

Emploi => Bilan 2018 : négatif, Plan 2019 : vide !

Confirmation du coup de frein sur les embauches à Lardy en 2019

Le maintien des effectifs de salariés Renault actifs à Lardy n'aura duré que 2 ans. Depuis mi-2018, la direction a imposé un blocage des embauches (seules quelques dérogations sont accordées) qui risque de pénaliser fortement l'avenir du site avec le départ non remplacé de dizaines de salariés en Dispense d'Activité.

C'est un plan d'urgence d'embauches qu'il faudrait pour briser le cercle vicieux dans lequel la recherche de profit à court terme entraîne salariés, métiers et compétences.

Chaque année, la direction doit présenter aux élus du personnel le bilan social du site concernant l'emploi, les salaires, l'hygiène/sécurité/conditions de travail, la formation, etc. Elle doit aussi présenter les perspectives pour 2019 au travers d'un plan Emploi et d'une politique formation.

2018 : nouveau coup de frein sur les embauches

Pour la CGT, le bilan « social » 2018 pour Lardy est clair : la politique de la direction en termes d'embauches, de reconnaissance, d'augmentation de salaires n'est pas du tout à la hauteur des enjeux techniques et des efforts des salariés. Après deux années 2016/17 où les embauches avaient enfin atteint un niveau correct (environ 90 embauches par an), **2018 a constitué un nouveau coup de frein : 60 embauches, cela ne couvre même pas les départs.** Depuis quelques mois, une nouvelle vague de départs de salariés Renault (dispenses d'activités) s'enclenche. En 1 an et demi, une centaine de salariés devrait partir en DA. A cela s'ajoutent les mutations vers d'autres sites (Lardy est « déficitaire ») et les démissions.

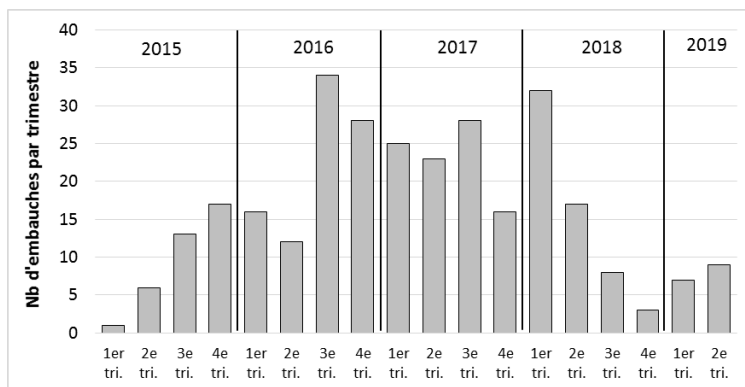
Pourtant, la charge de travail a fortement augmenté par rapport à 2017 (+20% à la Mécanique) et elle devrait continuer à le faire en 2019. Face à ces constats, il ne fait aucun doute qu'il s'agit d'une politique volontaire de la direction : remplacer les salariés Renault par des salariés aux contrats plus précaires afin de pouvoir les soumettre plus facilement et faire pression sur leurs salaires, leur flexibilité et leurs conditions de travail.

Au-delà du nombre insuffisant d'embauches, les objectifs de féminisation ne sont même pas atteints. Seules 12 femmes ont été embauchées (pour un objectif de 30% des embauches). Quant aux embauches d'ETAM, elles sont encore en baisse, seuls 5 ont été embauchés cette année.

Un plan Emploi 2019 complètement vide

Pour 2019, le document présenté par la direction comme « Plan Emploi » contient quelques considérations générales mais aucun objectif chiffré d'embauches. Il est simplement indiqué : « dans ce contexte, l'établissement de Lardy pourrait bénéficier d'un volume d'embauches ». Une utilisation risible du conditionnel alors que 3 embauches ont été effectuées en janvier et que le document a été présenté en mars... La direction ne prend même pas la peine d'accorder les verbes qu'elle utilise !

Les seuls éléments qu'elle a finalement accepté de fournir sont les embauches déjà effectuées en 2019 et



10 plus hauts salaires +15% : Un talent fou... pour creuser les inégalités

La situation des salaires à Lardy fait également partie du bilan social local. Mais il suffit d'avoir entendu l'information concernant le bilan social national de Renault pour être en colère : les 10 plus hauts salaires (hors dirigeants) ont augmenté +15% en 2018 ! La justification : ce sont des talents qui ont été arrachés à la concurrence.

Pendant ce temps-là, le salaire de ceux qui n'ont décidément pas de talent pour la direction, stagne. Et rien n'est fait (ou si peu de choses) pour réduire les inégalités. Entre sites : -5% en moyenne pour un ETAM de Lardy par rapport au Technocentre (soit 180 euros par mois !), -22% pour les I&C.

Entre femmes et hommes de Lardy : -3.8% pour les ETAM et -13% pour les I&C.



01/04/19

celles engagées jusqu'à juin. Force est de constater qu'elles sont en encore en baisse par rapport à 2018 : il devrait y en avoir seulement 16 sur les 6 premiers mois de l'année. Un très mauvais signal pour les années à venir. A ce rythme-là, le nombre de salariés Renault en activité pourrait baisser d'une centaine en 2019.

