

# Travaillons ensemble

Publication de la  
section RENAULT  
du syndicat

\*\*\*\*\*

N° 32

Octobre 2012

Tél : 06.98.05.13.80 sm-te@travaillonsensemble.org

Consultez notre site : [www.travaillonsensemble.org](http://www.travaillonsensemble.org)

s y n d i c a t   l i b r e   e t   i n d é p e n d a n t

## ENSEMBLE, PRÉPARONS L'AVENIR DE RENAULT

Dès le 5 octobre, aux élections des administrateurs salariés au CA :

votons pour les candidats « **IIII - IIII** Travaillons ensemble »

« Nous voulons apporter une voix libre au sein du Conseil d'Administration et créer une rupture en faveur des salariés »

### Editorial

« On ne peut pas être et avoir été »  
- a écrit une personne très expérimentée.

L'obtention d'une position (sociale, politique, professionnelle) change la façon de penser, la manière de tenir un propos, parfois même les valeurs de référence.

Notre équipe syndicale « n'a pas encore été » dans le CA. D'où la capacité de voir justement les problèmes de salariés de TRÈS PRÈS (et non du haut d'une tour d'ivoire lointaine), la volonté de s'engager pour changer ce qui n'est pas acceptable et la foi en ce que nous déclarons publiquement.

Dans ce numéro, les questions abordées illustrent notre détermination et notre « coloration » syndicale – sans pratique d'alliance électorale pour gagner quelques privilèges – sans excès de conformisme pour s'attirer les bonnes grâces...

Aujourd'hui, il y a des règles d'or, qui semblent mal connues. Pourtant, si aux Pays-Bas, pour maintenir le terrain hors de l'eau, on n'avait pas construit les digues en se contentant de regarder l'eau monter, que serait devenu ce pays ?

Avons-nous été assez clairs ?

### Sommaire

- **Devenir de l'activité et préservation de nos emplois**
- **Accord portant sur la « Maîtrise du temps de travail » et conséquences**
- **Liberté de prise des congés**
- **Importance de la restauration syndicale**
- **Élections au Conseil d'Administration de Renault**

### Devenir de l'activité et préservation de nos emplois

Prise de parole dans la Ruche (Technocentre) le 13 septembre 2012

« Chers collègues,

Un tract distribué par la CFE-CGC au Technocentre le 5 septembre prépare le terrain auprès du personnel pour le compte de la Direction Générale. Que dit ce tract ?

"La Direction Générale cherche des leviers d'actions pour renforcer la performance des sites hexagonaux. Tous les acteurs de la filière appellent de leurs vœux les partenaires sociaux à engager des négociations pour améliorer la compétitivité de l'automobile française.

Pour la CFE-CGC, il n'est pas tabou de relever ce défi, mais les règles de fonctionnement doivent être claires, précises et transparentes. Chez Renault, la Direction Générale souhaite avoir des partenaires sociaux responsables pour aborder le sujet. Dont acte."

Comment ne pas se sentir trahis ! (Lire la suite pages suivantes)

Si la CFE-CGC admet le renforcement de la performance des sites hexagonaux (*sites français, usines et tertiaires, NDLR*), comprenons bien qu'elle agit pour faciliter de nouvelles réductions d'effectifs. Ce syndicat agit contre nos emplois et contre nous-mêmes, les salariés.

Pour faciliter la réduction des effectifs, la CFE-CGC annonce que des règles de fonctionnements obtenues par des « syndicats responsables » qui « comprennent » les préoccupations de nos dirigeants vont être mises en place.

Ce que demande la CFE-CGC est inadmissible ! C'est une inversion du rôle et des attributions d'un syndicat !

**Le syndicat [ ]-[ ] affirme au contraire que la performance et l'amélioration de la compétitivité doit se faire avec les salariés et pas contre eux !**

## **Accord portant sur la « Maîtrise du temps de travail » et conséquences**

Cet accord, spécifique à l'établissement de Guyancourt, a été signé en mai 2011 par deux syndicats : la CFE-CGC et la CFDT et mis en application le 12 juin 2012. Il suscite beaucoup d'insatisfactions de la part des salariés concernés : APR et ETAM, et beaucoup d'interventions en réunions mensuelles des Délégués du Personnel.

