



cta.sud@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 CTA
02/10/2017

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

Question des délégués SUD septembre 2017 :

De plus en plus de salariés se connectent à leur messagerie pendant leurs congés ou leurs plages de repos.

SUD rappelle que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés (article L4121-1) et ne peut s'exonérer de sa responsabilité.

Selon l'Article L2242-8 du Code du travail, la négociation annuelle 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 intitulé 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 pleinement 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 entre 20h et 7h et le week-end, recommandations sur l'utilisation de fonctions d'envoi différé, destruction automatique de mails reçus pendant

les congés avec envoi d'un mail à l'expéditeur indiquant la personne à contacter et temps d'adaptation prévu pour se mettre à jour des changements intervenus à son retour à son retour...

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

SUD septembre 2017 :

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 !

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

Question des délégués SUD septembre 2017 :

A la journée des nouveaux embauchés en début d'année, José Vicente de Los Mozos, directeur des Fabrications et de la Logistique Groupe disait « 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 : état des lieux à la direction informatique

Question des délégués SUD septembre 2017 :

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 ?

Lettres de transparence

Question des délégués SUD septembre 2017 :

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 ETAM et Cadre en 2017

- Si oui, quand la direction compte-t-elle les diffuser auprès des salariés ?

- Si non, pour quelles raisons la direction n'a pas réalisé de lettres de transparence cette année, et si c'est une décision définitive ?

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 : Vérifier que vous avez bien reçu ce mail. Ces lettres permettent de situer sa rémunération, comme le montrent les tableaux ci-dessous extraits des lettres de transparence ETAM et Cadres. 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

Forfait annuel moyen par position UIMM

	Age moyen	Forfait moyen en €
Cadres I	25,7	38 416
Cadres II	35,2	46 044
Cadres IIIA	44,5	58 444
Cadres IIIB	49,4	77 012
Cadres IIIC	52,8	118 294

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

Demande de formation au titre du Compte Personnel de Formation pendant le temps de travail

Question des délégués SUD septembre 2017 :
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 (hormis sur le calendrier) pour le socle de connaissances et compétences et l'accompagnement à la VAE qui sont de droit le temps de travail. Idem dans la communication où l'intitulé CPF a bien été modifié : Compte Personnel et non Professionnel Pour autant :

Un point subsiste sur le rôle du FONGECIF. Le Fongecif 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 sur d'autres sujets (mobilité, déconnexion...), ce n'est pas seulement au salarié d'être acteur de sa formation : l'état et les employeurs comme Renault doivent également faciliter les parcours de formation, notamment en termes de « *contrainte budgétaire* ».

**NOS LUTTES ONT CONSTRUIT
NOS DROITS, NOS
RESIGNATIONS LES
DETRUIRONT**

NAO ingénieurs et cadres : La justice évite le débat, SUD fait appel !

RAPPEL : Le sort des ingénieurs et cadres passe chaque année à la trappe des NAO (Négociations Annuelles Obligatoires). Dénoncée depuis toujours par les élus SUD, cette situation insupportable méritait une suite judiciaire.

Car non seulement la direction s'affranchit de toute négociation avec les organisations syndicales centrales, mais ces dernières ne mènent aucun combat pour faire changer les choses !

Certaines s'agitent dans les tracts en s'indignant, c'est le minimum syndical. D'autres ont aussi pris le parti de ne pas signer d'accord NAO en signe de protestation, ce qui est à leur honneur. Et après ?

Encore aurait-il fallu entraîner les salariés dans ce combat qui les concernent au premier chef.

Devons-nous rester résignés devant une direction qui piétine le droit, qui écarte la rémunération des Ingénieurs et Cadres de la négociation collective, en les considérant individuellement à et coup de job grading et de NRR (Niveaux de Responsabilité Renault) ?

Saisir la justice est le dernier moyen de solder ce désaccord constant.

Le syndicat SUD a donc procédé –seul- à une assignation en référé au tribunal de Nanterre le 28 juin dernier. Malheureusement, le rendu du juge a été incomplet !

A nos demandes :

· D'organiser une négociation dans l'établissement, compte tenu du fait que Guyancourt est le premier établissement en termes d'encadrement (6 602 cadres, soit 62 % de l'effectif total de l'établissement et 61% des 10 799 cadres tous établissements RENAULT confondus), et que SUD y soit représentatif : **la justice nous a débouté !**

Cette dernière possibilité est pourtant prévue dans l'article L 2242-5 du code du travail, mais elle reste une faculté de l'employeur.

Rien ne l'y obligeant, la direction de RENAULT préfère donc mener des négociations en central, loin des regards et de toute hostilité syndicale, avec ses partenaires choisis...