La soif de profits des actionnaires met les salariés dans la galère

L'œil rivé au quotidien sur ses objectifs financiers, la direction générale est sourde aux besoins remontés du terrain. Qu'est-ce qui pilote les embauches ? La charge

de travail à venir ? Non, l'objectif de CAPEX (indicateur des coûts d'investissement) et de frais fixes. Qu'est-ce qui pilote les budgets ? Le nombre et la complexité des projets ? Non, le free cash flow. Qu'est-ce qui pilote les augmentations salariales ? La hausse des prix ? Non, la marge opérationnelle.

Cette politique à court terme place les salariés et l'entreprise dans un cercle vicieux. Il y a du retard technique et pas assez de moyens pour passer correctement EU6d-temp ? La direction fait l'impasse sur certaines motorisations. En conséquence, les ventes du deuxième semestre 2018 baissent. Cela réduit les entrées d'argent et met en péril l'atteinte de l'objectif de marge opérationnelle ? Les embauches sont donc bloquées, comme les budgets. Cela accroît encore les difficultés pour développer les projets, la Locobox aujourd'hui, les projets EU7 demain.

La logique du profit à court terme détruit les métiers, met les salariés sous pression et hypothèque l'avenir. C'est cette logique qui transparaît au travers du bilan social 2018, raison pour laquelle les élus CGT au CSE ont voté contre ce bilan. Les élus CFE-CGC se sont également prononcés contre, les élus CFDT votant pour.

Commission Egalité

Hommes/Femmes :

« circulez, y'a rien à voir »

Cette commission du CSE est obligatoire. Chez Renault depuis le début, c'est une mascarade. Chaque année, nous avons droit à une liste de chiffres qui montrent des écarts mais jamais d'étude approfondie sur les raisons.

Les constats à Lardy pour 2018 :

- 11% de femmes salariées Renault, très inférieur à la moyenne de l'ensemble des sites (18%).
- Un plafond de verre bloque les femmes ETAM au coefficient 335.
- Un écart de salaire moyen de 400 € chez les I&C et de 130 € chez les ETAM.

Les actions mises en avant par la direction ont peu de rapport avec ces constats :

- Participation à des partenariats avec des écoles (cela fait plusieurs années que nous n'arrivons pas à savoir lesquels).
- Création de 3 berceaux en réseau chez Babilou. Les 10 berceaux de Cheptainville passant à 7.
- Le réseau Women@Renault qui organise des activités aux heures des repas... au TCR, au Plessis ou à Boulogne ! Les salariées de Lardy n'ont visiblement pas le niveau de responsabilités requis pour y participer...

Dans ce contexte, l'entreprise Renault a obtenu un score de 94/100 sur l'index égalité mis en place ces derniers mois. Nous avons demandé les détails de ce calcul et la situation du site de Lardy vis-à-vis des critères qui peuvent être déclinés au niveau local : aucune réponse de la direction !

Mise en place du CSE (suite)

La CFDT (30%) avait fait une alliance avec la CFE-CGC pour s'arroger tous les postes de responsabilité du CSE (Secrétaire, secrétaire adjoint et trésorier) et sortir la CGT (39%) du CE. Un beau respect du vote des salariés et de la démocratie.

Dans son dernier tract, la CFDT indique qu'elle a toute « légitimité » de faire cela pour relancer le dialogue social. Elle précise : « *En tant que représentant des résidents de Lardy et interlocuteur de la direction d'établissement et de la direction générale de Renault, le secrétaire du CSE est le personnage central de ce dialogue social* ».

Or la fonction du secrétaire du CSE, c'est de préparer l'ODJ des réunions et de s'assurer du bon fonctionnement de l'institution. Le dialogue social avec la direction, c'est le rôle des Délégués Syndicaux et ce n'est pas en réunion de CSE qu'il se passe. Ce qui fait le dialogue au CSE, ce sont les questions et les interventions des élus. Sous-entendre qu'un secrétaire CGT au CE a bloqué un dialogue social est malhonnête. Jamais un secrétaire CGT n'a empêché qui que ce soit d'aborder le sujet qu'il désire en CE. Par contre, force est de constater que l'on n'a pas beaucoup entendu les élus CFDT. Sur l'année 2018, la CFE-CGC a posé 118 questions, la CGT 122 et la CFDT 22 !

Encore plus malhonnête : écrire que le secrétaire du CSE est l'interlocuteur de la direction générale de Renault. Cela est totalement faux ! Un CSE, c'est par établissement et notre interlocuteur est la direction locale Renault.

L'alliance utilise prétextes et mensonges pour justifier la confiscation du vote des salariés pour prendre les postes et la gestion du CSE sans aucun autre but que d'en sortir la CGT.

Pour ajouter un vernis « démocratique », l'alliance a proposé des strapontins en fonction de la représentativité des élections. Une démocratie à géométrie variable ou une façon de se donner bonne conscience ? Pour la CGT, c'est une véritable provocation et nous ne rentrerons pas dans ce jeu-là. Pour autant, au regard des électeurs qui nous ont fait confiance, nous ne pratiquerons pas la politique de la chaise vide. Nous continuerons à participer avec 2 élus au bureau du CSE et 3 élus dans les commissions Tourisme et Enfance du CE et au CA du COSRL.

Ce qui nous paraît maintenant essentiel, c'est que le CSE social soit géré en toute transparence que ce soit sur toutes les décisions prises mais aussi sur les comptes et les budgets pour éviter toute malversation et toute gestion qui mettrait en péril l'avenir de notre CSE. Les élus CGT y seront attentifs.

