



Résultats financiers, salaire de Ghosn

La précarité, ça rapporte toujours autant à certains !

Renault a annoncé en juillet des résultats financiers de mi-année en forte hausse : chiffre d'affaires et immatriculations en hausse de 13.5%, Marge Opérationnelle en hausse de 40% à 6.1% du CA, bénéfices en hausse de 8% à 1.5 milliards d'euros.

Comment pourrions-nous nous féliciter de ces résultats quand nous voyons concrètement comment ils sont obtenus ? Blocage de nos salaires, explosion de l'emploi précaire dans les usines et l'ingénierie, dégradation générale de nos conditions de travail : l'origine de ces profits qui alimentent les actionnaires et les dirigeants de Renault n'est pas miraculeuse.

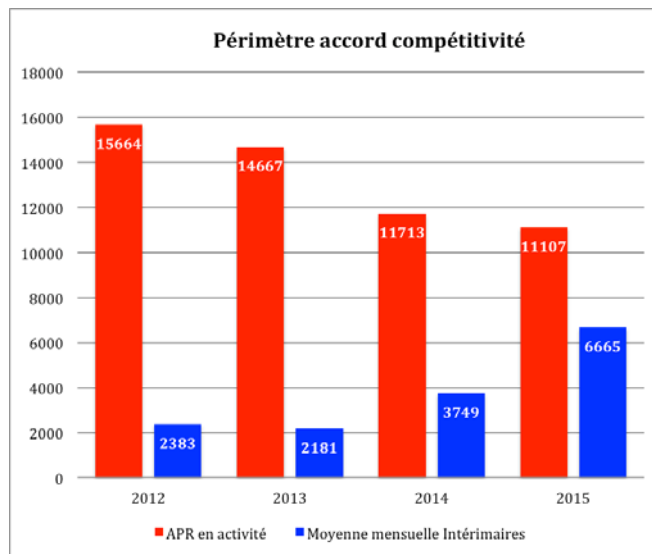
Ces profits, c'est nous, salariés précaires ou « stables », qui les fabriquons

Si les actionnaires s'apprentent à récolter les fruits de l'accord de compétitivité 2013, nous en subissons les conséquences au quotidien. Cela fait en effet deux ans que les Augmentations Générales de Salaires sont supprimées pour toutes les catégories de salariés.

Depuis début 2013, il y a eu plus de 8 300 départs chez Renault SAS (soit 25% des effectifs). Ce ne sont pas les quelques embauches au compte-gouttes (730 au 31 décembre 2015) qui les ont compensés, bien au contraire. C'est en fait une explosion de la précarité qui dégrade chaque jour davantage les conditions de vie des salariés précaires et les conditions de travail des salariés précaires ou « stables ».

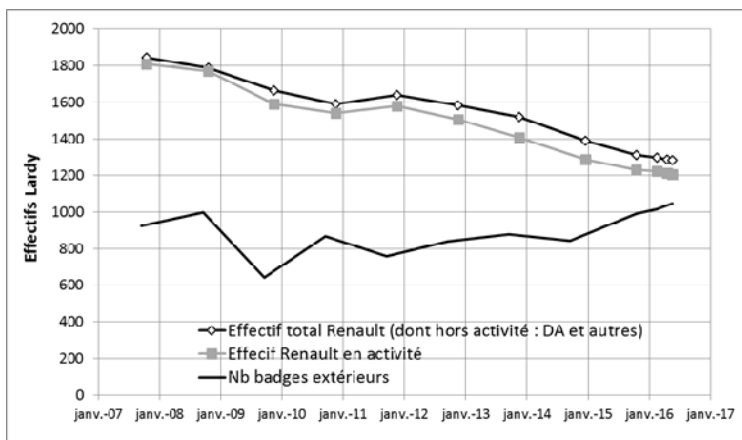
Dans les usines, les intérimaires, censés être là en cas de « surcroît d'activité », sont utilisés de manière durable par Renault, au mépris de la loi. Corvéables à merci du fait de leur précarité, ils représentent 80% du personnel sur certaines chaînes de montage !

Ci-contre, un graphique montrant la baisse drastique du nombre d'APR en activité chez Renault et l'explosion du nombre d'intérimaires dans les usines.



Dans l'ingénierie, ce ne sont pas les intérimaires qui servent de volant de flexibilité mais les salariés des sociétés de sous-traitance et de prestation. A Lardy, il y a aujourd'hui 1 206 salariés Renault en activité et 1 049 badges pour les salariés extérieurs (seul chiffre que la direction daigne fournir).

Il y en a assez de cette précarité. Les salariés prestataires en payent le coût chaque jour dans leurs conditions de vie et de travail. Pour les salariés Renault, les conditions de travail s'en trouvent également dégradées à cause de la désorganisation et du turn-over engendrés.



Il faut arrêter avec cette précarité, il faut un véritable plan d'embauches, à Lardy comme ailleurs chez Renault !



Baisse en trompe-l'œil du salaire de Ghosn

L'annonce des résultats financiers a été l'occasion pour le conseil d'administration de communiquer sur une soi-disant baisse du salaire de Carlos Ghosn en 2016. Il a ainsi été annoncé que sa part variable allait baisser de 20% par rapport à 2015. Mais en y regardant de plus près, on se rend rapidement compte que c'est loin d'être clair. Ghosn cumule chez Renault une part fixe de salaire (1,23 millions d'euros par an), une part variable (150% de la part fixe pour 2015 et donc potentiellement 120% pour 2016) et... des actions « gratuites » qui ont représenté en 2015 4,8 millions d'euros ! La potentielle baisse de sa part variable ne représenterait en fait que 5% de sa rémunération Renault et 2.5% de sa rémunération Renault/Nissan.

