



Elections professionnelles 2019

Bilan de l'activité des élus CGT

Le 5 et 6 février 2019 auront lieu les élections professionnelles. Celles-ci détermineront les représentants des salariés dans la nouvelle instance Comité Social et Economique (CSE) qui fusionne le Comité d'Etablissement (CE), les Délégués du Personnel (DP) et le Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT). Pour la CGT, l'activité syndicale ne se résume pas à des campagnes électorales où l'on verrait réapparaître les élus tous les 4 ans.

L'activité syndicale auprès des salariés, nous la portons quotidiennement et il nous paraît important de faire le bilan des 4 années passées pour éclairer les choix qui détermineront la représentativité syndicale sur le site sur les 4 prochaines années.

Informers les salariés

Dans l'entreprise, la communication est, sur de trop nombreux sujets, univoque : du haut vers le bas, « top-down » ! Difficile de faire la part des choses entre ce que nous dit la direction et la réalité de la situation. Combien de fois nous a-t-on dit que, même si les bénéfices étaient record, il fallait faire attention à la situation « instable » et continuer avec la « modération salariale » ?

Sur certains sujets, c'est « l'omerta » qui règne : le dernier exemple en date est des plus graves avec l'arrestation du PDG et le flou autour des relations entre Renault et Nissan.

Il nous paraît très important que les salariés aient un autre son de cloche que les « redescentes » des réunions d'UET, que les communications diverses et variées de la direction sur Intranet ou par mail ou que certains tracts qui ne font que les reprendre.

C'est pour cela que nous poussons le maximum de salariés à se saisir des questions qui les concernent directement. Au-delà des tracts que nous écrivons en nous basant sur nos expériences au travail et sur les échanges que nous avons autour de nous, nous avons organisé plusieurs réunions sur le site qui ont permis à de nombreux salariés de se faire leur opinion sur différents sujets :

- Les réformes du code du travail avec la venue de spécialistes reconnus du sujet (un ex-inspecteur du travail pendant la mobilisation « Loi Travail » de 2016 et une avocate en 2017)
- L'amiante (notamment suite à la découverte de joints en amiante dégradés au L16)
- L'organisation de réunions dans les secteurs sur les « 20 min de pause » (au sujet de réorganisations ou de sujets locaux comme les missions MAP).



Disposer d'un point de vue indépendant de celui de la direction, c'est primordial pour que les salariés puissent se faire leur avis sur les sujets qui les concernent au premier chef.

Les élections professionnelles vous donnent l'occasion de faire vivre cette voix et de lui donner plus de forces pour les années qui viennent.

Créer des outils collectifs pour analyser la situation

Face à l'individualisation (des salaires comme des objectifs de travail), la construction d'outils collectifs pour pouvoir juger de l'évolution de la situation nous apparaît utile. C'est pour cela que nous avons relancé l'enquête Salaires début 2018 (qui permet à chacun de se positionner réellement et indépendamment des chiffres que les RH peuvent donner) et que nous avons réalisé une enquête sur l'organisation, la charge et le temps de travail fin 2018.

Le suivi des nombres d'embauches et de salariés sous-traitants permet également de maintenir la pression sur la direction sur sa politique emploi.

Mener la bataille pour l'emploi

Par l'analyse des éléments présentés par la direction en CE, nous assurons un suivi concernant le niveau d'activités sur le site de Lardy, la répartition entre RTX, Turn-Key et sous-traitance interne. Ce suivi au plus près des projets moteur qui sont le cœur de l'activité actuelle de Lardy maintient la pression sur la direction pour qu'elle assure des embauches régulières. Mais c'est avec l'action des salariés que cette pression est la plus efficace avec plusieurs pétitions pour un plan d'urgence d'embauches et de moyens supplémentaires, qui ont recueilli plus de 300 signatures chacune.

Contre les discours au plus haut de l'entreprise, axés uniquement le véhicule électrique ou autonome, nous nous sommes battus pour que les réalités des enjeux de la dépollution, des nouvelles motorisations ne soient pas laissés sur le bord de la route. **Pour que les salariés de Lardy aient les moyens humains et matériels de travailler dans des conditions décentes.**

La direction a fini par rouvrir les vannes de l'embauche mais trop peu et bien tard selon nous. Nous avons réclamé 300 embauches immédiates dès 2015 et le remplacement des personnes quittant l'entreprise (DA ou autres dispositifs). La politique de la direction, entre 60 et 90 embauches depuis 2016 a seulement permis de compenser les départs de Lardy. C'est

l'augmentation de la sous-traitance interne qui a été utilisée pour absorber la hausse vertigineuse de la charge de travail, le fameux « mur de charge » qui n'a pas fini de... s'arrêter.

