



2^{ème} réunion Compétitivité :

La direction mettrait un terme aux DA Réclamons un véritable plan d'embauches !

La 2^{ème} réunion concernant l'accord de compétitivité 2017-19 a eu lieu ce mardi. Alors qu'elle était censée aborder les questions « Emplois et compétences », il a fallu attendre la dernière demi-heure pour connaître l'orientation de la direction sur les Dispenses d'Activité (DA). Pire encore, la question des embauches est repoussée à des réunions qui auront lieu les 18 et 24 octobre.

L'annonce de l'arrêt du dispositif DA (seuls les DACS sont maintenus) sera une déception pour de nombreux salariés qui espéraient pouvoir partir plus tôt que l'âge de la retraite, repoussé qu'il est par plusieurs contre-réformes successives des différents gouvernements.

Sur la question des embauches, nous appelons les 470 salariés qui ont signé la pétition exigeant un plan d'urgence d'embauches et de moyens supplémentaires à Lardy, à venir la remettre cet après-midi à la direction :

Remise pétition Plan d'urgence « embauches et moyens supplémentaires »

**RDV sur les 20 min de pause aujourd'hui jeudi 6 octobre à 14h
Aux pompes à essence devant le L15**

Soyons nombreux pour montrer notre ras-le-bol face à la galère au travail, à la hausse de charge, à la précarité des salariés sous-traitants !

Annnonce de la fin du dispositif DA : une douche froide pour certains salariés

De nombreux salariés proches de l'âge de la retraite espéraient pouvoir partir plus tôt, usés par les conditions de travail et dégoûtés par la désorganisation et la perte des compétences induites par les politiques de la direction. Les 9 847 départs en moins de 4 ans que la direction annonce sur la période de son 1^{er} plan de « compétitivité » (2013-16) ont visiblement créé de tels manques que Renault doit limiter le nombre de départs dans la prochaine période. Ainsi, les incitations financières au départ et à la mobilité seraient également supprimées. Les DACS (Dispenses d'Activité Carrière Spécifique) sont maintenus pour les salariés à 3 ans maximum de l'âge de départ à la retraite à taux plein, les conditions étant 15 ans de travail posté (dans et hors du groupe) ou une IPP (Incapacité Permanente Partielle) de 10% reconnue par la Sécurité Sociale. Pour les autres, un dispositif de temps partiel fin de carrière (TPFC) permettrait de réduire son activité de 1 à 2 jours par semaine (à 3 ans de la retraite) avec « majoration de rémunération équivalant à 20% de la perte de salaire correspondant au passage à temps partiel ».

Pour tous les salariés, la question des embauches est primordiale

Pour les salariés les plus proches de la retraite comme pour tous les autres, la question est de savoir comment nous allons pouvoir continuer à travailler dans les conditions actuelles : désorganisation, perte de compétences, turn-over et précarité des salariés sous-traitants. La situation devient intolérable pour un grand nombre d'entre nous.

Les salariés doivent s'inviter dans le calendrier de la direction sur la question de l'emploi. Ils ont commencé à la faire en signant massivement (30% des Renault et plus de cent prestataires) la pétition exigeant un plan d'urgence d'embauches et de moyens. Il faut continuer en étant nombreux à aller la remettre à la direction aujourd'hui à 14h !

18 et 25/10	Activité et organisation du temps de travail
3/11	Management et orga. du travail
15/11	Environnement de travail
29/11	Reconnaissance
6/12	Dialogue social, filière auto, territoire
13/12	Synthèse et conclusion

La direction a fourni le calendrier des points qu'elle va aborder dans les mois qui viennent (voir ci-dessus). La question des salaires (« reconnaissance » dans le jargon patronal !) et les éventuelles attaques sur le temps de travail doivent s'accompagner d'une mobilisation des salariés pour exiger notamment de véritables Augmentations Générales de Salaire, à même de compenser les années de serrage de ceinture.



La direction RENAULT ne respecte pas les normes... d'aération !

