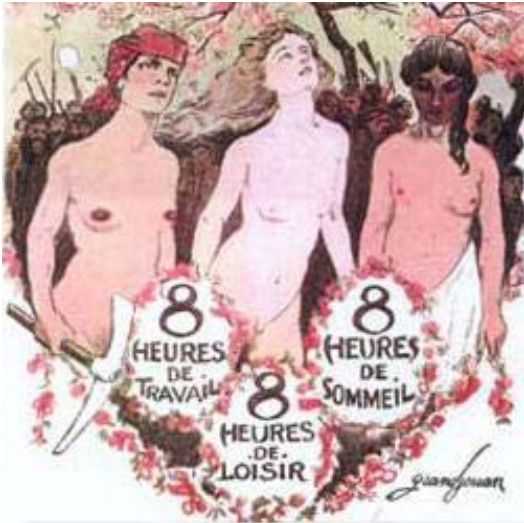


INGENIEURS & CADRES



Collectif I&C des établissements RENAULT Ingénierie et Tertiaire
Contact : pierre.nicolas@renault.com

Bulletin N°1 Novembre 2007



Affiche pour le 1^{er}
Mai... 1906

Dans l'Ingénierie et le tertiaire, la rémunération des ingénieurs et cadres est le double en moyenne de celles des ouvriers selon le bilan social. Mais si c'est en faisant plus du double d'heures.....

Maîtrise de la durée du Travail : Et les Ingénieurs et Cadres?

Comme chacun sait, la CGT dispose de quelques moyens pour peser sur le cours des choses.

La finalité de la CGT depuis sa création est « l'amélioration de la situation matérielle et morale des travailleurs ». De tous les « travailleurs ».

La CGT Renault veut faire de la durée du travail une question prioritaire et vous propose de participer à une structure spécifique pour « améliorer la situation matérielle et morale des Ingénieurs et Cadres ».

Collectif I&C Ingénierie Tertiaire : Contact pierre.nicolas@renault.com

« Ecoute Philippe, on doit être tous cadres dans l'UET, tu peux passer rapidement, il n'y a rien pour nous.... »

Présentation des mesures sur la maîtrise de la durée du travail ; Réunion d'UET, TCR

Pourtant, le préambule était prometteur :

La direction des Etablissements a fait le constat d'une maîtrise insuffisante du temps de travail, conduisant à des temps de présence et de travail qui peuvent être excessifs, ainsi que le constat de temps de repos parfois insuffisants et, enfin, d'une diminution des occasions d'échange et de convivialité.

Le présent projet contient des mesures qui contribuent à remédier à cette situation.

Ces mesures s'appliquent au 1er octobre, sur les établissements de Rueil-lardy, et Guyancourt-Aubevoye et Villiers Saint Frederic. Mais pas au siège !

Plus ça va, plus les ingénieurs et cadres deviennent taillables et corvéables à merci, sous prétexte qu'ils n'ont « pas d'horaires ».

Ce n'est pas une fatalité. En Allemagne, nos collègues ont terminé leur journée à 17h et leur industrie est plus productive que la nôtre.

Nous sommes aujourd'hui près de 10000 en RP : 4500 à Guyancourt- Aubevoye, 3000 au siège, 1800 à Rueil-Lardy.

Une des mesures de plan de maîtrise de la durée du travail est le rappel de la réglementation.

Toute la hiérarchie des deux établissements a été convoquée en amphi pour un rappel de la réglementation concernant la durée du travail (34 planches). Ce rappel a été en général fait dans les UET.

La faire respecter sera un nouveau rôle des « RH de proximité », qui ne sont plus maintenant rattaché à la hiérarchie mais aux RH, comme la CGT l'avait demandé, avec un rôle de garant des règles renforcé.

C'est certes un progrès. Le non paiement des heures de roulage, par exemple, devrait disparaître.

Les limites légales (10h par jour, 48h par semaine, 42 en moyenne sur 12 semaines glissantes) sont rappelées.

Mais cela ne s'applique pas aux ingénieurs et cadres

La loi des 35 h de 1999 permettait de mettre une partie des ingénieurs et cadres au forfait jour. L'accord RTT Renault de 2000 a mis tous les ingénieurs et cadres Renault au forfait jour et, à partir de IIIB au forfait de mission. Depuis, les limites horaires légales ne s'appliquent plus aux cadres. Pour les forfaits de mission, en plus, il n'y a pas l'obligation de récupérer les samedis travaillés.

