

Les accords à négocier pour la mandature à venir : quels syndicats pour vous représenter ?

12 novembre 2013

Intervention d'Antoine LECUYER lors de la réunion d'information et d'échange du 8 novembre 2013 dans le hall de la RUCHE, candidat pour les élections CE/DP

http://www.travaillonsensemble.org/d99-te_2005/2013_elections_tcr/audio/PP09_2013-11_08_Accords-et-evenements_a_venir.mp3

Travaillons ensemble pour la justice et le progrès social

Chers Collègues,

Accord de Compétitivité du 13 mars 2013 : des questions, des possibilités d'agir

Souvenons-nous des termes de l'accord : « *Renault met en œuvre les dispositions permettant une base robuste et durable des activités industrielles, ingénieries et tertiaires* ».

Un Observatoire est mis en place. Une première réunion a eu lieu le 26 juin. Reprenez le compte-rendu, suivez le lien : http://intranet.renault.com/declic-com/files/2013/06/20130626-ANNEXE_CI-Observatoire-accord.pdf

- Les indicateurs de suivi ne font pas partie de l'Accord.
- Les syndicats signataires de l'accord, ont-ils validé le choix des indicateurs présentés à cette occasion ? En ont-ils approuvé les chiffres et les termes ? Vous les ont-ils exposés, expliqués, les ont-ils assumés ?
- Quelle est la posture des syndicats signataires dans cet observatoire ? Seulement observer le satisfecit de la Direction ?

Ayons confiance dans la Direction pour qu'elle choisisse les indicateurs qui l'arrangent. Qu'on en juge :

1^{er} Indicateur « Taux d'engagement de l'outil de production » : un objectif est annoncé à 85%. Renault a produit 1 400 000 véhicules en France en 2001 ; comment peut-on prétendre avoir un taux d'engagement de 85% avec 710 000 véhicules annoncés dans l'Accord pour 2016 ? Nous disons que 710 000 véhicules, ce n'est pas un volume suffisant pour rétablir un niveau de productivité concurrentiel.

2^{ème} Indicateur « Volet Social ». Que contient cet indicateur ? Y verrons-nous par exemple apparaître les départs de compétences permis, incités, par le volet GPEC de l'accord ?

3^{ème} Indicateur « Recherche et Innovations ». Que restera-t-il de nos ingénieries, de nos services, de nos usines, de nos savoir-faire après les 7500 départs prévus dans l'accord ? Quelle sera encore la capacité de Renault à développer, innover, produire ? Les indicateurs de résultat doivent le montrer, comme par exemple, le rythme des innovations concurrentielles introduites sur nos véhicules et notre outil industriel.

4^{ème} Indicateur « Filière Automobile ». Quels engagements, quels résultats, sinon de voir partir des compétences vers les fournisseurs au détriment de Renault ?

Suite page suivante

10^{ème} (et dernière) réunion d'information et d'échange dans le hall de la Ruche

Jeudi 14 novembre à MIDI

sur l'heure de déjeuner (12h – 13h)

Les APR et ETAM peuvent déclarer une heure de déjeuner dans le système de contrôle des horaires, les Ingénieurs et Cadres sont au forfait jour

**Les moyens d'actions des syndicats :
actions juridiques en cours**

Réunion ouverte à tous

Section syndicale

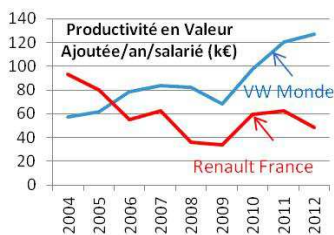
Renault Guyancourt et Aubevoye
1 avenue du Golf, 78084 GUYANCOURT Cedex
Tél : 06.98.05.13.80

<http://www.travaillonsensemble.org>

En l'état, cet accord ne permettra pas de rendre le site France rentable en 2016 ! Nos élus ne pourront pas influencer sur l'accord signé par d'autres, mais nous voulons agir sur le choix des indicateurs de suivi, pour bien montrer les impacts négatifs, et favoriser les réorientations nécessaires avant l'échéance fatale !

Nos candidats est force de proposition. Prenons un exemple de choix d'indicateurs de suivi :

VW, publie depuis 2001 dans ses rapports annuels un **indicateur de productivité** : la valeur ajoutée par an et par salarié. Depuis 2009, cet indicateur est même devenu un critère pour le calcul de la part variable des salaires des dirigeants de VW. Comme par hasard, cet indicateur progresse fortement chez **VW** : 86 000 € de valeur ajoutée par salarié en 2007, 127 000 € par salarié en 2012, soit **48% d'augmentation**. Sur la même période chez **Renault**, cet **indicateur baisse de 23%**, (48 000 € par an et par salarié en 2012 d'après le Rapport Social de Renault) : imaginez les hausses de salaires que l'on aurait pu avoir si on avait eu les mêmes indicateurs et les mêmes résultats que VW !



Cet accord Compétitivité est prévu pour prendre fin en 2016. Pendant le mandat à venir, qu'est-il prévu ? Par exemple, quel traitement sera appliqué aux salariés qui n'auront pas utilisé la totalité de leur compte de congés à cause de leur charge de travail ? Au global, quelle sera la posture des syndicats signataires quand l'accord aura produit tous ses effets déléteurs ?

