

Milliards de bénéfices pour les uns, Gel des budgets et des embauches pour les autres

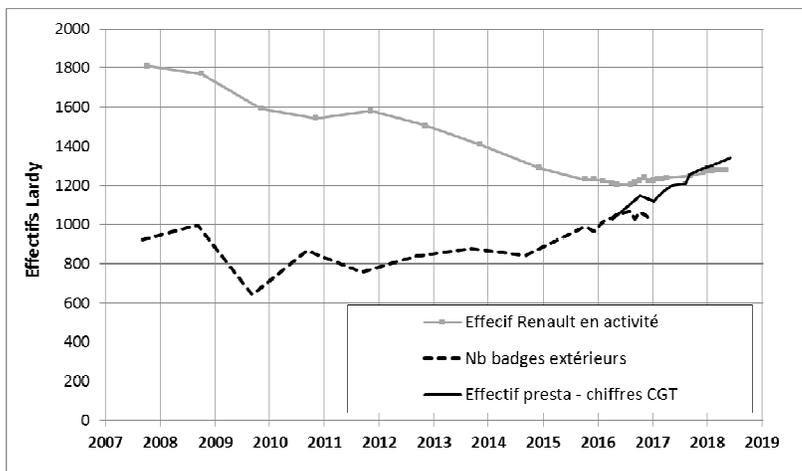
Alors que Renault a annoncé de nouveaux records de ventes et de marge opérationnelle pour le 1^{er} semestre 2018, la hiérarchie nous redescend des messages de restrictions budgétaires. Cela a concerné dans un premier temps les déplacements et les missions, cela concernerait maintenant également certains travaux qui seraient gelés jusqu'à nouvel ordre.

Dans le même temps, la direction locale refuse toujours de donner les chiffres des embauches prévisionnelles pour l'année 2018. Et dans plusieurs secteurs, des informations de gel des embauches ont été données, la direction refusant toujours de confirmer cette décision.

Cette apparente contradiction entre 2 milliards de bénéfices au premier semestre et des gels de moyens humains et matériels n'en est pas une : dans le système actuel, pour atteindre un objectif à court terme de marge opérationnelle dicté par les gros actionnaires, des dirigeants peuvent réduire drastiquement les coûts, au risque de mettre en péril les développements futurs.

Que ces décisions dégradent encore plus le déroulement de nos activités quotidiennes, les cadres dirigeants s'en moquent. D'autant plus qu'à force de bonne volonté de la part des salariés, d'entraide entre eux malgré les organisations de moins en moins souples découlant des mises en sous-traitances successives de nombreux secteurs, les projets parviennent « cahin-caha » à sortir. Mais à quel prix pour les salariés et jusqu'à quand ?

Avec le ralentissement des embauches et l'entrée prochaine de dizaines de salariés dans le dispositif DACS, le maintien d'un très fort niveau d'activités sur le site de Lardy va se traduire par une nouvelle augmentation du taux de sous-traitance sur le site ! Ce taux est pourtant déjà historiquement élevé et on peut estimer qu'il a même dépassé les 50% (depuis mi-2016, les chiffres de badges prestataires fournis par la direction varient de plusieurs centaines chaque mois et ne sont plus exploitables, nous utilisons donc d'autres données).



Les relations contractuelles entre Renault et les entreprises sous-traitantes ou entre entreprises sous-traitantes et les procédures qui en découlent conduisent à des situations ubuesques : 1 mois pour changer un arbre à cames sur un moteur, des jours de délais pour retrouver une pièce prototype égarée, des salariés des entreprises sous-traitantes restés bloqués aux portes du CTL faute de validation administrative du renouvellement du contrat. Alors qu'avec un contrat stable et une paye décente, les jeunes salariés pourraient se former aux métiers automobiles en toute tranquillité, nombre d'entre eux ne se voient proposer qu'une embauche dans une entreprise prestataire où pèse plus lourdement la menace d'un changement de site ou de la perte du contrat.

