

## TRANSPORT COLLECTIF

Lors du CE du mois d'octobre, des partenaires sociaux avaient demandé si la direction comptait supprimer des lignes de transport. Elle avait alors répondu que cela n'était pas à l'ordre du jour. Ces mêmes partenaires sociaux avaient alors déclaré ne pas être contre l'optimisation des lignes de transport. Résultat : suppression des lignes 800 B et 801 B.

Tous les salariés concernés par ces lignes se sont vus contraints de changer d'équipe ou bien de prendre leur véhicule personnel.



## Places de stationnement handicapés

La direction qui nous explique en C.E être très attachée au respect des places handicapés a prouvé encore une fois qu'elle n'était pas à une contradiction près. Elle n'a pas trouvé mieux que de faire stationner les véhicules pour « les excellents » sur les places handicapés.

Et nous qui pensions au début que la direction

pour se faire pardonner d'avoir créé du personnel handicapé lui offrait une voiture de fonction !



## Vos droits

Nous rappelons aux salariés qui bénéficient de la franchise liée à l'éducation des enfants doit être prise avant la fin de l'année. Pour rappel : tout salarié ayant un enfant à charge, âgé de moins de 12 ans, bénéficie de 10 heures par année civile quel que soit le nombre d'enfants.

Pour le personnel ayant un enfant handicapé ce crédit d'heures est de 12 heures tant que l'enfant est fiscalement à charge du salarié et bénéficie également de 2 jours d'absence autorisée par an et par enfant handicapé.

### Enfant malade :

Chaque salarié peut bénéficier dans la mesure où le conjoint travaille et n'a pas la possibilité de se libérer, d'un congé indemnisé de 4 jours:

2 jours à 100% du manque à gagner + 2 jours à 75% du manque à gagner

À condition de justifier que l'enfant malade est âgé de moins de 12 ans et que son état de santé nécessite une présence constante (production d'un certificat médical).

1965  2015  
Depuis 50 ans A vos côtés



## UNE DIRECTION VRAIMENT CULOTTEE

Alors que nous accueillons 1400 intérimaires pour surcroît d'activité,

Alors que notre usine a fonctionné à plein régime tout au long de l'année (samedis, débordements, jours fériés travaillés),

Alors que notre direction se vante à l'extérieur que Sandouville est reparti sur une activité croissante,

Alors que l'entreprise n'a jamais fait autant de bénéfices,

Alors que les ventes du VU sont en augmentation de 17% comparativement à octobre 2014

La direction a le culot de nous consulter pour une éventuelle demande de chômage partiel payé par les contribuables donc nous. Comment peut-on dans le même temps nous expliquer que tout va pour le mieux et juste derrière faire une telle demande. Le patronat qui répète régulièrement qu'il y aurait trop de cotisations patronales en France sont les premiers à faire les pleureuses auprès des pouvoirs publics.

Pour la CGT, cet arrêt de 3 semaines est imposé et décidé par la direction donc si des salariés étaient dans l'incapacité de couvrir l'ensemble de cette fermeture avec leur CTC et le reste de sa 5ème semaine, c'est à la direction de prendre les dispositions nécessaires afin que personne ne subisse une perte de salaire.

Dis Jean-Luc, comment on va payer les salariés pendant la fermeture?

T'inquiète pas Philippe, j'ai une idée c'est pas nous qu'allons payer!!!!



La CGT rappelle aussi que l'excuse des travaux à l'usine de Cléon ne tient pas la route. Pourquoi ?

L'usine de Sandouville n'a connu aucun JNT sur l'année 2015 dû à un manque de moteurs R9M mis à part des samedis qui devaient être travaillés au volontariat et qui au final a bien arrangé la direction qui a pu faire un gros cout de retouches sur les nombreux Trafics stationnés un peu partout dans l'usine. Les arrêts de fin d'année sont programmés uniquement dans le but de vider le stock afin de payer moins d'impôts (impôts qui nous le rappelons permettent entre autre de financer le chômage partiel).

Les partenaires sociaux qui ont imaginé et cautionné cette demande aussi tordue avec la direction et qui voudraient vous faire croire qu'ils défendent soi-disant votre bulletin de salaire sont les mêmes qui :

-gèlent vos salaires

-vous volent vos congés

-vous font travailler 15 minutes gratuites par jour soit environ 220 jours X 15 mn = 55 heures ce qui représente un peu plus de 7 jours qui auraient pu permettre de couvrir cette période

**sont mal placés pour donner des leçons de morale à la CGT !**

**Le groupe Renault a de l'argent, il doit assumer sa gestion d'entreprise**

## **SEMAINE PAIRE/IMPAIRE**

### **les jeux sont faits, rien ne va plus?**

Les élus CGT se sont aperçus à la lecture du Direct Info qu'il n'y aurait «pas de changement dans l'alternance des équipes» alors que dans le passé, la direction a toujours appliqué lors des années à 53 semaines, une alternance comme cela aurait dû être le cas en 2016.

Nos grands philosophes de la pensée unique qui pensent avoir la science infuse mais qui ont un QI de bulots (désolé pour les bulots), auraient dû penser aux problématiques que cela va générer et pas des moindres pour certains d'entre nous.

-les salariés divorcés qui ont leurs enfants en garde alternée ou 1 un week-end sur 2 vont rencontrer des problèmes de garde qui pourront être réglés en passant devant un juge (La direction serait-elle disposée à payer de nouveaux jugements ???)

-les conjoints des salariées qui font les mêmes quarts aujourd'hui dans une autre entreprise se retrouveront en quarts opposés en 2016.

- les rendez-vous pris 6 mois voire un an à l'avance (médical...) qu'il va falloir décaler ou être obligé de poser un congé !!

Ce sujet aurait dû être débattu avec l'ensemble des salariés et organisations syndicales afin de trouver la meilleure solution possible et de répondre aux attentes des salariés surtout quand il s'agit de leur vie familiale.

**Si certaines personnes de la direction passent leur vie à l'usine**

**ce n'est pas le cas pour l'ensemble du personnel**

## **LA DIRECTION A TOUJOURS DES PROBLEMES**

### **AVEC LA FRANCHISE**

Lors du dernier jour de travail (17 décembre), les salariés bénéficient de 2 heures de franchise lors de la dernière séance précédant Noël et le jour de l'an. Dans son direct info, nous invitons la direction à revoir ses calculs sur les horaires de fin de poste. Cette remarque est valable pour les 2 équipes de fabrication.

## **LES TRADITIONS SENTENT LE SAPIN**

Vos élus CGT sont intervenus pour revendiquer qu'un temps supplémentaire soit alloué aux équipes de fabrication pour respecter la tradition d'organiser un repas de fin d'année lors de la dernière semaine travaillée. A cette demande, le directeur a répondu qu'il appliquerait les mêmes modalités que l'année précédente : DONC QUE DALLE!!!

Il était de tradition que le temps du dernier repas de l'année soit doublé dans sa durée pour les équipes de fabrication (40 minutes) afin de partager un moment fraternel et convivial. Même si à la CGT nous pensons que les salariés doivent pouvoir se restaurer convenablement tout au long de l'année (ce qui n'est plus le cas depuis longtemps), la direction dans sa quête à la compétitivité supprime cette coutume.

Ceux qui pensent qu'un plat amélioré ferait digérer le mépris de la direction envers les salariés, n'auraient pas dû tout simplement signer en 1996 la suppression de la cantine aux ouvriers.

Rassurez-vous la direction ne se privera pas de cette tradition et prendra le temps nécessaire au CERCLE avec ses petits lutins et sa dinde.

