

Travillons ensemble

Publication de la
section RENAULT
du syndicat

N° 27
1^{er} juillet 2011

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

s y n d i c a t l i b r e e t i n d é p e n d a n t

QUELS REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL POUR DEMAIN ?

Editorial

Les rassemblements hebdomadaires des salariés deviennent une institution au *Technocentre*. Étonnant que les *media* n'en parlent pas encore.

Nous voulons rappeler les causes de ces manifestations et les attentes des salariés : certes matérielles, mais pas uniquement.

Et la place de notre syndicat dans tout cela ? Et celle des Institutions Représentatives du Personnel (IRP) ? Le point de vue de notre équipe de rédaction (c'est notre devoir d'alerte) est présenté dans ce numéro estival.

Nous devons agir et réagir, toujours ensemble. L'action commune de salariés ne peut rester sans effet, quelle que soit l'époque et les techniques de management, puisque ce sont les hommes qui nous gouvernent et pas des automates programmés ...

Sommaire

- **6 mois de mobilisation, du jamais vu !**
- **Le rôle des IRP (Institutions Représentatives du Personnel)**
- **Nous alertons depuis 2009**
- **Notre combat pour la liberté syndicale**
- **Ensemble, préparons demain !**

6 mois de mobilisation, du jamais vu !

Prise de parole dans la RUCHE du 24 juin 2011

« Depuis le 27 janvier 2011, nous avons participé aux diverses manifestations de salariés du *Technocentre* avec d'autres organisations syndicales (rassemblements sur les « 20 minutes de pause » ou grèves avec prises de paroles, pétition, pique-nique).

Ces actions ont été le fait d'un noyau dur syndical (CFTC, SUD et CGT), auquel s'étaient adjoints au début du mouvement la CFDT et FO.

Les thèmes mobilisateurs principaux ont été d'une part, l'échec des NAO (Négociations Annuelles Obligatoires) avec comme toile de fond le malaise créé par l'affaire des trois cadres injustement licenciés entraînant une crise de confiance sans précédant, et d'autre part, diverses dispositions votées par l'Assemblée Générale des actionnaires du 29 avril dont le doublement des jetons de présence des administrateurs.

D'autres thèmes ont contribué aussi à la mobilisation :

- les réorganisations « standardisant » les UET et les Services, cassant l'infrastructure et bousculant les hiérarchies de proximité, non sans danger pour l'entreprise et le personnel,
- les outils de management trop souvent utilisés à des fins de soumission (bilates, rosaces),
- les transferts de compétence du *Technocentre* vers les RTx,
- sans oublier les accords de contrôle des horaires des APR et des ETAM ou de GPEC (Gestion Prévisionnel des Emploi et des Compétences) organisant la réduction, en douceur mais non moins réelle, des effectifs.

Cette mobilisation enracinée dans le long terme (six mois, du jamais vu à Guyancourt), a surpris les observateurs, de même le fait que notre syndicat s'associe avec la CGT et SUD.

Un autre sujet d'étonnement : le fait que notre syndicat participe à une expression directe des salariés alors que les IRP sont chargées d'assurer cette expression.

Ces étonnements induisent une question grave : les IRP remplissent-elles pleinement leur rôle de représentation des salariés chez RENAULT ? ».

- - - o o o O o o o - - -

Comme annoncé dans la RUCHE le 24 juin, **Travaillons ensemble**, le journal trimestriel propose son analyse.

Le rôle des IRP (Institutions Représentatives du Personnel)

Il nous faut voir la vérité en face. Si les syndicats SUD, CGT et CFTC sont amenés à organiser des rassemblements depuis janvier, c'est que les IRP chez Renault, bien que mises en place par élection, ne répondent plus à leur vocation et ne représentent plus les légitimes préoccupations des salariés.

