

# Première réunion NAO 2018



12/02/18

## Pour la direction, on ne mérite toujours que des miettes !

La 1<sup>ère</sup> réunion des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) a eu lieu il y a dix jours. Alors que la direction a annoncé des chiffres commerciaux « record » et qu'elle s'apprête à annoncer des résultats financiers et des dividendes tout aussi « record », elle n'a rien trouvé de mieux à dire aux syndicats que les mesures salariales de l'an dernier étaient... généreuses !

Elle compte maintenir pour 2018 sa « ligne de conduite » : tout pour les actionnaires et les dirigeants, des miettes pour les salariés. Ce qui se profile, ce sont des Augmentations Générales de Salaires (AGS) à 0% pour les ETAM et, au mieux, au niveau de l'inflation pour les APR. Et elle ne veut toujours pas aborder les salaires des cadres lors de ces réunions.

### Pouvoir d'achat en berne

La direction a envoyé aux salariés son compte-rendu de la 1<sup>ère</sup> réunion des NAO. Son bilan des mesures salariales de 2017 est, d'après elle, extrêmement positif pour les salariés... Pour elle, les AGS des APR (0.6%) sont au niveau de l'inflation 2016 (en réalité décembre 2016 comparé à décembre 2015). La direction aurait au moins pu indiquer, maintenant que les chiffres sont disponibles, que l'inflation officielle moyenne sur 2017 est à 1%. Car c'est à la hausse des prix de 2017 que nous avons dû faire face avec nos augmentations de salaires de 2017 (et à l'inflation réelle, pas l'officielle...).

### Encore une manipulation

Encore plus fort, elle maquille certains chiffres pour cacher le fait qu'elle n'a pas accordé ce qu'elle avait promis lors des NAO 2017 ! La direction dit ainsi qu'elle a accordé une « mesure salariale » à 94% des ETAM. Mais en réalité, elle ajoute augmentation individuelle et prime individuelle ! En fait,

#### Bilan des mesures de la CRR 2017 à destination des ETAM Effectifs inscrits au bilan social 2017 hors DA/DACS et hors CDD

	Nbre d'ETAM	% d'ETAM	Prévision
Bénéficiaires d'une mesure salariale	8 641	94%	environ 95%
DONT			
Augmentation individuelle ou AI et promotion	8 162	89%	environ 95%

89% des ETAM ont eu une AI alors qu'elle s'était engagée à en faire bénéficier 95% (voir ci-contre).

Si on ajoute aux 11% d'ETAM qui ont eu 0% d'AI, ceux qui n'ont eu que 1% (25 à 30%), ce serait donc 35 à 40% des ETAM dont le pouvoir d'achat aurait stagné voire baissé en 2017. Quant aux cadres, 15 % ont eu 0% d'AI et 17% ont eu 1% : plus de 30% des cadres ont donc vu leur pouvoir d'achat stagner ou baisser en 2017.

Nous étions 90 à faire grève à Lardy pour montrer notre mécontentement il y a deux semaines, il faudra être plus nombreux au moment de la 2<sup>ème</sup> réunion des NAO qui aura lieu la semaine prochaine. Pas question de nous contenter de maigres Augmentations Individuelles (AI) ou de primes aléatoires alors que les dividendes versés aux actionnaires explosent encore de +40% !

**Pour décider de la forme, du lieu et de la date de la prochaine action, nous organisons une réunion au local CGT demain mardi 13/02 à 12h, n'hésitez pas à nous y rejoindre.**

### De l'argent, il y en a un sacré paquet !

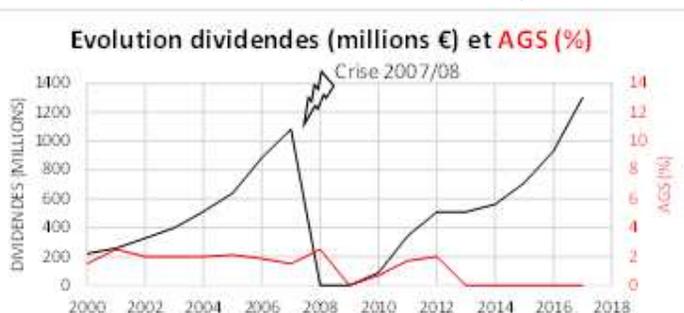
Renault s'apprête à distribuer 1,3 milliard € de dividendes. Ramenés aux 120 000 salariés de Renault dans le monde, ce montant ferait une augmentation de 900 € bruts par mois pour tous !

Alors, quand on nous dit qu'il ne faut pas dilapider les bénéfices en AGS, il y a de quoi rire.

Plutôt que d'encourager les actionnaires à spéculer toujours plus, le plus juste et équitable serait d'augmenter tous les salaires d'un même montant uniforme. On est même prêt à accepter un peu moins que 900 euros par mois d'augmentation !

