

Chronique de signatures annoncées

Les visages et le décorum ont changé mais pas l'essentiel : pour la quatrième fois en 11 ans, la direction de Renault est parvenue à faire signer un accord de compétitivité à des syndicats qui avaient obtenu, au cours du cycle électoral, plus de 50% des votes de salariés du groupe Renault. Comme les fois précédentes, les syndicats signataires (CFE-CGC et CFDT) se sont même prêtés à la photo et à la conférence de presse organisées par la communication Renault afin de dérouler aux médias une vision totalement partielle de la situation réelle.

2013-2016 : « *Contrat pour une nouvelle dynamique de croissance et de développement social de Renault en France* » signé le 13 mars 2013



L'accord de compétitivité entre Renault et trois syndicats signé aujourd'hui s'intitule "Contrat pour une nouvelle dynamique de croissance et de développement social de Renault en France". Tout un programme.

2017-2020 : « *Contrat d'Activité pour une Performance durable de Renault en France* » signé le 13 janvier 2017

Renault France - CAP 2020 : Signature d'un Contrat d'Activité pour une Performance durable de Renault en France

Le 13 janvier 2017, le Président-Directeur Général du groupe Renault, Carlos Ghosn, et les représentants des organisations syndicales CFDT, CFE-CGC et FO, ont signé l'accord Renault France - CAP 2020.

Le 13 janvier 2017 16:00



2021-2024 : « *Re-Nouveau France 2025* » signé le 14 décembre 2021 (1 an de retard suite à la « capture » de Carlos Ghosn...)

Renault Group conclut un accord social triennal qui place la France au cœur de ses activités créatrices de valeur



2025-2027 : « *Nouveau Contrat Social* » signé le 19 décembre 2024

Protéger, accélérer, transformer : Renault Group signe un nouvel accord social pour 2025-2027



FO absent de la photo car non représentatif au début des négociations (<10% votes au niveau du groupe)

Les syndicats signataires se prêtent au jeu de la comm' de Renault, les journalistes n'y voient que du feu !

Les journalistes présents à cette conférence de presse ont visiblement cru sur parole et sans vérifications ce que direction et syndicats signataires leur ont dit. Leurs articles n'ont parlé que d'« *un accord gagnant-gagnant* », « *un compromis qui semble satisfaire tout le monde* » : l'opération de comm' a bien réussi ! Pourtant, dans les centres d'ingénierie et tertiaire, cet accord est majoritairement rejeté par les salariés.

Les multiples discussions entre salariés en sont la preuve, comme les 4 rassemblements en 2 semaines à Guyancourt et Lardy qui ont rassemblé des centaines de grévistes, comme celui qui a eu lieu à Toulouse (Ampere ST), comme les dizaines de commentaires négatifs sous les communications de l'intranet (pourtant souvent remplis de commentaires insipides). Même les résultats (très) partiels publiés le 25 novembre par la CFDT à partir de son sondage lancé au Technocentre montraient que 85% des répondants étaient prêts à « *revendiquer leur mécontentement vis-à-vis de cet accord* ». Des résultats qui n'ont pourtant pas conduit la CFDT à rejoindre la mobilisation, ni à refuser au final de signer l'accord !

Un grain de sable qui aurait pu gripper la mécanique bien huilée de la direction

Ce ne sont pas les signatures des syndicats « accompagnateurs » de la politique de la direction qui doivent nous surprendre mais bien la réaction de salariés peu habitués à la grève et qui se sont pourtant saisis « tout naturellement » de cet outil pour exprimer collectivement leur mécontentement. Les syndicats habituellement signataires chez Renault (CFE-CGC, CFDT et FO) ont depuis longtemps gommé toute distinction entre les intérêts des salariés, les intérêts de « l'entreprise », les intérêts des hauts dirigeants et les intérêts des actionnaires. En acceptant de relayer la propagande ultralibérale dominante sur le sujet, ils s'empêchent en réalité toute possibilité de peser sur le cours des événements. Ils acceptent sans rechigner la logique de « compétitivité » comme seule solution pour « préserver les emplois », en dépit de la réalité des 3 accords de compétitivité signés précédemment chez Renault, voir ci-dessous !

Finalement, la direction est quasi-assurée de leur signature même quand elle met en place des régressions sociales majeures (voir encart de la page suivante sur les 3 mesures les plus révoltantes de l'accord final). La seule chose qui peut mettre un grain de sable dans la machine huilée, c'est la mobilisation collective des salariés.

