

## Durée moyenne entre deux promotions comparée des femmes et des hommes

**Question DP mars 2017** : Dans le bilan social 2016 de l'établissement et dans le rapport de « situation comparée des femmes et des hommes », l'indicateur 135 bis donne une durée moyenne entre deux promotions :

135 bis. DUREE MOYENNE ENTRE DEUX PROMOTIONS

	2014			2015			2016		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
APR	8.0		8	5.7	4	5.5	6.9		6.9
ETAM	7.2	7.7	7.3	7.7	7.91	7.7	7.0	7.04	7.0
I&C	6.6	7.4	6.8	7.1	7.1	7.1	7.12	8.5	7.43
Total	6.9	7.5	7.0	7.4	7.5	7.4	7.1	7.8	7.2

### POUR EN SAVOIR PLUS

Cet indicateur mesure la durée moyenne entre deux promotions pour le personnel promu dans l'année (hors promotions au statut).

Comme la direction le précise, « cet indicateur mesure la durée moyenne entre deux promotions pour le personnel promu dans l'année (hors promotion au statut) ». Or selon l'indicateur 135, le personnel promu dans l'année représente environ 7 % des effectifs. Cet indicateur n'est donc pas représentatif.

SUD réclame :

1. Que la direction fournisse la durée moyenne entre deux promotions comparée des femmes et des hommes pour l'ensemble des salariés de l'établissement, qu'il aient été ou non promus dans l'année (article R.2323-12 du code du travail).
2. De savoir quelle est l'unité utilisée dans l'indicateur 135 bis : année, décennie... ?

**Réponse DRH** : « 1- Nous procédons comme Les années précédentes. 2- L'unité utilisée est l'année. »

**L'avis des délégués SUD** : Puisque la direction considère que 7,2 ans est la durée moyenne entre deux promotions dans l'établissement, nous invitons les salariés à demander des comptes à leur hiérarchie et RRH s'ils dépassent cette durée.

## Cadres exclus des Négociations Annuelles Obligatoires

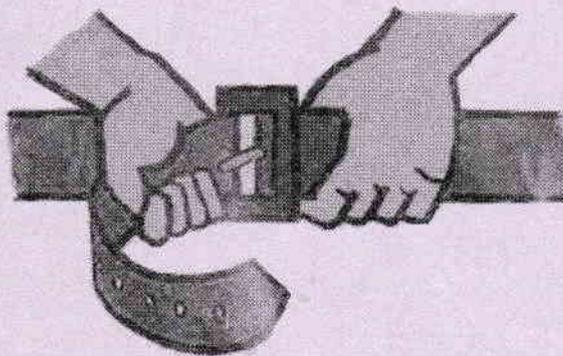
**Question DP mars 2017** : Les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) se sont terminées le 13 février 2017. Une nouvelle fois, les Ingénieurs et Cadres ont été exclus de ces NAO, qui n'ont concerné que le plan salaires des APR et les ETAM. Or ces négociations sont obligatoires pour toutes les catégories de personnel.

SUD réclame l'ouverture, dans les plus brefs délais, de la Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires effectifs des Ingénieurs et Cadres au niveau de l'établissement de Guyancourt, comme cela est prévu par l'article L2242-5 du Code du travail.

**Réponse DRH** : « Cette réclamation ne relève pas de cette instance. Une NAO au niveau de l'établissement n'est pas prévu. »

**L'avis des délégués SUD** : Le syndicat SUD Renault a décidé de saisir la justice afin que les Ingénieurs et Cadres soient désormais intégrés dans les NAO.

# ASSEZ



## Indemnité kilométrique Vélo (IKV)

**Question DP avril 2017** : La loi prévoit une indemnité kilométrique pour les salariés qui se rendent sur leur lieu de travail à vélo.

L'indemnité kilométrique vélo (IKV) pour les salariés est fixée à 0,25 € par kilomètre parcouru (Article L3261-3-1 du Code du Travail).

La prise en charge des frais engagés pour se déplacer à vélo ou à vélo à assistance électrique correspond au montant de l'IKV multiplié par la distance aller-retour parcourue à vélo entre le lieu de résidence habituelle du salarié et son lieu de travail ainsi que par le nombre de jours de travail annuel.

La prise en charge par l'employeur peut être cumulée avec le remboursement des abonnements aux transports publics.

Les modalités d'application de l'IKV doivent faire l'objet :

- soit d'un accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise,
- soit d'une décision unilatérale de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe.

SUD réclame l'ouverture d'une négociation sur l'établissement de Guyancourt en vue du versement d'une Indemnité Kilométrique Vélo aux salariés.



