

PLAN EMPLOI OU PLAN SOCIAL ?

Suite au CCE du 2 Octobre 2001, un CE extraordinaire s'est tenu le 5 Octobre au TCR. Comme le code du travail le prévoit un deuxième CCE se tiendra le 23 Octobre 2001 et un deuxième CE extraordinaire le 24 Octobre 2001 au TCR. C'est à cette séance de consultation que SUD donnera sa position.

M. Lepinteur, Directeur des ressources humaines au TCR, nous a présenté la situation économique mondiale :

- « - ralentissement de la croissance aux USA affectant aussi les pays d'Asie et le Mexique
- déficit public important au Japon
- crise financière au Brésil et en Argentine
- ralentissement de la croissance prévue en Europe
- événements du 11 Septembre 2001. »

et le bilan de la politique « emploi » depuis 1999, il en ressort que l'année 2002 du plan CASA se terminera par un solde négatif.

Pour Renault : 1467 départs → 1187 embauches soit - 280
Pour TCR : 122 départs → 80 embauches soit - 42.

Le système CASA ne touche que les ETAM et les APR alors que dans le même temps Renault embauche principalement des cadres :

1999	320 embauches	255 cadres
2000	523 embauches	338 cadres
2001 (31/08)	236 embauches	152 cadres.

La conséquence de cette situation c'est que beaucoup d'APR et d'ETAM voient leurs conditions de travail s'aggraver par manque d'effectifs. Parallèlement à cela le nombre de prestataires reste constant et le nombre d'intérimaire augmente.

Le souci principal de la direction étant « l'intégration des jeunes », beaucoup d'anciens y compris des cadres se sentent délaissés, dépassés et n'aspirent plus qu'à une chose : partir au plus tôt.

En 99 la moyenne d'âge chez Renault était de 44,2 ans (42 au TCR). Fin 2000 elle était de 43,6 ans (41,4 au TCR).

En 99 le pourcentage des femmes chez Renault était de 10,7 (13% au TCR). Fin 2000 il est de 11,5 (14% au TCR).

Nous pensons que la direction ne répond pas aux exigences du moment : le rajeunissement de la pyramide des âges, réponses aux salariés âgés et l'embauche.

SUD avec d'autres organisations syndicales exige :

- départs à 55 ans pour ceux qui le désirent
- 1 départ = 1 embauche dans la même catégorie.

Nous attendons les réponses de la direction au prochain CE extra du 24/10/01.

Ces réponses détermineront la position de SUD.

Nous proposons aux salariés qui seraient âgés de 55 ans au 28 Février 2002 de nous contacter afin d'envisager une action.

QUESTIONS ECRITES POUR LA REUNION MENSUELLE DES DELEGUES DU PERSONNEL SUD D'AUBEVOYE DU 18 Octobre 2001

1) Formation :

- a) Est-ce que toutes les formations rentrent dans le CEF ?
- b) A la fin de l'année comment évolue le compteur formation ?
- c) Quelles sont les conditions d'assurance lors du stage interne sur la conduite de moto ?

2) Véhicule en W :

Quelles sont les règles et les conditions d'assurance lors de l'utilisation des véhicules avec immatriculation en W ?

3) ARTT :

- a) L'ARTT étant annualisé (01/01 au 01/12/2001), et si le compteur n'est pas à zéro (SH + SL -SB), comment s'applique l'ARTT ?
- b) Quels sont la situation et le bilan de l'ARTT sur le site d'Aubevoye ?
- c) L'accord prévoit des jours de congés individuels de récupération en cas de semaines longues. Ces jours n'apparaissent pas sur le BPU en capital temps. Pourquoi ?
- d) Lorsqu'il est prévu une semaine longue (samedi), quel est le délai (J-1 ou J-x) de prévenance, par la hiérarchie, en cas de non travail le samedi ?
- e) Dans le cas de semaines hautes, est-il possible de travailler comme suit : lundi, mardi, mercredi repos (quand même !!!) , jeudi, vendredi et samedi... OUF !!
- f) Quel est le nombre de semaines maximum de 48h consécutives est autorisé, sur DIDET, il est marqué 12 semaines à 42h... ?
- g) Lors de semaines longues, l'horaire du samedi doit-il être au maxi de 7h30 centré sur le matin ou peut-il être supérieur ?
- h) L'horaire hebdomadaire en semaines hautes doit-il être constant et la hiérarchie peut-elle programmer cet horaire soit en début, soit en fin, soit en début et en fin de séance de travail.
- i) Lorsque le personnel est DEJA en semaines hautes (48h...), la hiérarchie demande des heures supplémentaires et/ou essai de nuit et refuse, en faisant pression, que le salarié déclare ces heures sur SDA et/ou DIDET . Est-ce normal ?
- j) Souvent, les semaines hautes ou longues sont tellement bien programmées que le personnel se trouvent sans travail pour diverses raisons, et de plus on leur refuse les congés...Encore une fois, est-ce normal ?
- k) Lorsque la programmation des semaines hautes et longues dure six mois, comment le personnel peut-il récupérer ?

Remarques :

L'ensemble du personnel, concerné par la programmation de semaines hautes et longues, se plaint d'être fatigué, d'avoir le moral au niveau des chaussettes (dixit), de ne plus avoir d'intéressement au travail, de ne plus pouvoir organiser sa vie professionnelle aussi bien que sa vie privé pour décompresser, des congés maladies pour cause de dépression ou stress apparaissent...

Ces différentes remarques nous paraissent inquiétantes et les délégués SUD prévient la direction sur cette dégradation du climat social dans les différents secteurs.

4) Bulletin de salaire :

Y aura-t-il un jour, un fascicule expliquant clairement le BPU ?

5) Horaires de travail et 6) Effectifs sont des questions habituelles.

7) Divers : On a posé deux questions pour l'ambiance.....