



UGICT

Dans ce numéro : ① Accord de la honte ② 6 cadres licenciés sans préavis en Espagne ③ Congés d'été ④ Mutation détachés usines ⑤ PSA-Aulnay

???

L'accord de la honte est signé

Il faudra nous battre contre ses applications locales !

Trois syndicats vont signer l'accord Compétitivité Renault. Pour rappel, il confirme :

- Le gel des salaires cette année et l'austérité pour 2014 et 2015
- La suppression de 7500 emplois (voire plus puisqu'il est annoncé 8260 suppressions de postes et 760 « promesses » d'embauches), dont 2000 dans l'ingénierie
- L'augmentation du temps de travail en usine de 6.5 %
- La création de 2 pôles de sites industriels avec des mouvements inter-sites accrus
- L'externalisation et/ou la délocalisation des activités dites « non cœur de métier »...

Quant aux éventuelles contreparties, voir l'encadré page 2 pour voir à quel point elles sont limitées.

Des applications locales qu'il faudra empêcher !

Si la signature de 3 syndicats sur 4 va permettre à la direction de mettre en place certaines des mesures, il y a plusieurs points sur lesquels nous pouvons peser pour les infléchir :

1. Temps de travail et 35H : la suppression du CEF doit se traduire, pour les APR et ETAM de l'ingénierie, en une diminution du temps de présence sur site. Nous devons récupérer les 4 jours de CEF tous les ans pour arriver aux 1603h annuelles. **La CGT demande que ces 4 jours, pour toutes les catégories (APR, ETAM et aussi les cadres), soient mis à disposition des salariés sous forme de jours de RTT individuels.** Ce n'est visiblement pas la logique de la direction puisqu'elle veut réduire les compteurs de congés. Il faudra donc se battre pour que la direction ne se mette pas ce temps de travail en plus des 35 heures « dans sa poche ».

2. Annualisation temps de travail et Semaine haute / basse : à Rueil/Lardy, il n'y avait pas d'accord local sur le temps de travail. L'introduction par l'accord global Renault de l'annualisation du temps de travail porte de grosses menaces de flexibilisation du temps de travail. **Ainsi, la direction pourrait décider, dans certains secteurs, de nous faire travailler le samedi ou d'augmenter le temps de travail quotidien pendant un certain temps.**

Jusqu'à 10 heures par jour imposées ou 12 heures par jour... ce qui est contraire au code du travail et donc serait « au volontariat » ! Les heures effectuées en plus des 35h seraient transformées en congés que la direction pourrait nous imposer quand ça l'arrange. Autrement dit, au

ingénierie Lardy



UGICT

Ingénierie Lardy

revoir aux heures supplémentaires et bonjour aux congés imposés ! Ces dispositions pourraient être imposées secteur par secteur sans qu'on sache aujourd'hui s'il s'agit d'une direction, d'un département, d'un service, d'une UET... **Il faudra montrer à la direction notre opposition à de telles mesures dès qu'elle envisagera de les mettre en place concrètement dans un secteur.**

3. Cœur de métier ou pas : De nombreuses rumeurs de réorganisation circulent. L'annonce de l'externalisation d'activités appelées « non cœur de métier » sera saisie par la direction pour pousser à la mise en sous-traitance dans les secteurs qui se savent menacés. Comme cela avait pu être fait à l'atelier du L41 ou aux bancs à rouleaux du L16/L26, il faudra se mobiliser pour que les salariés ne soient pas des pions uniquement soumis aux besoins de la direction (voir plus loin l'article concernant les détachés de Sandouville).

« Accord » compétitivité : les fausses concessions de la direction :

Les organisations signataires du texte de chantage à l'emploi se targuent des reculs de la direction obtenus grâce à leurs « après négociations » ...

Suppression de la mention de réévaluation de 0,5 et 0,75 % (AGS+AI) pour 2014 et 2015

Ce n'est pas parce que Renault a supprimé cette précision qu'elle se gênera pour l'appliquer en 2014 et 2015. La preuve : **aucune garantie** de réévaluation **minimum** des salaires n'a été précisée en contrepartie. En revanche, toujours 0% de promis pour cette année. Soit une accélération consécutive de la chute de notre pouvoir d'achat ...

Néanmoins, belle préparation psychologique envers les salariés pour 2014 et 2015. Et superbe exercice de communication...