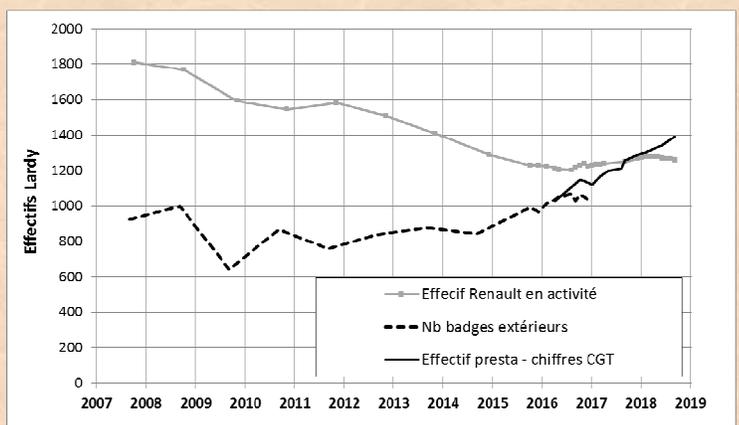
Exemple de la fausse suppression des jours du Compteur Transitoire

En 2013, la direction basculait un certain nombre de jours de congés acquis dans un Compteur Transitoire. Son objectif a alors été de réduire au maximum le nombre de jours de ces compteurs (car elle était obligée de les provisionner dans ses comptes financiers). Pour ce faire, elle a usé de nombreux moyens pour faire croire que les jours non pris seraient supprimés fin 2015. Malheureusement, les syndicats signataires de l'accord de compétitivité 2013 ont accompagné cette politique en poussant les salariés à vider ce compteur.

Nous avons de notre côté indiqué dès le début que la suppression de congés acquis était illégale et que nous attaquerions la direction en justice si elle le faisait.

Finalement, les jours n'ont pas été supprimés et plusieurs salariés qui avaient vidé leur CT se sont sentis floués parce qu'ils n'avaient pas pu gérer leurs congés à leur guise.

Un petit exemple de l'importance d'une information indépendante de celle de la direction !

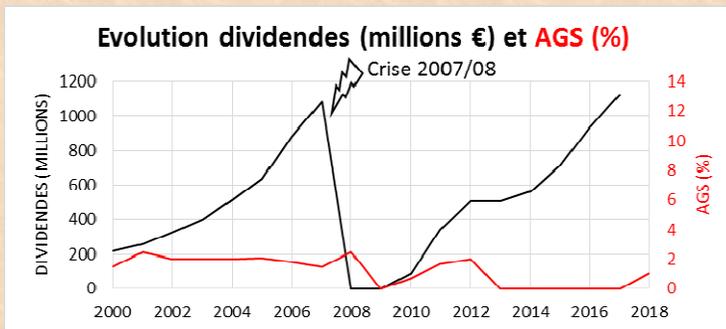


Lutter pour des Augmentations Générales des Salaires

Depuis plusieurs années, nous dénonçons les écarts de plus en plus abyssaux entre, d'un côté, les bénéfices de Renault, les salaires de nos dirigeants et les dividendes versés aux actionnaires ; et, de l'autre, la faiblesse des augmentations de nos salaires, voire leur gel.

C'est pour nous une bombe à retardement puisque les milliards d'euros accumulés par les plus riches ne servent en bonne partie qu'à spéculer et à alimenter les bulles financières. Et la crise qui vient d'éclater au Japon avec l'arrestation de Carlos Ghosn nous donne raison. Voilà où mène cette politique complètement inégalitaire : des dirigeants qui se croient investis d'un pouvoir quasi-divin, qui les mettrait au-dessus des lois. « *Le talent, ça se paie* », disait Carlos Ghosn pour justifier ce que l'on croyait être son salaire mirobolant (et c'était visiblement encore plus...). Et bien l'addition est salée ! Pas question que ce soit aux salariés de la payer.

