

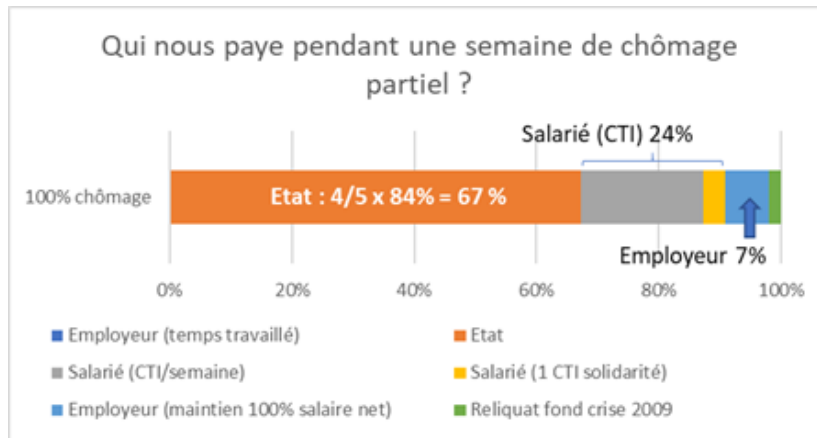
Les salariés solidaires, l'entreprise quasiment pas et les actionnaires pas du tout !

La direction Renault vient de faire signer par la CFDT, la CFE-CGC et FO un « contrat de solidarité et d'avenir » qui met en place le chômage partiel, revoit le calendrier des mesures salariales et prévoit les conditions de reprise à 100% (voire plus...) de l'activité.

Le premier dispositif prévoit de mettre au chômage partiel (à temps plein ou à 50%) la grande majorité des salariés de Renault. La direction dit assurer une rémunération à 100% du net mais quand on regarde le détail de qui finance, on se rend compte qu'elle ne contribue qu'à minima à cette compensation.

Ce maintien de salaire est financé en très grande partie par les salariés eux-mêmes, au travers de leurs jours de congés acquis. En premier lieu, nous allons tous perdre 1 journée de CTI (« de solidarité »). Cela est valable pour tous les salariés qu'ils travaillent à 0%, 50% ou même 100%. Mais ce n'est pas tout : tous ceux qui sont en chômage partiel à 100% perdront 1 journée de CTI (ou d'autres congés si leur compteur CTI est vide) chaque semaine de chômage. Pour ceux qui sont à 50%, ce sera 1/2 journée de CTI par semaine. Pendant qu'on sera obligé par l'accord signé par CFDT, CFE-CGC et FO de poser ces congés, la direction elle ne participe à rien ! C'est sans doute cela la solidarité ?

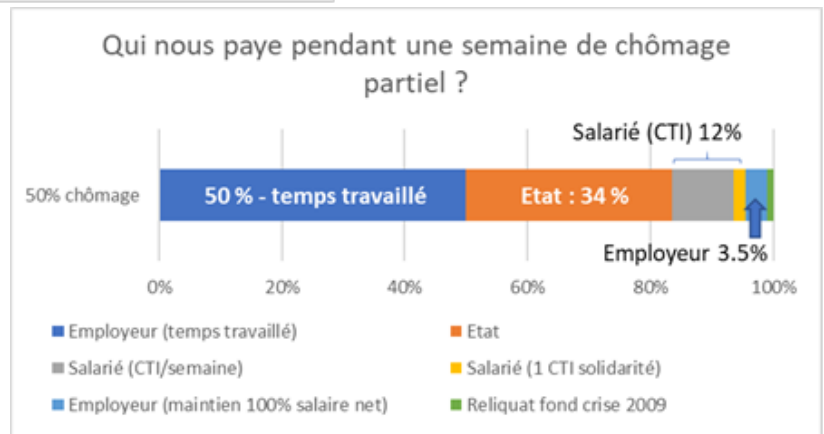
Pour une semaine de chômage partiel (salarié à 100% en chômage partiel), le bilan serait donc le suivant :



- **L'Etat finance 67%** du temps (4 jours sur 5 avec financement à 84%), c'est-à-dire en grande majorité nos impôts directs et indirects
- **Le salarié 24%** au travers du CTI « de solidarité » et du CTI par semaine
- **Renault uniquement 7% !**
- Le reste (2%) provenant d'un reliquat du fond de crise de 2009

Dans le cas d'un chômage « à temps partiel » 50%, la répartition serait la suivante

En résumé, en plus de nos impôts directs et indirects qui financent une bonne partie du chômage partiel, les salariés financent, avec leurs congés, 3 à 4 fois plus le dispositif que Renault !



C'est finalement toujours aux mêmes, les salariés, que l'on demande d'être solidaires. La participation de l'entreprise est minime, voire ridicule (3,5% à 7%). **Qu'en est-il de la contribution des grands dirigeants du groupe ? De la contribution des actionnaires ?** Le versement des 312 millions de dividendes en juin 2020 n'est toujours pas remis en cause. Le gouvernement annonce qu'il soumet les aides de l'Etat aux entreprises à la condition de ne pas verser de dividendes en 2020... mais elle exclut les mesures de chômage partiel ! Trop facile...

