



Solidaires, unitaires, démocratiques

RENAULT

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

Aubevoye

Parc de Gaillon
27940 Aubevoye
API : CTA G24 040

02 32 77 63 09

06 82 45 48 18

02 32 77 61 45

sud.aubevoye@renault.com

INTERNET : sudrenault.free.fr

Tract n° 6 2008



LORSQUE CONGÉS NE RIME PLUS AVEC VACANCES

La direction se charge régulièrement de donner raison à l'inspection du travail lorsque cette dernière conclut au vu du rapport d'expertise concernant la souffrance sur l'établissement, que nous sommes en présence d'un harcèlement moral institutionnel, c'est-à-dire généré par l'organisation même du travail.

D'un coté la communication et les effets d'annonces (journée de l'équipe, commission paritaire,...) De l'autre, des actes qui démontrent une volonté évidente de ne rien changer à l'organisation et au management impulsé par les dirigeants.

Dans un flash info en date du 20 décembre 2007, la direction annonçait la création d'une commission paritaire, le texte se terminait par un message prometteur, extrait :

«Elle permettra de donner un nouvel élan au dialogue autour des actions à engager pour améliorer les conditions de vie et de travail de l'ensemble des résidents ».

CONGES D'ETE

En complète contradiction avec ses déclarations, la direction après avoir instauré une mise sous pression inadmissible dans le nouvel entretien individuel, sévère maintenant les modalités de prise des congés d'été.

Depuis la mise en place du blocage des congés en 2002, SUD n'a eut de cesse d'avertir la direction sur les dégâts humains que son obstination génère et de réclamer en CE comme en réunion des Délégués du Personnel, le retour à un libre choix de dates de congés de Juin à Septembre, parce que :

- Des salariés n'ont plus les moyens de partir en vacances aux périodes imposées (les plus onéreuses)
- La période de congés ne couvre même pas les vacances scolaires.
- Le mois de Juillet devient inaccessible.
- Les difficultés à faire coïncider les dates avec celles du conjoint(e) se multiplient.
- En bloquant presque 80 % des congés, il ne reste que quelques jours dans l'année à disposition des salariés.
- Les familles recomposées, les célibataires et plus largement les personnes n'ayant pas d'obligations à prendre les vacances scolaires sont durement pénalisées.

Pouvoir profiter de ses congés est pourtant un des moyens simples d'atténuer les conséquences morales et physiques liées au stress. Ce n'est plus possible sur l'établissement de Guyancourt.

La cause de tout cela : une gestion aveugle refusant la prise en compte du volet humain et volontairement sourde à nos réclamations.

Les sous effectifs bien réels malgré les dénégations de la direction, ajoutent une dose de contraintes supplémentaires pour l'élaboration des plannings d'été.

Pour la direction, la solution pour régler les problèmes de sous effectifs est simple : elle impose les dates de congés.

C'est ainsi que le personnel des secteurs RH et les salariés du projet 95 carrosseries B, D, K furent avisés que pour eux les dates de congés étaient déjà choisies. Visiblement, les problèmes humains que cela pouvait générer ne constituent pas la moindre des priorités pour nos dirigeants.

Nous avons interpellé la direction, et réclamé le retour à une gestion humanisée et équitable des congés dans ces secteurs.

Extrait de la note n° 019/65052/2008 concernant les modalités de prise de congés sur le TCR et le CTA

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 15 Juillet - 7 Septembre pour contrainte familiale majeure pourront être examinées et accordées à titre exceptionnel.

Lorsque les 2 conjoints travaillent chez RENAULT, même si ce n'est pas dans le même établissement, l'entreprise leur garantit une prise simultanée des congés.

Au minimum, 80% des jours de congés annuels principaux sont pris au cours de cette période. Jusqu'à 20% des jours de congés annuels principaux au sein d'une direction peuvent être pris en dehors de la période de référence.

SUD demande à toutes les hiérarchies épaulées par tous les directeurs opérationnels de saisir l'opportunité offerte de revenir à une période élargie de juin à septembre.

Nous avons en réunion des délégués du personnel, alerté la direction sur les dégradations prévisibles du relationnel entre collègues ayant à subir la politique des quotas de dérogations qui n'existaient pas l'an passé.

