



Le mardi 25 janvier 2011

Ingénierie Lardy

**Gagnons Ensemble sur les salaires : La sauvegarde de l'emploi passe par un retour à la croissance des salaires et la reconnaissance des qualifications**

**Jeudi 27 janvier, jour de la première négociation sur les salaires chez Renault**

**Mobilisons-nous nombreux pour exprimer à la direction notre mécontentement sur la politique salariale et sur nos évolutions de carrière.**

**La CGT Lardy appelle les salariés à débrayer de 10H00 à 11H00**

**Retrouvons nous devant l'entrée du centre de Lardy à 10H00**

**1H00 de grève en fin de poste pour les salariés en équipe**

Jeudi matin 27 Janvier les NAO (Négociations Annuelles Obligatoires) vont s'ouvrir chez Renault comme dans bon nombre d'entreprises.

Ces N.A.O. sont soumises à la réglementation sur le droit du travail et doivent répondre à un certain nombre de critères, renforcés récemment (décembre 2008) par la loi Fillon et permettant d'obtenir des subventions de l'Etat.

En cas de non respect de ces règles, les entreprises sont passibles d'une diminution de 10 % de leurs cotisations (réduction de l'allègement).

Les textes précisent également que dans le cas de non respect des règles sur une période de 3 ans, les bénéfices des allègements et exonérations sont supprimés.

Les contraintes sont cependant légères, puisqu'il suffit à l'employeur de convoquer dûment les organisations syndicales représentatives avec un ordre du jour, un lieu et une date, pour que cela démontre ses bonnes intentions dans ce domaine.

On constate d'ores et déjà les limites de ces dites contraintes !

D'autre part, et pour mémoire, ces négociations ne doivent pas se limiter à la seule discussion sur les salaires et sur la reconnaissance des qualifications, mais aborder également les points suivants :

- la durée effective et l'organisation du temps de travail,
- l'égalité professionnelle Homme/Femme,
- l'évolution de l'emploi dans l'entreprise ou bien encore l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Ces 2 dernières années, les NAO ont malheureusement été réduites à la portion congrue, sous prétexte de crise et de mise en place des contrats sociaux de crise ...

0% en 2009. L'année 2010, qui s'annonçait malgré tout sous de meilleurs auspices, a été limitée dans les annonces de revalorisation des AGS et des enveloppes dédiées aux augmentations individuelles (AI). Pour mémoire 0,7 % au 1<sup>er</sup> février et 0,6% de la masse salariale pour les Augmentations Individuelles et l'ancienneté.

Il aura fallu l'annonce de la Prime Performance Groupe aux Cadres Dirigeants pour que la colère des salariés, toutes catégories confondues, s'exprime et oblige la direction à revoir sa copie et attribuer une prime supplémentaire de 500 euros.

**Pour Renault et notre PDG, une année record...**

A partir des chiffres déjà connus et annoncés en terme de résultats commerciaux, on sait déjà que 2010 aura été une année record. Meilleurs résultats depuis 2005 avec 2,6 millions de véhicules, soit + 14 % par rapport à 2009. On peut d'ores et déjà tabler sur des résultats financiers en termes de Chiffre d'Affaires, Marge Opérationnelle (MOP), Bénéfices, dans des proportions équivalentes.

Pour notre PDG aussi, c'est un record. Le PDG le mieux payé de France avec plus de 9 Millions d'euros pas an... Plus de 700 fois le SMIC !

**.....Sauf, pour nous salariés !**

Si la direction peut se féliciter des résultats, pour les salariés l'année 2010 aura été l'année de tous les mécontentements : intéressement ridicule, des AGS réduites, des plans de promos au plus bas...

Mais aussi, un sentiment très fort d'injustice et d'iniquité que les salariés ont exprimé par des actions autour de la PPG ou encore contre la suppression des AGS pour les ETAM ;

UFICT

2010, c'est aussi des promesses non tenues, des changements de règles en cours de parcours ou des blocages à tous les niveaux.

**Les jeunes ingénieurs :** Le parcours jeunes cadres est remis en cause. Tous ces ingénieurs ne vont pas finir chef d'UET ou chef de service... De sacrés embouteillages au niveau de l'évolution de carrière !

