



23/02/21

Après la crise Covid, « c'est la faute à » la pénurie de puces...

Généralisation du chômage partiel et 3 jours de CTI imposés en avril-mai : les sacrifices sont toujours pour les salariés !

La CGT Lardy : syndicat de site pour tous les salariés du CTL
RENAULT – PRESTATAIRES – INTERIMAIRES – APR – ETAM – CADRES.

Contact : cgt.lardy@renault.com
Facebook : [CGT.RENAULT.LARDY91](https://www.facebook.com/CGT.RENAULT.LARDY91)

La direction a convoqué les syndicats pour un CSE extraordinaire le 1^{er} mars. Les documents qu'elle nous a transmis indiquent que **la prise de 3 jours de congés sera imposée aux salariés Renault entre le 12 avril et le 7 mai**. Il faudra avoir posé ces jours avant le 2 avril (en prenant sur CTI, CP, CT ou congés reportés), sinon 3 CTI seraient positionnés les lundis 19, 26 avril et 3 mai.

La CGT est opposée à cette décision, sur le fond puisqu'il s'agit encore de **réaliser des économies sur le dos des salariés** et sur la forme, puisque la direction s'arrange pour... ne pas nous arranger en arrêtant la période avant le pont de l'Ascension ! Légalement, la période pouvait aller jusqu'au 30 juin.

Par ailleurs, la direction a confirmé les rumeurs : **le chômage partiel va être prolongé jusqu'au 13 août inclus et va concerner TOUS les salariés de l'ingénierie et tertiaire** (les exceptions seraient extrêmement rares, 2 à 3% d'après nos informations). Pour certains salariés travaillant sur des projets prioritaires, le jour de chômage pourrait être le lundi au lieu du vendredi afin d'assurer une présence 5j/5 d'une partie des équipes.

Ce seraient 24 jours de chômage partiel dans cette période commençant le 26 février (soit quasiment 5 jours de CTI qui seront retirés des compteurs). De nombreux salariés vont donc se retrouver avec des compteurs CTI à 0 et une ponction sur les autres compteurs de congés payés, **ça va commencer à faire beaucoup !**

La direction le dit clairement : ce sont les **aspects financiers** qui dictent ces décisions, pas une baisse d'activité de R&D liée à la crise Covid. Elle indique même que la pénurie de composants électroniques justifie ce prolongement et élargissement du chômage partiel... Elle ne le dit pas officiellement mais le faible nombre de départs actuels dans le cadre de la Rupture Conventionnelle Collective (RCC) jouerait aussi. La concordance des objectifs est troublante : 20% de départs recherchés dans l'ingénierie (donc -20% de masse salariale) et 1 jour sur 5 en chômage partiel (payé en bonne partie par l'Etat, soit -20% de masse salariale)...

Cela indique également que **la direction va faire monter la pression sur les salariés pour obtenir plus de départs**. Face à cela, le pire serait le repli sur soi : il faut au contraire **discuter, s'organiser collectivement, protester** contre les décisions qui mettent en péril nos métiers, nos compétences et nos emplois. **La CGT-Lardy vous informera rapidement de propositions de mobilisation.**

« Négociations » salaires 2021 : AGS 0% et AI 0% ! Mais quel mépris !

La 2^{ème} et dernière réunion de « négociation » annuelle obligatoire 2021 s'est soldée par... une bulle ! **Augmentation Générale des Salaires 0%, Augmentations Individuelles 0%**, ancienneté 0.2% et quelques passages de coefficient 400 et passages « cadres » qui compteront pour 0.1% en moyenne. Une prime de performance pour la moitié des ETAM et une prime rabaotée pour les Ingénieurs et Cadres. Bref, un bon camouflet en guise de remerciement pour les sacrifices extorqués aux salariés en 2020 par le biais du plan drastique d'économies comme de la poursuite de l'activité malgré la crise sanitaire.

Bien sûr, la direction a mis en avant les pertes (« historiques » d'après la presse) de 8 milliards € pour 2020. Sur ces 8 milliards, ce sont les pertes de Nissan qui représentent la plus grande part (5 milliards €). Le reste serait dû à la crise Covid (2 milliards € de résultats d'exploitation négatifs) et aux provisions pour « restructurations » et ajustements d'actifs (1 milliard €). La direction se félicite pourtant d'un second semestre « encourageant » (3.5% de marge opérationnelle), insistant même sur la contribution majeure de l'ingénierie à cette performance ! Pour ceux qui attendaient une reconnaissance financière de nos efforts, c'est râpé. Seule la mobilisation collective pourra faire pression sur la direction, pour nos salaires comme pour nos emplois.

Plus de 500 signataires du site de Lardy et 800 soutiens extérieurs !

Vous aussi, signez la pétition :

« Je défends les emplois et les activités du site de Renault-Lardy (91) »

Pour une signature de la pétition en ligne :
scannez le QR-code :



ou allez sur :
<https://forms.gle/yFprWpQECsNvsior8>

Non à l'évaluation comportementale des salariés !

