



L'éthique de langage

Des lois obligent les entreprises à mettre en place un dispositif d'alerte interne permettant de recueillir des signalements relatifs à l'existence de conduites ou de situations contraires au code de conduite de la société :

- 1) Loi relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite loi Sapin II de 2016.
- 2) Loi Wasserman du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte.

Renault s'est donc doté d'une **charte éthique** et de **règlements intérieurs** qui prohibent et sanctionnent le **harcèlement** sexuel et moral, les agissements **sexistes** et les **discriminations**.

Le groupe Renault a aussi créé une **direction de l'éthique et du respect des règles (compliance)** qui pilote deux types de

dispositifs : la « facilitation » et l'« alerte professionnelle ».

« Paroles, paroles... »

On serait donc tenté de croire que nous vivons dans un milieu professionnel ultra déontologique qui nous débarrasserait de toute attitude malsaine, dans lequel toute victime verrait sa souffrance prise en compte grâce à une écoute et à une réponse disciplinaire lorsque des faits graves sont avérés. « *Encore des mots, toujours des mots...* » comme dit la chanson de Dalida ?

Le directeur de l'éthique est un ancien sous-préfet. Il a été directeur de cabinet adjoint de Christian Estrosi et chef de cabinet de Laurent Wauquiez lorsqu'ils étaient ministres sous Nicolas Sarkozy. Lors des élections présidentielles de 2022, il a soutenu financièrement Eric Zemmour qui n'est pas connu pour partager les valeurs prônées par Renault : diversité, inclusion ou lutte contre les discriminations.

Un des directeurs délégués de l'éthique est un ancien capitaine de frégate et ancien chef d'un commando spécialisé dans l'action sous-marine et l'antiterrorisme. Deux profils qui paraissent peu adaptés à leurs fonctions.

Qu'est-ce qu'un lanceur d'alerte ?

C'est une personne qui signale de bonne foi des informations sur des actes répréhensibles : crimes, délits, violation du règlement... Le lanceur d'alerte peut être un salarié actif, un ancien salarié, un candidat à un emploi, un actionnaire, un prestataire ou un partenaire externe. Le lanceur d'alerte est protégé par la loi. Il n'est pas forcément la victime. Il peut signaler des faits qui lui sont rapportés. L'employeur a obligation d'accuser réception des alertes et de communiquer les mesures prises (décret n°2022-1284).

Facilitation. Les salariés peuvent contacter un facilitateur dont la mission est de les écouter, de les conseiller, voire de faire de la médiation individuelle ou collective. Son mode de résolution est à l'amiable.

Dans ses présentations sur la facilitation, la direction de l'éthique présente le « ressenti de harcèlement moral ou des discriminations » comme un « **irritant** ». Or s'ils sont avérés, ce sont des délits. Parler d'irritant, c'est minorer le problème, ce qui présage mal de sa résolution.

Irritants 2024

Les irritants récurrents

- Charge de travail et rythme soutenu avec un sentiment d'urgence qui « bouscule ».
- Perte de repères et remise en cause culturelle.
- Evaluation négative de la performance sans feedback.
- Tensions managériales et/ou avec les collègues dans les relations au travail.
- Ressentis de harcèlement moral et/ou de discrimination et/ou management inapproprié.

RG

Les nouveaux irritants

- Qualité de travail empêchée.
- Manque d'accompagnement dans le cadre de situations difficiles.
- Estime de soi altérée.
- Ressenti de blocage et de dévalorisation de Seniors.
- Populations vulnérables qui semblent en plus grandes difficultés.

Alerte professionnelle. Si le salarié passe par le dispositif WhistleB, la direction de l'éthique peut décider de mener une enquête, qui peut déboucher sur des sanctions disciplinaires.

En 2023, **27% des alertes ont été confirmées**, le reste a été classé sans suite. Quant aux mesures prises suite aux enquêtes, la direction **refuse de les communiquer** aux salariés qui ont lancé l'alerte comme aux élus du personnel.

