



A quoi sert un syndicat ? à négocier des accords

Section RENAULT
N° 208 22 juin 2022

Le SM-TE n'a pas signé l'avenant 2022 à l'accord MTT
Le SM-TE signera* l'accord intéressement de Guyancourt 2022

La négociation d'accord professionnel - au niveau d'un établissement, d'une entreprise, d'une branche professionnelle comme la métallurgie ou interprofessionnelle - entre les représentants des employeurs ou de l'Etat et les représentants des salariés, est une des nombreuses attributions conférées aux syndicats par le code du travail.

Ces accords sont négociés dans un cadre défini par le Législateur : ils sont le prolongement de la Loi. Un accord a force de loi (un juge peut l'appliquer comme une loi). Un délégué syndical qui négocie un accord dispose d'un pouvoir équivalent à celui d'un législateur dans le périmètre de cette négociation (c'est-à-dire de l'établissement, de l'entreprise, de la branche).

Le salarié syndiqué qui participe au sein de son syndicat à l'élaboration des orientations, à la désignation de ses représentants et à la négociation d'accords, fait œuvre « politique » dans le sens employé par Aristote (330 avant J.-C.) : « *L'homme est par nature un animal politique* ».

Quelles conditions doit remplir un syndicat pour être « négociateur » ?

Pour pouvoir négocier, un syndicat doit être « représentatif » sur le périmètre de la négociation, notamment ayant obtenu au moins 10% des suffrages lors des élections professionnelles du *Comité Social et Economique* (CSE) en entreprise ou en établissement, et 8% dans la branche (niveau national).

C'est ainsi que le syndicat SM-TE qui a obtenu plus de 10% lors des élections du CSE de l'Etablissement de Guyancourt en novembre 2018, a participé en mai et juin 2022 à la négociation de deux accords d'Etablissement.

1) Négociation d'un avenant à l'accord du 17 mai 2011 relatif à la maîtrise de temps du travail (MTT) et à la mise en place d'un horaire variable pour l'Etablissement de Guyancourt

Le 24 mai 2022, les quatre syndicats représentatifs pour l'Etablissement de Guyancourt (CFE-CGC, CFDT, SUD et SM-TE) étaient invités à négocier un avenant à l'accord MTT, applicable aux seuls APR et ETAM, pour tenir compte du passage de la durée annuelle du temps de travail de 1603 heures à 1607 heures en application de l'Accord dit « Re-Nouveau France 2025 » du 14 décembre 2021, signé au niveau du Groupe (Renault sas et ses filiales industrielles) par les organisations syndicales CFE-CGC, CFDT et FO.

Seul intérêt pour la Direction : répartir les 4 heures additionnelles en ajoutant une minute par journée de travail pour les salariés régis par l'accord : les ETAM et les APR. Pour cela, il lui fallait obtenir la signature d'un avenant.

Quatre jours avant l'ouverture de la négociation du 24 mai 2022, le SM-TE avait écrit à l'Etablissement de Guyancourt pour rappeler ses revendications, déjà exprimées par courrier le 9 décembre 2020.

Courrier du SM-TE du 20 mai 2022 à Renault-Guyancourt :

C'est pourquoi, le SM-TE demande que dans la négociation dont la première réunion est fixée le 24 mai, soient abordés les points suivants :

1) Pour les compteurs se trouvant positifs au 31 décembre, le SM-TE demande que les heures soient intégralement transformées pour alimenter le CTI, sans plafond.

2) Pour les compteurs se trouvant négatifs au 31 décembre, le SM-TE demande que le compteur négatif soit reporté sur l'année suivante plutôt que cela se traduise par une retenue sur salaire.

3) Du fait de la généralisation du télétravail des salariés, il n'est plus possible dans le Workflow MTT que les compteurs journaliers s'ajustent en fonction du temps de travail par défaut d'outil de mesure, faisant perdre ainsi le caractère de variabilité introduit par l'accord de 2011, la variabilité étant le cœur de cet accord. Le SM-TE demande officiellement qu'au cours de la négociation cet aspect soit intégré à l'accord.

