RENAULT Sud
sud.tcr@orange.fr
www.sudrenault.org

Plein SUD

Bulletin d'information des Délégués du Personnel
et des élus CE du syndicat SUD Renault Guyancourt Aubevoye

TCR : ☎ 01 76 83 22 93 ☽ 06 82 55 83 16 💻 01 76 89 12 36
CTA : ☎ 01 76 87 63 09 ☽ 06 04 18 63 89 💻 01 76 89 02 85
sud.guyancourt@renault.com
sud.aubevoye@renault.com
site internet : www.sudrenault.org

Union syndicale Solidaires industrie
Tract n°4
27/02/2017

Compte rendu des questions de vos élus DP

Report des congés en cas d'absence Maladie/AT/MP

Question DP février 2017 : SUD réclame de savoir :

[Q1] : Quelles sont les modalités de report des congés acquis non pris en raison d'une absence pour maladie, AT/MP (Accident du Travail/Maladie Professionnelle).

Réponse DRH : « *En cas de congés non pris pour raison de maladie, AT/MP, ces congés sont « reportés » si le salarié n'a pas repris son activité au 31 décembre (congés payés et congés supplémentaires d'ancienneté) et ce jusqu'à la reprise d'activité.*

De plus, si la reprise d'activité précède la fin de période de prise des congés d'été (pour une année en cours) fixée par l'établissement, les congés doivent être pris avant le 31 décembre conformément aux règles applicables.

Si la reprise d'activité intervient après la fin de période de prise des congés d'été (pour une année en cours)fixée par l'établissement, les congés qui n'auraient pu être pris au 31 décembre de l'année N sont reportés. Ces congés pourront être pris jusqu'au 31 décembre de l'année N+1. »

[Q2] : Comment est alimenté le compteur « congés reportés » ?

Réponse DRH : « *Le service paie réalise des opérations de bilan de congés sur les mois de décembre et janvier notamment afin d'identifier les ayants droits au report et le mettre en œuvre.* »

[Q3] : A quelle date s'est effectuée la régularisation de ces compteurs en janvier ?

Réponse DRH : « *Les opérations sont finalisées courant janvier.* »

L'avis des délégués SUD : Vérifiez bien vos compteurs. Si vos jours de congés vous ont été quand-même débités, alertez le service paie. Vous pouvez aussi nous contacter.

Congés fin de carrière

Question DP février 2017 : Une des conséquences pour les salariés, du nouvel accord de compétitivité, c'est la perte de jours de congés fin de carrière. Des salariés s'interrogent sur la mise en application du nouvel accord.
SUD réclame :

[Q1] : De savoir, pour un salarié en carrière longue qui déciderait pour assurer une surcote, de travailler au-delà de la date de la retraite pleine et entière en 2019, comment se calculeront les jours de congés spécifiques, alors qu'il bénéficiait depuis 2016, de 4h mensuelles.

Réponse DRH : « *Il continuera à bénéficier d'un droit à congés de préparation de fin de carrière à raison de 1 jour par mois. Ce droit étant dans tous les cas limité à 36 jours au total.* »

[Q2] : De connaître, toujours pour l'exemple cité, le mécanisme de calcul des congés spécifiques à la fin de carrière, alors que la date de retraite pleine et entière est atteinte avant le départ réel en retraite.

Réponse DRH : « *Le droit à congés de préparation de fin de carrière sera dans ce cas limité aux droits acquis jusqu'au mois de départ.* »

[Q3] : De savoir à quelle date, tous les formulaires S2N relatifs aux congés fin de carrière, départ volontaire à la retraite, seront actualisés par rapport aux dispositions du dernier accord signé.

Réponse DRH : « *La demande a été faite au responsable S2N.* »

L'avis des délégués SUD : Le nouvel accord compétitivité réduit drastiquement le nombre de jours de congés de fin de carrière : alors qu'avant ½ jour de congé était acquis automatiquement à partir de 58 ans (sans limitation), ceux-ci sont déclenchés uniquement sur présentation d'un justificatif de sa date de départ à la retraite à taux plein.

Si vous signalez par exemple votre départ en retraite 6 mois avant, vous n'aurez droit qu'à 6 jours de congés de fin de carrière (1 jour/mois). C'est ce que les signataires de l'accord appellent un accord gagnant/gagnant…

Embauche d'APR

Question DP février 2017 : SUD réclame :

[Q1] : De savoir combien d'APR ont été embauchés au Technocentre en 2015 et 2016

Réponse DRH : « *En 2015 0 APR et En 2016 1 APR.* »

[Q2] : S'il est prévu d'embaucher des APR au Technocentre en 2017

Réponse DRH : « *Pas à notre connaissance.* »

[Q3] : S'il existe une interdiction d'embaucher des APR au Technocentre, comme cela est dit par des hiérarchiques de certains secteurs (CRP, ateliers…) ? Si oui pour quelle raison ?

