

Assez des inégalités de traitement ! Augmentation générale des salaires !

14/01/19

Après 3 inculpations pour C. Ghosn au Japon (2 pour dissimulation de millions de rémunérations et 1 pour abus de confiance), après 2 mois « d'empêchement temporaire » en tant que PDG de Renault (on en déduit qu'il est quand même payé... plus d'1 million d'euros sur la période), voici maintenant que le scandale de la rémunération des dirigeants de l'Alliance s'étend de Nissan à Renault.

Le journal « Libération » a révélé la semaine dernière que C. Ghosn n'était plus résident fiscal en France depuis 2012. On comprend mieux que le ministre de l'Economie M. Le Maire n'ait mis que quelques heures pour décréter, au déclenchement de l'affaire au Japon, qu' « il n'y a rien de particulier à signaler sur la situation fiscale de M. Ghosn en France ». Quelle honte ! Jusqu'à quand vont-ils le soutenir ?

D'autant plus que c'est enfin le fonctionnement opaque de la filiale Renault-Nissan RNBV, basée à Amsterdam, qui est questionné. Cette structure, décrite en 2014 par la porte-parole de l'Alliance Mia Nielsen comme « un petit bureau qui héberge des réunions internationales des dirigeants du groupe », aurait servi à autre chose... D'après l'agence Reuters, une enquête interne a révélé qu'une dirigeante de Renault, Mme Sepehri, aurait reçu 500 000 € de rémunérations en 4 ans de la part de RNBV. Mais cela n'a entraîné de la part de la direction qu'un communiqué de presse menaçant de procès ceux qui chercheraient à déstabiliser Renault ! Avec quel argent envisagent-ils de porter ces attaques juridiques ? Avec celui issu de notre travail ? Ils dépassent vraiment les bornes !

L'approche des Négociations Annuelles Obligatoires (probablement fin janvier) est l'occasion de porter la revendication d'une augmentation générale des salaires. L'enquête CGT-Lardy de fin 2018 montre que 70% des salariés qui y ont répondu expriment le besoin d'une augmentation d'au moins 200 euros/mois.

La CGT-Renault a organisé une première réunion intersyndicale au sujet des NAO et a appelé à une mobilisation sur l'ensemble des sites de Renault pour la première réunion avec la direction. A Lardy, nous allons proposer une intersyndicale pour organiser une première action.

Dès maintenant, il faut discuter « salaires » et « mobilisation ». Reprenons confiance dans notre force collective : l'exemple de la mobilisation des « gilets jaunes » montre que la lutte, ça paie !

Une prime loin d'être exceptionnelle

500 € nets pour ceux qui ont touché moins de 36 000 € annuels (bruts Sécurité Sociale) et 300 € nets pour ceux qui ont touché entre 36 000 et 54 000 € annuels (bruts SS) : voilà le « geste » de la direction pour les salariés Renault (dont apprentis et intérimaires). Pour connaître ce montant annuel « brut Sécurité Sociale », vérifiez votre feuille de paye de décembre 2018 puisque les primes de performance, de mi et fin d'année entrent en compte.

La prime aurait pu atteindre 1000 € sans être imposée (pour salaire <3xSMIC) selon la loi mais la direction n'a même pas fait la moitié du chemin. Ces 300 ou 500 € font pâle figure face au 1.1 milliard € de dividendes versés par Renault en 2018. Cette prime, obtenue grâce à la mobilisation des « gilets jaunes », c'est seulement 1.5% du montant versé aux actionnaires. Rien d'exceptionnel !

Quoi qu'il en soit, on ne va pas la refuser. La question qui se pose, c'est : combien auront les salariés prestataires ? Ces derniers peuvent contacter des élus CGT-Lardy pour avoir des informations sur l'éventuelle prime dans leur entreprise (par les contacts pris avec les syndicats de certaines entreprises de prestation).

