

Accord de compétitivité Halte à l'imposture

la
cggt
Renault

Edito

Les efforts pour les salariés, les profits pour les actionnaires

Le 13 mars 2013, la direction de Renault, en prétextant les conséquences sur le secteur automobile de la crise de 2007-2008, trouvait trois syndicats complaisants, la CFE-CGC, la CFDT et FO, pour signer son accord dit « de compétitivité ». La CGT l'a toujours combattu. Un peu plus de trois ans après, le bilan lui donne raison. Pourtant, alors que cet accord arrive à échéance à la fin de l'année, la direction se verrait bien en remettre une couche. Le 17 février dernier, devant des députés, le PDG de Renault, Carlos Ghosn, se prenait à rêver. Selon lui, cet accord de mars 2013, « conjoncturel à la base », ayant « tellement bien réussi », il ne voyait pas pourquoi « on ne continue pas comme ça », pour « garantir une paix sociale dans laquelle tout le monde travaille dans la même direction »... Aussitôt dit, aussitôt fait. La direction a d'abord convoqué les syndicats pour tirer le bilan du premier accord, puis préparer les « négociations » pour un accord 2017-2019, qui débiteront le 22 septembre avec pour objectifs de les finaliser le 13 décembre.

Un marché de dupes

L'accord 2013-2016 imposait aux salariés des « efforts » pour assurer des « gains de compétitivité et de performance ». En clair : des suppressions de postes, une augmentation du temps de travail, un blocage des salaires... En contrepartie, la direction s'engageait à « maintenir les fonctions cœur de métier au sein de l'ingénierie », à « ne fermer aucun site industriel », à « développer l'activité »... On pouvait malheureusement le prévoir mais, aujourd'hui, la supercherie est évidente. Seule la direction peut être satisfaite. Ainsi, les baisses d'effectifs sont encore supérieures à ses objectifs, les augmentations générales de salaires ont été supprimées, le nombre de RTT diminué sur certains sites, les temps de pause des ouvriers réduits... C'est à un véritable moins-disant social qu'elle est parvenue, avec notamment un niveau de précarité jamais atteint. A fin juin, on comptait plus de 8 000 intérimaires dans les usines du périmètre de l'accord (Renault SAS, SOVAB, MCA, STA, RST, ACI Villeurbanne, Sofrastock, Fonderie de Bretagne).

« Compétitivité », « performance » ? Mensonge !

La masse des salaires bruts a fortement reculé, tandis que le coût des entreprises de travail temporaire et des prestataires

a explosé, sans compter les pertes liées à la non-qualité, qui découle de ce fonctionnement anormal. Ce n'est donc ni la « compétitivité » ni la « performance » que visait réellement cet accord. Il s'agit au contraire d'instaurer un climat d'incertitude et de peur, pour plier les salariés aux injonctions et les forcer à accepter la détérioration de leurs conditions de travail. Cette imposture, la direction compte bien la réitérer en obtenant un deuxième accord. On peut déjà en imaginer le contenu : flexibilité accrue, heures supplémentaires, samedis travaillés obligatoires... La CGT continuera de s'y opposer et elle en expose les raisons dans ce journal. Car cette stratégie est suicidaire : elle fragilise l'entreprise et ne peut aboutir, à terme, qu'à son asphyxie.

Une autre voie est possible

Mais la CGT ne s'arrête pas là. Elle affirme qu'une autre voie est à la fois possible et indispensable pour ne pas faire moins pire mais pour faire mieux que les autres. Ce journal se conclut par des propositions, qui ne demandent qu'à être discutées, complétées... Pour que la CGT puisse faire entendre ses propositions, elle a besoin du soutien et de l'investissement du plus grand nombre. Pour que l'avenir de Renault se dessine avec les premiers intéressés, ses salariés !



