



**SYNDICAT
FORCE OUVRIERE
RENAULT SANDOUVILLE**

Tél : 01.76.82.06.41
Fax : 01.76.82.06.03
@ : fosandouville@free.fr
Site : www.intra.renault.fr

29 /04/2010

CE du 27 Avril 2010

Programme d'activité ferme :Mai

Actuellement les commandes Laguna et Espace se maintiennent à un bon niveau et il n'y a pas de chômage prévu pour le mois de Mai. **Nous ferons le pont de l'ascension**, le vendredi 14 sera pris sur la cinquième semaine de congés à notre demande (le compteur des C.T.C. étant bloqué par le contrat social de crise), la direction n'avait pas l'intention de nous le donner !!!

Le lundi de pentecote ne sera pas travaillé puisque cette journée était garantie dans le contrat social de crise (1 CTC sera prélevé en juillet).

Véhicules fabriqués et commandes:

6913 voitures à fabriquer en Mai

	Fabrication /jour			Commandes lissées Sur 4 semaines	Film construit
Laguna berline	S18 165	S19 170	S20/21 165	140 c/jour	15 jours
Laguna break	112	117	112	90c/jour	14 jours
Laguna coupé	40	30	40	20c/jour	12 jours
Espace	92			70c/jour	15 jours

Missions sur d'autres sites:

Au 23/04/2010 ,242 personnes sont en missions pour l'essentiel :

104 à Flins , 36 au technocentre , 28 à la SOVAB ,21 à Aubevoye ,13 à Cergy

Des retours ont eut lieu : 11 de Dieppe , 10 de Flins

Présentation de la serie limitée Laguna coupé Monaco GP aux salariés : **Tout le personnel n'est pas logé à la meme enseigne !**

En effet un planning est affiché dans les UET et l'opérateur qui désire la contempler devra le faire **pendant "le temps de pause" !!!** De plus le directeur a annoncé que si l'opération n'était pas concluante cela sera purement et simplement annulé .

Quel beau geste valorisant le travail de ceux qui la fabrique !!! Attention aux retours de pause ,les fiches S2N ne seront pas loin , mais nous vous rappelons qu'il est interdit de "courrir dans les ateliers"y compris lorsque l'on veut faire de la "performance".

Blague à part ,pour FO cela doit faire certainement parti de la nouvelle mode "Non Valeur Ajoutée"mais en terme de dialogue social et de motivation du personnel "**on a déjà vu mieux ...**"de plus cela sera une fois de plus toujours les memes qui auront tout le loisir d'en profiter,décidement " nous n'avons pas les memes valeurs ..."

Plan de rupture “Performance” ou ... social!!!

Lors du CE la direction nous à présenté après l’avoir fait dans tous les CHSCT le “fameux” plan de productivité qui doit nous positionner dans le top 3 des usines les plus performantes du groupe en Europe !!!

Très bien, **nous sommes d’accord sur le fond**, la performance est primordiale pour garantir la pérenité des entreprises, mais pour FO nous ne sommes **pas d’accord sur la forme**.

En effet dans cette présentation qui a au moins le mérite d’avoir été présentée aux salariés dans les salles d’UET, de nombreux points nous laissent perplexes !

-pourquoi prendre en exemple des techniques utilisées par NISSAN ? Quand on voit que ce constructeur l’année dernière est en recul sur presque tous les marchés, la technique est elle toujours la meilleure ?

-Nous comparer avec des sites qui produisent à plein régime n’est certainement pas équitable, quand on a une usine avec des installations prévues pour faire 1800 véhicules par jour et qui en fait 400 les frais de fonctionnement sont forcément différents.

-Pourquoi la cible de 2012 nous positionne derrière Flins et Douai alors qu’aujourd’hui nous sommes devant eux ? Malgré tous les efforts nous serons toujours derniers.

-Pourquoi ce plan de rupture ne concerne que les opérateurs de fabrication dans leur manière de travailler ?

Pour faire simple, l’objectif est de supprimer la non valeur ajoutée et surtout de supprimer des postes !

Lors de cette présentation nous avons demandé quels étaient les moyens financiers mis en oeuvre ? Pas de réponse. Quels étaient les moyens débloqués pour les améliorations ergonomiques ? Pas de réponse. Quels étaient les moyens permettant d’améliorer les conditions de travail ? Pas de réponse .etc...etc

Pour FO ,La performance oui mais à quel prix?

