

**Carlos Ghosn : 1 mois « d'empêchement temporaire ».
Toujours PDG de Renault, toujours payé ? Cela correspondrait à
580 000 € sans activités...
Un salarié « lambda » bénéficierait-il d'une telle mansuétude ?**

Dernière réunion de négociation nouvel accord

Télétravail : plus de flexibilité mais suppression des primes...

Mardi 11 décembre a eu lieu la deuxième et dernière réunion entre la direction et les syndicats au sujet de la négociation sur le télétravail. Cette réunion a confirmé la volonté de la direction de supprimer les primes compensant les dépenses induites pour les salariés et de mettre en place un système plus flexible pour les nouveaux entrants dans le système.

Un nouveau système plus flexible ?

Jusqu'à présent, le télétravail était mis en place par le biais d'un avenant au contrat de travail, avec des salariés pouvant prendre jusqu'à 4 jours de par semaine. Le nouvel accord découle des Ordonnances Macron sur le code du travail de 2017 et faciliterait, s'il est signé, le télétravail occasionnel.

Tout salarié pourrait, tout d'abord, s'inscrire dans un nouveau workflow pour se déclarer en tant que télétravailleur : c'est à cette étape-là, que son hiérarchique pourrait le refuser, s'il considère que le poste occupé n'est pas compatible avec le télétravail.

En cas d'acceptation, le salarié pourrait travailler à distance de façon régulière ou irrégulière. Par exemple, il pourrait déclarer une journée fixe par semaine puis déclarer au cas par cas des demi-journées ou journées (avec un délai de prévenance de 24h). L'accord du hiérarchique est automatique sans réponse de sa part (« qui ne dit mot consent »). C'est, dans les grandes lignes, une « légalisation » de la situation actuelle de bien des salariés dont les hiérarchiques font preuve de souplesse.

Par contre ce nouveau système ne permet pas de faire plus de 2 jours de télétravail par semaine. Les organisations syndicales ont indiqué que cela pouvait poser problème pour des salariés aujourd'hui à 3 ou 4 jours de télétravail. La direction laisse finalement une possibilité de faire plus de deux jours, uniquement en jour fixe, en établissant un avenant au contrat de travail pour ces cas précis.

Concrètement, toutes les situations actuelles de télétravail seraient automatiquement transférées et acceptées dans le nouveau système. Les personnes télétravaillant actuellement entre 1 et 2 journées par semaine verraient leur avenant devenir caduc, pour les cas de 3 à 4 jours, un nouvel avenant serait signé.

Les compensations supprimées...

Par contre, dans tous les cas, l'ensemble des primes et indemnités seraient supprimées, c'est vraiment mesquin au vu des milliards de bénéfices de ces dernières années ! Avec l'accord actuel, elles consistent en une prime de 150 € à la mise en place et une prime mensuelle de 12 € pour 1 jour/semaine ou 45 € pour 2 jours ou plus ; ainsi que la fourniture d'un siège de bureau et le paiement d'un diagnostic de l'installation électrique.

Pour justifier ce choix, la direction indique que l'augmentation du nombre de télétravailleurs lui coûterait trop cher. Et, pour « prouver » qu'elle ne tire pas bénéfice de la suppression des primes (y compris pour les anciens télétravailleurs), elle indique que le montant économisé servirait à augmenter la subvention patronale de Renault pour les cantines... du Technocentre uniquement ! (+0.5 € courant 2019 et +0.5 € courant 2020). Pour les autres sites, dont Lardy, seul un budget supplémentaire pour l'extension des « business centers » (espaces de travail pour recevoir des salariés d'autres sites) est prévu. A croire qu'on est devenu le Technocentre pour la direction ! **La CGT a demandé le maintien des primes et, qu'au moins, tous les sites puissent bénéficier de l'augmentation de la subvention patronale pour la restauration.**

La direction propose par ailleurs deux solutions pour que la baisse de rémunération des télétravailleurs qui touchaient la prime mensuelle soit atténuée : soit sous la forme d'une « garantie accessoire » (c'est-à-dire un maintien d'une prime mais abaissée d'un montant équivalent aux augmentations de salaires jusqu'à ce que ces augmentations dépassent le montant de la prime), soit sous la forme d'une prime dégressive. Aux organisations syndicales de « choisir »...



