

# Des accords de dupes



Ces dernières années, nos conditions de travail ont été profondément bouleversées. Cette évolution est le résultat, pour une bonne part, de deux accords d'entreprise :

- L'accord de compétitivité du 13 mars 2013, intitulé « *Contrat pour une nouvelle dynamique de croissance et de développement social de Renault en France* »,

- L'accord de compétitivité du 13 janvier 2017, intitulé « *Renault France CAP 2020 : Contrat d'Activité pour une Performance durable de Renault en France* ».

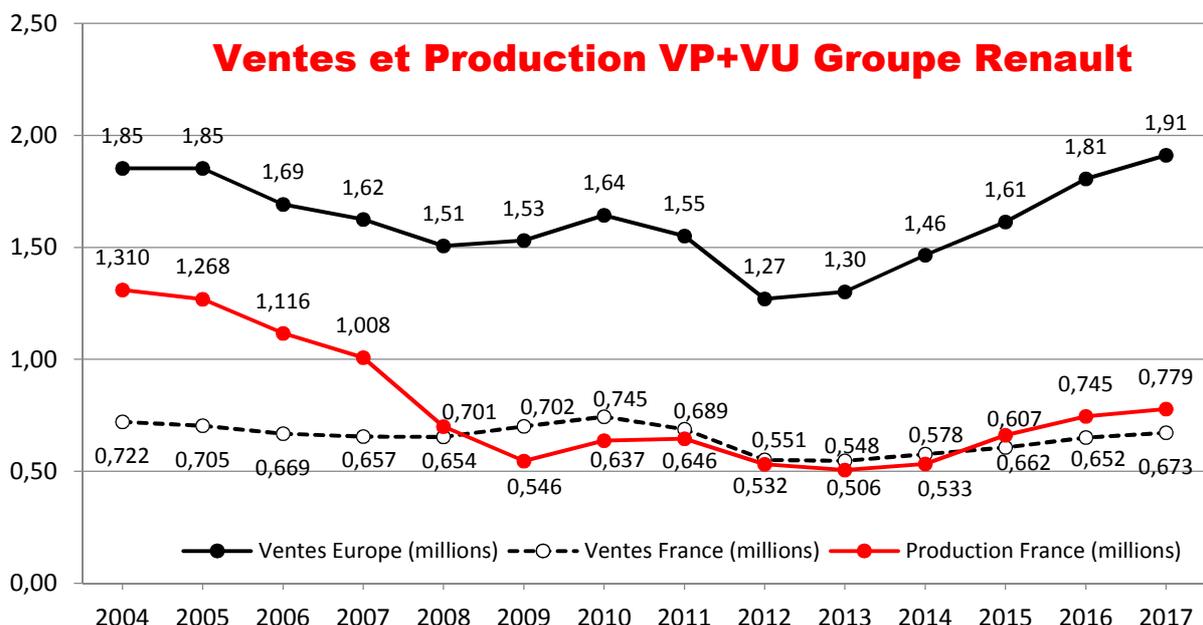
Ces accords font table rase des précédents accords, et visent à établir un nouveau contrat avec les salariés et leurs syndicats.

**En 2013, la direction de Renault a invoqué une baisse structurelle du marché européen pour imposer un premier accord de compétitivité.**

Maniant la peur et les menaces (la fermeture de deux sites industriels était évoquée en coulisses), la direction, au bout de 11 réunions de négociation, obtint satisfaction... et la signature de trois délégués syndicaux centraux (CFDT, CFE/CGC et FO) confortés par une insuffisante mobilisation des salariés.

Cet accord « *dans lequel les parties [signataires] s'engagent réciproquement* », écrivait la direction dans le Préambule, « *conduira Renault à **maintenir en France ses sites industriels et les activités d'ingénierie et tertiaire.** Cet engagement s'inscrit dans un contexte d'activité de **production en France essentiellement liée aux besoins du marché européen.** Depuis l'année 2007, ce marché connaît une baisse, d'abord considéré comme conjoncturelle, puis maintenant comme structurelle* ».

