



CSE extra du 20 novembre 2019, heures supp obligatoires MD/MHD, cadence Garnissage P2683 et nouvelle Tôlerie MD/MHD

Baisse de cadence Gamme HD P2683.

La direction a présenté l'organisation qu'elle souhaite mettre en place pour une cadence qui passe de 105 cabines par jour à 98 cabines par jour. Les secteurs impactés sont la ligne de garnissage P2683, la Tôlerie P2683, la peinture et la logistique associée à ces secteurs. Pour le garnissage, se sont 11 postes en moins détaillés comme suit, pour l'UEP 1 l'équipe passe de 24,5 postes à 22,5 postes le taux de charge moyen passe de 92,1% à 89,8%. Pour l'UEP 2 l'équipe passe de 20 postes à 18 postes, le taux de charge moyen passe de 88,8% à 90,9%. Pour l'UEP 3 l'équipe passe de 27,5 postes à 23 postes, le taux de charge moyen reste à 87,9 %. Pour l'UEP 4 l'équipe passe de 23 postes à 21 postes, le taux de charge moyen passe de 91,2% à 90,4%. Et enfin l'UEP 5 l'équipe reste à 25 postes et le taux de charge passe de 94,5% à 88,9%.

Pour la peinture les effectifs ne changent pas car les changements de cadence se font par palier et cette baisse de cadence ne fait pas descendre de palier.

Pour la tôlerie P2683 ce sont 4 postes en moins, l'UEP A Small Team 1 passe de 10 à 9 postes et la Small Team 2 passe de 10 postes à 9,5 postes. L'UEP B Small Team 1 passe de 10 postes à 9 postes et la Small Team 2 passe de 11 postes à 9,5 postes.

Pour la logistique, 5 postes vont être supprimés détaillés comme suit, pour l'UEP magasin Q3, 1 poste en moins aux entrées magasin. Pour l'UEP distribution BDL, 2 postes en moins 1 poste de préparation GE et 1 poste flux emballage vide. Pour l'UEP encyclage P2683, 2 postes vont être supprimés, l'UEP Log Tôlerie reste à 18 postes.

Heures supplémentaires obligatoires garnissage MD/MHD.

La direction a annoncé que dû à la panne survenue au secteur garnissage MD/MHD qui a fait perdre une quarantaine de cabines la direction avait l'intention d'imposer des heures supplémentaires obligatoires dans ce secteur. Les modalités sont les mêmes que d'habitude à savoir 18 minutes par jour positionnées en début de poste pendant 6 jours à compter du lundi 25 novembre. La direction invoque pour justifier cela le délai de livraison des clients qui ne doit pas être impacté par une panne.

Pour **Sud Solidaires** c'est encore aux salariés de palier aux aléas de production sans aucune contrepartie, à peine un remerciement, mais la direction aura bientôt l'occasion de le faire via les négociations annuelles sur les salaires !

Nouvelle Tôlerie MD/MHD.

L'entreprise a pris sa décision sur le choix du fabricant des futurs robots de la nouvelle installation ainsi que le prestataire qui fera l'implantation. C'est donc le fabricant allemand KUKA et l'installateur COMAU qui ont été retenus. Pour **Sud Solidaires** le choix de KUKA est certainement le meilleur car ces robots sont connus dans l'établissement et plutôt fiable. Pour l'installateur **Sud Solidaires** est satisfait de constater que la direction a retenu la leçon de l'épisode malheureux de la tôlerie complémentaire ou des salariés des pays de l'Est c'étaient retrouvés à travailler sans être payés.

Sud Solidaires vous tiendra informé des suites de ce projet important pour l'avenir du site.

CSE du 13 novembre 2019

Changement du règlement intérieur de l'établissement de Blainville sur Orne

La direction a convoqué les membres du CSE pour présenter son projet de règlement intérieur du site.

Règlement intérieur du site, bienvenue à Alcatraz, vérif d'identité à l'entrée et à la sortie, des clôtures de plus de 2 mètres de haut avec barbelés, des caméras de surveillances à venir et pourquoi pas des miradors !

