RENAULT Sud Guyancourt/Aubevoye

SUD RENAULT
GUYANCOURT - AUBEVOYE - VELIZY
1 av du Golf - TCR LOG 0 23 - 78084 Guyancourt cedex
TCR : ☎ 01.76.83.22.93 06.82.04.73.08
CTA : ☎ 01.76.87.63.09 06.04.18.63.89
sud.guyancourt@renault.com www.sudrenault.org
sud.aubevoye@renault.com sud.tcr@orange.fr

Sud Industrie Solidaires

Tract n°18 bis

30 octobre 2018

Apprenti, APR, ETAM ou Ingénieur & Cadre : SUD est le syndicat de tous

Idée reçue : SUD ne serait pas un syndicat pour les Cadres. FAUX

➔ Savez-vous que **le syndicat SUD Guyancourt-Aubevoye a parmi ses membres des Ingénieurs & Cadres (I&C) hommes et femmes ?**

Et ils n'y font pas de la figuration. Ils participent pleinement à la vie du syndicat aux côtés des autres membres. Des élu-e-s I&C sont ainsi présents dans les CHSCT n°1, 3 et 4, dans l'instance des Délégués du Personnel et dans l'instance du Comité d'Etablissement. Ils y défendent les intérêts de TOUS – cadres ou non – avec conviction et sans compromission.

➔ Savez-vous que, lors des dernières élections (Conseil d'Administration en 2016), **plus de 7,5% des I&C de l'établissement ont voté pour la liste SUD ?** Ce n'est pas rien ! Nous constatons un intérêt croissant des I&C pour nos actions et les valeurs que nous défendons.

Si de plus en plus d'I&C soutiennent SUD, c'est parce que SUD les défend ! Et n'oppose pas les catégories professionnelles entre elles !

➔ En effet, jamais vous ne lirez dans un tract SUD cette déclaration qui a heurté bien des Techniciens : « *Sous employer nos cadres dans des postes de Techniciens ne va pas les encourager à rester au sein de l'entreprise* » (*Techniciens en voie de disparition ?*, tract CFE-CGC de sept 2018).

SUD ne se reconnait pas dans cette approche ethnocentrée sur les cadres, d'autant plus qu'on constate sur le terrain que des Techniciens assument souvent des postes de Cadre, sans la reconnaissance qui va avec.

➔ Parmi les actions menées en faveur des I&C, on peut citer **le combat de SUD pour inclure les cadres lors des NAO sur les salaires** (Négociations Annuelles Obligatoires). SUD a saisi la justice en mai et aout 2017, constatant que les cadres étaient toujours exclus des NAO.

SUD a ouvert une brèche dans les pratiques de la direction : pour la première fois depuis 2008, l'accord relatif à la négociation salariale du 28 février 2018 mentionne les Cadres.

➔ **Parcours jeunes Cadres** : Les niveaux d'augmentation de salaire dans le parcours d'embauche des jeunes Cadres ont été réduits. SUD demande leur rétablissement.

Elections professionnelles des 19/20/21 novembre 2018

Voter pour les candidat-e-s SUD, c'est permettre qu'une voix combative et indépendante se fasse entendre dans l'entreprise, et affirmer qu'il faut donner plus de pouvoir aux salariés. Pour un syndicalisme qui ne se résigne pas !

Le Job Grading, la bête noire des I&C aujourd'hui, pourrait bien devenir la bombe à retardement pour les ETAM demain

Le Job Grading, venu du cabinet de conseil en management HAY, réussit la prouesse de faire l'**unanimité contre lui** parmi les I&C.

Vanté pour la « *meilleure visibilité sur les parcours professionnels au sein du Groupe Renault* » qu'il apporterait et la garantie d'une « *clarification du lien entre responsabilité, performance et reconnaissance et, par conséquent, plus de transparence et d'équité* », le Job Grading conduit à l'exact opposé.

Il **grippe les mobilités** au lieu de les faciliter : qui voudrait d'un poste avec un NRR (Niveau de Responsabilité Renault) moins élevé que celui de son poste actuel ?

Il a un effet de **blocage des rémunérations**, dans un NRR donné, sans perspective d'évolution motivante. L'**expérience** qui, au fil des ans procure une plus grande maitrise de son poste, est aujourd'hui totalement **dévalorisée**.

Les élus SUD n'ont eu de cesse de demander le **référentiel détaillé**, les **grilles de rémunération** pour chaque NRR, le passage en **Information/Consultation** dans les instances représentatives du personnel… Pour toute réponse, la direction expliquera qu'« *elle n'a aucune obligation à* nous *communiquer ces chiffres* », et que « *le job grading est un dispositif qui relève de la compétence au niveau central* ». Circulez, il n'y a rien à voir…

Et voilà qu'aujourd'hui un syndicat voit dans le Job Grading un moyen d'évolution pour les Techniciens ! « *Les NRR ETAM. Pas favorable au départ, il apparait aujourd'hui que cela serait peut-être la seule solution pour valoriser notre population. La CFE-CGC est prête à regarder cela de plus près…* » (*Techniciens en voie de disparition ?*, tract CFE-CGC de sept 2018). Misère …

ETAM, APR : La cinquième roue du carrosse
Prestataires, apprentis : des embauches pour redonner de l'air

➔ **SALAIRES :** SUD revendique des AGS (**Augmentation Générale des Salaires**) pour TOUS, y compris pour les Cadres. En 2018, nous avons pu voir les AGS réapparaitre pour les ETAM. SUD a eu raison de ne pas se résigner ! Le combat continue pour obtenir un niveau plus décent d'AGS.

➔ **HORAIRES VARIABLES** : L'écrêtage des compteurs positifs en fin d'année fait perdre des milliers d'heures aux ETAM et APR. SUD demande le paiement de ces heures en **heures supplémentaires**, ainsi que **davantage de possibilités de récupération** (limitées aujourd'hui à un jour par semestre et trois heures par mois).

➔ **CHARGE DE TRAVAIL** : Ces compteurs qui explosent révèlent dans certains secteurs une **surcharge** de travail (qui n'est hélas pas réservée aux cadres). Ce problème s'amplifie avec les départs en DA. Des **compétences se perdent** et ne sont pas transmises.

➔ **EMBAUCHES :** En 2017, les embauches ont concerné 90 % de Cadres et seulement **10 % d'ETAM**. Quant aux APR, c'est pire : **un seul APR embauché ces trois dernières années** !

Les APR ont pratiquement disparu de l'établissement. Les ETAM ne représente plus que 30 % de l'effectif. SUD réclame une **augmentation du nombre d'embauches d'ETAM et d'APR, à commencer par les apprentis et prestataires** qui le souhaitent.

➔ **PRESTATION :** un domaine en progression avec le développement des workpackages mis en place suite aux accords de compétitivité. Sauf qu'il y a loin des désirs de la direction à la réalité du terrain : **difficultés de mise en place, perte de compétence, intermédiaires, turnover**… SUD revendique le maintien en interne et la ré-internalisation de nos savoir-faire.