**Réponse DRH** : Cela n'est pas actuellement envisagé.

**L'avis des délégués SUD** : Encourager ce mode de transport permettrait pourtant de désengorger les parkings du TCR. Nous maintenons cette demande.

## Nouvelle interface congés : Ça bug !

**Question DP avril 2017** : L'interface de demande de congés a évolué. Depuis, soit le salarié ne trouve pas le type de congés qu'il souhaite poser dans le menu déroulant, soit il y a des messages d'erreurs lors de la validation « Contingents inexistantes ou insuffisants ».

SUD réclame :

1. D'avoir des explications sur les blocages et manques d'options possibles dans les menus déroulants.
2. Pour contourner les difficultés, le retour aux demandes de congés sur supports papier.
3. De savoir quand le nécessaire sera fait pour que les salariés puissent utiliser les droits à congés conformément aux types de jours en réserve.
4. De savoir pourquoi la rubrique des congés réservés établissement est à 0, au de 4 (voir ci-dessous)
5. De pouvoir poser des congés en heures pour tous types de congés comme cela est possible pour le CTI.

**Réponse DRH** : « Un problème survient effectivement lorsque les demandes antérieures n'ont pas encore été validées par le manager.

Il est préférable d'utiliser le workflow pour éviter de surcharger le service paie par l'envoi de documents

papier. C'est un bug informatique en cours de correction. Concernant le dernier point, cela n'est pas prévu. »

**L'avis des délégués SUD** : Après NewPDM, encore une nouvelle application mise en service alors qu'elle n'est pas au point. Mais pas question de rater ses congés pour autant : si le système bug, couvrez-vous en faisant une demande par mail ou un formulaire S2N.

## Justificatif à fournir pour avoir droit aux congés fin de carrière

**Question DP mars 2017** : Dans le nouvel accord compétitivité CAP 2020 (partie 2, article 5F : Congé de préparation de fin de carrière), il est stipulé que : « Dans les trois années précédant la date de départ prévisionnelle à la retraite à taux plein, une journée de congé par mois est attribuée aux salariés, sur présentation d'un justificatif, dans la limite d'un plafond de 36 mois. »

SUD réclame de savoir

1. Quel est précisément le justificatif à fournir pour avoir droit aux congés de préparation de fin de carrière
2. A qui et comment faut-il fournir ce justificatif
3. S'il faut s'engager à partir en retraite à une date précise, ou seulement donner une date prévisionnelle de départ pour avoir droit aux congés de préparation de fin de carrière

**Réponse DRH** : « Le salarié, qui souhaite bénéficier du « congé de préparation de fin de carrière », doit justifier pouvoir bénéficier d'un départ à la retraite à taux plein du régime général.

Il faut donc un justificatif de la CNAV, plus précisément, le relevé de carrière qui donne la date prévisionnelle de départ à la retraite (taux plein du régime général).

Le salarié donne son justificatif à l'agence RH. »

**L'avis des délégués SUD** : Le nouvel accord compétitivité a réduit les droits à congés fin de carrière et compliqué les démarches pour les obtenir : pour les salariés, c'est la compétitivité à l'envers !

## Manque de caisses compatibles avec la carte ticket restaurant

**Question DP SUD avril 2017** : Certains prestataires ont une carte Ticket Restaurant pour payer leur repas aux cantines du site. Il y a un plafond de 19€ / jour, défini par la réglementation qui est contrôlé à chaque passage avec blocage électronique, le cas échéant. Les prestataires ne peuvent donc charger leur badge que de 15€ par jour, montant minimum autorisé par la machine de rechargement devant les restaurants.

Leurs repas coutent entre 8 et 10€ du fait du surcoteur en tant qu'extérieur, et ils doivent donc recharger leur badge chaque jour. Cette opération nécessite de nombreux essais dus à des problèmes de lecture de cartes et participe fortement aux files d'attente devant les bornes de recharge.

SUD réclame l'installation d'un lecteur de carte par caisse acceptant les paiements par carte ticket restaurant

**Réponse DRH :** « A ce jour, chaque point de restauration (self et restauration rapide) est équipé d'un lecteur de carte Ticket Restaurant sur l'une des caisses. Avec ce lecteur, les prestataires peuvent recharger directement les 19 euros. »

**L'avis des délégués SUD :** Ces lecteurs mériteraient d'être mieux indiqués... et leur nombre augmenté.

## Fréquentation du Technocentre

**Question DP SUD avril 2017 :** Le mois dernier, nous demandions à la direction des éléments permettant d'évaluer la fréquentation du Technocentre. La réponse de la direction a été « *Nous n'avons pas ces éléments.* » SUD s'étonne de cette réponse, alors que toutes les entrées du site sont badgées, et que les obligations légales en matière de sécurité et d'hygiène dépendent en partie du nombre de salariés présents dans les locaux de l'entreprise : nombre des issues de secours, ventilation des locaux, nombre de sanitaires...

