



# Accord d'intéressement aux performances Guyancourt pour 2021

## Contributions et positions du SM-TE lors de la négociation

Section RENAULT

N° 181 6 juillet 2021

Comme en 2020, la Direction a convoqué les organisations syndicales représentatives de l'Etablissement de Guyancourt (SM-TE, SUD, CFDT et CFE-CGC) à négocier un nouvel accord d'intéressement aux performances pour 2021. Ceci dans le cadre d'un nouvel accord signé le 2 juin 2021 sur le périmètre de Renault sas et de ses principales filiales, négocié par les organisations syndicales représentatives sur ce périmètre (FO, CGT, CFDT et CFE-CGC).

### Réflexions qui ont inspiré les négociateurs du SM-TE

La mise en place d'un accord d'intéressement [aux performances] n'est pas obligatoire pour l'employeur. S'il le propose, ce n'est pas nécessairement par altruisme ni pour satisfaire les besoins financiers des salariés et de leur famille (si tel était le cas, l'employeur augmenterait les salaires). L'employeur a nécessairement *une conception de l'entreprise* qui peut se traduire par deux visions radicalement opposées :

1. Être au service du *bien commun* de l'Entreprise (communauté humaine de destin).
2. Être au service de la maximisation des profits dans une conception ultralibérale, au détriment des salariés et de sa communauté de travail, en renforçant le joug qui pèse sur eux, en déployant des systèmes d'organisation du travail asservissants inspirés de la cybernétique.

La démarche du SM-TE est de veiller à promouvoir la première vision et à s'opposer dans la mesure de ses possibilités, à la deuxième vision. On voit bien avec les « 27 » de la maintenance et autres réorganisations, de quel côté « penche » en ce moment la Direction de Renault.

Il en résulte qu'il ne s'agit pas dans une négociation menée à la hâte (seulement deux réunions les 15 et 22 juin sans réunion de relecture du texte proposé) de ne considérer que la rente financière que le salarié pourra recevoir, mais de détecter les effets pervers pouvant causer à la communauté de travail de graves dommages.

**Le SM-TE n'avait pas signé l'Avenant 2019 mais avait signé l'Accord 2020. Notre signature doit se mériter.**

Pour que le SM-TE signe la proposition d'Accord 2021, il aurait fallu que la Direction tienne davantage compte de notre avis, ce qui n'a pas été le cas, même si nous reconnaissons que certaines demandes ont été prises en compte et que des explications ont été apportées. L'Accord 2021 s'écarte en plusieurs points de celui de 2020.

La non-signature de l'accord par le SM-TE n'empêchera pas son application du fait de la signature des deux organisations syndicales majoritaires parties à la négociation. **Le SM-TE assume le risque d'une remise en cause du versement de la prime aux salariés : la préservation des emplois et la santé des travailleurs ne doivent pas faire l'objet d'un marchandage.**

### Les nouveautés de l'accord 2021 par rapport à celui de 2020

**Indicateur Qualité : GMF 3 mois sur le périmètre monde VP-VU (Nouveau)**

L'indicateur affiche un objectif jamais atteint, même sur une courte période. Par ailleurs, nous n'avons pas pu consolider le traitement auquel arrive la Direction en partant des mêmes bases de données. Le pilotage GMF 3 mois connaît une profonde réorganisation avec le projet RE-ACT qui en confie le pilotage aux usines. Enfin, l'indicateur est pris sur le périmètre monde, dont une bonne partie n'est pas couverte par l'Etablissement. L'essentiel de l'indicateur échappe donc à l'Etablissement et nous devons considérer qu'il n'est plus représentatif de sa seule performance. Le SM-TE émet une sérieuse réserve.

**Indicateur Coûts : BOP challenge (reconduit mais sévère des valeurs d'engagement et de cible)**

L'indicateur d'économies « Bop Challenge » est reconduit. Mais il faut noter une forte augmentation des valeurs d'engagement et cible. Ces niveaux d'indicateurs font sortir cet objectif d'une démarche de progrès continu, et

c'est à une rupture que le personnel est engagé. Une rupture dans la pente du progrès dans le contexte actuel d'un renchérissement des matières premières et des composants. Ce contexte de pénurie fait porter inévitablement la pression sur les coûts de main d'œuvre, et donc soumet nos fournisseurs à des contraintes drastiques poussant aux délocalisations. L'exemple actuel des fonderies en est une illustration. Le SM-TE ne peut pas se porter garant d'une telle action, et plus encore, à ce que l'accord d'intéressement « récompense » les salariés sur le démantèlement industriel de la France.

