

NÉGOCIATIONS RENAULT : RETOUR AUX 40 HEURES

« **CAP 2020 : Contrat d'Activité pour une Performance durable de Renault en France** ».

En conclusion des négociations sur l'accord appelé à remplacer celui de mars 2013 sur la compétitivité, la Direction avait présenté aux organisations syndicales, le 13 décembre dernier un « PROJET D'ACCORD PLURIANNUEL ». Alors que les discussions étaient officiellement closes depuis cette date, à l'issue d'une séance de relecture le 4 janvier avec les syndicats, la Direction a remis une autre version qui déborde largement le cadre des négociations en question.

Le texte soumis à la signature des partenaires sociaux a une structure très différente de la synthèse de décembre. Il ne reprend pas simplement les « recommandations » décrites dans le projet d'accord pluriannuel évoqué plus haut. Il s'agit ni plus ni moins d'une refonte d'accords centraux, dont celui sur la compétitivité du 13 mars 2013 mais aussi d'accords locaux. C'est en effet une réécriture des principales dispositions qui régissent la relation du salarié avec l'entreprise et, pour reprendre la partie 7 intitulée « dispositions administratives » du texte proposé s'imposeraient :

Conformément aux dispositions de l'article L. 2253-5 du Code du travail et à celles de l'article 2 du présent accord, les mesures de l'accord se substituent de plein droit à celles ayant le même objet résultant d'usages, d'engagements unilatéraux, d'accords atypiques, d'accords collectifs d'entreprises et d'établissements compris dans le champ d'application mentionnés à l'article 1 du présent accord.

Or, comme cela a déjà été souligné l'accord de 2013 est à durée indéterminée. C'est aussi le cas pour les accords existants réécrits dans le texte en question. Nous sommes donc devant la rupture d'accords à durée indéterminée ; cette procédure est encadrée, et doit répondre à des règles qui ne sont pas respectées ici.

Mais, sur le fond, la lecture du document révèle une posture de la Direction inquiétante qui se traduit par une vision rétrograde des relations sociales. Se basant sur des textes réglementaires la Direction introduit dans un accord destiné, au départ, à traiter de la flexibilité, des items dont les incidences pour les travailleurs dépassent la durée de trois ans dudit accord, dont certains signent un retour en arrière.

Retour aux 40 heures

Un exemple dans le chapitre « Organisation du temps de travail » à l'article 1 « temps de travail » Le texte est une réécriture a minima de l'accord d'entreprise il comporte, par exemple, une disposition emblématique des revendications de la direction, la fin des 35 heures chez Renault ; on peut lire page 75 :

*Le recours à l'allongement obligatoire des séances de travail peut être organisé pour réguler l'activité. S'agissant des cas d'augmentation conjoncturelle d'activité pour accroissement des volumes, le recours aux séances supplémentaires de travail sera privilégié lorsqu'elles peuvent être organisées (sur la base du volontariat ou de manière obligatoire dans les conditions visées à l'article 3-B-2 de la présente partie). **Lorsqu'une séance supplémentaire n'aura pu être organisée, le recours à l'allongement obligatoire des séances de travail sera possible***

Par ailleurs le cadre ci-dessous devra être respecté :

la durée maximum de l'allongement de la durée du temps de travail effectif est de 1 heure

Par ailleurs s'agissant du personnel en équipes, il est expressément prévu les dispositions suivantes : « *En tout état de cause, par salarié en équipes, le nombre d'allongements journaliers de séance de travail est limité à 8 séances par mois et 50 séances à l'année* »

Alors que cet allongement dans sa version initiale ne concernait que la fabrication, il peut s'appliquer à l'ensemble du personnel hors forfait jours ! Certes, ces heures sont rémunérées en heures supplémentaires, mais dans les faits, leur caractère obligatoire est une remise en cause des 35 heures.