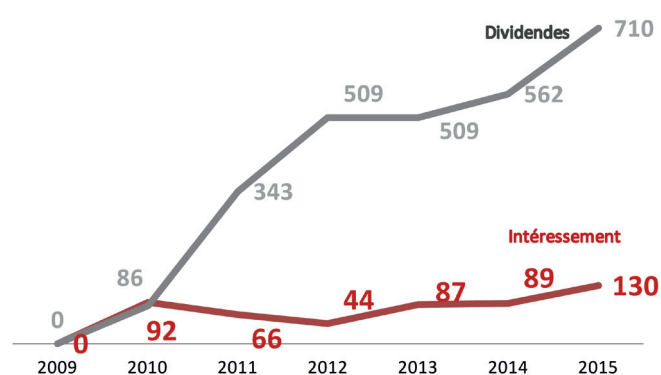
Baisse des salaires pour les uns...

Ce que la direction appelle « modération salariale » est en réalité un blocage des salaires, avec la suppression des augmentations générales depuis 2014. Les recettes de la direction sont simples : figer le paiement de la qualification et du savoir-faire, éviter la revalorisation des éléments de salaire (primes d'équipe, de douches, de transport)... Elle refuse également tout débat sur les richesses créées par le travail des salariés, qui devraient pourtant être au centre des NAO (Négociations annuelles obligatoires). Les augmentations individuelles n'arrangent pas la situation. Basées sur des objectifs de plus en plus irréalisables, elles créent la division au sein des équipes. Quant à l'intéressement, il est injuste, aléatoire et très inférieur aux dividendes versés aux actionnaires.

...dividendes à gogo pour les autres !

En 2015, les dividendes versés aux actionnaires étaient de 710 millions d'euros, contre seulement 130 millions pour l'intéressement financier des salariés. En cinq ans, l'augmentation des dividendes est impressionnante : ils ont été multipliés par plus de 8 ! La preuve que l'intéressement ne compense pas les effets de la « modération salariale » : entre 2013, année de mise en route de l'accord « de compétitivité », et 2015, la masse salariale brute a baissé de 150 millions d'euros, alors que l'intéressement ne progressait que de 86 millions. Qui en profite ? Les actionnaires, qui ont vu les dividendes grimper de 200 millions sur la même période !

Evolution des dividendes et de l'intéressement



Les millions du PDG

En avril dernier, l'assemblée générale des actionnaires de Renault avait refusé de valider les 7,2 millions d'euros de rémunération de Carlos Ghosn, qui, au passage, s'ajoutent aux 9 millions versés par Nissan. Cela n'a pas empêché le PDG de toucher son chèque mais le Comité des rémunérations de Renault a planché sur la question. Il a recommandé, en juillet, que la part variable de la rémunération de Carlos Ghosn passe de 150% à 120%. Une

vaste fumisterie, puisqu'en cas de « surperformance financière », celle-ci peut bondir... à 180% ! Au premier semestre, Renault s'est félicité de sa « marge financière opérationnelle record » de 1,5 milliard d'euros, en hausse de 40%. On parie que la « surperformance » sera atteinte à la fin de l'année ?

Rémunération du comité de direction

Pendant que les salariés se serrent la ceinture, le comité de direction débouche le champagne. Entre 2012 et 2015, sa rémunération globale (sans compter le PDG), a explosé de 65%. Si on y ajoute le PDG, l'augmentation est encore plus indécente : + 88% !

Éléments de rémunération	2012	2015	Evolution
Salaires et cotisations sociales	13,2 M€	19,1 M€	45 %
Stock-options	1,6 M€	5,4 M€	237 %
Total	14,8 M€	24,5 M€	65 %

En millions d'euros.
Comité de direction hors PDG.

L'hémorragie des CDI...

L'accord « de compétitivité » tablait, de 2013 à fin 2016, sur 8 260 départs. Les actionnaires peuvent être contents : l'objectif sera pulvérisé, avec une prévision de 8 723 départs actés à fin 2016 ! La baisse des effectifs atteint 21% en trois ans. Si la plus forte baisse est enregistrée chez les ouvriers (-29%), les techniciens (-22%) et les cadres (-8%) sont également fortement touchés. La « mutualisation des activités industrielles support au sein de deux pôles régionaux » a également eu des conséquences, avec la suppression de ce que la direction qualifie de « doublons » et donc des postes en moins. De son côté, la direction se vante d'avoir recruté davantage que les objectifs fixés dans l'accord. Mais ces 760 embauches supplémentaires ne sont là que pour compenser le nombre de départs supérieur aux prévisions...

