



**1<sup>ère</sup> NAO : Après les emplois fictifs, les augmentations... fictives**

## **La direction voudrait nous persuader que les salariés ont déjà bien gagné en 2016 : Pour maintenir les AGS à 0 en 2017 ?**

Lors de la première réunion des Négociations Annuelles Obligatoires, la direction a présenté le bilan des mesures salariales de l'année 2016. Et, divine surprise, nos « rémunérations » auraient augmenté de 4.1 % en 2016 ! C'est sûr que si l'on considère dans le calcul de la moyenne, l'augmentation du PDG Carlos Ghosn, on arrive probablement à un tel chiffre.

Mais l'entourloupe ne réside pas là. La direction a tout simplement cumulé les maigres augmentations individuelles, celles liées à l'ancienneté (obligatoires, jusqu'à quand ? voir l'encadré ci-dessous), la hausse de l'intéressement (liée aux profits déjà élevés de 2015) et... la hausse de la part employeur dans la mutuelle (alors qu'en 2015, Renault ne respectait pas l'obligation de prise en charge à 50% lorsque la mutuelle était encore obligatoire pour les ayants-droits et pas que pour le salarié). Ils auraient aussi pu ajouter les 20 euros du repas de fin d'année ou la place au Salon de l'Auto puisqu'ils y étaient !

Ce ne sont en tout cas pas ces petites manipulations mathématiques qui nous convaincront que, face aux centaines de millions des dividendes versés aux actionnaires, face aux millions des rémunérations de Carlos Ghosn, nous avons obtenu notre dû dès l'an dernier.

**La prochaine réunion des NAO aura lieu lundi 13 février, il faudra nous mobiliser nombreux pour que la direction arrête son enfumage. Nous exigeons un Rattrapage Général de nos Salaires par des Augmentations Générales des Salaires pour toutes les catégories professionnelles.**

### **La prime d'ancienneté des APR et ETAM menacée**

Lors de négociations annuelles en cours au niveau de la branche, le patronat de la métallurgie, regroupé dans le GIM (Groupement des Industries de la Métallurgie), annonce vouloir faire disparaître la prime d'ancienneté (que touchent les ouvriers, employés et techniciens). Ben oui, ce petit plus qui valorise les savoir-faire acquis par l'expérience.

Le projet du patronat :

- Intégrer au salaire les montants acquis jusqu'alors et en stopper l'évolution
- Ne plus considérer ce droit pour les nouveaux embauchés.

De nouveaux reculs inacceptables, d'autant plus que cela pénaliserait encore plus les nouveaux embauchés.

## **CR de la réunion de janvier du Comité d'Etablissement**

Plusieurs sujets ont été abordés lors de cette séance dont : les entretiens bilan et l'enquête sur l'éventuelle « tromperie » de Renault au sujet de la dépollution.

### **Entretien annuel : la direction casse toute confiance**

Les entretiens annuels ont encore évolué cette année... et pas dans le bon sens. Les entretiens annuels lorsqu'ils ont été mis en place ont fait l'objet d'une consultation par le CHSCT. Sauf que là... des évolutions ont eu lieu mais aucune consultation CHSCT n'a eu lieu. Quelle volonté de transparence de la part de la direction !

Et justement c'est de transparence qu'il s'agit. En effet, dans les nouveaux entretiens des informations sont disponibles pour nos managers MAIS PAS POUR NOUS ! (Cela concerne le % de réalisation des objectifs qui engendre un calcul automatique sur l'atteinte globale des objectifs du salarié...). Si certains managers les ont montrés aux salariés lors de l'entretien, d'autres NON. Et en plus, une fois l'entretien signé par la hiérarchie, ces informations ne sont plus disponibles pour le salarié... quelles autres informations la direction ou le manager nous cachent-elles ?

Cette situation est totalement scandaleuse. Il n'est pas décemment possible de faire signer un salarié sur des éléments dont il n'a pas la connaissance. Ça semble simple et de bon sens mais ce n'est pas l'avis de la direction qui n'a pas été capable d'expliquer pourquoi elle avait décidé de masquer des informations aux salariés ni quel était le sens de cet entretien à double lecture.



La direction refuse aussi de consulter le CHSCT car elle considère que les modifications apportées ne sont pas vraiment substantielles !