Et c'est bien cela qui a fait souffler un vent nouveau pendant les négociations de ce 4^{ème} accord en 11 ans : les salariés de l'ingénierie/tertiaire se sont invités, certains pour la première fois, sur la scène où leur destin se décide. Les premières réactions virulentes contre les restrictions du télétravail se sont amplifiées après la réunion du 15 novembre qui annonçait l'attaque des RH sur les jours de congés d'ancienneté et les RTT des salariés au forfait-jours. Parce que le mécontentement des salariés leur revenait de toutes parts, CFE-CGC et CFDT ont alors dû revoir leurs communications sur l'accord. Eux qui se réjouissaient que la direction n'envisage pas de plan de départs global, ils ont dû reconnaître que « *la négo nouveau contrat social commence à ressembler à un plan de compétitivité* » (tract CFDT du 25/11) ou même « *dire stop* » en menaçant de ne pas signer l'accord (tract CFE-CGC du 20/11).

L'évolution des revendications de la CFDT concernant les jours de congés d'ancienneté des cadres est la preuve que c'est bien la réaction des salariés qui a changé la donne. Lors de la négociation du 15 novembre, la direction a commencé par annoncer qu'elle voulait supprimer tous les congés d'ancienneté ! La délégation de la CFDT a alors dit qu'elle ne pouvait pas « signer d'accord en dessous des congés d'ancienneté de la métallurgie ». Quand la direction est revenue en séance avec une proposition au niveau de la convention, la CFDT n'a plus rien dit. Ce n'est que plusieurs jours plus tard, quand les salariés ont exprimé leur désaccord avec cette mesure qui supprimait 3 jours de congé en moyenne qu'elle a émis une revendication supérieure à la convention ! Mais, encore une fois, la CFDT ne s'est donné aucun moyen pour faire aboutir cette revendication en refusant de rejoindre les mobilisations malgré les propositions des syndicats qui y avaient appelé.

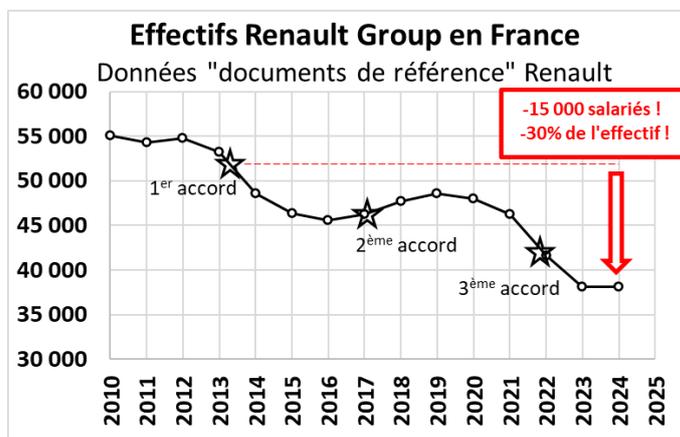
Ce sont les salariés qui disposent de la véritable force : celle de stopper le travail, à l'origine de tout profit

Cela démontre aux salariés qui attendent que tous les syndicats les appellent à se mobiliser pour le faire qu'ils se fourvoient. Ce n'est pas l'appel de syndicats qui mobilisera mais bien la mobilisation massive et déterminée de salariés qui obligera ces syndicats à appeler à l'action.

Il s'agira bien de la voie à privilégier dans les prochains mois sur la question des salaires comme sur celle de l'emploi : pour obtenir notre dû lors des négociations salariales, faire respecter nos droits et nos emplois, il faudra rien attendre de ceux qui se présentent comme des « négociateurs professionnels ». Il faudra s'organiser, discuter, convaincre nos collègues que la mobilisation collective est la seule arme à même de changer le déroulé ordinaire concocté par les RH.

De nombreux salariés ont pris conscience que leur vote aux élections professionnelles donnait du poids à une orientation syndicale qui accompagne « quoi qu'il en coûte » les orientations de la direction ou à une orientation syndicale qui fait de la défense des intérêts des salariés sa seule priorité. Nous rappelons que l'accord est validé parce que la CFE-CGC et la CFDT ont recueilli plus de 50% des voix au niveau du groupe malgré le fait que la CGT soit redevenue la deuxième organisation syndicale.

Nous espérons bien sûr que l'épisode de ce « nouveau contrat social » fasse décrocher de leur vote CFE-CGC/CFDT/FO une partie des salariés et qu'ils apportent leur suffrage aux élus qui se sont impliqués dans la mobilisation. Mais cela ne sera pas suffisant et il ne faudra pas attendre les élections qui auront lieu dans 4 ans : il faudra dès les mois à venir se mobiliser pour se défendre !



