



La CGT ne signera pas l'accord. Opposons-nous à l'application de ces reculs sociaux !

L'ensemble des syndicats CGT du groupe Renault s'est réuni le jeudi 12 janvier 2017 afin de définir leur position concernant l'accord compétitivité pluriannuel 2017-2019 intitulé : « *Renault France - CAP 2020, contrat d'activité pour une performance durable de Renault en France* ». A l'unanimité, les syndicats CGT du groupe Renault se sont exprimés contre la signature de cet accord.

A partir du bilan catastrophique que nous tirons de l'accord Compétitivité 2013-16, il est évident que les mesures de ce nouvel accord ne vont qu'aggraver les choses puisqu'il y a de nouveau des suppressions d'emplois, de nouveau l'augmentation de l'externalisation, de nouveau une augmentation du temps de travail, de nouveau l'absence d'AGS. Vous trouverez des extraits de l'accord dans les pages 3 et 4.

Ironie de l'Histoire, l'annonce de la signature de l'accord par C. Ghosn et les représentants des syndicats signataires (CFE-CGC, FO et CFTD) est tombée le même jour que l'annonce de l'ouverture d'une enquête pour « tromperie » contre Renault au sujet des émissions polluantes des moteurs Diesel.

Le bilan social catastrophique de l'accord 2013

Le bilan de l'accord 2013-16 pour les salariés, c'est notre quotidien au travail qui l'illustre le mieux, mais en voici quelques rappels :

- 7 000 emplois CDI supprimés (10 000 départs et 3 000 embauches annoncées – une partie de ces embauches ne sera effective qu'en 2017)
- Augmentation du temps de travail en usines par la suppression de RTT, de temps de pause et l'explosion des heures supplémentaires (plus de 2 millions d'heures sur le site de Maubeuge en 2016).
- Précarisation et désorganisation avec 9 000 intérimaires dans les usines et 5 000 prestataires dans l'ingénierie fin 2016
- Suppression des Augmentations Générales de Salaires et quasi-blocage des salaires.

C'est la facture payée par l'ensemble des salariés au cours de ces 3 dernières années avec une dégradation considérable des conditions de vie et de travail pour toutes les catégories professionnelles et statuts (Renault, intérimaires, prestataires,...).

Des sacrifices au bénéfice des actionnaires et hauts dirigeants

Les seuls bénéficiaires de ces sacrifices sont les actionnaires, les dirigeants et particulièrement le PDG C. Ghosn, qui ont vu leurs dividendes, la valeur de leurs actions (40 euros début 2013 à 84 euros fin 2016) et leur rémunération exploser dans la même période.

Pour justifier les écarts de rémunérations astronomiques entre salariés et dirigeants, C. Ghosn parle toujours modestement de « *l'unicité* » de son talent. Mais le journal « Les Echos » (pourtant peu connu pour son penchant anti-patronal) semble avoir une analyse plus mesurée... Dans un article de décembre 2016, titré « *Renault et PSA, nouveaux champions de la rentabilité* », le journal précisait « *Même les analystes n'en reviennent pas. « On est à des niveaux historiques. Jamais on n'avait vu de tels ratios chez les français », s'estomache Alexis Albert, chez Barclays. Au premier semestre, la division automobile de PSA (hors Faurecia) affichait une marge opérationnelle de 6,8 %, tandis que celle de Renault flirtait avec les 5 %. Dire qu'il y a dix ans, avant la crise, lors du pic de leurs ventes, les marges des frères ennemis se traînaient péniblement entre 1 % et 3 % !* ».

Le journal explique ensuite d'où vient ce bond en rentabilité : « *Bien sûr, le rebond du marché européen depuis deux ans les a aidés. Renault tout particulièrement, grâce au renouvellement complet de la gamme*



au losange [...]. Mais l'essentiel vient d'ailleurs. Et réside dans l'impressionnante chasse aux coûts engagée depuis quelque temps. Renault avait lancé le mouvement au milieu des années 2000. Il y a d'abord eu le glissement de la production vers la Roumanie, le Maroc, la Turquie. Puis le Losange est allé plus loin, après 2012, s'attaquant à la compétitivité de ses usines françaises (plan de départ de 8.200 salariés, augmentation du temps de travail, gel des salaires). En parallèle, le groupe de Carlos Ghosn fait jouer allégrement la concurrence entre les sites et s'apprête à boucler cette année un deuxième accord de compétitivité pour la France. »

Son véritable « talent », ce ne sont pas ses choix technologiques ou sa vision à long terme mais d'arriver à imposer une « impitoyable chasse aux coûts » et des reculs sociaux. Il obtient ainsi des gains énormes à court terme pour les actionnaires, en s'octroyant au passage quelques « contreparties »...

