



Vos idées ont de l'avenir. Le 9 mars 2010, donnez-leur de la force !

Elections au conseil d'administration

Comme en 2004, tous les salariés de Renault Retail Group et de ses filiales vont être appelés, le 9 mars prochain, à élire leurs représentants au Conseil d'Administration pour 6 ans. La CGT attache une importance toute particulière à ce scrutin. Cette élection nous permet, en effet, de rencontrer une fois de plus tous les salariés du réseau, y compris là où notre organisation n'est pas présente. C'est également l'occasion de mesurer l'influence réelle de la CGT dans notre entreprise. (42% aux élections professionnelles et 59% aux élections CA 2004)

La crise financière, provoquée par les appétits démesurés de certains groupes d'actionnaires, ajoutée à un écart croissant entre les salaires et le coût de la vie, ont fortement impacté le secteur automobile. Mais ce contexte difficile n'a pas empêché le groupe Renault de finir l'année 2009 avec des résultats plus qu'honorables.

Le réseau tire aussi son épingle du jeu avec une qualité en hausse et toujours largement supérieure aux concessionnaires privés. Sans oublier le résultat financier 2009 qui a été multiplié par 5 par rapport à 2008 (-6 millions contre -25 l'année précédente) en France.

Depuis les dernières élections au Conseil d'Administration en 2004, le changement le plus marquant pour Renault Retail Group a, sans doute, été la nouvelle politique de restructuration décidée par Renault en 2006 suite à l'arrivée de Carlos Ghosn. Création des Zones Urbaines Stratégiques au détriment des territoires moins urbanisés. Fermeture de Saint-Denis, vente de Dunkerque, Annecy et Saint-Etienne en 2 ans. Tout cela pour une concession achetée TMA, ce qui crée de véritables déserts où RRG n'est pas présent ! La direction s'est à chaque fois justifiée en culpabilisant le personnel de ses établissements, le rendant plus ou moins responsable des soi-disant mauvais résultats financiers et qualitatifs.

La CGT n'a jamais toléré un tel discours et nous avons tout fait pour que la direction comprenne une évidence : **si certains établissements connaissent des difficultés, c'est dû essentiellement à des dysfonctionnements, locaux et nationaux, liés aux différentes stratégies de l'entreprise. Sans oublier, la volonté de la direction de gérer le réseau comme un simple centre de profits. Cette logique s'est étendue aux établissements individuellement mais aussi dans chaque service.**

► C'est pourquoi, nous avons créé les conditions nécessaires à l'expression des salariés, tous métiers confondus. En effet, nous considérons que vous êtes les mieux placés pour avoir une visibilité claire de notre entreprise.

**Mais tout cela au prix de
quels sacrifices pour les
salariés du groupe ?**

Quasi-gel des embauches et
des salaires chez RRG. En
plus du chômage technique
et plus de 6000
suppressions de postes chez
le constructeur.

☛ Un des objectifs de la CGT

Que le personnel des succursales participe activement aux décisions prises avec un réel pouvoir institutionnel pour s'opposer à une stratégie jugée dangereuse ! Que les représentants élus puissent s'opposer à n'importe quelle décision stratégique, sociale ou salariale, allant à l'encontre de l'intérêt des salariés.

C'est dans ce but que nous avons commencé la diffusion du projet d'avenir. C'est également l'esprit de notre mot d'ordre de campagne :

Vos idées ont de l'avenir !

Ce que la CGT propose, c'est ce que les salariés, dans leur majorité, revendiquent une politique salariale qui permette de vivre correctement, un 13^{ème} mois, un déroulement de carrière, une formation tout le long de la carrière professionnelle,...

L'écoute des revendications de l'ensemble du personnel qu'ont les élus CGT au quotidien permet à nos représentants nationaux (CCE, commissions diverses) de défendre votre cause auprès de la direction générale.

L'administrateur lui, fait la même chose lors des séances du Conseil Administration, tout en s'imposant de revenir systématiquement sur des sujets de fond tels que les salaires, l'emploi et les conditions de travail.

