



Syndicat
CGT
Renault Cléon

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

**Refusons
de nous condamner
à subir
sans réagir !**

Jeudi 3 octobre 2013

Accord de " compétitivité "

DE QUOI LA DIRECTION A-T-ELLE PEUR ?

Depuis le 5 juillet, date à laquelle le cabinet ISAST a déposé son rapport sur le projet des nouveaux horaires de travail à Cléon, **la direction de l'usine multiplie les manœuvres pour ne pas répondre aux graves questions qu'il soulève.**

Résultat :

⇒ côté jardin, la direction fait mine de se lamenter en insinuant que le retard pris dans la mise en œuvre des nouveaux horaires aurait (ou pourrait) avoir un impact sur les activités d'assemblage de la boîte J ou des moteurs R9 et M9.

⇒ côté cour, la même direction vient à nouveau de convoquer les 2 CHSCT (CHSCT Fonderie et Bâtiment K) dont elle doit impérativement recueillir l'avis, pour une réunion qu'elle a fixé au 15 octobre, **tout en refusant de prendre en compte l'intégralité de l'ordre du jour que le Tribunal de grande instance vient pourtant de lui imposer.** Une occasion de plus d'afficher son profond mépris des décisions de justice, dès lors que ces décisions ne lui sont pas favorables.

QUELLES SONT DONC LES POINTS ET QUESTIONS AUXQUELLES LA DIRECTION REFUSE DE RÉPONDRE AVANT D'APPLIQUER LES NOUVEAUX HORAIRES ?

Dans ce tract, nous ne reprendrons qu'une partie des questions posées par les élus CGT des CHSCT n° 4 et n° 7. **Mais elles concernent de fait la totalité des secteurs et la grande majorité des salariés de notre établissement.**

Et sans le refus des syndicats CGC et CFDT de voter l'expertise dans les CHSCT n° 1, 2, 3, 5 et 6, elle aurait pu être menée sur tout le périmètre de l'usine, en direction de tout le personnel. Mais c'est vrai qu'il est difficile de signer un accord... et de s'opposer réellement à ses conséquences désastreuses.

⇒ **À la page 44 de son rapport**, l'expert signale que la suppression de 21 jours est très mal ressentie par beaucoup de salariés, parce que ces jours de repos sont nécessaires à la récupération physiologique et psychique. Le message implicite de leur suppression par l'entreprise est un " déni " de la pénibilité du travail posté. En clair, l'entreprise ne reconnaît même plus que le travail en 2 x 8 ou en nuit est plus pénible.

Ces 21 jours sont utilisés pour permettre aux salariés de récupérer. Une majorité d'entre eux

bénéficient de 16 semaine de 4 jours par an pour les équipes et de 12 semaines minimum de 4 jours pour la nuit par an.

Confrontés à une telle situation, nos élus CHSCT demandent quels éléments de compensation la direction compte-t-elle mettre en place ?

⇒ **À la page 44 de son rapport**, l'expert fait le constat que les départs auront lieu principalement dans les secteurs de fabrication.

A partir de là, les élus CGT demandent à la direction d'exposer l'organisation du travail qu'elle compte mettre en place afin d'éviter la dégradation des conditions de travail des salariés, liée au non remplacement des départs et à l'accroissement de la charge de travail.

⇒ **À la page 33 de son rapport**, l'expert souligne que suite à la signature de l'accord de compétitivité, un profond sentiment d'inquiétude, de frustration et de démotivation apparaît clairement. De nombreux salariés ont fait part de leur “ *ras le bol* ”, ont dit “ *avoir le moral dans les chaussettes* ”.

Cette situation est propice à l'augmentation des risques psychosociaux qui peuvent impacter l'entreprise. Suite à la signature de l'accord, un chef d'unité a d'ailleurs constaté une baisse de RO, ou que des salariés démotivés ne veulent plus réaliser certaines opérations.

Face à ces constats, nos élus demandent à la direction la définition d'un plan de prévention des “ risques psychosociaux ” et l'interrogent sur le plan d'action qu'elle compte mettre en place.

