



Compte-rendu 1^{ère} réunion Intéressement local

Pour la direction : charge de travail exceptionnelle sur 3 ans = cadre accord tri-annuel « *normal, classique, habituel* »...

02/05/17

Le passage des premiers jalons des avant-projets préfigurant les projets « indus » EU6d-temp comme l'homologation EU6c de nombreux véhicules donnent une idée de ce qui attend les salariés de Lardy dans les mois et années à venir : fortes pressions, horaires de travail modifiés pour certains (week-end, soirs, etc.) et toujours la désorganisation et le manque criant de moyens humains et matériels.

Dans ce contexte, la direction a ouvert les négociations concernant l'intéressement local aux performances 2017-2019 de l'Etablissement. Et alors que tous les indicateurs montrent que ces années seront « exceptionnelles » en termes de charge de travail pour les salariés de Lardy, elle souhaite rester, pour cette prime, dans le cadre « *normal, classique, habituel* »...

Lors de l'ouverture de ces négociations, nous étions une trentaine à nous rassembler pour réclamer un plan d'urgence d'embauches et de moyens supplémentaires ainsi qu'une prime locale exceptionnelle d'un montant annuel fixe de 2000 euros nets.

Le directeur de l'Etablissement nous a reçus mais, tout en reconnaissant que la situation allait être tendue pendant plusieurs mois, il n'a pas répondu concrètement à nos demandes. Il faudra assurément être plus nombreux à les porter pour les faire aboutir.

Plan emploi 2017 insuffisant : hausse de la sous-traitance et toujours plus de délit de marchandage, voilà les « solutions » de la direction !

Depuis plus d'un an et demi, nous réclamons un plan d'urgence d'embauches et de moyens supplémentaires pour faire face aux nouvelles normes de dépollution qui n'ont eu de cesse, depuis, d'être sévériées et anticipées.

La situation de désorganisation du travail, de « *turn-over* » des salariés prestataires, de départs non remplacés chez les

Renault était déjà préoccupante mais l'accélération des enjeux la rend maintenant inquiétante.

En mars, la direction communiquait le plan Emploi pour Lardy en 2017. Les 93 embauches annoncées peuvent paraître un moindre mal par rapport aux années de « disette » (2012-2014). Mais lorsqu'on connaît le nombre de départs de salariés de Lardy (solde des mutations, démissions, retraite) ces dernières années (78 en 2016 et 110 en 2015), on voit que ces embauches risquent de ne permettre qu'une stabilisation des effectifs à Lardy en 2017.

Ainsi, sur les 3 premiers mois de l'année, il y a eu 25 embauches réalisées mais 3 salariés en moins du fait des mutations internes, 12 salariés partis en retraite, 6 démissions et 1 mutation dans une filiale. Si l'on prend en compte qu'il y a 10 salariés en plus qui sont « hors activités » (probablement des salariés qui ont pu bénéficier en fin d'année dernière de la DA avant son arrêt), c'est en réalité à une légère baisse des effectifs Renault en activité que l'on note depuis décembre 2016 !

Dans le même temps, comme la charge de travail explose, le taux de sous-traitance interne augmente. La direction refuse toujours de communiquer le nombre de prestataires par direction et le nombre global mensuel qu'elle fournit ne semble pas robuste au vu de ce qui est présenté mensuellement en séance de CE.

