



Les réunions touchent à leur fin

Ce projet est inacceptable !

La 8^{ème} réunion Compétitivité a eu lieu ce mardi et a abordé les questions du « *dialogue social* » et de « *l'engagement de Renault dans ses territoires* », autrement dit : rien de concret pour les salariés.

La direction dit vouloir faire la synthèse de ses « propositions » lors de la prochaine réunion du mardi 13 décembre avant d'organiser une ou deux réunions de « *relecture* » de l'accord final.

Cela veut dire que tous les éléments sont désormais sur la table et que ceux qui espéraient des contreparties à la poursuite des attaques sur notre temps de travail, nos salaires et nos futures conditions de travail, en sont pour leurs frais.

Car il n'y a rien qui puisse justifier la signature d'un accord dont le but est de nous faire travailler plus, en étant moins nombreux ou tout juste autant, dans des conditions tout aussi dégradées que ce que nous vivons depuis plusieurs années et avec des salaires qui poursuivront leur stagnation.

Pour que cela change, les discussions dans les salons feutrés de la direction ne servent à rien, seule la mobilisation du plus grand nombre, sur plusieurs sites, pourra modifier le rapport de force. La CGT Renault Groupe a lancé un appel à mobilisation sur tous les sites Renault et filiales concernés par cet accord pour mardi prochain.

Le fameux « *dialogue social* »

Les seuls éléments concrets issus de la réunion de ce mardi ne vont concerner qu'une infime minorité de personnes puisqu'il ne s'agit que de fixer le nombre de réunions des commissions « de suivi » de l'accord. Seuls les syndicats signataires de cet accord auront le droit d'y participer et il y aura des réunions centrales et locales !

Y seront discutées les modalités concrètes de l'allongement obligatoire des séances de travail ou des samedis non obligatoires ou obligatoires. Pour la direction, les syndicats seront là pour accompagner les décisions imposées et s'assurer que les objectifs seront bien atteints, même s'ils vont à l'encontre de l'intérêt commun des salariés. C'est beau le dialogue social...

Le vrai bilan des « *propositions* » de la direction

Lorsqu'elle égrenait ses premières mesures de Compétitivité fin 2012, la direction s'appuyait sur les baisses des ventes en Europe. Le préambule de l'accord signé en 2013 précisait même « *depuis l'année 2007, le marché [européen] connaît une baisse, d'abord considérée comme conjoncturelle, puis, maintenant comme structurelle.* » Pour la direction, cela justifiait à l'époque les 7500 suppressions de postes, le blocage de nos salaires et l'augmentation du temps de travail dans les usines.

Mais aujourd'hui que la situation est toute autre avec des ventes et des résultats financiers en hausse, aujourd'hui qu'on mesure quotidiennement les dégâts des départs non remplacés, des compétences perdues, de l'explosion de la précarité avec le recours massif à la prestation dans la R&D et à l'intérim dans les usines, aujourd'hui que les choix technologiques pilotés par la politique du moindre coût et les manques de moyens humains et matériels font peser une chape de plomb sur bon nombre des salariés, la direction... compte poursuivre sur sa lancée avec ce nouvel accord qu'elle espère voir signer en fin d'année ou en début d'année prochaine !

Vous trouverez au verso de ce tract le bilan des mesures qu'il nous faut continuer à combattre afin qu'elles n'aggravent pas notre quotidien déjà difficile à supporter.



Nous faire travailler plus

Ce n'est pas parce que la direction a dû revoir son premier projet de modulation du temps de travail (possibilité d'imposer des samedis obligatoires et non payés 6 mois sur 12) que le nouveau n'est pas lourd de dangers. **Car avec celui-ci, la direction pourrait imposer jusqu'à 7 samedis par an dans les usines et l'ingénierie** (si elle impose préalablement des jours de RTT collectifs pour compenser une période de faible activité).