Et nous préparer à mener des luttes tous ensemble pour que les dirigeants et actionnaires arrêtent d'accaparer toutes les richesses.

« Préparez vos mouchoirs... »

La retranscription de la déclaration de C. Ghosn lors de l'audience de la semaine dernière au Japon est disponible dans la presse et elle vaut le détour...

Comment explique-t-il les montages financiers « yen/dollar » qui l'ont amené à se voir réclamer une garantie de 14 millions d'euros par une banque japonaise en 2008 ? Et bien, il était payé par Nissan en yens et, parce qu'il est « une personne basée sur le dollar américain », il « voulait des revenus prévisibles pour l'aider à prendre soin de sa famille ». Comme c'est touchant...

Et pourquoi s'est-il tourné vers Nissan pour lui assurer cette garantie ? Mais à cause de « son engagement moral envers Nissan » : il ne voulait pas « sauter du bateau en pleine tempête » en démissionnant pour toucher son allocation de retraite afin de payer la banque. Un vrai philanthrope !

Pourquoi changer une méthode qui gagne ?

Nouvelle révélation par « Les Echos », Ghosn aurait touché 7 millions € d'une structure chargée des synergies Nissan-Mitsubishi. Son nom : NMBV. Son siège : Amsterdam. Un poisson d'avril au mois de janvier ? Non, un système qui marche sur la tête !

Dans la suite du tract : dépouillement de l'enquête CGT sur Temps/Charge/Orga du travail & Salaires/Reconnaissance

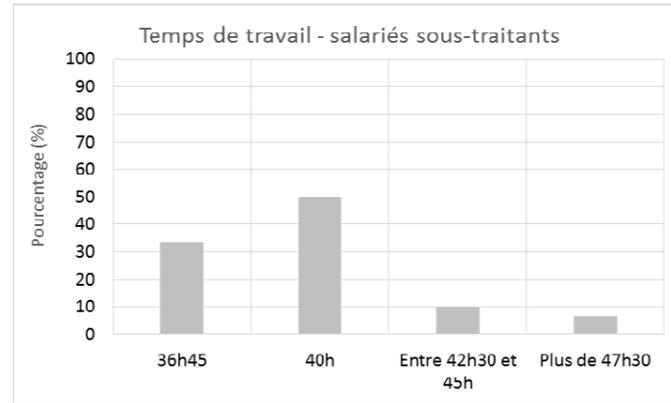
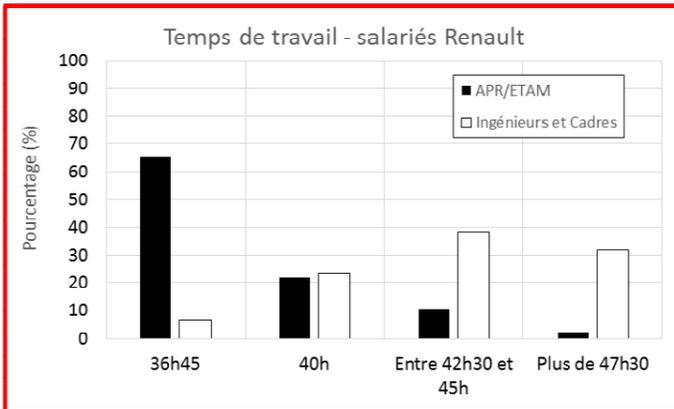
Retour de l'enquête CGT Temps/Charge/Orga du travail & Salaires/Reconnaissance

Nous avons lancé cette enquête en fin d'année dernière pour réaliser un constat de la situation actuelle sur le site de Lardy concernant le travail, sa reconnaissance et la question des salaires. L'idée est également de construire la première étape d'une démarche collective pour établir des revendications concernant les embauches, les augmentations générales de salaires ou l'organisation du travail.

