



Compte rendu de la réunion du comité d'entreprise Du 28 avril 2010.

Dès l'ouverture de la séance, Monsieur Duval chef du service du personnel, annonce les effectifs au 28/03/2010 Renault et intérimaires, qui donnent :

RENAULT

5086 CDI + 18 CDD dont 545 femmes

Intérimaires

378 dont 55 femmes

Au dernier CE, le nombre des CDI était de 5104 soit une perte de 18 CDI

Département	Mars 2010	Février 2010
Emboutissage	532	533
Tôlerie	820	821
Montage	1868	1875
Peinture	406	406
DLI	711	710
Qualité	296	295
SRH	114	112
Service Financier	33	34
Département Technique	110	110
DIVD	138	145
ESIL	47	47
Direction	29	23
Total	5104	5111

Département	Intérimaires Mars 2010	Intérimaires Février 2010
Emboutissage	0	0
Tôlerie	45	35
Peinture	13	12
Montage	275	254
Logistique	45	50
SRH	0	0
Formation	0	0
Total	378	351

C'est bien la preuve que la course à la productivité engagée par la direction se développe au détriment de notre vie à l'entreprise et bien entendu du social.

Activité usine :

La direction annonce pour le mois de mai les JNT suivantes :

Les vendredi 14, 21 et 28 dans le cadre du contrat social de crise ; donc en chômage partiel.

Pour le 24 mai (lundi de pentecôte) ce jour férié sera dans le cadre de la journée nationale de solidarité tirée de notre compteur temps collectif.

Concernant les 14 et 21 mai, aucune formation ne sera dispensée.

Prévision activité juin : (mais cela peut évoluer)

Les vendredi 4, 11 et 25 juin seront non travaillés dans le cadre du contrat social de crise, ainsi que le lundi 14 du même mois. Des formations seront assurées pour ces 4 journées

La possibilité de réouverture du flux B le vendredi 25 juin a été évoquée

Question CGT : La règle des 10% de congés par UET est- elle toujours en vigueur ?

Réponse de la direction : Nous respectons cette règle dans la mesure de nos possibilités, sachant qu'il est difficile de prévoir à l'avance des arrêts maladie.

Commentaire CGT : la direction préfère culpabiliser les salariés malades plutôt que d'utiliser un accord (contrat employeur), prévu initialement pour palier à ce genre de situation.

Ce qui est surprenant, c'est qu'il a fallu rappeler à la direction que cet accord existait, Mr Descamps, directeur de l'usine, avait visiblement perdu momentanément la mémoire. Serait-ce les signes annonciateurs d'un Alzheimer précoce ?

Question CGT : Au niveau de la couverture sociale, (accords Renault) concernant plus particulièrement le décès d'un membre du personnel Renault en activité, l'embauche d'un proche Femme, Homme ou enfant est-elle toujours d'actualité ?

Réponse de la direction : Je vais prendre connaissance du contenu exact de cet accord, pour savoir si l'embauche, du fils du salarié défunt dont vous me parlez est possible. Dans le cas contraire, je demanderais une dérogation pour que cela se fasse.

Commentaire CGT : Enfin, on entrevoit des signes de bonne volonté. Il faut savoir que par le passé, cette démarche était systématique. Certains voudraient parfois nous faire croire que cet accord ne serait plus en vigueur, histoire de brouiller les esprits et accroître encore plus la peine de ceux qui viennent de perdre un proche.

Question CGT : Depuis mars 2009 plusieurs demandes de modifications de pions (fixation écran protections passages de roues arrière) ont été faites auprès de la DIVD (3 demandes). A savoir auprès de Mr Carval et Mr Maulvault, sans aucun résultat.

Nous faisons une 4^{ème} demande ce jour auprès de vous Mr Descamps, Peut on espérer cette fois ci avoir une avancée pour 2010 ?

Réponse de la direction : Mr Descamps voyant que nous avons tous les éléments en notre possession s'en est saisi immédiatement, promettant d'examiner sérieusement le problème.