Question : Sur quels critères un directeur opérationnel acceptera t'il une dérogation pour un salarié tout en la refusant à un autre ?

Question : Si le quota d'une direction est atteint et qu'un nouveau salarié a besoin d'une dérogation suite à un imprévu personnel, faudra t'il appliquer la bonne vieille méthode du premier arrivé, premier servi ?

Où est donc l'esprit de la « journée de l'équipe » ? La direction communique pourtant sur la nécessité du mieux travailler ensemble et d'être solidaires.

Comment la direction peut-elle espérer qu'un salarié que l'on prive de vacances puisse être motivé le restant de l'année ?

Depuis des années lorsque nous interrogeons la direction sur les raisons du blocage et le refus d'une période élargie de Juin à septembre, s'ensuit généralement un silence éloquent, puis l'invariable réponse : « nous appliquons l'accord d'entreprise du 7 juin 2002 ».

SUD profite de l'occasion pour remercier les organisations syndicales signataires de cet accord central dont les avancées sociales nous échappent encore.

Si l'accord central d'entreprise (voir extrait suivant) s'applique c'est uniquement par absence d'accord local. La direction refuse l'ouverture de négociations au TCR. SUD est depuis des années la seule organisation syndicale à les réclamer, mais ne désespérons pas . . .

3.1. Période des congés d'été

Dans l'ensemble des établissements et sauf dans le cas d'activités spécifiques, les salariés bénéficient d'une période de prise des quatre semaines de congés du 15 juillet au premier dimanche de septembre. Par accord local, cette période peut être élargie au 1^{er} juillet et au 15 septembre.

Par ailleurs, un salarié peut à titre dérogatoire demander, compte tenu notamment de contraintes personnelles, la prise de tout ou partie de ses congés en dehors de cette période, telle qu'elle résulte de l'accord central ou, le cas échéant, de l'accord local.

Constats :

- 1) Sans la signature de certains syndicats, l'accord central et sa période de référence ne s'appliqueraient pas et nous aurions conservé la libre utilisation de nos jours de congés.
- 2) La note en vigueur sur le TCR est beaucoup plus contraignante que l'accord central qui justifie d'après la direction, son existence.
- 3) Les managers sont maintenant écartelés entre le respect de la note, les sous-effectifs, et la nécessité de maintenir une continuité technique durant l'été. Conjuguer les 3 est impossible.
- 4) Certains managers demandent à ce que les salariés ne posent pas de jours dans Workflow avant d'avoir eut un entretien avec eux. Le but est d'éviter que des refus de dates n'apparaissent dans le listing des opérations.
Cette démarche est contraire à la règle qui veut que chaque salarié soit libre d'inscrire dans Workflow, les jours qui lui conviennent. Le manager a le droit de ne pas valider à condition d'en motiver et d'en notifier la raison. Nous vous conseillons d'archiver les refus, ce qui peut avoir son importance . . .

Poser des jours de congés, ce n'est pas faire l'aumône, c'est prendre ce qui nous appartient.

Que tous ceux dont le blocage des congés empoisonne la vie privée ou les empêche de partir en vacances ne se privent surtout pas d'utiliser les dérogations prévues par l'accord central du 7 Juin 2002 (voir extrait précédent) et auquel se réfère du moins dans les propos, la direction du TC R :

SUD vous propose la démarche suivante pour vos congés d'été:

- 1) **Poser dans Workflow, les jours qui vous conviennent.**
- 2) **Si votre hiérarchie ne valide pas les dates, rédigez une demande de dérogation pour raison **personnelle** et transmettez la à votre N+1 (avec copie RRHP) qui transmettra à la direction opérationnelle.**
- 3) **Si la dérogation est refusée, demander une réponse écrite explicitant le motif.**
- 4) **Contactez un de nos délégués. Nous vous assisterons, soutiendrons votre demande et réclamerons l'arbitrage des ressources humaines.**

Conseil pratique pour inscrire vos dates dans Workflow sans risquer de perdre des jours.

Exemple :

Vous souhaitez prendre 2 semaines de congés et un jour de RTT collectif est déjà programmé dans la période.

