



Le 9 octobre 2014

GROUPE RENAULT

119, rue du Point du Jour - 92109 BOULOGNE
Tel : 01.76.84.14.33 / 01.76.84.14.34 - Fax : 01.76.84.14.35
www.cgt-renault.com - e-mail : usines@cgt-renault.com
Intranet Renault : cgt.central@renault.com

Renégociation du « Droit syndical » : ***Droit syndical et droits des salariés mis en question !*** **Les salariés doivent s'en mêler !**

La direction va engager une renégociation de l'accord du 23 juin 2000 sur le Droit syndical intitulé « Représentation du personnel et la concertation sociale ». Avant d'engager une « négociation », la direction organise plusieurs groupes de travail sur le sujet. Une première réunion est fixée le 23 octobre 2014.

De quoi s'agit-il ?

En France, les mouvements sociaux (1936, 1968 entre autres...) ont imposé aux politiques de légiférer pour que le Code du Travail ordonne aux directions d'entreprises de reconnaître un minimum de droit syndical et d'organiser des élections professionnelles. Pour les entreprises de plus de 11 et 50 salariés (appelés seuils sociaux que le MEDEF veut remettre actuellement en cause) les élections professionnelles permettent aux salariés d'élire leurs Délégués du Personnel, leurs représentants aux Comités d'Établissements qui eux-mêmes, vont ensuite élire leurs représentants aux CHSCT.

Outre le fonctionnement et les prérogatives des différentes institutions (Réunions CE, DP, CHSCT, Comité Central d'Entreprise...), le code du travail prévoit à minima un crédit mensuel aux représentants des salariés (Elus DP, au CE ou CHSCT...). Temps consentis pour qu'ils puissent sur leur temps de travail, aller à la rencontre du maximum de salariés de l'entreprise pour avec eux, discuter, confronter, élaborer des demandes, une posture syndicale dans laquelle le plus grand nombre de salariés puisse se retrouver.

Ainsi et dans chacune des différentes instances, les élus interviennent étant légitimés par le plus grand nombre. **Et c'est bien cela qui donne de la force à la parole et aux demandes des représentants du personnel !**

Ou en sommes-nous ?

Jusqu'en 2000, fortement implantée syndicalement depuis l'après-guerre, la CGT Renault a obtenu des accords du *Droit syndical* très supérieurs au Code du Travail et notamment, concernant les heures de délégation des mandatés (DP, CE, CHSCT, CCE...), mais aussi les heures d'informations syndicales (3 heures/an) permettant aux salariés de débattre collectivement avec les organisations syndicales de leur choix sur le temps de travail.

En 2000, la direction et les syndicats signataires ont quasiment divisé par 2 les heures de délégations syndicales et ont purement supprimé les heures d'informations syndicales, sous couvert d'aides consenties aux syndicats au niveau central. Conjugué à la suppression et à la réduction des temps de pause dans quasiment tous les établissements industriels, l'expérience prouve qu'il est de plus en plus difficile voire impossible pour les élus et mandatés de rencontrer, de confronter et de construire collectivement avec les salariés une base revendicative.

Le turn-over, la prestation, le recours à l'intérim sont aussi autant d'aspects limitant voire empêchant l'intervention syndicale dont les salariés sont en droit d'attendre. Raisons majeures pour lesquelles la CGT n'a pas signé cet accord en 2000. **Force est de constater que le poids de la parole syndicale dans les différentes institutions s'en est trouvé fragilisé depuis les années 2000.**

Quel est l'enjeu des discussions qui vont s'engager ? Affaiblir l'activité syndicale pour affaiblir la parole et le poids des salariés !

Dans les discours médiatiques, patronat, gouvernement et direction Renault ne sont pas avares de bons mots pour dire qu'ils souhaitent avoir des syndicats. En tous cas, des représentants qui ne représenteraient qu'eux-mêmes ! Etiquetés du titre *de syndicaliste*, n'ayant pour fonction que d'accompagner, de vernir les décisions des employeurs et au final, d'appeler les salariés à accepter toujours plus de régression sociale !

En d'autres termes, des syndicalistes *leurres* servant de faire-valoir pour que médiatiquement la direction puisse vendre ce qu'elle appelle la « *qualité du dialogue social* » couplée à d'hypothétique « *négociation* » !

Et dans la vraie vie et sur le terrain :

- Tout est fait pour décourager les salariés de se syndiquer et d'assumer une responsabilité syndicale.
- Tout est fait pour limiter voire supprimer au maximum la capacité des élus et mandatés à assumer leur rôle en les éloignant le plus possible des salariés, de la réalité de ce qu'ils vivent, en les empêchant d'enquêter, de discuter avec les salariés individuellement et plus encore collectivement.
- Les salariés eux-mêmes sont confinés dans des organisations du travail qui les individualisent, qui les isolent de leurs collègues, qui les fragilisent du point de vue de leur santé. Dans ce contexte, l'activité des uns n'enrichit plus celle des autres, les différences deviennent des motifs de tension entre salariés et les conflits interpersonnels se multiplient.

Dans ces conditions et c'est bien là l'objectif patronal, le débat social s'appauvrit voire disparaît permettant aux directions d'entreprises de mener à bien leur stratégie financière au détriment des intérêts communs des salariés et de l'entreprise. **La puissance sociale que constitue l'intervention collective des salariés avec leurs élus et représentants syndicaux est ainsi limitée à une faible portion !**

Des droits syndicaux pour les droits des salariés !

Nous l'avons vu, les droits syndicaux ne concernent pas seulement les organisations syndicales et leurs élus, mais bien l'ensemble des salariés.

Les syndicats et les institutions représentatives du personnel (CE, DP, CHSCT...) sont des outils au service de tous les salariés et ils doivent pouvoir s'en servir librement, individuellement et collectivement :

- Les salariés doivent disposer de temps d'expression et d'élaboration autonome (hors hiérarchie) sur le lieu et temps de travail. Des temps de pause collectifs et de repas doivent être réinscrits dans les organisations du travail.
- Les salariés doivent être informés du contenu et du déroulement des négociations qui les concernent et pouvoir apporter leurs appréciations sur leur issue. Ils doivent disposer d'un droit à l'information syndicale avec l'organisation syndicale de leur choix.
- Les élus et mandatés doivent disposer de moyens accrus leur permettant d'investiguer, d'enquêter, d'animer des espaces d'expression des salariés et de formuler collectivement des propositions permettant aux salariés d'améliorer le contenu et les conditions dans lesquelles ils veulent exercer leur activité professionnelle.

Lorsque les élus portent ce que le plus grand nombre de salariés ont contribué à élaborer, la direction ne peut plus balayer d'un revers de main les interventions syndicales, au risque de s'opposer à la majorité du personnel. **C'est cela la puissance sociale qui contraint une direction à prendre en compte les revendications des salariés !**

La CGT participera à cette négociation dans cet esprit, défendant des propositions qui lient droits syndicaux et droits d'expression des salariés, deux exigences indissociables !