

Compte-Rendu CHSCT

Fermeture temporaire de l'infirmierie

Plusieurs salariés ont vu avec étonnement les portes de l'infirmierie fermées depuis le lundi après-midi de la semaine dernière. Cette fermeture est notamment due à des arrêts maladie parmi le personnel de l'infirmierie mais c'est en fait la conséquence du manque de personnel dans ce secteur (comme dans beaucoup chez Renault !). Il suffit d'une personne en congés et d'une personne malade pour que l'infirmierie ferme à Lardy parce qu'il n'y a pas d'infirmière disponible sur un autre site proche pour assurer quelques jours de remplacement.

La direction a lancé un plan de « remontrances » individuelles diverses envers les salariés : contrôles du respect du code de la route sur site, consignes de port des EPI dans tous les lieux qu'elle a déterminés (parfois sans explication), respect des allées piétonnes dans les bâtiments. En résumé, ce serait de la faute des salariés s'il y a des accidents...

Et au même moment, la direction n'assure pas la possibilité aux salariés d'utiliser l'infirmierie lorsqu'on s'est foulé la cheville, lorsqu'on ne se sent passagèrement pas bien ou lorsqu'on a eu un conflit avec sa hiérarchie et qu'on a besoin de passer un moment au calme.

Cette situation n'est pas acceptable et plusieurs salariés se sont montrés à juste titre choqués par cette situation. La direction doit rapidement trouver des solutions pour que cette situation ne se reproduise pas.

**Voici le CR de la réunion trimestrielle du CHSCT (Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail) du 30/11 :
Implantation des espaces de travail: Des progrès à faire en calcul**

Depuis le dernier CHSCT où toutes les organisations syndicales avaient décidé de ne pas prendre part au vote sur la réimplantation du L25, nous n'avions aucune nouvelle sur les réaménagements.

Début décembre, la direction est revenue en groupe de travail « implantation » (groupe permettant d'alléger les CHSCT) en présentant le réaménagement du L68 (PIM) au 2^{ème} étage et du L13 en appliquant soi-disant les anciennes règles et avec les anciens bureaux.

Nous ne sommes pas fétichistes des chiffres mais il est important pour chaque salarié d'avoir un espace individuel qui lui permet de travailler correctement, notamment dans le cadre des bureaux « paysagers » dont on a déjà souligné les risques.

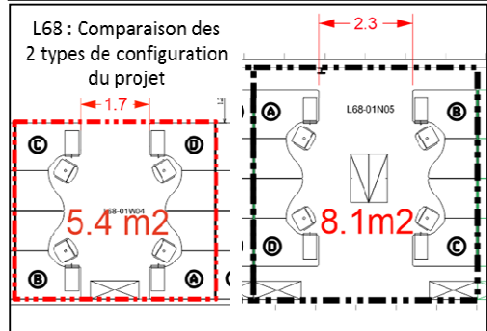
Et, au PIM, on a pu constater que la direction avait tendance à « s'arranger » avec l'arithmétique... Pour la plupart des bureaux, ce sera réellement 8 m² par salarié. Mais comme il faut caser plus de bureaux, elle compte dans l'espace « individuel » de certains bureaux (qui seront occupés par des salariés prestataires) les allées de circulation principales ! Comme le montre le schéma ci-contre, on arrive ainsi à 8 m² alors que la réalité est... 5,4 m². Un joli tour de magie.

Le réaménagement du L13 est en lien avec l'inondation due à une conduite d'eau chaude qui a lâché il y a plus de 2 mois. Les espaces de travail seront légèrement plus faibles que les 8 m² « habituels » mais nous n'avons pas voulu ralentir le processus car il y a eu un progrès avec la suppression de 5 bureaux et l'ajout d'une zone de convivialité. Cela devrait permettre un retour rapide des salariés dans ces bureaux.

C'est à l'employeur d'adapter l'outil de travail au salarié et pas le contraire ! Mais pour que Renault change ses habitudes, il faut que les salariés arrivent à s'organiser et à s'exprimer comme ils l'ont fait au L25 récemment au sujet de la réimplantation. Les élus CGT sont disponibles pour y aider, n'hésitez pas à les contacter si vous êtes concernés par ces projets. Car, dans bien des cas, la direction ne met même pas en place le minimum : que les salariés soient consultés et puissent donner leur avis sur leur futur environnement de travail.

Stop aux conditions de travail anormales pour les salariés sous-traitants !

La réimplantation de bureaux du PIM est justifiée par la situation des salariés d'entreprises prestataires du L40. Et en effet, ces derniers doivent travailler dans des conditions anormales, « entassés » à deux par bureau depuis plusieurs mois. Ce serait donc une avancée si le délai annoncé n'était pas hallucinant : septembre 2018 ! Cette différence de traitement envers les salariés prestataires n'est pas acceptable : la règle doit être la même pour tous, 1 bureau = 1 place. Surtout lorsque la direction annonce 250 postes libres sur le site.



Droit à la déconnexion : porté disparu ?

Beaucoup de nouveau vocabulaire arrive en ce moment à nos oreilles : Yammer, One Drive, Sharepoint, Planner, etc. En plus du passage plus que problématique de ACE1 à ACE2 (perte de temps et potentiellement de données), la création d'un compte Office 365 pose bien des questions. Ce système de « cloud » (sauvegarde des données jusqu'à 1 To sur un serveur externe) donne la possibilité de se connecter sur des appareils d'entreprise mais aussi privés (dont smartphones). A l'heure des réunions de crises régulières, où l'on demande aux salariés s'ils sont prêts à « aller au-delà



du travail qui leur est demandé », où la pression de projets grandit, proposer des moyens d'être « connecté » au travail 24h sur 24 et 7 jours sur 7 (donc week-ends inclus), c'est plus que jouer à l'apprenti-sorcier.

