



# RENAULT LE MANS

le 9 mars 2021

## CSE du 25 février 2021

# 1735

C'est le nombre de salariés Renault en CDI (CTC inclus) et en activité que compte notre établissement à fin janvier 2021.

**Le mois dernier, nous étions 1774 salariés**

A ce chiffre, il faut additionner **115 apprentis, 3 CDD** et environ **180 prestataires**.

# 285

**intérimaires** seront employés sur l'usine en mars 2021.

Fonderie / Usinage : 75

Mécano / Soudure : 190

Département Logistique Industrielle : 20

## Tout et son contraire... comprenez qui pourra !

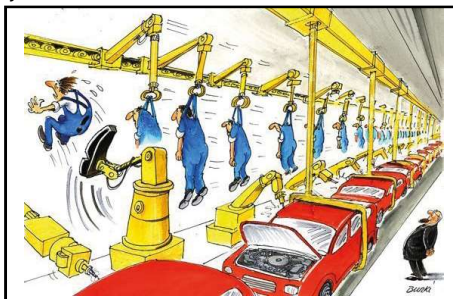
Comme tous les mois en CSE les élus CGT demandent à la direction les prévisions d'emplois intérimaires ainsi que la répartition en fonction du motif de leur recours, soit pour accroissement temporaire d'activité soit pour remplacement de personnel absent.

**P**our le mois de Mars, la direction a répondu que 285 intérimaires seront employés sur l'usine (75 en Fonderie-Usinage / 190 en Mécano-Soudure / 20 au DLI) dont 94% au total pour accroissement temporaire d'activité. Visiblement cette situation ne choque que les élus CGT qui ont été les seuls à intervenir sur le sujet.

Comment la direction peut-elle justifier le recours à des emplois intérimaires pour accroissement temporaire de l'activité d'un côté et signer des accords, dont celui sur l'APLD dont le préambule commence ainsi :

*Conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables en matière d'Activité Partielle de Longue Durée (APLD), ce dispositif est destiné à accompagner les entreprises qui se trouvent face à une baisse*

*durable de leur activité sans pour autant compromettre leur pérennité. Au regard de la diminution d'activité qui est constatée dans les établissements et entreprises inclus dans le champ d'application du présent accord, la Direction a décidé d'ouvrir des discussions en vue de la signature d'un accord...*



Depuis des années la CGT dénonce le recours abusif et illégal à l'intérim dans l'usine mais elle se sent bien seule syndicalement pour interpeller l'inspection du travail et les pouvoirs publics.

Qu'à cela ne tienne, la CGT va continuer... Il paraît que la ténacité finit toujours par payer !

Enfin, que les choses soient bien claires et qu'on ne nous fasse pas dire ce que nous ne réclamons pas, la CGT exige l'embauche en CDI des intérimaires, pas leur renvoi !

# Santé au travail

Lors de ce CSE les élus CGT ont demandé à la direction pour quelles raisons le médecin du travail ou ses représentants ne sont pas présents pendant les différentes inspections en commission de proximité. Celle-ci nous a répondu que les membres du service médical n'ont pas l'obligation d'y participer.

Par ailleurs, lors d'une CSSCT (Commission, Santé, Sécurité, Conditions de Travail) un des membres est présent.

Avant le démantèlement des instances par les ordonnances Macron, et plus précisément la suppression des CHSCT (Comité d'Hygiène de Santé et des Conditions de Travail), le médecin du travail était tenu d'être présent. Ce qui permettait aux élus d'échanger avec lui sur toutes les problématiques dans les divers ateliers, sur les conditions de travail dégradées sur certains

postes et éventuellement proposer des actions concrètes d'amélioration avec l'appui des salariés concernés. A l'inverse le CSSCT est une banale commission ne comportant ni inspection, ni procès-verbal (donc pas de traces).

Aujourd'hui, la direction a pris le contrôle sur la prévention des risques : Elle n'a qu'un seul but, celui de faire porter la responsabilité aux salariés, en les obligeant par exemple à signer « les fondamentaux de la sécurité » ou autre Dojo sécurité, et en les pointant du doigt en cas d'accident du travail.

De plus, sur la cotation ergonomique des postes de travail, l'appréciation est laissée à l'ergonome de l'usine, qui, l'on ne sait par quel coup de baguette magique arrive à transformer une cotation FSSE (Fiche Simplifiée Sécurité Ergonomie) de poste « rouge » (critique) à un poste « jaune » (modéré) sans amélioration significative. A

vous d'en juger...