Réponse DRH : « *Non. L'embauche se fait en fonction du besoin.* «

L'avis des délégués SUD : Des besoins, il y en a. Alors puisque la DRH affirme qu'il n'y a pas d'interdiction, remontez les à vos hiérarchiques, pour débloquer des embauches d'APR.

Embauche d'ETAM

Question DP février 2017 : SUD réclame :

[Q1] : De savoir combien d'ETAM ont été embauchés au Technocentre en 2015 et 2016 ?

Réponse DRH : « *En 2015, 27 embauches ETAM et en 2016, 90 ETAM au sein de l'Etablissement de Guyancourt.* »

[Q2] : S'il est prévu d'embaucher des ETAM au Technocentre en 2017 ?

Réponse DRH : « *Probablement.* »

[Q3] : S'il existe un quota d'embauches d'ETAM au Technocentre : par exemple : 0% d'embauche d'APR, 20 % d'ETAM et 80 % de Cadres ? Si oui, quel est ce quota ? L'augmentation du nombre d'ETAM embauchés, afin d'inverser la baisse des effectif d'ETAM au Technocentre (en chiffre absolu et en pourcentage)

Réponse DRH : « *Il n'existe pas de quota, l'embauche se fait en fonction des besoins.* »

L'avis des délégués SUD : Le nombre d'ETAM diminue fortement sur l'établissement, suite à la politique d'embauches (chiffres Guyancourt) :
Embauches décembre 2016 : 38 cadres, 8 ETAM, 0 APR
Embauches novembre 2016 : 85 cadres, 16 ETAM, 0 APR

On a besoin autant des APR et des ETAM que des cadres.

Vous vous posez de questions sur vos droits, vous avez besoin d'un soutien… Contactez vos Délégués du Personnel SUD : cta.sud@orange.fr ou au 0604186389

Skilling up : des métiers oubliés

Question DP février 2017 : Dans la grille de référence utilisée dans Skilling up, il manque des items propre à certains métiers pratiqués sur notre site ne figurent (préparateur, dépannage moteur, etc.) Le manager voulant suivre les consignes, se retrouve donc à « évaluer » un salarié sur des critères qui n'ont aucun lien avec le savoir-faire mis en application au quotidien.
Conséquence directe, un plan de formation qui risque de n'avoir aucune utilité ni pour le salarié, ni pour l'entreprise. SUD réclame que la technique reprenne enfin le pas sur la gestion des indicateurs.

Réponse DRH : « *Si un manager constate qu'un item ne figure pas dans la grille de référence, il doit s'adresser à l'école de l'ingénierie qui va s'appuyer soit sur la filière expertise soit sur la filière métier la plus habilitée pour la mise à jour.*

La grille de référence contient 1800 savoirs qui ont été répertoriés soit par la filière expertise, soit le métier. »

L'avis des délégués SUD : A chaque exemple d'un outil imposé sans connaissance du terrain, les aberrations apparaissent. Skilling up perpétue la tradition. Les situations irréalistes qui en découlent pourraient prêter à sourire, si les salariés n'avaient pas à en faire les frais.

WorkPackage Projet

Question DP février 2017 : Renault aurait décidé de confier en "WorkPackage Projet" un véhicule complet, soit dans sa globalité de conception et de responsabilités, à une société sous-traitante (MAGNA). Seul une poignée d'intervenants Renault resteraient en lien avec ces activités développement, qui auraient déjà démarrées et seraient basées en Autriche. SUD réclame :

1. De connaître le projet véhicule concerné (code projet et désignation commerciale)

2. Le nombre d'intervenants Renault du TCR concernés

3. Leur fonction actuelle dans le projet

4. De savoir quels sont les prochains projets délégués dans ce cadre ""WorkPackage Projet" et à quelle échéance.

5. De connaître les raisons qui ont poussé Renault à passer un contrat de cette ampleur et de ce type avec une société basée sur un pays dont le coût du travail est au minimum égal, voire supérieur aux postes du TCR.

6. Puisque le coût financier n'est pas le critère retenu, la direction considère-t-elle que les ingénieries région parisienne n'ont plus la compétence technique de mener le projet ou est-ce un manque d'effectifs sur le TCR

Réponse DRH : « *Il s'agit du projet XJK (remplaçant de l'actuel Dokker), véhicule qui sera produit dans l'usine de Tanger. Les Ingénieurs Synthèse Workpackage Renault, reportent directement à l'ingénieur chef adjoint Renault concernant l'avancement QCD des livrables, réalisés par le fournisseur Magna.*

Dans un contexte ambitieux de développement de l'entreprise, l'Ingénierie est accompagnée de son réseau de partenaires d'ingénierie pour permettre de réaliser plus de projets. Magna est un de ces fournisseurs.

