

Novembre 2005 N° 26

## CONTRE LA FRILOSITE ....CAP AU SUD

### LA CONCERTATION : UN MARCHÉ DE DUPES

Pour dialoguer, il faut d'abord être 2 et surtout, partager l'envie commune de vouloir faire aboutir les choses. Or, depuis un certain nombre d'années sur l'établissement, il n'y a plus de dialogue social. Le refus systématique semble être la politique retenue par la direction. Cette opposition de principe érigée comme mode de fonctionnement s'applique jusqu'aux exemples les plus simples tels que la restauration ou les congés.

### LE COMBAT EST UNE NECESSITE POUR AVANCER :

Face à l'attitude de la direction, si l'on souhaite voir aboutir les revendications, il n'y a d'autre alternative que de s'appuyer sur une mobilisation des salarié(e)s et/ou utiliser les voies juridiques (inspection du travail, prud'hommes, tribunal).

**DEPUIS 1999, LES ACTIONS DE SUD AUPRES DES TRIBUNAUX POUR LA REPRESENTATIVITE DES SALARIE(E)S PRESTATAIRES ONT PAYE :**

La Justice nous a en effet donné une nouvelle fois raison: « *Il est constant que la prise en compte des salariés mis à disposition étant une notion dégagée récemment par la jurisprudence, les outils de prise en compte de ces effectifs notamment informatique ne sont pas encore définis ; l'employeur doit être incité à tout mettre en œuvre pour répondre à l'interrogation légitime du syndicat SUD* » (extrait du jugement du Tribunal d'Instance de Versailles en date du 22 septembre 2005 - minute CP05-37)

**Le syndicalisme d'accompagnement pratiqué par certains est une option qui démontre régulièrement son incapacité à obtenir la moindre avancée et ne permet pas d'endiguer les attaques régulières de la direction contre nos « acquis ».**

### UN BILAN QUI DEVRAIT NOUS INCITER A REAGIR:

En dressant un rapide inventaire, les nouveautés intervenues ces dernières années participent plus à dégrader notre quotidien qu'à réaliser d'hypothétiques économies. **Il y a donc nécessité de pratiquer un syndicalisme réactif.**

**Restauration** : pour les problèmes de tarification et de qualité, la commission sensée gérer ce type de problèmes est restée muette sur le sujet. Seule la menace de boycotts répétés (organisés par SUD et la CGT) aura permis temporairement de diminuer les tarifs. Mais tout reste à faire...

**Congés** : Pour le libre choix de nos dates de congés et ne pas subir les 75 % imposés aux périodes les plus onéreuses, sans aucune justification technique. **Ce problème concerne aussi les personnels prestataires.**

La commission de suivi où siègent les syndicats signataires d'un accord donné pour gagnant-gagnant (ARTT de 1999) n'est qu'une officine d'enregistrement des dates des jours de RTT collectifs imposés par la direction.

**Formation** : 75 % prélevés sur les congés (4 jours), avec une insistance forte de la part des N+1 pour inscrire les salariés à des formations de second ordre, dans le seul but « d'absorber » le maximum d'heures du compteur CEF mis en place pour bloquer une partie de nos congés issus des lois « 35 Heures ».

**Augmentations des salaires, ou la technique du masque** : Depuis plus de 10 ans les AGS ne couvrent qu'à peine la moitié de l'augmentation **réelle** du coût de la vie. En 1995 c'est d'ailleurs la modicité du pourcentage en regard des bénéfices annoncés qui avait déclenché sur Rueil, la grève des blouses blanches pendant plus de 8 semaines.

En annonçant les AGS à la même période que l'intéressement aux bénéfices (Mars), la direction crée un effet de masque en focalisant l'attention des salariés sur une prime exonérée de la plus grande partie des charges sociales et n'entrant pas dans le calcul de la retraite, tandis que l'augmentation générale décroît régulièrement.

**En 2006, le système sera étendu aux augmentations individuelles, dont les annonces se feront dorénavant au mois de Mars.**

En maintenant l'entretien annuel en fin d'année, la direction tente de découpler le bilan personnel de chacun et l'annonce des promotions et rallonges désormais au Printemps. Tandis que les salariés sont priés de se contenter des maigres budgets consacrés aux augmentations collectives et individuelles, **actionnaires et dirigeants se récompensent copieusement, merci pour eux !**

En 2004 le salaire moyen mensuel des dirigeants du CAC 40 était de 611 000 euros, soit 339 fois les revenus d'un ménage sur 2 en France.

**Management par le stress** : Certains ont déjà prévenu : « il faudra désormais apprendre à dormir dans les halls d'aéroports ! »

En écartant pour un moment sans doute tout sens critique, nos hiérarchies essaient de nous préparer à la docilité souhaitée par les actionnaires et les administrateurs.

**L'externalisation** : La DTSI hier, La DSE aujourd'hui, tout ceci est la parfaite illustration des externalisations en cours chez RENAULT. Au TCR, les échéances prochaines seront cruciales pour l'avenir d'un grand nombre d'entre nous.

Le plan triennal, dont le PDG fera l'annonce le 9 Février 2006, ne fait rêver personne. Que nous soyons prestataire ou RENAULT, nous avons tous en effet pris conscience de la rupture et des méthodes radicales employées par Carlos GHOSN pour réorganiser l'activité industrielle de RENAULT.

Les choses sont désormais claires et assumées : seule doit être prise en compte la rentabilité de chaque projet et il n'est pas besoin d'attendre le 9 Février pour voir des décisions importantes dont la signification est très lisible : pression sur le projet X44, puis X91...

**Le seul moyen de garantir notre avenir de salarié(e),  
c'est de renforcer le syndicalisme actif**

Si quelques uns sont admiratifs du « cost-killer », optimistes pour l'entreprise, ils peuvent être également terrifiés pour leur propre avenir en son sein. Car l'externalisation d'activités chez des fournisseurs ou la délocalisation de moyens d'essais (chez DACIA par exemple) s'organise durablement.

Les activités disparaissent ou peuvent être cédées tout en demeurant sur le site. RENAULT qui semble faire bloc, ne devient alors qu'un assemblage d'entreprises et l'unité des salariés est comme quadrillée de frontières internes, réunissant autant de statuts différents pour mieux gérer des conditions salariales à plusieurs vitesses.

Sans mobilisation de l'ensemble des salarié(e)s, il y a peu de chances pour que les syndicats puissent s'opposer au démantèlement des secteurs. Et dans ce cas, le minimum serait que la direction prenne en considération **l'avenir des salariés concernés, leur souhait éventuel de conserver leur statut Renault** et organise les mobilités nécessaires.

**POUR LA DEFENSE DE TOUS LES SALARIE(E)S RENAULT & PRESTATAIRES  
VOTEZ SUD**