

# Réunion des Délégués du Personnel du TCR Septembre/Octobre 2015 (extraits... et suppléments)

Tract rédigé par des Délégués du Personnel CGT (Sailly/Thomas-Poignant/Morel)

23/11/2015

## Parlons salaires !

**Question DP :** Renault a fait d'excellents résultats au 1<sup>er</sup> semestre 2015 (1.4 milliards d'euros de bénéfices nets, soit +86% par rapport à 2014). Mais la plupart des salariés n'en bénéficient pas. 52 % des ETAM et 31 % des Cadres n'ont eu aucune augmentation de salaire en 2015 (voir lettres de transparence 2015).

L'individualisation des rémunérations et la suppression des AGS creusent les écarts : les hauts salaires gagnent de plus en plus, tandis que les plus bas salaires stagnent. La suppression du système de primes versées uniquement aux plus hauts revenus permettrait au contraire de mieux redistribuer les richesses créées par tous les salariés de l'entreprise.

- Nous demandons la suppression de la PVG (Part Variable Groupe versée aux cadres côtés L2 ou L1), et l'instauration d'un même système de rémunération pour tous les salariés (APR, ETAM et Cadres) basé sur des Augmentations Générales de Salaire (AGS).

- Nous demandons une Augmentation Générale des Salaires (AGS) pour tous les salariés (APR, ETAM et Cadres) d'au moins 300 € par mois.

**Réponse DRH :** Cette réclamation ne relève pas de cette instance.

**Notre avis :** Pour la direction, ce n'est jamais le bon endroit pour parler augmentation de salaire. La meilleure « instance », c'est une action collective de tous les salariés qui en ont assez de leur salaire bloqué !

## Charge de travail et forfaits jours

**Question DP :** Le droit à la santé et au repos s'applique à tous. L'employeur a une « obligation de résultat » en matière de santé physique et mentale. Comment s'effectue aujourd'hui le contrôle de la charge de travail des cadres au forfait-jours ?

**Réponse DRH :** Le contrôle de la charge de travail doit se faire par la hiérarchie.

**Notre avis :** Selon le code du travail, le salarié au forfait jour doit bénéficier d'un entretien annuel avec sa hiérarchie au cours duquel doivent être notamment évoqués la charge de travail et l'amplitude des journées d'activité (art L3121-46).

⇒ **La cour de cassation** a rappelé que cette amplitude devait être « raisonnable ». Ce terme n'est pas explicité, mais il souligne que le seul respect des repos minimaux est insuffisant (repos quotidien de 11h, hebdomadaire de 35 h, interdiction du travail de nuit entre 21h et 6h).

⇒ **La cour de cassation** a également jugé que si cet entretien était indispensable, il n'était pas suffisant car la prévention se doit d'être permanente et non ponctuelle. Qui plus est, elle doit s'accompagner de mesures correctives, définies concrètement et mises en œuvre en cas de détection de surcharge.

Aujourd'hui nous ne pouvons que constater que nous sommes bien loin du respect des règles minimales !

### Forfait jour ne veut pas dire corvéable à merci

La direction pense que les forfaits-jours sont corvéables à merci. Les hiérarchiques et en particulier les managers de proximité, eux-mêmes sous l'eau, ne parviennent même plus à jouer leur rôle d'amortisseur.

La charge, fixée par des objectifs imposés (souvent inatteignables et rarement révisés) et des départs non remplacés, explose dans de nombreux secteurs.

Chacun hésite à "reconnaitre qu'il n'y arrive pas" tant la culture du sur-engagement est valorisée dans l'entreprise. Atteindre ses objectifs n'est pas suffisant, il faut aller "au-delà" (développe) ou "très au-delà" (transforme).

### Pour un encadrement du forfait jour

Certes, cadres ou non, nous sommes nombreux à croquer sous la charge. Mais il est encore de plus mauvais ton pour un cadre de compter ses heures. C'est pourtant ce que nous vous invitons à faire.

