, leur savoir-faire.**

**La richesse d'une entreprise, ce sont les salariés qui la composent !**