Commentaire CGT : Ah bien sur, il est plus facile d'incriminer les travailleurs sur une soit disant non qualité en distribuant à tours de bras des S2N, plutôt que d'interpeller les vrais responsables de problèmes graves que représentent les pions en question, sachant que ce laxisme provoque des répercussions directes sur la clientèle qui n'est jamais contente de perdre une protection de passage de roue comme cela s'est déjà produit.

Question CGT : Envisagez-vous de créer de nouveaux postes adaptés aux personnes à aptitudes réduites ?

Réponse de la médecine du travail : Bien entendu, nous travaillons à la recherche de ces postes adaptés, sachant que nous avons dépassé largement le quota prévu pour ce personnel.

Par ailleurs, nous examinons des postes qui pourraient convenir à ce que nous appelons le P.A.R, c'est-à-dire un travail qui correspondrait à des personnels vieillissants, mais non handicapés. Nous en avons répertorié 65, ce qui nous permettra de dégager les seniors des postes lourds vers les postes aux abords de chaînes, donc en ligne.

Commentaire CGT : Concernant les seniors, il serait plus judicieux de leur proposer une retraite dès 55 ans, d'autant que s'ils sont usés prématurément, l'entreprise y est pour beaucoup. Quant au quota prévu pour les travailleurs COTOREP, la direction peut toujours se féliciter qu'il soit supérieur à la moyenne nationale, elle peut néanmoins être beaucoup moins fière de les avoir générés elle-même.

Question CGT : Pour le passage à mi-cadence sur le flux B équipe A, le personnel sera-t-il désigné au volontariat ?

Réponse de la direction : Oui, uniquement au volontariat, et nous affirmons qu'il s'agit uniquement de détachements internes et externes, mais pas de mutations. Leur nombre est évalué entre 180 et 260 personnes.

Commentaire CGT : Nous concernant, nous suivrons de très près, ces grandes manœuvres tout en appelant les travailleurs à nous signaler toutes les dérives qui pourraient survenir.

Question CGT : Au secteur mécanique, atelier « portes », des informations circulent concernant les postes de préparation Stricke Zone qui seraient transférés vers le bâtiment F. Confirmez-vous celles-ci, si oui le personnel suivra-t-il sur la base du volontariat ?

Réponse de la direction : Je ne connais pas le sujet, je me documente et vous donnerais la réponse lors d'une prochaine séance.

Commentaire CGT : Idem comme pour la précédente question, dès qu'une dérive survient, n'hésitez pas à interpeller les militants CGT de proximité. A suivre...

Question CGT : Lors des journées non travaillées dues à des mouvements sociaux venant de nos sous-traitants, vous mettez en place ce que vous appelez un numéro vert qui en réalité n'en n'est pas un, puisqu'il est payant depuis les téléphones mobiles. Dans ces conditions, envisagez-vous de rectifier le tir ?

Réponse de la direction : Oui c'est vrai, moi-même je fais cette confusion, néanmoins, nous n'avons rien d'autre à notre disposition.

Commentaire CGT : Non seulement les travailleurs se paient eux même les journées de chômage partiel, mais en plus ils paient des communications pour savoir s'ils doivent venir travailler le lendemain. Nous proposons à la direction qu'elle mette en place des fonds pour rembourser les travailleurs de cette nuisance.

De plus, le délai de prévenance étant très court, les personnes venant d'autres sites (comme Cléon, Sandouville etc.) subissent une véritable galère.

Concernant le personnel Renault ayant des enfants en bas âge, même galère avec les crèches ou les garderies, ce qui est tout à fait inadmissible.

Question CGT : Vous connaissez le problème récurrent qui existe au poste IFF en peinture. Où en sommes-nous, sachant que la CGT a fait des propositions ?

Réponse de la direction : Nous avançons et nous allons mettre en place une butée du type que vous avez proposé, avec néanmoins des modifications spécifiques au poste.

Commentaire CGT : Cela fait des mois que ce problème existe. L'opérateur risque en permanence l'accident. La direction avait par ailleurs reproché nos critiques sur le sujet, signifiant qu'il serait plus judicieux d'amener une solution.

