

Réunions des Délégués du Personnel du TCR des 20 janvier et 17 février 2015 (extraits)

Tract rédigé par des élus CGT

09/03/2015

Suppression du Job Grading

Question de Catherine Saily, Cécile Thomas-Poignant et Christian Morel : Le Job Grading impacte la rémunération et la carrière. La direction persiste à ne pas communiquer les informations suivantes :

- Le référentiel des fonctions/postes par Niveau de Responsabilité Renault (NRR) avec les valeurs des critères et des sous-critères qui ont permis le classement.
- Pour chaque NRR, les montants des forfaits annuels médians Renault et « marché » et le nombre de personnes par tranche de positionnement marché.

Le Job Grading est utilisé pour bloquer l'évolution de la rémunération et sert de prétexte à ne pas octroyer d'augmentation de salaire. Nous demandons sa suppression.

Réponse DRH : La suppression du Job Grading n'est pas envisagée. De très nombreuses informations ont déjà été fournies.

Notre avis : Sauf les informations demandées ci-dessus !

Enquête Job Grading

Nous vous proposons de participer à une enquête sur le Job Grading.

L'objectif est de mettre en commun nos informations et de les partager avant les annonces sur les augmentations.

Pour participer à l'enquête Job Grading :

- ⇒ Allez sur <http://fr.ze-questionnaire.com>
- ⇒ Cliquez sur « répondre au questionnaire »
- ⇒ Entrez le Code questionnaire « 32062 »
- ⇒ Entrez le Code réponse « SPymCfnETyo6 »
- ⇒ Répondez aux questions posées

Merci pour votre contribution. Cette enquête est anonyme, mais libre à vous de nous contacter si vous le souhaitez.

Ecrêtage des congés au 31 décembre 2014

Question : Les congés principaux et individuels ont été écrêtés le 31/12. Combien

de jours de congés ont été supprimés à cette occasion ?

Réponse DRH : Le nombre de CP écrêtés au 31/12/2014 après report des congés au titre de la maladie, AT et maternité s'élève à 305 jours. Le nombre de CTI écrêtés au 31/12/2014 s'élève à 1146 jours.

Notre avis : Le fait de ne pas pouvoir poser ses congés traduit bien souvent une surcharge de travail. Cet écrêtage est une des applications de l'accord compétitivité : des milliers d'heures supplémentaires effacées. Ces heures doivent être payées !

Remise à zéro des compteurs Horaire Variable

Question : Le 31/12/2014, les compteurs Horaire Variable ont été remis à zéro. Seuls 5h étaient capitalisables. Nous demandons combien d'heures ont été basculées dans le CTI au total ? Combien d'heures ont été supprimées au total à cette occasion ?

Réponse DRH : Un point sur l'état des compteurs horaires variables en fin d'année 2014 sera réalisé avec la commission de suivi de l'accord relatif à maîtrise du temps de travail et à la mise en place d'un horaire variable du 17 mai 2011.

Notre avis : Pourquoi ces cachotteries ? L'écrêtage des compteurs Horaires Variables est anormal. Ces heures doivent être payées.

Mutuelle obligatoire : augmentation au 1^{er} janvier 2015

Question : Les tarifs de la mutuelle sont indexés sur le Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS), qui augmente au 1^{er} janvier 2015 de 1,3%. Cette augmentation entraîne une hausse mécanique de la cotisation des salariés, puisque selon l'accord Renault sur la mutuelle obligatoire du 11 septembre 2014 la part patronale est fixe. Nous demandons :

- l'augmentation de la cotisation patronale afin que la hausse du PMSS n'ait aucune incidence sur les cotisations des salariés.

- l'augmentation de la part patronale de la cotisation à la mutuelle.

Réponse DRH : Afin de maintenir le montant de la cotisation salarié du régime de base, il a été décidé, à titre exceptionnel, que l'augmentation induite par la revalorisation du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale soit prise en charge par l'entreprise.

Notre avis : La direction a dû prendre à son compte cette augmentation face au mécontentement des salariés sur la mutuelle. Alors ne baissons pas la garde.