Un exemple dévastateur de la politique de réduction des coûts

Mais en plus de dégrader nos conditions de vie, les conséquences à moyen terme de cette politique peuvent être dramatiques à bien des titres. Quelle ironie de l'Histoire que le jour de la signature du nouvel accord Compétitivité, le parquet de Paris ouvre une information judiciaire pour que 3 juges d'instruction du pôle santé publique enquêtent sur une éventuelle « tromperie » concernant les émissions de NOx Diesel !

Nous n'avons aucun moyen de savoir quelles en seront les conclusions de cette enquête judiciaire. Mais une chose est sûre, c'est que sans le très mauvais positionnement des moteurs Diesel Renault en émissions polluantes en conditions réelles, nous n'en serions pas là.

Et ce ne sont pas les salariés qui ont travaillé sur ces projets dans des conditions désastreuses qui sont responsables de cette situation. Ce sont les politiques de réduction drastique des coûts qui en sont à l'origine : solutions techniques au plus bas coût, « frugalité ingénieuse », départs non remplacés, désorganisation, pertes de compétences,... Voilà les coupables ! Ces choix sont d'autant plus graves que cela concerne la santé de l'ensemble de la population.

Mais visiblement, le bilan tiré par la direction et les organisations signataires du premier accord est différent du nôtre. Preuve en est la signature du deuxième accord de 109 pages dont vous trouverez en pages suivantes quelques extraits. C'est la même logique qui se poursuit, celle de la baisse des effectifs, de l'externalisation, de l'augmentation de la charge et du temps de travail, du blocage de nos salaires.

Nous nous demandons jusqu'où il faudra aller avant que les bilans de ces politiques ne soient tirés.

Nous battre contre l'application de ces mesures

La signature d'un tel accord ne clôt cependant aucune des questions importantes pour notre quotidien. Des échanges entre salariés montrent que le rejet d'un tel accord est important. Des pétitions impulsées par la CGT ont rassemblé des centaines de signatures à Cléon, à Maubeuge et au Mans.

Nous avons donc la légitimité et les moyens de nous opposer aux principaux reculs sociaux de cet accord quand la direction voudra les appliquer concrètement : les heures supplémentaires imposées (1h par jour), les samedis obligatoires et payés à seulement 20% ou 40% d'une journée de travail, le plan d'embauches insuffisant et les Augmentations Générales de Salaires promises à 0%.

Dès la fin janvier ou début février, les Négociations Annuelles Obligatoires seront l'occasion de mettre à l'ordre du jour la question de véritables AGS pour toutes les catégories et à même de rattraper les années de serrage de ceinture. C'est un véritable RGS qu'il nous faut : un Rattrapage Général de nos Salaires !

Ghosn : un « tueur de coûts » qui
coûte 15 millions € + 6 millions de
stock-options + un 3^{ème} salaire de PDG





Extraits de l'accord de Compétitivité 2017-19

Voici les points les plus marquants des 109 pages de l'accord « Renault France – CAP 2020 : Contrat d'activité pour une performance durable de Renault en France » et les (nombreuses) raisons qui nous ont conduit à nous y opposer et à ne pas le signer.

Engagements de Renault sur l'activité (page 15) :

« L'entreprise s'engage à ce que le volume annuel moyen de véhicules produits pendant la durée de l'accord soit au moins égal au volume de véhicules produits en 2016 à conditions identiques de marché et de réglementation ».

Commentaires CGT : en voilà un engagement ! Renault s'engage à construire autant de véhicules qu'en 2016, tous les ans, pendant la durée de l'accord, à condition que le marché reste le même et que la réglementation ne change pas...

On devrait donc les remercier de ne pas délocaliser ? Quant à la réglementation, nous savons qu'elle n'est pas figée pour les années à venir et que nous travaillons dans l'ingénierie sur divers scénarii : on comprend pourquoi Renault dit que si la réglementation change, les engagements ne tiennent plus...

