

Pose de congés début mai

Question SUD : En 2018 la semaine 18, mardi 1^{er} mai est un jour férié. La semaine 19, mardi 8 et jeudi 10 mai sont également fériés.

SUD demande :

- Dans quelles conditions peut-on refuser à un salarié des congés en S18 et S19 ?
- Que le RTT collectif positionné par la direction de l'établissement vendredi 28 septembre soit positionné en semaine 19

Réponse DRH : « La demande des congés est à la validation du manager comme pour toute autre période de l'année. Cela n'est pas prévu. »

L'avis des délégués SUD : Dans certains secteurs, les congés en S18/19 sont validés seulement pour ceux qui les ont posés les premiers. L'anticipation ne doit pas être un critère.

Plusieurs académies (Rouen, Caen, Rennes, Nantes...) ont su modifier les dates initiales des vacances scolaires de printemps pour ne pas être affectées par les mardi 8 et jeudi 10 mai fériés. Mais à Renault Guyancourt, la direction préfère poser les RTT collectifs en septembre...

Congé Individuel imposé lors d'un RTT collectif pour les salariés en temps partiel

Question SUD : Des salariés à temps partiel ont reçu un mail des RH leur demandant de poser un jour de congé mardi 2 janvier 2018, alors que ce jour est un RTT collectif imposé par la direction.

Le problème vient de la proratisation des jours de RTT pour les salariés à temps partiel. Exemple en 2018, les RTT Collectifs tombent un lundi, un mardi ou un vendredi. Les salariés à temps partiel qui ne travaillent pas le mercredi (ou le jeudi) devront donner 5 jours de CTC alors qu'ils n'en disposeront que de 4. Leur Capital Temps Collectif (CTC) sera donc décrétement d'un jour. Or l'accord compétitivité « CAP 2020 » limite le CTC négatif à -7 jours. En deçà, la direction fait payer aux salariés les RTT collectif par des congés individuels imposés.

Par contre, quand un jour férié tombe un jour habituellement non travaillé par un salarié à temps partiel, son jour n'est pas débité de son CTC, mais il ne peut pas s'en servir comme Congé Individuel.

SUD demande :

- Que le 2 janvier 2018 ne soit pas pris sur les jours de congés individuels des salariés à temps partiels.
- L'arrêt de la proratisation des RTT collectifs pour les salariés à temps partiel, afin qu'ils ne soient pas obligés de prendre sur leurs congés individuels si leur CTC est inférieurs à -7 jours.
- Le déplafonnement des CTC négatifs

Réponse DRH : Cela n'est pas prévu.

Le compteur CTC peut être en négatif de 7 jours maximum. Au-delà, toute absence correspondant à une fermeture collective (ex : le 2 janvier 2018) doit donner lieu à une pose de congés de type CP, CTI ou CT pour légitimer cette absence.

L'avis des délégués SUD : L'accord compétitivité CAP 2020 a plafonné le CTC négatif à -7 jours au lieu de -10 auparavant. Cela permet de réduire les coûts fixes... au détriment des salariés. D'où les problèmes actuels.

Il est anormal que les salariés à temps partiel doivent poser un jour de congé individuel lors d'un RTT collectif parce que leur compteur CTC (Capital Temps Collectif) a été proratisé. Les RTT Collectifs sont imposés par la direction : ils doivent être payés !

Affectation de la prime d'intéressement

Question SUD : Le mois dernier concernant l'affectation de l'intéressement aux performances de l'établissement, la direction a répondu que « 28 215 salariés ont saisi leur choix d'affectation, soit 78,67 % des éligibles ». Elle a aussi donné le pourcentage de salariés qui ont demandé le versement de leur prime.

SUD demande :

1. Si le périmètre concerné est celui de tous les établissements Renault sas ?
2. Combien de salariés du Technocentre (ou de l'établissement) ont saisi leur choix d'affectation ?
3. Combien de salariés du Technocentre (ou de l'établissement) ont demandé le règlement de leur prime ?

Réponse DRH : « 1) Le périmètre est celui de l'accord d'intéressement RSAS +filiales adhérentes
2) 2777 [salariés ayant choisi de placer leur prime]
3) 3916 [salariés ayant choisi de toucher leur prime]
Et 356 (investissement et paiement) »

L'avis des délégués SUD : Malgré le parcours du combattant pour l'exprimer, une majorité de salarié de Renault sas (78,67 %) préfère toucher leur prime d'intéressement, même au Technocentre (55 %) où les salaires sont plus élevés que dans les usines. Le blocage pour 5 ans par défaut sur le plan d'épargne Groupe (PEG) est donc un non-sens.

Rattrapage de salaire pour les passages Cadres 2015/16

Question SUD : Les ETAM qui sont passés Cadres en 2015 et 2016, à la suite d'un parcours « Passage Cadre en Cours de Carrère » (PCCC), ont eu seulement 4% d'augmentation de salaire (ou 6% en cas de « félicitations du jury »).