NewPDM : un accouchement dans la douleur

Question : Conformément à l'article L4612-9 du Code du Travail, nous demandons la tenue de réunions extraordinaires des CHSCT 2 et 3 (activités tertiaires TCR) sur NewPDM. Ces réunions doivent permettre :

- dans un premier temps, de disposer d'une information complète sur l'introduction de NewPDM et sur ses conséquences sur la santé et la sécurité des travailleurs,
- dans un second temps, d'être consultés sur l'introduction de NewPDM.

Article L4612-9 du Code du Travail : « Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté sur le projet d'introduction et lors de l'introduction de nouvelles technologies sur les conséquences de ce projet ou de cette introduction sur la santé et la sécurité des travailleurs. »

Réponse DRH : Nous avons bien reçu une demande de CHSCT extra. Le CHSCT n'est pas consulté sur NewPDM. Une réunion d'information de 3h des OS représentatives a été organisée le 16 janvier avec les représentants de l'équipe projet et de l'informatique.

Notre avis : Cette réunion n'a pas répondu aux questions posées par les membres des CHSCT. D'autant plus que les problèmes persistent. Utilisateurs : faites nous part de vos difficultés avec NewPDM.

Augmentez les salaires !

Question : Alors que les résultats financiers sont en hausse (bénéfice net multiplié par 3, hausse de la MOP de 30%...), l'intéressement aux résultats financiers sera quasiment stable par rapport à 2014.

En effet malgré l'annonce officielle d'une hausse de 18% de l'intéressement, celui-ci

passé en fait de 86,7 millions d'euros au total (75,4 millions d'euros + 11,3 millions d'euros correspondant à un supplément de 300€ uniforme versé à chaque salarié) à 89 millions d'euros au total. La hausse de l'intéressement n'est donc que de 2%.

Par contre, la direction augmente de 10,4 % les dividendes : 1,90 €/action contre 1,72 € l'an dernier. Les salariés sont encore une fois lésés. C'est pourquoi nous demandons :

- Une Augmentation Générale des Salaires en 2015 pour les APR, les ETAM et les Cadres.

- Une AGS uniforme, et pas proportionnelle, pour ne pas pénaliser les petits salaires.

- Une AGS de 300 € par mois afin d'une part, de rattraper la perte de pouvoir d'achat subie par les salariés ces dernières années et d'autre part, de faire bénéficier aux salariés de l'augmentation de leur productivité (et qu'elle ne bénéficie pas aux seuls détenteurs d'actions Renault).

- Ces AGS peuvent être budgétées sans problème sur la trésorerie de l'entreprise.

Réponse DRH : Les négociations annuelles obligatoires étant menées en Central, cette réclamation relève de la compétence de l'entreprise et non de l'Etablissement. Pour information, l'augmentation de l'intéressement aux résultats financiers est bien de 18% par rapport à 2013. En effet, il faut tenir compte du fait que, pour 2013, et à titre exceptionnel, un supplément de 310 euros uniforme avait été versé, en plus, à chaque salarié.

Notre avis : La direction prend les chiffres qui l'arrangent. Chacun peut juger comment les richesses que nous produisons sont réparties. Et on ne parle pas de la prime de partage des profits supprimée cette année. Seule une mobilisation collective importante des salariés pourrait inverser cette tendance.

Plan de promotion exceptionnel pour les salariés venant de la Centrale

Question : Les salariés de la Centrale du Technocentre ont été reclassés aux services Généraux en janvier 2014 suite à l'externalisation de leur activité chez Cofely. Suite à ce reclassement, ils subissent une baisse importante de leur rémunération de l'ordre de 30 % par rapport à leur rémunération antérieure.

Nous demandons qu'à l'occasion des mesures salariales 2015, les anciens salariés de la centrale puissent retrouver leur rémunération

de 2013 : passage de coefficient, augmentation de leur salaire de base... Nous demandons également le rattrapage des pertes de salaire subies depuis plus d'un an sous forme d'une prime équivalente.

Réponse DRH : Il ne s'agit pas d'une question mais d'une revendication.

