



18/06/18

Intéressement local 2018

La CGT-Lardy a organisé un débat entre ses syndiqués pour prendre sa décision sur l'intéressement local de l'année 2018 (versé début 2019). Nous pensons primordial que les salariés connaissent les raisons de notre opposition à ce type de rémunérations, le nouveau cadre légal dans lequel nous devons décider et puissent se saisir de tous les éléments d'un débat qui mérite mieux que les polémiques électoralistes.

Une logique de redistribution malsaine : pour toucher un peu, il faut se sacrifier... beaucoup !

Renault fait des milliards de bénéfices, l'an dernier, c'était plus de 5 milliards d'euros. Les actionnaires reçoivent directement en dividendes des sommes faramineuses (1,1 milliard d'euros cette année : pour rappel, cette somme correspond à une augmentation du salaire de base d'environ 780€ par mois pour tous les salariés de Renault monde) sans compter la spéculation sur le cours des actions. Les plus hauts dirigeants de l'entreprise touchent des rémunérations indécentes. Dans le même temps, nous avons connu plusieurs années d'Augmentations Générales de Salaire à 0% pour les salariés (et un maigre 1% cette année). Si ces milliards de bénéfices proviennent de tous les sacrifices de l'ensemble des salariés Renault dans le monde (blocage des salaires, hausse de l'intensité du travail, départs non remplacés), la direction voudrait en plus nous imposer son idéologie : le seul moyen pour les salariés de récupérer une partie de ces bénéfices, ce serait d'accepter la logique de « l'intéressement ».

D'abord, celui lié aux résultats de l'entreprise. Pour toucher une toute petite partie de ce que Renault dégage comme bénéfices, il faudrait accepter des augmentations de salaire qui ne compensent même pas la hausse réelle des prix, accepter de travailler toujours plus et dans des conditions se dégradant d'année en année, accepter de voir la moitié de nos collègues de travail subir des contrats précaires (prestataires dans les sites d'ingénierie et intérimaires dans les usines). La date d'annonce usuelle du montant de cette prime n'est d'ailleurs pas innocente : c'est, quasiment tous les ans, au moment même de l'annonce des propositions de la direction sur les augmentations de salaire que le montant de la prime est dévoilé !

Ensuite, celui lié « aux performances de l'établissement ». Là aussi, la direction compte y faire passer beaucoup de « dogmatisme » (sans que cela semble gêner des syndicats qui se disent allergiques à tout « dogmatisme »). Certains des indicateurs qu'elle impose pour le calcul de cette prime locale en disent long : taux de fréquence des accidents du travail (plus il y a de risques de se blesser, plus la prime est basse !), respect des jalons DA (phase commercialisation) de V3P (si on n'a pas les moyens de travailler correctement pour respecter les jalons, la prime baisse...), réalisation du plan de formation (si on n'a pas le temps d'assister aux formations à cause de la charge de travail ou que les sessions ne sont qu'au Technocentre, la prime baisse...), etc.

Des exonérations de cotisations qui fragilisent la protection sociale de tous.

Afin d'appuyer encore la logique patronale, la prime d'intéressement n'est pas soumise à cotisations sociales (mais uniquement à un forfait social de 20% et à la CSG/CRDS). Alors que les attaques contre la protection sociale (maladie, retraite, chômage...) n'ont de cesse depuis plusieurs décennies au prétexte notamment d'une baisse des entrées financières, exonérer les entreprises de cotisations sur des rémunérations, c'est préparer de nouvelles coupes dans les remboursements de la sécurité sociale, le retraites ou l'assurance chômage. Au final, c'est encore nous salariés qui allons y perdre sur nos remboursements alors que les patrons sont gagnants sur tous les fronts.

Nous poursuivons **ce midi et demain midi** la collecte organisée en soutien à la famille d'une **victime de l'amiante chez Renault**. Renault avait été condamné pour « faute inexcusable » en 2014 mais a fait appel. Malheureusement, le jugement lui est favorable et il est désormais nécessaire que la famille se pourvoie en cassation pour que justice soit faite. La collecte a pour but de couvrir les frais juridiques.



