



Syndicat SUD RENAULT Lardy

1 allée Cornuel
91 510 Lardy
CTL L71 005



sudrenault-lardy@outlook.fr

Novembre 2022 – Numéro 9

Motivés, motivés !

Depuis plusieurs mois maintenant, venir travailler de bonne humeur à Lardy est devenu de plus en plus difficile. Et surtout, notre entrain est mis à rude épreuve. Comment rester motivés malgré toutes les saignées faites à notre environnement de travail. En premier lieu, ce sont les départs de tant de nos collègues qui ternissent l'ambiance générale. En plus de l'aspect affectif, la plupart du temps ceux-ci ne sont pas remplacés et les activités sont soit externalisées, soit envoyées aux RTX, ou encore ajoutées à la charge de ceux qui restent. Parfois c'est le contraire qui se produit : le poste est supprimé et entraîne de facto le départ d'un voisin de bureau, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise. Finalement, des compétences issues de plusieurs décennies d'expérience disparaissent définitivement sur l'autel de la diminution du coût salarial des ETPs. Évidemment, ça ne choque personne puisque ce savoir-faire est aujourd'hui considéré comme inutile par notre entreprise. Ça n'empêche pas, par contre, certaines hiérarchies de reprocher à ceux qui restent les imperfections et les manquements occasionnés par ce joyeux bazar organisé par elle, comme si nous pouvions faire à 1400, le travail que nous faisions à 2400 il y a 3-4 ans !

La notion de voisin de bureau justement, vient de prendre un sacré coup de vieux. De plus en plus d'entre nous sont maintenant en flex office, la plupart du temps avec un nombre de bureaux inférieur au nombre de résidents. Bien sûr, ça coûte moins cher. Mais c'est là l'unique « avantage ». Ceux qui viennent tous les jours sont mécontents car ils n'ont plus de bureau attitré, et ceux qui viennent occasionnellement sont mécontents car ils ne croisent plus les membres de leur UET quand ils se déplacent à Lardy. L'échange qui permettait d'enrichir notre expérience n'existe plus, même si l'on est présent sur le site. Mais ça non plus, ça n'a pas l'air de peser dans la balance.

Pour faire passer tout ça, notre pouvoir d'achat est plus que jamais en baisse. Des sources d'informations nationales affirment, preuves à l'appui, que le coût d'un panier de commissions a augmenté de 24% depuis le mois d'octobre 2021. Un chiffre bien loin de l'inflation officielle actuellement de 6,2%. Mais ça, on s'en était tous rendu compte. Inutile donc d'évoquer le prix des carburants, de toutes les sources d'énergie, etc. etc. On n'en finirait plus ! Que nous propose-t-on pour remédier à cela ? vendre nos jours de congés, récupérer notre argent s'il est placé dans le plan d'épargne entreprise, une réduction de cotisation de mutuelle prise sur le trop-perçu... Bref, à part les primes de 500+100 €, ce n'est que de l'argent qui nous appartient déjà. Voilà qui est généreux ! Ces deux primes quant à elles représenteront une augmentation ponctuelle autour de 3% dans le meilleur des cas pour les salaires les plus faibles, et moins pour les autres. Bien sûr ce n'est qu'une prime et pas une augmentation du salaire, comme si l'inflation allait faire marche arrière l'année prochaine !

Pouvoir d'achat en berne, ambiance de travail dégradée, savoir-faire méprisé, mais aussi mobilités bloquées, modifications prévues de nos contrats de travail, de nos conventions collectives, et de notre système d'évaluation, mutations importantes de nombreux sites en France dont Lardy, et une direction qui reste la plus opaque possible sur tous ces sujets... Comment rester confiant pour notre avenir proche ? N'hésitez pas à nous faire part de vos difficultés.

Mobilisons-nous pour que ces évolutions toutes proches nous soient le moins défavorables possible.

TOUS EN GREVE LE 10 NOVEMBRE CONTRE LA REFORME DES RETRAITES ET POUR DES AUGMENTATIONS DE SALAIRE

SUD Lardy et la CGT Lardy appellent les salariés du site, Renault et sous-traitants, à faire grève jeudi 10 novembre et à rejoindre la manifestation parisienne qui partira de la place de la République à 14h00.