Le *workflow* chargé de décompter le temps de présence apporte beaucoup de frustrations et d'inconvénients.

Pour ces raisons, le syndicat a écrit à l'Inspection du Travail et à la DRH.

Le syndicat a également écrit aux syndicats signataires pour leur demander de dénoncer l'accord parce que, outre les tracasseries sans nombre qu'il cause, il dépossède totalement les hiérarchiques de leurs responsabilités. Par notre courrier, nous les invitons à les rencontrer pour en débattre (Cf. page 3).

A ce jour, seul le syndicat CFDT nous a écrit pour nous dire : "**Désolé, il n'y a rien à débattre parce qu'il n'y a pas d'argument dans ton courrier, je ne sais même pas de quoi tu parles**".

Un délégué du syndicat CFE-CGC m'a expliqué oralement que les cadres considéraient que c'était un bon accord. Un bon accord pour qui ? Faut-il rappeler que les cadres ne sont pas assujettis à cet accord ? Nous ne pouvons croire que cette affirmation orale est la position officielle du syndicat CFE-CGC : nous attendons un écrit.

L'accord sur la maîtrise du temps de travail que nous mettons en cause ne couvre, actuellement, que Guyancourt. Mais n'oublions pas que le *Technocentre* est « pilote ». **Il est vraisemblable que cet accord soit étendu aux autres établissements tertiaires de la Région Parisienne.** Notre action syndicale va bien au-delà du seul périmètre de Guyancourt.

## **Liberté de prise des congés**

Vous savez que le syndicat a engagé une action aux Prud'hommes sur la liberté de prise des congés d'été.

Dans beaucoup trop de situations en effet, le refus d'accorder des dérogations n'est pas motivé. Nous connaissons des cas où ce refus va jusqu'à désorganiser volontairement un Service pour des raisons qui restent inconnues. Ce qui n'est pas sérieux.

Les salariés ont des droits : il n'est pas normal de refuser une dérogation sans dire les raisons qui motivent un refus.

De même qu'il n'était pas normal que l'Entreprise débite indûment nos compteurs formation (CEF), ce qui avait motivé notre intervention volontaire au TGI de Nanterre en novembre 2011.

**C'est pourquoi le syndicat est prêt à conduire l'Entreprise au Tribunal lorsque les règles ne sont pas claires, lorsque l'Entreprise n'est pas loyale, lorsque nous sommes soumis à l'arbitraire. L'arbitraire, cela se corrige, c'est aussi à cela que sert un syndicat.**

Je vous informe que mon syndicat a saisi le Conseil des Prud'hommes au fond sur la question de prise des congés. **L'audience de conciliation est le 2 octobre 2012 au Tribunal de Versailles.**

Si vous vous trouvez dans une situation analogue, prenez contact avec le syndicat !

## **S e c t i o n   d u   ? ? ? ?**

*Affilié à la confédération ? ? ? ?*

1 avenue du Gdf, 78288 GUYANCOURT Cedex (API) - Fax : - Tél : 06.98.05.13.80

**consultez notre site :**

s y n d i c a t   l i b r e   e t   i n d é p e n d a n t

Guyancourt, le 3 septembre 2012

**Monsieur Michel PLASSIER**

*Secrétaire de la Section du SMIDEF de Renault Guyancourt  
(CFE-CGC)*

**Monsieur Christian SCHMIDT**

*Secrétaire de la Section du SYMETAL de Renault Guyancourt  
(CFDT)*

Copie :

M. Marcel SARPAUX

*Secrétaire du CE de Renault-Guyancourt*

MM. les Secréaires des syndicats CGT, SUD et FO

Mme BAREL

*DIRECCTE UT078*

Objet : Demande de dénonciation de l'accord de Maîtrise du Temps de Travail

Messieurs,

Au nom du syndicat que je représente, et conformément à notre demande exprimée lors de la réunion des Délégués du Personnel du 6 juillet 2012, je m'adresse à vous en tant que syndicats signataires pour vous demander de dénoncer, auprès de la Direction de l'Etablissement de Guyancourt, l'accord portant sur la Maîtrise du temps de travail.