Cette évolution est lourde et concerne également les usines sous la forme d'un recours massif à l'intérim. Cependant, elle n'a rien d'inéluctable. Pour l'instant, les salariés mettent de l'huile dans les rouages parce qu'ils ont un attachement à leur métier (malgré ses évolutions). Mais quand le ras-le-bol prendra le dessus, les directions d'entreprise ne pourront que constater que, sans notre travail, elles sont bien peu de choses.

Commission Restauration de Lardy : la direction refuse toujours d'aborder les questions de fond

Tous les ans, la direction doit tenir une réunion avec des représentants du personnel sur plusieurs sujets (égalité hommes/femmes, logement-transport-restauration, formation). Pour la Restauration, cette réunion a eu lieu fin juin et c'était l'occasion pour les élus CGT de remonter les problèmes rencontrés par les salariés qui mangent sur le site de Lardy. Ces principaux problèmes sont pour nous le rapport qualité/prix et les temps d'attente au self.

La question des tarifs pose la question du montant de la subvention octroyée par la direction pour les repas des salariés Renault. **Une subvention dont la direction refuse toujours de communiquer le montant sous prétexte de confidentialité de contrat ! C'est probablement ça, le « Parler VRAI ».** L'autre problème est celui du manque de moyens humains et matériels fournis aux salariés de la restauration.

Sauf que lors de cette réunion qui avait lieu en partie au self, **la direction avait semble-t-il l'intention de ne parler que du meilleur emplacement des couverts pour limiter les files d'attente dans les escaliers !** En limitant les échanges à des questions techniques, la direction refusait de discuter des sujets qui fâchent : la question des moyens. Le responsable RH a même insisté pour dire que ce n'était pas le lieu pour aborder cette problématique.

L'ensemble de la prestation restauration est en période de renouvellement de contrat sur l'Île-de-France (choix en cours et mise en place du nouveau contrat début 2019). Comme toujours, c'est l'occasion pour Renault d'exiger une baisse de coûts des contrats de prestation : cela se traduira par une pression accrue sur les salariés de la restauration et probablement par une baisse du nombre de personnel. Et, par voie de conséquence, par une dégradation des conditions de travail des salariés de la restauration et de la prestation pour les salariés qui mangent à Lardy.

Pour assurer une amélioration de cette prestation et du rapport qualité/prix, c'est tout au contraire une hausse de la subvention octroyée par Renault ainsi qu'une hausse des moyens qu'il faudrait. Ouvrir 3 caisses pendant les pics d'affluence, acheter rapidement de nouvelles fontaines à eau rafraîchie avec un débit plus important et un four à pizza de plus grande capacité, augmenter la subvention pour baisser les prix et augmenter la qualité des produits, faire baisser le droit d'entrée des salariés prestataires : cela demande des moyens supplémentaires et pas seulement des ajustements d'organisation.

Mesures salariales 2018 : des lettres tellement « transparentes » qu'elles en deviennent presque invisibles...

Les lettres de « transparence » font le bilan pour les ETAM et les Ingénieurs et Cadres des mesures salariales (augmentations générales, individuelles et primes de performance) prises en début d'année. Il y a quelques années, elles étaient envoyées par mail à l'ensemble des salariés Renault de ces catégories au début du mois de juillet.

Les années suivantes, un mail était envoyé avec un lien pour les télécharger. Puis, l'année d'après, un mail avec seulement leur emplacement sur l'intranet... Pour finir cette année par ne même plus communiquer sur leur mise à disposition !

Elles sont pourtant disponibles depuis cet été dans l'espace mavie@renault : cliquer sur « Rémunération », puis « Ma rémunération en tant qu'ETAM ou cadre » et cliquer dans l'encart sur la droite « Mes documents » sur « Lettre de transparence 2018 ETAM ou cadre ».

Si elles ne contiennent pas tous les éléments (et notamment rien sur la rémunération des hauts cadres ou des dirigeants), elles peuvent permettre de se positionner individuellement et de vérifier si les mesures annoncées par la direction ont été globalement appliquées ou pas.