La direction a présenté son nouveau processus « d'évaluation de la performance » des salariés qui sera mis en place dès cette année. Derrière quelques petits changements de calendrier se cache la poursuite de l'entreprise entamée depuis quelques années par le patronat : l'évaluation comportementale des salariés.

Ce qui compterait maintenant, ce ne sont pas seulement les « résultats » obtenus mais aussi le comportement des salariés, leur acceptation des changements de l'entreprise et des objectifs financiers qu'elle se donne. Avoir la main sur nos emplois, nos salaires, nos congés, ne suffit donc plus aux directions d'entreprise. Elles voudraient l'avoir aussi sur nos esprits et notre libre-arbitre.

Les RH Renault s'apprêtent à mettre en place **une nouvelle évaluation annuelle** des salariés qui fait la part belle aux critères comportementaux. Dès les premiers slides de la présentation qui a été faite aux organisations syndicales en CSE le 10 février, l'objectif est clair : « la nouvelle stratégie Groupe nécessite un alignement fort de l'ensemble des salariés dans le cadre de cette transformation ».

L'évaluation des salariés sera aussi basée sur une grille des « comportements professionnels » qui comprend des **critères subjectifs et non quantifiables** tels que « inspire la confiance en étant honnête et bienveillant », « connaît ses points forts et ses points faibles » ou « incarne les principes du Renault Way ».

Ces évolutions sont lourdes de menaces sur la **liberté de conscience et de parole** des salariés. Dans un contexte de réduction drastique des coûts, de suppression de postes, il faudrait, pour être bien noté, savoir « saisir les opportunités d'optimisation des coûts », « atteindre les objectifs fixés, même dans des circonstances difficiles », « faciliter la compréhension de la stratégie de l'entreprise pour ses collègues », etc.

La direction ne s'arrêterait plus à nous imposer sa stratégie financière mortifère pour nos emplois, nos métiers et nos compétences, elle voudrait aussi qu'on y **adhère intégralement** et qu'on **en fasse la promotion** auprès de nos collègues. Elle affiche fièrement les entreprises dont elle s'est inspirée (elle ou un énième cabinet de conseil) : General Electric, Sanofi, etc. Est-ce que ce sont vraiment des exemples à suivre ?

Quelle ironie d'essayer de nous imposer cela alors que la nouvelle direction critique la stratégie de l'ancienne. Il aurait donc fallu applaudir la stratégie de Ghosn il y a 3 ans : « faire du volume » pour être 1^{er} constructeur mondial, croire au 100% électrique et surtout pas à l'hybride, adhérer au recours à la sous-traitance à foison. Et maintenant, il faudrait défendre mordicus le contraire : « faire de la marge et pas du volume », parler des systèmes hybrides Renault comme d'une « perle cachée » et dire que « décidemment, la sous-traitance, ça coûte cher »... Mais il ne faudrait, en aucun cas, critiquer les choix financiers des directions (ancienne comme nouvelle), le manque de moyens, les suppressions de postes et le sort réservé à nos collègues sous-traitants, qui se retrouvent dans la précarité du jour au lendemain. **Nous imposer leur façon de penser, c'est vouloir nous réduire à des machines, nous ne l'accepterons pas !**



Le rappel 1/10^{ème} montre que le chômage partiel n'est pas si transparent que ça sur nos rémunérations

Le rappel dixième est le montant que nous touchons fin décembre par l'application d'une disposition du code du travail concernant la rémunération des congés payés. Le code du travail prévoit en effet que le calcul le plus favorable s'applique parmi les deux modes suivants : le dixième de la rémunération brute annuelle ; la valorisation des congés payés pris dans l'année et de ceux que nous n'avons pas pris. Pourquoi ce montant fluctue-t-il en fonction des années ? Parce que la valorisation des congés dépend du mois où ils sont pris. A la fin de l'année, lorsque le dixième de la rémunération brute annuelle est supérieur à la valorisation des congés, on reçoit un « rappel dixième » (différence entre les deux montants).

Mais, en cas de chômage partiel, la rémunération brute annuelle est amputée des cotisations sociales non versées les jours de chômage (uniquement pour les APR et ETAM). Mécaniquement, le rappel dixième est diminué voire devient nul. C'est ce qui est arrivé à bon nombre de salariés qui avaient été mis en chômage partiel en 2020. Cela conduit à une baisse de la rémunération **pouvant aller jusqu'à 200 euros bruts pour certains salariés !**

Des erreurs ont cependant été notées sur la paye de décembre et ont dû être régularisées sur celle de janvier. Il est à noter que des salariés de l'usine de Flins avaient détecté ces erreurs en décembre et avaient débrayé pour que des corrections soient faites. Cela explique la rapidité avec laquelle elles ont été prises en compte. Le meilleur moyen de ne pas se faire avoir, c'est bien de se mobiliser !