⇒ **À la page 33 de son rapport**, l'expert signale que, compte tenu de la suppression des 21 jours de JCC, les horaires VSD semblent intenable avec l'application de l'accord “ *Contrat pour une nouvelle dynamique de croissance* ”.

À partir de ce constat, une interrogation nous paraît légitime : est-il envisagé de recourir aux horaires S.D. (samedi - dimanche) à la place du V.S.D. (vendredi - samedi - dimanche) en cours actuellement ?

L'expert a identifié un certain nombre de risques liés à l'application des horaires S.D. en 2 fois 12 heures.

Si cet horaire devait être appliqué et venir remplacer les V.S.D., il nous paraît légitime d'exiger que la direction précise quel impact cela pourrait avoir sur la santé des salariés et qu'elle nous présente son évaluation des risques relatifs à cette nouvelle organisation.

⇒ **À la page 34 de son rapport**, l'expert a constaté que les 700 suppressions d'emplois envisagées pour le site de Cléon auront lieu principalement dans les secteurs de production, à savoir les APR et ETAM.

C'est pourquoi nos élus exigent de connaître quelle organisation la direction compte mettre en place afin d'éviter la dégradation des conditions de travail des salariés, liées ou non au remplacement des départs et à l'accroissement de la charge de travail.

⇒ **Toujours à la page 34 de son rapport**, l'expert signale un risque probable de perte de compétence lié aux départs non anticipés en “ *dispense d'activité* ” (D.A.) .

C'est pourquoi nos élus demandent quelle organisation la direction entend mettre en place afin d'éviter les pertes de compétences liées aux départs et à la dégradation des conditions de travail qui en sont la conséquence.

⇒ **À la page 37 de son rapport**, l'expert fait apparaître de grosses lacunes au niveau de la formation des intérimaires ou des salariés en prêt .

Nos élus demandent la présentation du plan d'action que la direction compte mettre en place afin de palier à ce manque.

⇒ **À la page 72 et 73 de son rapport**, l'expert souligne un risque pour les opérateurs de maintenance qui se sentent dévalorisés, frustrés par l'obligation de dépanner rapidement, sans moyen, sans avoir le temps d'analyser et de réparer définitivement les machines. Il constate que des opérateurs sont obligés de “ bricoler ” pour que les machines fonctionnent, leur faisant courir des risques, et que cela engendre également frustration et écoëurement. Des témoignages font état de 80% du temps passé à dépanner pour un conducteur de ligne et 5 à 6 pannes par jour à résoudre pour les opérateurs sur machine. De plus, la maintenance préventive n'est plus réalisée.

Nos élus demandent quel plan d'action la direction va mettre en place afin de remédier à cette situation.

⇒ **À la page 48 de son rapport**, l'expert signale que les “ managers ” vont être en difficulté et devront faire le travail demandé sans moyens. Qu'ils seront également exposés à l'obligation de maintenir une équipe compétitive avec la perte d'acquis.

Nos élus demandent à la direction quels moyens elle va donner à l'encadrement afin de maintenir une équipe motivée sans pouvoir la valoriser et quelles solutions elle compte apporter afin de résoudre cette problématique ?

⇒ **À la page 49 de son rapport**, l'expert relève que certains salariés ont appris que malgré leurs efforts, ils n'auront pas de promotion et un salaire gelé jusqu'en 2016.

Face au risque de stress, à la frustration et au ressentiment souligné pages 49 et 50 par l'expert, lié au déséquilibre entre les efforts consentis et les récompenses attendues en retour, nos élus demandent ce que la direction compte mettre en place .

⇒ **Toujours à la page 49 de son rapport**, face aux risques psychosociaux, l'expert préconise l'application du dispositif institué par la loi Auroux de 1982, créant un droit d'expression des salariés sur leurs conditions de travail. Ce droit doit permettre aux salariés, entre autres, de débattre sur leurs possibilités de reconnaissance.

