



Guyancourt

1 avenue du Golf
78288 Guyancourt
API : TCR MOD 023

Tel: 01 76 83 22 93

Port: 06 73 76 97 49

Fax : 01 76 83 22 94

sud.guyancourt@renault.com

tcr.sud@wanadoo.fr

Aubevoye

Parc de Gaillon
27940 Aubevoye
API : CTA G24 040

02 32 77 63 09

06 88 78 75 83

01 76 89 02 35

sud.aubevoye@renault.com



Tract N°14 JUIN 2008

Congés et restauration : du mépris en guise de soutien

A peine quelques jours après le coûteux Roadshow (la direction refuse de divulguer le prix de l'opération) du dimanche 15 Juin dont il est douteux de supposer que les retombées médiatiques espérées en haut lieu suffiront à rehausser l'image d'un Technocentre devenu malheureusement l'un des symboles de la souffrance et du mal être au travail, la direction persiste dans son incompréhensible volonté de continuer à dégrader le quotidien des salariés du site.

CONGES : Lundi de Pentecôte, la direction supprime un jour de congé individuel

Le gouvernement vient de le requalifier jour férié, laissant à chaque entreprise le soin de se débrouiller avec cette « journée de solidarité » mise en place, paraît-il, pour financer des aides aux personnes handicapées ou âgées.

Le choix gouvernemental, applaudi par le MEDEF a été de priver les salariés d'une journée de congés alors que dans le même temps, un bouclier fiscal coûtant plus de 15 milliards d'€ par an à la collectivité est instauré au profit des moins démunis.

Il y aurait avec une pareille somme de quoi mettre en place une véritable politique sociale qui n'oublie pas comme de coutume les personnes handicapées ou âgées. D'autant que pour ces dernières, la baisse du montant des retraites pour les décennies à venir ne fera qu'amplifier les demandes d'aides.

Certaines entreprises font cadeau de cette « journée de solidarité » aux salariés. Chez Renault, ancien phare social dont la lampe est depuis longtemps éteinte, la direction imposait ces dernières années la prise des 7h sur le capital temps collectif. SUD avait à l'époque proposé de raccourcir le temps de pause d'environ 2 minutes par jour, de manière à préserver un jour de congé pour la « journée de solidarité ». Aucun des autres syndicats ne nous a suivi dans cette voie.

Dès l'annonce gouvernementale de requalification du Lundi de Pentecôte en jour férié, nous avons interpellé la direction en demandant à ce que les 7 h de capital temps collectif prévues pour cette journée, soient versées dans le capital individuel de chaque salarié.

Invoquant l'attente de textes officiels, la direction n'a non seulement pas donné suite à notre demande, mais vient d'informer les élus en CE de mercredi 18 Juin, de sa volonté **de prendre la « journée de solidarité » sur le capital temps individuel** sans toucher au jour de capital temps collectif prévu initialement.

On peut légitimement s'interroger sur le droit que s'arroge la direction de disposer de jours de congés par nature individuels et sur le manque de cohérence de la part d'une direction qui incite les salariés à revendre les jours de capital temps pour « gagner » plus, et qui réduit une des sources d'approvisionnement de ce dernier.

Pour nous ponctionner arbitrairement un jour de congé individuel de congé, la direction s'appuie sur l'article L.3133-8 qui précise que les modalités d'accomplissement de la « journée de solidarité » sont fixées par accord d'entreprise ou d'établissement et qu'à défaut d'accord, c'est l'employeur qui fixe les modalités.

La direction n'a pas invité les organisations syndicales à négocier le moindre accord et a préféré, fidèle à ses habitudes, le passage en force. Cette attitude démontre le peu de considération réservée au dialogue social et l'importance accordée aux salariés de l'établissement.

Ainsi, comparativement à l'an passé, tous les salariés vont perdre presque une journée sur les congés personnels. Pour un salarié sans ancienneté, il ne restera annuellement que 4 jours à disposition dont les dates seront libres, tout le reste est imposé.

Voilà comment la direction conçoit le soutien aux salariés et à leur famille.