La promotion PCCC de 2013 a eu 9% d'augmentation ou 12% en cas de félicitations du jury. Celle de 2018 obtiendrait 6% ou 9% si félicitations du jury.

Lors de l'amphi de clôture du passage cadre Passage Cadre PCCC du 14 avril 2016, Cecile Vincent de Vaugelas de la Direction des Ressources Humaines a promis un suivi pendant 2/3 ans pour combler cette différence d'augmentation de salaire entre promotions.

Or de nombreux salariés de la promotion PCCC 2015/16 ont eu en 2017 une augmentation individuelle qui se situait autour de la moyenne d'augmentation des cadres de 2017, soit 1,7%.

SUD demande :

- Quel a été le suivi effectif en 2017 par rapport au suivi promis en avril 2016 ?
- Quel sera le suivi effectif en 2018 par rapport au suivi promis en avril 2016 ?
- Un rattrapage de salaire pour tous les salariés de la promotion PCCC 2015/16 afin de les mettre au niveau des autres promotions.

Réponse DRH : « Ces éléments font l'objet de discussions dans le cadre des NAO.

L'accompagnement salarial des anciens promus cadre relève d'une décision managériale au même titre que le reste de la population cadre et s'exerce dans le cadre des règles applicables chaque année.

Les propos rapportés concernant l'amphi du 14/04/2016 n'ont pas été tenus ».

L'avis des délégués SUD : Il y aura bien une prime de 1000 € (liée à l'Accord Reconnaissance et pas aux NAO), mais elle concerne uniquement les PCCC (Passage Cadre en Cours de Carrière) et PSD (Promotion Supérieure Diplômante) promus en 2018. Les autres promotions sont discriminées.

Saturation du TCR

Question SUD : En ce début d'année, la direction prend des mesures drastiques face à l'état de saturation

du Technocentre : déménagement forcé de 1100 prestataires en schéma 4 et de 300 salariés Renault au Plessis et à VSF, avant ceux de la Supply Chain à Vélizy fin 2018.

Il y a 4 ans, la direction a pourtant pris la décision de fermer le site de Rueil et de déménager la grande majorité de la direction de la Mécanique à Guyancourt. Des opérations immobilières ont aussi été menées à Boulogne, obligeant la Direction Commerciale à venir à Guyancourt.

SUD demande :

- Quel bilan la direction fait-elle de ces opérations immobilières en termes financiers ?
- Quel bilan la direction fait-elle de ces opérations immobilières en termes de conditions de travail ?
- Quelle est la situation de l'ancien site Renault de Rueil à l'heure actuelle ? Renault en est-il locataire ou propriétaire ?
- A quelle date les salariés de la Supply Chain reviendront-ils au Technocentre, vu les dérives sur les plannings liés au eTCR ?
- Quelle garantie ont les salariés de la Supply Chain d'un retour au Technocentre à la fin du e-TCR ?

Réponse DRH : « Les questions 1,2, 3 ne relèvent pas de cette instance.

Ces données utiles concernant le programme e-TCR ont été présentées le 31 janvier 2018 lors du CE. »

L'avis des délégués SUD : Avoir fermé Rueil pour louer maintenant des locaux à Vélizy car le Technocentre est saturé : quel gâchis ! Loin de la com' officielle, les conditions de travail se dégradent. Et l'e-TCR ne sera pas la panacée, réduction des coûts oblige : le nouveau bâtiment ne fera plus que 700 places au lieu de 1000 initialement annoncées (soit la capacité d'Asteria/Pluton qui devraient être démolis), et son self est remplacé par une « restauration rapide améliorée »...

Contraventions pour des véhicules garés sur les parkings du TCR

Question SUD : Des salariés ont reçu des avis de contravention liés au stationnement de leur véhicule sur les parkings Renault du Technocentre.

SUD demande :

- Si la venue d'agent publics pouvant dresser des contraventions fait suite à une demande la direction de l'établissement ?
- Si les parkings du Technocentre sont privés ou publics ?

Réponse DRH : « Comme annoncé lors du CHSCT, La Direction de l'Etablissement a demandé l'intervention du commissariat de Guyancourt pour évacuer les véhicules ventouses.

La D2P a recensé, avec le commissariat de GUYANCOURT, 58 voitures dont les propriétaires ont été mis en demeure (par courrier postal) d'évacuer leur véhicule des parkings. 29 ont été effectivement évacuées.

Une opération de mise en fourrière a été réalisée en décembre dernier. Cette opération sera renouvelée préventivement de manière périodique.