Au final, aura-t-on plus que les 0,5 et 0,75% en 2014 et 2015 ? Toutes les dernières NAO nous l'ont prouvé : par rapport à ses annonces, la direction ne concède que des miettes ... déjà prévues d'avance pour faire croire à une soi-disant concession.

Voilà à quoi mènent les réunions autour d'une tasse de thé et petits gâteaux où seront discutés 0,1 % ou 0,2 % de plus ou de moins... **RIEN, si ce n'est la mobilisation de toujours plus de salariés ne pourra permettre une réelle défense de notre pouvoir d'achat.**

Suppression de la mobilité forcée dans les usines : et l'accord national ?

Il **s'agirait** du seul « recul » significatif de la direction. Mais il est avant tout le fruit de la mobilisation dans les usines (Douai, Cléon, Flins) où la situation était explosive sur le sujet, et non pas des talents de négociateur de représentants syndicaux. Le problème, c'est que les mêmes syndicats qui ont signé l'accord Renault, ont signé (sauf FO) **l'accord national** interprofessionnel sur la compétitivité (ANI). Et **dans cet accord, un salarié refusant une mobilité géographique pourrait être licencié pour raison personnelle ! Une disposition que ne pouvaient ignorer ni la direction, ni les négociateurs des syndicats au moment de la finalisation de l'accord Renault.**



Politique de la terreur, de la fiction à la réalité : 6 cadres Renault licenciés sans préavis en Espagne

La semaine dernière, en Espagne, pays malheureusement en « avance sur les reculs sociaux », un nouveau directeur des ressources humaines a décidé de faire passer un message des plus clairs dans ce sens : 1 cadre licencié dans chacune des 6 grandes directions de Renault Espagne (Madrid, Séville, Palencia, Motos, CMVA, DDCC). Le jour dit, sans aucune forme d'avertissement, 6 salariés se sont vu emmenés par la sécurité de leur site pour une mise à la porte illico-presto.

Et cette fois, le message s'adresse au management : uniquement des cadres, de chef d'équipe à cadre IIIA.

Motif : manque supposé de productivité. La loi en Espagne permet en effet ce genre d'exaction. De quoi faire baver notre MEDEF national.

Le syndicat des cadres a réagi dans une lettre ouverte qui réclame la réintégration immédiate de ces salariés et qui remet en cause l'éthique d'une telle mesure. Le syndicat insiste sur le fait qu'aucun avertissement ou sanction n'avait été donné préalablement aux cadres en question et que leurs bilans annuels contiennent des bonnes appréciations et des commentaires positifs.

Une affaire qui rappelle tristement, dans la méthode au moins, la vrai-fausse affaire d'espionnage de début 2011 où 3 très hauts cadres dirigeants avaient été jetés à l'opprobre sous de faux prétextes.

A tous les étages, comment qualifier la gestion des ressources « humaines » de Renault aujourd'hui ?



UGICT

ingénierie Lardy

Congé d'été : c'est le moment de poser ses congés... Quelques rappels utiles !

Malheureusement comme chaque année, c'est le bazar ! Rien n'est vraiment clair sur les règles et le dernier flash d'information de la direction n'apporte guère plus de précisions notamment pour tout ce qui concerne la question des congés hors période de référence.

Ce n'est pourtant pas faute d'avoir demandé à la direction à de multiples reprises de faire le nécessaire pour que les règles soient précises et s'appliquent partout à Lardy de la même manière.

Même si nous sommes en désaccord avec la gestion des congés de la direction, les élus CGT ont demandé à ce que la direction fasse le nécessaire pour que la gestion des congés 2013 se passe bien et qu'on n'entende plus dans certaines directions par exemple, que les directeurs ne veulent pas entendre parler de dérogations ou imposent leurs propres règles comme cela a encore été le cas l'année dernière. La direction a défini des règles, elles doivent être les mêmes pour tous et non pas comme les années précédentes avec la possibilité pour certains directeurs de faire du zèle et d'imposer leur propres critères.

Une période de référence toujours trop réduite...

C'est la principale source de problème au niveau des congés d'été car elle empêche les salariés de poser leurs congés quand ils le souhaitent. Une nouvelle fois, nous avons demandé à la direction d'élargir cette période et de l'augmenter d'une semaine début juillet pour la passer de 7 à 8 semaines, comme cela était le cas il y a quelques années. Ce n'est pourtant pas grand-chose, ça ne coûte « pas un sous » ... et bien NON, refus de la direction !

