



20 Janvier 2020

L'intersyndicale CFDT, CFE/CGC et CGT ne sera pas signataire de l'accord sur le chômage partiel dans l'état.

Jeudi dernier, une séance de lecture d'un projet d'accord a eu lieu avec les délégués syndicaux. Les organisations syndicales ont porté plusieurs remarques ou manquement non repris dans ce projet d'accord comme les revendications obtenues lors de l'action menée par l'intersyndicale le 17 décembre 2019.

A l'issue de cette rencontre, aucune modification, aucun amendement n'ont pu être portés au projet d'accord, et aucune rencontre supplémentaire programmée.

La Direction propose exclusivement un accord rédigé par ses soins et le propose à la signature aux Organisations Syndicales à partir ce lundi 20 janvier 2020.

Vendredi dernier, une rencontre Intersyndicale s'est tenue afin de prendre une décision commune sur un engagement à une éventuelle signature de cet accord, la CFTEC n'a pas répondu à l'invitation.

Pour revenir sur l'issue des négociations, l'intersyndicale CFE/CGC, CFDT et CGT a décidé de ne pas signer cet accord sur le chômage partiel.....**Pourquoi ?**

Cet accord n'est construit que sur les aides de financement de la perte de rémunération pendant les heures de chômage partiel.

Ces aides sont financées essentiellement par l'ensemble des salariés et le peu donné par la Direction se fait par une non dépense salariale.

Ce financement est le reflet de l'ensemble des avancées de la négociation mais aucun article dans cet accord ne parle de :

- **la mise en place de l'OTT (Organisation du Temps de Travail),**
- **des horaires applicables sur les séances de l'équipe d'après midi,**
- **quels événements pouvaient déclencher des prolongements de la séance de travail jusqu'à 21 H 20 ?**
- **Déterminer les délais de prévenance pour permettre aux salariés de s'organiser,**
- **quel personnel impacté ou non impacté par le chômage partiel ?**
- **Figurer l'horaire de la journée du vendredi, pont de l'ascension...**

Une proposition a été faite par l'intersyndicale de revoir l'ensemble de ces points lors d'un CSE qui permettrait d'acter officiellement tous ces éléments. La direction refuse de l'officialiser.

Quel danger de ne pas acter tous ces éléments ?

C'est une simple ouverture à de la flexibilité non maîtrisée, il est important de faire le volume de production, nous le comprenons, mais pas n'importe comment.

Pour quelques euros, **la Direction s'achète une flexibilité totale entre 17 H 35 et 21 H 20 sans aucun délai de prévenance.**

Pour l'intersyndicale CFDT, CFE/CGC et CGT, nous ne souhaitons pas transférer les risques de l'entreprise vers les salariés ! **Et en aucun cas, supprimer, alléger ou contourner la protection du personnel.**

Nous sommes entrés dans une négociation pour maintenir l'emploi du site, minimiser les pertes de rémunération et préserver le site pour l'arrivée de XFK mais en aucun cas faire du travail à la carte, répondre présent à toutes les formes de rattrapage de production sans respecter les salariés.

Les salariés doivent être prévenus de leurs séances de travail afin de s'organiser sur leur transport, gestion familiale, prévoir ou pas un repas, cela semble être un minimum.

Pour les managers de l'entreprise, leur rôle d'encadrement sera intenable à moins de faire de fausses promesses au personnel impacté par le chômage. Comment se feront la construction et l'organisation des équipes ?

Pourquoi la Direction est revenue sur un engagement pris lors de la journée d'action Intersyndicale du 17 décembre dernier, sur des délais de prévenance plus acceptables avec un point production prévu sur le mercredi et le vendredi ?

Pour rappel, les salariés subissent le chômage partiel, c'est loin d'être des jours ou des heures de congés, cela occasionne des pertes de revenus qui augmentent les difficultés pour beaucoup d'entre nous.

Nous avons accepté une mise en place d'OTT sur l'équipe d'après midi pour réduire les heures de chômage partiel, qui est moins pénalisant financièrement que les journées complètes.

Nous avons le sentiment que cette mise en place rentre exclusivement dans la performance de l'entreprise !

L'intérêt de la Direction n'est pas social mais financier.

Si la Direction a elle aussi pour objectif de protéger l'intérêt de ses salariés et ceux de l'entreprise, nous l'invitons à acter les éléments manquants dans le projet d'accord.

La direction ne reverra peut-être pas sa copie. Il se peut que l'intersyndicale soit prise pour celle qui pénalise les salariés.

Mais les Organisations Syndicales doivent se positionner favorablement ou non à la signature de l'accord sur l'ensemble des points qui ont été évoqués et acquis lors de cette négociation, qui reprend les points sur le financement et l'organisation du travail choisie.

De plus, quand la Direction demande, avec insistance, aux salariés de rester plus tard que l'horaire de la semaine acté en CSE (court, intermédiaire ou long) **elle oublie de vous dire que ces heures ne sont pas majorées (0%).**

Pourquoi MCA, 1er site de profitabilité et rentabilité chez RENAULT, devrait perdre plus en chômage partiel que l'usine voisine du même groupe à 80 Km de Maubeuge ?

Les syndicats de MCA signataires de l'intéressement habituellement (CGT/CFE-CGC/CFDT) sont des syndicats de pouvoir d'achat et non des syndicats de moins-disant social à la botte de la Direction !