· De constater que la société RENAULT n'intégrait pas la discussion des salaires des ingénieurs et des cadres dans les dernières négociations annuelles : **la justice n'a pas répondu !**

Malheureusement pour la direction, il en faut davantage pour nous décourager. Exclure les cadres des NAO est un véritable déni de démocratie : SUD continue le combat en faisant appel !

LOI TRAVAIL :

A celles et ceux qui pensent être protégés chez RENAULT, ne vous faites pas d'illusions

La négociation d'entreprise est mise en avant avec cette réforme. Cela veut dire que les droits des salariés seront variables d'une entreprise à l'autre.

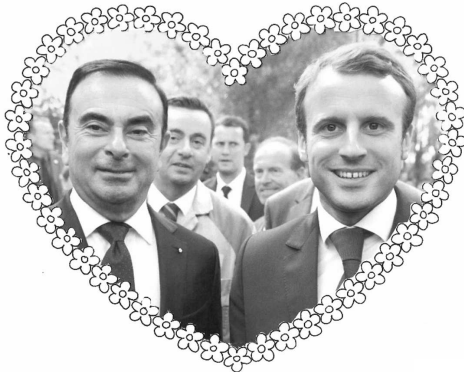
Pourquoi dans une entreprise comme RENAULT, le temps de travail, le salaire et les autres éléments de rémunération, la mobilité interne sur l'ensemble des sites ne pourraient pas changer et régresser ?

Parce que les organisations syndicales centrales dites représentatives ou réformistes y veillent ?

Pas vraiment ! N'ont-elles pas déjà signé des accords antérieurs qui nous ont valu un recul des droits pour les congés retraite, le gel des salaires ou encore l'absence de toute prise en compte d'une catégorie des effectifs (comme les Ingénieurs et Cadres dans les NAO) ?

Demain, l'accord d'entreprise primera sur votre contrat de travail, ça ne vous fait pas peur ?

**Loi travail
MERCİ MACRON !**



Les salariés du Technocentre et du CTA pensent que leur performance individuelle les met à l'abri du licenciement ou du chômage. Mais cette protection est illusoire. Exemples :

Le 3/01/2011, 3 cadres supérieurs sont convoqués dans le bureau du directeur juridique de l'entreprise. Au fur et à mesure de cet entretien, ils découvrent abasourdis qu'on les accuse d'avoir trahi RENAULT et d'espionner au profit des Chinois.

Ils seront licenciés sans être écoutés. C'est le début d'une retentissante affaire de faux espionnage...

Le 1/01/2014, 7 salariés expérimentés dans la conduite de la chaufferie du TCR sont changés de poste avec une perte de 1000€/mois sur leur rémunération. Ils n'ont commis aucune faute, la direction de RENAULT a juste décidé d'externaliser leur activité.

Le 15/03/2016, un ingénieur prestataire expert en mathématiques appliquées est expulsé de RENAULT pour avoir pris contact avec des syndicalistes.

Son expertise unique dans la simulation crash ne le sauvera pas et la direction se moque bien de la perte de compétence à cette occasion.

Le 23/11/2016, un directeur de programme adjoint perd la vie à la suite d'un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement. Jugé et condamné par ses pairs, il avait seulement été jusqu'au bout de la performance individuelle tel que le prône RENAULT. Pas de chance, il deviendra la cible dans un processus défaillant.

On le voit, quand la direction applique ses décisions, rien ne l'arrête. 27 licenciements ont eu lieu sur Guyancourt en 2016. 14 supplémentaires depuis le début de l'année, dont 13 cadres.

Et ce ne seront pas les recours prud'homaux dont les plafonds d'indemnisation vont être affaiblis par la nouvelle loi qui inverseront cette tendance.

Le profit immédiat prévaut sur la pérennité des compétences, la direction n'a qu'une ambition :

Augmenter la marge opérationnelle. Cela passe aujourd'hui par la multiplication des contrats précaires avec 3500 prestataires/jour sur notre établissement, et demain par **les contrats de chantier qui apparaîtront comme autant de nouvelles embauches RENAULT.**

Est-on à l'abri lorsqu'on est peu à peu dépouillé de son métier et qu'on en est réduit au pilotage de la sous-traitance ? Et quel avenir pour nos enfants avec un CDI de chantier ?

**IL EST DE LA RESPONSABILITÉ
DE CHACUN DE NOUS
D'EMPÊCHER CES NOUVEAUX
RECULS SOCIAUX.**

**Vous souhaitez nous rejoindre ?
Excellente idée !**

Il suffit d'en parler à un militant SUD que vous connaissez ou que vous croisez distribuant un tract. Appelez aussi le : ☎ 06 04 18 63 89

**Ou bien écrivez à cta.sud@orange.fr,
ou**

sud.aubevoye@renault.com