RAPPEL : les 3 mesures les plus révoltantes de l'accord « Nouveau Contrat Social »

1/ Augmentation et flexibilisation du temps de travail des cadres

La suppression de plusieurs jours de congés d'ancienneté est extrêmement mal perçue par les salariés cadres. Les RH considère que les cadres ne travaillent pas assez alors que l'absence de décompte des heures, la charge de travail et la pression des projets conduisent à une situation constatée par le plus grand nombre : les cadres travaillent trop ! Pour les salariés entre 2 et 8 ans d'ancienneté, la situation est même en dessous de la convention collective de la métallurgie (1 jour au lieu de 2).

Concernant le décompte des RTT, la direction a fait passer une entourloupe grossière en maintenant le retrait de la journée de solidarité des RTT alors qu'elle est déjà travaillée dans le forfait « 218 jours », tous les détails dans notre dernier tract de 2024 (<https://tinyurl.com/mv5xtr78>). Comment des syndicats ont-ils pu avaliser une telle magouille par leur signature, c'est absolument incompréhensible !

Un autre point nous alerte concernant le temps de travail, c'est l'interprétation particulièrement agressive que font les RH du « forfait-jours ». Pour eux, un samedi ou un jour férié, c'est un jour « normal » de travail, il ne doit pas donner lieu à une rémunération supérieure à tout autre jour (tant qu'au bilan de l'année, le salarié a travaillé 218 jours au maximum). Ainsi, la direction de Renault considère que la hiérarchie peut imposer à un salarié au forfait-jours de travailler un samedi ou un jour férié, il n'aura que le choix de se le faire payer (sans majoration) ou d'acquiescer un jour de RTT. Pour nous, ce n'est pas « normal » de travailler 6 jours par semaine, cet accord ouvre une brèche énorme quant à la flexibilisation du temps de travail des cadres. Il y a de quoi être particulièrement inquiet dans le cadre de la mise en place des projets « en 2 ans » du type LEAP100. Par ailleurs, l'accord signé par la CFE-CGC et la CFDT Renault est inférieur à la convention collective de la métallurgie. Celle-ci prévoit en effet : « *les heures de travail exceptionnellement réalisées, sur la journée civile, un jour férié, ouvrent droit à une majoration du salaire réel égale à 50% du salaire de base* ». Le jour férié ne devrait donc pas être payé 100% mais bien 150% selon la convention collective ! Il y a de quoi s'étonner que des syndicats d'entreprise signent des accords inférieurs à ce que leur fédération a validé il y a à moins de 2 ans.

2/ Chèque en blanc sur les suppressions d'emplois avec des RCC (Ruptures Conventionnelles Collectives) secteur par secteur

C'est un véritable « chèque en blanc » qu'ils ont signé : l'accord global contient tout simplement un projet d'accord de RCC entièrement écrit. Il « suffira » aux entreprises du groupe Renault qui le décideront de remplir quelques « cases » pour lancer des RCC qui pourront viser un secteur particulier. L'objectif de la direction générale est de se doter d'outils « agiles et rapides » qui permettront en plus d'isoler des secteurs pour éviter toute réaction collective. La question de l'emploi a été masquée tout le long des « négociations » par une direction qui a refusé de dévoiler ses plans réels concernant l'évolution des effectifs.

Comme l'ont souligné plusieurs articles de presse, l'accord ne comprend aucun engagement de la part de Renault concernant la localisation des activités d'ingénierie. Ainsi, l'article du Monde daté du 19/12/24 indique qu'un représentant d'un syndicat signataire « *attend maintenant de la direction qu'elle s'engage à assurer de l'activité aux bureaux d'ingénieurs comme elle l'a fait pour les usines lors du précédent accord social. Le directeur général Luca De Meo ne l'a pas accepté pour l'instant. Les syndicats ne sont pas certains à ce stade que la conception de la plateforme technique pour les véhicules de segment C (successeurs du Scenic ou de la Megane) soit faite en France.* »

3/ Restrictions du télétravail

Allant complètement à l'encontre de ce qu'elle prône depuis plusieurs années, la direction restreint le télétravail. Les raisons invoquées ne tiennent pas la route : la direction qui regrette « la perte du collectif » alors qu'elle a mené depuis 2022 un véritable démantèlement du groupe en séparant les Renault, des Ampere ou des Horse, c'est absolument ridicule. La véritable raison réside-t-elle dans une crainte de perte de contrôle sur les salariés par la hiérarchie avec le travail à distance ?

Contact : cgt.lardy@renault.com / Facebook : [CGT.RENAULT.LARDY91](https://www.facebook.com/CGT.RENAULT.LARDY91)

La CGT Lardy : syndicat de site pour tous les salariés du CTL
RENAULT - AMPERE – PRESTATAIRES – INTERIMAIRES – APR – ETAM - CADRES.