Or la baisse du marché européen n'avait rien de structurelle : **le marché européen repartait à la hausse dès la fin de l'année 2013.** Il a aujourd'hui dépassé même son niveau d'avant la crise de 2008.



**La production des usines française est remontée à partir de 2013 parce que les marchés automobiles français et européens sont repartis à la hausse.** Ce n'est pas l'accord de compétitivité de 2013 qui a permis à Renault de rebondir en France, mais les ventes.

# Une dégradation structurelle

Si la baisse des ventes n'a rien de « structurelle », l'accord de compétitivité de 2013 va fortement et durablement dégrader la situation des salariés :

- Suppression d'au moins 7500 postes obtenus par des départs volontaires (Dispenses d'Activité notamment)
- Quasi blocage des salaires (0% d'AGS, 1.25 % d'Augmentation Individuelle sur 3 ans)
- Recentrage de l'Ingénierie/tertiaire sur son « cœur de métier », workpackages, délocalisation dans les RTx
- Suppression du CEF compensée pour APR et ETAM (-35mn/sem), non compensée pour les cadres (4 jours/an)
- Sites industriels organisés en pôles régionaux, mutualisation des fonctions support et détachements intersites
- Augmentation du temps de travail en usine de 6,5 %, perte importante de congés liés à des accords locaux

## Acte 2 : CAP2020 vers la flexibilité et la sous-traitance

Fort de son succès en 2013, la direction remet le couvert fin 2016, invoquant cette fois les « mutations » de l'automobile pour faire signer aux mêmes syndicats un nouvel accord de compétitivité. Le chantage porte sur l'attribution de nouveaux modèles et volumes de production en usine, avec une promesse de « renforcer les ressources de l'ingénierie France ».

Comme il y eut **10 000 départs au lieu de 7 500** de 2013 à 2016, la direction dut augmenter les embauches.

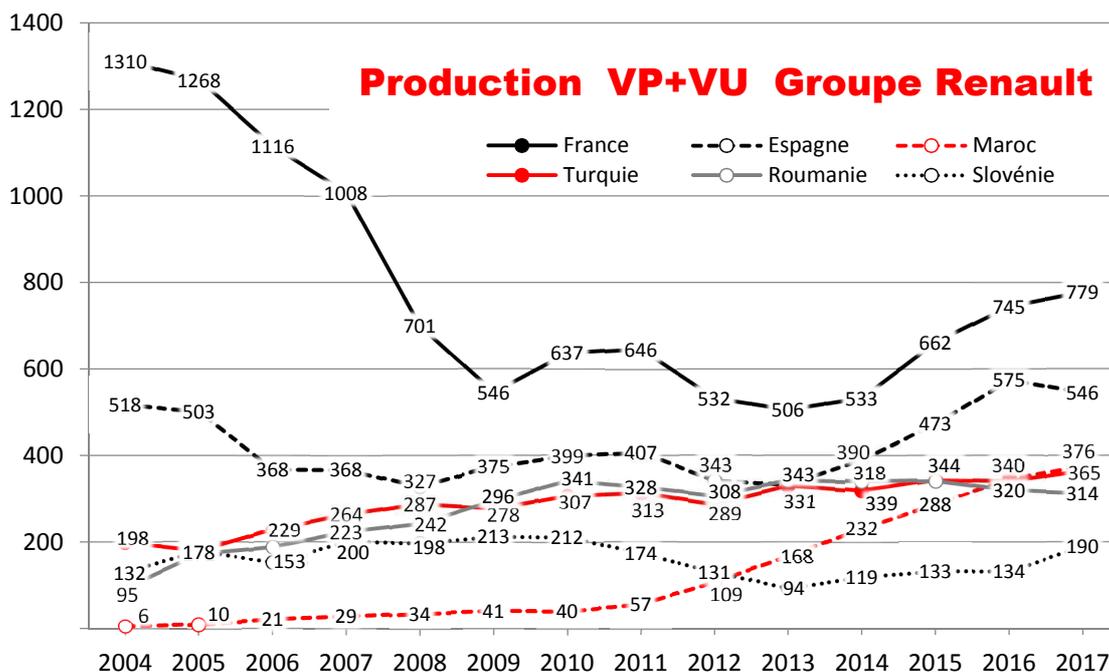
Le deuxième accord de compétitivité de janvier 2017 « CAP2020 » suspend les Dispenses d'Activité et conditionne les embauches à davantage de flexibilité :