### Quand une banque découvre les méfaits du capitalisme !

Le rapport de l'économiste en chef de la banque Natixis annonce que la situation actuelle de l'économie donne raison à Karl Marx. La baisse tendancielle du taux de profit conduit les entreprises à faire pression sur les salaires pour maintenir leurs profits. Par la faible consommation induite, les capitaux ne trouvent à « s'investir » que dans la spéculation. Celle-ci débouche sur des bulles qui explosent et provoquent des crises. Toute ressemblance avec la situation des dividendes et des salaires chez Renault est purement fortuite...





## Entretiens bilan : en cas d'erreur, le hiérarchique peut modifier l'entretien à la demande du salarié

**Question :** Pour plusieurs salariés, le formulaire reçu suite à leur entretien bilan 2017 comportait des différences par rapport à ce qui avait échangé lors de l'entretien (pas de date de mobilité alors que la date avait été discutée, évaluation d'un objectif non noté pendant l'entretien mais indiqué comme « non atteint » sur le formulaire).

Leur hiérarchique indique qu'on ne peut pas revenir en arrière une fois que le CUET a signé et leur demande de signer le formulaire en indiquant des remarques.

La direction confirme-t-elle qu'il n'y a pas possibilité de modifier l'entretien une fois que le CUET l'a validé ?

**Réponse direction :** Non, il est possible de revenir en arrière, en cas de signature par le CUET voire même après signature par le salarié. Il suffit de faire la demande au RRH de son secteur ou à l'agence RH.

**Commentaire :** Il est anormal que des hiérarchiques ne soient pas au courant de cette possibilité. Au lieu de l'utiliser, certains ont mis la pression pour que l'on signe l'entretien avant le 31 janvier. Cette butée n'a d'ailleurs qu'un caractère administratif. Au lieu d'abreuver les CUET de kits de communication, la direction ferait mieux de les former correctement sur ce genre de questions. Ça enlèverait de la tension dans la période des entretiens !

## Compte-rendu Délégués du Personnel

Pour nous contacter : [cgt.lardy@renault.com](mailto:cgt.lardy@renault.com)

## Franchises de Noël ou d'été pour les cadres : apparues dans l'application Congés mais rien ne change...

Depuis l'été dernier, les franchises d'été et de Noël sont apparues dans l'application Congés des Ingénieurs et Cadres.

Pour rappel, ceux-ci étant gérés au forfait « jours », il n'y a pas de référence en « heures » pour leur journée de travail (ils doivent être présents avant et après l'heure bascule de 13h pour valider la matinée et l'après-midi de leur journée). Les franchises été et Noël étaient donc considérées par la direction comme déjà intégrées à cette flexibilité.

D'après la direction, l'apparition récente des franchises dans l'application correspondrait à des besoins dans les usines et la consigne est de ne pas les déclarer dans les centres d'ingénierie.

Si vous avez des questions sur les forfaits « jours », n'hésitez pas à nous contacter.

## PPI : 2 ou 3 salariés concernés à Lardy en 2018

D'après les chiffres fournis par la direction, il n'y avait pas eu de PPI (Plan de Progrès Individuel) pendant l'année 2017. Mais cette année, il y en aurait 2 voire 3.

Pour rappel, la direction dit utiliser ce dispositif pour signifier au salarié qu'il ne remplit pas ses missions et

pour « l'aider » à le faire. Mais dans certains cas, cela a été le prélude à des sanctions voire même des menaces de licenciement en cas de renouvellement de ces PPI.

Dans le contexte actuel d'un manque criant de moyens pour réaliser nos tâches, il est assez étonnant de revoir apparaître ces PPI en plus grand nombre. Si vous êtes confrontés à cette situation, n'hésitez pas à nous contacter.

## Remboursement machines à café : une avancée 1 an et demi après nos premières demandes ?

L'ancien système de gestion des machines à café permettait de se faire rembourser facilement en cas de dysfonctionnement : il suffisait d'appeler le salarié qui s'occupait de la maintenance des machines. Avec le nouveau prestataire Selecta, c'est devenu kafkaïen. Il faut envoyer un mail ou appeler le 11800 qui nous dit qu'une personne nous contactera sur site. Mais, comme cette personne n'est là que ponctuellement et pour la

maintenance de nombreuses machines, personne n'arrive à se faire rembourser ! Nous avons remonté le problème il y a plus d'un an et demi. Après de nombreuses relances, il semble qu'il y ait depuis cette semaine une légère avancée. Une personne de Selecta sera sur site un lundi matin sur deux pour procéder aux remboursements. En cas de dysfonctionnement, il faudra donc continuer à utiliser le 11800 et nous serons contactés quelques jours après.

Moins pratique qu'il y a quelques années mais le remboursement serait de nouveau possible.

La direction est soi-disant en train de s'atteler à la résolution des « irritants » : les problèmes du quotidien qui pèsent sur nos journées au travail. Mais en réalité, elle en rajoute chaque jour de nouveaux par ses décisions toujours guidées par le moindre coût, comme pour le changement de contrat des machines à café ou la gestion des casiers dans les vestiaires. La vraie solution, c'est d'avoir enfin plus de moyens et de personnel pour le travail quotidien comme pour tout ce qui l'entoure !

## La direction s'attaque aux « irritants »...

