

Mobilité vers un poste de job grading inférieur

Question DP mai 2016 : A notre question de mai relative à l'existence de règles lorsqu'un salarié est amené à occuper un poste avec un NRR (Niveau de Responsabilité Renault) inférieur au poste occupé avant mobilité, la direction n'a fait état d'aucune règle.

Or sur le terrain, des cadres ont été informés que les règles de calcul de leur part variable seraient conservées pendant 3 ans. SUD réclame la confirmation ou non de cette règle ainsi que la communication de l'ensemble des règles qui existent dans ces cas de mobilité.

Réponse DRH : « Conformément à la politique de rémunération Renault, la partie variable de la rémunération des cadres France dépend du niveau de responsabilité du poste tenu.

Néanmoins afin d'accompagner les parcours de carrière, un assouplissement du lien entre variable et NRR a été mis en place : pour tout changement de poste entraînant une baisse de NRR et de catégorie de variable (mobilité, réorganisation, expatriation ou retour d'expatriation), la catégorie de variable de la Campagne de Révision des Rémunérations précédente est maintenue 2 ans à compter de la date de changement de poste. Ce dispositif s'applique pour les changements de poste à partir du 1/8/2014. »

Notre avis : Le problème ne concerne pas seulement la part variable, mais la part fixe qui, depuis la mise en place du job grading, dépend de la médiane du marché correspondant au grade (NRR) de son poste.

N'acceptez pas une mobilité à un poste moins gradé : on risque de vous dire au prochain plan de promo que vous êtes trop payé pour avoir une augmentation de votre forfait (ce qui est déjà annoncé à beaucoup de cadres).

Prestataires sur le site sans badge nominatif

Question DP mai 2016 : Lors du CE du 28 mai 2016, Mr Brismontier [directeur de l'établissement] a certifié que de manière systématique, tout prestataire présent sur le site plus de 5 jours par mois se voyait attribuer, un badge nominatif d'accès. Nous constatons sur le terrain, que cette affirmation n'est pas vraie.

1) SUD demande : Est-il possible que des badges nominatifs soient édités sans plan de prévention ?

Réponse DRH : « Aucun badge nominatif sous-traitant ne peut être délivré sans plan de prévention. Il existe toujours un plan de prévention et celui-ci peut couvrir plusieurs commandes pour une même société. Les salariés des

sociétés de prestation ne peuvent pas faire d'entrée visiteur dans la GAC. »

2) SUD demande : De savoir si la direction du site a bien connaissance de la présence sur le site de salariés prestataires sans badge nominatif, accueillis depuis un bon moment comme visiteurs par la GAC.

Réponse DRH : « Les badges visiteurs sont autorisés dans la mesure où il existe un plan de prévention, pour une présence ponctuelle sur site Renault, c'est-à-dire pour les présences inférieures à 5 jours par mois. »

3) SUD demande : De savoir pourquoi ces entorses à la législation ne remontent pas dans la gestion centralisée des prestataires ?

Réponse DRH : « La réorganisation des implantations permet à chaque direction de faire le point sur les pratiques et les règles. Des rappels sont alors faits lorsque cela est nécessaire. »

4) SUD réclame : Qu'un audit soit effectué sur le terrain pour revoir à la hausse le nombre de prestataires annoncé sur site, par un chiffrage conforme à la réalité.

Réponse DRH : « La réorganisation des implantations permet à chaque direction de faire le point sur les pratiques / règles. »

Notre avis : Le nombre de prestataires augmente (plus de 3000 sur le Technocentre et 696 sur le CTA), faute d'embauches suffisantes. Et les prestataires sont souvent les plus mal lotis : pas de badge main libre, pas de poste de travail adapté... Le nombre des embauches doit augmenter. Ce ne sont pas les besoins qui manquent.

Halte aux horaires sauvages de réunion !

Question DP mai 2016 : SUD réclame de savoir dans quelle tranche horaire précise, une réunion de travail peut être programmée, pour :

1. Un salarié ayant le statut Etam ou APR
2. Un salarié ayant le statut cadre

Réponse DRH : « Une réunion de travail peut être programmée entre les horaires d'ouverture et l'heure de fermeture du site. Il est recommandé d'éviter les réunions après 18 heures. »

Notre avis : Il faut évidemment comprendre « éviter les réunions » qui se terminent « après 18h ».

C'est la rentrée : les élus SUD espèrent que vous avez passé d'excellentes vacances et vous souhaitent une bonne reprise !

Horaire Variable : des possibilités de récupération insuffisantes

Question DP mai 2016 : Chaque fin d'année, au 31 décembre, les comptes horaires variables sont remis à zéro. Au vu du grand nombre d'heures perdues, mais effectuées par les salariés, une journée récupérable tous les 6 mois sur l'horaire variable n'est pas satisfaisante.