**Notons nos horaires, conservons des traces écrites (mails, agenda, refus de congés, déplacements...), alertons, réclamons des repos compensatoires, exigeons de vraies mesures !**

S'il est parfois difficile d'apprécier à l'avance le temps nécessaire à la réalisation de ses missions, il est possible, à posteriori, de décompter les heures passées et de détecter des situations de surcharge.

De notre côté, nous porterons deux revendications :

⇒ **La mise en place d'une référence horaire pour les cadres (38h30/semaine)**

⇒ **La mise en place d'un système d'auto-déclaration des temps réels de travail.**

Et nous alerterons dans tous les secteurs pour lesquels vous nous sollicitez.

# Qualité des conditions de travail...

## Alerte à la DQSC

Le projet de réorganisation de la fonction Qualité présenté à ce CHSCT propose des modifications de rôle, de périmètre d'entité ou de structure de la fonction Qualité.

En ce qui concerne les CHSCT, nous évaluons ce projet sous l'aspect des conditions de travail. Rappelons que l'employeur a une obligation de résultat pour « assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs » (article L4121-1 du Code du Travail).

Or cette évolution de la fonction Qualité ne s'attaque ni au déséquilibre charge/ressources, ni à la paralysie des flux de mobilité, ni au manque d'embauches.

Au contraire, ce projet est un nouveau facteur de risques psychosociaux puisqu'il vient aussi modifier ou supprimer un certain nombre de métiers et de missions (sans anticipation et réflexion avec les principaux intéressés).

Cette réorganisation vient après d'autres et n'est sûrement pas la dernière\*, alors que les salariés auraient besoin d'une certaine stabilité et visibilité.

Depuis quelques mois, nos interventions renouvelées dans ce CHSCT au sujet d'Accidents de Travail (burnout, etc.) liés à des risques psychosociaux au sein de la DQ, n'ont pas permis de véritable remise en cause organisationnelle ou managériale.

Nous ne voyons malheureusement pas de changement avec ce projet. C'est pourquoi nous votons contre.

### Extrait de la déclaration de certains élus CHSCT sur le projet d'évolution de la fonction Qualité (Réunion extra du CHSCT n°3 du 9/9/2015)

\* En effet, une 2<sup>ème</sup> étape vers une DQ convergée Renault Nissan est en cours de réflexion. La direction précise que « les processus d'annonce aux IRP [Instances Représentatives du Personnel] seront appliqués le moment nécessaire » et qu'il est trop tôt pour en parler. Rappelons que les IRP doivent être consultées avant toute mise en œuvre mais que cela n'empêche aucunement la direction de parler de ses projets aux salariés avant ces annonces.

## DQSC et job grading

**Question DP :** Lors du CE du 22 juillet 2015, Christian Vandenhende [le directeur de la Direction de la Qualité et Satisfaction Client] a précisé qu'un travail était en cours avec le cabinet HAY et les RH pour réviser le NRR (Niveau de Responsabilité Renault ou Job grading) de certaines fonctions de la qualité. Nous demandons :  
a) Quel est l'état d'avancement de ce travail ?

- b) Le référentiel détaillé actuel de la direction (fonctions, NRR, critères avec valeurs qui ont permis la cotation...)
- c) La liste des fonctions en cours de révision

**Réponse DRH :** [...] Ce travail est en cours. Il n'est pas prévu de communiquer le détail de ces informations.

**Notre avis :** La DQSC a vu son « grading » augmenter avec l'arrivée d'une véritable armée mexicaine.

En revanche les cotations des postes, jugées basses par de nombreux salariés (bloqués notamment dans leur passage 3B car n'occupant pas de poste L3A), n'ont toujours pas bougé malgré des promesses antérieures à ce CE et qui datent maintenant de plus de 6 mois !

S'il y a vraiment un travail en cours, il faut que les salariés concernés soient associés, que les critères de cotation soient explicités et communiqués en toute transparence.

