

Réunion des Délégués du Personnel du TCR du 19 mai 2015 (extraits)

Tract rédigé par des élus DP CGT (Sailly/Thomas-Poignant/Morel)

15/06/2015

Enquête Job Grading (suite)

Merci à tous ceux qui ont répondu à l'enquête que nous avons lancée en mars via un questionnaire sur internet.

Dans notre tract d'avril, nous donnions des 1^{ers} résultats : opacité, incompréhension, incohérence entre directions, blocage dans les passages 3A, 3B, dans les mobilités...

Et un constat : « *En fait personne n'y comprend rien, tout le monde a compris que c'est pour que l'on ne soit plus ou peu augmentés* ».

La CFDT a aussi de son côté réalisé une enquête dite de satisfaction. Résultat, sans surprise : 89% d'insatisfaits. Nous avons de notre côté poursuivi notre enquête Job Grading. Le nombre de réponses (les 2/3 concernant des postes L3B) ne nous permet pas de reconstituer ce fameux référentiel (avec valeurs de critères et de sous-critères) que la direction refuse de communiquer.

Des premiers résultats confirmés et même au-delà :

- ⇒ On relève qu'une cotation de poste peut changer quand le titulaire du poste change !
- ⇒ Ou que la communication sur le positionnement par rapport à la médiane peut pour un même poste varier en fonction du manager !
- ⇒ Ou l'obligation, lors d'une mobilité, d'accepter un poste moins bien gradé que le sien !

Médianes du marché :

Par déduction, nous pouvons supposer que les médianes du marché sont d'environ : **50K€ pour le L3B, 40k€ pour le L3C et 60K€ pour le L3A**. Mais nous ignorons tout sur l'évolution de ces médianes dans le temps.

Etre au-dessus, est généralement synonyme de non augmentation, être en dessous ne garantit rien !

Autres verbatim relevés dans l'enquête :

⇒ « *Le job grading pousse à trouver un poste (avec un certain NRR) où on peut espérer une augmentation. Or les places sont limitées. Cela tend à dégrader l'ambiance : certains ne veulent pas libérer leur poste, d'autres ne veulent pas certains postes mal notés en NRR.* »

⇒ « *Qu'ils arrêtent de nous prendre pour des ..., on nous demande de réfléchir toute l'année sauf pour les promos et les salaires* »

⇒ « *Merci pour cette initiative salubre, en espérant qu'elle serve à re-informer les salariés qui sont immergés dans un bocal de "communication" et de "transparence", bien orchestrés pour noyer chaque petit poisson individuel* »

ETAM bloqués dans le même coefficient

Question : Le tableau récapitulatif obtenu suite à notre question DP de mars 2015 sur la filière 700 (demande de ventilation des effectifs par coefficient et ancienneté par coefficient) fait apparaître des durées anormalement longues dans chaque coefficient :

Ancienneté	K225	K240	K260	K285	K305	K335	K365	Total
≤ 5 ans	27	30	78	104	902	342	86	1569
6 à 10 ans	1	11	64	154	418	463	220	1331
11 à 15 ans		2	28	51	112	159	52	404
≥ 16 ans		4	13	12	29	36	14	108
Total								1843

Cette situation n'est *a priori* pas normale. Selon l'accord relatif aux aménagements du système de rémunération du personnel APR et ETAM : « *il est convenu que si, sur une période de 5 ans, un salarié ETAM n'a obtenu ni promotion ni révision individuelle de sa base 39h, un examen particulier de sa situation aura lieu avec sa hiérarchie. Les décisions résultant de cet entretien seront précisées par la hiérarchie à l'intéressé concernant principalement son évolution de carrière (perspective d'évolution, changement éventuel d'orientation, formation). Le salarié pourra, s'il le désire, demander un entretien avec sa hiérarchie N+2* » (article 6).

Nous demandons que la hiérarchie prenne contact avec ces 1843 salariés pour débloquer leur situation et leur permettre de passer au coefficient supérieur.

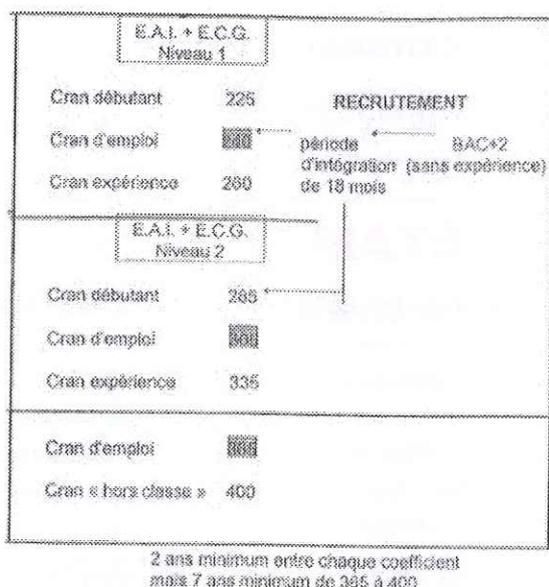
Réponse DRH : Comme mentionné ci-dessus, la période de 5 ans sans évolution fait référence à l'absence d'évolution de la rémunération. Le tableau ci-dessus indique les durées dans les coefficients, ce qui ne veut pas dire que les salariés concernés n'ont pas bénéficié d'augmentations individuelles.

