

Depuis plusieurs années, nous pressons les directions (administratives et opérationnelles) de nous expliquer les raisons de ce paradoxe technique et social que représente cette imposition de 4 semaines entre mi-Juillet et fin Août...

NOUS N'AVONS JAMAIS PU OBTENIR LA MOINDRE REPONSE !!!

Depuis plusieurs années, nous pressons les directions (administratives et opérationnelles) de nous expliquer les raisons de ce paradoxe technique et social que représente cette imposition de 4 semaines entre mi-Juillet et fin Août...

NOUS N'AVONS JAMAIS PU OBTENIR LA MOINDRE REPONSE !!!

Il est bien évident qu'imposer 5 semaines réduit considérablement les possibilités d'alimenter le capital temps (mis en place par la direction à une époque où cela l'arrangeait) et qu'ainsi l'entreprise évite la provision financière de tous ces jours épargnés. **Mais que les 4 semaines d'été soient prises entre le 18 juillet et le 3 septembre ou entre le 1^{er} juin et le 30 septembre ne change rien à l'exercice comptable de fin d'année.**

L'ETALEMENT DES CONGES SUR LES SITES D'ETUDES NE COUTE RIEN !

Pour les salariés confrontés à des difficultés d'ordre personnel (il y en a de plus en plus), la seule alternative consiste à demander une dérogation pour contrainte familiale, comme le permet la note N°65070/04/101 en date du 1^{er} février 2005 signée de monsieur Lepinteur dont nous reproduisons un extrait :

1.2 Dérogation

Afin de tenir compte des contraintes spécifiques à certaines directions en lien avec les projets en cours, il est possible pour la hiérarchie, avec l'accord du directeur concerné, d'organiser les congés sur une période plus large durant les mois de Juin – Juillet – Août – Septembre.

Des dérogations à la période 18 Juillet – 4 Septembre pour contrainte familiale majeure pourront être examinées et accordées à titre exceptionnel.

➡ **Commentaires SUD** : Si toutes les dérogations sont possibles à la demande des projets (élargissement de Juin à Septembre, décalage de jours RTT collectifs à la dernière minute,...), alors cela doit l'être également à la demande des salariés.

Ajoutons que le représentant de la direction lors de la dernière réunion DP de Janvier a rappelé qu'il n'existe pas de quota de dérogations pour l'établissement.

LUNDI DE PENTECÔTE ■■■■■■

SUD avait proposé de travailler 2 minutes de plus par jour en réduisant le temps de pause. L'entreprise y gagnait 1 jour de travail gratuit et les salariés sauvaient ainsi un jour de congés : nous n'avons malheureusement pas été suivis dans cette démarche.

En effet, pour devancer tout mouvement revendicatif ce jour là, la direction de Guyancourt consciente de l'impopularité d'une mesure de solidarité à laquelle personne ne croit, a préféré caler 1 jour de RTT collectif.

DANS LES FAITS, UN JOUR DE CONGE NOUS EST BEL ET BIEN SUPPRIME. Mais nous restons persuadés qu'une action commune de tous les syndicats aurait pu ouvrir une négociation permise par les textes.

Souvenez-vous aussi : l'accord RTT « gagnant-gagnant » proposait la mise en place d'une commission de suivi où les syndicats signataires peuvent négocier le positionnement des jours RTT collectifs avec la direction. Qu'en est-il ? Où est la marge de manœuvre promise lors de la signature, puisque la direction de l'établissement impose toujours arbitrairement ses choix ?

(ex : quel avantage pour le positionnement du Mardi de Pâques ?)

POURQUOI NE PAS PROPOSER LE CALAGE DES JOURS RTT COLLECTIFS EN PRIORITE ENTRE NOËL ET JOUR DE L'AN ET CONSERVER LES JOURS DE CONGES OU LA 5^{EME} SEMAINE AU LIBRE CHOIX DU SALARIE ?

■■■■ MANAGEMENT SANS MENAGEMENT ■■■■



Que la direction rechigne à investir financièrement dans des initiatives visant à améliorer le quotidien des salariés n'est déjà pas normal, mais qu'elle persiste et s'entête lorsque cela ne lui coûte rien, a de quoi rendre perplexe. Les dates butées étriquées des congés d'été sur les sites des études en sont la plus parfaite illustration.

De quel étrange esprit est donc issu ce nouveau concept du « management sans ménagement » ? Comment peut-on ériger la pression permanente en technique de motivation ? Par quel miracle peut-on espérer qu'un salarié donne le meilleur de lui-même en l'empêchant de partir en vacances ?

Le management par le stress n'a de prise que sur les esprits supérieurs. Sur les autres, plus basiques, on ne récolte que démotivation et rancœur.

IL EST BIEN DES MANIERES DE MANIFESTER SA DEMOTIVATION, MEME EN SILENCE.

Les congés ou le Lundi de Pentecôte sont autant d'occasions ratées par la direction du site pour mettre en pratique les belles phrases idéologiques dont notre entreprise nous abreuve à l'issue de chaque année commerciale exceptionnelle.

Que de rendez-vous manqués entre la direction de Guyancourt et ses salariés ! Pourtant, il ne s'agissait pas d'argent cette fois !!!!

LA DIRECTION SOUHAITE L'ADHESION DE TOUS A SES PROJETS !
MAIS AVANT IL EST NECESSAIRE DE PASSER UN PRIMAIRE D'ACCROCHAGE QUI S'APPELLE **LA CONSIDERATION** : UN SALAIRE CORRECT & LE CHOIX DES DATES DE CONGES !

RAPPELS PRATIQUES SUR LES ENTRETIENS ANNUELS

1) Chronologie des commentaires & signatures :

le salarié récupère l'original du document « Entretien Individuel » après que celui-ci soit complètement documenté et annoté par le N+1 et le N+2 (extrait de la réponse de la direction à la question DP N°65070/12/11 du 12/12/2003 avec rappel fait à tous les GRH)

2) Dates de mobilité :

Aucune directive n'exige de faire préciser une date de mobilité (extrait de la réponse à la question DP N°65070/03/17 du 19/03/2004)

On ne peut pas obliger un salarié à faire figurer une date de mobilité sur son entretien s'il ne le souhaite pas.

Le syndicalisme actuel ne vous convient pas ? faites le bouger, exprimez-vous, participez !

-----✂-----
Bulletin d'adhésion à envoyer à un militant(e) de SUD Guyancourt – Aubevoye

1, Avenue du Golf 78 288 GUYANCOURT

courrier interne : SUD RENAULT TCR MOD 0 23

Madame, Mademoiselle, Monsieur.....

Prénom Date de naissance

Adresse personnelle

Ville Service Email

API Tel