



SUD RENAULT Cléon

RUE DE TOURVILLE

BP 104

76 410 CLÉON

☎ : 01.76.86.69.76

01.76.86.83.74

01.76.86.13.78

sud.cleon@renault.com ☎ 01.76.86.13.45

Le 13 octobre 2016 Tract n°15

Accord compétitivité : 2nd round

Le 4 octobre s'est tenue une nouvelle réunion entre la direction et les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CGT et FO de Renault¹. La direction a commencé à présenter les mesures qu'elle veut mettre en place en 2017. La réunion suivante, prévue le 18 octobre, aura pour thème « activité et organisation du travail ».

La direction veut stopper les départs... suscités par sa politique

Près de 10 000 départs sur la durée du précédent accord de compétitivité (2013/2016) alors que celui-ci en prévoyait 8260 ! **La direction devrait se demander pourquoi tant de salariés, de tout âge, veulent partir.**

Mais au lieu de changer de cap, elle a décidé de refermer les vannes :

- Arrêt des Dispenses d'Activité (DA)
- Suppression des accompagnements financiers pour les mobilités externes et les créations d'entreprise
- Seule la Dispense d'Activité en fin de Carrière Spécifique (DACs) est maintenue : cela concerne les salariés qui ont au moins 15 ans de travail posté ou un taux d'invalidité (IPP) de 10%, et qui sont à 3 ans maximum de l'âge du départ à la retraite à taux plein

SUD réclame le prolongement des DA accompagnées d'embauches conséquentes.

Des recrutements insuffisants

- Alternants : objectif de 5 % des effectifs Renault France, soit environ 2000 apprentis, contrats de professionnalisation, thésards...
- Objectif : 30 % des jeunes recrutés en CDI à la fin de l'accord, issus de la politique jeunes (alternants et stagiaires), ce qui ferait au mieux 1000 embauches sur 3 ans

On est loin du compte : la perte de plus de 7000 emplois en 3 ans a entraîné une hausse de la charge de travail malgré le recours massif aux intérimaires et à la prestation. SUD réclame 7000 embauches.

***NOUS REMERCIONS TOUS LES SALARIES QUI ON VOTE POUR SUD RENAULT CLEON
ENCORE UN VRAI SYNDICAT LIBRE SUR CLEON MERCI DE VOTRE SOUTIEN***

¹ SUD n'est pas invité à ces négociations, n'étant pas —encore— jugé « représentatif » électoralement au niveau de l'entreprise.

La nouvelle usine à gaz de la formation

- Mise en place de parcours certifiant à l'aide du Compte Personnel de Formation (CPF) des salariés.
- Meilleure reconnaissance des formateurs internes : une revendication de SUD. Nous jugerons aux actes.

Il est à craindre que la direction recommence à utiliser le CPF comme elle l'avait fait pour le CEF (Compte Epargne Formation), c'est-à-dire pour des formations qui sont à la charge entière de l'employeur.

L'arlésienne des temps partiels fin de carrière

La direction reconduit les temps partiels fin de carrière, avec compensation de 20 % de la perte de salaire, et de 40 % pour les salariés qui s'inscriraient dans la politique RSE du Groupe.

Depuis 2013, aucun salarié n'a fait de demande de temps partiel fin de carrière. Vu le faible niveau de compensation salariale et d'adaptation de la charge de travail, cela n'a rien d'étonnant.

Les premières annonces de la direction sont loin de répondre aux besoins des salariés. Il va falloir faire pression collectivement et massivement pour que ça change

Résultats des élections des administrateurs salariés

SUD : +3.1 % au niveau du groupe

- SUD fait **presque 10 %** sur l'ensemble du groupe Renault.
- **Un bon résultat** : rappelons que SUD est présent seulement à Guyancourt, Douai (où SUD fait 31.5%), MCA (SUD 15.2%), Sovab (SUD 15,7%), Grand Couronne (SUD 21.6%), Lardy (SUD 5,7%) et depuis cette année à Cléon (SUD 8.2%). Ces sites représentent 46 % des salariés du groupe.
- **Cadres** : SUD obtient 5 % en se présentant pour la 1^{ère} fois au CA chez les cadres (4,96 % exactement).

