



Poursuite de la pétition :

Pour un plan d'urgence d'embauches et de moyens !

Nous en sommes à plus de 300 signatures en 1 semaine pour cette pétition exigeant que la direction mette enfin les moyens et les embauches à disposition pour que la hausse de charge de travail puisse être absorbée dans des conditions acceptables.

Car, si l'arrivée de nouveaux embauchés est enfin devenue visible, les 72 embauches officielles prévues à Lardy cette année ne seront pas à même de remplacer les partants. Le nombre de salariés Renault à Lardy devrait de nouveau baisser cette année. Proprement scandaleux alors que le site est censé répondre aux défis des nouvelles normes de dépollution !

Certains signaux envoyés par la direction sont même inquiétants : mise en sous-traitance d'un nouveau banc à rouleaux à Lardy, rumeurs de mise en sous-traitance Turn-Key de programmes à la MAP. Les salariés doivent intervenir collectivement sur ces questions qui ont des conséquences quotidiennes sur leurs conditions de travail.

Des rodomontades qui ne trompent personne

La direction, en annonçant qu'elle avait triplé les embauches prévues dans le cadre de l'accord de compétitivité, montre à quel point elle est coupée du terrain. Tenter de nous convaincre qu'elle est allée au-delà de ses engagements alors que nous ressentons depuis des années le poids des départs non remplacés, des compétences perdues, de la précarité de la prestation,... c'est la preuve d'un aveuglement confondant. Si elle avait annoncé 760 embauches sur 4 ans (pour 8 260 départs) et qu'elle en est maintenant à en afficher 2 000, c'est parce que les départs sont plus importants que prévu : 9 847 selon ses prévisions à fin 2016.

A Lardy même, alors qu'un « mur de charge » s'annonce avec l'introduction dès 2017 du cycle WLTC (plus proche du fonctionnement client que le cycle d'homologation actuel NEDC) puis la norme EU6d-TEMP, les 72 embauches prévues cette année ne combleraient même pas les départs en retraite, en DA et dans les autres dispositifs de la GPEC. Dans le même temps, le nombre de salariés sous-traitants continue d'augmenter pour atteindre actuellement 1 069 badges permanents.

La nécessité de réactions collectives

Nous sommes nombreux à voir les manques dans nos UET, les postes non pourvus, les salariés qui prennent leur poste sans avoir pu bénéficier de l'expérience de ceux qu'ils remplacent, les salariés sous-traitants qui démissionnent parce qu'ils trouvent un meilleur poste ailleurs... Subir cela chacun dans son « coin » est la pire des choses.

Agir contre les conséquences désastreuses de la direction, cela passe par de premières actions collectives telles que la signature de cette pétition et la participation à un rassemblement pour la remettre à la direction. Montrons que nous sommes nombreux à partager le constat de la situation actuelle mais également nombreux à exiger des embauches et des moyens supplémentaires pour travailler dans des conditions acceptables.

✂.....

PETITION : POUR UN PLAN D'URGENCE EMBauchES / MOYENS

Depuis 2012, les effectifs Renault ne cessent de baisser à Lardy. Dans le même temps, la charge de travail ne baisse pas et va même augmenter fortement. Dans ce cadre, le plan d'embauches est largement insuffisant et la solution prônée par la direction d'en transférer une grande part à des entreprises sous-traitantes n'est pas acceptable. Les conséquences sont un accroissement de la précarité des salariés et une dégradation importante des conditions de travail.

Nous demandons un plan d'urgence d'embauches et de moyens supplémentaires. Nous demandons l'embauche de tous les sous-traitants qui le souhaitent.

Nom et prénom	Service ou entreprise sous-traitante	Signature

A remettre à un élu CGT ou à envoyer à cgt.lardy@renault.com ou par fax au 01.76.89.04.05



Enquête Hay : cause toujours... tu m'intéresses !

Il y a plusieurs mois de cela, tous les salariés du groupe étaient invités à remplir l'enquête Hay. Explications en RUET, redescende d'infos par mail et multiples relances pour qu'on remplisse le plus nombreux possible cette enquête, enjeu ô combien important pour l'entreprise...