Evolution des effectifs en activité

Catégorie	2012	2015	Evolution
Agents de production	15 664	11 107	-29 %
Employés, techniciens, agents de maîtrise	13 669	10 667	-22 %
Cadres	10 155	9 368	-8 %
Total	39 488	31 142	-21 %

... et l'explosion de l'intérim

A l'inverse, le nombre d'intérimaires a explosé. Ainsi, de 2012 à 2015, la moyenne mensuelle est passée de 2 383 intérimaires à 6 665, soit une augmentation de 180%. De tels niveaux prouvent bien que ces besoins de main d'œuvre sont permanents et non temporaires. Comme les autres groupes automobiles, Renault est coupable d'un véritable abus d'intérim. La solution ? Des recrutements en CDI !

Temps de travail, conditions de travail La dégringolade

Les 35 heures ? On en est loin !

L'accord « de compétitivité » affichait pour objectif un « temps de travail à 35 heures hebdomadaires, soit 1 603 heures pour tous les sites ». Or, avec l'explosion des heures supplémentaires, le temps de travail reste très largement supérieur à ce contingent d'heures théoriques annuelles. Ainsi, à l'usine de Flins, avant l'accord, la moyenne du temps de travail annuel des agents de production était de 1 753 heures. En 2015, il est passé à 1 776 heures. Le nombre des heures supplémentaires a donc explosé. En prenant également en compte le temps de travail des intérimaires, le chiffre serait encore plus élevé.

Mise en danger et mal-être des salariés

Pour mesurer l'évolution des conditions de travail, la direction se base sur des indicateurs (fréquence des accidents de travail, absentéisme...) qui ne sont pas pertinents, tout simplement parce qu'ils ne prennent pas en compte les intérimaires. Chez les ouvriers, ces derniers représentent pourtant plus de 60% des salariés et occupent bien souvent les postes les plus difficiles.

TMS et surcharge de travail

Les rapports médicaux des usines nous en apprennent beaucoup plus que les indicateurs de la direction. Ainsi, au Mans, le rapport prédit que « de plus en plus de personnes vont avoir des TMS [troubles musculo-squelettiques] », car « l'organisation des activités au poste de travail reste rigide, exigeante et de plus en plus dense pour la polyvalence ». Le risque de « mettre en danger les salariés » est clairement mis en avant. Au centre technique de Lardy, on pointe l'« accroissement durable de la charge de travail », mais aussi un mal-être des salariés, à cause « des conflits de valeur » qu'entraînent pour eux l'évolution de leur entreprise.

Les « gains de compétitivité » ? De l'intox !

Selon la direction, l'objectif de réduction de la masse salariale était de réduire les coûts, pour gagner en compétitivité. Cette affirmation ne résiste pas à l'analyse, puisque depuis la signature de l'accord, le coût du recours aux entreprises de travail temporaire a explosé. A l'usine de Flins, par exemple, le coût du travail temporaire a doublé entre 2012 et 2015 et dépasse aujourd'hui la masse salariale des ouvriers qui, elle, a chuté. Conséquence : le coût de production d'un véhicule est aujourd'hui sensiblement plus élevé...

Le client ? Perdant lui aussi ! Qualité en baisse...

Au CCE de juillet 2015, la direction elle-même reconnaissait que « si de 2002 à 2009, des progrès importants concernant la qualité ont été réalisés », depuis, « la pente de progrès s'est infléchie », notamment concernant « l'évolution du nombre de pannes immobilisantes ». La direction avouait même que l'opinion générale des consommateurs sur Renault « est en net retrait par rapport à nos concurrents sur nos principaux marchés ». Pas étonnant, puisque les clients sont considérés comme de véritables cobayes, face à des rappels pour mise au point de plus en plus importants. Ce qui ne peut avoir que des conséquences négatives sur les ventes. Un seul chiffre : en 2013, le nombre de véhicules touchés par un blocage en usine était de 231 697. L'estimation pour 2015 est de 322 000, soit une hausse de 39% !

