



PROPOSITIONS D' ACTIONS DU SYNDICAT SUD SUR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

REVOIR L'ORGANISATION DU TRAVAIL RESPONSABLE DE STRESS :

1°) SURCHARGE DE TRAVAIL

-Embauche de tous les apprentis formés chez Renault et ayant obtenus le diplôme et de bonnes appréciations. En 2007 : 7 embauches pour 177 apprentis.
SUD voudrait connaître les chiffres 2008.

-Remplacement de tous les départs en retraite.
SUD voudrait connaître le nombre de départs prévus pour 2008.

-Remplacement des longues maladies ou accidents du travail.
SUD voudrait connaître le nombre de salariés en longue maladie ou en arrêt suite à un accident du travail.

-Information CLAIRE de l'ensemble des salariés sur les règles du code du travail concernant les heures supplémentaires (nombre d'heures Maxi par jour, par semaine, par an), le travail le dimanche et les jours fériés, le repos obligatoire quotidien, la déclaration des heures de roulages.

-Information CLAIRE de l'ensemble des salariés sur leurs droits (heures sup, travail jours fériés France ou lieu de déplacement, indemnisations, déclarations d'impôts, repos compensatoires, jours de RTT imposés France) concernant les déplacements en France et à l'étranger en courte, moyenne et longue durée.

2°) CONGES

-Rendre aux salariés le jour de RTT **individuel** pris au nom de la journée de solidarité.

-Déblocage des congés principaux et de la 5^{ème} semaine.

3°) PALIER AU MANQUE DE RECONNAISSANCE

-Salaires : _Reconnaissance de l'investissement personnel en octroyant des primes aux salariés qui passent des UV, qui préparent leur passage cadre.

_Réévaluation des primes décernées avec les médailles du travail.

_Réévaluation des indemnités attribuées aux salariés en mission.

-Evolution de carrière :

_Débloquer les mobilités

_Permettre aux salariés de se projeter dans l'avenir en les informant clairement sur les évolutions prévues de postes, des métiers et de la répartition du travail.

_Anticiper les évolutions et changements de postes des salariés.

-Parité : Assurer et surveiller l'égalité des salaires et des chances entre les salariés hommes et femmes.

-Formation :

_e-Learning : Cesser de multiplier ce type de formations inadaptées à la concentration, à l'investissement personnel et aux rapports humains.

_Les formations indispensables au poste (Catia, GDG, Signe, Utilisations des machines d'essais, etc...) ne doivent pas être décomptées du CEF.

-Entretiens annuels :

Refonte de l'entretien individuel en partenariat avec les organisations syndicales afin de supprimer la « cotation sur le contrat de production » et rétablir la reconnaissance de la dignité humaine.

-Restauration :

Réévaluer la subvention Renault et offrir aux salariés une restauration de qualité (environnement, qualité des plats).

4°) MEDECINE DU TRAVAIL ET SERVICE SOCIALE :

-Donner au service de la médecine du travail les moyens de remplir correctement sa mission de détection des salariés en difficulté décidée par la direction en augmentant le nombre de médecins et de personnel médical (voir lettre inspectrice du travail : 20 personnes au lieu de 12).

-Après détection par le service médical, mettre en place une procédure de mise en contact du salarié avec l'assistante sociale.

-Passer de 2 à 3 assistant(e)s sociales pour répondre aux besoins des salariés.

-Le numéro d'appel mis à disposition des salariés en difficultés doit correspondre à celui d'une cellule gérée par des psychologues et non par des professionnels du coaching.