

Privé-Public : tous ensemble le 10 octobre

Retrait des ordonnances Macron

Mardi 10 octobre, 9 organisations syndicales de la fonction publique (CFDT, CGC, CFTC, CGT, FA, FO, FSU, UNSA, Solidaires) appellent à faire grève et à manifester contre les attaques du gouvernement faites aux salariés du public : gel des salaires, hausse de la CSG de 1,7 %, jour de carence en cas de maladie, suppression de 120 000 emplois en 5 ans...

Assez des journées d'action séparées : retraités, fonctionnaires, cheminots, salariés de la métallurgie...

Contre les politiques de régression sociale, dans le privé comme le public, construisons la convergence.

Privé
convergence
Public

Le gouvernement tente de désamorcer la mobilisation en lâchant du lest aux routiers. Preuve qu'il la craint et qu'on peut le faire reculer.

L'union syndicale Solidaires, qui regroupe les syndicats SUD, appelle à faire du 10 octobre un temps fort.

Comme SUD Renault, des syndicats du privé appellent à la grève le 10 octobre contre la casse du Code du Travail : CGT Renault Lardy, Douai et Cléon, des Unions Départementales CGT et FO, SUD Rail, CFDT Cheminots, CGT Transports...

SUD Renault appelle à la GREVE mardi 10 octobre
Rendez-vous à 13h à la gare routière du Technocentre
pour se rendre à la MANIFESTATION
qui partira à 14h Place de la République à Paris

Contactez-nous si vous avez besoin d'un transport collectif

Affaiblissement des services publics, fragilisation du statut de la fonction publique, ordonnances réformant le code du travail : c'est la même logique de précarité généralisée, de suppressions d'emplois, de baisse des salaires et des droits sociaux, de dégradation des conditions de travail. C'est tous ensemble que nous devons réagir et contre-attaquer.

Réunion des Délégués du Personnel - Septembre 2017

Droit à la déconnexion :
La direction ne peut pas
s'exonérer de ses
responsabilités

Question SUD : De plus en plus de salariés se connectent pendant leurs congés, leurs plages de repos. SUD rappelle que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé

des salariés (art L4121-1) et ne peut s'exonérer de sa responsabilité.

Selon le code du travail (art L2242-8), la négociation sur la qualité de vie au travail doit porter sur « les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. »

Or dans le chapitre Droit à la déconnexion de l'accord CAP 2020, il est écrit : « *Par ailleurs, les salariés doivent être acteurs de leur droit à la déconnexion. Chacun doit en effet être en capacité et en mesure de se connecter et déconnecter quand il le souhaite et de ne pas céder à l'instantanéité de sa messagerie, notamment pour les messages qui lui sont adressés en dehors de son temps de travail (...)* Dans cette optique la déconnexion doit être appréhendée comme un droit et non comme une contrainte. Les garanties de déconnexion ne doivent pas se résumer par l'édiction et l'addition de règles strictes qui pourraient ne pas correspondre au mode de travail souhaité par les salariés. »

Quels moyens sont donnés aux salariés pour qu'ils puissent exercer leur droit à la déconnexion ?

Quels sont les dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques mis en place par l'entreprise ?

En plus de l'analyse indispensable des causes de la surconnexion hors temps de travail (charge de travail, organisation ...) et des mesures à prendre pour y remédier, SUD réclame comme cela a déjà été mis en œuvre dans certaines entreprises (Daimler, Volkswagen, Orange...) que des périodes de trêve des messageries professionnelles soient mises en place. Par exemple : fermeture des serveurs la nuit et le week-end, recommandations sur l'utilisation de fonctions d'envoi différé, suppression des mails reçus pendant les congés avec envoi d'un mail d'information à l'expéditeur ...