La Direction ayant manifesté la volonté de ne satisfaire aucune de nos demandes, **le SM-TE n'a pas signé l'avenant 2022 de l'accord MTT**. Les organisations syndicales CFE-CGC et CFDT l'ont signé.

2) Négociation d'un accord local d'intéressement aux performances de l'Etablissement de Guyancourt pour l'année 2022

La négociation de cet accord local s'inscrit dans le cadre d'un accord au niveau du Groupe (Renault sas et ses filiales industrielles) signé le 14 avril 2022 par les quatre syndicats représentatifs : CFE-CGC, CFDT, CGT et FO.

Le projet d'accord de l'Etablissement de Guyancourt 2022 comporte de nombreuses différences, notamment au niveau des indicateurs proposés pour le calcul de la prime. Alors que le SM-TE avait signé l'accord d'intéressement de Guyancourt en 2020, il ne l'avait pas signé en 2021 pour les raisons que l'on peut retrouver dans notre tract N° 181 du 6 juillet 2021. **La ligne de conduite du SM-TE est de considérer la prime que le salarié pourra recevoir (par les temps qui courent cela a de l'importance), mais aussi de considérer les effets pervers pouvant causer de graves dommages à la communauté de travail.**

Parmi les indicateurs de l'accord de 2021 se trouvait le taux de réponse à l'Enquête santé (heureusement non reconduit pour 2022, sans doute par l'influence du SM-TE) Cet indicateur ne pouvait que biaiser les résultats de cette enquête en exerçant une pression sur le salarié digne de *l'ingénierie sociale du consentement*.

Au sujet des enquêtes en tous genres par lesquelles Renault sollicite les salariés, lire l'encadré ci-contre ⇒

Les salariés doivent-ils répondre aux enquêtes en tous genres diligentées par la Direction de Renault ?

Les enquêtes sont un des moyens de l'ingénierie sociale utilisés par l'Entreprise

Dans son courriel du 13 juin 2022 envoyé aux salariés, la *Protection Maîtrise de l'Information* (PMI) rappelant les 10 règles de protection et de maîtrise de l'information, averti : « **Méfiez-vous de l'ingénierie sociale** ». **C'est exactement l'avis du SM-TE.**

L'enquête utilisée comme outil d'*ingénierie sociale* permet à une entreprise d'avoir une photographie mentale de son personnel, de ce qu'il pense, redoute, comment il réagit. C'est pour elle une aide précieuse pour mener le personnel là où elle veut.

Le contexte de dangers pour les salariés est révélé semaine après semaine par les délocalisations, les *Jobs Transfers*, les filialisations (Electricity, Horse et Ampère), les plans de départs (CAR21, CAR22) des salariés du Groupe. **Ne donnons plus d'informations collectives à la Direction qui est dans un processus de démantèlement de l'Entreprise. Boycottons toutes les enquêtes, quel qu'en soit le sujet, comme celle menée du 15 juin au 7 juillet par *Glint* à la demande de Renault sur le thème de « L'environnement de travail plus inclusif ».**

Les enquêtes prétendent que les réponses sont anonymes

Le SM-TE fait observer qu'il n'est jamais apporté au salarié la preuve certaine de cette anonymisation. Les syndicats, dont la mission est de représenter et défendre les salariés, ne sont pas invités à contrôler le processus de collecte et de traitement de l'information ni de restitution des résultats.

Lorsque que des résultats sont publiés, rien ne prouve que la restitution soit conforme à l'expression de ceux qui ont répondu.

Ne pas se défouler ni se faire plaisir

Dans 1984 de Georges Orwell décrivant un régime totalitaire, il est proposé d'écrire ses mauvaises pensées et de les jeter dans le « Trou de mémoire » pour soulager sa conscience, sans savoir qu'elles seront utilisées contre celui qui s'y sera soumis.

