

ETRE UTILES A TOUS LES SALARIÉS

Si de nombreux salariés se sont tournés vers SUD pour relayer leurs questions ou demander des conseils, certains sont allés plus loin en nous confiant leur défense pour faire valoir leurs droits. Les élus SUD les ont assistés et notre syndicat s'est associé financièrement pour les aider, sans aucune contrepartie. Exemples de combats qui n'ont pas toujours été rendus publics.

2013 : les 1207 salariés de Rueil ont été privés d'élections professionnelles !

En même temps qu'elle organise la fermeture du site de Rueil, la direction prépare les élections professionnelles de Guyancourt. SUD propose de les retarder de quelques mois afin d'intégrer les salariés de Rueil qui n'ont pas voté depuis 2010. Refus. Fort d'une pétition de plusieurs centaines de signatures et malgré un vote favorable à SUD, SUD active la justice pour invalider les élections de Guyancourt. Seul face à la direction et aux autres syndicats, SUD est débouté. Les salariés de Rueil attendront 8 ans pour revoter.

7 salariés du TCR qui refusent de se résigner

Lorsque la direction décide d'externaliser le fonctionnement de la centrale auprès de COFELY en 2015 et supprimer les postes RENAULT, sept salariés seront mis en mobilité d'office, hors délais conventionnels et avec une perte 38% de leur salaire ! CGT et SUD seront à leurs côtés dès le début de leur combat judiciaire, mais seul SUD les soutiendra en appel puis en cassation. Résultat dans 2 mois.

**« Celui qui combat
peut perdre,
mais celui qui ne
combat pas
a déjà perdu »**

Bertolt Brecht

RENAULT dysfonctionne, mais c'est le salarié qui trinque !

Débauché de son entreprise de prestation, Hamza était fier d'entrer chez RENAULT en CDI... jusqu'à ce que la direction néglige les démarches administratives pour l'embauche d'un salarié de nationalité étrangère. Au lieu de faire ces démarches, elle décide de le licencier ! Pourtant, la société ASSYSTEM qui le recrutera par la suite n'aura aucune difficulté à faire le nécessaire. Pour mener sa procédure prudhomme contre ce gâchis humain inadmissible, Hamza a choisi SUD.

Compte Epargne Formation : RENAULT condamné à 3 reprises

Pendant 13 ans, la direction a pillé illégalement les comptes CEF, nous obligeant à suivre des formations obligatoires, qui se résumaient souvent à de simples informations. Contre ce vol organisé, SUD a accompagné 16 salariés aux Prudhommes. S'en sont suivies 4 années de procédures et une victoire en 2017. Les salariés ont récupéré 1235 heures de congés et des dommages intérêts.

Face aux constatations, Renault a supprimé le CEF en 2013. Les heures qui restaient dans ce compte ont été transformées en congés dans un « compte transitoire », au grand bénéfice des salariés.

La suppression du CEF faisant mécaniquement augmenter le temps de travail, les APR et les ETAM ont bénéficié également d'une réduction du temps de travail de 7 mn par jour. Les Cadres en forfait jour auraient dû bénéficier de 4 jours par an. C'est ce que réclament aux Prud'hommes 8 Cadres du TCR, dont des élus SUD, et de Lardy.

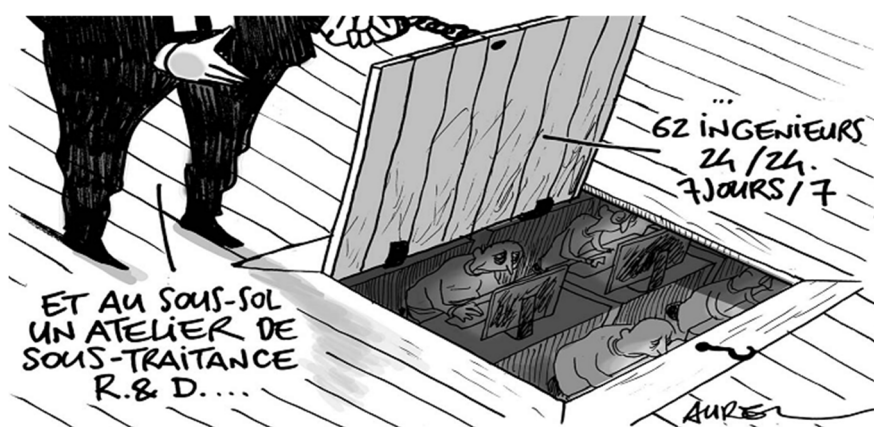
Stop à l'exclusion des cadres des NAO !

Nous étions seuls devant les tribunaux de Nanterre et Versailles à dénoncer l'illégalité que constitue le fait qu'aucune discussion n'ait lieu pour les Ingénieurs et Cadres lors des Négociations Annuelles Obligatoires portant sur les salaires. Cette discrimination n'a pas été reconnue par la justice, mais pour la première fois depuis 2008, l'accord relatif à la négociation salariale du 28/02/2018 mentionne les cadres. Même si le combat continue, cette réapparition n'est pas le fruit du hasard.