Réponse DRH : « *La direction de l'entreprise confirme sa volonté de garantir un droit à la déconnexion, comme elle l'a effectivement partagé avec les partenaires sociaux dans le cadre de l'accord CAP 2020 lequel avait d'ailleurs déjà donné des informations tant sur l'effectivité de ce droit que la manière dont Renault le mettrait en place (dernier § du préambule de l'article, page 88) : « Le présent article a pour objectif de partager les principes que Renault souhaite définir en matière de droit à la connexion et de de droit à déconnexion. Un diagnostic in situ devra être réalisé avant d'ouvrir une discussion paritaire en vue de l'élaboration commune d'une charte relative aux modalités d'exercice du travail connecté courant 2017. »*

L'avis des délégués SUD : L'application du droit à la déconnexion est renvoyée à la seule responsabilité des salariés, sous prétexte que « *l'édiction de règles strictes pourraient ne pas correspondre au mode de travail souhaité par les salariés.* » La connexion serait bien le seul domaine où les salariés pourraient choisir leur « mode de travail » ! La direction prend moins de pincettes avec les libertés individuelles quand il s'agit d'interdire de nuire à la réputation de l'entreprise (cf nouveau le règlement intérieur) ou de respecter les nombreux processus de l'entreprise.

Les principes définis dans l'accord CAP 2020 sur le droit à la déconnexion ne peuvent que nous inquiéter sur le contenu d'une future charte sur ce sujet. Face à la

pression des jalons et de la charge du travail, il faut des garde-fous pour protéger la vie privée des salariés.

Pour un vrai diagnostic sur le droit à déconnexion

Question SUD : Dans un flash info social de juillet 2017, la direction communique sur un diagnostic in situ au début du dernier trimestre 2017 en lien avec le droit à la déconnexion. Sud demande quelles seront les modalités de ce diagnostic ? A partir de quelles données sera-t-il effectué ?

Réponse DRH : « *Octobre à mars 2018 : Echanges afin de définir les modalités d'élaboration du diagnostic prévu, par l'article 4 de la partie 4 de l'accord CAP 2020, en matière de droit à la déconnexion. Le groupe ainsi constitué sera composé de deux représentants par organisation syndicale signataire dudit accord.*

Mise en œuvre du diagnostic : Il faudra ensuite le temps de mise en œuvre du diagnostic, qui devra se dérouler jusqu'à la fin du 1er trimestre 2018. Avril à juin : Ouverture de discussions paritaires dans le but d'élaborer une charte définissant les modalités d'exercice du travail connecté. »

L'avis des délégués SUD : Drôle de calendrier : jusqu'en mars 2018, les signataires de l'accord discutent des modalités d'élaboration du diagnostic... « *qui devra se dérouler jusqu'à la fin du 1er trimestre 2018* » ! Ça promet un diagnostic approfondi !

Nombre de clefs TOKEN remises aux salariés

Question SUD : SUD réclame de connaître le nombre de clefs TOKEN attribuées aux salariés au 31/12/2016.

Réponse DRH : « *Nous n'en avons pas connaissance.* »

L'avis des délégués SUD : Les clés TOKEN permettent de se connecter à distance sur l'intranet Renault, c'est à dire principalement chez soi. Cette comptabilité doit faire partie d'un diagnostic un tant soit peu sérieux dans le cadre du droit à la déconnexion.

Le travail n'est pas une fin... sauf qu'on y passe un certain temps

Question SUD : A la journée des nouveaux embauchés en début d'année, José Vicente de Los Mozos, directeur des Fabrications et de la Logistique Groupe a dit que « *le plus important, c'est que vous soyez heureux dans votre vie. Le travail c'est un moyen, ce n'est pas la fin (...)* ». Depuis cette phrase a été largement reprise et diffusée y compris dans des formations

internes. Quelles sont les intentions de cette allégation ?

Réponse DRH : « *Ce n'est pas de la compétence de cette instance.* »

L'avis des délégués SUD : Il y a effectivement une vie en dehors du travail. A condition que le travail n'envahisse pas notre vie, ce qui est de moins en moins le cas. Ce genre de message vise surtout à ce que nous prenions du « recul », c'est-à-dire à ce que chaque salarié ne se demande pas :

- Quelle est la finalité de son travail ?
 - Est-ce que les directives données sont les bonnes ?
 - Est-ce que les méthodes de travail sont les bonnes ? ...
- Il nous est demandé surtout d'obéir aux directives et de ne pas les contester.

Passage à ACE2 : ça bug

Question SUD : Dans le cadre du passage de ACE1 à ACE2, SUD réclame un état des lieux matériel et applicatif dysfonctionnements recensés et résolutions en cours).

