

Ghosn a coûté 200 millions € à Renault-Nissan

Plus rien ne doit lui être versé, Qu'il rende l'argent !

Depuis son arrivée à la tête de Renault (2005), les rémunérations « officielles » de C. Ghosn ont dépassé 130 millions € chez Renault-Nissan. Il faudrait y ajouter 55 M€ qu'il aurait dissimulés chez Nissan et 14 M€ de pertes personnelles qu'il aurait fait couvrir par Nissan en 2009, etc.

C. Ghosn aurait donc coûté plus de 200 M€ à Renault-Nissan. 14 millénaires du SMIC actuel ! Dans l'histoire de l'humanité, 14 millénaires, cela veut dire remonter aux peintures de Lascaux !

Alors, quand Renault se félicite de ne lui verser « que » sa part fixe 2018 (1 million € !) ou de lui retirer sa retraite « chapeau » pour les années à venir, il y a de quoi rire jaune. Ils lui versent même le salaire des mois passés en prison alors que, pour tout salarié « normal », la détention constitue une suspension du contrat de travail et ne donne pas lieu à salaire.

Et, quand les médias relaient, sans sourciller, la propagande de la direction sur les « sacrifices » du nouveau Président de Renault (« seulement » 450 000 € par an pour J.-D. Senard, sans versement de part variable), il y a de quoi se pincer pour s'assurer qu'on ne rêve pas. D'autant plus que le Directeur Général, T. Bolloré, émargera lui à 1 million € en fixe et 1 million € en variable. S'il touche des actions gratuites, on devrait se situer au même niveau que ce que C. Ghosn touchait chez Renault ! C'est ce qu'ils appellent « tourner la page Ghosn »...

Nous, on ne passera pas l'éponge : non seulement Ghosn ne doit plus toucher un centime de Renault mais il doit rembourser tout ce qu'il a détourné. Quant aux sommes qu'il a « légalement » touchées, elles montrent à quel point le contrôle des salariés sur les comptes des entreprises est une nécessité.

GHOSN A PAYÉ SA CAUTION DE 8 MILLIONS € EN LIQUIDE, MAIS OÙ SONT PASSÉS LES 192 MILLIONS RESTANTS ?



COMMISSION DE SUIVI ACCORD HANDICAP

Comme tous les ans, la commission de suivi de l'accord handicap 2018/2020 s'est réunie fin mars. Parmi les organisations syndicales signataires de l'accord convoquées par la direction, seules 2 organisations sur trois (CFE-CGC, CGT) étaient présentes.

Cette année, la direction de Lardy a mis l'accent sur des événements concernant le site (Mobilize, journée dédiée au pavillon d'expo,...) par contre pour l'emploi, elle est toujours à la traîne !

En effet, alors que le taux légal d'emploi des personnes handicapées devrait être de 6%, à Lardy, nous sommes à 4.14 %. Encore une fois le CTL est dans les mauvais élèves, la direction justifiant cette situation par le respect du taux légal sur l'ensemble de Renault SAS (filiales comprises). Pourtant, respecter ces 6%, cela voudrait dire 23 personnes supplémentaires à temps plein. Si difficile que ça ?

Du côté de l'emploi indirect avec l'utilisation des ESAT (contrat avec le secteur protégé avec des Etablissements de Service d'Aide par le Travail), malgré une bonne volonté affichée par certains, le volume d'affaire a du mal à décoller. La direction ne compte s'appuyer que sur des communications ciblées auprès des décideurs et acheteurs en 2019 pour améliorer la situation. Elle pourrait pourtant déjà donner l'exemple en choisissant des ESAT pour ce qu'elle prend directement en charge (petit déjeuner, cocktail, etc...).

D'un côté plus pratique, les PMR (personnes à Mobilité Réduite) ont toujours du mal à avoir accès à certains bâtiments (L44 place café, La Chartreuse), les places de parking réservées ne sont pas toujours respectées, ni bien repérées (peinture effacée, manque de panneau)...

Pour la question du handicap, les exercices de « communication » ne sont pas suffisants, la direction a les moyens de faire bien plus, en commençant par le respect du taux légal d'emploi des personnes handicapées sur le site de Lardy.



Dérèglement climatique en avant-première mondiale : 33°C en mars sur le plateau « Presta » du L26-RDC !

