

# Travaillons ensemble

Publication de la  
section RENAULT  
du syndicat

\*\*\*\*\*

N° 29

16 janvier 2012

Tél : 06.98.05.13.80 sm-te@travaillonsensemble.org

Consultez notre site : [www.travaillonsensemble.org](http://www.travaillonsensemble.org)

s y n d i c a t   l i b r e   e t   i n d é p e n d a n t

## Respect des Accords

### Editorial

En cette nouvelle année 2012, nous voulons souhaiter à tous nos collègues et amis beaucoup de bonheur au quotidien ! Aussi dans notre lieu de travail.

Nous souhaitons également que personne ne se sente laissé pour compte, méprisé, « pris en otage » et que la situation d'une entreprise ne soit jamais le prétexte d'une régression au plan humain.

Nous vivons dans une société « protégée » par de nombreuses lois et règles. L'ensemble de ces règles est hiérarchisé :

- Les Traités internationaux ratifiés ont une autorité supérieure à celle des lois et de la Constitution,
- les lois doivent être conformes à la Constitution,
- la loi est supérieure à tous les textes réglementaires.

Le respect de cette hiérarchie est assuré par des recours juridiques.

### Sommaire

- **Le syndicat, signataire de l'Accord RTT de 1999**
- **Les raisons de notre signature en 1999**
- **La leçon de la Philosophe Simone WEIL**
- **Notre syndicat, intervenant volontaire au TGI**
- **Soutenez vos syndicats, adhérez !**

### Le syndicat, signataire de l'Accord RTT de 1999

Il est admis généralement qu'un accord signé *engage* les parties contractantes. C'est vrai entre les personnes physiques, il en est de même entre personnes morales. Dans ce dernier cas, si les personnes physiques qui ont engagé, par leurs signatures, les personnes morales qu'elles représentaient, les successeurs se doivent d'honorer les engagements pris. Elles peuvent aussi dénoncer leurs engagements pour diverses raisons, mais si elles ne le font pas, l'engagement demeure.

Il en est ainsi de la signature par notre syndicat de l'accord RTT du 16 avril 1999. Le fait que notre syndicat ne soit plus représentatif (loi de 2008) ne le libère pas pour autant des engagements pris avant 2008, dès lors qu'elle ne les dénonce pas. De même, le fait que les dirigeants de RENAULT de 1999 ne soient plus ceux de 2012, ne libère pas l'entreprise de ses propres engagements.

Parce que notre syndicat avait des motifs pour signer l'accord RTT en 1999, et qu'ils sont toujours valables, **notre Section, appuyé par son syndicat, se devait d'intervenir auprès du tribunal pour obliger RENAULT à respecter sa signature.**

Lors des dernières décennies du 20<sup>ème</sup> siècle, beaucoup ont cru à l'avènement de la « société des loisirs » ou de la « semaine de 4 jours ». Ce rêve, porté syndicalement par la *CFDT* et politiquement par le *Parti Socialiste*, a eu une apparence de concrétisation par les lois Aubry du 13 juin 1998 et du 19 janvier 2000.

En échange d'aides de l'Etat (réduction de charges), ces lois ont permis aux entreprises signant un accord RTT avec un syndicat représentatif d'embaucher ou d'éviter des licenciements. Ceci dans l'intention affichée de réduire le chômage. Cette plaie sociale ayant des causes multiples, nous nous garderons bien de tirer de quelconques conclusions quant à l'impact des lois Aubry sur l'emploi.

Par contre, nous persistons dans notre affirmation exprimée par notre tract de juillet 1998 : « La loi des 35 heures ... peut être appelée également la loi de la flexibilité puisqu'elle encourage les entreprises à avoir recours plus facilement encore à la modulation du temps de travail ».

C'est dans ce contexte que RENAULT a engagé des négociations débouchant sur l'accord RTT du 16 avril 1999 signé par les syndicats CFTC, CFDT, CFE-CGC, FO et CSL-SIR. Seule la CGT n'a pas signé.

