



Négociations Salariales : Absolument pas d'accord !

1 milliard pour les actionnaires, des miettes pour nos salaires !

Certains syndicats s'apprêtent à signer un accord salarial qui promet une cinquième année d'Augmentation Générale de Salaire à 0% pour les ETAM. Et ce, l'année de tous les records financiers pour Renault : chiffre d'affaires, bénéfices, marge opérationnelle, montant versé en dividendes pour les actionnaires...

Le budget alloué de 1.8% pour les augmentations individuelles (+0.2% avec l'ancienneté) ne rattrapera pas le retard accumulé depuis 2009. D'autant plus que d'après les chiffres fournis (95% des ETAM bénéficieraient d'une augmentation individuelle), la moitié n'aurait qu'une augmentation de 1% ou 1.5%.

Par ses choix de répartition des richesses créées par les salariés, la direction voudrait graver dans le marbre une politique complètement injuste :

- Une part versée aux actionnaires en perpétuelle hausse (dividendes +222 millions cette année à environ 932 millions d'euros)
- La fin des augmentations générales de salaires pour tenter de masquer le caractère collectif de notre travail et... de nos luttes potentielles !
- Des primes d'intéressement aléatoires et bien moindres que celles versées il y a dix ans alors que les résultats financiers sont meilleurs cette année.

Les résultats financiers ont en partie été obtenus par la politique drastique de réduction des coûts dont nous payons chaque jour le prix. Hausse de la charge de travail, manque de temps et de moyens pour travailler, désorganisation générale, voilà notre quotidien. Et qu'en sera-t-il quand nous serons tous au pied du mur des futures normes de dépollution ? Quel sera alors le bilan des réductions de coûts qui permettent aujourd'hui le versement d'un milliard de dividendes et de millions d'euros de rémunération à Carlos Ghosn ?

Les réactions collectives face à ces injustices sont aujourd'hui faibles sur le groupe Renault (seuls les sites du Mans et de Lardy ont connu des débrayages réels sur la question des salaires). Cela permet à la direction de présenter sa politique comme inéluctable. Tout peut pourtant changer, la pression des projets se fait de plus en plus sentir : dans les mois qui viennent, il y aura de quoi montrer que le travail effectué à Lardy est vital pour Renault. A nous de transformer le mécontentement largement répandu en réaction collective pour que les choses changent enfin !

Enquête Hay :

Il n'est pire aveugle que celui qui ne veut pas voir

La direction a lancé en fin d'année dernière son enquête annuelle Hay pour évaluer « l'engagement des salariés » et « leur mise en condition de réussite ». Et comme depuis plusieurs années, les résultats de l'ingénierie sont très mauvais par rapport au panel d'entreprises du cabinet de conseil, spécialement pour les conditions mises à disposition des salariés pour remplir leurs missions.

Mais, comme chaque année, la direction tente de positiver : les résultats 2016 seraient légèrement « moins mauvais » que ceux de 2015.

En réalité, malgré la partialité des questions posées, les 3 questions qui récoltent le moins d'opinions favorables chez les salariés de la DDTA (Direction Développement Technologies Alliance – la grande majorité des salariés de Lardy, qu'ils soient de la DEA-TM, MC, MM, TR, TV, etc. en font partie) sont les suivantes :

- « Il y a suffisamment de personnes dans notre entité pour faire le travail » :
 - 14% Favorables / 14% Neutres / 72% Défavorables
- « L'organisation du travail permet un travail de qualité (organisation fluide, bonnes méthodes et procédures, pas de duplication des efforts, etc.) » :
 - 15% Favorables / 23% Neutres / 62% Défavorables

- « Les promotions et les mobilités internes sont effectuées de manière équitable » - seule question qui abordait la question du salaire (bien sûr sous le seul angle des augmentations individuelles) :
 - 21% Favorables / 32% Neutres / 47% Défavorables

Si la volonté de la direction était de donner aux salariés les moyens de réaliser correctement leur travail et de maintenir leur motivation, la simple lecture de ces résultats devrait lui montrer que la question des embauches, celle de l'organisation du travail et celle des salaires doivent être traitées en urgence.

Mais comme son objectif est la réduction des coûts et la recherche du profit maximum à court terme, elle a préféré lancer un « complément d'enquête ». Sous forme d'un nouveau questionnaire informatique, il se concentre sur les « 3 questions qui affichent des scores sur lesquels nous devons encore progresser ».

Exit la question de l'insuffisance de personnel et celle des salaires ! La solution, les salariés l'avaient déjà pourtant trouvée pour ces deux questions-là : il faut embaucher massivement et augmenter réellement nos salaires par des AGS conséquentes.

Ne reste plus que la question de l'organisation du travail à laquelle la direction a décidé d'adjoindre deux autres questions : « les décisions sont prises à bon niveau hiérarchique » et « dans des délais appropriés ».

De quoi se créer un ou deux plans d'action cosmétiques pour cacher la misère et espérer que les résultats 2017 seront encore un peu « moins mauvais » que ceux de 2016...

Communication sur la « qualité de vie au travail » comme enquête Hay ou climat social, l'objectif est toujours de faire passer la pilule des problèmes de fond auprès des salariés en s'attaquant à des questions superficielles. Ne nous laissons pas détourner l'attention : le manque de personnel, la charge de travail, le manque de moyens et de formation ainsi que les Augmentations Générales de Salaires bloquées à 0% depuis 5 ans, ce sont les questions fondamentales que nous devons mettre en avant collectivement.

Climat social : Quel climat social ?

De manière régulière la direction nous rabat les oreilles avec les résultats de ses enquêtes « climat social ».

Des enquêtes qui semblent partir de ce que pensent les salariés de Lardy mais sont, pour beaucoup d'entre nous, un véritable mystère...

Nous avons demandé en réunion de CE comment la direction procédait pour réaliser ces enquêtes et ce qui est très surprenant est le mode de collecte des réponses.

En effet, alors que dans notre entreprise tout devient de plus en plus cadré, de plus en plus procédurier, là de manière très surprenante c'est totalement laissé au libre choix du manager !

Ainsi dans certaines UET, les réponses sont faites collectivement avec les salariés lors de RUET, mais dans d'autres on n'en entend jamais parler et c'est la hiérarchie qui répond toute seule !

Quand elle répond... car il n'y a seulement qu'environ 58 % de réponses de la part des CUETs à Lardy.

On peut assez facilement imaginer le décalage entre des réponses de salariés et de certains CUETS ? Sans parler du flou des questions posées dont on ne saisit pas bien à quel périmètre elles s'adressent. Tout ça doit donner un beau mic-mac. Alors que peut-on véritablement tirer de résultats collectés de manières aussi différentes ?

Tout ça n'est pas très sérieux, ni très crédible de la part de la direction, mais c'est d'autant plus inquiétant quand on sait que les résultats de cette enquête sont très utilisés par la direction.

Alors soit la direction met en place une récolte des réponses auprès des salariés de la même manière partout et peut-être pourra-t-on en profiter pour exprimer nombreux nos avis.

Soit qu'elle cesse de se référer à cette enquête et surtout qu'elle arrête de mettre des plans d'actions à partir de résultats qui ne veulent pas dire grand-chose...

APRES SES « SUCCES » CONCERNANT LE CLIMAT SOCIAL, LA DIRECTION RENAULT SOUHAITERAIT S'ATTAQUER AU RECHAUFFEMENT CLIMATIQUE

