



Section RENAULT
N° 229 20 février 2023

Réformer la retraite ? Réformer le travail ?

Depuis plus d'un mois, l'actualité sociale est marquée par le projet de réforme des retraites qui vise à imposer une contrainte sur l'âge fixée à 64 ans.

Plutôt que d'imposer des mesures d'âge, ce qui nécessite assez peu d'imagination, il vaudrait mieux travailler sur la qualité des emplois et rendre possible, pour ceux qui le souhaiteraient, le travail des seniors ... sans l'imposer aux autres salariés.

Accélérer le départ des salariés de l'entreprise : un consensus délétère !

Depuis de nombreuses années, Renault « gère » les effectifs par le départ des anciens : FNE, DA, dispositif Retraite de la RCC, ...

Ce faisant, elle fabrique du coût social et le soustraite : chômage, marginalisation, perte des cotisations qui ne peuvent plus alimenter notre système de retraite.

En miroir, un très grand nombre de salariés en poste n'expriment plus qu'une envie : celle de quitter l'Entreprise pour de multiples raisons : travail taylorisé, perte de sens du travail, négation des métiers, négation des compétences (la nouvelle classification des emplois de la Convention Collective de la Métallurgie applicable au 1^{er} janvier 2024 signée par les trois organisations CFE-CGC, CFDT et FO va pleinement dans ce sens). Tout cela ne fait qu'ajouter de la souffrance au travail, tant physique que sociale et psychologique.

La dynamique de productivité « légendaire » française, poussé au paroxysme par le patronat en réponse violente aux 35 heures, a comme variable d'ajustement la souffrance au travail :

1. Travail manuel taylorisé à l'extrême (travail en miettes) facteur de troubles musculo-squelettiques (TMS),
2. Travail tertiaire morcelé jusqu'à la perte de sens, et émergence de la souffrance psychologique et sociale (RPS).

Sortir du consensus par le haut, c'est possible :

« Les salariés qui trouvent le plus de sens dans leur travail, sont ceux ayant le plus de liens avec leurs collègues, mais aujourd'hui les équipes changent sans cesse » Vilaine des Courrières, Le Figaro (Figarovox : La culture de l'instabilité est en grande partie responsable de la perte de sens au travail).

La retraite avec pour seule finalité de s'extraire du travail et de le fuir n'est pas un projet satisfaisant pour nombre de salariés. **C'est une des impasses de la fixation autoritaire d'un âge de départ.**

Commentaire d'un salarié :

A aucun moment le Gouvernement n'a envisagé d'autres alternatives que de « partager le gâteau » des cotisations qui s'amaigrit.

Autrement dit, on laisse aux seuls salariés le soin de financer leur retraite en cotisant plus longtemps, sans envisager d'autres solutions telles que :

- hausse des cotisations sociales (*alourdir le « coût du travail », quelle horreur !*) ;
- soumettre à cotisation sociale les primes d'intéressement ;
- contribution des grosses entreprises du CAC40.

Renault a fait un pas – timide – en publiant sur l'intranet *Declic* en mars 2022 : « Renault Group s'engage pour la place des + 50 ans dans l'entreprise ».

Ce texte contraste violemment avec les pratiques constatées sur le terrain, mais il fait au moins état d'une prise de conscience. Le moment est venu de transformer ces généralités en plan d'actions opérationnel dans un grand projet d'innovation sociale.

Le SM-TE formule 5 propositions :

- 1. Interdire de piloter par les coûts d'ETP (Equivalent Temps Plein)** qui pousse à sortir les anciens, et à délocaliser l'activité hors de France, voire hors d'Europe.
- 2. Changer le pilotage :** comment je donne aux seniors la place qui donne de la valeur dans l'équipe ?
- 3. Anticiper :** c'est un effort nécessaire de l'encadrement, d'accompagnement et de formation : (concrètement : écouter les salariés et leurs souhaits professionnels exprimés dans les entretiens de « Carrières et développements »).
- 4. Redonner à tous du sens au travail :**

Plutôt que le Gouvernement impose des obligations d'âge, ce qui nécessite assez peu d'imagination, le SM-TE propose qu'il impulse une politique de qualité des emplois à travers les parcours professionnels mettant à profit l'expérience et les acquis, les savoirs faire, et qu'il incite les entreprises à respecter leurs salariés en leur donnant du sens au travail, en visant à rendre attractif le fait de travailler un peu plus longtemps quand c'est possible.

Le rôle de la Direction et de la hiérarchie est majeur dans une telle démarche.

Le rôle des salariés est également important :

ils doivent montrer leurs exigences et leurs ambitions à l'occasion des entretiens de carrière.

- 5. Nous demandons à Renault de revenir à son rôle historique de laboratoire social :**

Jusqu'aux années 1990, Renault était laboratoire reconnu de progrès social ; depuis lors, Renault est devenu un laboratoire de la régression sociale avec l'érosion progressive des « conquêtes » des salariés et de leurs syndicats.

Se réapproprier le concept de laboratoire de progrès social : construire un plan de bataille pour la qualité des emplois, le sens donné au travail de tous et l'emploi des seniors.

Les syndicats ont tous leur place dans un tel plan, et voilà une occasion pour les salariés de se réapproprier les instances de représentation du personnel, ce à quoi s'emploie sans relâche le syndicat SM-TE dans les entreprises où il est présent. Il a été créé pour cela.

Et l'Union Européenne dans tout cela ?

Clément Beaune, secrétaire d'État chargé des Affaires européennes déclarait en 2020 :

« *Le plan européen finance 40 des 100 milliards de notre plan de relance ...* ».

Et à la question : « **Quelles réformes la France s'engage-t-elle à faire ?** », il répond : « *Le Premier ministre les a annoncées au Parlement en juillet : la réforme des retraites, des réformes dans le secteur du logement par exemple. Chaque pays va présenter en face de son plan de relance les investissements et les réformes économiques adaptés à sa situation* ».

Source : Ouest France, le 2 septembre 2020

Le SM-TE réaffirme son opposition à la réforme imposée par le Gouvernement et appelle à la mobilisation et aux manifestations pour obtenir la suppression de ce projet dirigé contre les salariés.

Contact : 06.98.05.13.80 / sm-te@travaillonsensemble.org / [@SyndicatSMTE](https://twitter.com/SyndicatSMTE)

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

Cliquez Adhérez : www.travaillonsensemble.org

Cotisation de base 33 à 55 €/an