Nous avons collecté **250 réponses** avec une forte proportion de salariés Renault (215). Cela donne un **échantillon représentatif pour les salariés Renault** (1200 sur le site) mais pas pour les salariés des entreprises sous-traitantes. A noter que plusieurs salariés de FEV et de AKKA ont répondu, nous donnons donc les résultats des salariés prestataires quand cela nous semble pouvoir être représentatif. Merci à tous ceux qui ont répondu !

Concernant les catégories professionnelles, la majorité des réponses provient des ETAM (67%) mais les réponses des cadres sont assez nombreuses pour donner un aperçu de leur situation. D'autant plus que les différentes positions hiérarchiques sont représentées (I, II, IIIA, IIIB et IIIC).

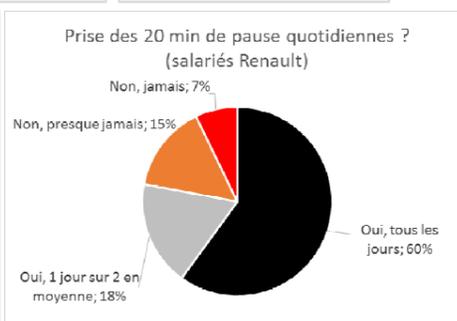
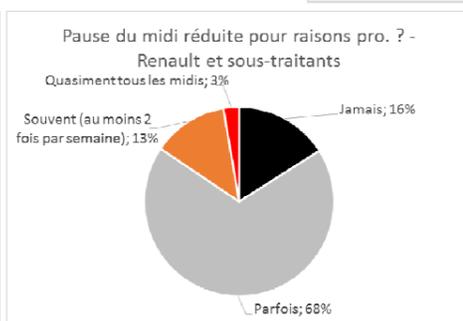
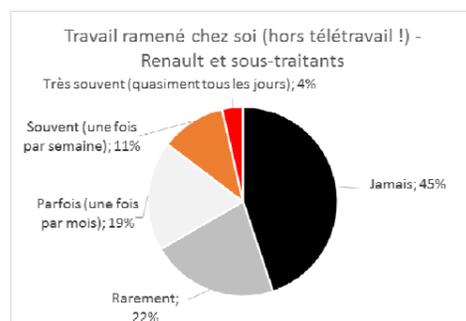
Temps de travail hebdomadaire



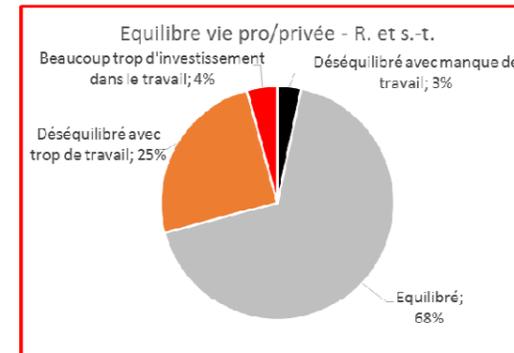
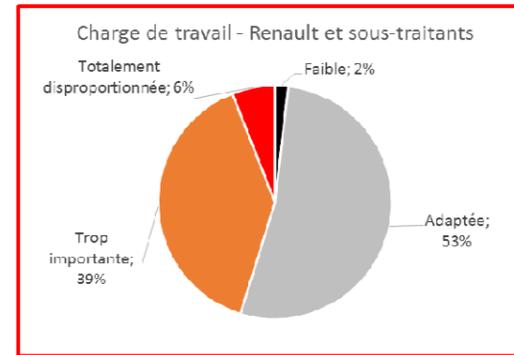
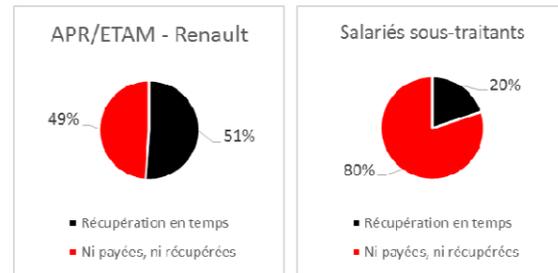
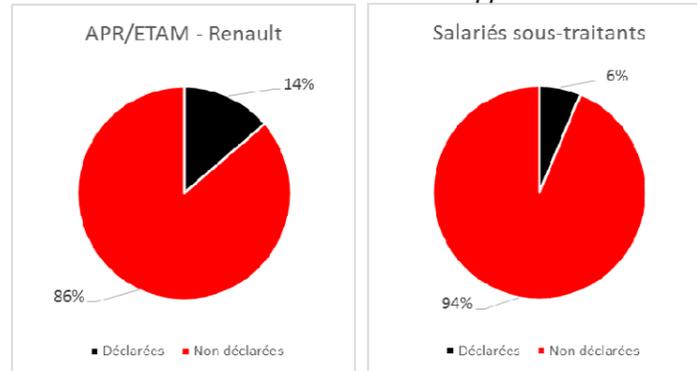
Quasiment 25% des cadres déclarent travailler plus de 50h par semaine. Il faut en prendre la mesure, cela veut dire plus de 10h de travail tous les jours ! Un temps de travail qui a obligatoirement un impact sur la vie personnelle. C'est une situation très préoccupante pour la CGT.