Stress, Depression, TMS, accidents de travail etc. etc. ne ferons que s’aggraver . **Pourquoi se sont toujours les memes qui trinquent**, alors que nos dirigeants eux ne se remettent jamais en cause .Les salariés qui n’auront plus de poste iront ou ?

Nous nous posons des questions sur ce que cherche réellement la direction si ce n’est qu’à “écoeurer” **ceux qui font le maximum tous les jours.**

Négociation de l'accord handicapé 2010-2012

FO a signé cet accord .

En tenant compte des revendications formulées par F.O., la Direction Générale a formalisé les points suivants qui viennent enrichir les droits des salariés :

- Mise en place d'un dispositif permettant l'insertion d'une vingtaine de personnes handicapées à destination des secteurs de l'ingénierie, du tertiaire et du commercial. Le but étant de recruter des personnes d'un niveau CAP, BEP et bac pro pour les former respectivement vers des niveaux bac pro au bac +2. Ce type de possibilité est également ouvert aux salariés Renault souffrant d'un handicap dans le cadre d'une reconversion.
- Création sur intranet d'un « réseau social » (site d'échanges) abordant le plus largement possible l'handicap chez Renault. **Seul bémol, c'est que ce site ne serait que disponible sur intranet, nous aurions souhaité qu'il le soit également sur internet afin de l'ouvrir au plus grand nombre.**
- Proposition d'un bilan professionnel aux personnes handicapées.
- Formation des salariés des bureaux de vente au personnel sur l'offre concernant les véhicules adaptés (connaissance de la gamme des transports pour les personnes à mobilité réduite, détail des offres financières figurant dans l'accord Renault, mise à disposition d'adresses utiles...).
- Réalisation d'une cartographie des postes aménagés et pilotage de l'adéquation homme/poste.
- Affectation prioritaire des postes adaptés et créés aux salariés à aptitudes réduites.
- Mise en place de comités employabilités pour favoriser l'employabilité et la polyvalence des personnes à aptitudes réduites. Sur ce sujet, **F.O. a précisé le souhait que des dérogations soient possibles pour que le passage des blocs puisse se faire sans exiger du salarié à aptitude réduite la polyvalence décrite dans le référentiel de la filière 100. En réponse la Direction qu'un examen de l'évolution professionnelle des salariés handicapés est réalisé à l'occasion de l'entretien annuel.**
- Mise à disposition des aides techniques adéquates aux personnes handicapées.

- Communication de l'accord à la ligne hiérarchique et distribution d'une plaquette.
- attribution de 2 jours par enfant, pour permettre aux salariés d'effectuer les démarches nécessaires. La limite d'âge a été supprimée, cette disposition est étendue pour toute personne handicapée (enfant ou adulte) vivant au domicile du salarié (qu'il soit parent ou tuteur). De même qu'une extension de 2 jours supplémentaires est possible.
- Le salarié ayant à sa charge un enfant handicapé bénéficie d'un crédit temps de 12 heures (au lieu de 10 heures auparavant) une fois dans l'année pouvant être fractionné.
- extension de la remise Boîte de Vitesses Automatiques et contrat handi-services au tuteur d'un enfant ou adulte handicapé.
- l'aide au logement passe de 2000 à 3000€ + extension aux adultes handicapés à charge du salarié.
- l'aide aux appareillages passe de 500 à 750€.
- la bourse scolaire passe de 1000 à 1500€.
- l'aide pour les centres spécialisés passe de 500 à 750€ avec un abaissement de la durée de séjour (pour avoir droit à l'aide) qui serait de 7 jours au lieu de 14 jours auparavant.
- A l'occasion des projets, les postes à restrictions et adaptés sont identifiés. Le maintien de l'employabilité est intégré à la démarche.
- **F.O. a également obtenu de permettre aux salariés d'aligner leurs congés d'été avec la fermeture du centre dans lequel serait placé leur enfant handicapé.**

Don du sang:

À la dernière réunion de DP les délégués FO ont posé la question pourquoi n'y avait il plus de don du sang à l'usine?

La direction nous a répondu qu'il n'y avait plus assez de donneurs ...

Nous avons décidé d'en avoir le coeur net et dès la semaine prochaine nous ferons une grande enquête à ce sujet .Il est anormal qu'une entreprise comme la notre ne soit plus partie prenante d'un sujet aussi "vital".