Rappelons quelles sont ces fameuses IRP censées représenter les salariés :

- Les Délégués du Personnel (DP) et les membres des Comités d'Etablissements (CE) élus par les salariés,
- Les Comités Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) mis en place par les élus DP et CE,
- Le Comité Central d'Entreprise (CCE) mis en place par les élus CE,
- Les Délégués Syndicaux d'établissements (DS) désignés par les Syndicats,
- Les Délégués Syndicaux Centraux d'entreprise (DSC) désignés par les Fédérations syndicales nationales.

Parce que les salariés ne peuvent pas directement intervenir auprès des Directions d'entreprise, le Code du Travail organise le fonctionnement de ces instances afin de satisfaire à cette nécessité. C'est ainsi que : « Le Comité d'Etablissement a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanentes de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de productions. » L. 2323-1.

Pour que ces instances jouent pleinement leurs rôles, faut-il encore qu'au moment des élections professionnelles déterminant la mise en place des IRP, elles révèlent aux salariés les véritables enjeux. Pas seulement ce qui donne au salarié la possibilité de s'évader de la morosité de l'entreprise (activités de loisirs sportives et culturelles, sorties et voyages), mais surtout ce qui permet la défense de ses intérêts : rémunération et reconnaissance du travail, maintien des emplois et des savoir-faire, amélioration réelle du management et de l'ambiance au travail ...

Nous alertons depuis 2009

Lors de la campagne électorale de 2009 pour la mise en place de notre CE actuel, notre tract du 9 novembre intitulé : « L'Enjeu des élections », expliquait les méthodes patronales utilisées pour parvenir à un accord. Ce tract est toujours disponible sur notre site :

[www.intra.renault.fr/IIII-guyancourt](http://www.intra.renault.fr/IIII-guyancourt/Dossiers/Elections%20nov-2009/2009-11%20L'enjeu%20des%20elections) /Dossiers/Elections nov-2009/2009-11 L'enjeu des élections

Extrait :

2^{ème} méthode patronale : utiliser un syndicat pour « proposer » un accord

Après avoir élaboré avec des juristes spécialisés un projet d'accord, il arrive qu'une DRH utilise une organisation syndicale complaisante pour qu'elle l'inscrive dans « ses revendications » et que ce soit elle qui le demande à la Direction. Dans le style : « Lettre ouverte à la Direction ». Ainsi, auprès des salariés, ce projet d'accord donne l'illusion de recevoir l'adhésion d'une partie des salariés représentée par ce syndicat.

- Ainsi, on doit à la CFE-CGC (majoritaire au collège Cadres : 58,7 %), l'accord sur le contrôle des horaires des ETAM et des APR. « Aujourd'hui, cela se traduit par des arrangements avec son hiérarchique, demain cela se fera en toute régularité et probablement mieux pour la plupart des salariés. C'est pourquoi, la CFE-CGC qui connaît bien la pratique de l'horaire variable est l'organisation syndicale qui s'est la plus engagée dans cette négociation : nous avons d'ailleurs été les premiers à communiquer alors que d'autres hésitaient » tract CFE-CGC du 8 avril 2011. La mise en place des contrôles horaires par badges va déresponsabiliser les hiérarchiques qui restent prescripteurs du travail mais qui se déchargeront sur le « système » pour la tenue des horaires. Le règne de la machine s'installe un peu plus dans l'entreprise au détriment d'une véritable communauté de travail. Parce que nous n'abdiquons pas la défense du fait hiérarchique, nous sommes CONTRE cet accord.

Au lieu "d'interdire", la société va "empêcher"

« Dans les écoles, si les enseignants et les parents n'interdisent plus aux élèves de rentrer à l'école avec des couteaux, c'est la Police qui va l'empêcher. "Interdire", c'est "dire entre nous" ».

Chantal DELSOL, de l'Institut.

Radio Notre Dame, le 5 avril 2011.

Au lieu "d'interdire" les excès "entre nous" (entre salariés, hiérarchiques, RRHP, représentants syndicaux ...), la Direction va nous "empêcher" avec une machine « aveugle ».