Pour l'ingénierie, l'externalisation se poursuit (page 17) :

« L'entreprise étendue, un nouveau modèle avec le développement des Partenariats

Pour accroître les capacités de l'ingénierie, l'entreprise fait le choix de développer le travail en partenariats en complément de la sous-traitance classique.

Ainsi, l'entreprise a la volonté de développer des partenariats stratégiques avec :

- Certains fournisseurs de pièces pour aboutir à un pilotage renforcé par ces derniers du développement technique de leurs pièces ;
- Certains fournisseurs de prestations d'Ingénierie au travers des « Workpackages » qui permettront de s'associer durablement avec des fournisseurs ayant des compétences techniques avérées et reconnues dans le métier ;
- Des Universités, Institutions, PME ou Start-Ups : dans le cadre de l'évolution rapide du véhicule avec les nouvelles technologies et les nouveaux services à apporter au client, Renault doit être un constructeur actif dans ces nouveaux domaines de recherche. »

Commentaires CGT : L'externalisation reste la solution à la hausse et à la diversification de l'activité. Pourtant tous les jours nous voyons les conséquences en termes de désorganisations et de contraintes supplémentaires que cela produit et que nous subissons au quotidien. Soyez attentifs dans les années qui viennent aux tracts des organisations syndicales signataires de l'accord, si elles se plaignent de l'efficacité de la sous-traitance ou des problèmes d'organisation que cela engendre, nous aurons bien raison de leur rappeler leur signature...

Nous n'avons rien contre les salariés des entreprises sous-traitantes. Bien au contraire, la CGT-Lardy est présente à leurs côtés, pour réclamer des conditions de travail correctes, de la stabilité, des salaires décentés. Et nous réclamons que Renault embauche massivement, en particulier les prestataires qui le souhaitent.

Embauches (page 44) :

« Pour se donner les moyens de ses ambitions, Renault procédera ainsi au recrutement en contrat à durée indéterminée de 3.600 nouveaux collaborateurs d'ici le terme du présent accord ».

Commentaires CGT : 3 600 embauches, dans l'absolu, c'est déjà ça. Mais quand le contexte est celui du départ prévisible de 4500 salariés (retraites et DACS) et celui de la volonté de la direction de diminuer de 4500 le nombre d'intérimaires, cela se traduit par 5400 emplois en moins !

(voir page 65 : « Renault a pour ambition, d'ici la fin de l'accord, de réduire d'au moins 50% le nombre de contrats d'intérim lié à des surcroits temporaires d'activité par rapport à fin 2016 »).

Exit la DA (Dispense d'Activité), ne reste que la DACS (DA Carrières Spécifiques) (page 53) :

« La DACS est une mesure destinée à prendre en compte la pénibilité de l'activité et à permettre une transition aménagée de la fin de carrière des salariés volontaires APR, ETAM et Cadres qui justifient :

- Soit de 15 années de travail posté au sein et hors du groupe Renault (sont ici visés tous les horaires qui ne sont pas l'horaire de la normale : horaires d'équipe (fixe / alternés), équipes de suppléance (VSD, SDL, SD)) ;
- Soit d'une IPP de 10% reconnue par l'assurance maladie ;
- Et qui sont à 3 ans maximum de l'âge du départ à la retraite à taux plein du régime général à la date d'entrée dans le dispositif. »



Heures supplémentaires obligatoires (pages 75-76) :

« Le recours à l'allongement obligatoire des séances de travail peut être organisé pour réguler l'activité. [...] La durée maximum de l'allongement journalier du temps de travail effectif est de 1 heure. [...]