### **Indicateur Délai : Respect des jalons véhicules « KPI Ratio de 20% Top Brands et de 80% Niveau 3 » (Nouveau)**

Le SM-TE soutient cet indicateur parce qu'il rassemble la performance de l'ensemble de l'Etablissement dans ses fonctions d'Ingénierie et ses fonctions support (du manufacturing, à l'après-vente, au commerce, ...), qui autorise l'Entreprise à livrer les véhicules au réseau et parce que le délai de ces livrables est obtenu par la qualité du travail de tous.

### **Indicateur RH : Présentéisme**

Sans être un point bloquant, le SM-TE alerte sur les possibles effets pervers. Le SM-TE souhaite que les salariés ne renoncent pas à être en arrêt maladie en cas de maladie pour ne pas abîmer cet indicateur. Pour autant, le SM-TE rappelle aux salariés en arrêt maladie qu'ils ne doivent pas travailler pour ne pas commettre de fraude à la *Sécurité Sociale*. Le risque de ces effets pervers est aggravé avec la généralisation du télétravail.

**Indicateur RH : Taux FR2R** *Nbr d'accidents d'employés Renault avec arrêt de travail X 1000000 / nombre d'heures d'exposition aux risques professionnels (Nouveau, en remplacement du taux F1) et indicateur spécifique FR1R* *Nbr d'accidents de travail par million d'heures travaillées et est calculé comme suit : nombre d'accidents x 1000000 / nombre d'heures travaillées*

Le *Service Prévention Santé Sécurité* déploie beaucoup d'actions pour diminuer le nombre d'accidents du travail sur notre établissement de Guyancourt. 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 responsable hiérarchique. C'est pourquoi, le SM-TE alerte sur le risque d'introduire ces deux indicateurs dans le calcul de la prime.

### **Indicateur spécifique : Animation des 10 fondamentaux de la sécurité**

Comme en 2020, le SM-TE soutient cet indicateur pour 2021.

### **Indicateur spécifique : Taux de réponse à l'enquête santé (Nouveau)**

L'enquête annuelle Santé est un indicateur important pour la Direction dans un contexte de réorganisation et d'Accord RCC. Par exemple, pour savoir si telle ou telle mesure à l'encontre des salariés pourrait être amplifiée sans dommage, ou temporairement suspendue, en d'autres termes, pour savoir jusqu'où elle peut « aller trop loin ».

Introduire comme indicateur le taux de réponse à l'enquête santé permettrait à la Direction de fiabiliser les résultats à son profit et lui permettrait d'accroître la pression sur les salariés. En réunion d'UET, il y a le risque que le groupe et/ou le chef d'UET cherchent à savoir si tous ont répondu à l'enquête en contradiction avec la liberté du consentement.

Sur le fond, les données médicales et de santé doivent rester dans le seul giron des médecins du travail mais ne doivent en aucun cas être collectées par l'Etablissement. Le SM-TE est opposé à tout « système cybernétique » conduisant à déshumaniser la communauté humaine. C'est pourquoi, le SM-TE demandait l'abandon de cet indicateur pour le calcul de la prime.

## **Ensemble, préparons l'Accord 2022**

Le SM-TE forme des vœux que ses réflexions inspirent l'accord qui sera négocié en 2022, en rappelant qu'en 2019, nous avons proposé un indicateur RSE dans le contexte de la crise Covid-19. Il s'agissait de mesurer l'effort consenti par l'Etablissement d'intégrer les embauches, les contrats d'apprentissage, les stages de jeunes, dans la période où cette population risque une exposition majeure aux risques de récession.

**Le SM-TE réitère dès à présent sa demande d'indicateur RSE pour la négociation de 2022 et sollicite les salariés de Guyancourt à préparer dès maintenant cette prochaine négociation.**

## **Vous appréciez le travail du syndicat SM-TE ? Rejoignez-le par votre adhésion**

Contact : 06.98.05.13.80 / API : FR TCR LOG 0 52 / [sm-te@travaillonsensemble.org](mailto:sm-te@travaillonsensemble.org) / [@SyndicatSMTE](https://twitter.com/SyndicatSMTE)

Siège social : 6 bis rue de la Paroisse, 78000 VERSAILLES

Cliquez Adhérez : [www.travaillonsensemble.org](http://www.travaillonsensemble.org)

Cotisation de base 33 à 55 €/an