Prêts intersites

Cet autre point de l'accord de 2013 est revu dans un sens défavorable aux salariés. Le nouveau contrat revient sur le dispositif mais fait l'impasse sur les compensations financières auxquelles les travailleurs ont actuellement droit !

L'Entreprise se fait le chantre du dialogue social, pourtant ce *Contrat d'Activité pour une Performance durable de Renault en France* interdit des négociations locales sur l'organisation du temps de travail : *Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-33 du Code du travail, la conclusion du présent accord dispense les entreprises comprises dans son champ d'application d'engager une négociation sur les thèmes visés à l'article 2 du présent accord.*

Une analyse de la synthèse a déjà été faite (voir sur RENEW SRTA « le temps des imposteurs »), un complément sur l'accord est apporté dans la deuxième partie de cet écrit. Relevons simplement deux faits

a) La baisse continue des effectifs de production

Déjà largement amputés, les effectifs continueront de décroître. L'annonce de l'embauche de 3600 salariés concerne pour moitié les usines et dans le même temps 4500 contrats d'intérim ne seront pas renouvelés. Sur la durée de l'accord, 2700 postes de travail disparaîtront, remplacés par des machines, sans oublier le site de Villeurbanne, pourtant « sauvé » par l'accord de compétitivité et aujourd'hui sur la sellette.

b) Une ingénierie tributaire de l'Alliance

Potentiellement l'allongement du temps de travail de 1h peut s'appliquer à tous et donc à l'ingénierie, qui, faut-il le rappeler, « *pilotera ou contribuera aux travaux stratégiques de l'Alliance dans sa partie convergée avec Nissan* » en particulier dans le cadre « *des partages des plateformes et des standards techniques de conception et de validation* » alors que les embauches possibles ne concernent que le produit.

Selon le dictionnaire, un contrat est une convention par laquelle des parties s'engagent, s'obligent à respecter quelque chose ; c'est aussi l'acte écrit qui constate cette convention. Alors effectivement la partie patronale fait des promesses, faut-il y adhérer ? Chacun sera libre d'interpréter, la réponse dépendra de la confiance que l'on accorde à la signature de Renault. Les promesses faites en échange de la signature sont alléchantes. Elles l'étaient aussi lors du contrat de mars 2013. Mais pas plus que dans le préambule de l'accord de 2013, rien dans les 109 pages qui représentent ce qu'il faut appeler un nouvel accord d'entreprise, ne vient conforter l'idée que *Renault met en œuvre les dispositions permettant une base robuste et durable des activités industrielles, Ingénieries et tertiaires dont l'entreprise a besoin en France et une croissance des activités supérieure à celle qui ne pourrait être obtenue par la seule évolution des marchés européens* » (accord du 13 mars 2013).

A ce propos la responsabilité des syndicats, face à la non application par la Direction de ses obligations, leur impose de lui demander des comptes. Les salariés qui ont abandonné des jours de congé en échange de l'engagement d'avoir du travail au-delà de 2020 peuvent se sentir les dupes d'un marché pris en leur nom. Il est à craindre qu'il en soit de même avec le nouvel accord.

Sur la base de la synthèse initiale du 13 décembre, deux organisations syndicales, la CFE CGC et FO ont d'ores et déjà annoncé qu'elles signeraient l'accord, une autre, la CFDT, doit réunir ses militants, la CGT sans attendre un quelconque texte, est dans la négative ? La CFDT est en première ligne. En effet de sa signature dépend l'application de l'accord. Si l'on en croit la presse, cette signature était acquise avant que le projet du texte final ne soit connue : « *Nous sommes parvenus à faire accepter un plafond de huit séances supplémentaires par personne et par mois et à un maximum de 50 séances par an* », se félicite le *délégué syndical central CFDT* selon un article du MONDE du 14 décembre dernier. Le jugement des unes et autres organisations évoluera-t-il à partir de la dernière version du projet d'accord ?

