



**Syndicat  
CGT  
Renault Cléon**

cgt.renault.cleon@wanadoo.fr  
cgt.cleon@renault.com  
fax: 01 76 86 78 40

**Assez de chantage  
La direction doit  
s'expliquer sur  
l'organisation et les  
conditions de travail !**

jeudi 12 septembre 2013

## **Nouveaux horaires à Cléon**

**ASSEZ D'INTOX ET DE MANIPULATION  
ASSEZ D'INSULTES  
À L'INTELLIGENCE DES TRAVAILLEURS !**

On dira d'abord que dans quelques semaines, l'Accord de compétitivité signé le 13 mars par la CGC, la CFDT et FO s'appliquera malheureusement à Cléon, comme il s'applique déjà dans tous les établissements Renault, depuis le 1er juillet. Dans plusieurs secteurs, il se dit même déjà que l'accord pourrait s'appliquer dès la semaine 45 (novembre) !

Que la direction - et les syndicats qui collaborent avec elle - arrêtent donc de manipuler les salariés de notre établissement en essayant de leur faire croire que le retard qui a été pris - du seul fait du comportement de la direction - menacerait l'activité de l'usine de Cléon pour les mois et les années à venir.

Alors que la direction a le culot de prétendre que la mise en œuvre des nouveaux horaires ne changera rien à notre vie, en dehors d'une petite minute supplémentaire par jour pour les équipes et de 71 minutes de moins le vendredi pour la normale, la voilà qui fait monter la mayonnaise en insinuant que ce retard pourrait avoir un impact cataclysmique pour l'activité de notre site :

- ⇒ les 100 000 boîtes J en provenance de l'usine de CACIA, prévues... à l'horizon 2016, pourraient être remises en cause !
- ⇒ le fameux marché DAIMLER pour le R9M, sur les volumes duquel la direction interdit toute communication, pourrait être menacé !
- ⇒ les volumes de fabrication du moteur M9T seraient menacés par l'usine de Thaïlande, qui assemble déjà ces moteurs et qui pourrait les fournir hors d'Asie !

**En clair, on fait croire à la fin du monde à Cléon parce que les élus CGT, majoritaires dans 2 des 7 CHSCT, ont simplement voulu obliger la direction à s'expliquer sur les conséquences nocives de son Accord**

Si cet accord ne s'applique pas encore à Cléon, ce n'est pas parce qu'il n'aurait pas encore été signé par un ou plusieurs syndicats de l'usine. Ça, ce sont les grosses âneries racontées par quelques membres de l'encadrement pas très futés, mais débordant de zèle !

Cet accord n'aura pas à être à signé à Cléon avant de s'appliquer puisque la direction a exclu toute négociation locale, à la différence de ce qui s'était passé en 1999.

Si l'accord ne s'applique pas encore à Cléon, c'est parce que la direction a dû convoquer une réunion extraordinaire des 7 CHSCT de l'usine, les 22 et 23 mai dernier, afin de les consulter (prendre leur avis) sur la mise en œuvre des nouveaux horaires à Cléon, résultant de l'application de l'Accord de compétitivité .

**C'est le Code du travail qui a introduit cette obligation pour tout employeur, “ avant toute décision d'aménagement important des conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail (Article L.4612-8 du Code du travail)”.**

Qui oserait prétendre qu'on n'est dans ce cas, avec la suppression de 17 jours de congés et des 12 semaines de 4 jours en équipe de nuit, avec la suppression de 21 jours de congés et des 16 semaines de 4 jours pour les équipes en 2 x 8, le tout sans toucher à l'amplitude des journées de travail ? **Un changement qui concerne plus de 2 200 salariés Renault dans l'usine !**

**C'est face au refus de la direction de répondre de façon sérieuse, précise et détaillée aux questions des élus CHSCT, sur l'impact de cette nouvelle organisation du travail, que les élus CGT ont soumis au vote des 7 CHSCT une demande d'expertise, comme le Code du travail leur en donne la possibilité.**

**Un strict minimum quand on prétend représenter les salariés ! Les élus CGT ne perdent pas de vue que plus de 1 800 salariés de notre établissement devront encore travailler dans l'usine au minimum plus de 22 années, avant d'atteindre l'âge de partir en retraite**

Cette expertise a été votée dans les 2 CHSCT dans lesquels la CGT est majoritaire **avec ses seuls élus** : les CHSCT du Moteur M (n° 4) et de la Fonderie (n°7). **Dans les 5 autres CHSCT, les élus CFDT et CGC se sont abstenus afin d'empêcher que la demande d'expertise ne soit majoritaire et possible !**