Nos élus demandent à ce que la direction s'engage à appliquer ce droit. La direction est-elle disposée à le faire ?

⇒ **À la page 51 de son rapport**, l'expert constate que l'application de l'accord ne pourra que renforcer le délitement des collectifs de travail. Pour y remédier, il propose la mise en place de navettes pour les personnels en équipes afin de les véhiculer, tant vers les sorties du site, que vers le restaurant d'entreprise, pendant les plages horaires. Il souligne que cette mesure constituerait un élément participant à renforcer le collectif de travail, l'une des barrières face aux risques psychosociaux.

Nos élus demandent la mise en œuvre de cette proposition. La direction est-elle disposée à le faire ?

⇒ **Toujours à la page 51 de son rapport**, l'expert souligne que les contraintes physiques liées à l'organisation du travail (manutentions manuelles, postures pénibles, agents

chimiques, bruit, travail de nuit, travail en équipe successives alternantes, travail répétitif,...) seront encore aggravées par la disparition de 21 jours de congés.

Il rappelle que ces contraintes peuvent entraîner la désadaptation et l'isolement social, professionnel et/ou familial, la fatigue, les troubles du sommeil, l'anxiété, la dépression, des troubles gastro-intestinaux, des risques cardio-vasculaires.

C'est pourquoi il préconise un suivi de l'évolution des symptômes et des manifestations pouvant être liés au travail en équipe, et cela depuis 1996. Nos élus demandent la mise en œuvre de ce suivi. La direction est-elle disposée à le faire ?

⇒ **À la page 52 et 53 de son rapport**, l'expert rappelle que le “Document Unique d'Evaluation des Risques ” est insuffisant et inexploitable.

C'est pourquoi nos élus réclament à nouveau, l'établissement d'un “document unique d'évaluation des risques professionnels ” digne de ce nom, prenant réellement en compte les risques liés à la future application de l'Accord de compétitivité.

⇒ **À la page 54 et 55 de son rapport**, l'expert préconise que les CHSCT demandent à la direction d'apporter toutes les précisions nécessaires à l'instruction de la problématique des Compteurs Temps Transitoires (obtention, conditions d'utilisation, délais, etc...). Le rapport pointe le fait que le manque de précisions à ce sujet génère déjà des risques psycho sociaux (stress, incertitudes, etc...)

Afin de lever les incertitudes, génératrices de stress, concernant les risques liés à l'obligation de prendre ses congés avant fin 2016, nos élus demandent à la direction de communiquer officiellement auprès des salariés sur l'organisation qu'elle compte mettre en place afin d'assurer ces prises de congés. Ils lui demandent en plus de préciser comment l'entreprise va obliger les salariés à vider leur compteur à échéance 2016.

**Mais quoiqu'en dise la direction,
à l'exception des nouveaux horaires,
elle applique déjà son accord à Cléon**

Depuis septembre, la direction prétend qu'elle devrait suspendre les entretiens pour la “Dispense d'activité ” (D.A.) sous prétexte que les nouveaux horaires ne s'appliquent pas encore à Cléon. C'est un mensonge de plus !!!

Depuis le 13 mars, elle a déjà supprimé la possibilité de basculer les congés UPA dans le CTI.

Depuis le 1er juillet, elle a supprimé la journée supplémentaire de CTI liée à l'accord ORTT de 1999, les heures supplémentaires payées à 150% et remis en cause de la possibilité de prendre du CTI en heures. Et sur la paie de septembre, la direction vient de supprimer la possibilité de transformer la “ prime d'habillement ” en jours de congés supplémentaires (2 jours par an). Seul recul à ce jour: la possibilité de prendre du CTI en heures à compter du 1/01/14

Alors, même si tout le monde a compris que la direction venait d'entrer en campagne contre la CGT pour les élections professionnelles du 5 décembre, elle doit arrêter de mentir aux salariés en leur racontant des histoires. Elle doit cesser de les prendre en otages pour essayer de “régler son compte” au syndicat qui organise leur résistance.