LES FEMMES

La situation des femmes chez RRG reste inacceptable au regard d'une réalité dont on parle trop peu. Quelques chiffres qui valent tous les discours :

- Les femmes représentent 14% de l'effectif total de RRG. 38% des employés, 16% de la maîtrise, 11% des cadres.
- L'écart des salaires entre les femmes et les hommes n'est pas réglé, loin de là : la moyenne mensuelle brute : - moins de 122€ pour les employés - moins 651€ pour la maîtrise et moins de 1448 € pour les cadres (sources bilan social 2008) Attention ces chiffres ne tiennent pas compte de l'ancienneté dans l'entreprise. Même la direction reconnaît un écart de salaire d'environ 11%.
- L'entreprise continue à définir l'accès aux métiers en fonction de certains « clichés » qui condamnent beaucoup de femmes à rester bloquées dans des postes de secrétariat ou bien d'assistantes. Combien de femmes aujourd'hui occupent des postes à responsabilités y compris au Siège social où pas une seule n'a de poste décisionnel majeur ?

L'isolement de certains services encourage certains responsables à mettre la pression sur les conditions de travail : pause déjeunée non prise, heures à rallonge, manque de personnel, surcroît incessant de travail... Il est nécessaire de faire participer les responsables des services administratifs et les chefs de ventes aux réunions mensuelles CA et DP pour que soient examinés les éventuels dysfonctionnements dans la durée et non ponctuellement.

La CGT revendique :

- Une égalité de traitement de salaire mais aussi une véritable évolution de carrière dans l'entreprise.
- Il faut qu'une attention particulière soit portée, par la formation et un bilan de compétences, à toute femme ayant pris un congé maternité prolongé.
- Toute mère de famille doit systématiquement se voir proposer un aménagement de ses horaires.



Donnez-leur de la force

LA FORMATION

Après avoir connu des améliorations, la formation s'est de nouveau détériorée en 2009 avec des retards considérables pris dans les plans annuels. Trop de salariés restent exclus de formations réellement utiles pour leur évolution de carrière ou la bonne maîtrise de leurs métiers. C'est le cas des fonctions supports et des MPR. La CGT continue à réclamer le retour des examens professionnels qui seraient un moyen supplémentaire afin que le salarié évolue de son propre chef. Il faut aussi envisager d'étendre un système d'examens professionnels internes à tous les métiers. La fameuse PFQ (Prime Formation Qualification) doit être versée à tous, peu importe la qualification et le métier.

La formation doit être qualifiante. Les connaissances acquises devenant un potentiel supplémentaire pour l'entreprise !

UNE SUCCURSALE PAR DEPARTEMENT....

La crise dans le secteur automobile et la concurrence sauvage sur les « rabais » confirment l'intérêt à ce qu'un constructeur possède un réseau propre, solidement implanté. Le client RENAULT a besoin, plus que jamais, d'être fidélisé grâce à un niveau de qualité élevé, un choix de services utiles, et l'assurance qu'il trouvera toujours un LOSANGE à proximité. La libéralisation du commerce imposée par l'Union Européenne permet à n'importe quel concessionnaire privé de vendre ce qu'il veut. La fidélité du client à RENAULT n'est donc aucunement garantie.

C'est pourquoi, il nous paraît évident qu'il faut s'implanter partout avec, au minimum, une succursale par département. De plus, la qualité maximale a un coût que le privé ne veut ou ne peut pas forcément prendre en charge. Seul, un groupe puissant, tel que le nôtre, a une telle capacité à l'échelle nationale !

NOS SALAIRES

La politique salariale reste le grand combat à mener dans l'entreprise. Les luttes de ces dernières années, même si elles ont permis quelques avancées timides, n'ont toujours pas fait céder la direction sur sa politique d'individualisation des salaires. La stratégie consiste à diviser les salariés et les services avec des primes dont les montants sont réévalués à chaque NAO (RVS, bonus productivité) au détriment d'augmentation des salaires fixes, suffisantes pour suivre l'évolution du coût de la vie.

Quelques chiffres issus du bilan social 2008

Augmentations des rémunérations mensuelles moyennes brutes de 2006 à 2008 inclus :

- pour les ouvriers : 115€ - pour les employés : 56€ - pour la maîtrise : 68 € - pour les cadres : 240€

Attention, ces hausses moyennes comprennent les RVS, les intéressements divers, la participation, le bonus productivité, mais également les primes semestrielles, les plans de promotions et les augmentations décidées lors des NAO. Sans oublier le complément d'antériorité pour les anciens de la RNUR.

