



altern'infos

s'informer, débattre, agir ensemble

UGICT

Dans ce numéro : † 9 octobre : Manif Salon de l'Auto †
Emploi : atelier L41, bancs à rouleaux L16/L26 † **Dernière minute :**
Nouveau système de rémunération : ETAM, cadres, même combat ?
📎 Compte-rendu partiel réunion DP septembre 2012

???

MARDI 9 OCTOBRE : TOUS AU AVEC LES PSA – AULNAY !

Le 28 septembre 2012 Numéro N°76

Mardi 9 octobre, une journée d'action et de mobilisation européenne pour le développement de l'industrie et de l'emploi est organisée. Dans ce cadre, deux initiatives sont organisées à Paris : un rassemblement le matin devant le Salon de l'Auto (Porte de Versailles) à l'initiative des syndicats de PSA-Aulnay et qui regroupera des syndicats de l'automobile (PSA, Renault, sous-traitants) ; l'après-midi, une manifestation (Place d'Italie à Montparnasse) qui regroupera toute l'industrie. La CGT Renault-Lardy appelle à la grève pour se joindre à ces deux mobilisations.

Sur l'emploi, il y a vraiment urgence !

Plus de 3 millions de chômeurs, totalement privés d'emploi, 6 millions de travailleurs en sous-emploi ou en situation de précarité, 8 millions de travailleurs vivant en dessous du seuil de pauvreté.

Malgré cela, le patronat poursuit sa politique de casse de l'emploi. Et les plans sociaux se multiplient dans tous les secteurs d'activité, auxquels s'ajoutent les fins de contrats précaires (CDD, Intérim), qui représentent la grande majorité des inscriptions au chômage. Sans compter les licenciements déguisés dans les 900.000 « ruptures conventionnelles » annuelles.

Aulnay : un début ou une menace brandie ?

Depuis l'annonce de la suppression de 8.000 emplois chez PSA et de son projet de fermeture de l'usine d'Aulnay, PSA apparaît comme la pointe avancée de la remise en cause du droit vital à un emploi.

Ce qui amène le quotidien « Le Monde » de mardi à poser à haute voix la question que beaucoup de travailleurs de l'automobile ont en tête : « Une digue a-t-elle sauté en Europe ? Après l'annonce par PSA Peugeot

Citroën, en juillet, de la fermeture de son usine d'Aulnay-sous-Bois en 2014, ainsi que l'arrêt d'une ligne de production à Rennes, tous les constructeurs généralistes présents en Europe semblent tentés de suivre. »

Une hypothèse qui renvoie à la réponse de Carlos Ghosn, en avril, au journal « Les Echos » : « Nous pouvons arriver à gérer nos surcapacités européennes à moyen et long terme, si et seulement si aucun constructeur ne se lance dans une restructuration. Si un le fait, il forcera les autres à le suivre. Il faut que tout le monde soit sur un pied d'égalité ».

C'est exactement la position que défend Sergio Marchionne - patron de Fiat-Chrysler et président de l'Association des Constructeurs Automobiles Européens (ACEA). Lui qui estimait, en janvier, que l'Europe a besoin de détruire 10 à 20% de ses capacités de production !

Fermeture... ou chantage à la fermeture pour imposer la régression sociale

A l'opposé, les responsables de Volkswagen expliquent que « le débat sur les surcapacités n'est pas le bon. Le débat doit porter sur la compétitivité industrielle. »

Cette « compétitivité » au nom de laquelle tous les constructeurs veulent imposer encore plus de flexibilité, l'augmentation de la charge de travail, le blocage ou la baisse des salaires. Avec à la clef une spirale de concessions sans fin, sous prétexte que ce serait le seul moyen de ne pas décider la fermeture de telle ou telle usine.

Chez Renault, le son de cloche est le même que VW. C. Tavares, lors du dernier CCE extraordinaire, a écarté une

ingénierie Lardy



fermeture de site mais a bien insisté sur les gains nécessaires en flexibilité et en « compétitivité », tout comme C. Ghosn hier dans une interview au Figaro.

UGICT

C'est exactement l'enjeu de la « négociation » portant sur la « compétitivité » de Renault France, qui s'est engagée en juillet et devrait aboutir, dès octobre, à la signature d'un nouvel « accord » dont le texte n'a pas encore été présenté aux syndicats.