A nos représentants, je ferai remarquer que la CFDT a payé un lourd tribut lors de la signature, en 1999, de l'accord sur les 35 heures, mais surtout de ne pas oublier que cet accord implique des Femmes et des Hommes. Il est vrai que le PDG de Renault fait du chantage à l'emploi, et que nous avons du mal à faire face. Il faudrait que quelqu'un lui rappelle qu'avant tout, que ce soit au Brésil, au Liban ou en France les conflits naissent de la misère.

C'est je crois de la responsabilité d'une organisation syndicale que d'accompagner les plus démunis, comme l'a dit le prêtre lors de la cérémonie à St Sulpice devant le cercueil de F CHEREQUE, c'est aussi pour cela que j'ai adhéré à la CFDT.

Claude PATFOORT le 8 janvier 2017

Blog RENEW SRTA

Annexe : questions sur un accord

Si l'on devait faire une synthèse de ce document, on pourrait écrire les remarques suivantes :

Après l'accord de 2013, la Direction de Renault France exige des salariés des efforts supplémentaires. Dans sa communication interne le PDG s'épanche sur les racines historiques du groupe alors que depuis 2005 il taille en taille dans les branches de l'Entreprise. Tout ceci dans un climat de concurrence exacerbée entre les différentes usines des pays où le groupe est implanté. Mais aussi dans un contexte où les décisions stratégiques sont depuis le rapprochement des fonctions communes de Renault et de Nissan décidées à partir de la filiale hollandaise RNBV. Quelle est la place de Renault et de ses sites français dans l'Alliance d'aujourd'hui ?

Ce projet d'accord est de fait un assemblage de plusieurs accords à durée indéterminée lesquels ne sont pas dénoncés ; de plus contrairement à ces derniers, le nouvel accord est à durée limitée, au bout des trois ans par quoi sera-t-il remplacé ?

Il n'y a toujours pas de bilan de l'accord de 2013. Le contrat signé par le PDG prévoyait expressément que « Renault se donne comme cible un volume de 820 000 véhicules fabriqués en France par an au-delà de 2016 ». Renault est revenu sur ses engagements de 2013 et a unilatéralement balayé ses obligations liées à l'accord de compétitivité de 2013 ; tout en engrangeant les gains liés à la réussite de celui-ci. Pourquoi en serait-il différemment ?

Renault promet des fabrications, aux dépendants quel autre pays ?

Les sites français doivent atteindre une référence de 90 véh/an/salariés, ceci dans une situation où les usines de l'hexagone sont moins engagées que les autres à l'étranger ; ce ratio dépassé par Maubeuge s'applique-t-il à tous les sites du groupe

Le texte contient des passages intéressants sur l'usine du futur ? C'est quoi cette usine ? Quel est le profil de ses salariés, etc.

Faire de Renault France une référence, aujourd'hui les sites France produisent moins que les sites étrangers, quelle serait la référence une ou deux lignes ?

Perspectives d'activité jusqu'à fin 2019, et après ?

La Direction lie le remplissage des sites à la satisfaction du client ? Sur quelle base ?

Formation, la Direction s'engage à investir 74 millions par an sur les 3 ans de l'accord, en 2013, le budget formation s'élevait à 75 millions d'euros. L'entreprise choisit les formations dans le cadre du CFP alors qu'il s'agit d'un Co investissement

Investissements, 150 millions sur 3 ans pour les conditions de travail, en 2015 ce budget était de 35 millions et 350 millions sont concentrés sur la réduction des effectifs, la réduction de 50% du nombre d'intérimaires soit 4500 est compensée par l'embauche de 1800 personnes soit une perte de 2 700 postes de travail, à contrario aucun investissement pour de nouveaux produits annoncés

Les volumes sont tributaires de la performance et de la satisfaction du client

Beaucoup de choses sont écrites pour les ingénieries mais toutes s'intègrent dans le partage des activités avec NISSAN

Séniors, Renault s'engage à conserver un effectif de 15% de salariés âgés de 55 ans et plus, ce % est aujourd'hui de 21%

