



**Syndicat
CGT
Renault Cléon**

Site CGT Cléon :
cgtrenaultcleon.fr

- Franchise.
- Fortes chaleurs.
- Pressions, surcharge de travail : ça va péter !!

Mardi 10 juillet 2018

Des salariés sont déjà en congés, d'autres vont l'être dans les jours qui viennent : *Les élus CGT vous souhaitent de passer de bonnes vacances, bien méritées et de revenir en forme à la rentrée.*



Vidéos CGT sur
notre site
Facebook.

**Bientôt les congés :
n'oubliez pas votre franchise.**

Accord couverture sociale du 5 juillet 1991.

Art.10 - Franchise départ en congé payé annuel :

Le jour de son départ en congé principal annuel, le personnel bénéficie d'une franchise de 4 heures applicable à l'horaire journalier affiché de son secteur.

Ces 4 heures sont indemnisées comme des heures de travail effectif.

En cas de fractionnement du congé principal, cette mesure n'est appliquée qu'une seule fois.

Pour les personnes travaillant à temps partiel, la durée de la franchise est calculée en proportion du nombre d'heures travaillées par rapport à l'horaire affiché.

Ce qui signifie que cette franchise est due dans tous les cas, et ce quel que soit le jour du départ en congé (un vendredi ou tout autre jour de la semaine, départ seul ou en même temps que tous ces collègues).

Nouveauté:

- L'accord couverture sociale stipulait que «ces 4 heures sont indemnisées comme des heures de travail effectif».

Depuis la signature de l'accord de compétitivité, le 13 mars 2013, ce n'est plus vrai.

Les signataires de cet accord ont donné leur aval pour que ces heures soient «rattrapées», en étant travaillées dans le cadre de la durée annuelle de 1600H.

Raison de plus pour prendre la franchise puisque ce n'est plus l'entreprise, mais nous qui nous la payons !

Rappel : En juillet 2012, la CGT avait saisi le tribunal de grande instance de Rouen sur ce sujet. La direction avait été condamnée à appliquer cet accord.

4 H de franchise: les intérimaires aussi !!!

Voilà la réponse faite par la direction «précédente» en réunion de DP
«Les intérimaires ont droit à la franchise de 4 heures (saisie en absence autorisée payée) le dernier jour travaillé avant la fermeture pour congé (fin de contrat ou suspension de contrat pendant les congés).

Les intérimaires quitteront donc leur poste en même temps que les salariés Renault et suivront l'organisation de leur UET. Si le contrat prend fin mi-juillet, sans lien avec la fermeture pour congés, il ne bénéficiera pas de franchise».

La CGT demande que tous les intérimaires puissent bénéficier des 4 heures de franchise.

La franchise, c'est le jour du départ en congé, pas au retour.

La franchise est à prendre «le jour du départ en congé» et non au retour, comme avait tenté de le faire la direction au R9M en 2015 s'appuyant sur une note d'application qui dit que : « La franchise est prise au retour des congés et absences listées ci-dessus dans le seul cas où le salarié assure, par exception et à la demande de la Direction, une permanence».

Une note d'application n'a pas de valeur juridique, de plus, le travail de production n'est pas une permanence.

Canicule : quels sont vos droits ?

En Comité d'établissement, la CGT a demandé à la direction d'anticiper et d'octroyer des pauses supplémentaires aux salariés en cas de fortes chaleurs.

Nous verrons au cas par cas a répondu la direction. (En 2017, à Douai, les salariés ont dû débrayer pour obtenir des pauses supplémentaires...)

Canicule, à quelle température les salariés ont-ils un droit de retrait ?

Le code du travail ne prévoit pas de niveau de température au-delà de laquelle le plan canicule doit être déclenché ou le travail cesser.

Mais, en cas de carence de votre employeur, ou si malgré les mesures qu'il prend, **vous avez un motif raisonnable de penser que l'extrême chaleur dans laquelle vous travaillez présente un danger grave et imminent pour votre santé et celle des autres travailleurs, vous pouvez vous retirer de cette situation.** Votre employeur ne peut pas vous contraindre à reprendre votre poste de travail et doit prendre des mesures consécutives à ce retrait (7).

C'est permis par les articles L4131-1 à L4131-4 et L4132-1 à L4132-5 ainsi que D4132-1 du code du travail. Le ou les salariés concernés peuvent s'y référer, alerter les élus au CHSCT et se retirer de leur poste de travail.

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à leur encontre.

De l'eau «fraiche» doit être distribuée, en cas de problème, alertez vos élus CGT, votre santé en dépend !!!

Déjà entendu dans les ateliers : *«nous ne donnons pas d'eau avant 17H, sinon les opérateurs boivent et doivent aller aux toilettes, ce qui nous oblige à les remplacer»...*

La honte pour le hiérarchique qui a osé sortir ça...

Débrayage à Renault SOVAB, débrayage chez PSA : cadences infernales, sous-effectif, samedis obligatoires...Ça va péter !!!

Vagues de débrayages à la SOVAB, site Renault de Batilly qui assemble les Masters, début juin, les raisons :

- **Augmentation continue de la charge de travail, suppression de postes, pression constante...** la direction appelle cela la performance, la compétitivité, la rentabilité, la profitabilité...

Les salariés de la SOVAB appellent ça : tendinite, épuisement, souffrance au travail, crise de nerf, burnout et mise en danger de leur santé.

La situation est très tendue, la direction a mis en place une équipe de mercenaires pour faire le sale boulot !!!

Face aux salariés en grève, la direction, qui a très peur que le mouvement ne se propage, dit avoir entendu les revendications des grévistes... A suivre.

Débrayages à PSA Rennes, contre le sous-effectif, les samedis et heures supplémentaires obligatoires...

Le 29 juin, des salariés CDI et intérimaires ont débrayé contre le sous-effectif permanent, charges de travail qui ont explosé, postes impossibles à tenir, les samedis et heures sup obligatoires...

(10 minutes sur la pause, 1 demi-heure le soir et samedis obligatoires à répétition, la fatigue s'accumule).

Partout les mêmes problèmes : augmentation de la charge de travail, des cadences, diminution des effectifs, pour continuer d'engraisser les actionnaires et les grands dirigeants.

N'oublions pas que, dans le dernier accord de compétitivité, que la CGT n'a pas signé, la direction a prévu de produire, en moyenne 90 véhicules par an par salarié.

Pour ne pas subir, nous allons devoir réagir, tous ensemble, notre seule force à nous, les travailleurs, c'est la grève !

Quand la production s'arrête, quand le tiroir-caisse arrête de se remplir, les dirigeants sont tout à coup à l'écoute. Nous existons, tout est possible...

Ceux qui luttent ne sont pas sûrs de gagner, mais ceux qui ne luttent pas ont déjà perdu.