

## LES DELEGUES DU PERSONNEL (DP)

Parmi les 3 mandats : CE, DP élus directement par les salariés, ou indirectement pour les CHSCT, le Délégué du Personnel est celui dont le champ d'activités est le plus large.

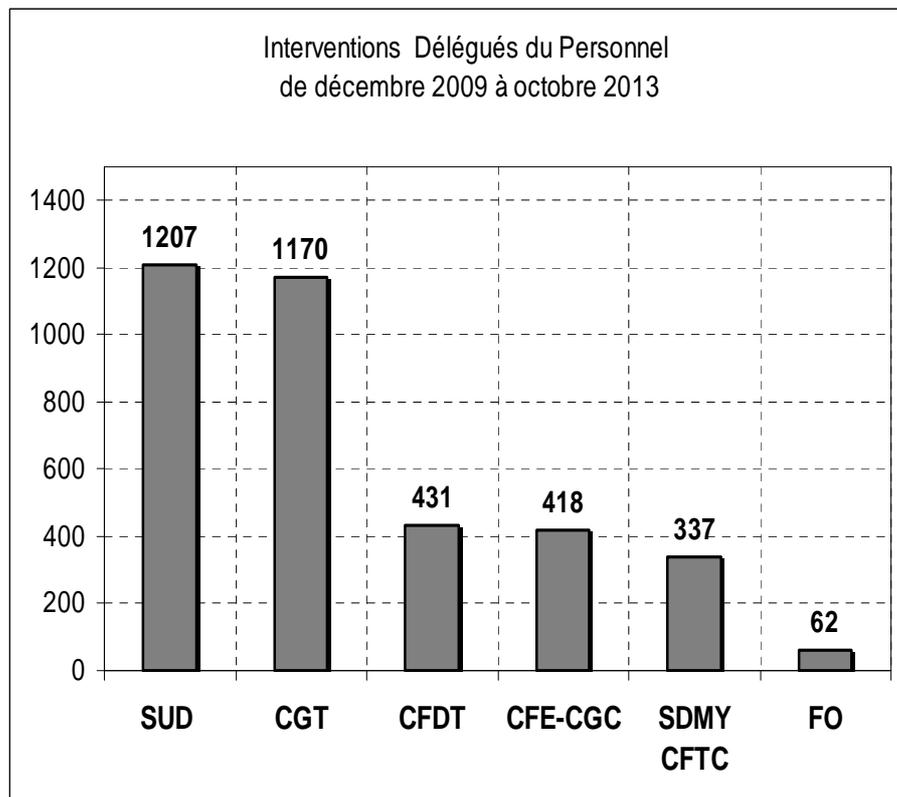
S'ils ne participent pas aux consultations émises sous forme de vote, comme cela est le cas pour les élus CE ou CHSCT, **les délégués DP (quoiqu'en dise la direction) ont le droit d'aborder sans restriction, tous les sujets, augmentations de salaires et déroulements de carrières compris.**

Les délégués doivent aide et assistance à tout salarié du site (Renault ou prestataire) qui les sollicite, que ce dernier soit syndiqué ou non.

**Pour SUD, le travail de terrain constitue une part importante de cette mise au service des autres.**

La polyvalence caractérise le DP dans ses **interventions individuelles** pour soutenir un salarié, **ou collectives** (au sein des instances mensuelles) pour faire respecter, évoluer les règles et leurs mises en application.

La fin d'une mandature est l'occasion de faire le bilan des 4 années passées puisque nous sollicitons à nouveau vos voix pour poursuivre le travail commencé. Les données qui suivent sont toutes vérifiables sur les comptes rendus DP de la direction depuis décembre 2009.



En comparaison avec la mandature précédente (2005-2009) le nombre de nos interventions est en augmentation de plus de 40 %.