- Modulation du temps de travail : prise de RTT en cas de basse activité, overtime en usine (+1h/jour si besoin)
- Objectif de 90 véhicules par employé et par an à horizon 2019
- Suppression de 10 jours de congé fin de carrière

**En guise de « renforcement », la R&D voit son budget restreint à 8 % du Chiffre d'affaire, le renforcement des workpackages et de l'entreprise étendue !**

Cette fois, pas la moindre menace de crise ne justifiait ce nouvel accord de compétitivité. Les bénéficiaires ne cessaient de progresser (3,4 milliards en 2016). Mais puisque le pli était pris, pourquoi s'arrêter en si bon chemin ?

## En 12 ans, Renault a transféré 40% de sa production hors de France pour réduire ses coûts de main d'œuvre



Bien avant la crise de 2008, Renault a commencé à transférer une partie de sa production vers des pays à bas salaires (Slovénie, Turquie, Maroc...). Après la production, l'Ingénierie/tertiaire a aussi subi des délocalisations.

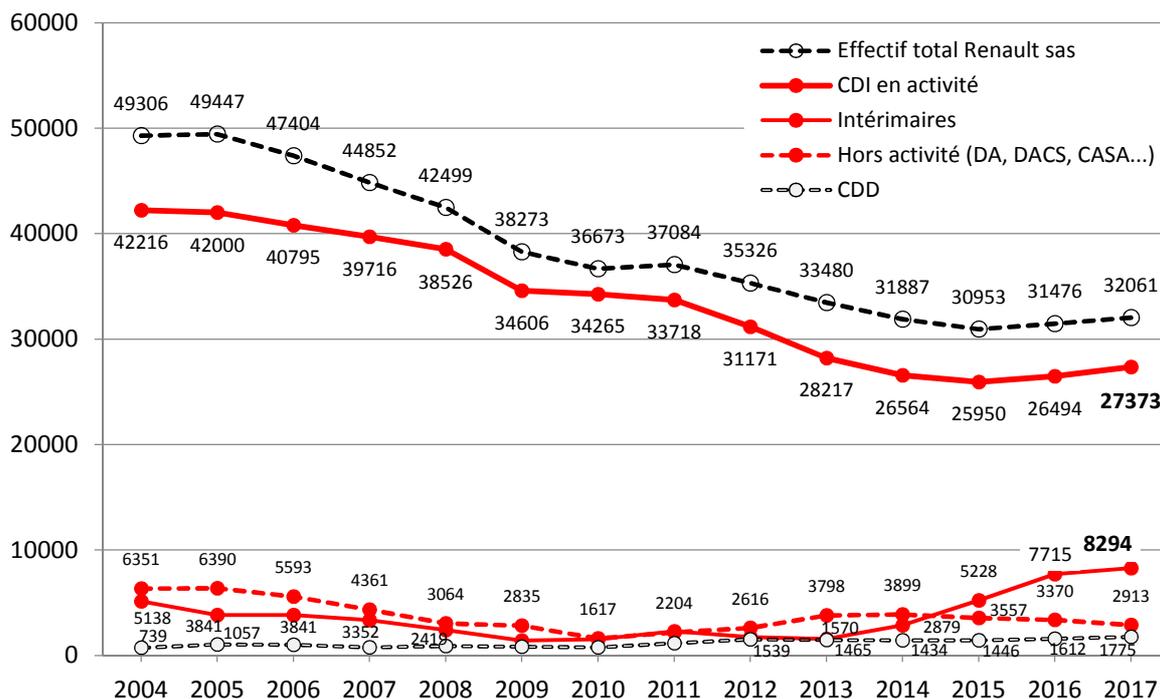
**La mise en concurrence des salariés entre pays différents vise à faire pression sur les salaires et sur leur productivité. Dans chaque pays, l'attribution de modèles et de volumes de production sont régulièrement conditionnés à l'acceptation d'un accord de compétitivité.**