Pour **Sud Solidaires** la première analyse du règlement intérieur est sans appel, la direction a fait sa lettre au père Noël patronale, tout y passe, les oreillettes, l'utilisation du téléphone portable, les cigarettes entre les pauses, tout est remis en question même si la direction sait pertinemment que dans les ateliers tout est déjà bien rodé. Alors pourquoi veut-elle ce nouveau règlement ?

Pour **Sud Solidaires** c'est limpide la direction veut se doter d'un arsenal répressif complet pour pouvoir « dézinguer » qui et quand elle le veut ! La direction a bien tenté de minimiser les choses en prétextant que même si elle l'écrivait dans un règlement rien ne changerait, bah voyons, cela doit être juste pour le fun et si ce n'est pas utile autant ne pas l'écrire.

Voici quelques modifications, qui vous en jugerez, sont loin d'être anodines.

Acte 1 : Quand les budgets seront là, la direction va mettre en place des caméras de surveillance sur le parking, pour que les voitures des salariés soient sous haute surveillance. Vraiment, que les voitures ?!?

Là encore **Sud Solidaires** reste dubitatif sur le but réel de cette démarche, puisque le parking appartient à RENAULT TRUCKS avec des périodes d'ouvertures et de fermetures donc un parking privé ! Est-il certain que les caméras ne seront pas là pour espionner les salariés le midi, pour savoir avec qui les salariés mangent, en bref ce que les salariés font pendant leur pause et temps libre, pour **Sud Solidaires** il n'y a aucune garantie !

Acte 2 : la Direction sort de son chapeau le « chitotest » (dépistage cannabis)

La direction ordonnera des contrôles hasardeux dans une démarche soi-disant préventive.

Sud Solidaires n'est pas dupe ! Quand il y aura hélas des accidents de travail, les contrôles se feront systématiquement, afin de mettre en évidence que seule cette consommation reste la cause de l'accident et non les conditions de travail, les taux de charges, etc. Par contre aucune mesure préventive sur le fléau de la consommation de stupéfiant dans d'autres catégories de salariés...

Acte 3 : la direction entend interdire le port des écouteurs et l'utilisation du téléphone portable sur les lignes de productions entre les pauses.

Nouvelle stigmatisation contre les ouvriers puisqu'il n'y a jamais eu de lien entre les accidents sur les lignes de fabrications et l'écoute de la musique d'une oreille, ou bien le fait de consulter son portable. De plus, en cas de soucis familiaux, nos proches devront recommencer à passer par les managers comme à l'ancienne époque ? Ou seul le manager jugera si le problème est plus important que la production ?!? Alors que les portables usines de certains continueront d'avoir accès à internet et aux appels perso !!! **Sud Solidaires** a rappelé à la direction que : *Le règlement intérieur d'une entreprise ne peut contenir des clauses dérogatoires à ce principe (article L.1321-3 du même Code). En application de ces dispositions, l'employeur ne peut interdire d'une manière générale, l'usage du téléphone portable personnel sur le lieu et pendant les horaires de travail.*

Acte 4 : La direction souhaite autoriser les salariés à se rendre dans les emplacements réservés aux fumeurs qu'en dehors du temps de travail ou pendant les temps de pause.

Pour **Sud Solidaires** il est clair que si on lit entre les lignes la direction veut supprimer à court terme la possibilité de fumer une clope pendant la production alors que cette vieille coutume existe depuis l'interdiction de fumer sur les lignes sans avoir eu de conséquence sur la production.

Pour **Sud Solidaires**, un sentiment de répression arrive à grands pas. Pour la direction ça doit être cela « sa » vision de la qualité de vie au travail.

ACTE 5 : Arrêt maladie, et prévenance. La direction souhaite que les salariés préviennent de leurs absences dès l'horaire de prise de poste !

Dans cet article la direction impose aux salariés une contrainte supérieure à la loi ! Pour les salariés de Blainville, la seule obligation légale à ce jour et d'envoyer son arrêt de travail à la plateforme RH dans un délai maximum de 72 heures.

Voilà quelques exemples de règles imaginées par la direction et il y en a malheureusement d'autres, **Sud Solidaires** luttera avec la plus grande énergie contre ce règlement intérieur qui pourrait anéantir toute convivialité sur le site et permettre à certain de ce prendre pour le colonel Klink dans la série « Papa Schultz ».