

# Travaillons ensemble

Publication de la  
section RENAULT  
du syndicat

\*\*\*\*\*

N° 15  
Juillet 2008

Tél : 06.98.05.13.80 sm-te@travaillonsensemble.org  
Consultez notre site : www.travaillonsensemble.org

syndicat libre et indépendant

## Contrôle social par les salariés

### Editorial

C'est une banalité de dire que nous vivons dans un monde qui bouge. Le mouvement est consubstantiel à la vie.

Cependant, il nous appartient d'analyser les mutations pour tenter de les comprendre afin de ne pas en être victimes.

Contrairement aux pages arrachées de nos éphémérides, ce sont les événements qui nous font véritablement changer d'époque. A n'en pas douter, les suicides du *Technocentre* ont fait changer d'époque à Renault, que ce soit par la révélation d'un mal-être au travail ou par les diverses mesures du *Plan de soutien* chargées d'apporter un correctif.

S'il est trop tôt pour faire un bilan (nous n'avons pas encore tout vu), nous pouvons déjà faire un point d'étape.

**Travaillons ensemble** rappelle à cette occasion que tout corps social a besoin d'outils de régulation et de contrôle, sans excès, sinon cela conduirait à l'asservissement.

Le corps social qu'est une entreprise a besoin de *contrôle social*. Cette fonction, remplie par les *Organisations Syndicales* (OS) et les *Institutions Représentatives du Personnel* (IRP), ne doit pas être diminuée !

### Sommaire

- Un contrôle social par les salariés**
- La représentativité, pourquoi faire ?**
- Notre syndicat et le "Plan de soutien"**
- En attendant la nouvelle loi sur la représentativité**
- Reprenons le contrôle social !**

### Un contrôle social par les salariés

Il est hors de question ici de remettre en cause la légitimité de la fonction de direction d'une société (entreprise, nation ...). Il faut bien que quelqu'un donne les orientations, prenne des risques et motive les troupes.

Mais la poursuite de la finalité d'une société ne peut pas aller contre l'intérêt de ses membres. L'intelligence n'étant pas toujours partagée, ni le désintéressement, **il est nécessaire d'avoir des contrôles et des garde-fous pour limiter, autant que faire se peut, les abus toujours possibles**. Alphonse BRÉGOU, (ancien formateur CFTC) aimait rappeler cette citation : « Le pouvoir corrompt, le pouvoir absolu corrompt absolument ».

**Or tout pouvoir (s'il devient abusif) a une inclination naturelle à limiter les contre-pouvoirs et en premier lieu les moyens d'expression (le pouvoir de dire), dans l'entreprise comme dans la société civile.**

La législation qui régit le syndicalisme depuis 60 ans tend à limiter la liberté syndicale et donc le pouvoir syndical. C'est la raison du débat de la *représentativité syndicale*.

Chez Renault, les mutations introduites au nom du *Plan de soutien* ne vont-elles pas induire subsidiairement une limitation du pouvoir syndical ?

**Pour permettre une reprise en main du contrôle social par les salariés**, ces deux sujets méritent d'être développés et reliés.

*Lire la suite pages suivantes !*

## La représentativité, pourquoi faire ?

La représentativité d'un syndicat est la capacité à pouvoir représenter les salariés dans une entreprise, au niveau d'une branche professionnelle, et généralement dans toutes les instances paritaires (Assurance Maladie, Allocations familiales, Retraite, Chômage ...). Dans les débuts du syndicalisme, la représentativité était basée exclusivement sur l'élection. Mais c'était trop simple ...

**Peu de temps après la Libération, un nouveau concept est apparu, celui de *représentativité légale*** (circulaire dite Parodi du 28 mai 1945 qui fixe les critères de représentativité repris par la loi du 11 février 1950). Cette représentativité, dite irréfutable (qu'on ne peut contester) permet à un syndicat de déposer des listes au 1<sup>er</sup> tour des élections professionnelles sans avoir besoin de faire ses preuves et donc d'exister vis-à-vis des salariés. La CGT, la CFTC, la CGC (devenue CFE-CGC en 1981) et CGT-FO (appelée communément FO) bénéficient de cette représentativité légale. Après la transformation en 1964 d'une partie de la CFTC en CFDT un décret du 31 mars 1966 a élargi la liste aux cinq syndicats que nous connaissons.

**Les cinq critères de représentativité de 1945 sont les effectifs, l'indépendance, les cotisations, l'expérience et l'ancienneté du syndicat et l'attitude pendant l'occupation.**

Ce dernier critère est devenu totalement obsolète et la jurisprudence ne le prend plus en considération. Du reste, si la représentativité a « protégé » les syndicats, elle n'a pas empêché une décline significative de la syndicalisation. Voir l'encadré.