**Les techniciens en passage cadre :** Promesse non tenue et réajustement à +15% au lieu de +25% de leur salaire.

**Les jeunes techniciens :** 7, 8 voire 10 ans bloqués au coef d'adaptation 285 !

**Les professionnels :** Quasiment à chaque coefficient, c'est des tests qu'il faut passer. A chaque fois c'est un blocage supplémentaire qui retarde l'évolution de leur carrière.

**Les passages cadres ou PST :** Beaucoup de belles promesses, au départ beaucoup de partants mais peu à l'arrivée.

**Les techniciens :** Avant, tous les techniciens pouvaient accéder au coef.400. Aujourd'hui, seuls quelques « élus » peuvent y prétendre !

Sans oublier, les promesses individuelles rarement tenues...

### **Dans quel état d'esprit la direction va-t-elle aborder les négociations 2011 ?**

La direction devra prendre en compte l'ensemble des mécontentements exprimés tout au long de l'année par les salariés pour proposer des avancées significatives lors de ces négociations.

Mais aussi ces bons résultats sont le reflet du travail et des efforts réalisés par l'ensemble du personnel et se doivent d'être récompensés.

La direction a annoncé très rapidement cette 1<sup>re</sup> négociation sur les salaires. Elle compte apparemment mener de manière rapide ces négociations.

Aussi, pour se faire entendre par la direction et pour qu'elle prenne en compte nos propositions, il est nécessaire que les salariés s'expriment nombreux et au plus tôt.

**C'est pourquoi, la CGT Lardy vous appelle à vous mobiliser dès jeudi 27 matin sur 1H00 de grève à 10H00 devant le centre de Lardy.**

Tous les syndicats CGT du GROUPE RENAULT travaillent sur chacun des sites pouvoir peser ensemble et le même jour sur ces négociations.

**Rémunération, reconnaissance et évolution de carrière... La CGT portera les propositions suivantes :**

#### **Augmentations Générales des Salaires :**

- La CGT affirme son opposition à toute suppression des AGS quelles que soient les catégories.

- Il faut que les AGS permettent le rattrapage de ce que l'on a perdu pendant la crise.

- Des talons minimums conséquents doivent être mis en place sur ces AGS, pour permettre au professionnels, APR, aux plus petits salaires de voir progresser rapidement leurs salaires.

- Pour les Ingénieurs et Cadres, il faut remettre une partie collective négociée dans l'augmentation de la rémunération (rétablir les AGS supprimées en 1991).

#### **Principes d'évolution :**

- Il faut remettre des enveloppes conséquentes pour les Augmentations Individuelles avec au minimum des rallonges de 3% et des passages de coef. à 6 %.

- Pour assurer une véritable carrière à tous les techniciens, il faut limiter le temps passé dans les coefficients 225 et 285 (cran d'adaptation).

- Pour les APR, ATP, il ne devrait pas y avoir un coefficient inférieur à 260 dans l'ingénierie. Il faut des enveloppes d'A.I. conséquentes et des formations spécifiques pour conduire l'ensemble des professionnels rapidement à ces coefficients mais aussi permettre à ceux qui le souhaitent un passage dans la filière ETAM.

- Il faut supprimer les tests EAI/ECG, psycho ou les passages de commission et débloquent les situations par une évaluation sur la base du travail effectif.

- Pour les Ingénieurs et cadre la direction doit revenir aux augmentations prévues pour les systèmes ETAM passant cadres et les parcours jeunes cadres en effectuant un rattrapage de l'année 2010.

#### **Grilles de classifications :**

- Pour les ETAM, il faut re-débloquent l'accès au coefficient 400 pour tous.

- Pour créer une véritable filière de père technique chez les techniciens, la CGT propose de rajouter 2 coefficients au dessus de 400 (440 et 480). Cela permettrait de donner des possibilités et des perspectives de déroulement de carrière autre que par le passage cadre

- Il faut que la direction reconnaisse les diplômes y compris ceux obtenus en cours de carrière.