En tout état de cause, si vous avez des difficultés à faire votre travail dans de bonnes conditions ou que celles-ci se sont fortement dégradées au détriment de votre santé, sachez que le droit d'alerte est un outil à prendre en compte.

Rapprochez-vous d'un délégué CGT de votre secteur en cas de besoin.



## Vous reprendrez bien un peu de subventions publiques ?!!!

A l'ordre du jour de ce CSE, la direction informait et consultait les élus sur une subvention de 981 260€ déjà accordée par l'état dans le cadre du soutien aux investissements de la filière automobile.

Dit autrement, il ne s'agissait que d'une formalité d'information des élus, car notre avis au final ils en avaient que faire puisque la subvention est déjà accordée !

Preuve que la démocratie régresse dans les entreprises, mais combien de salariés s'en inquiètent réellement ?

Du côté des organisations syndicales, la CFE-CGC, la CFDT et les élus sans étiquette (affiliés FO) ont choisi d'accompagner cette subvention sans même exiger que les pouvoirs publics contrôlent cette aide versée à RENAULT LE MANS.

La direction quant à elle, dit profiter de cet argent public

pour réaliser la transformation digitale de notre usine, s'inscrire dans la transition vers l'aluminium et réduire les émissions de particules de freinage en améliorant les disques que nous fabriquons...

Pour autant, rien ne garantit que cette subvention ouvre la voie pour de nouveaux projets (fonderie aluminium notamment) au sein notre établissement. C'est un plus, mais tout dépendra de notre compétitivité à venir a pris la peine de préciser notre directeur !

En résumé, cette subvention est bonne à prendre mais n'engage à rien en contrepartie pour l'activité, l'emploi et le social. Elle est quand même bien belle la vie pour les patrons de l'automobile, vous ne trouvez pas ?

(Ci-contre vous pourrez lire la déclaration des élus CGT lue en séance).

## DECLARATION DES ELUS CGT AU CSE DU 25 FEVRIER 2021

*M. le Directeur de l'établissement,*

*Alors que notre établissement a déjà bénéficié d'aides publiques pour un montant de deux millions d'euros pour la modernisation de la fonderie en 2006, puis de nouvelles aides publiques d'un montant d'un million huit cent mille euros de 2012 à 2015 pour le projet de la traverse à profil fermé.*

*Vous informez et consultez les élus du CSE aujourd'hui sur une subvention attribuée par le ministère du travail et de l'industrie au nom du soutien aux investissements de la filière automobile pour un montant de ( 981 260€ )neuf cent quatre-vingt-un mille deux cent soixante euros.*

*Vous informez et consultez pour la forme, puisque visiblement cette subvention semble déjà accordée !*

*C'est dire tout le respect qu'accorde le ministère du travail et de l'industrie tout comme la direction de Renault aux instances de représentation du personnel.*

*A quel moment les organisations syndicales ont été mises dans la boucle au niveau national ?*

*Quel est l'objectif de consulter les élus en local aujourd'hui, une fois que tout est ficelé ?*

*Renault est sans cesse à la recherche de subventions publiques ou de réductions d'impôts pour tenir ses plans d'économies dans l'intérêt presque exclusif de satisfaire ses actionnaires.*

*Comme d'autres entreprises du CAC 40, la direction de Renault exploite toutes les ficelles de l'optimisation fiscale, alors que l'entreprise continue de bénéficier des infrastructures du pays (réseaux de transport, système éducatif, etc...).*

*Renault a déjà perçu des millions d'euros d'aides publiques. Ces montants ont-ils servi à amplifier et à accélérer un plan stratégique industriel pour pérenniser l'emploi sur nos sites de production et d'ingénierie en France ? Assurément non, les chiffres parlent d'eux-mêmes !*

*Enfin, rappelons qu'avec le plan Stratégique RENAULTION le Groupe RENAULT s'est fixé de nouveaux objectifs dont celui de réduire les investissements et dépenses de Recherche et Développement à environ 8 % du chiffre d'affaires.*

*Dans le même temps, n'est-il pas déplacé de demander aux contribuables Français de payer la modernisation et digitalisation de notre outil de production ?*

*Depuis le versement de toutes ces aides nous sommes en droit de nous interroger sur leur utilisation.*

*Avec d'autres acteurs de la société civile, des élus des collectivités, notre syndicat exige une véritable conditionnalité des aides publiques versées aux entreprises privées comme Renault.*

*A quoi, à qui, servent toutes ces aides qui amputent d'autres budgets de la nation ?*

*L'argent public ne peut pas être un cadeau sans contrepartie. Il doit être un soutien conditionné à des objectifs clairs et définis par et avec les salarié-es et leurs représentants.*