Après ces dernières années difficiles, avec de multiples efforts demandés aux salariés, après l'accord de compétitivité qui reste en travers de la gorge d'une grande partie d'entre nous, ce n'aurait pas été grand-chose d'avoir un retour positif de la direction pour nos congés. Mais cela paraît encore être trop demander... !

La déclinaison concrète des congés

Pour les période d'été la direction a défini qu'il y avait des dérogations possibles liées à l'activité ou liées à une demande du salarié avec jusqu'à 20% des jours de congés annuels principaux au sein d'une direction qui peuvent être pris en dehors de la période de référence. Or sur ce sujet, la direction reste ambiguë. Alors concrètement, qu'est-ce que cela veut dire :

1° La règle des 20% hors période concerne 20% des jours de congés de l'ensemble d'une direction. Il s'agit bien de jours et non pas de personnes : cela ne peut donc pas être traduit par : « seulement 20% des salariés peuvent prendre une partie de leurs

jours hors période », ni par le fait « qu'une personne ne pourrait que poser 20% de ses jours de congés hors période de référence ».

Certaines directions jouent le jeu et cela se passe très simplement : chacun des salariés place ses congés dans un tableau Excel (ça peut aller de 4 semaines totalement hors période à 4 semaines dans la période). Une fois que tout le monde a posé des congés, un calcul global est fait au niveau de la direction pour voir si les 20% de jours hors période sont atteints. Si les 20% ne sont pas atteints, alors les congés de chacun pourront être acceptés et validés.

2° Dans certains secteurs, les hiérarchiques refusent des jours hors période si le salarié n'apporte pas de justificatif écrit. Lors d'une réunion DP, la direction a été claire sur le sujet : « **Le salarié ayant fait une demande de congés hors période de référence n'a pas à fournir de justificatif à son CUET. Sa demande est réputée être de bonne foi** ».

On voit donc qu'il y a largement moyen pour chaque directeur et chaque service de gérer les congés d'été pour permettre à tous les salariés qui souhaitent partir hors période de le faire. 20 % de dérogation, c'est certes insuffisant mais si les directions jouent le jeu cela laisse un peu de souplesse.

Quand ça se passe mal !

Ces dernières années, on peut constater que les endroits où ça s'est mal passé ont été le fait d'excès de zèle des hiérarchies ou des directeurs. Il y a encore 2 ans, les excès de zèle étaient nombreux. L'année dernière il y a encore eu des tensions à la DCT à l'arrivée du nouveau directeur et une pétition avait circulé dans la DCT pour demander le respect de la règle habituelle. C'est ce qui avait été finalement obtenu.

On peut espérer que cette année, nous n'ayons pas à intervenir et que la direction sera capable de faire appliquer partout les mêmes règles et freinera les ardeurs de certains directeurs ou chefs de département.

Mais ce qui est important à noter, c'est que si nos interventions n'ont pas encore permis de faire bouger les lignes sur les règles elles-mêmes, on constate, que nous avons pu obtenir par nos interventions, qu'un « recadrage » soit effectué à chaque fois que nous remontons une application abusive des règles.

Pour la CGT, les congés, ce doit être un espace de liberté, un moment pour se ressourcer et profiter de notre temps libre... Nous continuerons à intervenir pour demander à la direction de remettre toute la souplesse nécessaire dans la gestion des congés afin que les salariés puissent profiter au mieux de ces instants.

Mais c'est aussi en remontant tous les cas et tous les problèmes que l'on continuera ensemble



UGICT

ingénierie Lardy

à faire pression sur la direction pour obtenir plus de souplesse sur nos congés.

Si vous avez des problèmes de congés ou que vous constatez des dérives dans l'application des règles des congés dans votre secteur, n'hésitez pas à contacter un élu CGT afin que l'on puisse intervenir auprès de la direction rapidement.

ζζζ

Mutations des détachés d'usine : Une action collective qui a permis la mutation d'un salarié

Les négociations sur l'accord compétitivité ont pris le pas sur l'action que nous avons menée pour la mutation définitive à Lardy de nos collègues de Sandouville, mais il nous paraît important de revenir sur cette action.