Un chantage à la signature qui se généralise.

Depuis la loi Travail (portée par El Khomri sous Hollande) et les Ordonnances Macron sur le droit du travail, les règles pour l'application des accords entre direction et syndicats ont évolué. Pour que la plupart des accords s'applique, il faut que des syndicats représentant plus de 50% des voix aux dernières élections (en excluant les syndicats « non représentatifs » qui ont fait moins de 10%) le signent... ou que des syndicats représentant plus de 30% des voix demandent un referendum que la direction doit organiser auprès des salariés. Depuis cette année seulement, cela concerne aussi les accords d'intéressement. A Lardy, cela veut dire qu'il faut que la CGT signe pour que l'accord s'applique... ou que la CFE-CGC et la CFDT demandent un referendum. Cette année, la CFDT et la Direction se sont réfugiées derrière le planning des négociations (que la Direction a choisi de ne commencer que le 8 juin pour un dépôt de l'accord fin juin) pour dire qu'il n'y avait pas le temps d'organiser de référendum !

En réalité, il s'agit de manœuvres que les directions d'entreprise utilisent de plus en plus : proposer un accord qui va à l'encontre des revendications syndicales mais faire en sorte que, en l'absence de signature, rien (ou peu) ne soit versé. Une forme de chantage qui peut même prendre des formes offensives avec des attaques sur le temps de travail, l'emploi, etc. : si vous ne signez pas, il y aura plus de licenciements, une augmentation de la charge travail plus importante,...

La décision de la CGT-Lardy

Les débats ont été unanimes au sein de la CGT-Lardy, nous nous opposons à ces logiques patronales. Acceptation de sacrifices pour récupérer quelques primes aléatoires, exonérations de cotisations patronales, chantage à la signature : pour tous, à la CGT-Lardy, c'est non.

Une partie des syndiqués s'est prononcée contre la signature, charge aux syndicats favorables à ce type de rémunérations de demander un referendum pour que l'ensemble des salariés décide.

Pour une autre partie des syndiqués, sans être d'accord avec ce type de rémunérations, le risque que la prime ne soit pas versée et manque au budget de salariés était trop important. Elle s'est donc prononcée pour la signature de l'accord et a été majoritaire.

La CGT signera donc l'avenant 2018 qui conditionne le versement de la prime d'intéressement locale début 2019 (ainsi que, par obligation légale, l'accord triennal 2017-2018-2019).

Pour sortir de cette situation, une seule solution : la mobilisation

Pour nous, le blocage de nos salaires a fait s'accumuler un retard important sur nos feuilles de paye et nous ne pourrions récupérer notre dû, le fruit de nos efforts, que par des Augmentations Générales de Salaire qui se chiffrent en centaines d'euros par mois. Pour les obtenir, il faudra des mobilisations massives, dans les usines comme dans les centres d'ingénierie.

La signature de cet accord d'intéressement local ne vaut absolument pas accord de la politique menée par la direction, que ce soit au sujet de nos salaires, de la précarité subie par nos collègues prestataires (qui ne touchent d'ailleurs pas la prime locale alors qu'ils contribuent « aux performances de l'établissement ») ou de la charge de travail.

La CGT-Lardy signe mais ne se résigne pas. Nous continuerons à nous battre pour de véritables augmentations de salaires pour tous, pour des embauches massives car elles sont absolument nécessaires pour assurer l'avenir du site et pour des moyens nous permettant de réaliser notre travail dans les meilleures conditions.

Notre revendication d'une prime de 2000 euros non aléatoires : illégale ???

On nous reproche de réclamer une prime de 2000 euros non aléatoires plutôt que la prime d'intéressement local fluctuant autour de 1000 euros car notre revendication serait « illégale » !

Comme nous l'avons déjà expliqué plusieurs fois, ce qui serait « illégal », c'est que la direction demande des exonérations de cotisations sur une prime non aléatoire. Notre revendication, en plus d'un montant plus important et ne fluctuant pas, a donc en plus l'avantage de ne pas contribuer aux exonérations de cotisations patronales.