Rendez-vous à 12h45 devant le CSE pour un départ collectif

Les congés supplémentaires d'ancienneté

Regard sur un aspect de la Nouvelle Convention Collective de la Métallurgie

La Nouvelle Convention Collective de la Métallurgie qui entrera en vigueur en 2024, remettant en cause le système actuel de coefficients, aura des incidences néfastes sur tous les aspects de la protection des salariés de la Métallurgie comme le rappelle le chapitre préliminaire du Titre V : « *la classification de branche constitue un enjeu central dans ce dispositif, à partir duquel un nouveau projet social pour la branche peut être construit* ».

Quand le MEDEF et l'IUMM se mettent à nous imaginer un nouveau projet social, il y a lieu de s'inquiéter. Prenons le cas des congés supplémentaires d'ancienneté : « *Les signataires de la présente convention considèrent que les congés supplémentaires peuvent constituer un élément d'attractivité pour les entreprises de la branche, en particulier vis-à-vis des salariés entrant sur le marché du travail* » (article 89). Bien sûr, ils ne sont pas supprimés dans le nouveau texte mais on est loin de

l'uniformisation mise en avant par certains signataires. Les écarts relatifs au statut (cadre – non-cadre) existent toujours, même s'ils sont atténués. Même si le système de cotation est unique, l'article 89.2 spécifie les dispositions applicables aux cadres dirigeants (article 104) et aux salariés relevant des groupes F, G, H, I, c'est-à-dire les salariés dont les emplois seront les mieux cotés...

Ces catégories bénéficieront donc d'un jour de congés supplémentaires au bout d'un an d'ancienneté alors que les autres attendront deux ans. Mais les écarts les plus importants se mesurent en fonction de l'âge d'entrée dans l'entreprise car pour obtenir les deuxième et troisième jours prévus dans la convention, il faudra attendre parfois ... plus de trente ans puisque ces jours ne sont accessibles qu'à partir de 45 ans et 55 ans respectivement (+20 ans d'ancienneté pour le 3^{ème}). On se demande bien où se trouve l'attractivité

pour les jeunes embauchés puisque ce sont les plus anciens qui en bénéficieront ... Alors certains diront « ouf » puisque nous sommes chez Renault et que chez Renault nous avons des accords plus avantageux que la Convention Collective. Mais cette nouvelle convention, par l'ampleur de la refonte du système de classification remet en cause tous les accords des entreprises de la Métallurgie, notamment ceux de Renault. De plus, à Lardy nous ne serons probablement plus, pour une grande majorité, sous statut Renault très bientôt il est donc légitime de s'intéresser au contenu de ce nouveau texte qui pourrait servir de base de négociation. Chez Renault, les salariés bénéficient d'une semaine d'ancienneté (contre 3 jours dans la convention) qui s'accroît entre 5 ans d'ancienneté pour les cadres et 15 ans pour les APR. **Alors nous devrons être très vigilants dans les semaines qui viennent pour que les avantages que nous pouvions avoir ne soient pas sacrifiés sur l'autel du pragmatisme par quelques maniaques du style ...**

**POUR DEFENDRE VOS DROITS ET
VOS EMPLOIS
Rejoignez SUD !**



SIMPLIFICATIONS !

Après avoir simplifié nos espaces de travail avec des bureaux non attitrés, après avoir simplifié notre travail en l'envoyant dans les RTx, on nous demande de simplifier ce qu'il reste. C'était l'objectif du TEAM BREAK du 29 septembre dernier. Après s'être creusé la tête un moment pour trouver une action à simplifier (quand le choix n'était pas imposé) il a fallu trouver des solutions. Ce TEAM BREAK était une grosse mascarade, bien loin de nos préoccupations quotidiennes. Concrètement cette réunion n'a rien apporté, à part du boulot en plus pour certain.

Nous, ce jour-là, nous avons simplifié notre agenda en supprimant cette réunion et en allant à la manif pour le pouvoir d'achat. Et jeudi prochain, toujours aussi simple : **tous en grève pour des augmentations de salaires et contre la réforme des retraites.**