Les parkings du Technocentre sont privés »

L'avis des délégués SUD : Il est plus facile de réprimer que de créer des places de stationnement. Et les nouveaux parkings en silo annoncé dans le cadre du e-TCR ne devraient voir le jour qu'en 2023 pour éviter soi-disant la co-activité des travaux...

Déploiement ACE2

Question SUD : Le remplacement des PC ACE1 par ACE2 connaît des difficultés, notamment pour de nombreuses applications métiers non compatibles. Le support informatique est très sollicité (niveaux 1 et 2).

SUD demande :

- Le renforcement de l'équipe support informatique
- Le gel du déploiement d'ACE2 le temps de résoudre les problèmes actuels

Réponse DRH : 718 applications sont compatibles ACE2 contre 60 qui restent en cours de remédiation. Les utilisateurs abonnés à des applications incompatibles sont exclus temporairement du déploiement ACE2, et seront réintégrés au déploiement dès que toutes leurs applications seront compatibles. Une grande majorité d'utilisateurs est aujourd'hui éligible au déploiement.

L'équipe de support à la migration a été plus que doublée depuis le démarrage. Aujourd'hui, la hotline de support est correctement dimensionnée pour prendre le volume d'appels entrants.

L'enquête de Satisfaction DIR confirme l'amélioration de la satisfaction des utilisateurs : à fin décembre, sur 2 mois glissants, 84,9% des utilisateurs de ACE2 (sur un panel de près de 500 répondants) se déclarent satisfaits, contre 70,8% des possesseurs de laptops ACE1 (soit +14,1%).

L'avis des délégués SUD : Moins de 500 répondants à l'enquête, cela n'est pas assez représentatif et ne peut valoir satisfecit. Le constat est que le passage à ACE2 a été prématuré. Est-ce encore un des effets néfastes de la méthode Agile : ce sont les utilisateurs qui essuient les plâtres ?!

« Relocalisation » des prestataires sous-traitants de l'ingénierie

Question SUD : En ce début d'année, les prestataires sous-traitants de l'ingénierie du TCR ont reçu un courrier au sujet de la saturation des établissements Renault.

Il leur était demandé une « Relocalisation de 100 personnes à réaliser pour fin Janvier 2018. Ces personnes devront être relogées prioritairement en Schéma 4 » et une « Relocalisation de 1000 personnes en Schéma 4 avec les solutions (ZID, R3D, B2B) d'ici fin Juin 2018. En collaboration avec chacune de vos directions d'Ingénierie DE(A)-X donneuses d'ordre ». Les réponses ont été demandées pour le 8 Février 2018.

Il y a deux ans un grand plan de réimplantation des prestataires avait été entamé, puis ce chantier se révélant impossible avait été abandonné.

Cette opération n'est effectivement pas la première du genre, et on en connaît les conséquences néfastes pour les salariés et les conditions de réalisation du travail.

Nous ne souhaitons pas que les salariés Renault et les prestataires subissent encore ce type de mesures déstabilisantes.

SUD réclame :

- Une analyse détaillée de l'avancement du chantier dans les différentes instances, notamment CHSCT, avec une communication régulière pour les directions donneuses d'ordres.
- L'aménagement d'infrastructures supplémentaires au Technocentre pour accueillir tous les salariés Renault et prestataires qui y travaillent aujourd'hui.

Réponse DRH : « Suite à la note de Gaspar Gascon, le chantier est toujours en cours. »

L'avis des délégués SUD : La direction mène régulièrement des opérations de ce genre (sur le mode 5S prestation...), et les collègues prestataires finissent par revenir au TCR, car leur travail est essentiel et ne peut se faire à distance. La solution serait d'agrandir les locaux, et d'embaucher les prestataires qui le souhaitent.

Accès aux formations Syform pour les apprentis

Question SUD : Le Service Formation supprime systématiquement les demandes de formation faites par les apprentis via Syform. La justification avancée est la suivante : « les apprentis ne sont pas éligibles aux formations du catalogue SYFORM, car ils sont déjà en formation dans le cadre de leur cursus scolaire.

Cette pratique va à l'encontre du bon déroulement des périodes d'apprentissage alors que les apprentis sont amenés à travailler chez Renault sur des outils/méthodes /technologies spécifiques nécessitant une formation.

SUD demande l'accès sans restriction au catalogue de formation Syform pour les apprentis

Réponse DRH : « L'apprentissage étant une formation en soi, les apprentis ne peuvent prétendre aux formations. »

L'avis des délégués SUD : C'est donc aux tuteurs de former les apprentis alors même que des formations sont données dans l'entreprise. On nage dans l'absurde !

Exonération Math/Français pour l'accès au coef 285

Question SUD : L'accès au coefficient 285 pour les salariés non titulaires d'un diplôme de niveau au moins équivalent à bac +2 est conditionné à une « évaluation des connaissances générales » (ECG +284) en Mathématique et en Français, et à une « évaluation des aptitudes intellectuelles » (EAI +284).

