

# Déclaration Force Ouvrière à la Négociation Salariale du 23 Février 2009

## Face à la crise, n'en rajoutons pas ! 2009 : Priorité absolue au pouvoir d'achat !

*Le secteur automobile est en grande difficulté, dont acte ! Il y a des mesures à prendre, sans doute.*

*Mais pour FO, une chose est sûre: la crise actuelle ne doit pas servir d'alibi à la DG pour faire payer aux salariés de Renault, par la baisse de leur pouvoir d'achat, des erreurs commises par d'autres...*

*Nous connaissons tous les coupables et je dis bien coupables et pas seulement responsables !*

*Or les récents propos de la direction, notamment sur le temps partiel compensé et la compétitivité, sonnent comme une menace sur le pouvoir d'achat, que FO ne laissera pas sans réponse !*

**Hier, nous dénonçons les erreurs commises par la Direction Générale...**

**Aujourd'hui, nous continuons à nous battre pour que les salariés n'aient pas à les payer demain !**

### **Garantir le pouvoir d'achat des salariés sur l'année 2009**

*Renault doit garantir le pouvoir d'achat des hommes et des femmes, de l'APR au Cadre, qui méritent tous que l'on reconnaisse leurs efforts, et n'ont aucune responsabilité ni dans la crise qui nous frappe de plein fouet ni dans les erreurs commises par la DG. C'est une question de dignité, c'est dans l'intérêt de l'entreprise et de la relance de la consommation!*

### **FO demande:**

#### ***Pour éviter le chômage partiel :***

##### ***L'ajustement des niveaux de production :***

Arrêtons de mettre certains sites en surcapacité pendant que d'autres chôment ! D'autant que cela génère des surcoûts au niveau du groupe : pourquoi nous infliger nous-mêmes une double peine ?

La Clio 3 sur Flins en est le meilleur exemple ! C'était possible, c'était urgent, vous l'avez fait... continuons donc, y compris sur les autres sites : qu'ils soient de carrosserie ou de mécanique, de tertiaire et d'ingénierie...

##### ***L'utilisation responsable des possibilités offertes par la formation :***

En utilisant mieux la formation, nous pouvons éviter un bon nombre de journées de chômage partiel. C'est possible, c'est légal ! Ce qui n'a pas bien fonctionné en 2008, pour cause de droits d'opposition malencontreusement exercés, doit être mis en œuvre en 2009 !

#### ***Pour indemniser le chômage partiel : objectif 100%***

Le chômage partiel, n'étant pas considéré comme du temps effectif de travail, et outre la perte significative de salaire, a des effets plus pervers encore:

la perte de congés payés, la perte de primes, et même de points de retraite !

Parlons compensations, parlons indemnisations, c'est le moment !

#### ***L'Etat a fait un pas supplémentaire en faisant passer l'actuelle prise en charge de 60 à 75%.***

Dans ces conditions, parvenir à une indemnisation de 100% ne nécessite quasiment pas d'effort financier supplémentaire de l'entreprise par rapport à aujourd'hui. Cela ne serait que justice pour des salariés qui souffrent déjà suffisamment de la crise et ne demandent qu'à travailler. Sans compter qu'une telle mesure ne peut qu'être bénéfique à la relance de la consommation.

#### ***La refonte globale et en profondeur des accords de solidarité de 1986 et 2008 pour parvenir à une indemnisation totale.***

*(L'accord de 1986 prévoyait d'alimenter un fond de solidarité à hauteur d'un versement de 0.15% à la charge du salarié sur sa rémunération mensuelle et d'un versement de 0.15% de la part de l'entreprise. Ce fond permet une indemnisation supplémentaire de +10% sur le chômage partiel.)*

L'accord de 1986, prévu alors pour des situations très ponctuelles, ne répond plus aux exigences de la situation tout à fait exceptionnelle à laquelle nous sommes confrontés à l'heure actuelle ! C'est pourquoi nous demandons que la part entreprise soit bien supérieure à celle prévue. Et l'on peut même imaginer la création d'un fond supplémentaire alimenté, par exemple, par un certain pourcentage du Chiffre d'Affaires.

