



GROUPE RENAULT

119, rue du Point du Jour - 92109 BOULOGNE BILLANCOURT

☎ 01.76 84.14 33 / 01 76 84.14.34

www.cgt-renault.com - e.mail usines@cgt-renault.com

Le 13 décembre 2016

9^{ème} réunion accord compétitivité pluriannuel 2017-2019

Nouvelles propositions définitives de la direction :

- 45% de gain de productivité hors démarrage
- Embauches limitées à 3600 CDI d'ici 2019 (plus de 1000 emplois non remplacés)
- La suppression de 4500 emplois intérimaires
- Le contingent annuel d'heures supplémentaires porté à 210h contre 175 h
- Le travail obligatoire jusqu'à +1h par jour en équipe du soir, jusqu'à 50 séances/personne/an (maximum de 8 séances par pers/mois). Le périmètre mini serait l'atelier.
- Le CTC fractionnable à la demi-journée.
- Congés de fin de carrière : 1 jour/mois sur 36 mois étendus aux filiales sauf si + favorable, comme SOVAB qui est + avantageux.
- Possibilité de monétiser jusqu'à 10 CTI par an.

Le CTC négatif reste à -7 jours maxi par an avec récupération possible et obligatoire le samedi - 7 maxi par an.

A la demande des autres organisations syndicales, la direction devrait inscrire dans l'accord qu'elle s'engagerait à « *maintenir les sites industriels en France pendant la durée de l'accord...* ». **Engagement qui ne concernerait pas ACI Villeurbanne, puisqu'il y aurait selon la direction, nécessité d'en discuter autour d'une table en 2017.**

Pour la filiale STA, les autres syndicats ont demandé que l'affectation d'une boîte de vitesses automatique, qui devait être annoncée au terme de négociations en cours depuis quelques mois, soit également inscrite dans l'accord.

Demande des syndicats CFDT/CGC/FO qui cherchent à l'évidence à justifier une probable signature, à défaut.

Encore les salariés qui trinqueront !

L'objectif de l'accord peut se résumer en quelques points :

- Atteindre 45% de gains de productivité d'ici 2019 en obtenant le montage de 90 Véh/an/salarié d'ici 2019 contre 62 aujourd'hui.
- En poursuivant la baisse du nombre d'emplois CDI, intérimaires, prestataires (au moins 6000) d'ici 2019.
- En augmentant de manière obligatoire le temps de travail d'1h par jour sur 50 séances de travail par an. En portant le contingent d'heures supplémentaires à 210 h, portant à 1813 heures la durée annuelle de travail (référence légale : 1 603 heures).

Ce sont les salariés qui resteront qui devront absorber le travail de ceux qui quitteront l'entreprise. Des conditions de vie et de travail déjà largement dégradées et qui vont encore empirer.

- **Une ingénierie dont le rôle se réduirait à celui « de tour de contrôle »**, au faire faire ailleurs avec ce que cela implique en termes de pertes de métiers, de savoir-faire...
- **Renvoyer à 2017 une négociation sur les salaires** pour, selon la direction, « *une politique salariale cohérente avec le marché* ». Quand on sait que les salaires du marché sont à la baisse, et que la direction reste muette à la nécessaire demande d'Augmentation Générale de Salaire, la direction cadre clairement les futures négociations pour un résultat à minima.
- **Renvoyer à 2017 une négociation sur la reconnaissance des qualifications** à l'issue de celles engagées au niveau de la branche métallurgie. Ce qui n'est pas de nature à nous rassurer quand on connaît les prétentions de l'UIMM. Globalement, ne plus reconnaître les diplômes (tout au moins a minima) et faire exploser une part variable et aléatoire du salaire, basée sur une appréciation toujours plus subjective de la hiérarchie.

La direction n'a rien à vendre !

- « *Un volume annuel moyen au moins égal* » à celui de 2016. **Rien de plus de ce que nous savons déjà, puisque le niveau des volumes est dépendant du marché.**
- Le recrutement de 1000 alternants et 1000 stagiaires par an : **c'est ce que Renault fait déjà et que l'entreprise a déjà contractualisé par un accord cadre, le 22 novembre avec l'Etat.**
- Un investissement de 500 millions d'€, dont 150 pour « *moderniser les sites* » en intégrant la réfection des locaux, le remplacement de machines obsolètes... Faire ce qui n'est plus fait depuis des années dans certains sites : **investissements a minima, qui ne suffira pas à rattraper les retards. Investissements qui relèvent du fonctionnement normal d'une entreprise.**
- Le budget de formation du même niveau que les années passées, **ce qui est problématique, au vu des besoins liés aux évolutions technologiques dont la direction parle tant. Comme l'a clairement exposé le directeur de l'ingénierie, ce sont les salariés qui devront assumer eux-mêmes leur propre formation.**
- R&D + Capex au moins égal à 8% du CA : **rien de plus que les années passées et reste en deçà d'autres concurrents.**

Accord ou pas, ces dispositions seront de toute façon mises en œuvre et relèvent de la responsabilité de dirigeants soucieux de préserver les capacités de l'entreprise (humaines et matérielles).

Un accord pour soumettre les syndicats aux seuls objectifs de la direction !

Bien qu'il ne s'exprime pas suffisamment, le mécontentement est très important et **c'est d'ailleurs ce qui a fait reculer, certes beaucoup trop partiellement, la direction sur le travail obligatoire.**

Mais pour aller plus loin, la direction souhaite obtenir la signature d'un tel accord parce qu'elle veut légitimer ce qu'elle va imposer aux salariés au terme de reculs sociaux. Créer ainsi l'illusion qu'il n'y aurait pas d'autre voie possible que le recul social.

Un rôle qui tourne le dos au fondement du syndicalisme ! Rôle qui consiste à défendre les intérêts matériels et moraux des salariés. Autrement dit, obtenir pour les salariés la plus grande part possible des richesses créées par les salariés et faire en sorte que les actionnaires ne s'approprient pas l'essentiel des fruits de ce que les salariés conçoivent, fabriquent et vendent.

Il s'agit donc d'obtenir un plus en termes de salaire, de reconnaissance des qualifications, d'amélioration des conditions de travail, de réduction du temps de travail, d'amélioration des conditions de vie... et particulièrement au regard des résultats financiers de l'entreprise !

Or dans cet accord, qui peut dire que faire travailler les gens davantage et de manière obligatoire réponde à leurs intérêts, et notamment concernant la préservation de leur santé ? Et qui plus est, lorsque l'objectif consiste à réduire au maximum le nombre d'embauches ? Qui peut dire que parler bonus à l'intéressement financier en lieu et place d'AGS relèverait du progrès social ? Qui peut oser affirmer que l'intérim et plus généralement la précarité ne serait plus un problème ?

En tous cas pas la CGT !