Quand la dénonciation d'un prestataire par un syndicat aboutit à son licenciement

Mars 2016. Gireg, prestataire au Technocentre, sera licencié, après avoir été dénoncé pour avoir pris contact par mail avec les syndicats de RENAULT. Si « 2 représentants de la CFE-CGC sont reconnus comme la cause du litige » par les juges, le salarié a pu compter sur SUD pour contester son licenciement et gagner en appel, la Cour ayant jugé ce licenciement abusif.

A force de sous-traiter, la direction va se faire condamner



La mise en concurrence des salariés est une pratique courante au TCR. En se retrouvant dans l'obligation de travailler en rang 2, puis d'être remplacés par des prestataires plus jeunes et moins payés, deux salariés prestataires Joël et Tewfik ont fait un burnout et perdu leur emploi après 20 ans de travail chez RENAULT.

SUD les accompagne aux prud'hommes. Ils portent plainte

pour prêt de main d'œuvre illicite et délit de marchandage, et demandent la requalification de leur contrat de travail en contrat RENAULT.

De son côté, l'inspection du travail a constaté d'autres situations de prêt de main d'œuvre illicite et de délit de marchandage. L'inspecteur a dressé un Procès-Verbal qu'il a transmis au Procureur.

Cet ingénieur a tout donné au secteur de la Recherche, mais il sera broyé

Il a fait sa carrière chez RENAULT sans s'imaginer une issue aussi terrible. Mis au placard, contraint de se débrouiller seul pour sa mobilité, Paulo va devenir la cible d'un système de management par la pression et la terreur. Bien qu'il soit licencié aujourd'hui, il se bat devant le tribunal de Versailles pour faire reconnaître le harcèlement dont il a été victime. SUD est avec lui.

3 thésards non embauchés à l'issue de leur CIFRE aux Prud'hommes pour obtenir leur prime de précarité

Comme tous les salariés en CDD qui ne sont pas embauchés, les thésards en contrat CIFRE (Convention Industrielle de Formation par la Recherche), ont droit à une indemnité de fin de contrat prévue par la loi. Celle-ci équivaut à 10 % de la rémunération brute totale perçue durant leur contrat. Pour ne pas verser cette indemnité, la direction prétend que le salarié en CIFRE bénéficierait d'un complément de formation professionnel durant sa thèse.

La justice a donné deux fois raison en 2010 et 2011 à un salarié de la Direction de la Recherche en contrat CIFRE chez Renault, qui a obtenu 10 194 € d'indemnité de fin de contrat, ainsi que 2 500 € de remboursement de frais de justice.

Trois thésards nous ont contacté et ont décidé de réclamer leur prime de précarité auprès des Prud'hommes. SUD les soutient et les accompagne dans cette démarche.

Quand le règlement intérieur du TCR devient liberticide

Depuis juillet 2017, le règlement intérieur s'est durci. Les salariés doivent notamment « *s'abstenir de porter atteinte à la réputation de l'entreprise* » ! Une interdiction totalement arbitraire.

Ce renforcement répressif a rencontré l'adhésion des élus CE de tous bords. Un comportement inouï visant à faire passer les intérêts de l'employeur avant ceux des salariés, et qui aura pour conséquence de renforcer le pouvoir de la direction quand elle souhaitera se débarrasser de salariés jugés « *en dehors des normes* ». Seuls les élus SUD ont voté contre.

Le lucratif écrêtage des compteurs horaires variables

Autre hold-up discret, celui de l'accord sur la Maîtrise du Temps de travail. Condamnée 3 fois pour faute inexcusable après le suicide de plusieurs salariés, la direction a eu l'obligation de mettre en place un système de contrôle des heures de travail.

S'il permet désormais aux ETAM et aux APR de récupérer leurs dépassements d'heures, ce système a permis à la direction de s'emparer de 24 758 heures de travail non rémunérées en 2016 grâce à l'écrêtage de fin d'année !

Ce petit manège dure depuis 2012, sans que la commission de suivi instaurée avec la CFDT et CFE-CGC n'y ait apporté la moindre contradiction. SUD a dénoncé ce scandale.

Nos élus ont été à l'initiative de nombreuses mobilisations et prises de parole dans la Ruche : pour obtenir des augmentations de salaires, s'opposer à la loi travail, aux accords de compétitivité chez RENAULT...

SUD soutient aussi les salariés de sociétés extérieures comme PEI, Cofely/Engie, Elixor ou Vestalia (où une section SUD vient d'être créée).

Quel que soit le sujet, SUD a mis tous ses moyens et sa liberté de parole pour proposer autant que s'opposer, pour défendre les droits des salariés et en gagner de nouveaux.