C'est pourquoi, SUD réclame à nouveau de connaître:

1. Le nombre minimum, maximum et moyen d'entrées de visiteurs au Technocentre par jour ces 6 derniers mois
2. Le nombre minimum, maximum et moyen d'entrées de résidents au Technocentre par jour (tous résidents : salariés Renault, détachés, expatriés, prestataires, intérimaires, stagiaires, apprentis...)

**Réponse DRH :** « 1- Avancée : Janvier 940/J, Février 822/J, maxi 1133, mini 580 - Gradient : Janvier 286/J, Février 268/J, maxi 365, mini 217

2- *Nous ne disposons pas de ces éléments.* »

**L'avis des délégués SUD :** La direction arrive plus à compter les visiteurs que les résidents : c'est un comble ! Si elle n'est pas capable de savoir combien de personnes résident au Technocentre, il n'est pas étonnant que ses infrastructures (cantines, parkings, sanitaires...) soient saturées. Et cela ne peut que nous interroger sur le dimensionnement des dispositifs de sécurité.

## Conditions de travail sur PC portables des salariés Renault et des prestataires

**Question DP SUD mars 2017 :** Selon les articles

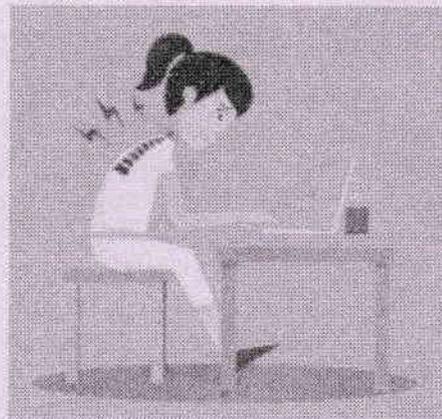
L4121-1 et L4121-2 du Code du travail :

« *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent [...] des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail* », ainsi que « *La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.* »

« *L'employeur met en œuvre [ces] mesures sur le fondement des principes généraux de prévention suivants : Eviter les risques ; Combattre les risques à la source ; Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail ; Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle* ».

Il s'avère que de nombreux salariés ne bénéficient pas des mesures de prévention citées ci-dessus, notamment concernant la conception de leur poste de travail. Il s'agit des milliers de salariés travaillant sur un ordinateur portable, alors que ce type de matériel s'est multiplié ces dernières années jusqu'à devenir la règle.

**Nous observons de plus en plus de collègues qui se plaignent de douleurs au cou, au dos, au poignet, etc., dues à l'utilisation d'ordinateurs portables.**



La situation est particulièrement inquiétante concernant les milliers de prestataires qui travaillent sur des ordinateurs portables au Technocentre. Nos collègues prestataires sont victimes d'une partie de ping-pong entre leur employeur et Renault qui se rejettent mutuellement la balle concernant l'adaptation de leur poste de travail, comme par exemple la mise à leur disposition d'écran, de clavier et de souris déportés.

SUD réclame :

1. Dans le cadre de mesures correctives, de savoir, quel est le processus pour qu'un prestataire en schéma 3 puisse obtenir un écran, un clavier et une souris déportés
2. Dans le cadre de « mesures de protection collective », une modification des standards Renault concernant les postes de travail avec la livraison systématique d'un clavier, d'un écran et d'une souris déportés à tous les utilisateurs d'ordinateur portable de type ACE1, Spot... Cet équipement devra être notamment pris en compte

dans le cadre des nouveaux standards de plateaux Projet, Métier et Plate-Forme.

**Réponse DRH :** « 1 - Renault fournit le matériel spécifique pour réaliser l'activité (PC ACE1). Par contre, le matériel standard est à fournir par la société de prestation.

Lorsque cela est nécessaire pour réaliser la prestation et prévu dans le cahier des charges de prestation, Renault met à disposition un PC spécifique Renault.

Tout ce qui n'est pas spécifique à Renault et disponible dans le commerce est fourni par la société de prestation. Les sociétés de prestation doivent fournir : la sacoche, le câble antivol, la souris si besoin, le clavier et l'écran si nécessaire.

2- Pour les salariés Renault, le matériel additionnel peut dès aujourd'hui se commander dans SAER (petit matériel informatique). Il n'est actuellement pas prévu de fournir ce type de matériel avec un PC portable. »

**L'avis des délégués SUD :** Renault ne respecte pas son obligation de prévention. Un écran et un clavier déportés, et une souris doivent être livrés avec chaque PC portable. En attendant : salariés Renault ou prestataires, n'hésitez pas à demander ces équipements. Il en va de votre santé !

