



RENAULT

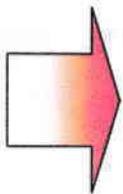
Usine du Mans



« 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 »

6 mars 2018

Vous avez dit qualité de vie au travail ? Pour l'instant c'est plutôt : Travaillez et surtout ne la ramenez pas !



Le 26 janvier à 5h30, six salarié(e)s du JJ dans l'équipe du matin semaine paire ont utilisé leur droit de retrait car une porte Nergeco était grande ouverte et en panne. Les salariés ont donc décidé de se mettre dans une salle du JJ au chaud en ayant pris soin de prévenir leur nouvelle chef d'unité fraîchement nommée.

Deux délégués CGT se sont déplacés pour échanger avec la chef d'unité mais celle-ci n'avait soi-disant pas le temps de discuter.

Certainement dépassée par les événements, elle a dû filer prendre conseil auprès de ses supérieurs hiérarchiques, qui eux-mêmes ont appelé un représentant de la direction pour savoir comment agir.

De retour dans l'atelier, la chef d'unité accompagnée d'un CU du FF annonce aux salariés que la porte doit être réparée dans la matinée et qu'en attendant elle leur trouverait un autre poste reconnaissant de ce fait d'une situation anormale.

Alors quelle fut la surprise pour ces salariés quand quelques jours plus tard, le 7 février 2018, les salariés ont commencé à être convoqués un par un, en présence du Chef d'Atelier et de la chef d'unité où il leur a été notifié qu'ils auraient une retenue sur salaire car pour notre direction qui prend tant soin de nous, le droit de retrait pour températures basses ne peut s'appliquer.

Que dit le code du travail :

Comme pour la canicule, leur employeur a l'obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé de leurs salariés (quel que soit leur contrat : CDI, CDD, Intérim, saisonnier, précaire, mission etc.). C'est ce que dit l'article L4121-1 du code du travail.

Mais celui-ci ne prévoit pas de température en-dessous duquel, il y a danger ou risque et donc droit de retrait des salariés. Il prévoit que « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés,
- l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. »

La CGT a rencontré le Chef du personnel sur le sujet en lui notifiant que le droit de retrait en cas de température froide pouvait s'appliquer, qu'il est prévu dans le code du travail aux articles L4131-1 et D4132-1.

Qu'une jurisprudence avait donné raison à des salariés qui avaient exercé leur droit de retrait dans leur entreprise car la température n'atteignait pas 10°C dans l'atelier et 15°C dans les bureaux. La porte pouvait se fermer d'après les éléments qu'on lui avait rapportés.

Celui-ci a d'abord répondu qu'il n'avait pas tous les éléments, qu'il devait se renseigner auprès de ses équipes.

Et là les choses sont devenues rocambolesques. Ils nous ont annoncé dans un premier temps que les salariés n'avaient pas prévenu leur chef d'unité, ce qu'ils ont formellement démentis, ensuite que la porte pouvait soi-disant se fermer, chose complètement absurde. La première chose que les salariés ont fait c'est d'essayer de la fermer !

Celle-ci a pu être fermée uniquement lorsque la maintenance est intervenue à 7h30.

La direction a confirmé à la CGT que les salariés auraient une retenue sur salaire.

Dans l'affaire, nous pouvons constater que la hiérarchie a mis beaucoup de temps à la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Comme souvent lorsqu'elle n'assume pas ses responsabilités, elle le fait supporter aux salariés avec beaucoup de mauvaise foi, voire de malhonnêteté.

Qui tire les ficelles ? Le chef d'atelier ou le chef de département qui considère que l'entreprise n'est pas là pour faire du social ?

Nous ne perdrons pas notre temps à chercher. En tout cas une chose est sûre ce n'est pas en procédant de la sorte que le climat social sera serein et la qualité de vie au travail d'un bon niveau.

Quant aux décisions que doivent prendre les hiérarchiques nouvellement embauchés, il serait bien qu'ils prennent conscience qu'il faut des règles, mais qu'il faut prendre en considération l'humain et ne pas foncer tête baissée.