Droit à la déconnexion

Le constat est clair : plus le travail empiète sur la sphère privée, plus les salariés font état de stress, de burn-out et d'incapacité à déconnecter du travail.

Dès 2012, nous intervenons en CE en apportant l'exemple de VOLKSWAGEN qui coupait l'accès de ses serveurs entre 18h15 et 7h. Pour protéger la vie personnelle après le travail et pour que la durée légale du travail soit respectée, les élus SUD demandaient une campagne de sensibilisation et l'ouverture de négociations sur le droit à la déconnexion. Refus de la direction. Aujourd'hui rattrapée par la loi, RENAULT doit engager des discussions au niveau central.

Une mutuelle obligatoire qui ne coûte pas cher à la direction de Renault

En signant un accord central en 2014 instituant l'adhésion obligatoire, les syndicats CFDT, CFE-CGC et CGT ne se sont pas contentés de mettre les salariés devant le fait accompli sans les consulter, ils ont validé une participation employeur ridicule. Les pétitions lancées sur plusieurs sites d'ingénierie et de fabrication et les multiples questions DP que nous avons déposées auront participé à faire entendre le mécontentement des salariés : 3 avenants à l'accord feront évoluer la part employeur, sans que cela ne soit toutefois suffisant.

SUD est présent et à vos côtés toute l'année, pas seulement lors des élections

Nous étions seuls, mais nous l'avons fait quand même

- SUD a réagi aussitôt en janvier 2015 après le massacre de Charlie Hebdo, en appelant par tract au TCR à la mobilisation pour la liberté d'expression, contre le racisme et la violence.
- Dans le cadre de la journée internationale de luttes pour le droit des femmes, SUD dénonce chaque année la discrimination dont sont victimes les femmes dans le monde du travail.

Les femmes représentent 22% des effectifs du TCR en 2018, soit 3% de plus qu'en 2007. A ce rythme, la parité sera là dans 145 ans.

Les temps partiels étant majoritairement pris par de femmes, SUD a demandé que Renault compense la proratisation des cotisations sociales (comme elle le fait pour les cotisations Retraite des salariés en DA). Des élues SUD sont aussi aux Prud'hommes contre la proratisation des congés d'ancienneté. En proposant livres, émissions ou films, SUD dénonce l'insuffisance de la féminisation, tant à travers les bilans sociaux de l'établissement que dans les accords d'entreprise signés et non respectés.

- Dans le cadre du Crédit Impôts Recherche (CIR), nos élus ont publiquement dénoncé les montages de RENAULT pour capter les subventions publiques, en relayant les propos scandaleux du directeur des établissements des ingénieries de l'époque « *il n'y a rien de déshonorant à être une pompe à fric !* ». Le retentissement a été tel que 2 hauts dirigeants ont dû s'expliquer devant une commission d'enquête sénatoriale.

- SUD se bat pour améliorer la situation des collègues en situation de handicap. A force d'insister, une navette taxi aménagée est apparue, ainsi que des WC adaptés au niveau *transfert* du bâtiment Ruche et quelques places de parking supplémentaires... Le chemin est encore long pour mettre en conformité les accès aux tourniquets et les bâtiments Astéria/Pluton, mais nous persévérons.



Sans hésiter, demander des enquêtes dans les CHSCT !

Que ce soit en rapport avec des secteurs où les salariés sont en souffrance, de déclarations d'accidents du travail en lien avec les Risques Psychosociaux ou de problèmes organisationnels, SUD a été à plusieurs initiatives de réunions CHSCT extraordinaires et d'enquêtes :

- A l'occasion de la mise en œuvre de l'outil NewPDM, nos élus ont demandé la suspension du déploiement, des moyens supplémentaires et des formations adaptées.
- Après la découverte ahurissante d'une caméra espionnant les femmes dans un WC, SUD a brisé le silence et a demandé à la direction un plan d'action et de surveillance.
- Dans le cadre du projet eTCR, nous sommes contre le passage en force de la réduction de l'espace individuel à 5m². Densification et promiscuité engendrant bruit et fatigue, aménagements menés à l'encontre des préconisations AFNOR pour la santé au travail, ouverture vers le nomadisme et le bureau partagé : ces anomalies étaient pourtant combattues par l'ensemble des organisations syndicales en 2008 et 2012. SUD est le seul syndicat à maintenir son opposition aujourd'hui.
- Des dizaines de salariés prestataires et intérimaires vivent au Technocentre, entassés dans des locaux non ventilés où l'évacuation en cas d'incendie devient incertaine. Dans l'atelier AEV32 en 2016 par exemple, 3 élus SUD ont dû déclencher une procédure de Danger Grave et Imminent (DGI) pour obtenir enfin un réaménagement et des conditions de travail humaines.

**Voilà notre bilan. Et il y a encore tant à faire !
Pour poursuivre les actions et la mobilisation dans l'objectif
d'améliorer notre quotidien : votez SUD !**