# L'emploi fait grise mine

Depuis une vingtaine d'année, les plans de départs se succèdent :

- 2000 : **CASA** (Cessation Activité des Salariés Agés) à partir de 55 ans => 10500 départs
- 2008 : **PRV** (Plan Renault Volontariat) => 4400 départs
- 2011 : **GPEC** (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences), emplois sensibles et critiques, mobilités externes, détachements intersites, DACS (Dispenses d'Activité Carrières Spécifiques)
- 2013 : **1<sup>er</sup> accord de compétitivité**, extension des Dispenses d'Activité (DA) => 10000 départs
- 2017 : **2<sup>ème</sup> accord de compétitivité**, restriction des Dispenses d'Activité
- 2018 : **Avenant au 2<sup>ème</sup> accord de compétitivité**, réouverture des DA => 1400 départs ?

## Bilan : moins de CDI, plus d'intérimaires



\* Renault sas comprend 12 établissements principaux (Cergy-Pontoise, Choisy, Cléon, Douai, Flins, Grand-Couronne, Guyancourt, Le Mans, Rueil-Lardy, Siège, Sandouville, Villiers-Saint-Frédéric) et 7 directions régionales.

**De 2004 à 2017 : L'effectif inscrit a baissé de 27 %, le nombre de salariés en CDI en activité a baissé de 35 %.**

L'effectif inscrit est un chiffre trompeur : il comprend des milliers de salariés dispensés d'activité (CASA jusqu'en 2011, puis inscrits dans les dispositifs GPEC : DA, DACS...), ainsi que les CDD (Contrat à Durée Déterminée).

**8 294 intérimaires pour 27 373 CDI en activité :**

**Fin 2017, Renault sas comptait 30 % d'intérimaires, principalement en production.**

Sur certaines chaînes de montage, il y a 80 % d'intérimaires. Les cadences sont de plus en plus dures à supporter, le turn-over et l'absentéisme augmentent. Et l'objectif de l'accord de compétitivité de 2017 est d'augmenter encore ces cadences pour atteindre 90 véhicules par an et par employé ! Difficile d'imaginer rester 42 ans sur chaîne (durée de cotisation pour une retraite à taux plein) dans ces conditions !

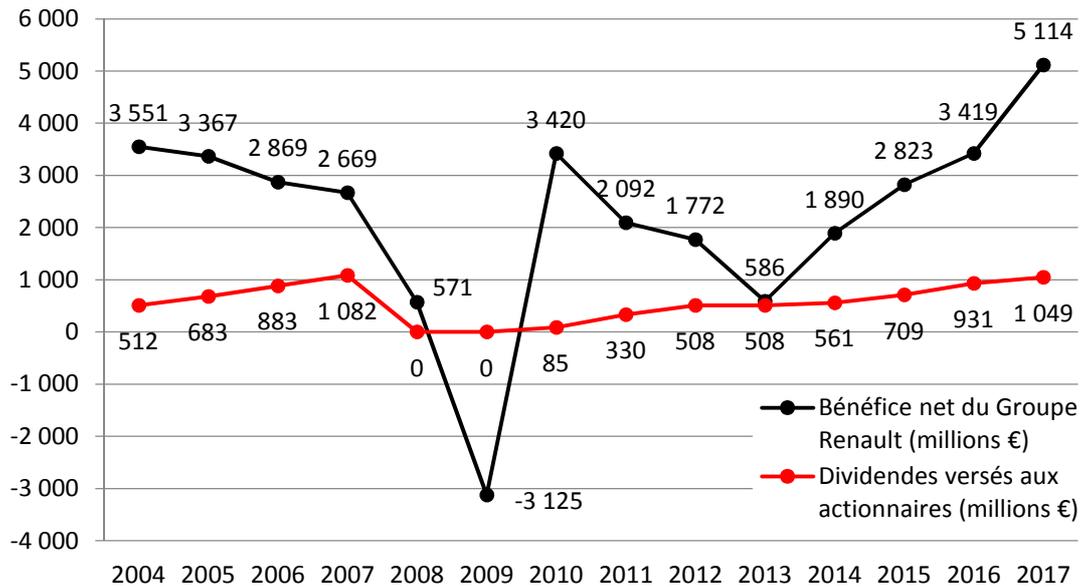
**Dans l'Ingénierie/tertiaire : intensification, sur-connexion, prestation...**