Nous vous conseillons fortement de déposer 2 demandes de congés distinctes :

Une allant du premier jour souhaité à la veille du jour collectif et une seconde du lendemain du jour collectif à la fin des congés souhaités.

Si vous faites une demande unique couvrant la totalité des congés, vous prenez le risque de vous voir décompter un jour de congé supplémentaire personnel, pour le jour de RTT collectif. Il s'agit d'un dysfonctionnement de Workflow déjà signalé à la direction.

LUNDI de PENTECOTE

Le gouvernement ayant décidé de requalifier le lundi de Pentecôte en jour férié, la direction ne peut donc maintenir un jour de RTT collectif pour cette journée. SUD a réclamé auprès de la direction que les heures collectives prévues à cette date, soit versées pour 2008 dans le capital temps individuel de chaque salarié.

La direction dit attendre les textes officiels pour se prononcer. Peut être espère-t-elle que ces derniers paraissent après le 12 Mai ?

Congés de fin d'année et RTT collective

En CE économique, Les représentants du personnel ont à voter, chaque fin d'année, sur le blocage de la 5^{ème} semaine, ainsi que sur le positionnement des 5 jours de RTT collectifs de l'année à venir.

SUD est très attaché à la libre utilisation des congés. Cette année, notre organisation syndicale fut malheureusement encore la seule à s'opposer au blocage proposé au vote. (Voir PV des minutes CE de Novembre 2007).

Pour le blocage	Abstention	Contre le blocage
CFE-CGC	CGT	SUD
CFDT		
CFTC (avis favorable)		
FO (avis favorable)		

Chaque organisation syndicale est bien libre de ses choix, mais nous ne comprenons toujours pas où peut se situer l'intérêt des salariés dans le blocage de leurs jours de congés.

REVENTE DES JOURS DE CONGES

Le droit à profiter de la vie quelques semaines par an en prenant des congés est un héritage social du passé dont nous profitons aujourd'hui. Ce droit, nos anciens l'ont obtenu par la lutte en le payant parfois au prix fort. Pour notre bien être et celui des futurs générations, il est impératif de le préserver.

Le principe du rachat des jours revient en réalité à perdre les droits aux congés, ce n'est qu'une question de temps, la vitesse de « disparition » des jours revendus étant inversement proportionnelle au montant du salaire de base.

Pour 2007 par exemple, l'augmentation du coût de la vie se situait entre 3,5 et 4 %. Les AGS (sur 12 mois) ont été de 0,96%, il manque donc près de 3% pour « effacer » la baisse de pouvoir d'achat de l'an passé.

Nous travaillons plus de 200 jours par an. Il faudrait donc vendre en 2008 plus d'une semaine de vacances pour compenser les 3% de perte de 2007.

Cette revente ne compensant que 2007, l'an prochain il faudrait revendre les 5 jours de l'an passé augmentés de l'écart entre les 2.08 % d'AGS annoncés pour 2008 (ramené au 01/01/08) et le coût réel dont nous mesurerons l'ampleur à la fin de l'année.

En poussant le raisonnement, une fois les congés disparus, que faudra t'il revendre pour compenser la perte de pouvoir d'achat ? Les dimanches, les nuits de sommeil ? Ce n'est pas acceptable.

Ne soyons pas dupes, l'objectif ne serait-il pas à terme de limiter notre volume de congés à 2 ou 3 semaines annuelles, comme en Asie par exemple, ou comme en 1936 en France ?

Il existe bien une réserve financière puisque la direction de Renault propose de racheter des jours de Capital Temps Individuel (CTI). Ce capital a été alimenté par des jours de 5^{ème} semaine, de jours d'ancienneté, des jours « prime de vêtements de travail », ou d'heures supplémentaires converties à une certaine époque. **Il s'agit donc bien de jours de congés et non de jours de « repos » comme le prétend le Kit d'information adressé aux managers.**

S'il y a de l'argent pour racheter les congés des salariés, que ces sommes soient donc utilisées pour maintenir notre pouvoir d'achat et non pour nous priver de vacances.

Cela s'appelle la reconnaissance et le rapport d'expertise sur la souffrance en

souligne les carences graves sur notre établissement. Visiblement, tout le monde ne l'a pas lu ou voulu le comprendre.