Concernant les **heures supplémentaires** (ne concerne pas les cadres de Renault qui sont au forfait-jours), on note une **forte sous-déclaration** qui ne s'explique qu'en partie par une récupération en temps. La situation est particulièrement critique chez les sous-traitants : 80% des heures supplémentaires « non déclarées » de ceux qui ont répondu ne sont ni payées, ni récupérées en temps.

15% des salariés ramènent du travail chez eux au moins une fois par semaine. La même proportion réduit fréquemment la pause du midi pour des raisons professionnelles



Déclaration officielle des heures supplémentaires



Organisation du travail

Le TOP6 des problèmes qui freinent notre travail quotidien :

1. Désorganisation Renault/sous-traitants
2. Turn-over des salariés Renault et prestataires
3. Pertes de compétences (départs DA)
4. Manque de matériel
5. Environnement de travail
6. Relations avec les RTX

Le constat est très majoritaire : 68% considèrent que l'organisation du travail se dégrade. Malgré ce constat, la moitié considère que son travail est de qualité. C'est pour nous le signe que beaucoup de salariés mettent de l'huile dans les rouages, compensent les défauts d'organisation pour que les choses avancent. Par exemple en s'entraînant, en faisant bien plus que ce qu'ils sont censés faire.

Reconnaissance

Il serait d'ailleurs grand temps que la direction ouvre les yeux et reconnaisse que c'est grâce à toute la bonne volonté des salariés et à l'implication dans leur travail que les projets sortent encore aujourd'hui. Parce que le sentiment majoritaire, c'est que ce n'est pas encore le cas : près de 70% des salariés qui ont répondu à l'enquête considèrent que leur salaire et/ou leur coefficient ne reflète pas leur investissement professionnel.

Embauches

Nous avons demandé à combien les salariés estimaient le manque de personnel dans leur UET (en tenant compte par exemple des DA, des démissions récentes non remplacées ou des sous-traitants qui sont sur des postes qui devraient être sous contrat Renault). Plusieurs salariés ont indiqué qu'ils n'avaient pas une vision suffisante de leur UET pour répondre mais 175 salariés ont répondu : la moyenne est de 2.8 embauches par UET. En considérant qu'il y a un peu plus de 100 UET à Lardy, on approche d'un besoin de 300 embauches à Lardy pour pouvoir travailler dans des conditions normales. 50% de ceux qui ont répondu pensent que l'embauche massive de salarié sous-traitants améliorerait le quotidien au travail.