Notre avis : La direction pourrait faire un geste, qui ne lui coûterait pas grand-chose. Et bien non ! Les 7 salariés concernés ont porté plainte aux Prud'hommes.

Egalité salariale femmes-hommes et durée moyenne entre deux promotions

Question : En septembre 2014, la direction avait répondu que « *Concernant l'indicateur 135 bis de notre rapport annuel sur la situation comparée entre les hommes et les femmes, qui porte sur la durée moyenne entre deux promotions, nous ne sommes pas en mesure techniquement de fournir des statistiques intégrant les promotions intervenues les années précédentes.* »

Selon le code du travail, l'employeur est tenu de faire figurer dans son rapport annuel des « données chiffrées par sexe : Nombre de promotions par catégorie professionnelle ; Durée moyenne entre deux promotions. »

Nous demandons donc si la direction a apporté ces évolutions « techniques », et quand seront présentées par catégorie professionnelle la durée moyenne entre les deux dernières promotions de toutes les femmes et de tous les hommes, et la durée moyenne depuis la dernière promotion des femmes et des hommes (ancienneté dans le dernier coefficient).

Réponse DRH : Nous confirmons les réponses précédentes sur le même sujet.

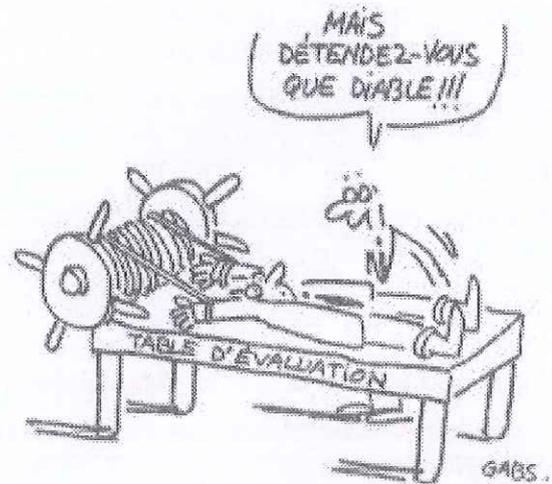
Notre avis : Nous avons interpellé l'inspection du travail sur ce sujet.

Plan de Progrès Individuel

Question : La période des bilans annuels 2014 a pris normalement fin le 31 janvier 2015. De nombreux salariés vivent très mal ces bilans, notamment par rapport à l'estimation de leur travail (notation arbitraire de l'atteinte de leurs objectifs, et de la façon dont ils ont été atteints, mise en place de plan de progrès individuels...).

Nous demandons la mise en place

d'indicateurs sur les bilans annuels. Nous demandons le nombre de salariés à qui a été imposé un PPI (plan de Progrès individuels). Nous demandons la suppression des PPI.



Réponse DRH : Nous suivons le taux de réalisation des entretiens individuels. Le PPI, Plan de Progrès Individuel, vise à remettre le salarié dans une dynamique positive pour l'aider à atteindre ses objectifs, et il n'est pas envisagé de le supprimer. 19 PPI ont été recensés sur le TCR.

Notre avis : Où est la « dynamique positive » ? Le PPI est vécu comme une punition, s'ajoutant à la mauvaise notation. En cas de PPI, ne restez pas isolés !

Formation du fait du salarié et reconnaissance des qualifications acquises

Question : L'accord national du 22/01/1985 sur la formation dans la Métallurgie précise en ce qui concerne la « *Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation/formation promotionnelle du fait du salarié : Si un salarié de l'entreprise suit de son propre fait un stage de promotion professionnelle, soit inclus dans le plan de formation de son entreprise avec l'accord de celle-ci, soit dans le cadre d'un congé individuel de formation, l'entreprise pourra préciser, à la demande de l'intéressé assisté, s'il le désire, d'un délégué du personnel, les possibilités d'existence, à l'intérieur de l'entreprise, de poste requérant les qualifications acquises au cours du stage [...]* L'entreprise s'engage, en cas de disponibilité dans l'entreprise d'un poste correspondant aux nouvelles qualifications de l'intéressé, à examiner en priorité sa candidature ».

