



Avenant 2019 à l'Accord d'intéressement aux performances de Guyancourt : **Pourquoi le SM-TE n'a pas signé ?**

Section RENAULT
N° 128 1^{er} juillet 2019

Un accord d'intéressement aux performances ne doit pas asservir les salariés. En faisant mieux en 2019, on ne gagnera pas plus !

Le préambule de l'Accord d'établissement donne l'esprit du dispositif : « *L'objectif ... est de sensibiliser et d'impliquer l'ensemble du personnel de l'Etablissement à la poursuite d'objectifs de progrès. Il est basé sur des indicateurs destinés à mesurer le degré de réalisation ... et de reconnaître les efforts accomplis par les salariés* ».

L'Accord adopté est constitué de critères qui ne mesurent pas la contribution directe des salariés à la performance de l'Etablissement. Les formules de calcul utilisées ne sont pas intelligibles pour tous.

Soucieux du bien-être et de la sécurité au travail, d'éviter la mise en concurrence des travailleurs entre eux, le SM-TE ne peut cautionner un accord qui induit une forme d'asservissement.

C'est pourquoi le SM-TE, pour sa première participation à la négociation, ne peut pas signer l'Avenant 2019 à l'Accord de Guyancourt : les salariés méritent mieux !

Pour votre information, l'Accord 2017 définissait les 8 indicateurs pour 3 années. Les objectifs sont renégociés chaque année.

Les 8 critères et les objectifs ... (en gris, les indicateurs non sévérés)

Objectifs à atteindre : Engagement - Cible :	Accord 2017	Avenant 2018	Avenant 2019
Qualité GMF 3 mois (résultat sévéré car note décroissante des K ^o / _{oo})	6/10 – 10/10	6/10 – 10/10	6/10 – 10/10
Coût, BOP Challenge (millions d'euros)	190 - 212	170 - 210	170 - 200
Délai, Ponctualité des démarrages Projets (%)	91 - 95	91 - 95	91 - 95
Taux de Présentéisme (%)	98,21 – 98,26	98,21 – 98,26	98,24 – 98,28
Sécurité Taux F1 (taux de fréquence)	3,13 – 1,90	3,00 – 1,90	2,57 – 1,90
Sécurité Taux FR1 R (taux de fréquence)	0,95 – 0,75	0,71 – 0,56	0,56 – 0,45
Taux de réalisation des entretiens individuels de Bilan (%)	73,41 – 77,10	84,00 – 85,00	85,50 – 89,40
Environnement de travail, taux de retour enquête DISG (%)	25 - 31	40 - 46	35 - 41

... et les conditions du bonus (en euros bruts)

Accord 2017	Avenant 2018	Avenant 2019
Intéressement d'au moins 850 €	Soit un intéressement d'au moins 800 € Soit la cible est atteinte sur au moins 4 indicateurs	Soit un intéressement d'au moins 800 € Soit la cible est atteinte sur au moins 4 indicateurs
150 € si Taux F1 <= 2,50	150 € si BOP Challenge >= 223 millions €	75 € si présentéisme => 98,32 %
50 € si cible 1 indicateur atteint	50 € si FR1 R <= 0,40	50 € si FR1 R <= 0,30
100 € si cible 2 indicateurs atteints	50 € si taux réalisation des Entretiens Individuels Bilan => 86 %	50 € si taux réalisation des Entretiens Individuels Bilan => 90 %
150 € si cible 3 indicateurs atteints	50 € si Taux réponse Enquête DISG => 47 %	125 € si Taux réponse Enquête DISG => 43 %

Le potentiel : prime maxi selon l'Accord triennal de 2017	Prime 2017 versée en 2018	Prime 2018 versée en 2019
1200 Euros + bonus 300 Euros	1168,50 Euros bruts	1167,95 Euros bruts

L'accord d'intéressement aux performances est spécifique à l'Etablissement de Guyancourt, et s'inscrit dans un accord au niveau Groupe (Renault SAS et ses filiales industrielles France), signé le 10 mars 2017 par la CFE-CGC, CFDT et FO. Cet accord comporte un dispositif d'intéressement aux résultats financiers au niveau Groupe, et un intéressement aux performances au niveau des entreprises et de leurs établissements.

Le contexte de la négociation « intéressement aux performances » des 5 et 12 juin 2019 :

L'Accord 2017-2018-2019 négocié par les syndicats représentatifs en 2017 (CFE-CGC, CFDT, CGT, SUD) a été signé le 19 juin 2017 par la CFE-CGC et la CFDT uniquement.

Pour l'Avenant 2019, la Direction de Guyancourt a invité les syndicats CFE-CGC, CFDT, SUD et SM-TE représentatifs depuis les élections de novembre 2018.

La négociation

Tout se passe comme si, en « proposant » des objectifs *d'Engagement* et de *Cible* sévérés à chaque négociation d'avenant, la Direction de l'Etablissement « limitait les frais » en poussant les objectifs à la hausse. Principe de la carotte accrochée à l'animal.

Le réflexe des négociateurs est de batailler pour obtenir un montant maximum de la prime plafonnée par l'accord initial. Les négociateurs du SM-TE considèrent qu'ils doivent aussi limiter les effets pervers d'indicateurs dont la définition collective peut accroître la « pression sociale » sur l'individu.

Des effets pervers suivant l'analyse du SM-TE, quelques exemples :

Personne ne souhaite qu'un accident du travail n'arrive. Et le *Service Prévention Santé Sécurité* déploie beaucoup d'actions en ce sens. Il ne faudrait pas, qu'à cause de la prime aux performances, le salarié se dispense de déclarer son accident ou qu'il en soit dissuadé par son manager.

Il est souhaitable que chaque salarié puisse avoir son entretien avec son N+1. Mais en cas de tension entre collaborateur et N+1, il serait malsain que la pression du groupe se surajoute.

Enquête DISG : Nous souhaitons tous avoir les meilleurs services (pilotés par la Direction de l'Immobilier et des Services Généraux). Mais quelles intentions ont fait que le montant du bonus passe de 50 à 125 euros en 2019 ? Cela amène les observations suivantes :

- Les appels du 11800 donnent déjà des indications à la DISG (*alors, pourquoi une enquête ?*),
- La DISG est rattachée directement à la DRH France (*renforcement du système de contrôle ?*),
- La mise en œuvre des améliorations passe par une mise en concurrence des sociétés de prestations à la DISG, chargées de satisfaire les services à moindre coûts (*charge de travail en hausse, baisse des salaires*).

Ensemble, préparons l'Accord 2020-2021-2022

L'Accord de 2017 va arriver à son terme. Il devra faire place à un nouvel accord triennal.

L'objectif du SM-TE en ne signant pas l'Avenant 2019 a été de faire émerger les « flous » et les risques pour permettre de mieux construire le prochain accord, sur une meilleure transparence et lisibilité ...

Le prochain accord, c'est pour bientôt. Mais pour cela, le SM-TE doit prendre plus de poids ...

C'est la raison pour laquelle le SM-TE sollicite les salariés de Guyancourt à préparer la prochaine négociation et à nous faire parvenir des propositions d'indicateurs davantage respectueux de la communauté de travail.