Réponse DRH : « *La mise en place d'ACE2 est en cours, nous n'avons pas plus d'information à ce stade.* »

L'avis des délégués SUD : La direction Informatique est un des secteurs pilote du déploiement d'ACE2. Il serait normal de faire un bilan d'étape avant de déployer ACE2 sur toute l'entreprise. Ce manque de transparence viserait-il à occulter les problèmes d'incompatibilité entre ACE2 et de nombreuses applications métiers ?

Contrôles de l'inspection du travail sur la prestation

Question SUD : En juillet en semaine 29, l'inspection du travail a effectué une visite de contrôle au Technocentre. SUD demande :

- La liste des secteurs contrôlés par l'inspection du travail
- La nature des contrôles effectués
- Les résultats de ces contrôles

Réponse DRH : « *L'inspecteur du travail a pris contact avec une Direction pour un contrôle relatif à la réglementation dont les résultats sont en cours d'analyse.* »

L'avis des délégués SUD : Quelle langue de bois ! L'inspection du travail n'aurait-elle pas constaté des « anomalies » concernant la prestation : conditions de travail dégradées des prestataires (pas de poste de travail attribué...), soupçons de délit de marchandage... ?

Pas étonnant : le recours à la prestation s'étend au point que le TCR compte plusieurs milliers de collègues prestataires. La direction est même incapable d'en donner précisément le nombre.

L'externalisation de nombreuses activités se poursuit. Pour SUD, il faut augmenter le nombre d'embauches, à commencer par les prestataires qui le souhaitent. Et en CDI, pas en CDD ni en contrat de chantier !

Encombrement des cantines

Question SUD : Le catalogue Elior indique la possibilité de pouvoir réserver des places sur toutes les cantines du site, pour des services Renault comme pour des sociétés extérieures. Or un repas de groupe organisé prend plus de temps qu'un repas pris individuellement. De plus, se pose la question de la réservation de tables, les rendant moins disponibles pour les autres convives dont le repas n'est pas payé par le service. **Nous craignons que cette offre amplifie les encombrements et les délais.**

SUD demande ce que la direction compte mettre en place pour éviter que ces repas de groupes ne dégradent la situation déjà compliquée en raison de la sous-capacité des cantines.

Réponse DRH : « *Ces commandes ne donnent pas systématiquement lieu à la privatisation d'une table. L'entreprise a autorisé la réservation de tables au self mais seulement lorsque la fréquentation du restaurant ou l'heure du repas le permet. Le plus souvent la privatisation de tables au self est refusée afin justement de ne pas pénaliser l'ensemble des convives.* »

L'avis des délégués SUD : Le problème est bien la saturation des cantines. SUD demande depuis longtemps la création de places supplémentaires : extension des selfs existants, création d'un nouveau self...

Présence de matériaux suspects au Modem

Question SUD : Un Dossier Technique Amiante (DTA) a été réalisé en 2008 pour le bâtiment Le Modem. Dans ses conclusions, le bureau Veritas signale qu'« **il a été repéré des matériaux et produits susceptibles de contenir de l'amiante dans des parties non accessibles au jour de notre visite pour lesquels des investigations et des analyses ultérieures doivent être effectuées.** »

TECHNOCENTRE RENAULT	
Bâtiment Le MOD - 78 280 GUYANCOURT -	
DOSSIER TECHNIQUE AMIANTE	
OBSERVATIONS / REMARQUES / MOTIFS	PRÉSENCE D'AMIANTE
Matériau d'étanchéité	SUSPECT

Dans le tableau qui suit cette déclaration, le bureau Veritas fait état de « Présence d'amiante » avec la

mention « SUSPECT » dans la « colle/joint » des « gaines de ventilation d'aération ». SUD demande :

- Est-ce que la direction peut assurer qu'aucun salarié n'intervient jamais sur ces gaines de ventilation, ou n'est pas appelé à intervenir dans les faux plafonds du Modem (par exemple, la maintenance) ?
- Que des analyses soient faites sur les « matériaux suspects » des gaines de ventilation aménagées dans les faux plafonds.

