

## Compte rendu de la 40<sup>ème</sup> Convention Nissan Roren Tokyo, 15 septembre 2008

### 1/ Nissan Roren : histoire, structure et organisation.

A la fin de la Seconde guerre mondiale, les travailleurs de l'industrie automobile, se sont regroupés pour former un syndicat sectoriel rejoint en 1948 par les salariés de Nissan. Des divergences d'opinion apparurent rapidement et eurent pour conséquence directe la création d'un nouveau syndicat en 1953. **Nissan Rosso** (*Nissan Motor Workers' Union*) a été fondé sur la base des principes de liberté et de démocratie. Nissan Rosso a essayé de créer une organisation centralisée de travailleurs issus des secteurs de la fabrication et de la vente. Le mouvement syndical japonais pris alors un tournant historique comme le montre la formation du **Rengo** (*Japanese Trade Union Confédération*). Nissan Rosso rejoint le Rengo via la Confédération of Japan Automobile Workers' Unions et devient depuis **1989 Nissan Roren** (*rattachée à la Japan Automobile Workers' Union*). Nissan Roren est une fédération de syndicats qui représente les 224000 salariés du Groupe Nissan dans le monde (*Nissan n'est le nom du fondateur de l'entreprise mais signifie « bien être » en japonais*). La structure de Nissan Roren comprend 5 organisations regroupant 118 unités syndicales directement affiliées et composées de **60000 syndiqués et d'un club des anciens de 24000 retraités**. Cette confédération se compose de 2 organes décisionnels (*Assemblée Générale et Comité Central*) et d'un organisme exécutif (*Comité exécutif central*).

### 3/ Lors de la 40<sup>ème</sup> Convention Nissan Roren.

Cette convention s'est déroulée devant plus de **650 délégués japonais et 12 délégations étrangères**. Le discours d'ouverture prononcé par le nouveau Président Akira TAKAKURA fut axé sur une plus grande **solidarité internationale** pour faire face aux difficultés économiques au Japon et **anticiper les changements**. D'autres sujets tels que **compétitivité technologique, véhicules électriques et marchés émergents** ont été abordés.

Le PIB nippon a reculé de 0,6% au deuxième trimestre, soit 2,4% en rythme annuel. Les exportations, la consommation et l'investissement sont dans le rouge. C'est dans ce contexte qu'un exposé des éléments majeurs du plan GT 2012 fut réalisé par le président de Nissan Roren, puis par le DRH de Nissan Motors :

- passage d'un plan triennal à un plan quinquennal ;
- deux mots clés : croissance et confiance ;
- trois engagements : être leader en qualité et sur le plan environnemental (*zéro émission*), croissance moyenne du chiffre d'affaires de 5% pendant 5 ans ;
- deux éléments à retenir : mondialisation et diversité ;
- motivation du personnel indispensable.

L'objectif de GT 2012 étant de positionner Nissan dans le premier quart du classement industriel.

**Discours prononcé le 15 septembre 2008 lors de la 40<sup>ème</sup> Convention Nissan Roren à Tokyo** par Patrick BIAU représentant Force Ouvrière et Secrétaire Adjoint du Comité de Groupe Renault au nom de la délégation française.

En préambule, remerciements pour l'invitation et félicitations au nouveau président, souhaits de pleine réussite à la nouvelle équipe dirigeante de Nissan Roren et volonté de poursuivre nos échanges.

**Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs, très chers Collègues, recevez au nom de la délégation française le salut fraternel de tous nos militants.**

La France préside le Conseil de l'Union Européenne depuis le 1<sup>er</sup> juillet dernier dans une période particulièrement critique : les conséquences de la crise des *subprimes*, un rythme plus soutenu de hausse des prix, une recrudescence des licenciements et un ralentissement des créations d'emplois assombrissent l'horizon.

Quatre principaux faits syndicaux marquants chez Renault en 2007 et au premier semestre 2008 :

► **Accord d'intéressement aux résultats financiers du groupe Renault 2008/2010**

L'accord prévoit une mise en œuvre progressive de la Politique de Profit Sharing :

- avec un intéressement étendu aux filiales situées en France en 2008,
- pour les filiales situées à l'étranger, une mise en œuvre à partir de 2009.

La formule de calcul de l'intéressement reste basée sur les résultats financiers pour 2008 mais évolue pour 2009/2010 en prenant en compte la marge opérationnelle.

► **Négociations salariales 2008**

1/ Une augmentation globale des rémunérations de 3,9 % versée en une fois en début d'année.

2 / Le paiement de jours capitalisés au 31/12/2007 dans le compte capital temps individuel.

► **Risques psychosociaux**

Risques psychosociaux, comportements psychiques individuels, comportements sociaux, hommes au travail... Toutes ces questions mobilisent les théories, les connaissances, les réflexions des chercheurs dans les champs de la médecine, de la sociologie, de l'ergonomie... Elles mobilisent également la somme des expériences de terrain accumulées par les partenaires sociaux et enfin les savoir-faire de tous les praticiens - publics ou privés - qui tentent concrètement de prévenir ces risques et de guérir ou d'en réparer les conséquences.

