



# RENAULT

## Usine du Mans



« Le droit de diffusion de la presse syndicale nous concerne tous  
Contribuez au respect des publications syndicales CGT en ne les abandonnant pas n'importe où »

22.02.18

## COMPTE RENDU DE LA REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL De février 2018

### A question sensible, réponse fuyante !

A l'occasion de la réunion des délégués du personnel le 8 février dernier, les élus CGT ont posé la question suivante : « **Les intérimaires à 165 points sont-ils autorisés à intervenir sur les installations automatisées de production pour réaliser les dépannages ?** »

En séance les représentants de la direction ont fait mine de prendre en compte la question en demandant même des précisions, mais leur réponse écrite au compte rendu relève de la parfaite esquive. **[La question serait trop générale pour permettre une réponse précise]** Bah voyons !

Sachant très bien les exigences professionnelles qu'elle fixe aux intérimaires au coefficient 165 ou 170, la direction n'a pas voulu convenir officiellement de l'exploitation maximum qu'elle en fait pour un salaire minimum.

Pourtant, sur les référentiels métiers Renault « filière exploitant industriel » (niveau 1 – coef.165) ou (niveau 2 – coef.170) il est clairement lisible que les salariés positionnés à ces niveaux, n'ont pas à intervenir pour les 1ers dépannages, les remises en cycle ou les changements d'outils....

***A 165 ou 170 pts les compétences requises en termes de maintenance concernent uniquement l'application du 5S et la surveillance du bon état de fonctionnement de leur poste.***

Bien des intérimaires pourront comparer ces prescriptions avec la réalité de leur travail et mesureront tout le travail qu'ils font en plus pour la gloire !!!

Avec une pareille politique de reconnaissance à l'égard des intérimaires, pas étonnant que certains souhaitent mettre fin à leur mission pour chercher du travail ailleurs.

***Pour vérifier l'adéquation entre votre coefficient d'emploi et le travail qui vous est réellement confié, n'hésitez pas à faire appel à un délégué CGT dans votre secteur.***

### Bonne nouvelle

Après plusieurs mois d'attente la réouverture du parking du BB et prévue pour le 1er Mars 2018.

***Par contre le problème de pollution n'est toujours pas résolu donc attention aux voitures.***



### Demande de mobilité

Certains salariés ayant postulé via l'outil « Talent@Renault » ont reçu uniquement des réponses verbales de leur hiérarchique, les réponses quand elles sont négatives manquent parfois de clarté, d'argumentation.

Effectivement quand la réponse a un caractère « discriminatoire » elle n'est pas toujours facile à donner.

***Suite à notre étonnement qu'une réponse ne soit pas apportée via « Talent », la Direction nous a précisé que : « Le manager qui reçoit une candidature doit apporter une réponse via l'outil ».***

### Bulletins de salaire

Dans plusieurs UET du CTC, les salariés, fin janvier, n'avaient toujours pas reçu leurs bulletins de salaire du mois de janvier 2018.

Suite à notre intervention, ces salariés ont reçu un duplicata début février. La Direction précise que dorénavant, l'enveloppe des bulletins de paie sera adressée directement au Mans et non plus au TCR.

Bien sûr il y avait la possibilité de récupérer son bulletin dans Déclic « MAVIE@RENAULT » mais cet exemplaire n'est pas réglementaire pour des démarches administratives.

***Reste néanmoins le problème de ces bulletins de salaires perdus, égarés dans la nature...Il s'agit de documents relativement confidentiels non !***

### Perturbations aux caisses du Self

Pendant la période du 15 au 31 janvier environ, les caisses du Self n'étaient pas opérationnelles.

La Direction nous indique que cela fait suite à une coupure d'électricité qui aurait provoqué une défaillance sur les caisses celles-ci n'étant plus en état de fonctionnement pendant plusieurs jours.

Les salariés d'Elior ont été obligés de noter manuellement chaque passage en caisse, des erreurs de saisie ont été possibles et dans la précipitation c'est bien compréhensible.

***Si des salariés ont des doutes sur leur relevé, ils peuvent demander un historique à la caissière, les litiges seront traités avec le responsable du Self.***

### Infos

115 intérimaires ont perçu 1/3 de l'allocation de fin d'année. 134 ont perçu 2/3 et 462 la totalité.

Au total, 711 intérimaires ont perçu tout ou partie de cette allocation.

***Cela démontre le degré de précarité qui monte sur l'usine***



### Nouveaux embauchés.

Durée de la période d'essai en fonction de la catégorie professionnelle :

Statut	classification	Durée initiale de la période d'essai	Durée totale renouvellement compris
APR/ETAM	Niveaux I et II	2 MOIS	2 MOIS
	Niveau III	2 MOIS	3 MOIS
	Niveau IV	3 MOIS	4 MOIS
	Niveau V	3 MOIS	5 MOIS
CADRES	Toute position	4 MOIS	6 MOIS

### Faut pas être pressé !!!

Des intérimaires avaient travaillé en août 2017 et s'étaient aperçus que des jours ne leur avaient pas été payés.