Dans le cadre des embauches prévues pour 2015, nous demandons que les candidatures

des salariés dont les qualifications (formation Fongecif ou autre) le permettent soient examinées en priorité (exemple : ETAM ayant obtenu un diplôme BAC+5, lui permettant de devenir cadre etc.). Nous demandons le processus pour postuler et une communication sur ce processus.

Réponse DRH : La question est transmise au service de la DRH France en charge du recrutement.

Notre avis : Nous attendons la réponse de la DRH France. Faisons valoir vos droits ! Si vous êtes dans ce cas, contactez-nous.

Utilisation du CPF pour des formations du plan de formation

Question : Un communiqué sous Déclic du 29/01 sur le Compte Personnel Formation (CPF) stipule que « Le dispositif de formation en place chez Renault n'est pas modifié. Les actions de formation que les managers ou les collaborateurs documentent dans Syform2 sont poursuivies. Dans la majorité des cas, elles ne viendront pas débite les heures du CPF ».

Que signifie « dans la majorité des cas » ? Dans quels cas les actions de formation viendront débite le CPF ?

Réponse DRH : Le CPF est à l'initiative du collaborateur et peut-être mis en œuvre, soit avec accord de l'employeur, soit sans accord de l'employeur. Dans le cadre d'une mise en œuvre avec accord de l'employeur, la formation peut avoir lieu sur le temps de travail avec maintien de la rémunération. Dans une logique de co-investissement (mobilisation des heures du compte par le salarié et maintien de la rémunération par l'employeur), une demande de formation émise en dehors du plan de formation de l'entreprise mais présente dans le catalogue de formation de l'entreprise, peut faire l'objet d'un décompte des heures de formation.

Notre avis : Les formations indispensables à la tenue du poste, à son évolution et au maintien dans l'emploi incombent à l'employeur. Elles ne doivent pas être débitées du CPF (comme avant du CEF !) qui est hors plan de formation.

Les formations éligibles sont obligatoirement « qualifiantes » : diplômes ou titres (complets ou en partie), certifications (ex : Microsoft), CQPM, permis... L'inventaire est consultable sur :

<http://www.moncompteformation.gouv.fr>.

Ce sont des listes (interpro, branche 29.10Z,...) en cours d'enrichissement. Le CPF permet aussi l'accompagnement VAE qui se fait alors de droit sur le temps de travail.

Contrôle de la fiabilité du pointage aux tourniquets

Question : En décembre, nous avons constaté un écart de pointage entre l'heure réelle de passage au Tourniquet des Grandes et l'horaire de sortie affiché sur le portail HV d'un salarié. La direction avait reconnu que « *Le dysfonctionnement constaté résulte d'une opération de maintenance indépendante du dispositif horaire variable. Ce problème remonté est résolu.* » Le compteur du salarié a été effectivement recredité de 6 mn. Mais la question de la fiabilité des pointages aux tourniquets se pose. Nous demandons :

- si un contrôle est réalisé sur le système de pointage (synchronisation des horloges...)
- un affichage de l'heure aux tourniquets visible en entrée et en sortie.

Réponse DRH : Le système fonctionne. Par exception, en cas d'anomalie, il faut la signaler afin qu'un contrôle soit effectué et que le compteur soit corrigé.

Notre avis : Le système fonctionne... sauf quand il ne fonctionne pas ! Nous invitons les salariés en Horaire Variable à contrôler leur pointage, et à nous remonter les problèmes.

Pourquoi ce tract est-il sans logo syndical ?

Les questions et les revendications des Délégués du Personnel sont habituellement regroupées par syndicat avant d'être transmises à la direction.

Depuis octobre 2015, le syndicat CGT refuse de regrouper sous son nom les questions de plusieurs Délégués du Personnel membres de la CGT.

Nous les posons donc séparément. Idem pour ce tract que nous avons rédigé, imprimé et que nous diffusons sans l'aide de la CGT du Technocentre, et sans son logo qu'elle nous refuse.

⇒ **Pour tout contact** : catherine.sailly@renault.com, cecile.thomas@renault.com, christian.d.morel@renault.com