**La mission confiée au cabinet d'expertise par les 2 CHSCT a été la suivante :**

- ⇒ analyser les conditions de travail et leurs évolutions possibles
- ⇒ analyser les risques professionnels dans le contexte du projet de modification de la durée et de l'organisation du temps de travail, notamment en ce qui concerne les risques psychosociaux et les facteurs de pénibilité au travail. Faut-il de nouveaux suicides ?
- ⇒ d'analyser les dispositions de prévention que devrait prendre la direction en vertu de ses obligations (art.L 4121-2 du Code du travail)

## **UN RAPPORT D'EXPERTISE QUI DEVRAIT INQUIÉTER TOUS LES SIGNATAIRES DE L'ACCORD**

Nous ne reproduirons dans ce tract qu'un résumé de la **Synthèse et des principales conclusions** du Cabinet ISAST, qui a procédé à l'expertise demandée par les CHSCT Fonderie et Moteur M. Mais le rapport complet (82 pages) pourra être envoyé par mail à tous les salariés qui nous en feront la demande, en nous communiquant leur adresse mail.

**1** - Le ressenti des salariés suite à ce nouvel accord dénote inquiétude, frustration et démotivation dont les effets se traduisent tant sur l'organisation du travail (ajustements des horaires de production, transfert de tâches de maintenance, augmentation pour certains de la charge de travail, baisse attendue de la qualité) que sur les aspects psycho sociaux de cette situation (encadrants sans ressources, diminution de la bonne volonté en termes de coopération à cause d'un déséquilibre marqué entre efforts fournis et récompenses attendues, délitement des collectifs de travail).

**Ce contexte est d'autant plus mal vécu que des salariés travaillent déjà sous fortes contraintes que l'entreprise dénie.** Ainsi, la diminution des CTT ne relève pas simplement de la frustration de perdre un acquis social, mais aussi d'un besoin physiologique et psychique que beaucoup de salariés ne peuvent utiliser à cause d'un mode d'aménagement du travail sous tension organisée. Cet état de fait oblige certains salariés à prendre des risques pour parvenir à réaliser leur travail dans des conditions associant machines vétustes, pannes récurrentes, personnel insuffisant ou en manque de formation. Aussi, sur la base de nos constats (calendrier prévisionnel d'utilisation de CTT, objectivations de RPS, situations à risque de TMS), les perspectives de l'accord de vouloir notamment mettre les compteurs de CTT à jour à échéance 2016 semblent compromises tant que les conditions de travail n'auront pas fait l'objet d'une analyse rigoureuse et qu'un plan d'action d'amélioration précis n'aura pas été mis en place.

**2** - Au global, l'organisation du travail n'arrive pas à tenir ses objectifs de production dans le temps imparti, et consomme à crédit du temps de travail auprès des salariés, ce qui se concrétise par une accumulation progressive du stock JCC.

Aujourd'hui l'entreprise efface par un accord cette dérive en normalisant le temps déjà réellement travaillé, puisque après déploiement, la consommation de JCC sera globalement équivalente aux JCC acquis. **Rien dans le dispositif ne garantit que cette dérive antérieure ne se poursuivra pas du fait de la pression de production** issue des recherches de gains de productivité et de l'éventuelle croissance de la charge.

Dans le détail, l'apparente normalisation de la situation au global cache des disparités importantes entre les équipes dans leur utilisation des JCC notamment à la fonderie.

**3** - Jusqu'à présent, les JCC offraient une certaine souplesse à l'entreprise en matière d'ajustement d'effectifs. Dans certains cas, ces ajustements étaient nécessaires pour éviter les temps chômés dans les ateliers, que ce soit dans le cas de sous-activité (baisse des carnets de commandes, creux comptables) ou dans des situations de sureffectifs (exemple du vendredi matin à la fonderie avec les 2x8 matin et les VSD).

**En supprimant 21 JCC, l'entreprise fragilise un de ses leviers d'action pour réguler ses effectifs et s'expose à de potentiels problèmes d'organisation**, même si les stocks importants de JCC devraient limiter cette problématique à court terme à quelques cas particuliers (ou pour les salariés ne disposant pas de stocks).

**Cependant une partie de l'organisation du travail ne devrait plus être compatible avec le nouveau fonctionnement et sera tôt ou tard adaptée.** Les évolutions potentielles restent à préciser aux CHSCT : passage des VSD en SD avec des horaires 2 x12 h, compensation des semaines courtes par des semaines longues, prêt de personnel entre sites, recours au chômage partiel, etc., **d'autant plus qu'elles impactent tous les salariés tant sur le plan de la santé et sécurité que sur leurs vies familiales et sociales.**

**L'entreprise laisse à la production le soin de trouver de nouvelles solutions qui pourraient se concrétiser à court terme par un accroissement du recours à l'intérim et aux heures supplémentaires.**

**4** - L'accord prévoit la suppression de 700 postes sous forme de départs à la retraite non remplacés. Au regard de la pyramide des âges, le secteur de la production serait le plus touché par ces suppressions de poste, alors qu'une augmentation de la production est programmée.