Charge de travail et équilibre vie professionnelle / vie privée

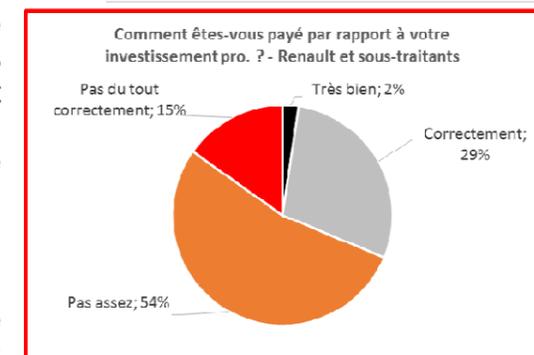
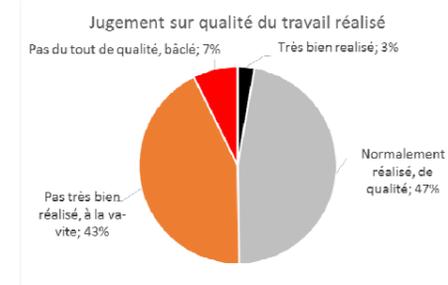
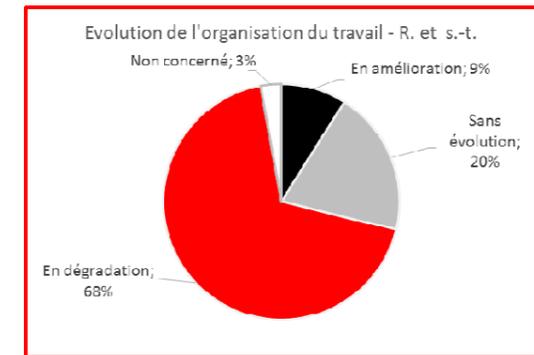
45% des salariés considèrent que leur charge de travail est trop importante voire disproportionnée.

30% considèrent que leur équilibre entre vie professionnelle et vie privée n'est pas bon en raison d'une charge de travail trop importante.

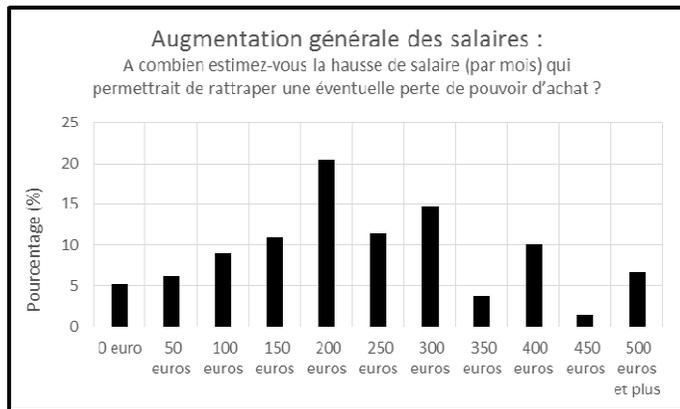
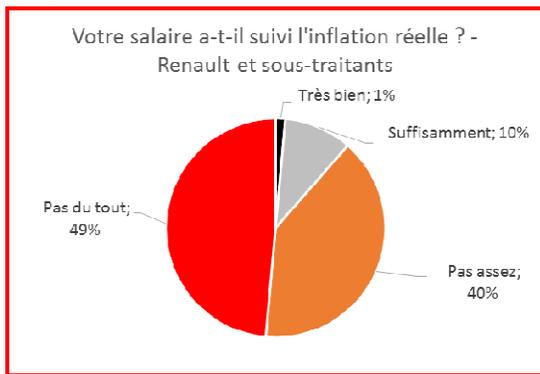
Mais la situation est plus préoccupante pour une cinquantaine de ceux qui ont répondu à l'enquête :

- 45 salariés déclarent qu'ils ne pourront tenir cet investissement professionnel plus d'un 1 an
- 41 qu'ils ont déjà pensé à s'arrêter (ou qu'ils ont déjà été arrêtés par leur médecin) en raison de ce qu'ils vivaient au travail
- 47 déclarent que leur investissement professionnel a un effet négatif sur leur santé, 44 sur leur vie personnelle

Quasiment 20% des personnes qui ont répondu à l'enquête se trouvent donc dans une situation professionnelle qui a un impact inquiétant sur leur vie personnelle ou leur santé.

