

LE PÈRE NOËL EST UNE ORDURE !

Il fait cadeau de 6 millions d'euros à Carlos Ghosn et offre un accord pervers aux salariés en 2017 !

En toute discrétion, notre PDG vient de s'octroyer plus de 6 millions d'euros pris sur les bénéfices de l'entreprise en spéculant sur ses stock-options, soit un cadeau de 200€ offert par chaque salarié de Renault SAS, en plus des salaires bloqués et des 8500 suppressions d'emplois obtenus avec l'accord de 2013 ! SUD est intervenu publiquement pour dénoncer ce scandale, et en dédommagement nos élus DP réclament une prime de 200€ pour tous.

<http://rmc.bfmtv.com/emission/stock-options-de-carlos-ghosn-notre-patron-est-d-une-cupidite-sans-borne-1075286.html>

Combien Carlos Ghosn va-t-il encore se mettre dans la poche avec le prochain accord ?

Dans la presse, FO et CFE-CGC se sont empressés d'annoncer leur adhésion au prochain pacte de compétitivité 2017. 3 mois et 9 séances de présentation pour accoucher de nouveaux sacrifices pour les salariés sans aucun détail précis sur les compensations, quel est l'intérêt d'approuver cet accord ?



Un accord « donnant-donnant » où seuls les salariés donnent !

Augmentation du temps de travail journalier et travail le samedi

Face à nos questions, Gaspar Gascon directeur de l'ingénierie a avoué en CE que l'ingénierie sera concernée.

Nous devons travailler plus longtemps et moduler notre temps de travail, parce que selon lui « *la flexibilité est une notion incontournable dictée par nos clients et par la nécessité actuelle* » !

Mensonge : ce sont nos patrons qui nous imposent les jalons, pas les clients.

3600 recrutements en CDI, dont la moitié en IDF...

Alors que la direction prévoit une augmentation de 20% de la productivité dans l'ingénierie, l'engagement de 1800 embauches ne suffira pas à rééquilibrer la pyramide des âges. Les effectifs plafonneront et l'accroissement de la charge de travail s'imposera à ceux qui restent ! Tout le monde sait qu'il faudrait davantage d'embauches.

Les syndicats qui cèdent sur ces 2 points s'opposent au partage du travail, refusent de combattre le chômage, et acceptent une société à deux vitesses dans laquelle les salariés plieront sous la productivité pendant que les sans-emplois seront laissés sur le bas-côté.

De ces incohérences sociales, seuls les actionnaires sortiront vainqueurs, mais pour combien de temps ?

Les syndicats signataires se justifieront en criant : « On signe pour l'engagement d'aucune fermeture de site et le maintien de l'activité sur 3 ans ! »

Mais dans les faits, la direction demande aux syndicats d'avaliser et de reprendre à leurs comptes la politique patronale de rentabilité pour laquelle les salariés ne sont pas partie prenante.

Quelques exemples :

« L'engagement d'investissement R&D et CAPEX à 8% du chiffre d'affaires »

Alors qu'il était de 11,1% il y a 10 ans, ce taux a été réduit à l'arrivée de C. Ghosn et prive l'entreprise de moyens pour son avenir.

« L'engagement d'un volume annuel d'organes mécaniques à conditions identiques de marché et réglementation »

L'accord valide un transfert de responsabilités de l'employeur vers les salariés quant à des choix financiers hasardeux aux conséquences industrielles et environnementales catastrophiques.

Doit-on soupçonner l'intention de faire payer aux salariés des usines mécaniques le repli du marché diesel ?

« L'engagement de rénover les établissements IDF pour un cadre de vie motivant »

Un pur chantage sur le délabrement lié à une absence délibérée de maintenance, malgré les alertes des CHSCT. Les investissements indispensables pour la remise en état des toitures, de la climatisation, ou la mise aux normes de sécurité, sont du devoir de l'employeur et ne requièrent aucun accord des salariés !

« Développer un environnement du travail propice à la créativité et au travail collaboratif »

Pourquoi pas ? Mais en construisant des bâtiments offrant des surfaces supplémentaires et non en divisant par 2 la surface individuelle du poste de travail.

« Droit à la déconnexion »

Renvoyé aux calendes grecques au travers d'un projet de charte de bonne conduite à destination du personnel et sans contrainte pour l'entreprise.

Face à ces faux engagements de la direction, quoi de positif pour les salariés ?

« Accompagner les salariés dans le développement de leur employabilité »

Thème fourre-tout dans lequel on retrouve toutes les arnaques du moment déjà expérimentées :

- *Evolution des dispositifs de promotion et gestion de carrière* : le prochain flop après *jobgradding*.
- *La mobilisation du compte personnel de formation du collaborateur* : nouvel outil pour servir les intérêts de l'entreprise après tous les procès perdus avec le détournement de Compte Epargne Formation CEF.
- Un parcours de *promotion au statut cadre* réduit à 24 mois, destiné à s'affranchir de l'explosion des compteurs horaires de quelques ETAM sous la vague promesse de reconnaissance...
- Et cerise sur le gâteau, en fin de carrière, les salariés perdront 10 jours de congés par rapport aux accords actuels !

Les miettes qu'ils nous promettent sont des cadeaux empoisonnés !

TOUT EST CLAIR SUR L'AUGMENTATION DU TEMPS ET DE LA CHARGE DE TRAVAIL, RIEN N'EST DÉCIDÉ SUR LES AUGMENTATIONS DE SALAIRES.

SIGNER CET ACCORD, C'EST ACCEPTER L'INTENSIFICATION DU TRAVAIL AVEC TOUTES LES CONSÉQUENCES POUR LA SANTÉ ET LA VIE PRIVÉE DES SALARIÉS.

AUCUNE CONTRE-PARTIE POUR LES SALARIÉS, UNIQUEMENT DONNER TOUJOURS PLUS AUX ACTIONNAIRES.

**EN SIGNANT, LES SALARIÉS SERONT PERDANTS :
SANS SIGNER, LES SALARIÉS NE PERDRONT PAS PLUS !**

Tout n'est pas fini ! SUD souhaite une meilleure répartition des richesses dans l'entreprise et vous souhaite une belle année !