La direction centrale ne distingue pas le salaire fixe de la rémunération intentionnellement pour ne pas faire ressortir le très faible pourcentage d'évolution du fixe. La CGT estime qu'il faudra dorénavant que cela figure au bilan social. Tout comme nous exigeons chaque année lors des NAO que soient négociés les salaires des cadres en totale transparence. Ce qui n'est pas le cas !

Nous revendiquons une politique salariale d'Augmentation Générale des Salaires qui permette d'adapter en % ce que gagnent les salariés avec l'évolution du coût de la vie.

La CGT avec l'appui de la majorité du personnel exige la mise en place d'un treizième mois. Tous les salariés sont d'accord pour que soit rétablie la prime d'ancienneté afin de valoriser l'évolution des compétences.

Enfin, il nous paraît évident qu'après 10 ans d'individualisation des salaires avec une inflation moyenne de 2,5% par an et les enquêtes « salaires » menées ces dernières années par la CGT, nous estimons légitime à revendiquer 10% de rattrapage sur salaire au minimum.

Le 9 mars 2010



ET L'EMPLOI

L'emploi reste un combat permanent pour notre organisation et ces dernières années. Nos effectifs ont diminué en moyenne de 11%. Il faut y inclure évidemment les ventes et les fermetures d'établissements.. Même la direction reconnaît que les conditions de travail se dégradent. L'application en force des périodes - haute et basse - dans certains établissements, crée des bouleversements dans le confort de vie des compagnons. Les surcharges du travail administratif des fonctions supports et des secrétaires de ventes entraînent des situations de stress et des «pétages de plomb» fréquents.

Les salariés de certains MPR sont soumis à une polyvalence imposée et courent d'un poste à l'autre. Départs non remplacés, les services qui doivent s'adapter en permanence, responsables sur pression permanente, course à la productivité dans les ateliers, ...

Faire toujours plus avec moins de moyens est devenue la règle.
Le principal fléau de cette situation, très mal vécue dans le réseau, est le manque de personnel !

Ce que la CGT défend c'est une autre organisation du travail dans nos établissements.

Dans un premier temps, il faut que les directions locales et les représentants du personnel travaillent service par service en écoutant les suggestions des salariés concernés sur les besoins humains.

Il faut que les divers ratios mis en place pour définir l'effectif en fonction du chiffre d'affaires disparaissent au profit d'une analyse des besoins humains centrée sur deux points : le confort de travail et la moindre pénibilité ainsi que le temps nécessaire pour une qualité optimale à tous les niveaux, dans tous les secteurs d'activité car ils sont dépendants les uns des autres.

Dans nos ateliers, mais aussi dans les autres services, l'apprentissage doit être appréhendé comme l'anticipation des besoins futurs.

Il faut que chaque apprenti(e) au terme de sa formation et quel que soit son niveau se voit proposer une embauche. Il est effarant de constater qu'aujourd'hui la plupart des jeunes que nous formons partent à la concurrence qui, sans n'avoir rien investi, profite de l'excellence de nos tuteurs et de nos équipements. On veut bien être solidaires mais il y a des limites.

Il faut offrir la possibilité aux jeunes peu qualifiés, d'entrer dans la vie active en misant aussi sur des CAP et BEP qui ont leur place pour les tâches les moins complexes et qui évolueront grâce à la formation interne.

.....EN CONCLUSION

Il y aurait bien d'autres sujets à développer mais la place est limitée. D'autant plus que la CGT communique en permanence par tracts, comptes rendus et autres 4 pages que vous distribuez vos élus tout au long de l'année. Sans compter notre projet d'avenir qui répond aux témoignages de salariés effectués pour le droit d'alerte voté en CCE par les élus CGT en 2007 par des propositions syndicales issues du travail de terrain que nous faisons ensemble dans plus d'un tiers des succursales !

Pour beaucoup d'entre vous, ce programme n'est pas une découverte mais il nous semble important que tous les salariés de la filiale Renault Retail Group soient informés de nos propositions, nos revendications pour démontrer



Administrateur Cgt sortant
Candidat Cgt titulaire
BOCANFUSO Joël
Age : 52 ans
Ancienneté : 34 ans
Profession : Tôlier/Peintre
Site : Pantin



CGT

Le 9 mars 2010



Candidat Remplacant
DUFAU Eric
Age : 37 ans
Ancienneté : 14 ans
Profession : Technicien/Mécanique
Site : Courbevoie