



Vendredi 27 mars 2020 : CSE extraordinaire à Guyancourt

Ouverture de négociations portant sur le chômage partiel

Section RENAULT

N° 141 28 mars 2020

Le *Flash Info Social* envoyé aux collaborateurs des Établissements d'Île de France du 27 mars 2020, informe les salariés des sites de Guyancourt, Aubevoye, Vélizy, Boulogne, Plessis-Robinson, Villiers St Frédéric et de Lardy, d'une négociation dont la première réunion a eu lieu vendredi 27 mars le matin, et dont la seconde et ultime aura lieu mardi 31 mars, pour mettre en place un « *Contrat de solidarité et d'avenir pour Renault sas et ses filiales industrielles en France* » pour faire face à la situation créée par le Covid-19 et les mesures gouvernementales. Le Flash Info informe qu'à partir du lundi 30 mars : « *la grande majorité des salariés des établissements d'Île-de-France seront en activité partielle à 50 %* ».

Les informations complémentaires :

N'étant représentatif qu'au niveau de l'Établissement de Guyancourt, et non au niveau du Groupe Renault, le SM-TE ne sera pas convoqué à cette négociation, seuls le seront les organisations syndicales actuellement représentatives au niveau du Groupe (CFE-CGC, CFDT, CGT, FO).

Pour en informer les élus de Guyancourt, une réunion extraordinaire du CSE a eu lieu vendredi 27 mars, de 14h30 à 15h30, avant que ne soit diffusé le Flash Info de 16h00.

M. Brismontier, Directeur de la DEIF qui présidait le CSE de Guyancourt (pour la dernière fois du fait qu'il sera en DA au 1er avril 2020), a informé les élus que la négociation, commencée vendredi 27 mars le matin, portera principalement sur trois enjeux :

- Mettre en place un système solidaire pour maintenir la rémunération nette du salarié**
- Ajuster le calendrier des rallonges et des promotions**
- Soutenir aux mieux la reprise d'activité**

M. Brismontier a également apporté les précisions suivantes aux questions posées par les élus (sous toutes réserves) :

- A partir de lundi 30 mars, une grande majorité sera en chômage partiel à 50%, ils travailleront le matin dans une plage horaire allant jusqu'à 13h. Exception pour quelques-uns qui seront à 100%. Le management définira ceux qui ne seront pas dans la configuration des 50%,
- Les salariés en dispense d'activité ne devraient pas être concernés parce qu'ils ont signé un contrat spécifique,
- Les temps partiels devraient être proratisés,
- Ceux qui travaillent sur le site devraient être à 100%, mais les cas seront étudiés secteur par secteur,
- Ceux qui sont dans l'impossibilité de travailler (ni en télétravail, ni sur site), seront pris en charge par le chômage intégralement,
- Les prestataires ne sont pas concernés, il appartient à leur société d'en décider,
- La décision de travailler le matin est une décision de l'entreprise (Mme Delbos),

- ❑ Le chômage étant payé par l'Etat, les pouvoirs publics pourront contrôler que le travail du matin ne déborde pas l'après-midi,
- ❑ Les congés déjà posés en avril ne devraient pas pouvoir être annulés, sauf si cela est demandé et obtenu par la négociation,
- ❑ Une fois la négociation terminée, les CSE, dont celui de Guyancourt, seront consultés. Légalement, cela devra se faire dans les deux mois suivant la signature, mais en pratique, la consultation aura lieu très vite après la seconde (et dernière) réunion de négociation du 31 mars.

Afin de préparer la consultation du CSE à venir, nous faisons appel à vous pour connaître vos réactions et propositions, et ainsi construire la position des élus SM-TE nous permettant de remplir notre rôle et mission d'être votre « porte-parole ».

Les premiers commentaires du SM-TE sur la « négociation » en cours :

1) Que penser d'une négociation, où **les négociateurs sont dépossédés d'une partie de leurs prérogatives par les décisions unilatérales déjà prises et annoncées par l'Entreprise**, au nombre desquelles :

- ❑ L'activité réduite est imposée le matin par l'Entreprise (Mme Delbos, dixit M. Brismontier lors du CSE du 27 mars),
- ❑ Les RH ont déjà annoncé aux cadres, que leur prime de performance sera versée en deux fois (50% en avril, 50% en octobre),
- ❑ Le kit envoyé le 27 mars aux managers, indique les « propositions » de la Direction (financement du dispositif par prélèvement d'un jour de CTI, primes individuelles des ETAM versées en deux fois : 50% en avril, 50% en octobre),
- ❑ Le nombre de réunions de négociation est fixée à deux, pas plus. **Elle se fait donc au pas de charge pour entériner la feuille de route que la Direction s'est fixée**, sans laisser de temps aux négociateurs d'informer les salariés et de les associer dans cette négociation.

2) Comment « *soutenir au mieux la reprise d'activité* » en mettant les équipes du Technocentre à mi-temps, alors que, hors crise du Covid-19, le temps plein ne suffit pas (qui n'a pas pris l'habitude de travailler le soir pour atteindre des objectifs souvent démesurés ?). Par ailleurs, Renault est en train de mettre en pratique et à toute vitesse la réduction des coûts de structure annoncée par Mme Delbos aux collaborateurs par son message du 27 mars à 18h30. **C'est comme ça qu'on prépare l'avenir et soutient la reprise de l'activité ?**

3) A l'heure où le confinement est en train de détruire l'économie française, vouloir maintenir une rémunération est louable, mais à quel prix ? Avec le risque que l'on ne prenne pas le temps du discernement pour étudier, par secteur, quelle activité peut passer à 50% et qu'elle autre doit être maintenue à 100%, tant les décisions sont déjà prises et qu'elles seront immédiatement applicables.

4) Que penser de la liberté de négociation d'organisations syndicales qui ne sont financées qu'à la marge par les salariés, et majoritairement par la « générosité » de l'Entreprise dans le cadre d'un accord de droit syndical ? **Pour que les syndicats redeviennent des forces de vives de la Nation, il est incontournable, en ces temps de crises, que les salariés se réapproprient collectivement cette noble institution.**

⇒ Afin de donner du poids au SM-TE, une solution simple : le rejoindre

SM-TE, 1^{er} syndicat national à n'être financé statutairement que par les seuls salariés