Ce sont ces injustices criantes qui font que nous appelons régulièrement les salariés à se mobiliser sur la question des salaires. Après la crise de 2008-2009, les ventes automobiles n'ont cessé d'augmenter, les bénéfices de grimper et les dividendes d'exploser (pour atteindre 1,1 milliard d'euros en 2018 chez Renault).



Réclamer notre dû, une augmentation de tous les salaires, c'est ce que nous continuerons à faire dans les mois qui viennent. Avec comme perspective une mobilisation organisée par les salariés eux-mêmes en lien avec ceux d'autres sites.

Collectif missions MAP : s'organiser pour se défendre

Nous considérons que le syndicat est un outil à la disposition des salariés pour s'organiser, se défendre et revendiquer. A Lardy, c'est la remise en cause du remboursement des frais de mission MAP par la direction en 2013 qui en a été le meilleur exemple. Un collectif de salariés de la MAP s'est constitué avec l'aide d'élus CGT et a permis, par une mobilisation qui a compris une grève décalant le départ d'une mission, d'obtenir une prime de mission de 55 euros par jour.

A plusieurs reprises ces dernières années, le collectif a dû se réactiver pour obtenir l'élargissement de la prime à toutes les destinations des missions (fin 2015) ou pour améliorer les conditions de travail dans les bases d'essais (en lien avec les élus CHSCT).

Pour se défendre individuellement, rien de mieux que l'expérience... collective

Les élus CGT ont suivi plusieurs dossiers individuels lors de la dernière mandature. Dans la plupart des cas, il s'agissait de salariés en butte à des comportements discriminants, voire harcelants, de la part de leur hiérarchie. Cela a parfois conduit à un profond mal-être et nous avons apporté le soutien et l'expérience collective du syndicat pour dépasser ces situations complexes et mettre la direction face à ses responsabilités.

Il est à noter que les derniers exemples que nous avons suivis concernaient des salariés Ingénieurs et Cadres, eux aussi confrontés à un management déficient.

Avoir des élus indépendants de la direction et prêts à vous défendre si vous étiez confrontés à ce genre de situation, c'est primordial !



Défendre tous les salariés, quel que soit leur statut

Les salariés sous-traitants présents sur le site sont bien souvent soumis à des conditions de travail ou de salaires plus critiques que les salariés Renault. Leur situation plus précaire est utilisée par leur direction pour rogner sur leurs droits : dans bien des cas, ils n'ont pas d'élus du personnel sur leur site ou ceux-ci sont proches de la direction. Contre la division des statuts et des contrats, la CGT-Lardy s'est constituée en syndicat de site depuis plusieurs années pour rassembler tous les salariés travaillant sur le site de Lardy. A ce titre, plusieurs salariés d'entreprises sous-traitantes se sont syndiqués.

Dès que possible, nous aidons les salariés sous-traitants à s'organiser pour faire valoir leurs droits ou revendiquer. Ces derniers mois, cela a été le cas des salariés FEV des bancs à rouleaux (qui protestaient contre l'absence de remplacement au cours des essais de durée excessive) mais aussi des salariés de la société de nettoyage PEI qui subissaient le comportement harcelant de leur chef de site. Après plusieurs réunions et tracts, ces salariés ont obtenu gain de cause avec la mutation de ce responsable.

Nous revendiquons l'embauche massive de sous-traitants qui font, dans la majorité des cas, le même travail que des salariés Renault. Et nous luttons aux côtés des salariés prestataires pour une amélioration de leur quotidien au travail, car c'est aussi un moyen de nous opposer au moins-disant social et à la volonté du patronat de diviser les salariés entre différents statuts.

\$\$\$

Tout au long de ces 4 dernières années, les élus CGT ont été présents et actifs. L'intention des lois Macron concernant les instances représentatives est d'éloigner les élus du terrain. Nous nous opposons à cette logique. Pour avoir des élus proches de vous, indépendants de la direction et actifs, votez pour la liste CGT.

L'action de la CGT et sa voix seront d'autant plus fortes qu'elle aura un plus grand nombre d'élus dans les différents secteurs.

**Le 5 et 6 février, toutes les voix vont compter.
Exprimez-vous !**

Votez et faites voter CGT

Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens
Ingénierie Lardy



**Une force
à vos côtés**