

A charge de travail exceptionnelle, Prime exceptionnelle !



Lors de sa venue à Lardy début mars 2017, le nouveau directeur de la Mécanique Alliance, Ph. Brunet, a prévenu que la charge de travail allait être exceptionnelle à Lardy pendant au moins 4 ans (2017 à 2020) en raison des nouvelles normes de dépollution des moteurs (qui impactent aussi ceux qui travaillent sur le véhicule du fait de l'implantation de nouveaux systèmes de dépollution).

Coïncidence, la direction s'apprête à ouvrir des négociations pour un accord triennal sur l'intéressement local, soit pour les années 2018 à 2020. C'est cet accord qui détermine les règles de calcul qui conduisent au versement annuel d'une prime d'intéressement local de l'ordre de 800 à 1000 euros ces dernières années.

Pour la CGT, ce type de primes soulève plusieurs problèmes. Car cette prime a un caractère idéologique (le seul moyen d'augmenter nos rémunérations serait d'accroître sans fin les « performances » de l'entreprise ou de l'établissement), elle est exonérée de cotisations sociales et son montant est aléatoire (plafonné mais sans montant-plancher).

Au lieu de rester dans le carcan de cet intéressement local et pour faire pendant à la charge de travail que la direction annonce « exceptionnelle » à Lardy jusqu'à 2020, la CGT-Lardy réclame une véritable prime pendant les 3 prochaines années : au montant fixe et soumise à cotisations sociales.

Une prime de 2 000 euros nets annuels, ce n'est rien comparé aux bénéfices 2016 et au milliard d'euros versés aux actionnaires en dividendes. Ce serait le minimum face aux efforts que la direction s'apprête à exiger une nouvelle fois des salariés. Pour que la « négociation » sorte de son « train-train » habituel, il faut que les salariés se saisissent de cette question et expriment leur ras-le-bol face aux sacrifices que la direction leur impose depuis des années, pour le plus grand profit des actionnaires et des hauts dirigeants de l'entreprise.

La logique patronale à l'œuvre...

Comme il s'agit d'un « intéressement », son principe de base est de relier des critères de « performance » de l'établissement à une rémunération versée au salarié. Le fameux principe du « gagnant-gagnant » qui nous paraît illusoire (quand on compare aux vrais gagnants de la répartition des richesses créées par les salariés : les actionnaires et les hauts dirigeants). Ce principe conduit également à des logiques... absurdes : par exemple, l'un des critères est le faible nombre d'accidents du travail déclarés. En résumé, si notre métier est plus dangereux, la prime diminue. Ou encore, si on se blesse, il vaudrait mieux ne pas le déclarer en accident du travail pour ne pas baisser le montant de la prime...

L'aléatoire... toujours à la baisse

Autre point, pour pouvoir bénéficier d'exonérations de cotisation sociales patronales sur cette prime, la direction doit faire en sorte que le montant soit aléatoire : s'il n'y a pas possibilité d'imposer un montant-plancher, il y a un montant-plafond (de 1200 euros les années précédentes). Alors que l'aléatoire dans notre travail, c'est toujours vers la hausse de charge de travail, l'aléatoire de cette prime, c'est donc toujours vers la baisse !

Ceux qui exonèrent veulent ensuite nous faire payer

De même, cette prime ne donne pas lieu au versement de cotisations sociales qui sont pourtant nécessaires au fonctionnement de la sécurité sociale (santé, chômage) et du système de retraites. Seul un forfait social d'environ 20% est réglé par la direction, les salariés versant eux environ 8% au titre de la CGS/CRDS. Ainsi, cette prime n'entre pas dans le calcul du montant de la retraite. Pour la CGT, cet état de fait n'est pas normal. Quand on nous rabâche les oreilles sur le « trou » de la sécu ou sur le déficit des retraites, on n'oublie toujours de nous dire que les exonérations de cotisations (sur ces primes comme de plus en plus sur les salaires) sont responsables d'une bonne partie du problème. Pour nous, ces cotisations



sont du salaire différé (versé quand on est malade, au chômage ou à la retraite) : ne pas les verser, c'est promettre de futurs remboursements de médicaments et une baisse des pensions.

Pour une véritable prime « exceptionnelle »

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 vraie 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.