L'Ingénierie/tertiaire connaît aussi une hausse des cadences : réduction des délais (V3P), surcharge de travail, intensification du travail avec la digitalisation ou la méthode Agile et ses boucles courtes, urgence et connexion permanente avec son travail (chez soi, le soir, le we, pendant ses congés...), perte de sens dans son travail...

L'externalisation de nombreuses activités, avec une mise en œuvre des workpackages, a eu pour conséquence une baisse des effectifs ETAM de 15% en 5 ans dans notre établissement et une quasi disparition des APR.

# Une course folle au profit

En exploitant toujours plus son personnel, Renault fait exploser ses bénéfices. Les actionnaires en sont les grands bénéficiaires, qui perçoivent toujours plus de dividendes.



Le montant des bénéfices a dépassé celui d'avant la crise financière de 2008 : plus de 5 milliards en 2017 ! Le conseil d'administration n'a de cesse d'augmenter le dividende. Celui-ci est passé de 0,30 cts par action en 2010 à 3,55 euros en 2017, atteignant son niveau d'avant la crise.

**De l'argent qui alimente les circuits financiers et spéculatifs. Jusqu'à la prochaine crise ?**

## Faire face à l'insécurité et à l'isolement

La crise financière de 2008, une baisse conjoncturelle des ventes ou l'évolution de l'Automobile ont servi de prétextes à la direction de Renault pour revenir en arrière sur de nombreux droits et protections acquis par les salariés.

Le salarié doit être toujours plus compétitif ou perdre son emploi, tel est le modèle qu'on nous impose. N'y en a-t-il pas d'autre ? Nous pensons que si.

**Les accords de compétitivité de 2013 et 2017 ont-ils sauvé Renault en France ?  
Ou bien ont-ils fait sauter nos protections collectives, nous laissant en situation  
d'insécurité permanente, face à un chantage à l'emploi sans cesse renouvelé ?**

**En signant ces accords de compétitivité, les syndicats CFE/CGC, CFDT et FO ont ouvert la boîte de Pandore de la remise en cause de tous les précédents accords d'entreprise, et permis de mettre en place une organisation du travail qui fragilise toujours plus les salariés.**

Mutualisation, workpackages, flexibilité, baisse d'effectifs, individualisation... Dans un contexte où les objectifs financiers sont toujours plus élevés et prioritaires, la hausse de productivité ne peut qu'entraîner une dégradation de nos conditions du travail.

**Le salarié paye le prix fort des quelques (illusoire) libertés qui lui sont données (autonomie, horaires souples...) alors que le travail s'intensifie et se complexifie, et qu'il faut être toujours plus performant.**

## Que pouvons-nous faire ?

Les changements d'organisation du travail, des modes de management et de rémunération aboutissent à individualiser et isoler davantage chaque salarié. Au fil des réorganisations et des mobilités individuelles, il perd ses savoirs professionnels sur lesquels il s'appuyait. Seul et sans cet appui, il est plus vulnérable et facilement manipulable. Il est alors plus difficile de discuter les directives, de résister, de s'opposer. Il perd son identité.

Face à cette mise en insécurité, il faut **rompre l'isolement, construire d'autres liens et collectifs de travail** que ceux créés superficiellement à coup d'opérations de team building. Résister à l'individualisation, **garder son sens critique, retrouver le chemin de l'action collective...** Et pourquoi pas rejoindre un réseau syndical ?

**Un contre-pouvoir est plus que jamais nécessaire dans l'entreprise**