*Pour terminer,*

*Alors que nous vivons encore les conséquences de la crise sanitaire du COVID 19, comment pouvons-nous apprécier positivement le fait que le service public hospitalier soit soumis à des restrictions budgétaires par le ministère de la santé, quand dans le même temps des entreprises privées à but lucratif se voient accorder des aides publiques par le ministère du travail et de l'économie ?*

*Renault est une entreprise privée qui a une trésorerie disponible pour investir, en conséquence, les élus CGT au CSE voteront CONTRE l'attribution de cette subvention.*



# Et si on parlait " handicap "

**A**u cours du CSE les élus CGT ont abordés ce que certains salariés vivent dans l'entreprise lorsqu'ils ont des problèmes de santé.

Et pourtant un accord en faveur des personnes en situation d'handicap existe chez Renault. Nous vous livrons quelques extraits de celui-ci (que vous pouvez retrouver sur l'application de la CGT Renault) ou il est écrit que :

« Loin d'être une simple contrainte imposée par la loi, la prise en compte du handicap est pour l'entreprise une occasion d'interroger ses pratiques et aussi d'innover. Le handicap, comme dimension spécifique de la diversité, s'appuie sur une politique de management de la diversité qui s'inscrit dans un contexte de respect mutuel et d'inclusion. »

« Pour le salarié handicapé, avec ou sans Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), il importe que l'entreprise prenne en compte ses difficultés. En reconnaissant sa situation particulière, Renault facilite son activité professionnelle et accompagne efficacement toutes les étapes de son parcours. »

« A titre de prévention, Renault porte une attention particulière sur les situations de salariés en situation de handicap, d'invalidité ou d'arrêt longue maladie, susceptibles de présenter à terme des risques d'inaptitude, permettant ainsi d'anticiper, d'étudier les possibilités de reclassement le plus tôt possible et d'éviter la désinsertion professionnelle. Le médecin du travail a pour mission d'éviter toute altération



de la santé des travailleurs, y compris de salariés en situation de handicap, du fait de leur travail, notamment en adaptant les postes. »

La CGT a fait remarquer au représentant de la direction qu'au travers des intentions écrites dans les accords, ou dans les chartes, il serait bon que cela soit mis en pratique de manière factuelle dans l'usine et que l'humain soit respecté au travers des salariés qui sont en souffrance physique.

Ils ont également fait remarquer que sur le site du Mans il est extrêmement difficile de trouver un poste adapté. Les délais de traitement pour les salariés concernés sont trop longs. De plus, certains de ces salariés subissent des pressions de la part de leur manager, qui parfois au travers d'entretien formalisé sur un document S2N, rajoute à la douleur physique une pression psychologique. Même si ces façons de faire sont de la responsabilité des CU il y a là un manquement de la direction

qui doit sensibiliser, former tous les jeunes arrivant dans l'entreprise qui sont appelés à exercer des fonctions à responsabilité managériale.

Par ailleurs, comme cela est écrit dans la Charte Ethique du groupe RENAULT, il serait bon que la direction du site du Mans mette en application ce qui est rédigé dans celle-ci et par conséquent, à n'opérer aucune discrimination, pour quelque cause que ce soit, dans les relations de travail et en particulier : à ne pratiquer aucune discrimination fondée sur le sexe ou sur l'âge, les origines raciales, sociales, culturelles ou nationales, les activités syndicales, les préférences sexuelles, le handicap, les opinions politiques ou religieuses ; à recruter et promouvoir les membres de son personnel en fonction de leurs qualités propres et à les traiter avec dignité, sans favoritisme et dans le respect de leur vie privée, ce qui n'est pas respecté par toute la ligne hiérarchique de l'usine.

## mavie@renault pour les opérateurs

**A** partir du 8 mars Renault va déployer l'accès à l'application mavie@renault pour les salariés ne disposant pas de poste informatique sur leur lieu de travail. Ils pourront ainsi se connecter avec leur matériel personnel.

Par cet accès il sera possible de faire des demandes de congés, de mobilité, de consulter l'historique des congés et la situation des compteurs.

Les élus CGT constatent que l'accès aux services et informations relatif au groupe Renault est encore loin d'être égal

pour tous les salariés. Aux opérateurs, il ne leur est autorisé que leur Smartphone personnel. Nous comprenons mieux pourquoi l'interdiction de leur utilisation ne figure plus dans le règlement intérieur !



Même si la direction assure que ce sera sur la base du volontariat, cela est pour elle une occasion supplémentaire pour encore dématérialiser les rapports humains entre les salariés et leur hiérarchie de proximité.