## Questions d'élus du personnel sans réponse écrite, mais se retrouvant dans le PQSR de la DQSC

**Question DP :** A toutes nos questions DP posées en septembre 2015 sur la réorganisation de la Direction de la Qualité, la direction nous a lu des réponses en séance DP, en précisant qu'elles ne figureraient pas dans le PV de réunion. Même scénario en CHSCT.

Or nous avons découvert que la direction a repris un grand nombre de ces questions dans un PQSR (Pas de Question Sans Réponse) à destination exclusive de l'encadrement de la DQ, sans préciser qu'il s'agissait des questions de représentants du personnel, et sans en avvertir non plus les représentants du personnel concernés. Nous demandons des explications de la part de la direction.

**Réponse DRH :** Toutes les réponses ont été apportées à toutes les questions posées dans les instances concernées par l'évolution de la fonction Qualité (CHSCT 2 et 3, et CE) qui ont émis leurs avis.

Dans ce cadre, sur la base notamment de questions posées par des représentants du Personnel, un PQSR a été construit pour répondre au maximum de questions. Ce PQSR permet aux managers de répondre aux salariés qui poseraient des questions.

**Notre avis :** Il eut été plus correct de fournir des réponses écrites à tous les salariés, d'informer préalablement les élus de ce PQSR et d'y mentionner l'origine de ces questions. Le dialogue social a encore du chemin à faire...

# ...à la Direction de la Qualité (DQSC)

## Effectifs de la DQSC

**Questions DP :** Depuis des mois, des alertes ont été mises en DP et en CHSCT sur les problèmes d'adéquation charge/ressources à la DQ. Or la réorganisation du 1er octobre s'accompagne d'une augmentation d'effectifs de seulement 16 personnes. Et encore, ce projet ne semble pas tenir compte des départs prévus : DA, GPEC...

**a)** Combien de départs sont aujourd'hui programmés sur le périmètre de la DQ ?

**Réponse :** Le nombre de départs estimés est de 30 (toutes les mobilités y compris DA).

**b)** Ces départs seront-ils tous remplacés ?

**Réponse :** Oui, avec si nécessaire quelques évolutions de mission.

**c)** A la réunion DP de mai 2015, la DRH nous avait répondu que 45 postes étaient à pourvoir sur le périmètre DQ de l'établissement, et que 3 recrutements étaient prévus. Où en est-on ?

**Réponse :** 25 postes ont été pourvus (dont 4 recrutés au 1<sup>er</sup> octobre). Il reste 20 postes à pourvoir.

**d)** La DQ a-t-elle du mal à attirer des salariés en mobilité interne ? Si oui, pour quelles raisons ?

**Réponse :** la DQSC est de plus en plus attractive, en témoignent de nombreuses candidatures spontanées.

**e)** Au 8 septembre, on recense dans Talent 41 postes à pourvoir à la DQ : 30 cadres (6 L3A, 18 L3B, 6 sans NRR => responsable déploiement conformité et surveillance (22/06), pilote OTS (17/06), purchasing quality specialist (17/06), analyste enquêtes satisfaction client gamme (17/06), ISI adjoint (10/04)), 5 ETAM et 6 ETAM/Cadres. Tous les postes à pourvoir sont-ils dans Talent ?

**Réponse :** Oui, dès le moment où il n'y a pas de candidat identifié par la direction.

**f)** Quels sont les postes pour lesquels les recrutements sont les plus difficiles, pour quelles raisons ?

**Réponse :** Pas de postes en particulier.

**g)** Quid des NRR non communiqués ?

**Réponse :** Les postes de cadre qui n'affichent pas de NRR ont été créés à un moment où l'affichage n'était pas possible dans l'outil Les NRR sont toujours communiqués aux salariés concernés. Pour les nouvelles fonctions, un processus est en cours pour définir un job grading.