C'est exactement ce que les militants CGT de proximité ont apporté, se basant tout simplement sur un système existant déjà en sellerie.

Et bien, là encore, la direction a évacué notre proposition sous prétexte qu'elle représentait un coût. En réalité, elle avait du mal à reconnaître le bien fondé de celle-ci, préférant l'aménager quelque peu pour se l'accaparer.

Allons messieurs, quand il s'agit de l'intégrité physique des travailleurs, il faut savoir laisser son anti-cégétisme primaire au vestiaire.

Déclaration sur le projet de plan emploi 2010

En premier lieu, d'une année sur l'autre, nous avons perdu 400 emplois CDI, ce qui est un comble lors d'un lancement de nouvelles gammes.

Dans le même temps, vous connaissez la galère que rencontre le personnel des UET lorsqu'il y a un congé, une maladie, une formation.

Visiblement, votre souci reste la productivité à outrance et par ce biais, le social n'a pas sa place. Dans un bassin, où l'emploi a subi des coupes sombres, où le taux de chômage culmine au niveau national, notre entreprise ternie l'image qu'elle avait jadis, celui de moteur en terme d'économie et d'emplois.

Par conséquent, nous voterons contre votre projet de plan emploi.

Déclaration Bilan médical 2009

Tout d'abord, nous pensons qu'il est utile d'ouvrir une parenthèse sur le nombre décroissant des médecins du travail que vous mettez en parallèle avec celle du personnel de notre établissement.

Pour notre part, nous considérons qu'il ne peut y avoir de liens, d'autant que les pathologies augmentent considérablement dans l'usine, de plus le temps consacré aux actions en milieu du travail par les médecins, nous semble impossible à tenir.

Sur la politique de santé en général, il faut que ce soit clair entre nous, jamais nous ne cautionnerons votre tactique qui consiste à mettre la médecine du travail à la disposition de la productivité

Concernant vos chapitres, on peut lire en page 3, dans l'intitulé « visites occasionnelles », une spécificité suite aux absences répétées. Cette formulation est ambiguë, et peut présager si elle n'est pas faite à la demande de l'intéressé, d'une démarche répressive.

Quant aux dons du sang, la diminution des journées qui lui sont consacrées est selon vous, due aux carences de l'EFS, qui ne s'adaptent pas, si on vous croit, à vos contraintes de JNT et HNT.

Il nous paraît un peu trop facile de charger la mule, quand de votre côté vous ne mettez pas tous les moyens nécessaires, faute d'effectifs pour que les donneurs de sang puissent se rendre au camion prévu à cet effet.

Votre peu d'engagement sur le sujet, va à l'encontre des appels incessants émis par le monde médical et les services publics.

A la rubrique produits chimiques, et notamment les solvants de dégraissage, il est aberrant de voir avec quelle légèreté, leur mise en service est effectuée, mais également l'aménagement de ces postes où le strict minimum fait même défaut, à l'instar des lingettes.

La médecine du travail, qui se dit en liaison directe avec « l'homme produit chimique », ferait bien de l'interpeller énergiquement, afin qu'il prenne les dispositions nécessaires et indispensables pour la préservation de l'environnement et la santé des travailleurs.

Quant aux TMS, on peut observer plusieurs choses au travers des tableaux que vous mettez à notre disposition, ils existent malheureusement toujours en abondance, malgré une baisse significative des effectifs, l'intensification du travail que génèrent les chantiers kaizen, Stricke zone et aujourd'hui DOPA ne sont pas de nature à inverser la tendance, bien au contraire.

Sans oublier que le personnel pourrait être appelé à travailler plus longtemps, plan senior oblige !

De même, concernant les postes à aptitudes réduites, dont la rareté pose de véritables problèmes pour ce personnel, qui se sent bien souvent marginalisé.

Il y aurait bien entendu d'autres choses à évoquer ici, néanmoins, à partir des éléments que nous venons de dénoncer, il est évident que le syndicat CGT Renault Douai votera contre le bilan médical.