A l'usine de Sevelnord (filiale PSA), c'est ce type d'accord que viennent de signer la CGC, FO et SPI/GSEA. Il va imposer le prêt des travailleurs de l'usine hors métallurgie en cas de sous-activité, l'organisation du temps de travail sur un cycle de plusieurs semaines avec 3, 4, 5 ou 6 jours par semaine, un rattrapage quotidien non payé de 21 minutes décidé 2 heures avant la fin du poste au cas où la production journalière ne serait pas atteinte, l'obligation de prendre les congés d'ancienneté sur l'année et pas étalés, la perte de jours de RTT, le blocage des salaires sur 2 ans...

A Lardy et dans l'ingénierie, les baisses d'effectif sont obtenues jusqu'à maintenant par les départs à la retraite ou en GPEC non remplacés. Mais ce qui nous attend à coup sûr, ce sont bien des attaques sur les salaires, les conditions de travail, le temps de travail, les congés, etc. et tout ça, au nom de la « compétitivité ».

Ce n'est pas le coût du travail qui est en cause mais la rémunération du capital

Contrairement à ce que prône le patronat, ce ne sont ni le « coût du travail », ni la « rigidité du marché du travail » qui plombent la compétitivité des entreprises.

Ce sont les travailleurs qui créent toutes les vraies richesses par leur travail. Ce qui est en jeu dans la « guerre » que le patronat a déclaré aux salariés, c'est seulement la répartition des richesses entre le capital et le travail. La part des salaires dans les richesses créées est aujourd'hui plus faible qu'à la sortie de la guerre !

Alors que la rentabilité des entreprises est en hausse, le chômage explose et le pouvoir d'achat s'effondre !

Alors, pour exiger l'arrêt des suppressions d'emplois, sans devoir céder au chantage des accords de compétitivité,

C'est MAINTENANT et TOUS ENSEMBLE qu'il faut reconstruire un rapport de force.

Mardi 9 octobre, Tous Ensemble, salariés de Renault, de PSA et des sous-traitants,

Manifestons au Mondial de l'automobile à Paris

Des cars partiront de Lardy le matin (départ prévu à 9h30 – horaire à confirmer) pour le rassemblement du Salon. Les cars reviendront à Lardy vers 16h.

En fonction des horaires de la manifestation de l'après-midi (de toute l'industrie), un transfert en cars depuis le Salon vers la place d'Italie pourra être organisé.

ζ ζ ζ

L41 : les salariés se réunissent suite au projet de mise en sous-traitance capacitaire

A deux reprises en deux semaines, plus de 30 salariés du L41 se sont réunis à l'appel de la CGT sur leurs 20 minutes de pause pour discuter du projet de mise en sous-traitance capacitaire de l'atelier véhicule.

Les élus CGT ont informé des éléments que la direction avait fournis lors des réunions DP. Pour rappel, la direction prévoit de sous-traiter certaines activités parce que l'atelier ne serait pas capacitaire. Il est rapidement apparu dans la discussion que la direction ne faisait rien pour empêcher réellement cette sous-capacité. Ainsi, les départs en retraite, en GPEC, les mobilités ou les retours de prêt d'usine ne sont pas compensés par la direction.

Pas d'embauche, pas ou peu de mobilité entrante et même pas de proposition de mutation à Lardy pour les salariés détachés de Sandouville qui le souhaitent ! Et en plus il y en a. Trois d'entre eux (du L41 ou d'autres bâtiments, mais connaissant le métier) ont déjà émis le souhait d'être mutés à Lardy.

Lors des 20 minutes de pause, le principe d'une pétition des salariés du L41 a été validé. Elle demande des embauches et la mutation des salariés détachés qui le souhaitent et a recueilli les signatures de tous les salariés du L41 en une demi-journée.

Cette situation de sous-capacité (organisée par la direction) n'existe pas qu'au L41. Déjà aux bancs à rouleaux du L16/L26, la mise en sous-traitance est en cours. Dans d'autres secteurs, les plans de charge des années futures montrent que l'effectif n'est pas suffisant. Ces situations conduisent à augmenter la charge de travail, à des mutations forcées ou à bloquer des salariés sur des postes qu'ils souhaitent quitter.

Ce n'est pas acceptable ! Il faut que la direction embauche, et ce dans toutes les catégories parce qu'il y a autant besoin de professionnels que de techniciens ou d'ingénieurs. Du travail il y en a !