La direction Renault évoque de grands principes sur le « droit à la déconnexion ». Mais sur le papier, c'est déjà bien faible : ainsi, l'accord égalité professionnelle (accord du 16/05/12) indique :

*Ainsi de façon à limiter l'usage de la messagerie professionnelle et du téléphone le soir et le week end, sauf cas exceptionnels :
Il est rappelé à l'ensemble des collaborateurs de limiter l'envoi de mails ou d'appels téléphoniques dans cette période ;
Il est rappelé que les salariés n'ont pas d'obligation de répondre sur cette période aux mails qui leur sont adressés ;
Il est préconisé d'utiliser les fonctions d'envoi différé des mails les soirs et week-end.*

La direction ajoute que ces textes seront suivis d'une charte d'établissement qui serait établie au cours de l'année 2018.

Ces quelques « préconisations » ne changeront rien sur le terrain : la direction bénéficie du surengagement de bien des salariés. Sans se préoccuper des conséquences gravissimes qui peuvent en découler (burn-out). Et cela risque de devenir encore plus inquiétant avec les nouveaux outils de communication.

Nous tenons à rappeler ici qu'il n'y a bien sûr aucune obligation d'installer le moindre outil professionnel sur des appareils perso. La séparation entre vie privée et vie professionnelle est de plus en plus friable. En tant que salarié, on peut avoir l'impression qu'une certaine souplesse peut être bénéfique mais globalement et sur le long terme, ces évolutions sont lourdes de dangers.

Ventilations Lardy: Un pas en avant, deux pas en arrière

Vous allez en réunion et il vous semble que la pièce n'est pas bien aérée : ne vous étonnez pas, c'est sûrement que la ventilation en air neuf est défaillante. Par exemple au 1^{er} étage du PIM, la ventilation des 4 salles de réunion est inopérante depuis plus d'un an. D'habitude la direction vous aurait dit d'ouvrir les fenêtres mais manque de chance au PIM aucune salle de réunion n'en possède. Autre exemple, la salle Bernard Guillot au L16 qui a une capacité de 27 places ne devrait en accueillir que 9 car son système d'arrivée en air neuf est défaillant.

Le code du travail oblige l'employeur à renouveler l'air dans les locaux, sanitaires, bureaux et salles de réunion soit par une ventilation mécanique soit naturelle avec l'ouverture des fenêtres.

Les élus du CHSCT de Lardy ont alerté la direction depuis plusieurs années sur le sujet, un état des lieux a été fait et des efforts ont été faits sur les sanitaires du site mais concernant les salles de réunion et bureaux de gros progrès restent à faire. Le CHSCT a demandé en septembre que soit affiché à minima la capacité des salles sur les portes en fonction des relevés effectués par la Socotec (organisme qui contrôle les ventilations sur le site) afin de prévenir les salariés, nous attendons encore la réponse. Le CHSCT a aussi demandé qu'elles sont les consignes en cas de panne d'une installation comme la loi l'y oblige, là encore aucune réponse.

Les bureaux sont aussi concernés par ce problème récurrent sur le site de Lardy, une mauvaise aération des locaux pourrait entraîner une contagion en cas de maladies infectieuses.

Si vous constatez un problème d'aération, faites des demandes d'interventions au 11800, cela prend 2 minutes, plus vous serez nombreux à remonter des cas de dysfonctionnements, moins la direction pourra faire la sourde oreille. Si malgré ces « DI », vous ne constatez aucun retour, contactez un élu CGT.

Liaisons dangereuses ?

L'accident de l'été dernier (où un Trafic laissé garé moteur tournant avait blessé une personne en le coinçant contre la paroi du L41) montre qu'il a encore fallu un accident grave pour que la direction agisse. Elle s'est enfin préoccupée des véhicules LINT qui n'avaient aucun entretien (le diag du Trafic a révélé plusieurs défauts).

Va-t-elle attendre un nouvel accident avec l'utilisation de cars à fourche pour le transport sur le site de véhicules (jusqu'au Master) ? Car, malgré plusieurs alertes en CHSCT, la direction persiste à ne pas investir dans une dépanneuse pour transporter ces véhicules. Elle a visiblement préféré mettre en place une opération de « prévention » à moindre coût : il y a quelques semaines, elle a poussé les plus éminents membres de la direction locale à mettre un gilet jaune pour interpeller les salariés qui ne respectaient pas le code de la route.

C'est la direction qui est responsable de notre sécurité, il faut qu'elle arrête de la reporter individuellement sur chaque salarié.

Courrier pour le versement de l'intéressement local 2018

Les salariés Renault ont normalement reçu un courrier à leur domicile pour faire leur choix sur l'intéressement local 2018. Attention, cette démarche doit être effectuée par internet **avant le 8 janvier** (sous peine de voir le montant bloqué pendant 5 ans). Si vous n'avez pas reçu le courrier postal fournissant la démarche à suivre et les identifiants et codes, contactez rapidement le 09 69 32 04 29.

La direction n'a pas communiqué sur le sujet alors qu'elle aurait pu au moins envoyer un mail. Elle a en effet intérêt à ce que les salariés ne se fassent pas verser la somme puisque l'argent non versé part dans le circuit financier.