Parce que la direction refuse tout dialogue et l'idée même d'un compromis négocié, SUD appelle pour la sauvegarde et la libre utilisation de nos jours de congés, à la construction d'un front syndical uni et la mobilisation la plus large des salariés.

FRANCHISE DES CONGES D'ETE :

Bientôt le début de la période de blocage des congés d'été. Afin d'éviter de se retrouver en absence injustifiée pendant les 4 heures de franchise, nous vous conseillons de faire une déclaration préalable officielle qui couperait court à toute polémique en cas d'accident en dehors du site. Pour cela 2 solutions :

- Remplir une demande papier de congés précisant qu'il s'agit de la franchise des congés principaux.
- Ou
- Faire une demande électronique de congés. Afin que ce temps ne soit pas décompté de vos congés le code BPU à utiliser dans le bureau manager est le 5400.

Soyez solidaires, passez l'info aux collègues intérimaires qui vous entourent. Assimilés Renault, ils en bénéficient également, tout comme les 2 franchises d'une heure pour Noël et le jour de l'An.

RESTAURATION :

Juste avant l'ouverture du TCR il y a plus de 10 ans, la direction s'était voulue rassurante « *concernant la restauration, ne vous inquiétez pas, nous allons faire jouer la concurrence, il y aura plusieurs sociétés présentes sur le site pour gérer les différents restaurants d'entreprises* », premier mensonge d'une longue liste.

Le mot cantine agace la direction. Pour nous au TCR, la seule différence entre cantine et restaurant, c'est le prix des repas.

Des salariés mécontents interpellent régulièrement les organisations syndicales. Aux questions et réclamations posées depuis des années par les délégués du personnel, la direction oppose des résultats d'enquêtes dont les surprenants pourcentages de satisfactions expliquent à eux seuls, le peu de confiance que l'on peut y accorder.

Les années passent, la commission restauration se réunit de temps à autre, la direction ne répond pas aux questions posées, les problèmes perdurent, les prix continuent de grimper et les salariés de n'être pas entendus.

A toutes les demandes faites dans les différentes instances où siègent des élus, la direction a toujours opposé un incompréhensible refus.

Quel intérêt financier pousse donc la direction à faire le jeu des sociétés de restauration, plutôt qu'à défendre les salariés ?

Que faut-il changer ? SUD fait 7 propositions :

- **Augmenter la participation financière** de la direction pour chaque plateau. (diminution des prix)
- **Créer une nouvelle cantine** pour désengorger les 5 autres en dépassement capacitaire. (limiter les files d'attentes et le stress des salariés d'Avenance).
- **Augmenter les capacités de stockage** sur le site (maintenir l'offre des produits disponibles du début à la fin de chaque service).
- **Créer un plat principal premier prix moins onéreux** (il existe de petits salaires sur le site).
- **Diminuer les prix des produits non transformés** (fruits, produits laitiers, pain, etc.)
- **Améliorer et maintenir la diversité** (légumes par exemple)
- **Augmenter le nombre de machines** permettant de créditer les badges (diminuer les files d'attente)

Comment y arriver ?

En construisant un front syndical large et revendicatif. Tous les syndicats unis sur ce type de sujet, c'est possible à condition que la volonté d'aboutir soit commune. Revendicatif nous semble plus que nécessaire. Des réunions, commissions se tiennent depuis des années et face aux blocages de la direction, rien n'avance.

C'est pour préserver l'unité syndicale que notre syndicat a accepté des textes communs, de notre point de vue insuffisamment revendicatifs. C'est pour préserver l'unité syndicale que nous avons accepté d'attendre le report demandé par la direction pour la tenue de la commission restauration, le temps passe et rien ne bouge. Nous appelons maintenant les autres organisations syndicales à passer la vitesse supérieure.

Nous souhaitons que le front syndical propose aux salariés, des actions qui donnent à la direction, la mesure du mécontentement. Il est regrettable que nous soyons obligés de motiver cette dernière à mettre en pratique, ce qu'elle ne cesse d'afficher dans ses plans de communication, le « soutien » aux salariés.