Lors des négociations, la direction a annoncé que la compensation « moyenne » nécessaire pour assurer un net à 100% pour un salarié en chômage partiel est de 23 €/jour. Si tous les salariés de Renault étaient à 100% en chômage partiel, cela représenterait 23 millions d'euros pour 30 jours de chômage partiel. **Si Renault prenait en charge la totalité de cette somme, cela ne représenterait que 7% des dividendes prévus en 2020 ! Mais la direction préfère piquer un jour de congé à tous les salariés pour financer cette compensation.**

Sans parler de l'obligation pour ceux qui sont en chômage partiel de poser 1 jours ou ½ jour par semaine. Là encore, il y avait de multiples façons de faire. Si cet accord était véritablement solidaire on aurait pu penser que la direction aurait pu au moins prendre un jour à sa charge une semaine sur 2 (1 semaine c'est au salarié à poser un jour, la semaine suivante c'est Renault qui le prend à sa charge).

Voire même prendre l'ensemble de ces jours à la charge de l'entreprise. Le coût de cette mesure aurait été de 80 millions d'Euros soit 26% des 312 millions d'Euros que Renault veut verser aux actionnaires. Impossible ?

Du point de vue de l'entreprise, cet accord n'a rien de solidaire. Ce sont les salariés qui sont solidaires entre eux et par rapport au chômage partiel. L'entreprise Renault n'apporte quasiment rien. Alors il est où ce gagnant-gagnant si cher aux organisations syndicales qui ont signé cet accord ?

Décalage des mesures salariales individuelles

- Mise en œuvre des mesures individuelles (ETAM et cadres) en octobre avec effet rétroactif complet au 1^{er} avril
- Versement des primes individuelles ETAM en deux temps, 50% en avril et 50% en octobre

Concernant la reprise des activités (pour rappel, à Lardy, les activités ne sont pas suspendues puisque 300 salariés viennent tous les jours travailler sur site...), la direction utilise la crise sanitaire comme une opportunité pour accroître flexibilité et dérèglementation du temps de travail !

Travail du samedi

L'accord signé prévoit, sous couvert d'un « soutien à la reprise de l'activité », des séances de travail supplémentaires imposées (samedis et allongement journalier) jusqu'à la fin de l'année.

Si l'accord prévoit l'organisation de séances supplémentaires permettant de travailler 6 jours par semaine avec un maximum de 3 séances organisées au cours d'un même mois, il précise que ces dispositions s'ajoutent aux modalités déjà existantes en matière d'organisation du temps de travail. C'est ce que la direction appelle « la boîte à outils » !

Concrètement, les dispositions de l'accord CAP 2020 sont toujours en vigueur et elles prévoient aussi le travail obligatoire du samedi et l'allongement journalier du temps de travail dans les limites de 220 heures annuelles... Ce qui fait beaucoup de samedis d'ici la fin de l'année si les salariés laissent faire.

Réduction possible à 12 jours des congés d'été

Mais comme si cela ne suffisait pas, la direction s'autorise aussi à modifier la durée et le positionnement des congés payés d'été en pouvant les réduire à 12 jours consécutifs comme la loi l'impose. Rattraper les retards à moindre coûts !

En réalité, la stratégie financière des dirigeants, obsédés par la seule création de valeur pour l'actionnaire, s'est concrétisée par des milliers de suppressions d'emplois (fabrication, ingénierie...), engendrant depuis des années de multiples retards pour le renouvellement de la gamme, la sortie de nouvelles technologies (électrification, hybrides...), mais aussi son incapacité à livrer les clients dans des délais inférieurs à 6 mois.

En augmentant le temps de travail des salariés, la direction entend ainsi rattraper les retards accumulés sans investir pour accroître les capacités de production, organiser des équipes supplémentaires, tout en limitant le recours à l'intérim dans les usines.

Dispositions qui ne régleront en rien les difficultés rencontrées et les questions de qualité, mais qui vont continuer à dégrader les conditions de vie et de travail des salariés.

Après le confinement à domicile, c'est le confinement à l'usine et dans les bureaux qui nous est promis !

La direction dit que la situation de l'entreprise est mauvaise et qu'il faut faire de nouveaux sacrifices.

Mais comment explique-t-elle cette situation alors qu'elle a annoncé 21 milliards d'euros de bénéfices cumulés depuis 2011 ? Qu'elle dit avoir 15,8 milliards d'euros de réserve de liquidités ? Qu'elle a versé un total de 5,6 milliards d'euros en dividendes aux actionnaires depuis 2011 ?

Pour toutes ces raisons, la CGT-Renault a décidé de ne pas signer l'accord soumis par la direction.