C'est pourquoi on assiste à une remise en cause des principes définis en 1945. Ainsi, en mai 2006, le Rapport HADAS LEBEL a proposé **une révision périodique de la liste des organisations représentatives et une mise à jour des critères : la capacité d'influence et l'indépendance, l'activité et l'expérience, le respect des valeurs républicaines (1)**. Le rapport du Conseil



Economique et Social (CES) de novembre 2006 reprend ces deux points et précise qu'un seuil égal ou supérieur à 5 % pourrait être retenu pour déterminer la dite représentativité.

Le Rapport Attali (23 janvier 2008) reprend également ces diverses propositions mais sévérise le seuil en le proposant à 15% au niveau de l'entreprise.

Le dernier document en date est la prétendue « position commune » signée par le MEDEF, la CGT et la CFDT. Il reprend les critères du CES mais place le seuil à 10%. **Certains ont écrit qu'avec cette barre, les syndicats, FO, CFTC et SUD disparaîtraient du Technocentre comme dans d'autres entreprises. Ce n'est pas très sérieux ... mais attendons la loi.**

Le courant social chrétien (2) peut-il disparaître du syndicalisme français ? Pour notre syndicat de Guyancourt et l'équipe de **Travaillons ensemble**, la réponse est **NON** !

**Nous entendons conserver notre pouvoir de dire, et le cas échéant, d'user de notre droit de contre-pouvoir** (Cf l'article suivant). Le courant social chrétien en a vu d'autres, et les principes judéo-chrétiens ne peuvent être ni oubliés ni bafoués tant ils sont universels !

(1) Selon la « position commune », le respect des valeurs républicaines implique le respect de la liberté d'opinion, politique, philosophique ou religieuse ainsi que le refus de toute discrimination, de tout intégrisme et de toute intolérance. Très bien, mais qui va en décider ?

(2) A qui l'on doit la première réglementation du temps de travail, les caisses de retraites et d'allocations familiales, le repos dominical, les conventions collectives ... Ces acquis sont en voie de disparition s'il n'y a pas un sursaut.

## Notre syndicat et le "Plan de soutien"

L'annonce du Plan de soutien aux équipes d'ingénieries présenté en CEG le 15 mars 2007 avait été bien accueillie par notre syndicat. Maintenant qu'un an s'est écoulé, nous jugeons utile de faire un point d'étape.

**Travaillons ensemble**, dans son n° 10 d'avril 2007 a publié notre position exprimée lors du CE du 21 mars 2007 : « La prise en compte de la situation a été faite par notre Président, ... , les décisions prises par la Direction ne se feront pas sans nous, les salariés. Pour éviter que la nouvelle organisation mise en place ne soit qu'une "posture" devant Carlos Ghosn (et une imposture pour les salariés), nous devons travailler ensemble ».

Depuis plus d'un an, nous avons rempli notre rôle de « contrôle social » en surveillant les évolutions de l'établissement de Guyancourt et en conservant notre liberté de parole. Cela s'est traduit par divers positionnements et communications (consultables sur notre site intranet).

**Mobilité** Convaincu que faciliter la mobilité contribuait au *Plan de Soutien*, nous avons publié en Juillet 2007 un **Travaillons ensemble** sur ce thème (n° 11). Lors de la négociation de l'intéressement aux performances, **nous avons proposé, en vain, qu'un indicateur RH mesure l'obtention d'une mobilité.**

**Bureaux partagés** En réaction à un article de Global (été 2007), nous avons publié un tract en septembre : « **Le programme "Travaillons autrement" isole le salarié dans son environnement de travail** et il favorise même sa coupure avec la "cellule" habituelle de regroupement (Service ou UET) ». Lors du CHSCT du 25 avril 2008 consulté sur la mise en place de ce programme, **nous avons voté CONTRE.**

**Maîtrise du temps de travail** Lors des CHSCT consultés sur ce thème en septembre 2007 **nous avons voté CONTRE** et donné un avis défavorable en CE. En expliquant que : « **La question de la réglementation des plages horaires ne résout pas la question du travail à faire, des missions à remplir, des objectifs à atteindre.** Ce projet qui s'adresse à tous les salariés, managers compris, n'aborde pas les moyens engagés pour les respecter, les suivre et les faire respecter ». Cf **TE n°12.**

**Journée de l'équipe** Notre tract « **La journée de l'équipe ... et après ?** » a posé un regard critique sur cet exercice. Nous avons regretté la récupération médiatique, les « déballages » induits par un jeu de rôle amenant des personnes à révéler leur intimité dans un cadre professionnel. Nous avons rappelé « qu'humilier n'est pas une méthode managériale ». Au contraire, **nous avons promu la recherche de la compréhension réciproque et la bienveillance dans les relations interpersonnelles.**

**Commission paritaire** Notre syndicat, a été le seul à ne pas signer l'Accord mettant en place la Commission paritaire. Conformément à notre décision, nous n'y siégeons pas et avons tout lieu de nous en féliciter.