**Pour notre syndicat, l'accord RENAULT a atténué les effets pervers de la loi AUBRY par la déduction de la formation du temps de travail effectif,** le décompte également des 20 mn de

pause et des dix jours de congés supplémentaires. L'ensemble de ces mesures a limité l'augmentation du taux horaire à 4,6 %. Il aurait été de 10 % avec 21 jours de congés supplémentaires. Cette limitation a joué en faveur de la pérennité de l'entreprise et de nos emplois. Les négociateurs syndicaux signataires ont également pu limiter la flexibilité, tout en préservant la

Section syndicale  
**RENAULT-GUYANCOURT**

1 avenue du Golf 78288 GUYANCOURT cedex Tél : 01.34.95.13.80  
OCTOBRE 1998

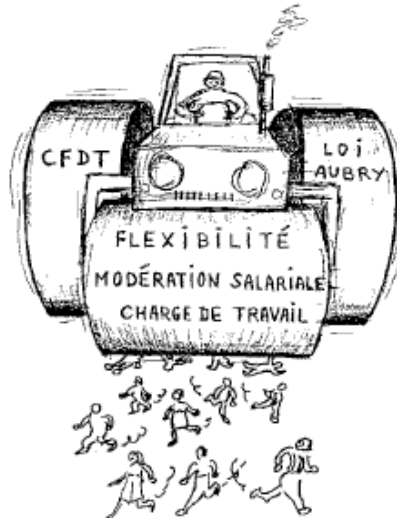
**35 Heures dans la Métallurgie**  
*Après la polémique, les réalités*

**Rappel du contexte :**

Sous l'inspiration de la C.F.D.T., les 35 heures faisaient parties des promesses électorales lors des législatives de 1997. Arrivé au Gouvernement, le P.S. fait voter la loi Aubry, présentée au Pays comme 'loi des 35 heures'.

Pour financer la réduction de la durée du travail, la loi Aubry :

- permet une plus grande flexibilité (le salarié doit être plus disponible, il risque de perdre tout ou partie de ses heures supplémentaires),
- encourage la modération salariale (les entreprises anticipent en refusant les Augmentations Générales des Salaires). A la dernière négociation, RENAULT a donné OF d'AGS.
- augmente la charge de travail (il est demandé au salarié d'effectuer en 35 heures, un travail qu'il faisait en 39).



Pour convaincre les français du bien fondé de cette loi, nous avons eu droit à une campagne publicitaire payée par les contribuables. Curieux, non ?

*Tract d'octobre 1998*

compétitivité de l'entreprise dans un contexte où la mondialisation mettait (déjà) le salarié Français en concurrence avec le salarié du monde entier touchant un salaire dérisoire et souvent non chargé socialement. Il n'est pas nécessaire de donner des exemples ...

### **Extrait de l'accord RTT du 16 avril 1999 (page 12) :**

*« ... RENAULT s'engage à ce que les actions contenues dans le plan de formation répondent qualitativement aux attentes et aux besoins des salariés et soient de nature à faciliter leurs évolutions personnelles.*

*Afin d'élargir les possibilités d'accès à la formation, le présent accord crée pour chaque salarié de RENAULT un droit individuel à la formation (DIF) dont une partie s'exerce hors du temps de travail effectif.*

*Afin que ce droit développe une dynamique de formation professionnelle tout au long de la carrière de chaque salarié, RENAULT met en place un compte épargne formation (CEF) ».*

### **Comment est alimenté ce DIF conventionnel ?**

Nos Délégués du Personnel ont posé la question lors de la séance du 5 décembre 2011. Réponse de la Direction :

*« Le DIF est alimenté chaque année à hauteur de 6 jours pour les cadres, 35h pour le personnel en normale et respectivement 25h et 35h pour les APR et les ETAM en équipe. L'alimentation mensuelle du compteur varie en fonction du nombre de jours travaillés. En moyenne, l'alimentation mensuelle du CEF se fait aux niveaux suivants : 0,5 jours pour les cadres, 2,92 heures pour le personnel en normale et les ETAM en équipe, 2,08 heures pour les APR en équipe ».*

