

Mécontentement suite au plan de promotion



23/04/18

Des actionnaires comblés, nos efforts dépréciés !

Le plan de promotion a été annoncé à de nombreux salariés. Et dans plusieurs cas, le montant de l'augmentation individuelle faible (voire nulle !) a été une forte déception. Dans le contexte actuel d'Augmentations Générales de Salaires à 0% pendant 5 ans et à seulement 1% cette année, l'augmentation individuelle est l'étalon quasi-unique de l'évolution professionnelle et de la reconnaissance de nos efforts en tant que salariés.

Force est de constater que, si l'année 2017 record en termes de ventes et de bénéfices a donné des dividendes record pour les actionnaires (1,1 milliard d'euros qui seront versés en 2018), ce n'est pas une année record pour nos salaires, et cela dure depuis maintenant trop longtemps !

Pour plusieurs salariés, c'est la goutte qui fait déborder le vase. Pour notre travail, c'est toujours plus de difficultés, des projets complexes, des moyens insuffisants, des jalons plus resserrés dans le temps. Quand on cumule ces problématiques depuis de nombreuses années et que la direction annonce en février 5 milliards de bénéfices (record historique), certains auraient pu espérer une redistribution à la hauteur des efforts consentis par tous les salariés. Le 1,1 milliard d'euros de dividendes versés aux actionnaires, cela représenterait une augmentation de **779 euros bruts mensuels** pour les 120 000 salariés de Renault dans le monde ! Mais s'appuyant sur une mobilisation faible pendant la période des Négociations Annuelles Obligatoires, la direction n'a proposé que des miettes et l'accord a été signé par une partie des syndicats.

Le budget moyen d'augmentations individuelles d'1.2% pour les ETAM (+0.2% lié à l'ancienneté) ou de 2,1% pour les ingénieurs et cadres (qui ne bénéficient pas des AGS de 1%) ne peut contenter toutes les légitimes attentes dans les services. Ce qui choque aussi, c'est la disproportion de ces chiffres avec la hausse des bénéfices (+50% par rapport 2016) et des dividendes versés aux actionnaires (+20%). Et ce ne sont pas les « primes de performance » qui vont changer ce sentiment : au contraire, plus on monte dans la hiérarchie et plus ces primes augmentent (en % donc encore plus en valeur absolue) : 0 € pour 60% des ETAM, 500 € pour 32.5% et 1000 € pour 7.5% ; 5.25% en moyenne pour les cadres « de base » L3B et L3C (soit identique à l'année dernière...) ; 7.25% pour les cadres L3A ; et une Prime Variable Groupe (ex-PPG) tout simplement tenue secrète par la direction pour les cadres L2 et L1 !

Pour la CGT, la question des salaires est centrale. Le mécontentement diffus que l'on sentait au moment des négociations de début d'année ne s'est pas traduit en mobilisation. Mais la colère couve sous les efforts que nous faisons pour réaliser notre travail. Si elle éclatait, dans les usines mais aussi dans les centres d'ingénierie (en particulier à Lardy avec les enjeux liés aux futures normes de dépollution), la direction serait obligée de revoir sa copie qui en donne toujours plus aux actionnaires et aux plus hauts dirigeants et qui fait stagner nos salaires et nos évolutions de carrière.

Mobilisation FEV-Rouen : la direction obligée de lâcher du lest

Choquée !! Voici comment la Direction de l'entreprise FEV (ex D2T) a commencé la 4^{ème} réunion des NAO en parlant du mouvement de grève organisé par la CGT et mobilisant plus de 70% des salariés du site de Saint Etienne du Rouvray. Par contre, rien de choquant pour elle de proposer 1,5% d'augmentation de la masse salariale tout compris (augmentation individuelle, prise en compte de l'augmentation des minima conventionnés, augmentation contractuelle suite à une évolution professionnelle ...) alors que l'entreprise réalise, grâce à l'investissement des salariés, sa seconde année record. A cela les salariés ont dit STOP ! Qu'il était temps pour eux de réclamer leur dû. Les réunions suivantes et surtout la grève du mardi 03 mars 2018 ont permis d'obtenir :



- 3% d'augmentation de la masse salariale comprenant une augmentation générale,
- Un budget additionnel pour la prise en compte des minima conventionnés qui touchent encore trop de salariés chez FEV,
- Un budget additionnel pour les augmentations contractuelles et la politique jeune,
- Un abondement de 0,35% de la prime d'intéressement portant cette dernière à 1500€
- L'engagement de la Direction d'entamer une discussion sur l'évolution professionnelle au sein de l'entreprise.

La lutte, ça paie !



Pas vraiment un audit surprise...