Ne pas croire que la Direction va changer ses orientations parce que l'on se fait plaisir en « vidant son sac ». Si vous voulez « vider votre sac », adressez-vous à un syndicat, surtout s'il a apporté des signes d'indépendance de l'employeur (il ne suffit pas de se déclarer tel).

La confiance dans son entreprise et le contrat de travail (Rappels utiles)

Un syndicat peut porter le manque de confiance des salariés auprès de l'employeur.

Un salarié qui n'a plus confiance en son entreprise peut utiliser les dispositifs comme CAR22 et la quitter. Pas de naïveté : c'est parce que tout est fait pour que la confiance soit cassée que CAR22 fonctionne.

Un salarié qui n'aurait plus confiance en son entreprise ne doit surtout pas le dire, cela pourrait être jugé comme une cause de rupture du contrat de travail.

Les indicateurs retenus pour l'accord de performance 2022	Unité	Engagement mini / Prime	Cible / Prime maxi
Qualité : GMF 3 mois Monde VP-VU	Indicateur principal de l'incidentologie pour évaluer le niveau de qualité des véhicules fabriqués sur une période de 3 mois de roulage	40 K%/ 25,00 €	35 K% / 150,00 €
Coût : BOP Challenge <i>Idées, réduction des coûts</i>	BOP Challenge a pour finalité de réduire, en vie série, le coût des pièces (POE, POI, POU) et des organes destinés aux véhicules	200 M€ / 50,00 €	330 M€ / 175,00 €
Délais : KPI ratio de 50% Top Brands et de 50% Niveau 3	KPI : Nombre de lignes à l'heure/Nombre de lignes total	75% / 50,00 €	80% / 187,50 €
RH : Présentéisme	Nbr de jours d'absence (moins les absences rémunérées par l'entreprise et les absences assimilées à du temps de travail effectif) / Nbr de jours théoriques travaillés	98,67% / 25,00 €	99,12% / 175,00 €
RH : Taux FR2 R	Nb d'accidents avec arrêt de travail x 1 000 000 / NH	0,48 / 50,00 €	0,30 / 150,00 €
Spécifique : Animation des 10 fondamentaux de la sécurité	Nbr de participants à la sensibilisation prioritairement aux managers d'ateliers et/ou de moyens d'essais et aux correspondants sécurité	400 / 50,00 €	500 / 287,50 €
Spécifique : Tri des déchets banals	% de déchets bien triés et concerne les poubelles de Déchets Assimilés aux Ordures Ménagères (DAOM)	94% / 25,00 €	96% / 175,00 €
Total :		275,00 €	1300,00 €
BONUS : Si montant intéressement ≥ 900 € ou les cibles d'au moins 4 indicateurs dépassées, alors, - Si animation des 10 fondamentaux de la sécurité ≥ 520 salariés formés, alors + 50 € - Si Tri des déchets banals ≥ 97,5 %, alors + 50 €			+ 100,00 €

Pour prendre connaissance de l'accord complet signé dès sa publication par Renault, nous le demander : sm-te@travaillonsensemble.org

***Considérant les avancées obtenues par rapport à 2021 (suppression de l'enquête santé, ajout du bonus) et sous réserve que le texte à signer soit conforme à la présentation, le syndicat SM-TE signera l'accord intéressement 2022 de Guyancourt.**

Vous appréciez le travail du syndicat SM-TE ? Rejoignez-le par votre adhésion.

L'adhésion à un syndicat professionnel fait partie du devoir d'état de tout salarié

Contact : 06.98.05.13.80 / API : FR TCR LOG 0 52 / sm-te@travaillonsensemble.org / [@SyndicatSMTE](https://www.facebook.com/SyndicatSMTE)

Siège social : 6 bis rue de la Paroisse, 78000 VERSAILLES

Cliquez Adhérez : www.travaillonsensemble.org

Cotisation de base 33 à 55 €/an