## **La leçon de la Philosophe Simone WEIL**

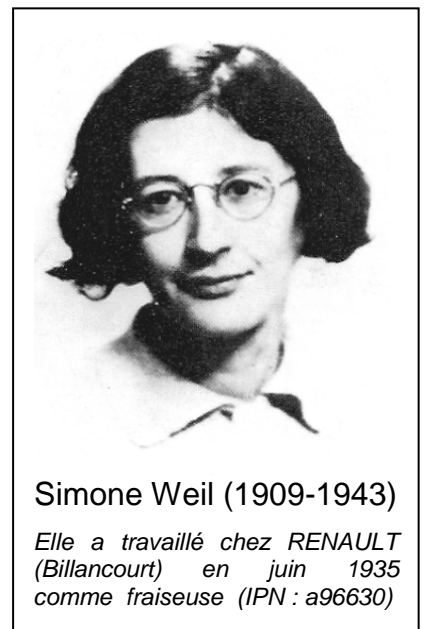
Comme tout accord, l'Accord RTT de 1999 donne des droits aux salariés. Mais il ne suffit pas d'avoir des droits si celui qui doit les satisfaire ne remplit pas ses obligations. C'est ce que nous enseigne la Philosophe Simone WEIL.

### **L'obligation prime le droit**

*« Un droit n'est pas efficace par lui-même, mais seulement par l'obligation à laquelle il correspond ; l'accomplissement effectif d'un droit provient non pas de celui qui le possède, mais des autres hommes qui se reconnaissent obligés à quelque chose envers lui. L'obligation ne serait-elle reconnue par personne, elle ne perd rien de la plénitude de son être. Un droit qui n'est reconnu par personne n'est pas grand chose ».*

*Tract Guyancourt de janvier 2004*

Pour faire respecter nos droits de salariés, il est utile que nous ayons des syndicats susceptibles de les défendre.



Simone Weil (1909-1943)

*Elle a travaillé chez RENAULT (Billancourt) en juin 1935 comme fraiseuse (IPN : a96630)*

## Notre syndicat, intervenant volontaire au TGI

Les formations « Métiers days » ne pouvant pas être imputées sur le DIF sans l'accord libre du salarié, notre syndicat s'est porté intervenant volontaire pour défendre nos droits, s'associant ainsi à l'action de la CGT. La CGT, bien que non signataire de l'Accord RTT, était fondée à saisir le tribunal parce qu'un accord s'applique à tous les salariés et qu'un syndicat ne défend pas seulement ses adhérents.

Cependant, **en tant que signataire, il était important que notre syndicat s'associe à cette démarche. Nous ne remettons pas en cause l'Accord, nous voulons que la Direction actuelle de RENAULT l'applique.**

C'est ainsi que le TGI de NANTERRE a rendu le 24 novembre 2011 une ordonnance de référés qui fait droit aux revendications des salariés en affirmant que : « La SA RENAULT ne peut pas débiter des Comptes Epargne Formation de ses salariés des formations qui n'auraient pas fait l'objet d'une demande de ceux-ci au titre de leur droit individuel à la formation ».

C'est une première victoire pour l'ensemble des salariés du groupe Renault !

Toutefois, « le Tribunal déclare irrecevable la demande sollicitant la condamnation de la SA RENAULT a recrediter les Comptes Epargnes Formation (CEF) indûment débités ».

**Le syndicat peut saisir les Prud'hommes, ou être intervenant volontaire, pour défendre vos droits si RENAULT vous a débité indûment votre CEF. RAPPEL : le CEF n'est débité que si l'accord du salarié est formalisé par la signature d'une demande de formation explicite, la signature de la feuille de présence ne suffit pas.**

## Soutenez vos syndicats, adhérez !

Le Code du Travail donne aux syndicats la capacité d'agir, encore faut-il que les dirigeants du syndicat soient libres de leurs décisions, qu'ils sachent résister aux influences contre-natures (elles existent !) et qu'ils reçoivent l'appui concret de leurs membres adhérents.

Un salarié devient adhérent (cotisant) d'un syndicat lorsqu'il a le souci du *bien commun* et qu'il souhaite *s'organiser* avec d'autres en vue d'être (bien) représenté et défendu.

Il ne suffit pas de voter aux élections professionnelles. La délégation de pouvoir permanente et définitive n'est pas bonne. Ni pour les syndicats, ni pour les salariés, ni pour l'entreprise.

La société matérialiste et consumériste pousse à l'individualisme. **RÉAGISSONS !**

**Rétablissons les liens sociaux, c'est urgent !  
Prenez contact avec nous, adhérez au syndicat !**

**Pour nous contacter :**

[sm-te@travaillonsensemble.org](mailto:sm-te@travaillonsensemble.org)