Il y a une quinzaine de jours, dans certaines UET, le retour de cette enquête a enfin été fait...mais quel retour !

Alors que le questionnaire était complet et balayait de nombreux items, le retour de l'enquête consistait seulement en quelques lignes indiquant les grands axes des plans d'actions de certaines directions. Rien, absolument rien, sur les résultats des questions auxquelles les salariés avaient répondu... Un véritable « *foutage de gueule* » que les salariés n'ont pas manqué de noter... « *À ce compte-là, pas la peine que la direction nous demande de remplir une nouvelle fois cette enquête* » étaient les propos qui revenaient le plus souvent...

Même écho en réunion du Comité d'Etablissement. Les organisations syndicales ont demandé à de multiples reprises à la direction de communiquer les résultats de cette enquête Hay pour le site de Lardy ou pour les grandes directions représentées à Lardy. Selon la direction, il ne serait pas possible d'avoir un tel détail des résultats. Etrange... car quelques années auparavant la direction présentait ces mêmes résultats à grand renfort de communication...

Alors devant un tel refus de la direction de faire toute la transparence sur ces résultats, le sentiment qui domine est bien de se demander ce que la direction cache et pourquoi une telle chape de plomb. Probablement des résultats tellement catastrophiques que la direction n'ose même pas les publier... Sait-on jamais, cela pourrait faire tache sur l'image de notre grandissime PDG !

En parlant de PDG, un article dans « La Tribune » 19/09/2016 :

20% des patrons seraient des psychopathes, selon une étude

« Les traits psychopathiques seraient nombreux chez les dirigeants américains. Beaucoup plus, même, que chez le reste de la population mondiale, parmi laquelle on compte entre un et quatre psychopathes pour 100 personnes.

Antisocial, sans remords et manquant de "*comportements humains*". À l'image du défunt dirigeant et fondateur d'Apple, Steve Jobs, ce sont là pour beaucoup les traits caractéristiques (et caricaturaux) des chefs d'entreprise. Il s'agit pourtant des symptômes les plus fréquents de la psychopathie. Mais si la confusion existe, il y a une raison scientifique derrière : 21% des patrons montrent des traits psychopathiques, selon une récente étude de l'Université de Bond, aux États-Unis, présentée le 14 septembre au congrès annuel de la Société australienne de psychologie.

C'est en étudiant 261 patrons dans le secteur de la gestion de la chaîne logistique que le psychologue judiciaire Nathan Brookes et les chercheurs Katarina Fritzon (Université de Bond) et Simon Croom (Université de San Diego) sont arrivés à ce constat, grâce au développement d'un outil qui permet aux employeurs de détecter des traits psychopathiques.

Autant qu'en prison

Un tel ratio - une personne sur cinq - est "*similaire à ce que nous pouvons trouver dans une population carcérale*", a commenté Nathan Brookes lors d'une interview à ABC. À titre de comparaison, environ 1% de la population mondiale pourrait être considérée comme psychopathe mais certaines études estiment que le taux réel serait davantage proche des 4%.

En fonction des branches de métier, le taux de psychopathes varie toutefois beaucoup. Une étude canadienne réalisée en 2012 par le psychologue Robert Hare estimait ainsi que 10% des financiers serait atteint, voire plus encore à Wall Street. La journaliste Sherree Decovny écrivait alors dans le magazine de l'institut CFA (pour Chartered Financial Analyst) que les psychopathes peuvent apparaître comme des candidats parfaits pour les postes de direction, "*montrant en abondance charme, charisme, intelligence, une capacité sans pareille à mentir [...] et à la manipulation*". »

Elections au CA (du 3 au 6 oct. 2016)

C'est dans ce contexte de négociation de l'accord de compétitivité 2017 qu'auront lieu les élections des administrateurs salariés au Conseil d'Administration de Renault. Elles se dérouleront par vote électronique du 3 au 6 octobre 2016.

Voter pour la CGT à ces élections, c'est marquer un choix opposé aux logiques actuelles de la direction, c'est marquer son opposition à l'accord de compétitivité 2013 et à toutes ses conséquences néfastes.

Pour donner du poids à la CGT, Votez et faites voter CGT.