Par ailleurs, s'agissant du personnel en équipes, il est expressément prévu les dispositions suivantes :

- L'allongement journalier peut uniquement être positionné en fin d'équipe d'après-midi ; [...]
- En tout état de cause, par salarié en équipes, le nombre d'allongements journaliers de séance de travail est limité à 8 séances par mois et 50 séances à l'année ;
- Pour tout positionnement d'allongement journalier, le délai de prévenance suivant doit être respecté dans le respect des attributions des instances représentatives du personnel :
 - Un calendrier prévisionnel trimestriel est établi ;
 - Ce calendrier peut être modifié jusqu'à 15 jours calendaires avant sa mise en oeuvre ;
 - En cas de circonstances exceptionnelles, le délai de prévenance peut être réduit à 2 jours ouvrables. »

Commentaire CGT : Cela a été confirmé lors des réunions de négociation et par G. Gascon, le directeur de l'ingénierie lui-même en CE au Technocentre, l'ingénierie est concernée ces heures obligatoires. **En plus, pour le personnel en « normale » (soit la grande majorité à Lardy), il n'y a pas de nombre limite de jours avec augmentation du temps de travail (contrairement au personnel en équipe).** Ces heures seront toutefois payées en heures supplémentaires.

Samedis obligatoires et leur paiement (pages 77-78-79) :

« Lorsque les compteurs temps collectif des salariés affichent un solde négatif, un maximum de sept séances supplémentaires obligatoires de travail par an peut être positionné sous réserve du respect des règles relatives à la durée du travail. [...] En cas de circonstances exceptionnelles, le délai de prévenance peut être réduit à 2 jours ouvrables. [...] Ces samedis obligatoires seront payés 25 ou 50% étant précisé qu'une avance de salaire à hauteur de 100% a d'ores et déjà été versée lors du paiement des jours d'ajustement collectifs supplémentaires ».

Commentaire CGT : Là encore, l'ingénierie n'est pas écartée du dispositif. La rémunération de ces samedis obligatoires serait de surcroît plus faible que les samedis travaillés sur la base du volontariat aujourd'hui (25 ou 50% au lieu de 150%) puisque ce serait un jour « dû » qui serait rattrapé...

Perte potentielle de jours de CTI pour les personnels en équipe de l'ingénierie (pages 70-71) :

« Dans les établissements industriels, par principe, 7 jours sont capitalisés collectivement et trois jours sont accordés sous forme de repos individuels. [...] Dans les établissements ingénierie et tertiaire : S'agissant du personnel en équipes, la répartition est identique à celle définie ci-dessus pour le personnel en équipes des établissements industriels. Cela étant, une capitalisation à hauteur de 5 jours sous forme de repos collectif et 5 jours sous forme de repos individuel est également envisageable. »

Commentaire CGT : Cela laisse la possibilité aux directions locales de transformer 2 jours de CTI des personnels en équipes en jours de CTC imposés. De même, les CTC peuvent maintenant être imposés UET par UET en fonction de l'activité (précédemment, c'était un même calendrier pour tout l'Etablissement).

« Reconnaissance » (page 94) :

« **Reconnaître la performance individuelle :** En cohérence avec l'objectif de faire évoluer la politique salariale, il devra être discuté, dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) sur les salaires, de l'allocation de budgets d'augmentation cohérents avec le marché en France et avec la situation économique de l'entreprise.

Reconnaître la performance collective : Pour associer l'ensemble du personnel aux fruits des résultats de l'entreprise et ainsi reconnaître la performance collective, il est proposé, pour le futur accord d'intéressement, de s'inscrire dans la même dynamique de rétribution que l'accord conclu en 2013 tout en préservant la dimension solidaire. »

Commentaire CGT : La direction ne veut toujours pas entendre parler d'AGS, c'est pourtant le seul moyen de rattraper les années de serrage de ceinture (le miroir aux alouettes des Augmentations Individuelles nous le prouve).

Droit à la déconnexion (page 89) :

« Renault reconnaît à chacun un droit à la déconnexion. [...] Par ailleurs, les salariés doivent être acteurs de leur droit à la déconnexion. Chacun doit en effet être en capacité et en mesure de se connecter et se déconnecter quand il le souhaite et de ne pas céder à l'instantanéité de sa messagerie, notamment pour les messages qui lui sont adressés en dehors de son temps de travail. [...] Dans cette optique, la déconnexion doit être appréhendée comme un droit et non comme une contrainte. Les garanties de déconnexion ne doivent pas se résumer par l'édiction et l'addition de règles strictes qui pourraient ne pas correspondre au mode de travail souhaité par les salariés. »

Commentaire CGT : Ce fameux droit à la déconnexion, présenté comme l'avancée majeure de la loi Travail. Aucune limite ne sera mise par Renault, nous avons juste le droit de ne pas lire nos mails quand nous sommes à la maison !