**h)** Pour les postes ETAM/cadres, on recense 3 postes d'incidentologue avec un TOEIC > 750 ou 650 et un niveau d'étude BAC + 5 pour l'un d'entre eux, excluant d'emblée de nombreux techniciens : pour quelles raisons ? Quel est le NRR du poste Incidentologue ?

**Réponse :** Un bon niveau d'anglais est nécessaire pour travailler avec les Régions et les constructeurs

partenaires. Toutes les candidatures sont examinées sachant que l'équipe incidentologie a besoin aussi bien de profils techniciens que d'ingénieurs. Ces critères ont été définis afin de répondre aux attentes de ces postes. La fonction d'incidentologue cadre est classée L3C.

**Notre avis :** Au 17 septembre, 20 postes restaient à pourvoir, début novembre on en comptabilisait 57 dont certains dans Talent depuis plus de 8 mois et majoritairement des cadres (42), y compris sur des profils de postes déjà occupés par des ETAM.

Manque d'attractivité, de candidats (les effectifs sont partout à la baisse) ? Il est urgent d'embaucher !

En attendant, voilà des mois que nous alertons sur la surcharge dans cette direction : agendas surbookés, travail "nocturne" banalisé, "évolutions de missions" pour certains pour poursuivre le travail de ceux qui sont partis, tensions et RPS dans de nombreux services.

Tant que prédominera la course à la réduction des coûts et des délais, que les problèmes ne seront pas traités en amont et que les départs ne seront pas remplacés, la charge de travail ne risque pas d'être à la baisse à la DQ.

## Respect des horaires : la note oubliée...

C'était le 17/10/2014. Le Directeur de la DQ, Philippe Prevel, définissait dans une note les règles suivantes :

« **1- Horaires des réunions et garantie d'une plage de déjeuner :** Aucune réunion régulière/institutionnelle d'origine DQ ne doit démarrer avant 8h00 ou se terminer après 18h, 15h le vendredi pour un départ plus serein en Week-End. Une heure sans réunion doit être préservée pour le déjeuner dans la plage horaire 11h30 -14h00.

**2- Gestion des mails :** Aucun mail ne devra être envoyé entre 20h30 et 7h00, ni durant le week-end.

Préserver la période de repos requise entre 2 séances de travail, que ce soit pour l'émetteur ou pour les personnes sollicitées qui peuvent se sentir obligées de répondre. Chaque manager devra veiller particulièrement au respect de ces règles de vie, tant pour lui-même que pour ses collaborateurs. »

A l'époque tout en reconnaissant le bienfondé de ces mesures, nous avons demandé quelle analyse la Direction de la Qualité faisait de ces dysfonctionnements et quelles causes racines avaient été identifiées. En effet, peu de salariés travaillent le soir chez eux ou à midi, s'ils n'ont pas un problème de charge de travail !

Depuis, un nouveau directeur a remplacé M. Prevel. Que sont devenues ses recommandations ? Quant aux effectifs, sont-ils à la hauteur de la charge de travail ?

Pour tous les autres sujets (sous-traitance...) non traités ici faute de place, n'hésitez pas à nous contacter.

## Jours de congés « Avantage Régie »

**Question DP :** A notre question du mois dernier sur les jours de congés « Avantage Régie » acquis au bout de 30 et 38 ans d'ancienneté, la direction a répondu que « Les congés ancienneté trentenaire et 38 ans sont directement capitalisés dans le CTI le mois anniversaire donnant droit (ancienneté avantage Régie). »

- Que deviennent ces jours s'ils ne sont pas pris au bout d'un an ?
- Comment poser ces jours, sachant qu'ils ne se distinguent pas des autres jours de CTI ?
- Comment un salarié sait-il que les jours de CTI qui lui sont débités sont bien des jours Avantages Régie et pas d'autres jours de congés ?

