



# RENAULT LE MANS

## C.E. du 20 décembre 2017

# 1885

salariés Renault en CDI (CTC inclus) et en activité que compte notre établissement à fin novembre 2017.

**Le mois dernier, nous étions 1870 salariés**

A ce chiffre, il faut additionner **104 apprentis** et environ **180 prestataires.**

# 533

**intérimaires** en moyenne seront employés sur l'usine en janvier 2018.

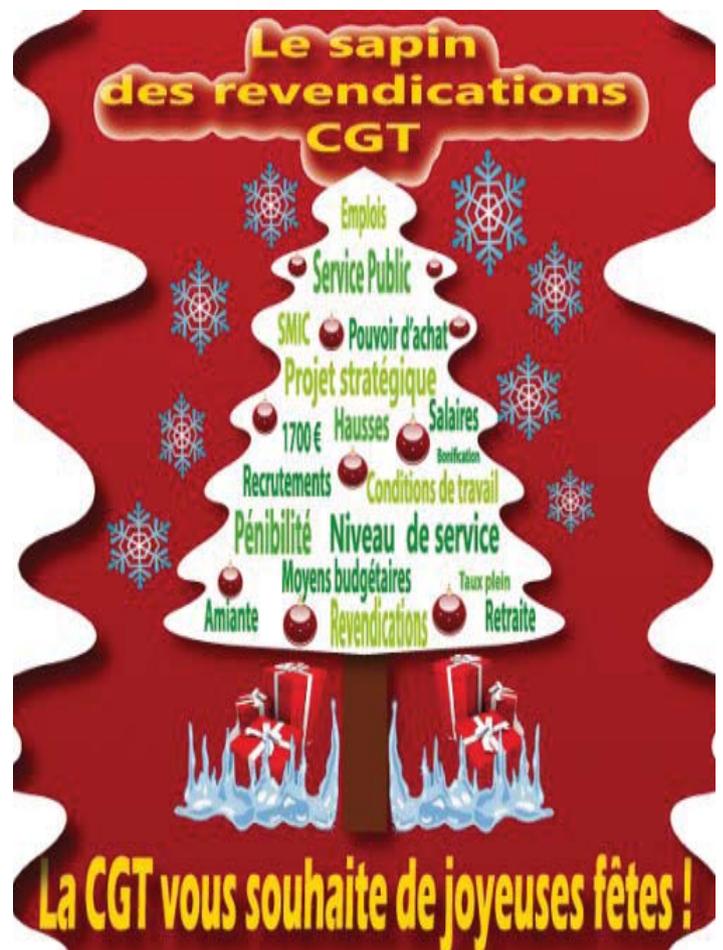
## EMBAUCHES

En CE du 25 octobre, la direction annonçait aux élus l'embauche de 50 personnes supplémentaires s'ajoutant aux 106 prévues pour cette année. Seulement celle-ci s'était bien gardée de nous préciser que l'ajout de ces 50 embauches était une prise d'avance sur le plan 2018. Par la suite, 12 à 15 candidats sur ces 50 recrutements seront concernés par le dispositif du CQPM (Certificat de Qualification Paritaire de la Métallurgie).

En tout état de cause, vos élus CGT en CE resteront vigilants sur la mise en œuvre des futures embauches.



© www.agence.uccianti-dessins.com



# PARKING

Suite à la question posée par la CGT dans cette instance :

*Malgré notre interpellation au CE du 25 octobre dernier, pourquoi aucune action n'a été menée depuis pour remédier au manque de places disponibles à l'inter-équipe 2\*8 sur le parking FF-BB-Y ?*

La direction a rétorqué que sur le site du Mans il y avait largement la possibilité de stationner dans l'établissement.

Ainsi selon elle, dans l'usine il suffirait pour recouvrir au manque de stationnement, que les salariés changent leurs habitudes.

De plus, pour enfoncer le clou, celle-ci allant jusqu' à dire que la marche est bonne pour la santé !

Encore une fois, même si la CGT ne peut confirmer que la marche à pied est bonne ou mauvaise pour la santé, comment un salarié qui doit se rendre au travail

au département usinage ferait pour arriver à l'heure au travail, sans se prendre une sanction, en se garant à l'autre bout de l'usine.

Entre autres, la direction nous a déclaré que des tests étaient en cours sur des plaques témoins et que le nettoyage de certaines rues avec des fréquences différentes étaient en cours et que le parking devrait ouvrir en début d'année.

VA CHERCHER TA LAISSE !  
ON VA PROMENER....



THALES?? LE PHILOSOPHE  
ET SAVANT GREC NÉ À  
MILET VERS -625?  
MAIS IL EST MORT,  
NON??



# GARE ZZ

Les élus CGT avaient posé plusieurs questions sur les dysfonctionnements qui perduraient en gare routière ZZ (miroirs d'aide à la circulation entre le ZZ et le EE, actions menées ou programmées pour remédier à la dégradation des sols dans la gare routière ZZ, actions menées ou programmées pour corriger le problème de hauteur de quai inadaptée pour les chauffeurs en gare routière ZZ).

Pour le directeur adjoint, ces problèmes doivent être traités en CHSCT et non en CE.

