



GROUPE RENAULT

119, rue du Point du Jour - 92109 BOULOGNE

☎ 01.76.84.14.33 / 01.76.84.14.34 - ☎ 01.76.84.14.35

www.cgt-renault.com - e.mail : usines@cgt-renault.com

Intranet : www.intra.renault.fr/cgt-central/index - e.mail : cgt.central@renault.com

La CGT signe « l'accord Handicapé » 2010 – 2011 -2012

La direction prend partiellement en compte les revendications portées par la CGT

- Le 30 mars 2010, la direction a convoqué les organisations syndicales pour renégocier l'accord Handicapé signé par la CGT, qui était en vigueur du 1er janvier 2006 au 31 décembre 2008.
- En avril 2009, la direction générale a proposé de renvoyer la renégociation de cet accord en fin d'année 2009, en proposant de prolonger son application par la signature d'un avenant.
- L'an dernier, la CGT a d'abord tenu à rappeler le décalage entre les engagements de la direction pris dans l'accord et le trop peu d'application concrète sur le terrain :
 - Des salariés victimes d'accident de travail ou de maladie professionnelle qui se retrouvent exclus et pour qui les directions locales disent de ne pas avoir de poste à leur proposer.
Au Mans, à Flins ou encore Sandouville... les directions locales ont même été jusqu'au licenciement. Et lorsque les tribunaux ont été saisis par les victimes et la CGT, ils ont condamné RENAULT pour ne pas avoir respecté leurs obligations légales.
 - Dans chaque établissement, les postes doux disparaissent. Et lorsqu'ils existent, certaines directions locales n'hésitent pas à sous-traiter l'activité vers « *les secteurs dit protégés* »
Y compris les femmes enceintes rencontrent de plus en plus de difficultés pour continuer à exercer leur activité professionnelle et notamment, dans les secteurs de production.
 - Si d'un côté la direction affirme « *ne cesser d'améliorer les conditions de travail et avoir procédé à un rajeunissement des personnel* », force est de constater que le nombre de salariés contractant des maladies professionnelles et notamment des TMS, ne cesse d'augmenter malgré les tricheries opérées sur les déclarations par la direction. Ce qui pose le problème du manque de prévention et l'absence de moyens accordés aux CHSCT pour vraiment jouer leur rôle.

La CGT a conditionné sa signature à l'avenant 2009 à la prise en compte des propositions suivantes :

- Par courrier du 29 mai 2009, la CGT a clairement donné sa position à la direction : « *La CGT a pris note de l'engagement de la direction visant à ne pas écarter l'ensemble de ses propositions et à ce titre, accepte de prolonger l'accord en l'état jusqu'à la fin 2009.* »

Et la CGT a terminé son courrier en précisant qu'à défaut de voir la direction tenir ses engagements, la CGT ne signera plus un tel accord.

Une première prise en compte

Lors de la réunion du 6 avril 2010, la direction a présenté le nouvel accord Handicapé, qui reprend largement les propositions de la CGT déjà formulées en avril 2009.

Ainsi, la direction accepte :

- De porter l'aide au logement : de 2000 € à 3000 € et l'étend aux adultes handicapés à charge du salarié
- De porter l'aide à l'appareillage : de 500 € à 750 € avec extension à l'enfant à charge
- De porter La bourse scolaire : de 500 à 750 €
- De porter l'aide au centre spécialisé : de 500 € à 750 € pour un séjour à partir de 7 jours contre 14 actuellement.
- Concernant le fractionnement par demi-journées de la prise des 2 jours de franchise pour aider aux démarches, la direction dit être d'accord sous réserve d'être possible techniquement.
- Le père ou la mère ou le/la salarié(e) ayant un enfant handicapé à charge, bénéficie d'un crédit temps de 12 heures par an, quel que soit le nombre d'enfants, et à condition que les deux conjoints exercent une activité professionnelle. La direction a accepté de supprimer le critère d'âge de 21 ans maxi.

Par ailleurs, un meilleur suivi de l'accord, la réalisation d'une cartographie des postes aménagés pour personnes handicapés... sont aussi des points que la direction a pris en compte dans l'accord finalisé.

Quant à notre proposition pour que l'aide d'adaptation au véhicule de 1000 € soit versée à chaque changement de véhicule comme les autres salariés, la direction nous donne une fin de non recevoir.

La CGT signe l'accord... mais beaucoup reste à faire !

Au vu des avancées, la CGT peut se satisfaire d'avoir été offensive sur cette question, même si de nombreux points restent à améliorer.

Après consultation des syndicats CGT Renault, une majorité s'est dégagée pour signer l'accord.

Mais quoi qu'il en soit, les syndicats CGT considèrent que la situation faite aux personnes handicapées ou à aptitudes réduites s'est nettement dégradée au fil des ans et que cet accord ne peut plus être que des déclarations d'intentions.

C'est en tous cas ce à quoi les syndicats CGT vont s'employer.

Mais s'il est nécessaire d'assurer au personnel concerné un véritable avenir au sein de Renault avec des postes et une évolution professionnelle adaptée, il est tout autant important de repenser l'organisation du travail, de stopper cette logique permanente « *de réduction des coûts* » qui portent atteinte à la santé des salariés.

C'est tout l'enjeu des actions développées par la CGT dans les CHSCT et dans les autres instances avec l'objectif d'élargir ce débat au plus grand nombre de salariés.

Les salariés sont les plus à même d'intervenir sur ce qu'ils font, sur ce qu'ils auraient besoin pour mieux faire leur travail dans de bonnes conditions de travail.