**Réponse DRH :** a) Les jours « Avantages régie 30 et 38 ans » sont capitalisés dans le CTI.

- Ils peuvent se poser comme un autre jour de CTI.
- La journée ou les 2 jours sont débités au titre du CTI. Le salarié peut connaître l'origine de ce qui est crédité dans son CTI en contactant le 11700

**Notre avis :** Selon l'accord Renault sur la Couverture Sociale, les jours « Avantage Régie » doivent être pris dans l'année suivant leur acquisition, sinon ils sont perdus. Problème : s'ils sont mis dans le CTI, ils risquent d'être écartés avant un an. Par contre, ils pourraient être capitalisés pendant plus d'un an. Surveillez vos jours !

## Télétravail en cas de situation exceptionnelle

**Question DP :** Dans un flash-info intitulé « Manifestations d'agriculteurs en région parisienne jeudi 3 septembre », la direction a recommandé « de télétravailler » ce jour-là, stipulant « pour les personnels ETAM de l'établissement soumis à l'horaire variable, en cas de télétravail... [de] saisir dans le portail horaire variable une absence/présence de type mission. »

Nous demandons si cette recommandation concerne aussi les salariés (Cadre, ETAM, APR) qui n'ont pas signé d'avenant sur le télétravail ? Et que dans ces situations, tous les salariés soient logés à la même enseigne et qu'ils puissent, s'ils le souhaitent, faire du télétravail.

**Réponse DRH :** La saisie dans le portail Horaire Variable ne concerne pas les cadres. Pour tous, y compris les salariés n'ayant pas d'avenant télétravail, dans un tel cas, le recours à du télétravail exceptionnel nécessite l'accord du hiérarchique.

**Notre avis :** L'absence d'avenant télétravail ne peut donc pas être un motif de refus. Cela dit, ce type de télétravail

reste arbitraire : la décision revient au N+1 et certains métiers sont difficilement compatibles avec le télétravail. Mais il y a toujours moyen de s'entendre pour qu'aucun salarié ne se sente lésé, l'intérêt du salarié comme du N+1 étant de conserver une bonne ambiance de travail.

## Durée des dispenses d'affiliation à la mutuelle

**Question DP :** Nous demandons :

- Quelle est la durée des dispenses d'adhésion à la mutuelle obligatoire Renault pour les salariés Renault ?
- Quelle est la durée des dispenses d'adhésion à la mutuelle obligatoire Renault pour leurs ayant-droit ?
- Que se passe-t-il au-delà de cette durée : les salariés ou/et leurs ayant droits sont-ils affiliés automatiquement à la mutuelle Renault ?
- Quels sont les délais pour renouveler une dispense d'affiliation ?

**Réponse DRH :** La dispense est valable au maximum 1 an suivant la raison de la dispense et doit être renouvelée chaque année (code de la Sécurité sociale).

**Notre avis :** Pensez à renouveler sans tarder vos demandes de dispense !

## Mobilité et NRR

**Question DP :** En cas de mobilité sur un poste de NRR (Niveau Responsabilité Renault) inférieur à celui occupé précédemment, quelles sont les règles appliquées ?

**Réponse DRH :** Le niveau de NRR est communiqué au salarié avant la décision de mobilité.

**Notre avis :** Il faudrait donc accepter le poste... avec le blocage assuré de sa rémunération ! Sauf que dans certains secteurs, on entend dire que l'on conserverait le NRR précédent pendant 2 ans (mais qu'advient-il après ?). Toujours aussi transparente la com' sur le job grading ! Il est temps d'arrêter ce système opaque, arbitraire, qui sert surtout à réduire la masse salariale !

## Récupération de 4 jours/an pour les cadres

En 2013, la suppression du CEF a mécaniquement augmenté le temps de travail effectif. Le CEF acquis a été transformé en congés. Les horaires des APR/ETAM en normale ont baissé de 7 mn/jour. Mais rien pour les cadres, qui auraient dû travailler 4 jours de moins par an.

Nous invitons les cadres à déposer un dossier aux Prud'hommes pour récupérer leurs 4 jours (voir notre tract du 14/09/15). Pour plus d'infos, nous contacter !