SUD demande si le prérequis Math/Français est obligatoire pour les salariés ayant 55 ans ou plus ?

Réponse DRH : « Les collaborateurs restent au coef 285 bloqué tant qu'ils n'ont pas passé les évaluations ECG et EAI. »

L'avis des délégués SUD : Bon à savoir pour les salariés proches de la retraite.

TOEIC pour l'embauche d'un technicien d'atelier

Question SUD : Dans certains ateliers du CRPV (Tôlerie main...) ou de la Ruche (Sellerie AEV23...), l'embauche d'un technicien d'atelier est soumise à un résultat au TOEIC de 650 ou de 600. Sauf qu'un tôlier main ou un sellier en atelier n'auront pas l'occasion de parler Anglais. Le TOEIC n'est donc pas nécessaire

SUD demande :

- Si l'exigence d'un TOEIC de 600 ou 650 pour l'embauche d'un ETAM ou d'un ATP est une règle d'entreprise ou une initiative locale ?

- Qui peut fixer un niveau de TOEIC pour un recrutement : chef d'UET ou de service, directeur, RH... ?

- Pourquoi fixer un tel niveau de TOEIC alors que la tenue du poste ne nécessite pas de parler anglais ?

- L'abandon de cette généralisation arbitraire.

- S'il existe des dérogations pour embaucher une personne extérieure en atelier sans TOEIC ?

Réponse DRH : « Le score au TOEIC (= 600/990 pour les ETAM - 750/990 pour les Cadres) correspond effectivement à une règle d'entreprise dans le cadre de nos recrutements externes.

Elle n'est en revanche pas liée au poste occupé mais vise à favoriser les possibilités d'évolution dans l'entreprise ainsi que la recherche de développer les synergies actuelles et à venir et les capacités du collaborateur dans le cadre de l'Alliance. »

L'avis des délégués SUD : Un TOIC de 600 exigé pour ne pas avoir à utiliser l'anglais ensuite : on marche sur la tête ! Et toujours l'argument de l'Alliance.

La direction écrit pourtant dans les principes directeurs de l'Alliance 2022 que : « la langue de travail resterait le français avec l'utilisation de l'anglais pour les travaux nécessitant une collaboration avec Nissan ou tout autre collaborateur ou partenaire non francophone. »

Avance des frais de mission

Question SUD : Selon la « Procédure d'engagement et de remboursement des frais professionnels » du 12/12/2016 (Article 2.2.2. : Avance comptable) : « Le collaborateur qui ne dispose pas de carte de crédit American Express Corporate (AMEX) peut demander, via l'ordre de mission, une avance validée par sa hiérarchie et plafonnée à 85% du montant total estimé (basé sur l'indemnité journalière applicable à la destination) des dépenses qui seront avancées par le collaborateur (hors frais prépayés par Renault sas). »

Suite à une demande d'avance via l'application « Déplacement professionnels (ODM) », un salarié qui ne dispose pas de carte AMEX a reçu ce mail : « Vous avez fait une demande d'avance pour votre déplacement. Or le montant demandé ne respecte pas le montant maximum autorisé. Afin de ne pas retarder le traitement de votre demande, votre demande a été ajustée sur le montant d'avance maximum autorisé soit 160 €. »

Or le coût de cette mission est de 600 € selon les barèmes Renault. Et cette avance est accordée seulement si les frais sont engagés (réservation effectuée...). SUD demande :

- Le versement d'une avance de 85 %,

- La possibilité d'avoir cette avance avant de devoir engager les frais (sinon ce n'est plus une « avance »).

Réponse DRH : « Il faut nous remonter le cas. »

L'avis des délégués SUD : Ce cas n'est pas unique. Les missions sont victimes de la pression sur les coûts. La direction doit respecter la procédure citée.

Solidarité avec les cheminots en lutte

➤ **Les cheminots sont loin d'être des privilégiés :** ils sont passés de 252 000 salariés en 1983 à 146 000 en 2016, leur durée de cotisation pour une retraite à temps plein est passée de 37,5 ans en 2003 à entre 41,5 et 43 ans aujourd'hui (comme dans le privé), 60 % des cheminots gagnent moins de 3000 € brut...

➤ **Les cheminots ont raison de défendre leurs droits et le service public.** Le gouvernement veut instaurer la mise en concurrence des cheminots pour faire baisser le « cout du travail », des appels d'offres avec transfert des cheminots chez les repreneurs (comme pour les prestataires au TCR), la fermeture des lignes non rentables...

➤ **A Renault comme ailleurs, nous subissons le même genre d'attaques.** C'est une grève générale comme en 1968 qu'il faudrait. Tous ensemble contre la dégradation de nos conditions de travail, pour des embauches et l'augmentation générale des salaires !