Ingénierie Lardy



Afin d'échanger sur la situation des bancs à rouleaux L16/L26, nous serons présents :

mardi 2 octobre, aux bancs à rouleaux L16 à 13H.

Nous invitons les salariés du L16 et L26 à venir rencontrer les élus CGT pour qu'ils puissent discuter de leur situation et de ce qu'il est possible de faire.

Pour cela, utilisez vos 20 mn de Pause

Si vous êtes dans des situations comparables dans d'autres secteurs, n'hésitez pas à nous contacter.

ζ ζ ζ

Dernière minute : Nouveau système de rémunération : cadres / ETAM, même combat ?

On a déjà évoqué dans des tracts précédents la menace de suppression des AGS pour les ETAM au travers d'un « groupe de travail paritaire rémunération ETAM »... En fait, l'offensive de la direction semble encore plus massive et plus rapide que prévu. **En effet, dès aujourd'hui, elle forme les hiérarchiques à de nouvelles règles de rémunération des cadres et les prépare à de nouvelles règles pour les ETAM.**

Les hiérarchiques en cours de formation sur les nouvelles règles

Une formation sobrement intitulée « Talent@Renault » mais qui recèle de vraies BOMBES ! Talent@Renault, c'est ce qui doit faire « la rupture RH dans le cadre du contrat Drive the change 2016 » d'après la direction.

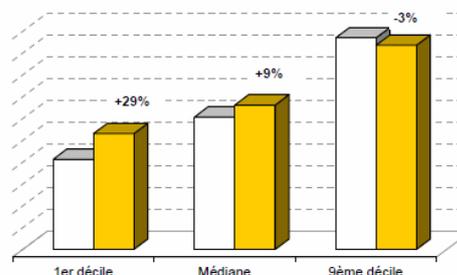
L'objectif de la formation que les hiérarchiques se voient imposer par un simple mail depuis quelques jours sans avoir été prévenu autrement semble anodin : « Comprendre et maîtriser les changements de l'approche RH sur l'évaluation, la rémunération et le développement des collaborateurs ».

Mais il s'agit bien en fait d'une « rupture ». La formation comporte des exercices pratiques pour préparer les hiérarchiques aux règles 2013 d'augmentations de salaires. **A l'avenir,**

les primes de performance et augmentations de forfait seront calquées sur trois critères : le poste occupé, la note ou équivalent dans le nouvel entretien et surtout le salaire du cadre en fonction de la moyenne des entreprises du CAC 40.

Autant dire que si votre salaire est déterminé comme étant au-dessus de la moyenne, votre augmentation sera rapidement calculée... Comment connaître sa position ?

Rémunération totale annuelle de référence 2011, y compris primes, intéressement et participation (pour les entreprises versant de la participation)



■ Renault s.a.s.
□ Marché général (regroupe l'ensemble des 376 sociétés du panel Hay)

Un premier indice est donné par la lettre de transparence reçue en milieu d'année. Certes, elle n'est pas basée sur les entreprises du CAC40 mais sur un panel Hay (panel de 376 entreprises), mais elle donne une indication : **seuls les plus hauts cadres (9ème décile, c'est-à-dire les 10% les mieux payés) seraient moins bien payés que le marché ! Tous les autres seraient bien plus payés que leurs homologues du panel Hay !**

Ces nouvelles règles s'appliqueraient pour les cadres sur le forfait en 2013 et sur le forfait et la prime en 2014.

Comment cette « rupture » peut-elle être annoncée de façon aussi détournée ? Pourquoi la direction n'a-t-elle même pas besoin de faire pour les cadres comme pour les ETAM avec un groupe de travail paritaire (c'est-à-dire avec les syndicats) ? Et bien, tout simplement qu'à la différence des ETAM et APR, il n'y pas d'obligation pour la direction de « négocier » les salaires des cadres.

Un simple .pps envoyé quelques semaines avant l'annonce des rallonges avec les plots et les % dans chaque plot suffit pour répartir ces primes de performances et augmentations.

Pour la direction, les nouvelles règles sont donc prêtes et il suffirait de former les hiérarchiques. Pour faciliter leur travail, un tableur Excel est même présenté en séance de formation.

Et les ETAM dans tout ça ?

Qu'ils se rassurent, ce qui transparait dans la première réunion du groupe de travail paritaire se confirme dans la formation. Talent@Renault sera appliqué en 2014 aux ETAM avec la même logique de comparaison aux autres entreprises du CAC 40.

Ingénierie Lardy

UGICT