élections CA Groupe Renault	Autres salariés		Cadres		Total		écart élections CA 2012 (*)
	Voix	%	Voix	%	Voix	%	
Inscrits	32405		12318		44723		
Votants	10158		4953		15111		
Blancs & nuls	849	8.4 %	243	4.9 %	1092	7.2 %	
Exprimés	9309		4720		14029		
Participation		31.3 %		40.2 %		33.8 %	
CGC/CFDT/FO	4204	45.2 %	3535	74.9 %	7739	55.2 %	+ 1.5 %
CGT	3530	37.9 %	255	5.4 %	3785	27 %	- 4.5 %
SMTE	454	4.9 %	696	14.7 %	1150	8.2 %	+ 1.1 %
SUD	1121	12 %	234	5 %	1355	9.7 %	+ 3.1 %

(*) Les résultats du SMTE sont comparés avec ceux de la CFTC/SDMY dont il est issu. Le syndicat SL avait obtenu 1,1 % en 2012 avant de disparaître.

SUD progresse à Guyancourt/Aubevoye

- SUD conserve sa place de 1^{ère} organisation syndicale dans le collège APR/ETAM (autres salariés).
- SUD **progresse chez les cadres** par rapport aux élections DP/CE de 2013 en % et en nombre de voix.

SUD perce également à Cléon

CLEON	Votants	Blancs Nuls	Exprimés	CGC/CFDT/FO		CGT		SMTE		SUD	
				voix	%	voix	%	voix	%	voix	%
Autres	724	40	684	303	44,3	306	44,7	12	1,8	63	9,2
Cadres	111	4	107	92	86,0	0	0,0	12	11,2	2	1,9
○ Total	835	44	791	395	49,9	306	38,7	24	3,0	65	8,2

NOUS REMERCIONS TOUS LES SALARIES QUI ON VOTE POUR SUD RENAULT CLEON

Faible participation et augmentation des votes blancs

- **Participation : 33,8 % - Bulletins blanc : 7 %** des votants
- **Un faible enjeu** : il s'agissait d'élire 3 administrateurs sur 19, des administrateurs salariés qui en plus ne s'étaient pas démarqués des autres et dont les salariés n'avaient pas entendu parler durant leur mandat.
- **Vote électronique** : il ne favorise pas non plus la participation (manque de confiance dans la confidentialité, banalisation du vote...). **SUD est partisan du retour au vote classique.**
- **Changer le système de représentation** : dans ce scrutin comme dans d'autres, il est urgent de revoir le système de représentation des salariés pour aller vers une démocratie directe.

Autres syndicats : quelles tendances ?

- **FO/CFDT/CGC** se maintient mais **baisse chez les cadres : - 2,6 %** (résultats groupe) par rapport à 2012
- Son score paraît élevé, mais divisé par trois **FO, CFE/CGC et CFDT** auraient obtenu **18.4 %** chacun
- **Baisse de la CGT** qui n'a rien de fatale, comme le montre la progression de SUD
- **Hausse du SMTE** : passée dans l'opposition, l'ex-CFTC capte une partie du mécontentement des cadres

***NOUS REMERCIONS TOUS LES SALARIES QUI ON VOTE POUR SUD RENAULT CLEON
OUI UN SYNDICAT LIBRE SUR CLEON MERCI DE VOTRE SOUTIEN***



Vers quelle médecine du travail allons-nous?

Le rôle du médecin du travail jusqu'à présent est de prévenir des risques professionnels en proposant et préconisant à l'employeur des mesures de prévention du risque, en lien avec le CHSCT et les outils réglementaires existants tels que le document unique d'évaluation des risques.

Il doit également assurer un suivi médical des salariés permettant de relier l'exposition à un risque à une possible maladie professionnelle.