La seule limite horaire réglementaire est :

- le droit à 11h de repos par jour
- le droit à 24h de repos par semaine (soit 35h, 24+11, consécutives mini)

Soit une limite légale à 13h par jour, et 65h par semaine maxi (78h avec un samedi capitalisé)

Cerise sur le gâteau, depuis une loi « Borloo » de janvier 2005, il n'est plus clairement interdit de considérer le temps de déplacement (avion, voiture...) comme « du temps de repos ». Pour la direction, on peut travailler la journée et conduire la nuit, la réglementation est respectée.

Extraits des minutes du CE du TCR

M. LE PRESIDENT (Directeur des établissements de Rueil-Lardy et de Guyancourt-Aubevoye)

[. . .] *il y a un droit du travail et, entre nous, je ne sais pas si on le respecte ou pas mais on a un peu tendance en tout cas à l'oublier dans notre tête.* [. . .]

Je peux vous garantir que j'ai le soutien total de Jean-Louis Ricaud. Dans son comité de direction j'ai présenté cela et lui-même a dit : « celui qui ne va pas faire, ça va chauffer pour lui ».

[. . .] *La loi est claire, vous la connaissez comme moi et peut-être mieux que moi encore : le temps de trajet n'est pas du temps de travail.* [. . .] *Il ne faut pas tout ramener à des histoires de Code du travail et de lois, il y a des histoires qui sont du management et gérer des hommes avec ce que cela signifie en terme de vie personnelle.*

[. . .] *Le Technocentre ne sera jamais le Club Med et ce n'est pas l'objectif, je pense que l'on sera tous d'accord là-dessus, malheureusement il faut le dire mais on s'ennuierait peut-être si c'était le Club Med. On est là pour travailler, pour créer de la valeur, il faut quand même l'assumer totalement.*

Mr Ricaud est toujours égal à lui même. Nous, on est des *ressources humaines*. Et on n'est pas au Club Med. On est là pour *créer de la valeur*. Comme dit le proverbe « *l'avenir appartient à ceux qui ont des ouvriers qui se lèvent tôt* ». Encore mieux si c'est des ingénieurs.....

Cependant, le plan de maîtrise de la durée du travail stipule :

La Direction des Établissements a identifié comme un effort particulier demandé aux collaborateurs ces départs ou retours de mission le week-end.

L'évolution des règles applicables dans ce domaine relève d'une décision d'Entreprise : une évolution sera définie par la Direction des Ressources Humaines Groupe d'ici décembre 2007.

En réalité, la direction a surtout identifié particulièrement un nouvel article du code du travail et qu'elle était de ce fait hors la loi.

En effet, la loi de 18 janvier 2005 (« cohésion sociale »), qui a exclu le temps de déplacement professionnel du temps de travail effectif, a aussi rajouté en contrepartie dans l'article L.212.4 du code du travail l'alinéa suivant :

« Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il doit faire l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière.

Comme rien n'est stipulé, cet article s'applique à toutes les catégories (sachant que pour les APR ETAM il existe déjà les heures de roulage dans la convention collective métallurgie, mais pas dans la convention collective des cadres)

Et cela ne concerne pas seulement les déplacements en WE, mais tous les déplacements.

La contrepartie n'est pas définie quantitativement dans la loi. Elle doit être défini au niveau de l'entreprise.

Les 11h de repos sont prévues par la loi pour se ...reposer.

Exemple de déclinaison possible au niveau de l'entreprise :

Entre 19h et 6h, et en WE, toute heure de déplacement professionnel doit donner lieu à un repos compensateur équivalent, si possible le lendemain, au maximum dans la semaine, dès que le cumul dépasse l'équivalent d'une demi journée, soit 4h.

Comme nous vivons dans le monde réel, en cas d'impossibilité la contrepartie doit être dissuasive, par exemple sous forme d'un paiement majoré d'une demi journée.

Heures sup' Comment ça marche ?

DIDET, déclaration des H.Sup, récupération, paiement...

Toutes les infos dans notre dossier heures supplémentaires sur le site Intranet CGT

www.intra.renault.fr/cgt-rueil-lardy

Si vous avez des questions, besoin de précisions, notre mail : rueil@cgt-renault.com

En ce qui concerne les dérives de la durée du travail, nous ne changerons pas les choses du jour au lendemain.

Mais nous pouvons déjà nous fixer un objectif à court terme :

Avec les autres organisations syndicales, d'ici la fin de l'année, négocier une compensation pour le temps passé en déplacement : retours tard le soir, départs tôt le matin, Week-end.