On observe cependant que la direction a tendance à **déplacer la victime**, au motif de la protéger, plutôt que de mettre en cause son agresseur potentiel lorsque c'est un **manager**.

Il n'y a pas de salariés fragiles. Il n'y a que des salariés fragilisés.

Nous vous conseillons donc de vous adresser à un représentant du personnel ou à un syndicat.

L'intervention d'un élu du personnel ou d'un syndicat peut aller du simple conseil à un accompagnement en justice. Un représentant du personnel peut aussi déclencher une alerte auprès de la direction. Cela l'oblige à diligenter une **enquête paritaire avec l'élu qui a émis l'alerte**.

Au Technocentre, le recours par des salariés à un facilitateur en 2021 et à une alerte professionnelle en 2023 à propos du comportement d'un même manager n'a abouti à rien. Il a fallu que le **syndicat SUD** déclenche une enquête paritaire en 2024 pour qu'enfin les victimes soient reconnues et le mis en cause sanctionné.

En se tournant vers leurs représentants du personnel, les victimes et les témoins ont été enfin entendus. Leurs témoignages ont fait la différence et ils se sont protégés. N'hésitez pas à nous contacter.

Gare aux représailles

« En entreprise, les cellules internes pour les lanceurs d'alerte dysfonctionnent » titrait le journal Le Monde le 18 décembre 2024. L'article cite « un cadre d'un grand groupe industriel » licencié en toute illégalité après avoir signalé « le management toxique d'une membre de la direction » via l'adresse mail du groupe réservée aux lanceurs d'alerte.

Plus question de subir. Vous êtes harcelé, discriminé... ? Contactez-nous !



NAO : défendons collectivement nos salaires

Après la réunion de Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) du 6 février, une 2^{ème} réunion fixera le niveau des Augmentations Générales de Salaire (AGS) et Individuelles (AI) et des primes de performance pour 2025.

Ce sera le 20 février, soit le même jour que l'annonce des résultats financiers et de l'intéressement. Mais les primes ou le versement de quelques actions (quand le top management perçoit des dizaines de milliers d'actions gratuites) ne remplacent pas le salaire.

Inflation. La direction a l'habitude de s'aligner sur l'inflation de l'année précédente. Or en 2024, l'inflation en moyenne annuelle aurait été de 2 % (4.9 % en 2023, 5.2 % en 2022) selon l'INSEE. Elle pourrait donc fixer le budget global d'augmentation à 2% de la masse salariale. Ce qui serait largement insuffisant.

Inégalités salariales. 1) En 2009, les 10 plus hauts salaires de Renault touchaient en moyenne 7 fois plus que la moyenne des autres salariés. En 2023, 14 ans après, ils touchent 40 fois plus.

2) Luca De Meo touchera 5,5 millions d'euros en 2025 (part fixe et variable), l'équivalent du salaire de 260 travailleurs payés au SMIC (sans compter ses dizaines de milliers d'actions de performance).

3) A Renault, les femmes cadres gagnent 12% et les techniciennes 7,4% de moins que les hommes...

SUD revendique :

- Une augmentation générale de salaire (**AGS**) **de 300 € pour tous** (ouvriers, techniciens et cadres), ce qui permet de rehausser davantage les plus bas salaires (à la différence des augmentations en pourcentage).
- Un rattrapage du salaire des **femmes**.
- Une AI majorée aux **ETAM passés Cadres** sans hausse de salaire avec la nouvelle convention Métallurgie.

Qu'Est-ce de nos amours ?

Avec Eurest, qui a repris la restauration au TCR, c'est la valse des étiquettes. Certains produits font la culbute, le bar à légumes a disparu, les quantités ont baissé, les droits d'admission sont élargis, un seuil URSSAF de 2,73 € est apparu... De quoi faire regretter Elixor, c'est dire ! A quand la transparence sur l'appel d'offres et la subvention versée par Renault ?

Jeudi 13 février, rendez-vous pour nos salaires dans le hall de la Ruche à 10h à l'appel des syndicats SUD, CGT et SM-TE (appel à faire grève de 10h à 11h).