Cela fait maintenant plus d'un an que des alertes ont été faites concernant les conditions de travail dans le plateau « Presta » du L26-RDC. Ecart de température, bruit, émanations de gaz d'échappement, absence de lumière naturelle, ce plateau placé au beau milieu du bâtiment, entre un atelier et une aire de macération, concentre plusieurs problèmes. Mais depuis quelques semaines, la situation devient insupportable. La température est montée à 33°C dans les bureaux ! Les salariés ont même dû enclencher les climatisations... en plein mois de mars. Le problème semble provenir de la régulation de température de la zone (qui inclut une aire de macération véhicule entre 20°C et 25°C).

Résultat : quand il fait 10°C dehors, l'air chaud sortant des conduits au-dessus du plateau est à 38°C (!) et il faut enclencher des climatisations à 20°C pour tenter de limiter la température à 30°C dans les bureaux.

Lors de la réunion du CSE de mars, les élus CGT ont interpellé la direction pour qu'elle agisse rapidement. Si de telles températures engendrent de la fatigue et altèrent la concentration, elles peuvent aussi avoir des conséquences sur la santé. Mais la réaction n'a pas été à la hauteur : le chauffage de l'air entrant aurait été coupé, mais il a ensuite été remis 2 jours après parce que la température extérieure avait de nouveau baissé.

Réunis, les salariés prestataires ont décidé de faire une pétition pour exiger des conditions de travail normales. Cette pétition a été massivement signée sur le plateau (40 signatures) et a été remise à la direction vendredi dernier.

Lors de ce point, la direction locale a admis que la situation était anormale. 3 actions seraient engagées :

- Recherche de l'origine du problème (10 jours après l'alerte, il était temps !)
- Ajout de climatisations portables
- Concernant les émanations, panneaux rappelant l'interdiction des essais à proximité du bâtiment (pour éviter que le renouvellement d'air du bâtiment se fasse à base de gaz d'échappement...)

Il est grand temps qu'une solution technique soit trouvée. D'ici là, il faut que la direction propose à tous les salariés qui le souhaitent de déménager dans d'autres locaux. Les élus CGT ont transmis cette demande, la direction doit répondre dans les jours qui viennent.



Formations 2019 : Mais où est passée la hausse de 70% du budget par rapport à 2018 ?

Lors de la réunion du CSE de mars, la direction a présenté la politique Formation 2019. Elle était particulièrement attendue puisque le directeur de la Mécanique, P. Brunet, était venu en fin d'année dernière avec un plan de formation ambitieux dans le cadre des mutations technologiques que nous vivons. Il avait ainsi annoncé que le budget Formation 2019 de sa direction serait en hausse de 70% par rapport à 2018 et que 80% des salariés de la DEA-M seraient formés d'ici 2022 aux nouveaux métiers liés à l'électrification.

La surprise a donc été grande quand le plan 2019 ne prévoyait qu'une hausse de 4% de la moyenne des heures de formation pour un salarié de Lardy. La moyenne prévue (28h) est même plus faible que la moyenne finalement réalisée en 2018 (32.2h).

Où est donc passée la hausse 70% du budget ? Les responsables de la formation n'en savent rien !

Dans tous les cas, les salariés qui voient leur métier changer sous peu ne doivent pas être limités dans leurs choix de formation cette année.

Si votre hiérarchie refuse des formations, n'hésitez pas à nous contacter : cgt.lardy@renault.com

Ecrêtage du compteur CTI à 15 jours le 31 décembre 2019

Si vous avez plus de 15 jours sur votre compteur RTT individuelles (CTI) le 31 décembre 2019, vous risquez de perdre des jours. C'est l'accord de compétitivité de 2017 (signé par CFE-CGC, CFDT et FO) qui le prévoit.

Attention, juste avant cet écrêtage, un transfert des congés principaux et supplémentaires non pris dans l'année vers le CTI sera effectué, ce qui accroît le risque d'écrêtage.

Pour l'instant, la simulation de la situation à fin d'année n'est pas disponible dans l'application mavie@renault.com (« planning et congés » / « synthèse des compteurs »). Nous demanderons à ce que cela soit le cas au plus vite.

Lorsque la hiérarchie a rappelé cette règle en début d'année, des salariés se sont sentis floués parce qu'ils avaient suivi les « préconisations » de la direction (relayées par les syndicats signataires du 1^{er} accord de compétitivité 2013) : ils avaient vidé leur Compteur Transitoire sous la menace de sa disparition plutôt que leur CTI. Côté CGT, nous avons indiqué dès 2013 que la direction ne pouvait pas supprimer ce Compteur Transitoire, les jours qui le constituent étant des droits acquis.

Comme souvent, il est nécessaire de distinguer les opérations de communication (voire de manipulation) de la direction et le droit du travail. Le rôle d'un syndicat, ce n'est pas d'accompagner ces opérations mais de faire valoir nos droits de salariés.