



Décoder les messages en 3 chiffres et 3 mots

Section RENAULT

N° 218 2 novembre 2022

Parfois des mots symboliques et des chiffres clés valent mieux que de longs discours pour pointer la communication des entreprises du CAC40 et particulièrement la nôtre :

1,9% - 5,9% - 9,7%

Offshoring - Télétravail - Story-telling

1,9% c'est l'enveloppe des augmentations salariales 2022.

5,9% c'est l'inflation 2022 prévue par l'INSEE.

9,7% c'est la hausse des prix des pièces de rechange Renault sur 2022.

Le contexte troublé profite aux entreprises qui **augmentent les recettes** au nom de la rareté et baissent le **poids des salaires** pour faire un surcroît de marge opérationnelle.

Les Arkana et Captur « Fast Track » sont vantées comme suréquipées et disponibles sous 30 jours. Acheter les versions à plus fortes marges est gage de livraison dans les délais raisonnables.

Dacia Sandero 3 vendue 8690 euros à son lancement est aujourd'hui à 10 990 euros !

Cela s'appelle profiter d'une situation, tout comme certains pompistes qui, face aux difficultés d'approvisionnement, ont vendu leur carburant à 2,90 euros le litre.

Offshoring ou « délocalisation des activités de service ou de production de certaines entreprises vers des pays à bas salaire ». RENAULT poursuit cette délocalisation avec méthode et détermination, accompagnée efficacement par les « départs volontaires » provoqués par CAR22 (*Accord signé par les organisations syndicales CFE-CGC-CFDT-FO qui ont obtenu leur droit de négociation et de signature sur la base des élections des CSE en 2018 et 2019*).

Télétravail ou nouvelle réalité du travail : c'est une aubaine pour Renault pour réduire les coûts. Ce mode imposé par le confinement sanitaire est rendu irréversible par la réduction des surfaces de bureaux et l'aménagement en bureaux partagés.

Story-telling ou mode de communication tronquée qui enrobe tout ce qui précède, vise à masquer ou minimiser les effets négatifs des actions prises et à gonfler les effets positifs.

Story-telling sur les salaires ou comment éviter soigneusement de compenser l'inflation dans les salaires et prétendre être à l'écoute des salariés en leur versant une prime de 600 € (**pas tous, les DA sortis du dispositif sont en situation d'exclusion**). Par exemple pour Guyancourt (10 000 salariés), cela coûterait 6 millions d'euros, alors que consentir une juste augmentation de 4% pour compenser l'inflation (5,9% - 1,9% des NAO 2022) aurait coûté chaque mois de manière pérenne, en prenant un salaire moyen de 2500 € : $4\% \times 2500 \times 10\,000 = 1$ million d'euros. Vous voyez que le « retour sur investissement » de la prime est de 6 mois seulement pour notre Direction.

Story-telling sur l'offshoring : La Direction Générale fait le choix de la France pour produire les futures automobiles électriques, mais dans le même temps, c'est l'arrêt de la production à Flins, et de toute production de véhicule particulier thermique en France. Une part toujours croissante des activités des bureaux d'études est déplacée hors de France, notamment pour les activités touchant aux moteurs thermiques.

Story-telling sur le télétravail : Présenté comme un choix plébiscité par les salariés et non pas décidé par RENAULT, ses effets négatifs ne sont jamais abordés : « atomisation » des salariés et perte du lien social au travail, difficulté à identifier et joindre ses interlocuteurs, report de charges immobilières et énergétique vers les salariés (éclairage et chauffage), non compensées par l'allocation mensuelle de télétravail.

L'habileté de RENAULT en story-telling est reconnue par la profession : Renault Group vient de recevoir le Trophée « La France au cœur de l'avenir » au titre de l'innovation sociale portée par l'accord social triennal Re-Nouveau France 2025, à l'occasion de la 10^{ème} édition des Trophées du Dialogue Social, organisée par le groupe RH&M le 11 octobre dernier à l'ESCP (Paris).

Ces 3 mots (étrangers au Génie français) et 3 chiffres illustrent à quel point les intérêts de nos dirigeants diffèrent des nôtres : l'important pour eux est d'augmenter la marge opérationnelle et de plaire aux investisseurs lors du Capital Market Day organisé le 8 novembre prochain.

Dans cette situation, nous avons besoin de représentants du personnel vigilants, indépendants et pugnaces.

Nous ne devons pas laisser signer des « accords » néfastes pour nous. Dernier exemple concret : lors de la « négociation salariale » de septembre, la Direction de Renault avait besoin des signatures syndicales sur un accord allouant une prime ponctuelle **pour ne pas augmenter les salaires !**

Les élections professionnelles du CSE de GUYANCOURT annoncées le 21 novembre sont un rendez-vous à ne pas manquer.

Un renouvellement des représentants est souhaitable. Nous ne devons pas rester passifs face aux relations faussées installées entre la Direction et les Syndicats.



Le SM-TE, par ses dispositions et son indépendance vis-à-vis de l'employeur apporte un renouveau dans le paysage syndical.

Pour préparer ces élections, le SM-TE a réuni 34 salariés candidats et a déposé ses listes auprès de la Direction de Guyancourt.

C'est maintenant aux salariés de transformer l'essai par leur vote dès le 21 novembre.

Reprenons en main notre représentation en votant SM-TE

Contact : 06.98.05.13.80 / sm-te@travaillonsensemble.org / [@SyndicatSMTE](https://twitter.com/SyndicatSMTE)

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

Cliquez Adhérez : www.travaillonsensemble.org

Cotisation de base 33 à 55 €/an