La loi « travail » va modifier profondément la médecine du travail, SUD Cléon a donc posé une question DP sur le sujet: « *Suite à l'application de la loi El Khomri quelles sont les évolutions à prévoir sur les visites médicales et le suivi médical des salariés ? Quel sera l'incidence sur les effectifs du service médical ?* »

Réponse de la direction : « *la loi travail va effectivement impacter l'organisation de la santé au travail. Nous attendons pour le moment les décrets d'application* ».

La loi actuelle précise encore que « le salarié bénéficie d'examens médicaux périodiques, au moins tous les 24 mois, par le médecin du travail. Ces examens ont pour finalité de s'assurer du maintien de l'aptitude médicale du salarié au poste de travail occupé et de l'informer sur les conséquences médicales des expositions au poste de travail et du suivi médical nécessaire » (art. R4624-16 du code du travail).

Le salarié peut demander un examen supplémentaire par le médecin du travail sans être sanctionné (art. R4624-17). En outre les salariés mineurs, handicapés, femmes enceintes, exposés à des risques professionnels (amiante, rayons ionisants, plomb, hyperbare, bruit, vibrations, agents biologiques, CMR) bénéficient d'un suivi médical renforcé (art. R4624-1-). C'est le médecin qui est juge des modalités de ce suivi.

Loi « travail » et médecine du travail : qu'est-ce qui va changer ?

Le texte instaure un tri des travailleurs avec un suivi médical qui différera selon leur affectation ou non par l'employeur à un poste présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité ou pour celles de leurs collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail.

Les « sélectionnés » aux postes à risques particuliers bénéficieront d'un suivi individuel renforcé de leur état de santé, avec un examen médical d'aptitude avant l'embauche et renouvelé périodiquement. Celui-ci sera réalisé par un médecin mais plus obligatoirement par un médecin du travail. Ces contrôles médicaux devront s'assurer de la compatibilité de l'état de santé avec le poste auquel il sera affecté

Les autres travailleurs devront dorénavant se contenter d'une « visite de sensibilisation et de prévention aux risques professionnels » par un membre du service médical tel qu'un infirmier.

Ils se verront délivrer une simple attestation et non plus d'avis d'aptitude comme avant.

On peut constater que ce n'est plus au travail de s'adapter à l'homme mais dorénavant l'inverse. C'est choquant et c'est un des nombreux reculs de cette loi scélérate qui nous ramène des décennies en arrière.

Une fronde des médecins du travail :

Dans un article coécrit par des médecins du travail visant à alerter sur l'article 44 de la loi El Khomri il est expliqué que la médecine du travail va devenir un passage vers la sélection, faussement sécuritaire visant à éliminer travailleurs à risques et non plus à prévenir des atteintes à leur santé du fait de leur travail. Cette loi va profondément réduire la fonction préventive de la médecine du travail.

Le véritable enjeu de l'article 44 de projet de loi El Khomri est bien: d'une part, **d'éliminer les travailleurs à risques met non plus les risques en entreprise ; et d'autre part, d'éliminer les médecins du travail**

(et peut-être les médecins inspecteurs du travail) pour affranchir les employeurs de ce dispositif onéreux, dont le coût en cotisations approcherait 1,3 Md€ par an selon le rapport de la Cour des comptes du 27 novembre 2012.

Enfin, dans le même temps et notamment lors des rencontres parlementaires sur le «Bien-être au travail» du 30 mars 2016, madame la Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du dialogue sociale, a annoncé pour 2020, une diminution de la moitié des médecins du travail avec un passage de 5 000 médecins du travail à 2 500.

Des économies sur la santé des travailleurs : encore une Khomri de plus !!

SUICIDE AU TRAVAIL



PETAGE DE PLOMB D'UN P3 A L'ASSEMBLAGE DU BAT G

Quand il y a une panne de 30 minutes, La hiérarchie déclare 10 minutes, VOUS devinez à qui on demande de trimer en augmentant les cadences pour récupérer les pertes de boites en fin d'équipe, aux Ouvriers bien sûr.

STOP AU MAUVAIS MANAGEMENT

SOUTENEZ NOS ACTIONS ADHERER ET REJOIGNEZ SUD RENAULT



: sud.cleon@renault.com



01.76.86.13.45