

Pour passer le mur de charge, la direction doit nous entendre :

Exigeons des moyens, des embauches supplémentaires et une prime exceptionnelle !

26/04/17

La direction va ouvrir demain jeudi 27 avril les négociations concernant la prime « d'intéressement aux performances locales » pour 2017 à 2019.

Elle le fait dans le contexte d'une charge de travail exceptionnelle annoncée par le directeur de la Mécanique, Ph. Brunet, lors de sa visite à Lardy en février. Un caractère exceptionnel par l'intensité du travail qui nous sera demandé (en lien avec les nouvelles normes d'homologation et l'introduction de nouveaux systèmes de dépollution) mais aussi par la durée de cet effort (de 3 à 4 ans).

Pour la CGT, cette charge de travail exceptionnelle appelle de la part de la direction des actions rapides et concrètes :

- Un plan d'urgence d'embauches et de moyens supplémentaires : le plan d'embauches 2017 est insuffisant (il permettrait à peine de compenser les départs « naturels » sur le site)
- Une prime locale exceptionnelle d'un montant annuel fixe de 2000 euros nets pendant 3 ans en remplacement de la prime d'intéressement local dont le montant est aléatoire et plafonné à 1200 euros.

Nous ne pouvons pas accepter qu'on nous demande encore des efforts sans nous donner les moyens techniques et humains, sans pallier aux problèmes de désorganisation et sans reconnaître nos efforts à leur juste valeur.

Pour porter ces deux revendications, nous appelons les salariés à se rassembler :

Demain jeudi 27 avril à 13h45 (ouverture de la négociation intéressement local)

RDV devant les pompes à essence du L11

C'est au pied du mur de charge que l'on doit reconnaître... nos efforts !

Le passage des normes EU6b s'est déroulé « dans la douleur » selon bon nombre de salariés impliqués dans ces projets. Les conséquences de la politique de réduction drastique des coûts, des pertes de compétences liées aux départs non remplacés du premier accord de compétitivité (2013-2016) expliquent en bonne partie la situation dans laquelle Renault se trouve sur les questions de dépollution.

Avec l'anticipation et la sévèrisation des normes de dépollution, les dates « butée » pour homologuer les véhicules vont se succéder (EU6c 2017, EU6d-temp 2018 et EU6d-full 2020).

Les enjeux sont colossaux puisque le retard des projets concernés pourrait empêcher Renault de vendre des véhicules (à moteurs Diesel comme Essence) pendant plusieurs mois.





La pression va être extrêmement forte sur les salariés impliqués sur ces projets. Pour la CGT, la direction doit mettre en place dès maintenant des actions concrètes pour assurer des conditions de travail décentes pour tous (salariés Renault comme prestataires).

Un plan d'urgence de moyens et d'embauches supplémentaires

Il faut un plan d'urgence de moyens et d'embauches supplémentaires. Nous tirons le signal d'alarme depuis bientôt 2 ans. Fin 2015 et fin 2016, des pétitions exigeant un plan d'urgence d'embauches ont récolté chacune plus de 480 signatures. Le plan 2017 annoncé le mois dernier est insuffisant car les 93 embauches annoncées ne devraient que compenser

les départs « naturels » du site. Il faudrait 300 embauches supplémentaires cette année, pour s'approcher des 1500 salariés Renault actifs que comptait Lardy début 2013.

Des salariés prestataires sont formés, leur embauche simplifierait les procédures d'une complexité grandissante que la direction ajoute à la complexité technique des sujets abordés. Ce serait une bouffée d'oxygène pour tous et cela réduirait le turn-over actuellement important chez les prestataires.

A charge de travail exceptionnelle, prime exceptionnelle !

De même, il serait incompréhensible pour nous que la direction aborde les négociations concernant la « prime d'intéressement aux performances locales 2017-19 » comme si de rien n'était.

Elle doit prendre en compte le caractère exceptionnel de la charge de travail dans les 3 années qui viennent et verser une prime exceptionnelle en remplacement de la prime d'intéressement local.

Pour la CGT, le caractère obligatoirement aléatoire de la prime d'intéressement local, les critères servant à son calcul (notamment les accidents du travail qui en baissent le montant), son plafond à 1200 euros, l'absence de cotisations sociales (et donc le faible financement de la sécurité sociale et des retraites) ne sont pas satisfaisants.

Si la direction veut vraiment nous « intéresser » dans le cadre de la charge de travail « exceptionnelle » qui nous attend dans les années à venir, si la direction est cohérente avec sa vision de Lardy comme « centre » primordial pour l'avenir de Renault, elle doit accepter une véritable prime « exceptionnelle » :

une prime sur 3 ans, au montant significatif et non aléatoire, avec des cotisations sociales complètes. Pour la CGT, une prime « exceptionnelle », c'est 2 000 euros nets annuels pour tous les salariés de Lardy.

Il n'y a aucune obligation légale à se conformer au cadre trop restrictif d'une prime d'intéressement. Le seul intérêt, c'est pour la direction de ne pas payer de cotisations sociales et d'avoir la main sur le caractère « aléatoire » de la prime pour faire mine de lâcher du lest auprès des syndicats signataires.

Nous avons les moyens de nous faire entendre car le travail qui est effectué à Lardy sera absolument indispensable à Renault dans les années qui viennent. Des conditions de travail décentes et une juste reconnaissance de nos efforts, c'est la moindre des choses dans la situation actuelle.



Retrouvons-nous nombreux, demain jeudi à 13h45 devant les pompes à essence du L11 pour exiger un plan d'embauches, des moyens supplémentaires et une prime exceptionnelle de 2000 euros nets pendant 3 ans.