



## Projet de modulation du temps de travail :

# Samedis gratuits et imposés, Heures sup' non payées, Récupérations imposées !

## HORS DE QUESTION DE SACRIFIER NOS VIES PERSONNELLES POUR LE PROFIT DES ACTIONNAIRES

**Des samedis gratuits  
et obligatoires  
Des heures sup' non  
payées  
Des récupérations  
imposées**

Présenté dans le cadre de la Compétitivité 2, le projet de modulation de notre temps de travail en fonction des besoins du marché permettrait à la direction de nous imposer jusqu'à 6 mois de période de « haute activité ». Dans ces périodes, elle pourrait nous imposer de travailler tous les samedis et/ou d'augmenter notre temps de travail journalier d'1h30 maximum. Ces heures travaillées en plus ne seraient même pas payées puisqu'elles donneraient lieu à des heures de repos imposées dans les périodes de « basse activité ». Les changements d'horaires seraient

annoncés **7 jours** avant application, voire même **2 jours** en cas de « circonstances exceptionnelles ». Le dispositif permettrait également à la direction de **transformer une partie de nos CTI en CTC** (voir verso).

**Dans l'ingénierie  
aussi, nous sommes  
concernés**

Dans les usines, l'intérêt pour la direction est directement visible : faire travailler plus au moment des pics de charge sans payer plus, mettre tout le monde en repos quand elle en a besoin et baisser le paiement des heures supplémentaires. Mais personne ne peut se sentir à l'abri. Du côté de l'ingénierie, et particulièrement à Lardy, les « bénéfiques » pour la direction

seraient également importants. Les nouvelles normes de dépollution vont entraîner l'homologation de nombreux véhicules avant sept. 2017. Un véritable mur de charge dont on sait qu'il entraîne déjà le passage de nombreux bancs moteurs en 2x8 (voire 2x8 élargi) ainsi que de bancs à rouleaux en VSD. Le dispositif de modulation du temps de travail serait une aubaine du point de vue patronal pour nous obliger à travailler plus en semaine et/ou les samedis sans même avoir besoin de nous payer plus (ou seulement en fin d'année si l'activité n'a pas suffisamment baissé pour imposer des jours de repos).

**Des mesures qui  
peuvent être imposées  
secteur par secteur**

Les mesures pouvant être imposées à des sites comme à des secteurs, certains pourraient être particulièrement visés dans la période. A quoi doivent s'attendre les salariés de la MAP qui partent en missions « conditions extrêmes » ? Et ceux qui travaillent sur les projets les plus tendus, les crash-programs, les task-forces, en plateaux « projets » ?

Que dira un chef de projet à qui un métier demandera de décaler un jalon pour attendre des essais complémentaires ? Que feront les directeurs et chefs de service quand leurs objectifs de RS banc (Rendement Synthétique) ne seront pas atteints ?

APR, ETAM et cadres, nous sommes tous concernés par ces dispositions. Pour qu'elles ne soient pas appliquées, il nous faut réagir tous ensemble dès maintenant, sans attendre que cela s'applique à des secteurs isolés. Un débrayage est organisé sur l'ensemble des sites Renault ce jeudi 27 octobre pour protester contre ce projet, nous appelons les salariés de Lardy à se réunir nombreux :

**Débrayage contre la modulation du temps de travail  
RDV Jeudi 27 Octobre – 10h – Devant le centre**

Après avoir fait planer la menace sur nos emplois au moment du 1<sup>er</sup> accord de Compétitivité de 2013, la direction met maintenant à l'ordre du jour la flexibilité à outrance dans le cadre de la reprise des ventes. Nous devrions avoir peur pour nos emplois quand les ventes baissent et sacrifier nos vies personnelles quand elles augmentent. Hors de question de supporter cela ! Les bénéfiques se chiffrent en milliards d'euros, les dividendes versés aux actionnaires en centaines de millions et le salaire de Ghosn dépasse l'entendement. Les sacrifices, c'est toujours nous qui devrions les faire !



## Les prestataires aussi sont concernés

demandera aux directions des entreprises prestataires de s'aligner sur son projet de modulation si elle arrivait à l'appliquer aux Renault.

## Nos CTI (RTT individuels) menacés

### Proposition d'évolution

**En période basse** : afin d'éviter autant que possible le recours au chômage, les jours d'ajustement peuvent être acquis collectivement pour tous les statuts.

**En période haute** : les jours d'ajustement acquis collectivement peuvent être transformés en jours d'ajustement individuel.

**Ces décisions pourront être arrêtées localement** après concertation avec l'instance locale de mise en œuvre de l'accord et information et consultation des instances compétentes en local.

- Fin de l'écrêtage à 10 jours du CTC (valable pour les usines mais potentiellement bientôt dans l'ingénierie avec les dispositions envisagées par la direction) : les CTC ne seraient plus perdus mais transférés en CTI en fin d'année (et donc écrêtés dans ce compteur !).

## Suppression de 10 jours de congés fin de carrière

La direction annonce une « simplification » des congés de fin de carrière mais en fait, cela conduirait à faire perdre 10 jours de congés fin de carrière aux salariés qui prendront leur retraite à 62 ans ! Et encore plus s'ils partent plus tard... Une raison de plus pour les plus proches de la retraite de participer au débrayage de jeudi 10h et à la réunion organisée le même jour au local CGT à 12h sur la question des DA.

## Et les embauches ?

Nous faire travailler plus sans nous payer plus, cela permet aussi de limiter les embauches ! La réunion « Compétitivité » de demain mardi 25 octobre devrait donner les grandes lignes des plans d'embauches des prochaines années. La direction a simplement annoncé une « cible » de 40% des apprentis embauchés à la fin de leur alternance. C'est déjà mieux que les 0 pointés de certaines années mais à y regarder de plus près, avec 1400 apprentis dans le Groupe et une durée moyenne de formation de 2 ans, cela correspond à 700 apprentis finissant leur formation chaque année et donc une « cible » de moins de 300 apprentis embauchés par an sur tout Renault. Bien loin de remplacer les départs à la retraite et de combler les manques criants dans de nombreux secteurs.

Si un tel projet était appliqué, les prestataires en subiraient aussi les conséquences. Ce sont les premiers à qui il est demandé de travailler en 2x8 élargi ou en VSD. Il y a fort à parier que la direction Renault demandera aux directions des entreprises prestataires de s'aligner sur son projet de modulation si elle arrivait à l'appliquer aux Renault.

Rien n'est laissé au hasard dans ce projet, il comporte une disposition qui permettrait à la direction de transformer nos CTI (RTT individuels) en CTC (RTT collectifs) selon l'alternance des périodes hautes et basses. Par exemple, avec 3 mois de période haute et 9 mois de période basse sur une année, les directions locales auraient la possibilité de transformer 3.75 jours de CTI en CTC. Il ne nous resterait alors que 1.25 jour de CTI sur l'année ! Les maigres contreparties concernant « l'assouplissement des compteurs » ne sont que de la poudre aux yeux :

- Plafond CTI maintenu à 15 jours (ce qui est déjà le cas, il aurait dû baisser à 10 jours fin 2017 selon le 1<sup>er</sup> accord de compétitivité), 5 jours/an pourraient être monétisés
- Compteur transitoire : « droits à congés définitivement acquis », c'est simplement l'application de la loi



**APR, ETAM, Ingénieurs et Cadres, nous sommes tous concernés. Seule notre réaction massive pourra faire reculer la direction sur son projet de flexibilité. Il nous faut réagir tous ensemble dès maintenant, sans attendre que cela s'applique à des secteurs isolés dont la capacité de réaction sera moindre.**