Un nouvel accord ne manquera pas d'arriver pour après 2016. Accordez-vous à ces mêmes syndicats signataires votre confiance pour négocier et signer en votre nom ?

D'autres accords à venir durant les 4 ans de la mandature

La mandature qui sortira des urnes le 22 novembre au soir aura la responsabilité de négocier de nouveaux accords, tant au niveau Etablissement, qu'au niveau Entreprise. Voici quelques exemples :

Accord de Performance Etablissement (échéance en 2014). Quelle seront les indicateurs de « performance » ? Seront-ils des critères objectifs portant sur des performances physiques ? Comment et par qui seront-ils choisis, analysés, validés ? Ce nouvel accord rétablira-t-il en « dur » dans le texte le versement d'une avance pour qu'elle ne soit pas supprimée de façon unilatérale au nom de « la situation de l'entreprise » ?

Accord National Interprofessionnel (ANI) sur la compétitivité et la sécurisation de l'emploi du 12 janvier 2013 : Censé sécuriser l'emploi, chacun sait qu'il offre surtout aux employeurs de nouveaux leviers pour modifier les conditions de travail, déplacer les salariés, réduire leur rémunération, et ce quasiment, sans contrepartie ni recours. **Quelle déclinaison en fera Renault ?** Deux exemples qui méritent d'être vigilants si la Direction entendait mettre en œuvre ces dispositions :

Généralisation de la complémentaire santé : L'accord ANI du 12 janvier stipule que l'adhésion à une complémentaire santé est financée pour moitié par le salarié et l'employeur. Quelle mutuelle sera choisie ? La Mutuelle Renault ? Un panel ? Une mutuelle imposée ? Nos élus insisteront sur la liberté de choix des salariés pour ne pas devenir captif de choix imposés par la Direction.

Volet Flexibilité : « L'ANI confère aux entreprises des outils de flexibilité rénovés : accords compétitivité-emploi, licenciements économiques collectifs et plans sociaux, plan de mobilité interne ».

La Direction va-t-elle utiliser ces possibilités élargies pour user (abuser) de la flexibilité ? Nos élus ne signeront aucun accord déséquilibré ou qui irait contre les intérêts des salariés de RENAULT. Dans le contexte de remise en cause des acquis sociaux, nous avons le devoir de dire NON pour protéger les salariés.

Les élections professionnelles : c'est le moment de choisir

Nous voyons que la Direction a mis en suspens tout nouvel accord. Soyons sûrs que les négociations vont reprendre, dès le lendemain des élections de Guyancourt et du Siège.

Pour ces accords à venir, quel syndicat choisirez-vous pour vous représenter et défendre vos intérêts et vos droits ?

Un syndicat prêt à céder au chantage à la fermeture d'usine qui prétendra avoir « sauvé Renault » en acceptant une précarisation toujours plus grande et le recul social pour les salariés de Renault en France ? Qui signera des accords au profit d'intérêts qui ne sont pas les vôtres, quitte à s'émouvoir des effets induits aussitôt signés ?

Faute d'avoir été invité à la table des négociations, nos élus n'ont pu que porter leur jugement *a posteriori* et faire entendre ses remises en causes des propositions d'accord.

Avec les élections CE-DP, c'est le moment de choisir ! Il ne s'agit pas de se laisser berner par des plaquettes rutilantes !

L'engagement des candidats présentés sur la liste « Travaillons ensemble »

Grâce à votre vote, notre liste peut devenir représentative. Voici nos engagements :

Pousser la négociation au-delà du calendrier (même lorsque le Direction siffle la fin de la récréation) : promouvoir ses idées jusqu'au bout, proposer des nouvelles formulations de texte, veiller à ce que les belles déclarations d'intentions dans le préambule d'accord ne soient pas contredites dans les articles qui suivent, organiser des consultations des salariés à l'urne physique pour collecter vos avis et se faire porteur de vos choix.

Mobiliser les ressources du CE pour financer les études contradictoires nécessaires, afin de contrebalancer les propositions unilatérales de la Direction, et mobiliser le pouvoir économique du CE pour la défense des intérêts des salariés. Le budget de fonctionnement doit servir à cela (1 112 384 euros reçus en 2012). A quoi cette somme est-elle allouée, quand on lit que 12% du budget des œuvres sociales (11 504 584 euros en 2012) est alloué aux frais généraux du CE ? Le CE doit être au service des salariés, pas des élus !

Demander des indicateurs pertinents (productivité) pour le suivi des accords.

Demander l'ouverture de négociations sur la rémunération des ETAM. Ce sujet a fait couler pas mal d'encre. Un tract justifiait et réclamait cette négociation en disant que la suppression des AGS ne posait plus de problème puisque celle-ci est égale à zéro ! Oubliant de préciser que l'AGS à 0% fait partie de l'accord de compétitivité signé par le dit syndicat. **Nos élus demanderont le rétablissement des AGS.**

Dans tous les cas, nos élus ne signeront un accord que si les intérêts des salariés sont au moins préservés, sinon améliorés.

Elections CE/DP du 18 au 22 novembre : **VOTEZ** pour les candidats de la liste :

Travaillons ensemble

Ils sont là pour vous

Réagissez, envoyez-nous vos commentaires par mail : contact-tcr@travaillonsensemble.org