*(L'accord de 2008 (à durée déterminée, pour une indemnisation entre le 1<sup>er</sup> septembre et le 31 décembre 2008) prévoyait que le salarié qui le désirait, pouvait verser au titre de la solidarité, une journée de CTI avec un abondement de 110% de l'entreprise)*

Pour ce qui concerne l'accord de 2008, dont les fonds n'ont d'ailleurs pas été utilisés en totalité, l'abondement de 110% des journées de CTI est aujourd'hui nettement insuffisant. Nous avons, d'ailleurs, demandé 300% ! De plus, nous demandions déjà que cette disposition soit étendue aux journées de CEF et non plus seulement appliquée aux journées de CTI.

***Pour compenser la perte de salaire restante, la Direction Générale doit donner aux salariés qui le souhaitent, la possibilité de se faire payer des journées de CTI et/ou de CEF. Et ce, sans conditions de quotas ou autres....***

### ***Pour garantir le pouvoir d'achat : les salaires***

Les négociations ont commencé le 13, et les déclarations de la direction, qui parle d'un « effort partagé conduisant à un rattrapage structurel de compétitivité » ne nous feront pas fléchir.

Premièrement : l'inflation, même pour ce qu'elle vaut, même très loin des réalités du fameux « panier de la ménagère », ça se mesure ! L'INSEE annonce 1%.

Deuxièmement : PSA, 1% d'AGS

Voilà donc notre point de départ ! Et FO sera particulièrement vigilante pour ce qui concerne les bas salaires !

### **Nos revendications :**

*Un accord pour l'égalité salariale entre Hommes et Femmes. Le Groupe Thalès l'a fait, Renault se doit de le faire !*

*Une Augmentation Générale des Salaires significative*

*Un effort particulier pour les bas salaires*

### ***Une enveloppe pour les Augmentations Individuelles permettant :***

*Des changements de coefficients plus nombreux pour les APR et les ETAM*

*Davantage de blocs de compétence pour les APR*

*L'augmentation des compléments de carrière de 10 à 15 €, de 15 à 20 €, de 20 à 25€*

*Le déblocage des plafonds des compléments de carrière*

*La revalorisation des primes d'astreinte, de douche, de nuisances et des médailles du travail (et cela dès 20 ans d'ancienneté)*

*La distribution d'actions gratuites pour tous les salariés*

*Le chèque restaurant pour tous*

*Le chèque transport pour tous, que l'on prenne les transports en commun ou pas*

*La Direction pouvait compter, les années précédentes, sur l'annonce du versement du solde de l'intéressement pour diluer une politique salariale « frileuse »... cette année, c'est loin d'être possible!*

*Entre l'intéressement 2008, fondu comme neige au soleil, et l'abandon des primes de performance, les pertes de salaire se montent à un, voire deux mois !*

*Et maintenant, comme si cela ne suffisait pas, le Temps Partiel Compensé, ou quel que soit le nom qu'on veuille bien lui donner, à destination des forfaités, des ETAM et des cadres du tertiaire et de l'ingénierie... A l'heure où le fameux « Temps Partiel Compensé » pointe le bout de son nez, la solidarité est plus que jamais de rigueur, car tous les salariés sont maintenant concernés. Alors ce n'est plus le DSC qui vous parle mais le Secrétaire Fédéral puisque vous avez l'intention de toucher à un accord de branche. Je vous rappelle que l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation générale du travail dans la métallurgie, signé par la CFTC, la CFE/CGC, et FO, stipule par son article 14.3, paragraphe 4 : « Les rémunérations du salarié ne peuvent être réduites du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise. ».*

***Seuls les deux signataires, la CFDT et la CGT, de la position commune du 9 avril 2008 préparant la loi du 20 août 2008, autorisant un accord dérogatoire, peuvent accepter une pareille disposition.***

***Dans de telles conditions et en tant que non signataire de la position commune, je m'y refuse.***

***Adressez-vous donc aux signataires de cette position commune et à eux seuls !***

***Cette année, et plus que jamais, la Direction doit pratiquer une politique salariale juste et comprise de tous.***