

Pour une direction d'entreprise qui privilégie une stratégie industrielle et sociale

Aux vues des différents événements autour de l'arrestation de Carlos Ghosn, des changements à la tête de la direction de l'entreprise, la CGT a donné son point de vue au sein du CCE et du Conseil d'Administration.



A propos du changement de dirigeants Renault

Depuis l'arrestation de Carlos Ghosn du 19 novembre 2018, la presse diffuse chaque semaine de nouveaux scandales qui entachent Renault et sans nul doute les salariés du groupe.

Au-delà des questions du droit, de la légalité des opérations reprochées à Carlos Ghosn ou à d'autres dirigeants, ce sont des questions morales, de probité, d'éthique qui sont soulevées à la direction, à l'ensemble des dirigeants, et à l'Etat premier actionnaire de l'entreprise.

A l'indécence des rémunérations de Carlos Ghosn et sans doute dans une moindre mesure à celles de Mme Mouna Sepehri, s'ajoute l'impudeur des sommes révélées dans les affaires relayées par la presse.

Aussi, un certain nombre de dispositions doivent être débattues et décidées dans le cadre de la succession de Carlos Ghosn.

■ Concernant le niveau et la transparence des rémunérations des cadres dirigeants de Renault.

Il est impensable que les futurs dirigeants de l'entreprise puissent percevoir des rémunérations aussi indécentes, avec autant d'opacité sur la réalité de ce qu'ils perçoivent, sous toutes les formes, et de toutes les structures ou entreprises où ils sont directement ou indirectement impliqués.

Les écarts de salaire entre les salariés, considérés pour l'heure comme des coûts à réduire, et les cadres dirigeants doivent faire l'objet d'une discussion au sein du Conseil d'Administration et d'une décision négociée avec l'ensemble des organisations syndicales.

Chaque année, les administrateurs salariés et toutes les organisations syndicales doivent être informés dans le détail, de toutes les rémunérations perçues par les cadres dirigeants ainsi que de leur résidence fiscale.

■ Concernant la transparence du fonctionnement de l'entreprise, du Conseil d'Administration et des différentes structures de Renault

L'affaire Carlos Ghosn a mis en lumière le fonctionnement opaque de la structure RNBV implantée aux Pays Bas et des filiales de Nissan qui gravitent autour de cette structure. Son implantation aux Pays Bas permet l'absence de transparence de son fonctionnement, de sa situation financière et fiscale, et de sa capacité à rémunérer des cadres dirigeants de Renault et Nissan.

Il y a nécessité de transférer le siège de RNBV en France, et de faire toute la lumière sur son fonctionnement, ses opérations financières, le versement de rémunérations sous toutes ses formes (jetons de présence, numéraires, actions...) depuis sa création.

Toutes les activités de RNBV doivent être portées à la connaissance des administrateurs salariés et des organisations syndicales.

Ces dispositions doivent s'appliquer à l'ensemble des structures, filiales dans lesquelles les représentants de Renault sont présents.

■ Concernant le partage des fonctions des dirigeants

L'affaire Ghosn a révélé le possible autoritarisme d'un seul homme susceptible de se livrer à n'importe quelle opération sans contre-pouvoir et notamment en étant respectivement mandataire social, directeur général et président du Conseil d'Administration de Renault et également Président de RNBV. Un éclatement des responsabilités s'impose.

A PROPOS DE L'ALLIANCE

Dans l'état actuel des choses, les objectifs de l'Alliance sont axés essentiellement sur un niveau de rentabilité toujours plus élevé pour les 2 entreprises Renault et Nissan. L'atteinte de ces objectifs se fait au détriment des conditions sociales des salariés des 2 entreprises. Dans cette logique, les salariés Renault-Nissan sont mis en concurrence à travers le monde, visant à ce qu'ils acceptent des conditions sociales toujours les plus défavorables au nom de la performance et de la compétitivité.

Dans cette logique, le Groupe Renault a perdu 22 000 emplois en France depuis 2005 (chiffres Docs de Référence) avec environ 10000 intérimaires présents actuellement dans les différents établissements de Renault, auxquels il convient d'ajouter l'explosion du recours à la prestation.

Si la France assurait 53% de la production européenne des véhicules particuliers de Renault (Turquie comprise), elle en assure seulement 19% en 2017 et encore beaucoup moins en 2018.

L'Etat doit cesser d'être aveuglé par la seule profitabilité courttermiste du groupe. Il doit cesser de se comporter comme un vulgaire actionnaire uniquement soucieux du montant des dividendes et de la valeur de ses actions.

L'Etat doit assumer ses responsabilités et prendre en compte l'intérêt commun des salariés et des populations.

Ce qui doit être rediscuté, c'est la finalité de l'Alliance qui doit désormais reposer sur une amélioration des conditions sociales, salaires, emplois durables, conditions de travail, respect de l'environnement...

L'Alliance doit avoir pour vocation d'être d'abord mutuellement avantageuse pour les salariés de Renault-Nissan et de contribuer au développement des 2 entreprises.

L'Etat, les organisations syndicales et la direction de l'entreprise doivent rapidement engager un réel débat de fond sur ces questions. La question du devenir de Renault en France est clairement posée.

La place des organisations syndicales et des administrateurs salariés au sein de l'Alliance de Renault-Nissan

Le silence assourdissant de la direction depuis l'arrestation de Carlos Ghosn, à l'égard des organisations syndicales et des administrateurs salariés, en dit long sur la conception qu'a la direction générale sur leur place et leur rôle : se soumettre et promouvoir une stratégie d'entreprise quand bien même, elle est hostile aux salariés.

Ceci n'est pas étonnant lorsque l'on connaît l'attitude des deux entreprises sur le terrain. Renault en Turquie a été condamnée pour non-respect des

conventions de l'OIT sur les libertés syndicales. La répression de Nissan Mississippi aux Etats-Unis à l'encontre des salariés pour qu'ils ne puissent pas se syndiquer, illustre le propos.

En conséquence, le droit syndical, la capacité des salariés à être réellement représentés au sein du Conseil d'Administration et de toutes les instances représentatives de l'entreprise doit être rediscuté pour que dans les faits ils aient leur mot à dire sur les sujets qui les concernent au premier lieu.