Depuis la rentrée de septembre, chaque mois lors de la réunion des délégués du personnel les élus CGT sont intervenus pour qu'ils rentrent dans leurs droits. Jusqu'à présent, la direction nous disait attendre la décision du Pôle Ouest... Décision qui trainait en longueur !!!

Jeudi 8 février la réponse est enfin tombée et les 4 intérimaires de logistique, dont nous avons donné les noms, seront régularisés sur la prochaine paie. La direction nous a aussi déclaré qu'elle regarderait si d'autres cas similaires existaient pour les régulariser même s'ils ne travaillaient plus chez Renault. Comme quoi la ténacité paye toujours !!!

***Si vous êtes dans ce cas ou si vous avez des soucis avec vos salaires n'hésitez pas à faire appel aux délégués de vos secteurs ?***

### Sessions CQPM

Nous avons demandé à la direction les conditions pour faire partie des sessions CQPM.

Réponse de la direction : être intérimaire, faire la demande à son manager et passer des tests. Le souci c'est que c'est le CU, seul d'après la direction, qui décide de valider la candidature pour passer à la suite.

***De là à penser que la tête du client peut jouer... Alors que tout le monde devrait pouvoir prétendre à faire partie de ces sessions***

### Demande d'horaire de nuit

Nous avons alerté la direction sur le fait que des salariés Renault font des demandes pour passer en horaires de nuit et voient leur souhait refusé sans réel explications.

***En effet, beaucoup de postes de nuit occupés par des salariés qui partent en DA (notamment à la fonderie) devraient être proposés aux salariés Renault en équipe plutôt que de recruter de nouveaux intérimaires.***



### **Le « Nicolas Hulot » du secteur mécano soudure**

Nous sommes intervenus car dans un secteur du département 81 le CUET refusait que les salariés posent leur demande de congés sur fiche S2N afin "de protéger la forêt". Même si cette attention est louable, cela pose un problème de traçabilité des congés et d'équité par rapport aux autres salariés en termes de refus ou d'acceptation.

Nous avons demandé que la direction rappelle à l'ensemble des hiérarchiques de l'établissement de respecter la procédure en termes de congés (feuille S2N ou Workflow).

***Nous vous conseillons vivement de conserver systématiquement une trace de vos demandes de congés***

### **Des horaires à rallonge**

Nous constatons que des hiérarchiques du département 81 commencent leurs journées de travail vers 6h30/7h00 du matin et terminent vers 19h00. Nous avons donc demandé à la direction de nous expliquer cette grande amplitude de travail. La direction s'est contentée de nous répondre que le statut cadre permet d'avoir une amplitude de travail de 13H car ceux-ci ne travaillaient pas tout le temps. On peut quand même s'interroger sur un temps de présence si long.

***Est-ce une surcharge de travail, un manque d'efficacité ou une addiction un travail ?***

### **Horaires des équipes de suppléance**

Potentiellement les équipes de suppléance devraient travailler les jours fériés du mois de mai. Nous avons donc demandé à la direction quels seraient leurs horaires afin de respecter le temps de repos après deux séances de travail de 12h. A ce jour, la direction n'a pas souhaité informer les élus sur les horaires de travail qui seront appliquées car il peut encore avoir des modifications de calendrier d'ici là.

***Merci pour l'organisation familiale.***

### **Que cherche la direction si ce n'est de mettre en opposition les salariés ???**

En effet des salariés qui bénéficient d' « usages et coutumes » pourraient se voir, par la bêtise zélée de CU nouvellement recrutés, démunis de certains de leurs droits à l'avenir.

Ainsi, pouvoir bénéficier comme en bénéficient la plupart des ETAM, qui ne sont pas postés, de déplacements sur leur temps de travail à la succursale, au CE, au forum, au service prêt matériel, à la mutuelle, au service BVP pourrait devenir problématique.

C'est-à-dire que si dans certaines UET vous avez un chef pas trop rigide, cela peut se passer en douceur par contre si vous avez affaire à un âne bête cela risque d'être plus compliqué !!!

La position de la direction sur le sujet est de dire qu'il faut démontrer la différence de traitement entre les salariés.

Il existe cette différence de traitement et la direction le sait bien. La démonstration de cette différence est on ne peut plus facile, mais la CGT ne rentrera pas dans ce jeu retors de la délation qui a été cher à une époque à la direction de Renault. (C'est là que le mot collaborateur prend tout son sens !!!)

***Peut-être y-a-t-il des nostalgiques de ces temps obscurs ?***