## Permis de conduire pour prêt de véhicule pool

**Question DP SUD mars 2017 :** SUD réclame que des rappels soient faits et qui précisent :

1. Si la présentation du permis suffit, ou si une copie en est faite.
2. Combien de temps la copie sera-t-elle conservée ?
3. Si une copie est faite, dans quel but. La présentation suffit à vérifier que la personne qui sollicite un prêt de véhicule, est bien titulaire du permis.
4. En cas d'infraction, la loi oblige désormais l'employeur à dénoncer l'utilisateur. Dans ce cas, la copie n'est pas nécessaire, le numéro de permis suffit.

**Réponse DRH :** « Le pool taxis ne réclame plus la copie du permis de conduire. Voici le nouveau processus : Avant la prise du véhicule le collaborateur doit documenter et signer « l'Attestation liée à la détention de permis de conduire (S2N) ».

Ce document est remis à l'agent de pool avec présentation du permis de conduire.

La présentation du permis de conduire permet à l'agent de vérifier l'exactitude des informations portées sur l'Attestation.

L'Attestation liée à la détention de permis de conduire (S2N) sera conservée par le SVE pendant 18 mois et détruite ensuite. »

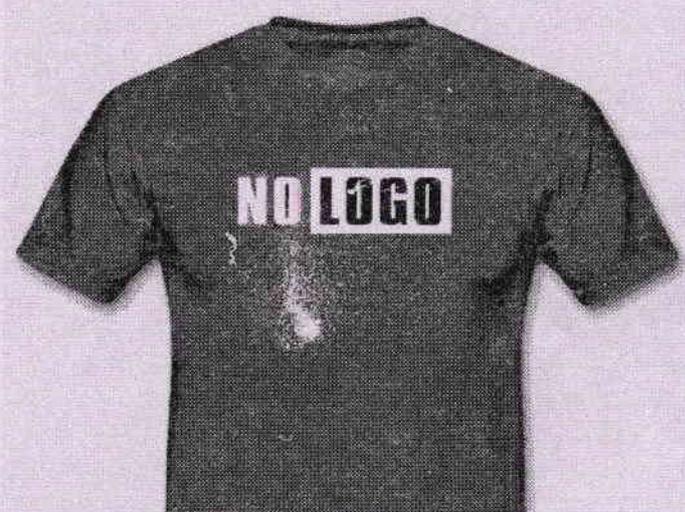
**L'avis des délégués SUD :** Face au mécontentement suscité par cette demande de copie du permis de conduire, la direction a dû reculer. Et c'est tant mieux !

## Un devoir de subordination imaginaire

**Question DP SUD avril 2017 :** Le mois dernier nous réclamions l'intervention de la direction pour faire cesser les velléités de certains managers du CRPV qui revendiquaient le droit d'imposer certains types de vêtements autre que les vêtements de travail nécessaires à la sécurité (EPI).

La direction s'est contentée d'indiquer que : « Le port de tenue de travail peut être décidé par la hiérarchie ». Cela est vrai lorsque les éléments de la tenue de travail sont nécessaires au respect des consignes de sécurité, mais dans ce cas ce sont les EPI. En dehors de ces éléments spécifiques qui font par ailleurs l'objet d'une liste détaillée, cette affirmation est fautive.

Un hiérarchique ne peut imposer le port de pièces vestimentaires qui ne soient pas répertoriées dans les EPI. Aucun texte réglementaire n'impose chez Renault de consigne vestimentaire supplémentaire.



SUD réclame :

1. A nouveau l'intervention de la direction afin que les obligations vestimentaires se limitent exclusivement à la liste des EPI. En dehors de ceux-ci, l'identité de marque ne peut être qu'un simple souhait et non une obligation.
2. De savoir, dans l'hypothèse où un salarié refuserait de porter un vêtement de type identité de marque qui ne fasse pas partie de la liste des EPI, si la direction ou ses représentants tenteraient de le sanctionner.

**Réponse DRH :** « Nous n'avons pas connaissance des difficultés sur ce sujet. Si tel était le cas, les collaborateurs concernés pourraient se rapprocher de leur RH. »

**L'avis des délégués SUD :** Vous pouvez aussi vous rapprocher de vos élus SUD. Et pensez aussi à réclamer votre prime de vêtements de travail (appelée aussi prime d'habillement/déshabillage).

**Vous vous posez de questions sur vos droits, vous avez besoin d'un soutien... Contactez un Délégué du Personnel SUD : [sud.tcr@orange.fr](mailto:sud.tcr@orange.fr)**