Suite aux suicides du Technocentre, la mission du cabinet TECHNOLOGIA avait pour objet d'accompagner et d'aider les représentants du personnel sur les **axes suivants** :

- 1- proposer des indicateurs pertinents sur l'évaluation des risques psychosociaux
- 2- recenser les facteurs organisationnels et psychosociaux susceptibles de générer de la souffrance au travail
- 3- analyser sur l'établissement de Guyancourt la perception des facteurs de stress et la manière d'y faire face
- 4- analyser l'Observatoire médical du stress, de l'anxiété et de la dépression et proposer des évolutions afin d'améliorer cet outil
- 5- examiner si le programme de formation à la prévention et le programme annuel de prévention des risques couvrent bien les risques graves et particulièrement les risques psychosociaux
- 6- Analyser de manière approfondie les quatre suicides afin de déterminer et comprendre les facteurs qui ont pu conduire à chacun de ces actes

L'architecture des préconisations formulées à l'issue de ce rapport est structurée selon **quatre axes** :

- mise en place d'une meilleure organisation des acteurs de la régulation (managers, ressources humaines, services de santé, représentants du personnel.....)
- mise en place d'outils d'évaluation des risques psychosociaux et des facteurs de risques
- mise en place d'une véritable politique de prévention des risques liés à l'organisation du travail
- mise en place de plans d'action pour agir sur les facteurs de risques

Un focus sera fait sur le premier axe qui concerne les acteurs de la régulation et notamment sur les **institutions représentatives du personnel**.

Elles ont un rôle important à jouer en matière de régulation organisationnelle, rôle qui n'est pas toujours pleinement joué parce que les salariés ne se tournent pas facilement vers les organisations syndicales.

Une **commission paritaire** a été créée et dont l'objet est de favoriser l'échange et la réflexion sur les conditions de vie et de travail des équipes de l'ingénierie.

Cette commission a pour rôle de proposer et de suivre des mesures d'amélioration des conditions de travail, dans une optique de prévention des risques psychosociaux.

#### ► **Plan d'ajustement des effectifs**

Le plan Renault Contrat 2009 visait à atteindre un niveau d'activité permettant d'éviter une telle décision et ancrer Renault parmi les constructeurs automobiles généralistes européens les plus rentables. Mais l'objectif de croissance du RC 2009 semble désormais hors de portée suite à une dégradation durable de l'environnement économique.

Conséquence directe plan de départs fondés uniquement sur le volontariat à hauteur de 6000 personnes en Europe pour le groupe Renault. Plusieurs

modalités de départs volontaires : départs en vue d'un projet professionnel, départs en retraite, congé de reclassement, aide retour au pays.

La délégation française ici représentée demande à la direction des mesures d'accompagnement concrètes et claires ainsi que la création d'une commission de discussions.

**Lors de la séance questions-réponses le président a émis le souhait, lors de notre prochaine rencontre, de partager les informations sur les risques psychosociaux et le plan d'action mis en œuvre.**

**Les conclusions du nouveau secrétaire général Yuuji SAITO en s'appuyant sur les principes fondamentaux de Nissan Roren ont portées sur :**

- les risques psychosociaux ;
- les relations entre les partenaires sociaux ;
- les délocalisations, restructurations ;
- les relations de confiance réciproque.

La visite en France de Nissan Roren devrait avoir lieu entre le 10 et le 21 novembre 08. Thèmes à partager : les risques psychosociaux, les développements Renault/Nissan, les véhicules électriques .....

Rédigé le 17 septembre 2008  
Patrick BIAU

**Message à l'attention de K.NISHIHARA, Président de Nissan Roren.**

Boulogne Billancourt le 5 septembre 2008

Monsieur le Président,

Depuis le début de l'Alliance, les représentants de Force Ouvrière ont entretenu avec votre organisation un relationnel permettant des échanges riches sur le plan humain.

Notre organisation est toujours très honorée d'être présente lors des conventions Nissan Roren et tout particulièrement pour le 40<sup>ème</sup> congrès.

Au cours de ces années nous avons, sous votre présidence, beaucoup échangés afin de créer la confiance entre nos syndicats. Nous pouvons être fiers d'avoir bâti ensemble un « socle » solide sur lequel nous allons nous appuyer pour l'avenir.

Ne pouvant assister à vote convention en raison des évènements chez Renault, recevez de l'ensemble des équipes de Force Ouvrière, première organisation syndicale française de la Métallurgie, ce message d'amitié et de fraternité.

Pour toutes ces années passées à la présidence de votre organisation, Force Ouvrière vous félicite, vous remercie pour l'accueil chaleureux que vous nous avez toujours témoigné et vous souhaite une pleine réussite dans vos nouvelles fonctions.

Laurent SMOLNIK

Délégué Syndical Central FO RENAULT