Dès le début, cette proposition nous a semblé une initiative dangereuse de la Direction qui cherchait à imposer une union syndicale au-dessus et au détriment des instances existantes. Quel crédit accorder à une Direction qui ne fait pas vivre ce que la loi impose ?

Nous pensons qu'il existe déjà toutes les conditions pour un véritable espace de concertation pour soigner les effets du malaise. Seule semble manquer la volonté d'en traiter les causes.

**Plénière des CHSCT du 23 mai** Consulté sur le « projet de détection et d'accompagnement des personnes en difficultés », **nous n'avons pas pris part au vote parce que le texte n'a pas été préparé en concertation avec les CHSCT** et que ce texte était commun aux trois établissements de l'Ingénierie (Guyancourt-Rueil-Villers Saint Frédéric). En séance, nous avons demandé de nous revoir pour retravailler le projet et confirmé cette demande par écrit aux Présidents et Secrétaires des CHSCT de Guyancourt.

**Des propositions concrètes** Par les questions posées en réunion des Délégués du personnel, nos élus ne cessent de faire des propositions concrètes. Cf notamment le compte-rendu de la réunion du 8 février « **Le soutien par ...** » (de bons salaires, la présence d'un médiateur lors des entretiens, la prise en compte des demandes de mobilité, une meilleure restauration, etc).

**Evolutions des ingénieries** Nomination en mars 2007, dans le cadre du "Plan de soutien", d'un Directeur des établissements et d'un Directeur RH pour Rueil et Guyancourt. **Changement de statut de filiale de l'iDVU en celui d'établissement (nous avons donné un avis défavorable lors du CE du 28 mars 2008)** et son rattachement à la Direction des Établissements. Présentation aux syndicats de documents identiques entre Rueil et Guyancourt ... Cette dynamique vise à constituer un établissement unique : *Guyancourt-Aubeboye-Rueil-Lardy-Villiers Saint Frédéric*.

Si ce projet se réalise, les salariés seront éloignés du centre des décisions, la recherche des « postes doublons » sous couvert d'efficacité aura des conséquences pour l'emploi, la représentation du personnel dans les instances, notamment Comité d'Établissement en pâtilira par une diminution drastique du nombre d'élus et par une inflation de sujets à traiter. **Une des conséquences possibles du "Plan de soutien" : l'étouffement du pouvoir syndical !**

## En attendant la nouvelle loi sur la représentativité

Comme on peut le constater durant ces douze derniers mois, la vie sociale de l'Établissement de Guyancourt a été très importante. Comme les autres Organisations syndicales, nous avons rempli notre part avec l'originalité qui nous est propre. Mais dans l'avenir ?

**Notre premier devoir est de continuer à remplir pleinement notre mission auprès des salariés en conservant les principes sociaux chrétiens qui inspirent notre action.** Posons-nous la question : si ces principes étaient oubliés, par lesquels seraient-ils remplacés ?

Notre syndicat doit continuer d'exister. Il est prématuré de parler d'alliance entre syndicats, encore plus de fusion. Attendons la loi et ses décrets d'applications, notamment la valeur effective du seuil de représentativité.

Pour **Travaillons ensemble** et notre syndicat de Guyancourt, **nous trouvons prioritaire notre liberté de parole.** A quoi cela servirait-il d'être « représentatif », si c'était pour devenir servile ou prisonnier d'une autre organisation syndicale ? On n'ose l'imaginer ! Qu'en pensez-vous ?

## Reprenons le contrôle social !

Si vous voulez nous aider dans notre tâche, valoriser notre forme de syndicalisme et participer, avec nous, au nécessaire contrôle social, prenez contact avec nous !

Manifestez votre attachement à la liberté d'expression et votre soutien à **Travaillons ensemble**, la publication de notre syndicat :

[contact-tcr@travaillonsensemble.org](mailto:contact-tcr@travaillonsensemble.org)