Cette augmentation importante traduit ce que chacun ressent dans son quotidien :

- Pouvoir d'achat en chute,
  - Aucune visibilité quant à l'avenir des postes et du site,,
  - Relationnel dégradé,,
  - Manque de reconnaissances,
  - Les droits des salariés de moins en moins respectés.
  - Le passage en force constitue pour certains, un mode de management banalisé.
  - Absence de transparence,
- etc....

Sur l'importance des DP et à titre d'exemple, lorsque la direction refuse que l'avenir des salariés Renault de la DE-T soit abordé dans l'instance CE économique, comme cela a été le cas en septembre et octobre, elle ne peut empêcher que le sujet soit mis à l'ordre du jour par le biais de questions DP.

## Les droits des salariés s'usent lorsqu'ils ne sont pas utilisés.

Dans certains secteurs, il faut **intervenir pour faire respecter les droits** : Etre en désaccord avec une évaluation - Ne pas signer l'entretien annuel - Ne pas accepter sous la pression une mobilité non désirée- Débloquer une mobilité souhaitée.

Il existe des textes qui définissent le droit des salariés ainsi que l'expression individuelle ou collective.

Le manque de visibilité sur la « réorganisation » du mois de juin a généré beaucoup de crispations, d'incompréhensions et de grandes inquiétudes. Tous les statuts sont impactés que l'on soit APR, Etam ou Cadre. Certains secteurs sont en surcharge de travail, d'autres voient s'externaliser tout ou partie du contenu de leur poste.

Ajoutons l'accord central du mois de mars qui :

Supprime pendant au moins 3 ans les augmentations de salaires et plombe le pouvoir d'achat, fige les déroulements de carrière, supprime tous les usages, instaure l'obligation d'avoir à solder les congés épargnés ; la mise en place de Talent@Renault et la perte de jours de congés pour les cadres. L'ambiance n'est pas à la sérénité et l'avenir du plus grand nombre est bien flou

**Plus que jamais, les salariés vont avoir besoin de délégués du personnel, qui interviennent à leur coté.**

Au chapitre **des interventions collectives**, le travail ne manque pas :

Le **pouvoir d'achat** est en chute - La **parité** femme/homme n'est toujours pas effective au TCR,

Les aménagements de poste pour les salarié(e)s **handicapé(e)s** ne sont pas respectés,

Des **déroulements de carrières** très disparates - le réajustement des plus **bas salaires** n'est plus d'actualité.

La reconnaissance des **diplômes** - La libre utilisation des **congés**,

Les capacités d'accueil des **cantines**, les tarifs, l'hygiène, les files d'attente alors que près de 1300 salariés de Rueil vont nous rejoindre,

Les **transports collectifs** et les bus qui ne passent pas,

Le respect de la **vie privée** - la **sécurité** à son poste de travail,

Les problèmes liés aux workflows et aux **compteurs**,

Les **frais** liés aux déplacements - les salariés en **missions** ou expatriés,

Les problèmes récurrents de chauffage ou d'hygiène dans des bureaux, des labos ou des ateliers.

..... Et la liste n'est pas complète.

La crise est prétexte à beaucoup de reculs, mais pas pour tout le monde.

Été 2013, pour aménager et décorer les bureaux de 11 directeurs du site, des dizaines de milliers € ont été dépensés. La prime PPG des plus hauts cadres sera ponctionnée sur le free-cash flow réalisé, quant à nous ce sera la suppression de l'avance intéressement établissement.

## **La période que nous vivons actuellement sur le site ne laisse plus de place au syndicalisme « d'accompagnement »**

Pour la défense de vos droits, pour construire votre avenir, nous avons besoin de votre soutien pour obtenir le plus grand nombre d'élus en DP et CE.

De leur nombre dépendra aussi celui de nos délégués CHSCT

**Si vous partagez notre vision d'un syndicalisme à l'écart de toute compromission**

# **VOTEZ et FAITES VOTER**

« Celui qui se bat peut perdre, celui qui ne se bat pas a déjà tout perdu »