Nous considérons en effet qu'il ne suffira pas de régler dans les meilleurs délais les anomalies constatées du système mis en place, ni de constater le temps que le collaborateur doit consacrer pour vérifier la prise en compte exacte des événements et de leurs corrections éventuelles.

Nous considérons qu'il y a un problème de fond : ce système de contrôle des horaires dépossède les hiérarchiques de leurs responsabilités vis à vis de leurs collaborateurs.

C'est la raison pour laquelle nous vous demandons de dénoncer l'accord que vous avez signé.

La restauration du fait hiérarchique passe par la suppression des contraintes inutiles et absurdes, par la valorisation des personnes constituant les équipes de travail et par la création des conditions de travail permettant aux salariés de donner le meilleur d'eux-mêmes, tout en équilibrant la charge de travail entre eux dans le respect des dispositions légales et conventionnelles.

Nous vous remercions par avance pour la prise en comptes de notre demande et sommes naturellement à votre disposition pour en débattre.

Veuillez agréer, Messieurs, l'expression de ma considération distinguée.

Olivier DEBESSE

*Secrétaire de la Section du ? ? ? ? - ? ? ? ? de Renault-Guyancourt*

*Elu Délégué du Personnel*



## Importance de la restauration syndicale

Il est impératif que les salariés se réapproprient les questions sociales et syndicales.

Notre époque est caractérisée par une perte de confiance généralisée des institutions et de leurs personnels dirigeants. Ce constat vaut, hélas aussi, pour l'entreprise et pour les syndicats.

Dans ces conditions, c'est pain bénit pour la direction qui en profitera au maximum pour prendre des mesures à l'encontre des salariés !

Ne baissons pas les bras :

- Défendons ensemble l'entreprise, non comme une machine à sous mais comme une communauté d'hommes,
- Agissons ensemble pour que chacun puisse accomplir son travail sans pressions abusives et sans arbitraire,
- Restaurons le vrai syndicalisme au service des salariés,
- Travaillons ensemble à recréer le collectif.

Syndiquez-vous et soutenez-nous dans nos actions ! »

Olivier DEBESSE,

Mandataire de la liste : « **IIII - IIII Travaillons ensemble** »  
Candidat au Conseil d'Administration de RENAULT

## Élections au Conseil d'Administration du 5 au 11 octobre

La liste : « **IIII - IIII Travaillons ensemble** » présente des candidats à l'élection des administrateurs au Conseil d'administration de Renault.

Cette liste de candidats est légitimée par plusieurs centaines de salariés des principaux sites Renault ou filiales qui ont signé nos feuilles de parrainage et qui nous permettent ainsi de présenter des candidats.

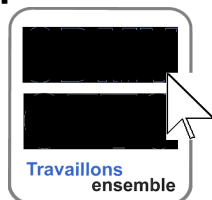
**Ces élections au Conseil d'Administration sont un moyen d'expression donné aux salariés pour que finisse l'arbitraire.**

**Profitions-en ! Le vote est un pouvoir, exerçons-le !**

Dans le cadre de la campagne électorale au Conseil d'Administration de Renault, notre journal « **Travaillons ensemble** » a un site accessible à l'adresse suivante :

[www.travaillonsensemble.org](http://www.travaillonsensemble.org)

**Dès le 5 octobre, je vote pour la liste :**



**présentée par les salariés**



**Dès aujourd'hui, je prends contact pour adhérer au syndicat : 06.98.05.13.80**

**Pour nous contacter :**

[sm-te@travaillonsensemble.org](mailto:sm-te@travaillonsensemble.org)

**Travaillons ensemble** Publication de la section RENAULT du syndicat  
Tél : 06.98.05.13.80