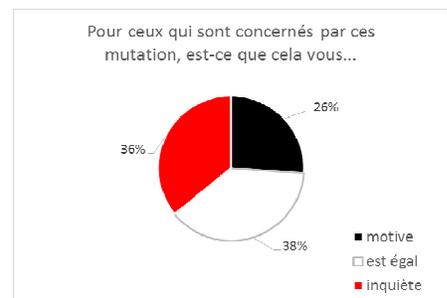
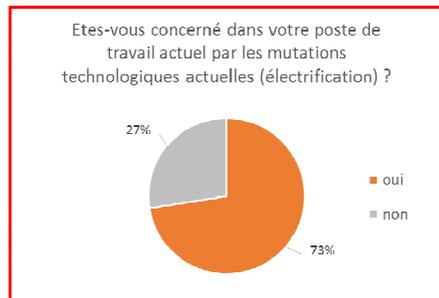


Augmentation des salaires



Pour 70% des salariés qui ont répondu à l'enquête, il faut une augmentation de plus de 200 euros par mois pour rattraper les années de serrage de ceinture. Les NAO Renault 2019 approchent à grands pas : dans le contexte actuel de l'affaire Ghosn comme de celui de la mobilisation des « gilets jaunes », il faudra être nombreux et déterminés pour réclamer notre dû ! La question des salaires est également le premier problème remonté par les salariés des entreprises sous-traitantes (avant leur évolution de carrière, l'impact de la précarité sur la vie personnelle et les conditions de travail).

Mutations technologiques



Encore trop peu de salariés ont eu des formations concernant les mutations technologiques actuelles. Les prochains plans de formation devront combler ce manque, la direction annonce que celui de 2019 doit commencer à le faire.

Synthèse CGT

Les résultats de cette enquête mettent en avant les deux problèmes principaux remontés par une majorité importante des salariés aujourd'hui sur le site de Lardy : les salaires (pour 90% des salariés ayant répondu à l'enquête) et l'organisation du travail (dont la dégradation est notée par 70% des salariés).

Pour les salaires, il apparaît que 70% des salariés qui ont répondu expriment le besoin d'une hausse de 200 €/mois pour rattraper le blocage de nos salaires depuis plusieurs années. Les NAO qui vont s'ouvrir dans quelques semaines sont l'occasion de mettre en avant ces revendications.

Les aspects qui sont les plus pesants sur le travail quotidien sont, selon l'enquête, la désorganisation engendrée par l'explosion de la sous-traitance et le turn-over des salariés sous-traitants et Renault.

La compilation des besoins d'embauches au plus près du terrain aboutit sur un besoin de 300 embauches sur le site de Lardy. Il faut donc aller bien au-delà du simple remplacement des personnes qui partent, annoncé par le directeur de la mécanique M. Brunet lors d'un CE extraordinaire en décembre 2018.

Pour une partie non négligeable des salariés, la situation est encore plus préoccupante. 25% des cadres qui ont répondu à l'enquête travaillent plus de 50 heures par semaine. Entre 40 et 50 salariés de ceux qui ont répondu nous semblent être dans une situation critique au travail. Ils pensent ne pas pouvoir tenir plus d'un an l'investissement professionnel qui leur est demandé et/ou déclarent que cet investissement a un impact négatif sur leur santé et leur vie personnelle.

Ces réponses sont une première alerte mais pour pouvoir agir sur les causes de cette situation, le mieux est d'en discuter plus précisément : les élus CGT-Lardy sont disponibles pour cela. **N'hésitez pas à les contacter au travail ou par mail : cgt.lardy@renault.com.**