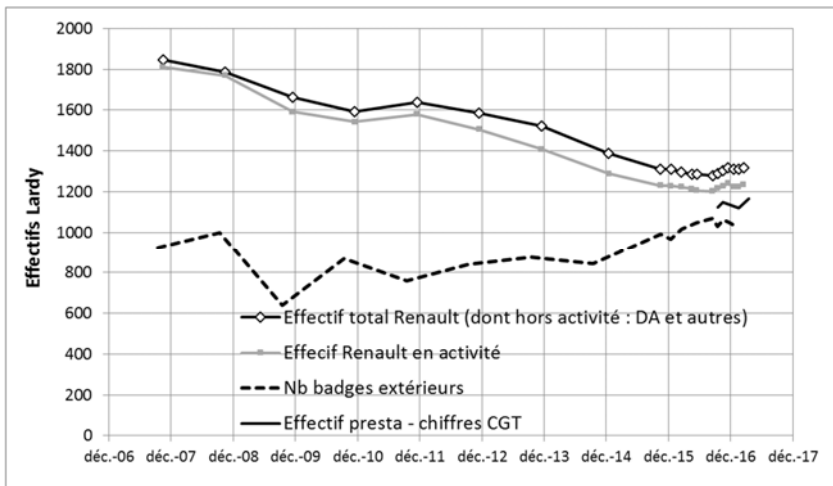
Les outils que nous utilisons de notre côté montrent qu'il y aurait depuis le début de l'année quasiment 50 prestataires de plus sur le site de Lardy (voir graphique au verso).



Stagnation des effectifs Renault en activité et hausse de la sous-traitance, cela accroît les difficultés soulevées depuis plusieurs années, cela est contraire à la loi puisque les situations de délit de marchandage se multiplient. C'est tout le contraire que nous réclamons : un plan d'urgence d'embauches, notamment des prestataires qui le souhaitent.

Cela apporterait de la stabilité (pour les salariés prestataires comme pour le travail quotidien de tous), de la confiance dans l'avenir et des moyens de travailler dans des conditions décentes.

Pour l'instant, si le directeur de l'Etablissement dit entendre notre point de vue et indique que les directeurs « Métier » remontent régulièrement les évolutions de leurs besoins, nous n'avons aucune précision sur d'éventuelles embauches supplémentaires sur le site de Lardy.



Pour la prime d'intéressement local, ce serait « circulez, y'a rien à voir » ?

Le contexte que les salariés de Lardy vont subir dans les 3 années à venir pourrait conduire la direction à faire un geste en sortant du carcan de la prime d'intéressement local et en octroyant une prime « exceptionnelle » d'un montant non aléatoire et conséquent.

C'est la revendication que la CGT-Lardy a portée lors de la première réunion concernant la prime d'intéressement « aux performances de l'Etablissement » 2017-2019. Pour rappel, la direction a de multiples intérêts à rester dans le cadre de cet « intéressement » : exonération de cotisations sociales, caractère aléatoire « à la baisse » (si un des objectifs n'est pas atteint, ce sont quelques centaines d'euros en moins par rapport au plafond de 1200 euros), illusion du « gagnant / gagnant » entre salarié et direction.

Plusieurs éléments de la première réunion de négociation ont montré qu'une prime telle que nous l'exigeons aurait bien plus d'avantages pour les salariés :

- La direction propose pour l'instant de n'augmenter ni le plafond de 1200 euros (la période n'est pas si exceptionnelle que cela finalement !) et ni la valeur du « point » qui permet son calcul final
- Elle souhaite le maintien d'indicateurs qui nous paraissent anormaux : celui lié aux accidents du travail (indicateur F1) fait qu'avec l'intensification du travail et donc potentiellement une augmentation des accidents du travail, la prime serait amenée à baisser !
- Le passage de jalons « projet » plus spécifiques à Lardy pourrait être intégré dans le calcul : avec tout ce qui se profile, si des jalons sont à juste titre bloqués par manque de moyens pour les phases d'après ou par des impossibilités techniques majeures, la prime baissera !

Ces premiers échanges montrent que, sans l'intervention des salariés, la direction compte dérouler son plan préparé d'avance. Pour imposer une prime qui sorte de ce « train-train » et qui soit en phase avec les sacrifices que la direction nous promet, nous souhaitons impliquer le maximum de salariés.

C'est pour cela que la CGT-Lardy organise demain mercredi 3 mai une réunion au local pour échanger sur la situation, les négociations sur la prime d'intéressement et la position que la CGT devra adopter.

**Embauches, charge de travail, prime « exceptionnelle » :
RDV demain mercredi 3 mai à 12h au local CGT – L71**