

# Un premier recul qui en appelle d'autres si nous restons mobilisés

La sixième réunion sur la "compétitivité" s'est tenue hier. Elle portait notamment sur le temps de travail. La direction, devant le mécontentement qui s'est exprimé notamment sur les débordements et les samedis non seulement obligatoires mais non payés, a lâché partiellement du lest mais réaffirme ses intentions :

- Elle entérine le minimum de 1603 heures annuelles imposées depuis le premier accord de 2013 et ne revient donc pas sur nos 18,5 jours de capital temps par an sur lesquels elle a fait main basse.

- Les samedis ne seraient plus obligatoires mais au **volontariat et payés sauf... (nuance de taille !)** s'il faut compenser le déficit des compteurs de capital temps collectif !

- Les débordements seraient eux **obligatoires, mais payés**. Ils pourraient durer jusqu'à 1h15 par jour avec la limite maximale prévue par la convention collective de **42 h par semaine pendant 12 semaines consécutives**.

- Si l'allongement de la journée est d'au moins une heure... nous aurions droit à une pause de 5 minutes !

- Ces mesures pourraient être pour tout le site ou pour un secteur, au bon vouloir de la direction.

- D'autre part, un calendrier prévisionnel à trois mois serait établi "dans toute la mesure du possible" mais le délai de prévenance pourrait être de seulement 15 jours et la direction se réserve même la possibilité de décider "en cas de circonstances exceptionnelles" de ramener ce délai à deux jours.

En fait elle se réserve même la possibilité de décider le jour même, mais dans ce cas il serait fait appel au "volontariat".

## L'art de prétendre faire du neuf avec du (très) vieux.

La direction veut , ce sont ses propres termes, *"une organisation du temps de travail flexible, adaptée à la réalité de l'activité"*.

Elle veut mettre en place *"une organisation du temps de travail souple et réactive, référence dans l'industrie automobile, pour absorber les variations d'activité."*

Quelle brillante idée et surtout combien nouvelle ! Il y a vingt ans, au retour des congés d'été 1996, elle nous imposait déjà un accord "d'adaptation à la variabilité des marchés" avec les périodes dites hautes et basses et la capitalisation.

**Cela fait donc 20 ans qu'elle essaye de désorganiser le temps de travail pour faire ce qu'elle veut.**

**Nous avons dit non! Nous avons mille fois raison et restons mobilisés !**



Les débrayages d'hier ont réunis plusieurs centaines de travailleurs embauchés et intérimaires.

# Des embauches, oui... mais tout de suite

La semaine dernière, Renault s'est offert une belle campagne de publicité en annonçant par voie de presse des embauches pour la période 2017/2019

Voyons un peu de quoi il retourne :

- 3.000 CDI
- 6.000 CDD

La direction annonce par ailleurs vouloir **diminuer de 50% le nombre d'intérimaires**. Autrement dit, une partie de l'opération consiste à transformer les contrats intérimaires en contrat CDD : Un travail précaire à la place d'un travail précaire !

Ce plan emploi serait conditionné à la signature d'un accord avec les syndicats... incluant les heures supplémentaires (1h15 de plus par jour, samedis travaillés pour remplir les compteurs CTC...)

Ces trois dernières années, ce sont 9.000 travailleurs qui ont quitté l'entreprise par le biais des différents plans de départ volontaire.

Parallèlement, il n'y a eu que la promesse de 3.000 embauches dont beaucoup ne sont pas encore réalisées. Cela a entraîné une dégradation de nos conditions de travail. Sur les chaînes, c'est la course permanente. Ceux qui restent croulent sous la charge de travail.

Alors oui, il est urgent d'embaucher massivement. Non seulement pour assurer le travail existant mais aussi pour diminuer la charge de travail de chacun.

**Il faut plus d'embauches en CDI qu'il n'y a de départs.**

**Il faut commencer par embaucher les camarades intérimaires qui sont déjà là.**

**Il faut que la direction lève les freins à l'embauche des camarades intérimaires en supprimant les tests qui plombent leur embauche.**

**La direction prévoit 3.000 embauches en CDI et 6.000 en CDD ? Pourquoi pas 9.000 en CDI... et vite !**

**Il y a du travail à foison. Il faut des embauches à la hauteur !**