C'est dans cet esprit que la CGT-Lardy participera aux négociations qui devraient débiter sous peu avec la direction sur l'intéressement local. A l'évidence, il ne suffira pas qu'un syndicat défende cette position pour que la direction l'accepte. Les salariés devront se saisir de cette question et la CGT fera en sorte qu'ils participent activement au processus. Nous tiendrons les salariés au courant des réunions que nous organiserons sur le sujet dans les semaines à venir.

Bien sûr, une prime « *exceptionnelle* », ce n'est pas une prime pour que l'on accepte de travailler dans des conditions dégradées. Une prime « *exceptionnelle* », c'est la moindre des choses au regard de la charge de travail « *exceptionnelle* » qui nous attend. C'est pourquoi, en revendiquant une prime, nous n'abandonnons pas les revendications fondamentales de véritables Augmentations Générales de Salaires pour tous ainsi que celle d'un plan d'urgence d'embauches et de moyens supplémentaires.

Echos des élus CGT au CHSCT

3x8 non déclarés à Lardy

Il y a quelques semaines, les élus CGT apprenaient que des salariés DEA-TV travaillaient en 3x8 pour absorber un aléa projet. La direction s'était bien gardée d'avertir et de consulter les organisations syndicales, peut-être car Renault et prestataires effectuaient le même travail, ce qui est clairement du délit de marchandage... Et pourtant, après coup, elle n'a pas cherché à masquer les faits, avouant penaude qu'elle allait présenter le sujet en CHSCT pour convenir d'un cadre « plus légal »...

Il faut savoir que le travail en 3x8 est très particulier. En effet il existe deux cas très distincts : le travail de nuit habituel (tel que sur les lignes de montage par exemple) qui impose certains droits et garanties sur la durée de travail, la surveillance médicale, les repos et les compensations (financières et de repos) ; et le travail de nuit exceptionnel qui lui n'est pas défini par la loi, renvoyant ainsi les contreparties applicables directement aux négociations par convention collective ! Le seul secteur reconnaissant le travail de nuit exceptionnel est le BTP, où les salarié-e-s sont rémunérés à un taux majoré de 100%, sans repos compensatoires.

La direction a même eu le culot d'indiquer qu'« il ne s'agit pas d'une modification importante des conditions d'hygiène et de sécurité ». Bien sûr, venir travailler la nuit, rester à la maison le jour, c'est « transparent » pour les salariés !

Mais surtout qu'est ce qui peut bien justifier que des salariés travaillent de nuit pour les activités d'ingénierie de Lardy ? Pour la CGT, ce sont les choix de la direction, le manque de moyens et les fortes contraintes planning qui mènent à ce genre de situation. Des choix qui font que le moindre de grain de sable dans l'engrenage provoque une crise.

Rien ne justifie qu'on vienne travailler la nuit au détriment de notre santé, de notre équilibre ou de notre vie familiale. Les salariés ne doivent pas faire les frais des désorganisations créées par les choix de la direction. D'autres solutions qui respectent la vie des salariés doivent être trouvées.

Mal-être au travail : et si on en parlait ?

Il nous est tous arrivé d'avoir des collègues en difficulté. Les causes sont trop souvent liées au travail : surcharge, mauvaise organisation, comportement harcelant... Pourtant la direction est loin de faire tout le nécessaire pour que les Risques Psychosociaux (RPS) soient correctement pris en compte sur le site.

Non seulement elle communique à minima envers les salariés (les plaquettes "d'accompagnement personnes en difficultés" n'ont été distribuées qu'aux managers et nombreuses sont les UET où les RPS ne sont jamais abordées) mais en plus, les solutions restent bien trop souvent limitées au changement de poste du salarié en difficulté, plutôt qu'aux causes racines.

La direction refuse également de faire la transparence sur ce sujet et d'aborder la question en CHSCT. Une psychologue consulte sur site une fois par mois. Les élus CGT ont demandé à ce qu'elle vienne en réunion CHSCT pour échanger avec elle. Cela permettrait de mieux comprendre les situations et de pouvoir trouver des solutions. Et bien, la direction refuse cet échange !

Cela risquerait-il de mettre en lumière les méfaits de la politique de la direction ou le comportement harcelant de certains CUET connus et couverts par la direction ?

Si vous constatez ou êtes victimes de ce type de problème n'hésitez pas à contacter un élu CGT.