En intégrant des données non visibles par les salariés, la direction crée le doute et enlève toute la confiance qu'il faudrait pourtant avoir entre un hiérarchique et un salarié lors d'un entretien. Mais aussi elle va permettre à certains CUETs (heureusement très rares) de pouvoir mettre des notations qu'ils souhaitent à un salarié qui ne lui convient pas. C'est la porte ouverte à tous les abus.

**Les entretiens doivent se faire en toute transparence et dans la confiance. Les élus CGT ont demandé à ce que toutes les informations soient visibles et accessibles par les salariés.**

**Si votre entretien bilan ne s'est pas bien passé, n'hésitez pas à contacter un élu CGT ou à envoyer un mail à [cgt.lardy@renault.com](mailto:cgt.lardy@renault.com)**

## Enquête judiciaire sur la dépollution

Une enquête judiciaire a été ouverte par le Parquet de Paris et 3 juges d'instruction ont été nommés. Cette information a été relayé largement par la presse et il y a une forte inquiétude des salariés, surtout dans les secteurs directement concernés techniquement, en particulier pour les personnes ayant travaillé sur la dépollution.

Les élus CGT ont demandé à la direction qu'est-ce qu'elle comptait faire pour rassurer les salariés, quels sont les services qui pourront être auditionnés et est-ce que tous les salariés, quel que soit leur niveau de responsabilité pourront être directement interrogés par les services de police ou de gendarmerie et dans quelles conditions ?

Mais aussi, à partir de quel niveau de responsabilité un salarié peut être inquiété par les résultats de cette enquête et quels sont les risques encourus ?

La direction se réfugie derrière le communiqué interne de Renault et précise que si cela était nécessaire toute mesure serait prise pour accompagner les salariés

Si elle n'apporte pas de réponses au sens juridique, elle précise qu'au sein de l'entreprise des délégations sont données à des directeurs et qu'il y a des responsabilités qui s'arrêtent au niveau des directeurs. La direction fait également référence à ce qui s'est passé lors de l'enquête de la DGCCRF où ce sont des membres de la hiérarchie qui ont été auditionnés. La direction a voulu être rassurante et a ajouté qu'il n'était pas nécessaire d'alimenter l'inquiétude à des niveaux de « *techniciens* » selon ses propres termes.

**Cela confirme ce que l'on avait dit lors de la première enquête. Si jamais il devait y avoir des responsables, ce ne sont pas les simples exécutants, ce sont des personnes qui ont une vision générale et globale pour l'entreprise et qui ont les moyens de prendre des décisions pour l'entreprise. Ce sont ceux-là même qui ont imposé des décisions dans l'unique objectif de réduire les coûts et les délais.**

02.02.2017

FLASH INFO

SANTE DES SALARIES

CHSCT

### Zone de restauration 'Place café'

Suite à l'inspection CHSCT du 8 Septembre 2016, nous avons constaté plusieurs anomalies des bâtiments et installations mis à disposition par Renault à Elior :

- Les vitrines installées pour présenter les sandwiches, salades et autres desserts ne sont pas adaptées au maintien de température nécessaire.
- Il n'y a pas de séparation entre la zone de préparation des sandwiches (froide) et la zone de cuisson (chaude). Cette configuration présente un risque de rupture de la chaîne du froid.

Après de multiples alertes faites par le médecin du travail à ce sujet, une commande est en cours pour remplacer les vitrines actuelles.

Par contre, la direction poursuit sa « *documentation* » au sujet de la séparation chaud/froid...

### Espace de convivialité dans l'amiante du L38

L'amiante, un matériau intensément utilisé durant le 20ème siècle est encore existant sur le site de Lardy, notamment dans les dalles (type lino) et leur colle.

Récemment, la création d'un espace convivialité au L38 en a donné un nouvel exemple ! Par manque d'information les salariés travaillant sur cet aménagement ont été exposés à de l'amiante, en retirant les dalles sans équipement de protection adapté. C'est suite à l'intervention des élus CGT au CHSCT que la zone a été confinée et les travaux interrompus jusqu'au désamiantage de la zone par une société spécialisée.

Des milliers de salariés sont décédés ou décèderont de maladies liées à l'exposition à l'amiante. C'est un sujet extrêmement sérieux et c'est de la responsabilité de la direction de s'assurer qu'aucun salarié ne risque d'être exposé à l'amiante. Vous pouvez contacter les élus CGT pour connaître les lieux où de l'amiante est présente sur le site (Document Technique Amiante officiel).