

# Sud

Solidaires, unitaires, démocratiques

# RENAULT

## GUYANCOURT – AUBEVOYE

1 AVENUE DU GOLF 78288 GUYANCOURT CEDEX

API : FR TCR LOG 0 23

TCR : ☎ 01 76 83 22 93 📠 06 82 55 83 16 📠 01 76 89 12 36

CTA : ☎ 01 76 87 63 09 📠 06 04 18 63 89 📠 01 76 89 02 35

sud.guyancourt@renault.com sud.aubevoye@renault.com

sud.tcr@orange.fr renault@solidaires.org

www.sudrenault.org

Union  
syndicale  
**Solidaires**  
**industrie**

Tract N°3 Janvier 2013

## PROJET D'ACCORD CHANTAGE-COMPETITIVITE

The logo features the word 'Z-€RO' in a bold, white, sans-serif font. The '€' symbol is integrated into the letter 'E', with its vertical bar forming the stem of the 'E'. The entire logo is set against a solid black rectangular background.

**La suite des discussions en central : nos salaires bloqués pour 3 ans pour que le top10 continue à se gaver de millions !**

**2013 : 0%**

**2014 : + 0,5%**

**2015 : + 0,75%**

**Et si 2016 était encore pire ?**

Depuis l'effondrement en 2008 des promesses de ventes miraculeuses de Carlos Ghosn, les salariés n'ont jamais cessé de se serrer la ceinture : gel des salaires, diminution des primes, prise de RTT « par solidarité ».

**BILANS 2011 et 2012 : OBJECTIFS FREE CASH FLOW DEPASSES !**

Mais ça ne leur suffit pas ! Loin de se contenter de Talent qui permettrait l'évolution à la hausse ou à la baisse des salaires au gré de règles inconnues, la direction poursuit sa volonté de niveler par le bas les revenus, contre une hypothétique prime d'intéressement totalement exonérée de cotisations sociales et calculée à partir de résultats financiers dépendants d'opérations comptables opaques et artificielles.

La direction nous dit que les usines vont mal, à qui la faute ? Tandis que toutes nos forces se concentraient sur le développement de DACIA, la direction freinait le renouvellement de la gamme RENAULT et s'opposait à toute innovation. Résultat : une gamme vieillissante ! Merci Carlos Ghosn ! Et pendant ce temps la réduction de la capacité des usines rallonge les délais de livraison, faisant fuir les rares clients potentiels.

**ANNEE 2012 DIFFICILE ? PAS POUR TOUT LE MONDE : NOTRE STAFF SE FELICITE D'ETRE A SES OBJECTIFS DE VENTE MONDIALE !**

Notre président satisfait de son œuvre pourra encore augmenter ses revenus de 25 % et s'acheter de nouveaux plans de vignes.

**LES SYNDICATS SUD, CGT & SDMY APPELLENT A  
1 HEURE DE GREVE MARDI 29/01 A PARTIR DE 10H**

# Les solutions miracle de compétitivité à l'ingénierie selon la direction

Depuis la grande purge sans préavis des prestataires en 2008, les effectifs et ressources ne cessent de se réduire. A chaque cri d'un salarié « je ne m'en sors plus ! », la hiérarchie sort sa botte secrète : « il y a des salariés qui se tournent les pouces en Inde, en Corée et en Roumanie ! Il faut faire bosser les RTX ! ». Progressivement, on découvre qu'après la vie série, les validations sur banc, sur véhicules et diverses activités métiers partent du Technocentre vers l'ingénierie low-cost à des milliers de kilomètres.

En même temps, les prestataires quasiment intégrés dans nos équipes sont remplacés en ce début d'année par d'autres prestataires, délocalisés eux-aussi notamment en Roumanie et en Inde.

## **QUAND AUX SOCIETES DE PRESTATIONS QUI REFUSENT « D'INVESTIR » DANS LES PAYS LOW COST, ELLES SONT EXCLUES DU PANEL ! MERCI RNPO !**

A force de partager notre travail avec les autres régions, de transmettre sans retour notre expertise à NISSAN, nos activités deviennent sensibles et nous perdons le savoir-faire.

Avant même la signature de cet accord, certains chefs d'UET proposent déjà la solution : Mobilité avec ou sans l'accord du salarié sur n'importe quel autre site de la « région ». Talent, via les entretiens permettra à la direction de déplacer chacun d'entre nous à l'endroit le plus rentable.

Pour atteindre les objectifs financiers, le capital temps sera liquidé et les effectifs actifs réduits d'un quart. Il faudra beaucoup de démissions (pudiquement appelées départs naturels). Autrement dit, la direction prévoit de dégouter de nombreux salariés => la sinistrose savamment entretenue depuis des mois n'est pas prête de s'arrêter, ni ses impacts psychologiques pour les salariés et leur entourage.

Puisque la surcharge de travail résultante sera très forte, la direction prévoit de gagner en productivité en transformant le droit de jours de formation en minutes de temps de travail quotidien.

## **AINSI LES CADRES OFFRIRONT 4 JOURS DE TEMPS PERSONNEL A L'ENTREPRISE.**

Et comme cela ne sera pas suffisant pour digérer la véritable saignée annoncée, la direction a déjà trouvé la parade : le recentrage sur le cœur de métier ! Pour 2016 ce ne sera que 56 % de notre activité qui sera gérée par Renault, dont seulement 55% en France.

## Après 2016, quel avenir ?

C'est déjà écrit dans le projet d'accord : si les salariés doivent s'engager sur des sacrifices sans limitation de durée, pas la direction. Celle-ci planifie dès aujourd'hui les futures fermetures d'usines (et sites tertiaires) après avoir déplacé massivement des salariés au gré de sa volonté.

Quant à l'ingénierie, la mobilité à l'étranger va s'accroître d'ici 2016 pour mieux préparer l'étape suivante du démantèlement de Renault : au mieux, une transformation en donneur d'ordre pour une branche industrielle « low cost ».

## **LES VALEURS HUMAINES NE SONT NI DES MARCHANDISES, NI DES VARIABLES D'AJUSTEMENT**

**TOUTE ORGANISATION SYNDICALE REVENDIQUANT LA DEFENSE  
DES SALARIES, NE PEUT QUE REFUSER DE SIGNER UN TEL ACCORD**

**POUR SUD, IL FAUT AGIR POUR NE PAS SUBIR  
LA MOBILISATION DE TOUTES ET TOUS  
FERA LA DIFFERENCE !!!!**