S'il est clair que de nombreux salariés pourraient bénéficier à court terme de la flexibilité du nouveau système, l'évolution des modes de travail (dont le télétravail) pose des questions sur les risques d'atomisation du collectif de travail, d'isolement des salariés et de difficulté à séparer temps dédié à la vie privée et à la vie professionnelle.

Face à ces tendances, il faut que les salariés maintiennent et développent les espaces et les temps de discussions entre eux sur le lieu de travail. Pour échanger sur leur travail mais aussi pour discuter de l'organisation et des conditions de travail, comme des salaires. Et pour cela, il faut que la pression des projets et des plannings baisse, tout comme le rythme des réunions et des mails.

Affectation intéressement local

Comme chaque année depuis quelques temps, nous devons choisir l'affectation de notre intéressement. Pour l'intéressement local, c'est maintenant que ça se passe et **jusqu'au 10 janvier 2019**, dernier délai.

IMPORTANT : Si vous ne choisissez pas ce que vous faites de cet argent, c'est la direction qui le fera à votre place en le mettant sur un Plan Epargne Groupe et cet argent sera bloqué pendant 5 ans.

Pour faire l'affectation, c'est assez rapide (quand on a tous les éléments...) :

- Vous devez avoir les 2 courriers que vous avez reçus à votre domicile : un pour l'identifiant et le mode d'emploi et un autre pour le mot de passe
- Vous vous connectez à l'adresse : <https://renault-interessementperformanceslocales.oak.bnpparibas.com>
- Vous devez changer de mot de passe...
- Puis vous pouvez effectuer votre choix : si vous souhaitez vous faire verser intégralement l'intéressement local, il faut indiquer 100% dans la dernière case de la longue liste proposée...

S'il vous manque un des courriers ou si vous rencontrez des problèmes, le numéro de téléphone à joindre est le 09 69 32 04 29.

Prime exceptionnelle de fin d'année

La direction de Renault a annoncé qu'elle verserait une prime « exceptionnelle de fin d'année ». Il s'agit de la prime suggérée par M. Macron pour répondre à la mobilisation des « gilets jaunes ».

Au moment de son communiqué, la direction disait attendre les précisions législatives. Le projet de loi présenté hier prévoit une prime pouvant aller jusqu'à 1000 euros (exonérée d'impôts et de cotisations sociales) pour des salariés rémunérés jusqu'à 3 fois le SMIC (3600 euros nets/mois).

La décision de Renault n'est pas encore connue. Pour nous, cette prime ne rattrapera pas les années de serrage de ceinture et de quasi-gel des salaires. Ce sont des augmentations générales de salaires à même de rattraper ces dix années de sacrifices qu'il faudra réclamer nombreux dès le début de l'année prochaine.

Autre élément, bien peu de salariés prestataires du site (plus de la moitié du personnel) ont été mis au courant de ce que prévoit leur entreprise. Eux aussi doivent toucher une prime. Quant à la question des augmentations de salaires, elle les concerne bien sûr tout autant que les salariés Renault !

Nous avons lancé une vaste enquête auprès de tous les salariés de Lardy (Renault et prestataires) pour exprimer collectivement les problèmes rencontrés au quotidien (sur la charge, le temps, l'organisation du travail ainsi que sur les salaires).

Nous clôturons l'enquête demain vendredi 21 décembre, il ne vous reste donc plus que 2 jours pour la remplir

Enquête CGT-Lardy

Temps/Charge/Orga travail – Reconnaissance/Salaires

Pour ne pas rester isolés, agissons collectivement

Renault, prestataires : répondez à l'enquête

https://www.sondageonline.fr/s/enquete_cgt_lardy_2018

Possible sur smartphone,
flashcode ci-dessous