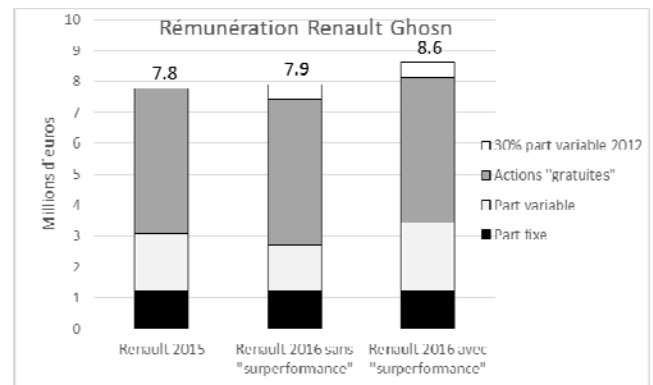
Mais ce n'est pas tout. Certains l'ont oublié : début 2013, au moment de la négociation de l'accord de compétitivité, Ghosn avait reporté 30% de sa part variable 2012 au 31 décembre 2016, soi-disant pour montrer que nous devons « *tous faire des sacrifices* ». La rémunération de Ghosn ne va donc pas baisser en 2016, elle va même augmenter : il faudra y ajouter ces 480 000 euros mis de côté !

Quand des millions de personnes ont du mal à boucler leurs fins de mois, la rémunération Renault/Nissan de Ghosn équivaut à un salaire de 45 000 euros par jour, samedi et dimanche compris. Tout bonnement indécent !

Et, cerise sur le gâteau, la part variable de 120% pourrait se transformer en une part variable de 180% si les résultats financiers de fin d'année étaient plus élevés que l'objectif. Par exemple, si la Marge Opérationnelle était supérieure de 1 point à l'objectif de 5%. A combien se situe-t-elle à mi-année ? A $5+1,1 = 6,1\%$, comme par hasard ! La raison avancée : il faudrait récompenser la « *surperformance* » de Ghosn.

L'annonce d'une baisse de 20% de sa part variable va donc se traduire en réalité par une rémunération en hausse de 1,5% à 11% pour son mi-temps chez Renault, cherchez l'erreur !

Les actionnaires qui ont fait mine de s'insurger contre le salaire du PDG ne sont pas en reste : les dividendes 2016 ont atteint 710 millions d'euros. Les surprofits qu'ils se distribuent sont issus de la hausse des cadences dans les usines, de l'explosion de la précarité, de la dégradation des conditions de travail et du blocage de nos salaires, pas du talent magique de Ghosn.



Les futurs mauvais coups que prépare la direction avec son nouvel accord de compétitivité appelleront une riposte à la hauteur de ces injustices criantes. Dans de nombreux secteurs à Lardy, un « mur » de charge de travail s'annonce à l'horizon. Sans notre travail, pas de profits, pas de dividendes et pas de millions pour Carlos !

La direction ne manque pas d'air

Selon le ministère de l'environnement, « nous passons 80% de notre temps en espace clos ou semi-clos, que cela soit dans les logements, lieux de travail, écoles, espaces de loisirs, commerces, transports, etc. L'air que nous y respirons peut avoir des effets sur le confort et la santé, depuis la simple gêne (odeurs, irritation des yeux et de la peau) jusqu'à l'aggravation ou le développement de pathologies comme les allergies respiratoires. »

Concernant la qualité de l'air des bâtiments du CTL, on constate une dégradation sur la climatisation qui refroidit l'air ambiant (souvent en panne et qui a du mal à se mettre en route) et surtout sur le renouvellement en air neuf. Le code du travail impose un renouvellement de l'air par une ventilation naturelle par des fenêtres (ouverture sur l'extérieur) ou par des ventilations mécaniques amenant de l'air neuf.

Le choix « économique » fait par la direction depuis plusieurs mois lors des projets de réimplantation est de supprimer ces ventilations mécaniques en passant à la solution « ventilation naturelle » mais sans prévenir les résidents qu'ils doivent maintenant assurer « eux-mêmes » l'aération de leurs locaux. Constat plus grave encore, car non conforme à la législation en vigueur, des relevés annuels effectués par la Socotec montrent que des sanitaires, zones de restauration et salles de réunion ont une ventilation insuffisante par rapport à leur capacité.

Les choix « économiques » de la direction ne doivent pas entraîner des risques pour notre santé. La direction doit indiquer aux salariés quelles sont les zones où la « ventilation est assurée par l'ouverture des fenêtres » et mettre tous les moyens en œuvre pour assurer la qualité de l'air dans les tous les locaux de Lardy, conformément à la réglementation.

Exemples de zones non conformes :

- * Salle F1 (L25) : capacité de 25 places mais capacité en air neuf de 9 places.
- * L49 : réimplantation dans une zone sans air neuf contrairement à ce qui avait été indiqué en groupe de travail CHSCT.
- * Place café : ventil. méca. pour 16 personnes dans la salle principale (capacité 64), cuisines non équipées de ventilation en air neuf