La ventilation et l'aération sont essentielles pour limiter la concentration et le temps d'exposition à l'ensemble des polluants dans l'air ambiant des lieux de travail et éviter ainsi de conséquences négatives sur notre santé.

Ventilation et aération des lieux de travail doivent permettre à chaque salarié de respirer un air qui ne nuise pas à sa santé. L'employeur doit renouveler l'air de façon à maintenir un état de pureté de l'atmosphère, à éviter les élévations de température, les odeurs désagréables et les condensations, et à évacuer les polluants.

Ça c'est pour la théorie ! Mais qu'en est-il sur le site de Lardy ?

Aucune mesure de qualité de l'air n'est réalisée dans nos espaces de travail.

Pour ce qui est de la régulation de température chacun est à même de constater qu'elle est bien mieux réalisée lorsqu'il s'agit de moyens d'essai que pour des ateliers ou des zones de bureaux.

Et pour le renouvellement de l'air ?

Il existe 2 moyens pour aérer des locaux :

- 1) L'idéal c'est une ventilation mécanique qui aère en permanence les locaux. Dans ce cas il faut assurer 25 m³/h d'air neuf par occupant pour des bureaux, locaux sans travail physique et 30 m³/h d'air neuf par occupant pour des locaux de restauration, locaux de vente, salles de réunion.
- 2) Quand il n'y a pas de ventilation mécanique (et s'il y'a des ouvrants qui s'ouvrent vers l'extérieur) il reste la ventilation naturelle, « l'ouverture des fenêtres » ! Dans ce cas on ne parle plus de débit de ventilation mais de volume. Il faut dans ce cas 15m³/occupant pour les bureaux et les locaux où est accompli un travail physique léger et 24m³ pour les autres locaux.

Depuis 2 ans, selon la direction, 10% des locaux ne sont pas dans les clouds !

Y'a-t-il un plan d'action ? La réponse est très vague, le Chef de Service Immo & Sces Gx Lardy préférant remettre en cause les mesures de la société auquel lui-même a fait appel, la SOCOTEC.

Quelques exemples de non-conformité :

L16 : plusieurs salles de réunion sans fenêtre n'ont tout simplement aucune ventilation.

L49 : des salariés travaillent dans des bureaux au milieu d'un atelier sans ventilation ni fenêtre. D'autres un peu plus loin ont bien des fenêtres mais elles sont bloquées fermées.

Place café a une capacité de ventilation de 16 personnes au lieu des 64 places assises aujourd'hui

L25 : la salle F1 au L25 est prévue pour 9 personnes au lieu de 25 indiqués dans « meeting ».

Et vous, savez-vous comment est ventilé votre bâtiment ?

Il y'a bien les « cassettes » de climatisation sur les plafonds mais attention elles fonctionnent bien souvent en circuit fermé. Elles ne font que rafraichir et re-circulent en fait de l'air potentiellement vicié.

Aujourd'hui la direction n'est pas en mesure de nous donner les zones non conformes du site. Dans l'attente d'avoir une cartographie détaillée nous ne pouvons que vous inciter à aérer régulièrement vos locaux de travail et par tous les temps. Un air qui n'est pas ou peu renouvelé se charge en polluants de toutes sortes. Sans parler de la prolifération de différentes maladies comme la grippe, les infections pulmonaires, la coqueluche... Plusieurs salariés ont subi ce genre d'infections à tour de rôle dans des bâtiments comme le L47 ou le L16 ces dernières années.

A cela, il faut rajouter l'omniprésence de moquettes sur le site, avec certes des qualités phoniques intéressantes, mais qui sont de réels nids à acariens !

Nous demandons donc que la direction mette de réels moyens sur la ventilation des bâtiments du site. Et le plus vite possible. C'est bien de notre santé à tous qu'il s'agit !

Il faut dans un premier temps que les élus du CHSCT disposent d'une cartographie complète des zones de non-conformité avec un plan d'actions et un planning associés. Si la direction ne nous la fournit pas, les élus CGT seront favorables à une demande d'expertise extérieure.