SUD réclame la possibilité de poser des jours de récupération d'heure suivant la volonté des salariés

Réponse DRH : « *Cela n'est pas prévu.* »

Notre avis : La direction a écriété 17 637 heures des compteurs Horaires Variables positifs au 31/12/2015. C'est du vol ! Rappelons également que le temps de travail ne peut excéder 48h/semaine ou 10h/jour.

Alimentation du CPF sur le site gouvernemental

Question DP mai 2016 : Les Comptes Personnels Formation sont mis à jour au fil du traitement des déclarations faites par les employeurs au titre de 2015. Au 1^{er} juin, nos CPF n'ont pas été intégralement alimentés. SUD réclame de savoir pour quelles raisons ? A quelle date les déclarations ont été faites par Renault ?

Réponse DRH : « *Le compte personnel de formation est ouvert et alimenté pour la première fois par les salariés.* »

Le site internet de SUD prend des couleurs !

Notre site internet a été relooké durant l'été. Allez vite le visiter : sudrenault.org

Ensuite, l'alimentation des comptes sera effectuée automatiquement à partir des déclarations annuelles établies par les employeurs.

La caisse des dépôts et consignations met à jour le compteur de manière autonome sur la base des informations transmises via la DSN. La caisse des dépôts a signalé avoir du retard sur ses saisies ainsi que des erreurs de chargement sur certains salariés. Les corrections sont en cours, sans que nous ayons connaissance du planning.

Le nombre d'heures à déclarer sur le CPF est communiqué sur le bulletin de salaire du mois de janvier de l'année A au titre de l'année A-1. L'information a été relayée à l'ensemble des salariés via l'Actu'Paie du mois de janvier 2016. Si le salarié n'a pas ouvert son compte personnel de formation, il ne peut pas être alimenté. »

Notre avis : Les comptes de ceux qui les ont initialisés (il suffit d'aller sur www.moncompteformation.gouv.fr.) ont été alimentés automatiquement : +24h/an pour un temps plein (auxquelles vous pouvez ajouter les heures de DIF figurant sur votre bulletin de paie de janvier 2015). Il reste maintenant à utiliser ces heures qui nous appartiennent : pour un accompagnement VAE, une certification, un CQP, un diplôme, un module d'une formation qualifiante... (Voir liste sur le site du gouvernement avec code APE : 2910Z)

Depuis sa mise en place, aucun salarié n'a utilisé son CPF au Technocentre (bilan formation CE mars 2016). Force est de constater que l'entreprise n'a pas beaucoup communiqué. Elle n'a même pas informé les salariés de la possibilité de recourir individuellement et gratuitement au CEP (Conseil en Evolution Professionnelle : FONGECIF, APEC, etc.) pour être accompagné et conseillé, alors qu'elle y est légalement tenue (loi du 5 mars 2014). Dernier point : ne cherchez pas dans votre Bulletin de Salaire de janvier 2016, il n'y a rien sur le CPF... Et n'hésitez pas à nous contacter !

Vers un nouvel accord de compétitivité

La direction met la pression pour aboutir à un nouvel accord de compétitivité qui s'appliquerait à partir de janvier 2017.

Des réunions de négociation sont prévues entre les délégués centraux CFE/CGC, CFDT, FO et CGT et la direction jeudi 8 septembre, mardi 13, 20 et 27 septembre. SUD n'est pas invité à ces réunions, mais vous tiendra au courant des mesures que la direction veut mettre en place.

On se souvient que le premier accord de compétitivité signé en 2013 par la CFE/CGC, FO et la CFDT nous avait imposé: La suppression de 7500 emplois. Avec plus de 8700 départs de 2013 à 2016, la direction a dû revoir le niveau d'embauches prévu dans l'accord compétitivité de 2013 (760). Mais la baisse globale des effectifs continue.

La « modération salariale » qui s'est traduite par la suppression des AGS (Augmentation Générale des Salaires) pour les APR et les ETAM.

L'allongement du temps de travail dans les usines (avec la perte de nombreux jours de congés, jusqu'à 21 jours par an pour l'équipe de nuit à Cléon par exemple). Etc...

Nul doute que le nouvel accord de compétitivité contiendra de nouvelles attaques auxquelles il va falloir riposter.

Bientôt les élections au Conseil d'Administration qui auront lieu du 3 au 6 octobre 2016

Qui vote ? => Les 46 260 salariés du groupe Renault, soient 30 953 salariés de Renault sas + 15 307 salariés des filiales situées en France (DIAC, MCA, RRG, SOVAB...)

Comment voter ? => Vote électronique (ou par correspondance exceptionnellement)

Qui élirons-nous ? => Les 3 administrateurs représentant les salariés (1 cadre et 2 non cadres) qui siègeront durant 4 ans au conseil d'administration du groupe Renault (actuellement : 1 FO, 1 CFE/CGC, 1 CGT).

SUD remercie tous les ingénieurs et cadres du Technocentre qui nous ont permis, grâce à leur parrainage, de présenter des candidats dans le collège cadre.

SUD présentera des candidats sur les listes intitulées USSGR (Union Syndicale SUD du Groupe Renault).