



Négociation «compétitivité », la suite demain : Vers l'enlissement ?

RENAULT RUEIL-LARDY

Après des semaines de discussions et 2 réelles séances de négociations, la Direction Générale semble toujours sourde aux propositions de la CFDT et semble vouloir aller vers un accord déséquilibré envers les plus faibles et sans véritable assurance sur l'avenir !

➤ **Sur le temps de travail :**

La Direction maintient sa position avec force d'aligner tous les sites, en particulier les usines, sur une référence horaire annuelle de 35 heures/semaine. Ceci malgré les contraintes spécifiques desdits établissements. Elle commence à s'interroger sur un renvoi des « discussions » en local pour parler de l'organisation du travail !

Pour la CFDT, la Direction doit prendre en compte les spécificités des accords locaux de nos collègues des usines. C'est un point bloquant, nous demandons l'ouverture de négociations en local dans les usines du groupe et des filiales.

➤ **Sur le détachement intersites :**

Seules les usines sont concernées. La direction réaffirme son choix du prêt obligatoire. Elle mettra tout en œuvre pour favoriser le caractère volontaire mais s'il n'y a pas assez de volontaires, le caractère obligatoire s'imposera pendant la durée de l'accord !

Pour la CFDT, les conditions de détachements des salariés volontaires doivent être améliorées. C'est à ce prix que le volontariat sera facilité. Le 29 janvier dernier, la CFDT a déjà obtenu 1 journée de repos compensatoire pour les salariés qui seraient en détachement (volontaire) et le transport gratuit (ou le remboursement des frais kilométriques). Nous sommes là face à une position dogmatique qui pose question pour une entreprise qui souhaite rénover le dialogue social » !!

➤ **Sur l'emploi et la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) :**

Dans son accord compétitivité, la Direction prévoit de proroger l'accord GPEC de 2011/2013 jusqu'à fin 2016. Elle souhaite intégrer de nouvelles dispositions pour les dispenses d'activité qui viendraient compléter les dispositions déjà prévues dans l'accord. En effet, toutes les populations pourraient bénéficier de cette disposition.

Pour la CFDT, tous les dispositifs liés à la mobilité et aux mesures DACS doivent rester actés dans la GPEC et non l'inverse. Par ailleurs, profitons de cette renégociation de l'accord GPEC pour renforcer la présence des organisations syndicales dans les discussions sur les plans de formation et de GDC (Gestion Dynamique des Compétence). L'expérience fonctionne sur l'établissement de Rueil-Lardy, c'est dans ce sens que la CFDT veut porter une véritable GPEC, outil d'avenir pour les salariés.

➤ **Sur la rémunération :**

La direction maintient sa position d'intégrer à son accord des mesures de modération salariale.

Pour la CFDT, entre 2013 et 2016 la situation économique n'est pas figée, il n'est donc pas souhaitable d'acter à ce jour des intentions chiffrées.

***L'accord d'intéressement doit également être déconnecté d'un accord compétitivité.
Les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) : sont de fait OBLIGATOIRES !***

➤ **Sur les volumes :**

La Direction a rappelé ses chiffres : 715 000 véhicules en 2016 si le marché toutes marques est à la hauteur des prévisions.

La CFDT estime que les volumes à venir sont la clef de voûte d'un tel accord compétitivité, la contrepartie de cet accord étant les volumes et les emplois.

Pour la CFDT, l'usine de Flins est prête à accueillir dès 2013 de nouveaux volumes. Nous demandons alors 200 000 véhicules à Flins, en particulier des Clio 4, d'ici fin 2013.

Les nouvelles affectations de projets véhicules pour l'usine de Douai seraient aussi un signe fort de l'entreprise pour démontrer son intention de favoriser l'activité en France.

➤ **Sur la rémunération des dirigeants :**

La CFDT demande que les hauts dirigeants de Renault contribuent à l'effort demandé à tous de façon significative !

➤ **Sur l'ingénierie :**

Selon la Direction, les technologies porteuses d'innovation ou en phase de croissance (électronique, connectivité, systèmes) sont par définition « cœur de métier » tandis que celles qui sont à maturité ou a fortiori en décroissance sont appelées à sortir du « cœur de métier ». Chacun des grands métiers de l'ingénierie restera cœur de métier pour environ 60%. Hors cœur de métier, on trouvera les activités de conception détaillée et de développement après les phases d'architecture générale, de déploiement des prestations et des exigences aux systèmes et aux composants.

La CFDT demande un diagnostic partagé avant que ce sujet ne fasse l'objet d'une consultation en CE et CCE. Avec 2000 salariés en moins, la réorganisation de cette Direction, vitale à l'avenir de l'entreprise doit être présentée rapidement.

Du chemin reste à parcourir... d'autant que deux sujets restent vagues :

- L'absence de rendez-vous programmés sur la QVT (Qualité de Vie au Travail) en particulier sur le volet organisation du travail en usine.
- L'absence de visibilité sur l'avenir, les budgets, les investissements et le plan gammes... !

La CFDT, même si elle réproouve la démarche de chantage et d'une communication anxiogène proche du « n'importe quoi » de la part de la Direction, prendra ses responsabilités le moment venu, avec toujours les mêmes objectifs :

- Pas de fermeture de site, ni de licenciements
- Un véritable accord de performance industrielle durable, de rénovation du dialogue social, outil du progrès de l'entreprise, et d'ouverture sur l'organisation de la production en usine, en lien avec les conditions de travail et la pénibilité
- Une réelle politique de partenariat avec nos fournisseurs et équipementiers, afin de préserver et sauvegarder les bassins d'emplois à travers le pays