Mais ce n'est pas tout. Elle pourrait décider avec un tel accord **l'augmentation de la journée de travail d'1h15, tout au long de l'année**, avec un délai de prévenance qui peut être réduit à... 2 jours. Raison pour laquelle elle relèverait le plafond d'heures supplémentaires à 210 heures (soit 29 jours par an). Cette volonté de nous faire travailler plus cadre parfaitement avec ce qui se profile sur la charge de travail, notamment en Ingénierie pour les années à venir.

Quant aux 3000 embauches promises pour 2017-19, elles ne compenseront pas les départs que l'on peut estimer à 4500 sur le périmètre de l'accord (Renault SA + filiales industrielles). De même, la direction affiche la volonté de réduire de moitié le nombre d'intérimaires, soit 4500 salariés en moins. **Pour réaliser la même production dans ces conditions, pour absorber la hausse de 20% de la charge l'ingénierie, la direction veut nous faire travailler plus plutôt que d'embaucher massivement.**

Continuer à bloquer nos salaires

La direction ne veut toujours pas entendre parler du retour des Augmentations Générales de Salaires. Seules des augmentations individuelles « cohérentes avec le marché en France et la situation de l'entreprise » et des primes d'intéressement seraient accordées. Et pour les salaires, les premiers signes qu'elle distille sont plus qu'inquiétants : APR et ingénieurs seraient déjà au niveau du marché et n'ont donc pas à attendre grande chose mais pire encore, les ETAM Renault seraient payés 10% de plus que le marché ! **Tout cela alors que les dividendes ont augmenté de 40% entre 2013 et 2015 et que la rémunération Renault de Ghosn a augmenté de 58% sur la même période.**

Nous mépriser comme jamais

Les propos outranciers de G. Gascon, directeur de l'ingénierie lors de la réunion du 15 novembre, ont eu un tragique écho une semaine plus tard avec le décès d'un salarié du Technocentre (voir encart). Pour G. Gascon, la situation actuelle de l'ingénierie n'a rien à voir avec les milliers de départs non remplacés, l'explosion du taux de sous-traitance, les pertes de compétences et la politique du moindre coût. Non, cela viendrait des sous-traitants à « efficacité médiocre », des ingénieurs et techniciens « ringardisés et qui bloquent le système » et des managers « qui manquent de rigueur ».

Perchés dans leur tour d'ivoire, gavés de primes de centaines de milliers d'euros, nos très chers dirigeants ne remettront en cause leur politique destructrice que si nous montrons que, sans notre travail, ils n'atteindront jamais leurs objectifs de ventes, de production, de passages de normes ou de respect de planning.

Décès d'un salarié du TCR après un entretien disciplinaire

Il y a deux semaines, un cadre du Technocentre de 44 ans décédait quelques heures après un malaise lors d'un entretien pour une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement.

Ce drame entre en résonance avec les déclarations de G. Gascon, quelques jours plus tôt pendant une réunion Compétitivité.

Il montre que le management par la pression (objectifs complètement contradictoires de réduction drastique des coûts et de « satisfaction client » ou de respect des réglementations) peut se transformer en management par la terreur.

Les enquêtes, celle votée par le CHSCT et celle demandée par le Parquet, devront faire la lumière sur les responsabilités de la direction.

La CGT demande dès maintenant que les pratiques de management par la violence et la pression cessent immédiatement.

Les propos méprisants du directeur de l'ingénierie sont insupportables. Dans le contexte d'une charge de travail accrue et de normes de dépollution extrêmement difficiles à passer, il est grand temps de lui faire remettre les pieds sur terre !

Les embauches annoncées sont insuffisantes. Il y en a assez de ces conditions de travail dégradées, assez de la précarité pour les prestataires ou les intérimaires. Il faut un plan d'urgence d'embauches et de moyens supplémentaires, notamment dans l'ingénierie.

Il faut de véritables AGS pour toutes les catégories professionnelles. Les années de serrage de ceinture pour les salariés ne pourront être compensées que par le retour des AGS. Le système inégalitaire prôné par la direction ne conduit qu'à la stagnation de nos salaires, tout cela pour faciliter l'explosion des dividendes versés aux actionnaires et des rémunérations des plus hauts dirigeants.