



N.A.O. 2017

Pas d'accord ?

Sections RENAULT

N° 69

13 mars 2017

Bientôt un mois écoulé sans information sur la signature d'un accord salarial.

La CFE-CGC, forte de ses équipes locales majoritaires ira signer l'accord salarial résultant de la « Négociation Annuelle Obligatoire 2017 », (qui ne concerne pas les Ingénieurs et cadres). D'autres dénoncent les inégalités de plus en plus flagrantes et insupportables entre les salariés et les dirigeants, qui motivent leur refus de signature. Comme on les comprend, au vu des bons résultats 2016, et des retards accumulés depuis la modération salariale instaurée depuis 2008.

CFE-CGC, FO et CFDT ont pourtant signé le nouvel *Accord CAP 2020*, dans lequel la Direction Générale annonçait clairement la politique salariale : « *Evoluer d'une politique de modération salariale à une politique salariale cohérente avec le marché en France et la situation économique de l'Entreprise* ».

Dans cette formulation, chacun entend ce qu'il a envie d'entendre. Si certains n'avaient pas compris, c'est désormais chose faite : le niveau des augmentations salariales ne marque pas de rupture par rapport à la situation antérieure de « modération salariale ».

Pire : elle ne constitue rien d'autre que la porte ouverte à des réductions de rémunération !

Au vu des excellents résultats financiers 2016, les négociations auraient dû être faciles, **mais avec cette phrase inscrite dans l'Accord CAP 2020, les négociateurs sont venus pieds et poings liés, s'étant dépossédés de leur pouvoir de négociation.**

Enquête HAY : attention Danger !

Les résultats de l'Enquête Hay ont été communiqués aux équipes

Les résultats affichent le grand écart entre : « Afin d'assurer le succès de mon entreprise je vais au-delà du travail qui m'est demandé » (>75%), et : « L'organisation du travail permet un travail de qualité (<20 %) ».

En clair, là où les organisations ne suivent pas faute de ressources suffisantes, le personnel s'engage à un niveau hors du commun pour assurer le succès !

Cet écart est de nature à engendrer un stress considérable pour le personnel : faut-il y voir la source des problèmes vasculaires et dépressifs constatés dans nos établissements ?

Les propositions du syndicat SM-TE :

Les principes qui gouvernent la politique salariale de la Direction Générale (modération salariale, cohérence avec des indicateurs qui sont au sommet au moment de l'accord pluriannuel) conduisent tout droit à la stagnation voire à la régression sociale.

Le syndicat SM-TE revendique une indexation de l'évolution des salaires sur l'évolution de la productivité horaire du travail. Pour cela :

- ❑ Mesurer la productivité horaire du travail (Valeur Ajoutée par Heure de travail) sur chaque site Français, fixer un engagement de 2% de gain annuel minimum par site et de 3% minimum pour l'ensemble des sites pour les 5 prochaines années, pour au moins, rattraper le retard pris depuis 15 ans. Pour nos amis étrangers, cette revendication est aussi valable, mais semble moins prioritaire : **c'est la France qui est, actuellement, dans la situation la plus critique.**
- ❑ Indexer le pouvoir d'achat des salaires horaires sur la productivité horaire : il s'agit simplement de maintenir la part des salaires dans la valeur ajoutée, la part des actionnaires restera aussi constante, le montant des dividendes augmentera ainsi au même rythme que le chiffre d'affaire (ou la valeur ajoutée). **Revendication prioritaire en France, mais valable pour tous les sites étrangers de Renault.**

Ce que dit le code du travail :

Tous les ans doivent être abordés lors de la NAO, les thèmes (obligatoires) suivants :

- la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

S'agissant d'une simple obligation de négocier et non d'une obligation de conclure un accord d'entreprise, deux issues sont alors possibles :

- Si la NAO aboutit et que les parties parviennent à se mettre d'accord, un accord nécessairement écrit et signé par les parties est conclu ;
- Si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.

Source : www.juritravail.com

Vous adhérez à notre action ? Soutenez-la et devenez membre SM-TE

Pour permettre au plus grand nombre de se réapproprier le syndicalisme, le syndicat SM-TE s'oblige dans ses statuts à être financé uniquement par ses adhérents pour garantir d'être sous leur contrôle et au service de leur représentation, et s'interdit tout financement d'origine patronale ou politique.

Bulletin d'adhésion et de soutien : www.travaillonsensemble.org cotisation annuelle : 30 à 50 €

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

Contact : 06.98.05.13.80 API : FR TCR LOG 0 52 sm-te@travaillonsensemble.org www.travaillonsensemble.org