... mais prix en hausse

Alors que le parc automobile français, vieillissant, a besoin d'être renouvelé, la politique commerciale cible une clientèle de plus en plus aisée. Ainsi, le prix de la Clio IV a augmenté de 22% entre fin 2012 et fin 2015. Ce qui est en complète contradiction avec l'évolution du pouvoir d'achat des ménages. On assiste ainsi à des transferts d'achats. Par exemple, une famille qui aurait besoin d'acheter une Mégane se reportera sur une Captur.

Plusieurs mois de délai d'attente

Les baisses drastiques d'effectifs enregistrées dans les usines se répercutent sur les délais de livraison aux clients : pour une Clio IV, compter trois mois, pour un Kadjar, quatre mois, pour un Espace V, six mois...

Masse salariale et coût des prestations de service

	2013	2014	2015
Coût prestations de services dans les 3 sites	145 720 000	161 566 000	186 498 000
Masse Salariale brute Cadres	484 454 000	474 457 000	477 678 000
Masse salariale ETAM	240 889 000	226 048 000	210 011 000

Au technocentre de Guyancourt, au centre technique de Lardy et au pôle de développement de Villiers-Saint-Frédéric, la masse salariale totale des ETAM a baissé de 31 millions d'euros entre 2013 et 2015. Celle des cadres, de 7 millions. Mais dans le même temps, le coût de prestations de service a augmenté de presque 41 millions d'euros. Où est l'économie ? Elle n'existe pas !

Propositions à discuter



Il n'y a pas de fatalité, on peut faire autrement !

La CGT ne s'arrête pas à ce constat des ravages causés par l'accord « de compétitivité ». Elle ne se contente pas non plus de s'opposer à un deuxième accord du même type. C'est une toute autre politique d'entreprise qu'elle défend : la fin du toujours plus rentable, du toujours plus grand... Et pour cela, elle fait des propositions très concrètes.

Favoriser le renouvellement du parc automobile

Il est impératif de proposer une gamme de véhicules accessibles à tous, répondant à de hauts critères environnementaux et de sécurité. La banque du groupe Renault, RCI Banque, doit également jouer son rôle, en proposant des crédits adaptés aux besoins des ménages.

Un enjeu écologique : Le parc automobile européen avait une ancienneté moyenne de 8,7 ans en 2014, contre 5,8 ans en 1990. Les normes d'émission pour les véhicules neufs ont beau être de plus en plus strictes, leur effet sera limité si le parc n'est pas renouvelé régulièrement.

Un enjeu économique : Un renouvellement régulier du parc signifie un développement des capacités de production, des investissements et donc des emplois. Pour cela, Renault doit retrouver sa place de constructeur innovant.

Un enjeu social : Des emplois pérennes et correctement rémunérés, c'est plus de justice sociale, de pouvoir d'achat et de développement économique.

Travailler mieux, travailler moins, grâce aux embauches !

Exigeons 14 000 embauches d'ici 2018 : Les 6 700 intérimaires recensés à fin 2015 doivent être embauchés, ainsi que 2 700 ouvriers, 2 900 techniciens et 1 800 cadres, pour remplacer les départs à 55 ans. Au total, cela représente 14 100 embauches en CDI. Ce qui mettrait fin à la précarité dans nos usines, mais entraînerait également des économies, car le recours aux entreprises de travail temporaire coûte cher.

Plus de droits pour les salariés : Les augmentations générales de salaire doivent être remises en place, les pauses réintroduites et le temps de travail réduit à 32 heures par semaine. Il est également temps de permettre aux salariés d'échanger à nouveau entre eux sur leur lieu de travail, sans la présence de leur hiérarchie.

Meilleure répartition entre usines : Il est primordial de mieux répartir les volumes de production entre les usines, en France comme à l'étranger. Chaque site doit se voir confier au moins deux véhicules et les changements de modèles ne doivent pas intervenir en même temps sur un même site. Les usines françaises sont sous-utilisées, celles de Roumanie et de Turquie surchargées. Ainsi, réaliser une part de la production Dacia en France permettrait aux salariés roumains de ne pas travailler le samedi et aux salariés turcs de ne pas travailler le dimanche.

L'innovation technologique doit être mise au service du progrès social et économique !