

Samedis obligatoires, heures sup' non payées :

C'est maintenant qu'il faut dire STOP !

Les projets de la direction pour les années à venir se clarifient à chaque réunion sur la Compétitivité. Le résumé que l'on peut en faire à ce jour est simple. Les 7000 emplois supprimés depuis 2013 ne seraient pas compensés par un véritable plan d'embauches. Et, pour assurer la charge de travail et augmenter la productivité, la direction veut nous imposer un dispositif qui lui permettrait de nous faire travailler les samedis sans nous payer, ou chaque jour 1h30 supplémentaire, toujours sans paiement des heures supplémentaires. Puis de nous faire récupérer ces heures quand ça l'arrange.

Il faut nous opposer dès maintenant à telles mesures. Pour qu'on ne nous impose pas de travailler le samedi, pour que les heures supplémentaires soient payées, pour que nos vies personnelles et familiales ne soient pas sacrifiées, pour un véritable plan d'embauches, il faut se mobiliser massivement dès demain dans le cadre de la grève appelée dans l'ensemble du Groupe, usines et ingénierie :

Débrayage (1h) contre la modulation du temps de travail et pour un véritable plan d'embauches
RDV Mardi 15 Novembre – 10h – Devant le CTL

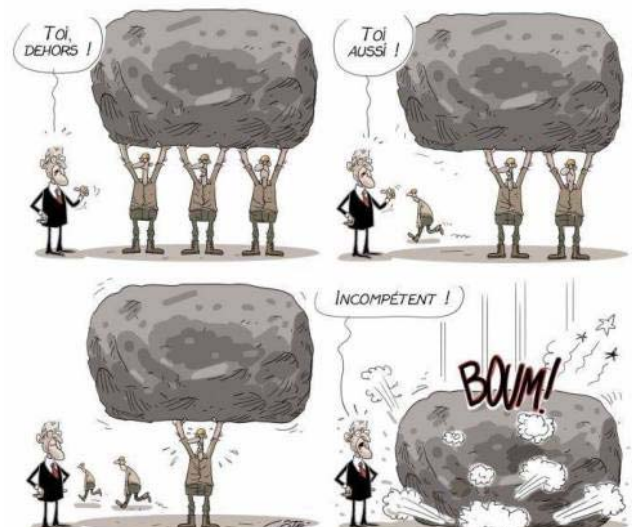
Nous payons tous les jours les suppressions d'emplois des années passées

Les premières réunions que la direction a organisées pour aboutir à la signature de syndicats pour son accord de Compétitivité 2017-19 démontrent qu'elle n'a aucune intention de changer son fusil d'épaule tant que les salariés ne se mobiliseront pas massivement. L'objectif est le même que lors du 1^{er} accord de 2013 : augmenter la rentabilité en faisant

reposer tous les sacrifices sur les salariés.

La Direction tente de nous convaincre que de nouveaux sacrifices sont nécessaires alors que nous payons quotidiennement les conséquences des départs non remplacés, de la perte de compétences, de la désorganisation et de la précarité liées à la sous-traitance.

Avec la situation des NOx Diesel, beaucoup voient quelles peuvent être aujourd'hui les conséquences des développements à moindre coût, de la recherche de la moindre économie, de la « frugalité ingénieuse » prônée par Carlos Tavares en 2012.





Compétitivité 2 : toujours aussi peu nombreux pour faire le travail, mais encore plus flexibles ?

Le 1^{er} accord de compétitivité pourrait se solder par 7 000 suppressions de postes chez Renault (10 000 départs pour 3 000 embauches promises – et non encore intégralement réalisées – sur la période 2013-16). Pour le 2^{ème}, pas de véritable plan d'embauches de nature à compenser ce déficit. C'est simplement en limitant les départs dans la R&D/tertiaire (par la suppression de la DA entre autres) qu'elle voudrait maintenir les effectifs dans ces secteurs. Or, on vit chaque jour l'insuffisance de ces effectifs. La charge de travail qui se profile pour 2017 avec les nouvelles normes et les projets à développer laisse craindre le pire.

Le pire pour notre travail mais également le pire pour notre vie personnelle. Car la direction croit avoir trouvé le moyen de faire passer la charge de travail sans embaucher comme elle devrait : que ce soit dans les usines ou dans l'ingénierie, elle prévoit de moduler notre temps de travail en fonction de ses besoins. **En nous imposant jusqu'à 1h30 de travail en plus par jour sans nous payer d'heures sup' ou en nous imposant de travailler le samedi, toujours sans nous payer. Et en nous faisant récupérer ces heures en repos qu'elle imposerait quand ça lui chante.**

A l'abri ou la tête dans le sable ?

A tous ceux qui pensent que, dans l'ingénierie, nous sommes à l'abri de ce projet de modulation, voici quelques éléments :

1) La direction a clairement dit que l'ingénierie était concernée par le projet : lors des « pseudo-négociations » centrales, le DRH France, T. Lormeau, a pris l'exemple des projets pour expliquer que l'activité de R&D se prêtait aux périodes « hautes » (avant un jalon) et « basses » (à la fin du projet). La direction organise également des redescentes locales site par site aux syndicats et ce message a été confirmé par P. Guinet, manager RH de Lardy.

2) Dans le contexte actuel de la hausse d'activité, une telle modulation permettrait à la direction de limiter les embauches et de payer moins d'heures supplémentaires.

3) Des secteurs se prêtent « idéalement » à ce type de dispositif : missions MAP (avec heures supplémentaires importantes et travail le samedi), bancs à rouleaux et bancs d'essais (avec volonté d'étendre le plus possible le temps d'ouverture), projets aux délais extrêmement tendus (qui se multiplient avec les crash-programs et autres plateaux-projets, comme l'EU6D-temp Diesel au L49).

4) Les messages rassurants de certains hiérarchiques (« *je n'appliquerai pas cela dans mon UET* », « *je m'y opposerai pour mon service* », ...) sont identiques dans d'autres sites... en premier lieu dans les usines ! Comme si la direction voulait imposer un dispositif à tous en ayant l'intention de ne l'appliquer... nulle part. Et comme si un chef d'UET pouvait s'opposer à une telle mise en place si la direction lui demande !

Pour nous, c'est extrêmement clair, pour qu'on ne nous impose pas de travailler le samedi, pour que les heures supplémentaires soient payées, pour que nos vies personnelles et familiales ne soient pas sacrifiées, il faut se mobiliser massivement dès maintenant.

Ce n'est pas individuellement ou secteur par secteur que nous serons les plus aptes à nous défendre, c'est collectivement en participant le plus nombreux et déterminés possible au débrayage de demain mardi.

Laisser passer aujourd'hui cette mesure en espérant que la direction ne l'appliquera pas, c'est une attitude des plus dangereuses pour les années à venir.

L'an prochain, travail obligatoire le samedi ?



Si nous voulons profiter de nos samedis avec notre famille ou nos amis, si nous voulons prévoir nos week-ends autrement qu'une semaine sur l'autre, si nous voulons pouvoir sereinement aller chercher nos enfants le soir à l'école,

TOUS EN GREVE DEMAIN MATIN !