Parmi les salariés détachés de Sandouville présents à Lardy depuis plusieurs années, 3 exprimaient le souhait d'y être mutés. Après avoir eu des parcours divers et variés au sein de Renault, ils demandaient à être mutés définitivement à Lardy. Toutes les conditions étaient réunies pour aboutir : les salariés étaient intéressés, ils font correctement leur travail, leurs hiérarchies à Lardy ont besoin d'eux et sont d'accord pour les accueillir...sauf que la direction y était opposée et avait annoncé que ce ne serait pas faisable.

Après des actions dans les secteurs du L41 et des bancs à Rouleaux (pétitions locales, délégations de salariés intervenant en réunion du personnel) et voyant que la direction ne bougeait toujours pas, nous avons décidé de solliciter l'appui des salariés de Lardy.

Plus de 450 signatures ont été récoltées en quelques jours sur les 1500 CDI sur le site de Lardy. C'est presque 1 salarié sur 3 qui s'est prononcé sur cette pétition. Cela a été une participation d'un niveau exceptionnel. Mais aussi, c'est plus d'une cinquantaine de salariés qui sont venus remettre à la direction la pétition à M. Tartarin, directeur de l'établissement Rueil-Lardy et M. Barth, responsable des relations sociales Lardy.

Au final, l'ensemble de nos actions et interventions aura permis la mutation définitive d'un salarié sur les 3 concernés. Cela n'est certes pas totalement satisfaisant puisque la direction n'a pas muté à Lardy 2 salariés qui le souhaitaient pourtant. (La direction leur a fait des propositions dans d'autres établissements qu'ils ont finalement acceptées). Mais c'est une action positive puisqu'elle permet à un salarié d'enfin avoir un poste à Lardy alors qu'il était sur un retour à Sandouville au 1° janvier sans nos interventions.

En tout cas, nos actions démontrent qu'il est possible de faire bouger les choses lorsqu'on s'y met

ensemble et que l'on est nombreux. Quelque chose de totalement irréalisable pour la direction au premier abord, devient finalement possible quand elle mesure qu'il y a un véritable mécontentement.

Nous avons donc ensemble des moyens de faire bouger les choses à notre niveau et de modifier les choix et les orientations de la direction. A nous, de nous regrouper, de nous organiser et de trouver les formes pour faire pression face à la direction.

Dans la période qui arrive, avec toutes les déclinaisons de l'accord compétitivité, ou les réorganisations de l'ingénierie, nous pouvons mettre des bâtons dans les roues de la direction par nos interventions. Les élus de la CGT sont à votre écoute et continueront d'intervenir avec vous à chaque occasion. N'hésitez pas à les contacter.

ζζζ

La lutte des PSA-Aulnay continue

Les PSA-Aulnay, en lutte contre la fermeture de leur site, sont en grève depuis maintenant 9 semaines ! Ils ont réalisé plusieurs opérations médiatiques : après avoir occupé le siège de l'UIMM (patronat de la métallurgie) il y a 2 semaines, ils ont fait fuir Montebourg lors de l'inauguration du « train de l'innovation » à la gare de Lyon avant-hier, etc...

Ils continuent par ailleurs les collectes partout où cela est possible. Ils ont ainsi réalisé une opération péage gratuit le 22 février au péage de Saint-Arnoult qui a permis de récolter 10 000 € ! Ces actions ont permis de verser à tous les grévistes une « paye » de février proportionnelle à leur participation à la grève, jusqu'à 800 € pour tous ceux qui avaient fait un mois complet de grève.

Et bien sûr, ils combattent à l'intérieur de l'usine les manœuvres de la direction PSA qui, après le lock-out (fermeture de l'usine pour casser la grève) du début, a fait venir 100 vigiles et 200 cadres et chefs des autres sites PSA, présents tous les jours en guise de provocation. La direction s'est saisie des quelques incidents qui ont fait suite à ces provocations pour menacer de licenciement 9 grévistes. 2 ont été licenciés, 1 a finalement été réintégré et l'inspecteur du travail a refusé le licenciement d'un délégué.

Ils mettent aussi l'accent sur la nécessaire convergence entre les différentes luttes en cours : ils ont ainsi rejoint les Goodyear à Rueil-Malmaison, les salariés de Lear (sous-traitant de PSA, en lutte contre un PSE) et manifesté avec les salariés d'Air France Cargo. Tout cela pour tenter de faire tâche d'huile, ce qui ferait changer le comportement de la direction de PSA et du gouvernement, qui craignent par-dessus tout la contagion de la grève.