- Et à la CFDT (2^{ème} syndicat du collège ETAM : 24,5 %), l'accord sur la GPEC. « La CFDT ... tient à formuler des exigences lors des négociations qui s'annoncent (enfin !) d'un accord de GPEC pour les salariés Renault ». Tract CFDT Guyancourt N° 18 de juillet 2010. Si pour la CFDT, la GPEC ne doit pas être « un outil pour dégraisser les effectifs » tract CFDT Rueil N°2 de janvier 2011, la CFDT est persuadée que par sa signature, elle aura : « La possibilité de connaître la stratégie de l'entreprise pour mieux anticiper les conséquences de la politique de Renault à moyen et long terme » tract idem. C'est beau la foi ! Avec l'accord sur l'indemnisation du chômage partiel négocié en catimini et applicable au 1^{er} juillet 2011 pour accompagner le démantèlement de nos usines françaises, ça craint !

Mauvaise graisse

Les salariés doivent absolument intégrer l'idée qu'ils sont considérés comme interchangeable : ceux qui s'occupent de leur licenciement ne les connaissent pas ou à peine ; ils sont traités comme de la « mauvaise graisse » à éliminer ; leur statut n'est guère différent de celui d'un rouage qui fonctionne mal et qu'il faut donc remplacer.

Michela MARZANO - Grasset - 2008

Extension du domaine de la manipulation

Notre combat pour la liberté syndicale

Tout en menant la bataille pour les salariés, notre syndicat se bat devant les tribunaux pour son existence au sein de Renault.

A la suite des élections de 2009 où nous avons perdu notre représentativité du fait de la loi de 2008 imposant un seuil de 10% aux élections de CE, nous avons considéré que les moyens de représentations non visés explicitement par la loi ne devait pas nous être opposés, ce que pourtant Renault a fait.

C'est ainsi que nous avons mené la bataille devant le Tribunal de Grande Instance de Versailles pour :

- le Représentant Accord issu de l'Accord Renault du 5 juillet 1991 relatif à la couverture sociale. Nous avons gagné en première instance, voir l'encadré.
- et les Représentants Syndicaux (RS) aux CHSCT. Nous avons été déboutés.

La société RENAULT a usé de son droit de recours en saisissant la Cour d'appel. De notre côté, nous avons fait appel du jugement sur les RS-CHSCT.

Nous prenons les salariés à témoin. Par notre activité et notre volonté de remplir coûte que coûte notre mission auprès des salariés, notre représentativité, bien que « non légale » n'en est pas moins « réelle » !

Ensemble, préparons demain !

Les évènements vécus chez Renault ont fait se rapprocher des syndicats, qu'apparemment beaucoup de choses opposent : Histoire, Valeurs et Culture.

Les anciens clivages entre les syndicats comme « réformiste » et « révolutionnaire » ne semblent plus être d'actualité. D'une part, parce que contrairement à une époque où les réformes étaient en faveur du salarié, actuellement elles sont en sa défaveur. D'autre part, aucun syndicat ne se définit aujourd'hui comme révolutionnaire, tout au plus contestataire. Mais les modes de « management » imposés par les DRH ne sont-elles pas révolutionnaires lorsqu'elles vont à l'encontre de la nature humaine ? Et comment, dès lors, ne pas les contester ?

Nous avons voulu par cette parution de **Travaillons ensemble** apporter notre éclairage sur la situation de l'entreprise. Ce que nous avons fait ensemble (avec les salariés mais aussi avec la CGT et SUD) ne doit pas en rester là !

Nous allons tous (ou presque) être en vacances. Nous souhaitons qu'elles soient bonnes pour qu'à la rentrée nous soyons en forme et déterminés à nous organiser et à nous syndiquer ... pour préparer les actions communes et les NAO 2012 !

Pour nous contacter :

sm-te@travaillonsensemble.org