



Renault Guyancourt-Aubevoye
1 Avenue du Golf 78288 Guyancourt Cedex
API - CTA G24 0 40
Tél 02 32 77 63 09 Fax : 02 32 77 61 45
Portable 06 82 45 48 18
sud.aubevoye@renault.com
Aubevoye le 23 Juin 2003 numéro 90

FIEVRE AU THERMIQUE SUITE ...

Jeudi 19 Juin 2003 à 8H30 une réunion du CHSCT d'Aubevoye a eu lieu, avec notamment à l'ordre du jour :

- Information et consultation sur la mise en place d'un horaire de 2X8 partiel au service 64862, service soufflerie.

Dix huit salariés du thermique Sce 64862 ont fait un arrêt de travail d'une heure et sont intervenus au début de la séance CHSCT pour exprimer leur désaccord sur la proposition d'horaire qui devait y être faite par leur chef de service. Il est à noter que cet aménagement concerne une vingtaine de salariés.

Cette manifestation a été le seul moyen pour signifier le musellement dont s'est senti victime le personnel (qui initialement avait envisagé de manifester avec un bâillon sur la bouche) et pour ne pas laisser dire que le projet suivait son cours sans difficulté.

Le communiqué suivant a été lu en séance par un représentant du personnel:

« Cet arrêt de travail est destiné à exprimer notre désaccord sur le projet d'élargissement d'horaires (2x8 partiel, flottant) présenté.

Cette désapprobation porte tant sur la forme : précipitation, autoritarisme, conduite des débats, consultations fallacieuses etc... que sur le fond : questions éludées, tableaux d'organisation et plannings inextricables, organisation moyens d'essais, qualité et imprévisibilité des protos etc..

En ce sens, nous tenons à dire que ce projet n'a jamais reçu notre consentement, ni formel, ni tacite. »

En effet, comment ne pas qualifier de précipitée une organisation qui prétendait en 5 mois (le projet devait être aboutit début Juin) réorganiser les essais, recruter et former du personnel, mettre en place le VSD, intégrer IDVU etc... D'autant plus qu'à ce jour, la soufflerie Valéo, un des prétextes de cette démarche, est toujours en activité et serait reprise pour 3 ans... Ainsi, il semble que la solution de facilité d'utilisation des souffleries du G10, au détriment du personnel, l'ait emporté sur l'effort qu'il aurait fallu déployer pour temporiser, voire tout simplement pour s'informer des options possibles auprès de Valéo.

D'une façon générale, le personnel s'est senti frustré que ses avis ne soient jamais pris sérieusement en compte, et sèchement balayés, lorsque d'autres propositions étaient avancées par exemple, mieux travailler en amont pour éviter la perte pure et simple de journées d'essais qui ont déjà coûté 73 jours en 2002 alors que le projet est censé rechercher 100 jours supplémentaires, procéder sereinement en mettant d'abord en place le VSD, voire en le déclinant sur les 2 souffleries, mieux structurer les moyens d'essais, etc..., laissant penser que tout était déjà décidé.

Enfin le montage présenté ne résout pas les difficultés quotidiennes et fragilise donc d'autant l'utilisation des moyens d'essais :

- . état des protos (=>conformité nécessitant de plus en plus de temps de réaligement)
- . temps de présence des protos (moins d'une semaine pour un essai en soufflerie)
- . quantité de proto
- . formation et disponibilité du personnel.

Résultats :

Après information par le chef de service et de notre GRH, consultation des représentants du CHSCT d'Aubevoye sur la mise en place d'un horaire de 2X8 partiel et flottant au service 64862, service soufflerie :

Les trois organisations Syndicales (CFDT, CFE/CGC et SUD) du centre donneront leur avis dans quinze jours. A suivre.....

Commentaires :

Comme pour les groupes « Climat Social », nous constatons que l'emballage a changé, mais que l'objectif et le résultat sont toujours les mêmes.

Il y a un décalage entre la volonté de dialogue exprimée par la Direction et la réalité du terrain.

Car le dialogue social ne consiste pas à entendre le personnel et à imposer son idée initiale. Mais bel et bien de faire participer le personnel à la construction des décisions qui les concerne. C'est-à-dire, lorsqu'une question susceptible d'avoir un impact sur l'organisation d'un service se pose, il s'agit d'intégrer dès le début des salariés représentatifs en leur donnant tous les éléments nécessaires à la réflexion. Ainsi ils peuvent avoir des idées, peut être même bonnes, et dont le seul risque est de faire l'unanimité.

**PERSONNE NE SE TROUVANT A L'ABRI DE CE TYPE
D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL .
SOYEZ PRET A REAGIR.....**

**SI LES SYMPTOMES DE CETTE FIEVRE APPARAISSENT DANS VOTRE SECTEUR !
SOYEZ VIGILANTS ET CONTACTEZ-NOUS.**