On n'a jamais autant parlé Hygiène Sécurité Environnement (HSE) que depuis quelques semaines. Mais pour quelles raisons ? La création d'une nouvelle direction ? Non celle-ci existe depuis le 1^{er} septembre 2016 ! Pour établir de nouveaux principes sur ce sujet ? Non le code du travail que le patronat n'a de cesse de décrier est très simple sur ce sujet article L. 4121-1 *L'employeur est tenu par la loi de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés.*

Mais alors pourquoi tant d'agitation ? Simplement parce qu'un audit va être réalisé à partir d'aujourd'hui sur le site. Pourtant, si c'est déjà la responsabilité de l'employeur, tout devrait être nickel depuis des années non ? Et bien oui ... mais non puisque sur le site de Lardy, on ne peut pas dire que la sécurité soit l'enjeu majeur de la direction. Il faut dire que la sécurité a un coût et les coûts, le patronat cherche toujours à les diminuer.

Avec l'audit, on pourrait se dire « *chouette, on va avoir enfin les moyens de travailler dans de bonnes conditions et en sécurité* ». Mais voilà sur le terrain, à part refaire la route dans la bérézina et un peu de marquage au sol, il n'y a pas grand-chose qui bouge. Ou bien si, il y'a une fâcheuse tendance à vouloir ramener ce manque de prévention ou de travail au sujet de la sécurité, sur les salariés.

Le meilleur exemple, c'est l'obligation de porter les chaussures de sécurité dans de plus en plus de zone sur le site. Sans se poser la question de : c'est quoi le risque ? Y a-t-il moyen de l'éviter ? Ou de le limiter par des protections collectives. Dans certaines zones, on nous regarde les pieds avant de dire bonjour ! Mais les mêmes ne réagissent pas lorsque des sécurités sont « shuntées » ou que des interrupteurs ou prises électriques sont détériorées. Il y a aussi ces bancs moteurs où le port du casque est devenu obligatoire, plutôt que de protéger les zones où les salariés sont susceptibles de se blesser. Comme cela, en cas de blessure, la hiérarchie pourra dire que c'est la faute du salarié qui a oublié de mettre son casque.

Ou encore les palans utilisés pour les boîtes de vitesse où la direction a décrété du jour au lendemain (enfin surtout quelques jours avant l'audit HSE) qu'il fallait être habilité. Résultat : les salariés ne peuvent plus se servir des palans et devinez comment ils sont conduits à déplacer les boîtes de vitesses sans palan avec la pression des projets ? Et bien à la main, mais avec leur chaussures de sécurité et leurs gants évidemment !

La sécurité sur le site n'est pas si transparente que ça, puisque lorsque les élus CHSCT demandent les accès en lecture seule aux différents logiciels comme celui des plans de prévention ou de la GAC pour les implantations, devinez la réponse de la direction ? C'est « Non » après tout, les 300 plans de préventions sont affichés sur le site non ? On croit alors toucher le fond de la sécurité et bien non puisque la direction, pour bien préparer l'audit, envoie aux hiérarchiques une présentation avec une liste de choses à faire jalonnées depuis les 2 semaines avant l'audit jusqu'au jour J ! Et devinez ce qui se passera après l'audit !

Pour tout problème lié à vos conditions de travail ou à votre sécurité n'hésitez pas à contacter les élus CGT au CHSCT (par mail cgt.lardy@renault.com).

Grève et manifestation du 19 avril : Cheminots, Etudiants, travailleurs du public et du privé, Tous Ensemble !

La grève des cheminots contre le Pacte Ferroviaire se poursuit avec un taux de grévistes important (notamment chez les conducteurs et contrôleurs). La mobilisation des étudiants contre la loi ORE (Orientation et Réussite des Etudiants) s'étend à de nouvelles universités avec des Assemblées Générales massives. La colère dans le milieu hospitalier s'exprime depuis des mois. Dans le privé, des grèves chez Carrefour et à Air France sont bien suivies. Jeudi dernier, il y avait des centaines de milliers de personnes dans les rues partout dans le pays. Les journalistes et les politiciens discutent des heures sur la réalité de la « convergence des luttes ». Elle était pourtant bien là dans la rue car de nombreux salariés comprennent bien que les attaques contre les cheminots sont les mêmes que les attaques que



subissent tous les travailleurs : augmentation de la précarité avec la fin du statut, manque de moyen, gel des salaires...

L'introduction de la sélection dans les universités est également un moyen de façonner la main d'œuvre arrivant sur le marché du travail pour répondre aux seules exigences du patronat. Alors, pour que le futur des salariés ne rime pas avec sélection, précarité et petits salaires, il faut que nous soyons plus nombreux à manifester notre opposition à ces régressions sociales lors des prochains appels à la grève. D'autant plus que le dynamitage par le patronat de la convention collective de la métallurgie est en cours.

Ce n'est qu'un début, le combat continue !