Ce nouveau mode d'intégration des partenaires d'ingénierie est un levier du nouveau plan de Renault qui permet de répondre à l'accroissement de capacité demandée à l'Ingénierie à court terme. La performance économique de ces projets est au meilleur niveau. »

L'avis des délégués SUD : Parler de « *contexte ambitieux de développement de l'entreprise* » tout en externalisant des projets entiers ! Nous n'avons pas la même notion du développement de l'entreprise. Les plans de départs successifs (PRV, GPEC, accord compétitivité…) ont entrainé une perte de compétences, sacrifiées sur l'autel de la Marge Opérationnelle.

Les embauches sont trop tardives et trop faibles. Résultat : nous n'arrivons plus à assurer l'ensemble des missions d'Ingénierie en interne. Pour inverser la tendance, il faut augmenter le nombre d'embauches.

Dispense d'Activité et Intéressement

Question DP février 2017 : Le nouvel accord de compétitivité Renault France CAP 2020 reconduit le dispositif DACS (Dispense d'activité des Carrières spécifiques). SUD demande :

[Q1] : Si le salarié perçoit la prime de performance établissement durant sa Dispense d'Activité ?

Réponse DRH : « *NON* »

[Q2] : Si le salarié perçoit la prime d'intéressement aux résultats financiers durant sa Dispense d'Activité

Réponse DRH : « *Oui en partie, Il ne perçoit pas la part uniforme relative à la période de dispense. Il perçoit la part proportionnelle aux salaires perçus durant la DACS déduction faite de la monétisation du CT et du CTI.* »

L'avis des délégués SUD : Pourquoi un salarié parti en DA en décembre 2016 ne perçoit-il pas l'intégralité des primes d'intéressement versée en 2017, mais calculée sur les résultats financiers de 2016 ? Encore un des effets pervers d'une politique de rémunération privilégiant les primes au détriment des Augmentations Générales de Salaire (AGS) !

Vous souhaitez nous rejoindre ? Ou nous soutenir ? Excellente idée !

Adhérez à Sud

Il suffit d'en parler à un militant SUD que vous connaissez ou que vous croisez distribuant un tract. Ou bien écrivez à cta.sud@orange.fr.
Tel :0604186389

NAO : SUD dit stop à l'exclusion des cadres

Les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) Renault sas viennent de se terminer le 13 février 2017. Une nouvelle fois, les Ingénieurs et Cadres ont été exclus de ces NAO, qui n'ont concerné que les APR et les ETAM.

Or ces négociations sont obligatoires pour toutes les catégories de personnel.
Selon l'article L2242-5 du Code du travail : « La négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise porte sur : 1° Les salaires effectifs ; […] Cette négociation peut avoir lieu au niveau des établissements ou des groupes d'établissements distincts. »

C'est pourquoi, le syndicat SUD Renault Guyancourt/Aubevoye a écrit au Directeur de l'établissement de Guyancourt pour lui demander d'ouvrir, dans les plus brefs délais, des Négociations Annuelles Obligatoires sur les salaires effectifs des Ingénieurs et Cadres au niveau de l'établissement de Guyancourt, comme cela est prévu par l'article L2242-5 du Code du travail.

Union syndicale Solidaires SUD

RENAULT
GUYANCOURT – AUBEVOYE
1 AVENUE DU GOLF 78288 GUYANCOURT CEDEX
API : TCRLOG023

A l'attention de Mr Philippe Brismontier
Directeur des établissements Renault d'Ile-de-France
Technocentre Renault
1 avenue du Golf
FR TCR AVA 1 15
78084 Guyancourt Cedex

Guyancourt, le 20/02/2017

Objet : Demande d'ouverture de NAO sur les salaires effectifs des Ingénieurs et Cadres (LRAR)
Copie : Inspection du travail

Monsieur le Directeur,

Les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) Renault sas viennent de se terminer le 13 février 2017. Une nouvelle fois, les Ingénieurs et Cadres ont été exclus de ces NAO, qui n'ont concerné que les APR et les ETAM[i].

Or comme vous le savez, ces négociations sont obligatoires pour toutes les catégories de personnel.

Selon l'article L2242-5 du Code du travail : « *La négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise porte sur : 1° Les salaires effectifs ; […]*
Cette négociation peut avoir lieu au niveau des établissements ou des groupes d'établissements distincts. »

C'est pourquoi, nous vous demandons d'ouvrir, dans les plus brefs délais, des Négociations Annuelles Obligatoires sur les salaires effectifs des Ingénieurs et Cadres au niveau de l'établissement de Guyancourt, comme cela est prévu par l'article L2242-5 du Code du travail.

Cordialement,

Pour le syndicat SUD Renault Guyancourt/Aubevoye Dame TZWANGUE