

Sud

Solidaires, unitaires, démocratiques

RENAULT

GUYANCOURT – AUBEVOYE

1 AVENUE DU GOLF 78084 GUYANCOURT CEDEX

API : FR TCR LOG 0 23

TCR : ☎ 01 30 96 68 51 📠 06 82 55 83 16 📠 01 76 89 12 36

CTA : ☎ 01 76 87 63 09 📠 06 04 18 63 89 📠 01 76 89 02 85

sud.guyancourt@renault.com sud.aubevoye@renault.com

www.sudrenault.org

Union
syndicale
Solidaires
industrie

mars 2014



0% en 2014 ?

C'est normal !... C'était prévu dans l'accord compétitivité de la Direction/CFE-CGC/CFDT/FO !

« Cette vision est liée à la situation économique de la branche automobile et à ses performances. Elle conduit à une nécessaire limitation de la progression de la masse salariale dans une approche de modération salariale.

Il est ainsi envisagé pour 2013 le maintien des rémunérations à leur niveau actuel.

Pour préserver les motivations, les parcours de carrière déjà engagés ainsi que ceux prévus par les textes conventionnels seront maintenus.

Pour 2014 et 2015, dans le cadre de cette vision, cette évolution sera examinée en fonction de la situation de l'entreprise lors de NAO avec l'objectif de développer la motivation et les parcours de carrière..... »

Extrait de l'accord de compétitivité signé par la CFE-CGC, CFDT et FO

Les quelques euros accordés généreusement pour 2014, étaient déjà décidés il y a un an et annoncés publiquement ! Les NAO ne sont qu'un grand spectacle sans enjeu, il n'y a eu aucune négociation car l'accord de compétitivité avait déjà tout fixé d'avance !

Le site boursier boursorama.com annonce 4,17€ de bénéfice net par action Renault pour 2013, dont 1,72€ de dividende, et prévoit 7,81 € pour 2014 et 9,57€ pour 2015...

LE CHOIX DE LA DIRECTION AVEC LE SOUTIEN DE SES PARTENAIRES SYNDICAUX EST CLAIR : 41% des bénéfices iront aux actionnaires, et quelques miettes viendront (dé)motiver les salariés. Pourtant, on a du mal à percevoir la sueur qui a coulé du front de ces valeureux actionnaires !

Le contrat de travail définit une rémunération en lien avec une mission. En le respectant, les salariés qui mènent à bien leur mission sont éternellement perdants, car la direction n'accordera d'éventuelles augmentations qu'à la condition de dépasser sans cesse les objectifs. Dorénavant :

RESPECTER LOYALEMENT SON CONTRAT DE TRAVAIL

=

BAISSE DE SALAIRE ASSUREE

UNE PRIME INDIVIDUELLE : LE MIROIR AUX ALOUETTES !

Certains techniciens ou cadres espèrent s'en sortir individuellement grâce aux primes individuelles. Mais le mirage d'une poignée d'euros pour les techniciens (de 1% à 2% du salaire), ou d'une part variable grandissante pour les cadres, représente un revenu aléatoire assujéti à la volonté de la hiérarchie. La direction fait le choix d'un salaire individuel sans cesse en réduction qui, pour être conservé, devra nécessiter de la part du salarié un sur-engagement permanent jusqu'à la fin de sa carrière.

Si c'était réalisable ça se saurait ! Même notre PDG n'a atteint aucun des objectifs économiques qu'il a annoncé publiquement depuis qu'il nous dirige !

La prime individuelle de performance, source de stress et de frustrations, est un leurre. Elle se retournera dans le futur contre celui qui y a cru. Seules des réelles revalorisations salariales (AGS) et l'augmentation du salaire de base permettent une vraie évolution de carrière.

UNE PRIME COLLECTIVE D'INTERESSEMENT DE L'ETABLISSEMENT EN BAISSSE PERMANENTE. A QUI LA FAUTE?

Alors que les DRH promettaient ces dernières années une prime supérieure à 1 000€, celle-ci s'est effondrée.

Il ne faut pas être devin pour comprendre pourquoi. La plupart des objectifs n'ont pas été atteints : les jalons sont passés laborieusement "en aveugle", grâce à des processus abstraits incompris de tous. Mais au final, ni les objectifs de coûts, ni ceux de la qualité ne sont respectés.

Quant aux formations, c'est l'arroseur arrosé. Les niveaux d'inscription et d'absentéisme sont la conséquence d'une démobilitation ambiante.

Ces résultats catastrophiques sont les effets des choix organisationnels et des méthodes de gestion du personnel niant continuellement la valeur humaine du travail, en ne se basant que sur des règles de rentabilité financière.

Cette prime est le reflet de la motivation de chacun dans notre travail, sa faible valeur confirme que collectivement nous, salariés de RENAULT, n'adhérons pas à cette stratégie suicidaire. **Il est temps de relever la tête en refusant collectivement ces choix !**



UNISSONS-NOUS CONTRE LA DIRECTION QUI SE CONTREFICHE DE NOUS ET DE L'AVENIR DES VOITURES CONCUES PAR LES SALARIÉS DU TECHNOCENTRE !
REJOIGNEZ SUD !



DERNIERE MINUTE : Epilogue du procès de la caisse noire de l'UIMM

Mr Gautier-Sauvagnac a héroïquement accepté d'être condamné à trois ans de prison dont un an ferme. Il a toujours choisi de se taire pour éviter « un grand déballage » contraire à « ses valeurs », afin de ne pas jeter le discrédit sur les bénéficiaires des sommes.

SUD LE CONFIRME PUBLIQUEMENT : NOUS N'AVONS PAS BENEFCIÉ DE CES CADEAUX.