**Malheureusement, si les élus interviennent en comité d'établissement, c'est que ces problèmes sont remontés dans les différentes instances depuis plus d'un an mais qu'ils ne sont pas traités.**

Si la direction ne veut plus que la CGT ne lui pose de question en CE, elle a juste à mettre les moyens pour résoudre ces problèmes sinon advienne ce qu'il adviendra et ce ne sera pas manque de l'avoir prévenu !

# Même pas honte

Suite aux nombreux incidents et accidents liés à la circulation dénoncés par la CGT dans l'entreprise, la direction a annoncé qu'un groupe de travail avec les membres CHS-CT du département mécano soudeure allait travailler sur le sujet, et qu'une commission de circulation serait remise en place au 1er trimestre 2018.

Suite à notre intervention, la direction a reconnu que la circulation en interne était très compliquée.

Pourtant, cela ne l'a pas empêché de sanctionner des salariés, quitte à repeindre les allées et remettre des barrières après sanction.  
Bizarre NON ?

En résumé, pour la direction la circulation dans l'usine c'est la Chienlit, mais s'il y a accident c'est de la faute des salariés !

Pour sa part, la CGT participera aux commissions de circulation ainsi qu'au groupe de travail avec l'intention de formuler des propositions émanant des salariés, et de veiller à la bonne mise en œuvre de celles-ci.



## BUDGET C.E.

Les élus C.E. devaient se positionner sur le budget du C.E. Les élus CGT ont voté **CONTRE** le budget du C.E. pour la seule raison que les élus gestionnaires refusent de nous remettre les documents du budget prévisionnel 2018.

Pour pouvoir se positionner, les élus de C.E. doivent avoir les documents pour étudier le budget comme il se doit.

Les élus CGT ne rentreront pas dans un polémique stérile.

## LES CONGES NOUS APPARTIENNENT

Mi-janvier, un C.E. extra aura lieu sur la pose de KTC et le positionnement des vacances.

Nous avons appris que l'usine de Douai sera arrêtée du 22 janvier au 29 janvier, voire plus selon la direction suite au manque de moteurs essence.

Le plus grave, c'est que la direction a annoncé que 2 semaines seulement seraient positionnées au mois d'août (semaines 33 et 34). Connaissant le directeur de Douai, il joue peut-être l'intox. Restons vigilants. **Les congés nous appartiennent.**



# Déclaration C.G.T

## lue par son représentant syndical

Dans la partie 6 de l'accord CAP 2020 relatif au dialogue social, il est écrit : « Renault a la conviction que le dialogue social basé sur une relation de confiance entre les partenaires sociaux constitue un investissement pour le groupe... ».

Dans l'article 1 qui aborde « les fondamentaux d'un dialogue social de qualité » il est stipulé que : « Renault conçoit le dialogue social comme un des instruments forts de régulation et de cohésion avec pour ambition de renforcer le lien entre l'entreprise et ses salariés en s'appuyant sur un dialogue efficace avec les représentants du personnel, de promouvoir des mécanismes de dialogue permanent en central et en local, dans un esprit participatif, afin de traiter les sujets au plus près du terrain... ».

Au vu du dernier conflit du 6 décembre, relatif à la tentative de licenciement abusif d'un ouvrier, force est de constater que la direction du Mans n'est pas en phase avec les déclarations d'intention de l'accord CAP 2020.

### Rappel des faits :

Un chef d'atelier emmène un ouvrier au poste de gardiennage pour le soumettre à un test d'alcoolémie qui s'avère positif. Il est ensuite dirigé vers l'infirmerie et après 1 heure d'attente, il est autorisé à reprendre le travail qu'il a assumé jusqu'à la fin d'équipe. L'affaire aurait pu en rester là ou tout au moins se conclure par un rappel à l'ordre.

Mais surprise, dès son arrivée au travail le lendemain, il est signifié à l'ouvrier une mise à pied à titre conservatoire dans l'attente d'un entretien en vue d'une éventuelle sanction pouvant aller jusqu'au licenciement. Procédure tout à fait illicite !

Dans cette affaire, la direction n'a engagé aucun dialogue avec le salarié, ni même avec les organisations syndicales de l'établissement. Situation qui aurait pu se traiter intelligemment avec toutes les parties, sans contraindre les salariés



de l'usine à manifester leur solidarité envers leur collègue de travail.

Par ailleurs, et à défaut d'avoir fait prévaloir la procédure illicite et la sanction démesurée par rapport à la réalité des faits, l'organisation syndicale qui a représenté le salarié dans un 1er temps, n'a pas empêché la direction d'engager la procédure de licenciement.

Il a fallu la forte mobilisation de ses collègues de travail soutenue par la CGT pour conduire la direction à annuler la procédure.

La direction aurait pu en rester là. Mais quelle n'a pas été la surprise de voir ensuite le sous-directeur et le chef du département circuler dans les ateliers pour attribuer le mérite de la réintégration de l'ouvrier à l'organisation syndicale pourtant bien incapable d'avoir su jouer son rôle.

Là aussi, nous sommes bien loin « du dialogue permanent en local, basé sur une relation de confiance, dans un esprit participatif, afin de traiter les sujets au plus près du terrain... »

Manifestement, la direction persiste à choisir « ses partenaires », en dépit de l'impartialité qu'elle dit et qu'elle devrait avoir.