Du point de vue de la direction, pour faire face aux variations d'activité, l'entreprise pourra s'appuyer sur le prêt de personnel entre sites et le recours à l'intérim.

Cependant, les problématiques de gestions des compétences complexifient déjà dans le fonctionnement actuel le recours à du personnel intérimaire. Le temps de formation donné aux nouveaux venus ne leur permet pas d'acquérir les tours de mains, les " ficelles " et spécificités des postes. De ce fait, ces derniers ne peuvent occuper certains postes exigeant des connaissances et savoir-faire spécifiques. La rotation des postes, même sur ceux cotés rouges selon la cotation ergonomique de l'entreprise, peut être compromise : d'une part en raison du manque de

compétences au sein des ateliers ; d'autre part, du fait du statut contractuel des intérimaires. La faible mobilité en poste de certains salariés ne permet pas de varier les sollicitations auxquelles ils sont soumis. De ce fait ils se retrouvent davantage exposés à des facteurs de pénibilité (gestes répétitifs, port de charge, postures contraignantes, etc.). **Une telle organisation augmente, pour les postes concernés, les risques d'accidents de travail et de maladies professionnelles de type TMS.**

**5 - Un certain nombre de situations de travail rencontrées à l'occasion de notre recueil terrain nous impose un devoir de conseil sur la prise en compte des risques dans l'entreprise.** Compte tenu du recueil par échantillonnage réalisé sur le périmètre, il appartiendra à l'entreprise de vérifier si ces dérives se répètent sur d'autres postes de travail.

## **LA DIRECTION DOIT ADMETTRE QU'IL N'Y A PAS DE PLACE POUR UN PASSAGE EN FORCE**

Le rapport du cabinet d'expertise ayant été présenté aux CHSCT n° 4 et n° 7 le 23 juillet ( 3 jours avant la fermeture des congés), la direction pensait pouvoir passer en force **en convoquant les 2 CHSCT pour le lundi 9 septembre**, afin de recueillir leur “ avis ”, tout en refusant d'inscrire dans le même ordre du jour les questions des représentants du personnel .

**Mais parce que ni le secrétaire, NI LE PRÉSIDENT du CHSCT (membre de la direction) n'ont le pouvoir de refuser l'inscription à l'ordre du jour de points qui relèvent des attributions du CHSCT**, les 2 secrétaires CGT ont refusé de signer l'ordre du jour unilatéral que la direction voulait leur imposer.

**Ce qui a conduit la direction à assigner les secrétaires des CHSCT n° 4 et n° 7 au Tribunal de grande instance de Rouen** pour qu'il fixe la date et l'ordre du jour des 2 CHSCT. L'audience, qui aurait dû se dérouler mardi 27 août, a été reportée à ce jeudi 12 septembre. La direction pleure sur le retard qui a été pris...mais c'est pourtant elle qui a demandé ce report !

**Pour l'occasion, la direction n'a pas hésité à envoyer des huissiers au domicile de nos 2 camarades - William AUDOUX et Adrien LEVESQUE - le mercredi 14 août, alors qu'ils étaient déjà en congé annuel, en famille !!!**

**Pour notre part, ce jeudi, nous demanderons au juge que soient ajoutés à l'ordre du jour des CHSCT n° 4 et n° 7, entre autres, les points suivants :**

⇒ suite à la suppression des 21 JCC en 2x8, est-il envisagé le recours aux horaires SD à la place du VSD actuellement ? Quel impact ce changement d'organisation (en 2 fois 12 heures), pourrait avoir sur la santé des salariés si cet horaire est appliqué ?

⇒ l'expert relève que la perte des 21 jours sera très mal vécue, que ces jours de repos sont nécessaires afin de permettre une récupération physiologique et psychique pour les salariés, **le message implicite étant un déni de la pénibilité du travail posté**. Ces 21 jours sont utilisés pour permettre une récupération. Une majorité de salariés bénéficient de 16 semaines de 4 jours pour les équipes et de 12 semaines de 4 jours pour la nuit.

**Quels éléments de compensation la direction compte-t-elle mettre en place ?**

**Dernière manoeuvre de la direction pour faire pression sur les juges:** “suspendre” les rendez-vous pour les demandes de “**Dispense d'activité**”, comme si cela avait à voir avec l'application des nouveaux horaires !!!

C'est pourtant la même direction qui explique aux juges que les CHSCT ne sont consultés sur les nouveaux horaires **et pas sur l'application de l'accord de compétitivité !!!**