



Rémunération à 100%, un accord pour quoi faire ?

Section RENAULT

N° 142 14 avril 2020

Nous avons tous été informés de la signature express de l'Accord intitulé : « Contrat de solidarité et d'avenir » le 2 avril 2020, et assisté à sa mise en œuvre.

La Direction de Renault a largement communiqué dans la *Presse* pour se vanter d'avoir négocié et mis en œuvre un accord garantissant, en chômage partiel, 100% du salaire.

La Direction s'achète donc un brevet de bonne conduite, par une communication soigneusement orchestrée en interne et en externe.

La réalité est plus nuancée, et le décodage du texte de l'accord est loin d'être simple tant les phrases manquent de limpidité.

Chapitre 1 : « Gérer la sous-activité et ses impacts ». La solidarité pour qui ?

Selon notre compréhension, ce sont d'abord les salariés qui payent leur inactivité (chômage), par le prélèvement d'un jour de Capital Temps Individuel (CTI) par semaine non travaillée (proratisé selon le taux d'inactivité).

Chacun paierait donc une partie de son chômage à partir de ses compteurs congés, ce qui n'a rien de solidaire.

Ensuite, que le *fonds de solidarité* serait le véritable mécanisme qui est mis en place pour, selon l'Accord, « assurer la protection de tous les salariés quel que soit leur statut, et garantir leur rémunération à 100% ».

Ce *fonds de solidarité* est alimenté par un jour prélevé sur les compteurs de tous les salariés. Faisons preuve de solidarité, puisque, nous dit-on : « c'est la guerre ».

Mais à bien lire cette phrase de l'Accord : « L'indemnisation de l'activité partielle prévue légalement étant de 70% de la rémunération brute limitée à 4,5 fois le SMIC, cela conduit à organiser la prise en charge d'une partie de la rémunération des salariés afin d'en neutraliser les impacts », on en viendrait à déduire que la solidarité de tous viendrait à compenser le plafonnement de l'indemnisation des hauts revenus (> 4,5 fois le SMIC) dont leur rémunération nette serait garantie, eux aussi, à 100 %.

Notre « solidarité » serait donc, et surtout, au bénéfice des plus hauts revenus... (excepté le Comité de Direction qui vient d'annoncer le 10 avril, la baisse des salaires du Comité de Direction de 25%).

Cet accord entérine donc que ce sont les salariés qui paient leur chômage, et qui exerceraient une solidarité orientée vers les plus hauts revenus.

Le rôle des syndicats et des CSE

En prenant la main sur la mise en œuvre de la *solidarité*, la Direction dépossède les syndicats de toute initiative qu'ils pourraient prendre dans ce sens, et les prive de toute utilité sociale en cette matière, qui est pourtant une de leurs missions fondatrices.

De même les CSE, dans leurs activités « économiques et professionnelles » ou « sociales et culturelles », sont soigneusement écartés de toute velléité en cette matière. Pourtant, l'article R2312-35 du Code du travail, offre aux CSE le moyen d'agir au bénéfice des salariés.

L'article R2312-35, créé par le Décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 - art. 1, précise :

« Les activités sociales et culturelles [du CSE] établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou anciens salariés de l'entreprise et de leur famille comprennent [notamment] :

1° Des institutions sociales de prévoyance et d'entraide, telles que les institutions de retraites et les sociétés de secours mutuels ... »

Les syndicats en sont donc réduits à entériner - ou refuser- selon leur posture et sensibilité, le mécanisme élaboré et piloté unilatéralement par la seule Direction de Renault.

Une *Commission centrale d'application* est mise en place par l'Accord. Elle est composée de la Direction et des seuls représentants syndicaux signataires de la CFE-CGC, CFDT et FO, excluant de fait la CGT (*représentative* au niveau Groupe mais non signataire), et les syndicats *représentatifs* au niveau Établissement de Guyancourt (comme le SM-TE et SUD), non (encore) *représentatifs* au niveau du Groupe Renault.

On notera que cette Commission, ne traite pas des affectations des fonds, de leur pilotage, des effectifs et catégories de personnel bénéficiant ou non du fonds de solidarité.

Le seul indicateur est le « *suivi financier du dispositif* », vague notion qui pourrait ne rien révéler de bien concret.

Tout laisse à penser que cette *Commission centrale d'application* ne se réduise qu'à une aimable conversation.

Attributions de la *Commission centrale d'application*

Elle se réunit toutes les semaines pendant la période d'activité partielle afin notamment d'échanger sur :

- La situation sanitaire et sur les mesures prises en conséquence ;
- Les modalités de reprise d'activité et les réponses apportées aux situations sanitaires locales ;
- L'état des lieux des volumes de recours à l'activité partielle ainsi que le suivi financier du dispositif ;
- L'avancement des éventuelles négociations locales ;
- La gestion de l'éventuel reliquat spécial du dispositif de fonds de solidarité dont la destination sera déterminée par la commission d'application.

Le Chapitre 2 : « Soutenir la reprise d'activité » mérite aussi toute notre attention

Il offre la « chance » de pouvoir travailler six jours par semaine (avec un maximum de trois séances organisées par mois) et de ne pouvoir bénéficier que de 12 jours ouvrables de congés payés consécutifs, mesures applicables naturellement après une levée du confinement et d'une reprise de l'activité économique.

Ces dispositions ne sont rien d'autre que des entorses au code de travail (dans la foulée des *Ordonnances Macron* du 25 mars 2020) ou aux accords d'Entreprise, justifiées par *l'état d'urgence sanitaire*. Il s'agit de faire tomber les barrières sur le temps de travail et sur la durée des congés.

Le risque est grand d'assister à leur pérennisation, de la même manière que les dispositions instaurées à la suite des attentats contre *Charlie Hebdo* (7 janvier 2015) ou le *Bataclan* (13 novembre 2015), ont finalement été introduites dans la loi du 20 novembre 2015 relative à *l'état d'urgence nationale*.

On peut craindre que les dispositions prises pour « Soutenir la reprise de l'activité » soient introduites dans le prochain accord de compétitivité en cours de négociation.

Et si tel est le cas, **les dispositions annoncées comme *transitoires* en seraient le prototype testé en vraie grandeur.**

On nous montre comment un peu partout la nature reprend le dessus à la faveur du confinement. Force est de constater qu'il en va de même pour le MEDEF, qui par la voix de son président déclarait samedi 11 avril dans *Le Figaro* : « Il faudra se poser la question des RTT et des congés payés ».

En ce temps de confinement et de chômage, le syndicat SM-TE reste à vos côtés

Sans attendre la prochaine réunion du CSE de Guyancourt, le syndicat SM-TE a écrit le 9 avril à Mme Tavier (nouveau Directeur des Établissements de l'Île de France) pour demander les clarifications nécessaires à la compréhension de l'accord.

Nos élus au CSE et nos délégués syndicaux sont vos porte-paroles auprès de la Direction.

N'hésitez pas à nous écrire à : **sm-te@travaillonsensemble.org** ou même à nous rejoindre par une adhésion afin de renforcer le poids du syndicat SM-TE et garantir ainsi notre indépendance financière.