



AU C.S.E. DU 28 AVRIL 2022



1670 205

C'est le nombre de salariés Renault en CDI (CTC inclus) et en activité que compte notre établissement à fin avril 2022.

A ce chiffre, il faut additionner **99 apprentis**, **4 CDD** et environ **180 prestataires**.

intérimaires seront employés sur l'usine en mai 2022.

Où en sont les embauches promises ?

Depuis l'annonce faite lors du CSE du 31/03/2022 concernant les 8 embauches CDI RENAULT en fonderie, aucune embauche n'a été finalisée à ce jour bien que la direction nous avait répondu « qu'elles devaient avoir lieu courant avril ».

Entre les propos que la direction tient dans l'instance du CSE et la réalité du terrain il y a un gros décalage ! Nous sommes au mois de mai et hélas les embauches n'ont toujours pas été réalisées. Des hiérarchiques du secteur croyaient même que les embauches étaient suspendues, voire repoussées au mois de juin.

Face à cette situation, la CGT a interpellé le RH France afin de lui remonter le sujet. Celui-ci nous a invité à contacter la direction RH du site car ce sujet est désormais géré en local.

À notre demande le DRH du site nous a reçu le jeudi 5 mai. La CGT lui a fait savoir que cette situation créait une nouvelle déception pour les salariés de la fonderie.

Face à l'inertie, certains salariés envisagent de démissionner ou d'aller travailler ailleurs pour les GIECQ formés. Cela ne sera pas sans conséquence en termes de compétences, de fonctionnement et de sécurité. Mais à qui la faute finalement ?

Suite à notre interpellation, le représentant de la direction locale nous a répondu que : « *Les embauches ont pris du retard c'est clair, mais il n'y a pas de volonté de les repousser. Le prestataire pour les embauches enclenche le processus de recrutement début de semaine 19 et toutes les embauches devront être effectives fin mai* ».

Nous avons demandé à ce que les hiérarchiques du secteur soient bien informés sur le sujet car ce n'est pas toujours le cas visiblement.

Pour les salariés du secteur, ces embauches se font attendre. Il serait donc de bon augure qu'elles se concrétisent rapidement !

Enfin, il n'y a pas qu'à la fonderie qu'il faut embaucher, d'autres secteurs ont aussi besoin d'un renfort de personnel en CDI !

Pour les élus CGT, embaucher en CDI Renault c'est donner un signe positif pour l'avenir, c'est rassurer les salariés ! Mais puisque la direction piétine autant avant d'annoncer et de réaliser ces embauches, cela produit l'effet inverse ! Beaucoup de salariés se demandent pourquoi c'est aussi long et restent inquiets pour l'avenir de notre établissement ! **Si la direction veut rassurer, elle sait ce qu'il lui reste à faire !!!!! Il faut embaucher rapidement !!!!**

Affectation des jours APLD 2021 - Début 2022



Lors du CSE du 31 mars, la direction nous a indiqué que sa position était prise quant au choix du compteur à prélever et qu'elle ne voulait plus évoquer le sujet. Même si elle reconnaît que le document S2N intitulé "Demande de modification de pose des jours de congés contrat de solidarité et d'avenir 2021" n'est pas très explicite, elle confirme sa position et ré-affirme qu'il n'y aura pas de modification de compteur possible sur la période de septembre 2021 à février 2022.

La CGT n'a pas la même lecture de cet accord !!! Le document S2N stipule que : " dans le cadre de l'application du contrat de solidarité et d'avenir 2021, le salarié demande à ce que le premier compteur prélevé soit modifié comme suit... et il certifie avoir pris connaissance du fait que cette demande ne peut être faite qu'une seule fois".

Il ressort de notre analyse que l'accord CSA2 du 27 janvier prenait fin au plus tard le 31 décembre 2021 et l'avenant du 20 octobre 2021 porte la date de fin d'application de cet accord au 28 février 2022.

Au vu des dispositions prévues par l'accord et son avenant, **la CGT considère que le compteur à prélever choisi par le salarié sur la fiche S2N est applicable sur la durée totale de l'accord CSA2, soit jusqu'au 28 février 2022.**

Comme quoi la direction ne se soucie guère du choix des salariés et n'hésite pas à prélever nos CTI.

Cette problématique ne devrait plus se poser avec l'accord CSA3 qui prévoit une affectation au trimestre. La direction nous a informé que la première campagne de celui-ci pour le choix du compteur mis à contribution sera effectuée au mois de mai.

Rapport d'activité 2021 du service médical

L'activité a été soutenue en grande partie pour la gestion de l'épidémie du COVID 19, de par les isolements, les sollicitations et échanges avec l'ARS, les managers et salariés ainsi que les campagnes de vaccinations ayant concernées 253 salariés. Cela a inévitablement perturbé le fonctionnement normal mais il faut reconnaître que tout le personnel du service santé a fait preuve de professionnalisme pour gérer cette situation tout en continuant d'assurer au mieux la prise en charge des salariés.

L'arrivée d'un second médecin depuis novembre 2021 va contribuer à améliorer les missions du service santé ainsi que les conditions de travail du personnel de ce service.

Il existe un service d'écoute et d'accompagnement où un Psychologue du Travail assure une vacation d'une journée à chaque début du mois sauf les vacances d'été. Il convient au salarié de contacter l'infirmière pour convenir d'un rendez-vous. Pour l'année 2021, 20 salariés, toutes catégories sociaux-professionnelles confondues, ont consulté pour essentiellement des raisons professionnelles.

En outre, à travers ses observations, le médecin du travail dresse un constat préoccupant.

La disparition des postes dits « souples », ou devenus plus durs du fait qu'ils ont été rattachés à des activités en chaînes, rendant plus difficile le reclassement du personnel à aptitude réduite. De plus, il existe encore quelques postes rouges, notamment dans les zones picking et tapis de tri à la fonderie entre autres.

Il souligne également que certains managers sont réticents à intégrer ces salariés de peur de ne pas assurer le RO et d'avoir un FR2, ce qui serait néfaste pour les indicateurs.



A son avis, le vieillissement de la moyenne d'âge (45 ans actuellement) de la population du site va accentuer ce phénomène.

QU'A FAIT LA DIRECTION ?

Cela fait plusieurs années que la CGT alerte la direction sur ces états de fait. D'ailleurs, les élus CGT ont ressorti un bilan médical de 2015 où déjà ce même médecin faisait des observations comparables.

Pour la CGT, les dernières réformes régressives du travail (El Khomri, Macron) et les « plans compétitivité » successifs du groupe Renault conduisent à limiter les droits du salarié et dégrader leurs conditions de travail, et du même coup leur santé.