Réponse DRH : « 1. non : aucune intervention n'a nécessité un diagnostic préalable avant travaux,
2. oui : des analyses seront prévues préalablement avant toutes interventions. »

L'avis des délégués SUD : La maintenance ayant souvent besoin d'intervenir de façon urgente, il serait judicieux d'effectuer ces analyses de matériau à froid. Sans compter que des salariés travaillent également sous ces « matériaux suspects ». Notre santé mérite d'appliquer le principe de précaution.

Compte Personnel de Formation (CPF) : Formation pendant le temps de travail

Question SUD : Nous constatons que le formulaire 17050 15 07A 6102 (V2) de demande de formation a été modifié et qu'un certain nombre de nos réclamations ont été prises en compte : suppression de la case Autre dans les motifs de refus, accord de l'employeur non nécessaire pour le socle de connaissances et compétences et l'accompagnement à la VAE qui sont de droit le temps de travail. Idem dans la com' où l'intitulé CPF a bien été modifié (Compte Personnel et non Professionnel)

Mais un point subsiste sur le rôle du FONGECIF. Celui-ci peut jouer un rôle intermédiaire en tant que conseiller en évolution professionnelle, mais il ne traite pas directement la demande et ne prend pas en charge les frais pédagogiques comme cela est souligné (C'est le rôle de l'ADEFIM que le salarié peut joindre directement pour la mobilisation de son CPF hors temps de travail).

Et il n'est pas précisé que les formations indispensables à la tenue des postes et au maintien dans l'emploi sont du ressort exclusif de l'employeur (plan de formation et non CPF). Par ailleurs SUD demande également :

- Sur quels critères, le responsable de l'agence RH donne un avis favorable ou défavorable, une fois que salarié et son hiérarchique sont d'accord ?
- Si une partie des heures de formation peut être hors temps de travail comme le laisse supposer le formulaire ?

Réponse DRH : « Le FONGECIF oriente et conseille le salarié sur les demandes en dehors du temps de travail. Mais le salarié peut effectivement décider de ne pas s'orienter vers le FONGECIF et de s'adresser directement à l'ADEFIM. Nous en avons pris bonne note.

Le responsable de l'agence RH donne un avis favorable ou défavorable, une fois que salarié et son hiérarchique sont d'accord sur la base de l'éligibilité de la formation (certifiante) et l'intégration dans les contraintes budgétaires du site.

Non, il n'y a pas de document S2N à faire valider si la formation est réalisée en dehors du temps de travail. »

L'avis des délégués SUD : Après le CEF, le DIF, le CPF... La complexité des processus de formation est un frein à leur appropriation par les salariés. Comme pour la mobilité ou la déconnexion, ce n'est pas seulement au salarié d'être acteur de sa formation : l'employeur doit également faciliter les parcours de formation, notamment en termes de « contrainte budgétaire ».

Lettres de transparence

Question SUD : Depuis plusieurs années, la direction publie des « lettres de transparence » sur la rémunération des ETAM et des Cadres. Nous n'avons pas connaissance de telles lettres cette année. Les élus SUD demandent si la direction a réalisé des lettres de transparence en 2017 et quand seront-elles diffusées ?

Réponse DRH : « En 2016, nous avons fait évoluer le processus de mise à disposition des lettres de transparence en profitant de la création de « MaVie@Renault » (boîte rémunération). Pour la première année, nous avons envoyé un mail aux salariés cadres et ETAM avec un lien vers la boîte rémunération. »

L'avis des délégués SUD : Pas de trace de ce mail pourtant. Ces lettres permettent de situer sa rémunération (voir les tableaux ci-dessous). Mais la meilleure comparaison est encore l'échange avec ses collègues !

Coefficients ETAM	Salaire brut annuel de référence (en euros)		
	1er décile *	Médiane**	9ème décile ***
K190 à 255	27335	30815	35048
K260 à 270	30534	34831	38051
K285	30296	34969	39510
K300 à 305	35291	38049	41513
K335	39413	43019	46490
K365	44310	47896	51969
K400	50104	53250	58892

Cadres : Forfait annuel moyen par NRR

	Age moyen	Forfait moyen en €
Cadres tenant un poste de NRR L3C	33,8	44 783
Cadres tenant un poste de NRR L3B	42,0	53 510
Cadres tenant un poste de NRR L3A	45,8	64 315
Cadres tenant un poste de NRR L2B	48,4	80 766
Cadres tenant un poste de NRR L2A	50,8	105 746