Notre avis : Est-il normal par exemple de rester plus de 16 ans dans le même coefficient, même avec de temps en temps 1 ou 2% d'Augmentation Individuelle ?

ETAM 285 : durée anormalement longue dans ce cran d'adaptation

Question : D'après le tableau récapitulatif de la filière 700 (voir ci-dessus), 217 salariés sont depuis plus de 6 ans au coefficient 285, dont 63 depuis plus de 11 ans. Cette situation n'est *a priori* pas normale.

Concernant le coefficient 285, les référentiels métiers des filières 700 stipulent que celui-ci est un cran d'adaptation ou « cran débutant » :



Nous demandons que les RH et/ou la hiérarchie prennent contact avec ces 217 salariés pour débloquer leur situation et leur permettre de passer au cran emploi, c'est-à-dire au coefficient 305.

Réponse DRH : Des préconisations avaient été faites lors de la campagne de révision des rémunérations 2015 en ce sens. Au 1^{er} Avril 2015, 69 personnes sur les 217 en question ont été promues au coefficient 305 soit 32% des personnes concernées.

Notre avis : Il reste donc encore 78 % des salariés à promouvoir au coefficient 305 !

Indemnité de fin de contrat pour les salariés en CDD (CIFRE...)

Question : Nous demandons que les salariés en CDD, et notamment les doctorants en contrat CIFRE (Convention Industrielle de Formation par la Recherche), touchent une indemnité de fin de contrat s'ils ne sont pas embauchés à l'issue de leur CDD, comme il est prévu par l'article L1243-8 du Code Du Travail. Cette indemnité est destinée à compenser la précarité de leur situation.

Réponse DRH : Dans le cas d'une CIFRE, l'indemnité de fin de contrat n'est pas due.

Notre avis : Les CIFRE doivent bénéficier de cette indemnité, comme les autres CDD non embauchés. CIFRE, CDD... : contactez-nous pour plus d'informations.

Remplacement des congés maternités et parentaux

Question : Dans le contexte actuel de réduction des effectifs et de surcharge de travail dans certains secteurs, il est primordial de ne pas pénaliser davantage les services en cas d'absence momentanée d'un de leur membre. Les difficultés à remplacer des salariées durant

leur congé maternité ou parental sont également un frein au recrutement interne ou externe de femmes.

Nous demandons le remplacement systématique des salarié(e)s durant leur congé maternité ou parental.

Nous demandons qu'un budget spécifique, et différent du budget de chaque service comme c'était le cas avant, soit attribué à ces remplacements

Réponse DRH : Chaque départ en congé maternité fait l'objet d'une prise en compte dans l'organisation du service. Il peut y avoir diverses façons de palier à ces départs et nous laissons à chaque Direction le soin de choisir sa propre solution.

Notre avis : En absence de budget, la charge de la salariée est répartie sur ses collègues durant son absence. Cela ne peut pas être une solution.

Embauches en 2015 au TCR

Question : Sachant que des directions de l'établissement, ont annoncé des recrutements, nous demandons combien d'embauches sont prévues en 2015 sur l'établissement par directions et par métiers.

Réponse DRH : Voici la répartition, mais qui ne concerne pas que le TCR.

DIRECTIONS	Autorisations de Recrutement (religat 2014 + 2015 validé)
DAMRO	12
DIPA	7
DIRECTION DU DESIGN	14
DIRECTION COMMERCIALE FRANCE	2
DIRECTION RH	5
CREUSETS	30
DIVISION DU VEHICULE UTILITAIRE	3
DIRECTION FINANCIERE GROUPE	24
DIRECTION DES ACHATS	42
DIRECTION INGENIERIE	203
D. DELEGUEE A LA PRESIDENCE	1
DIRECTION D'QUALITE	5
DIRECTION FABRICATION	21
DIRECTION INFORMATIQUE	18
DIRECTION RH/medical	3
DFPG	3
MARKETING	9
Total général	399

Notre avis : Ces recrutements sont loin de combler tous les départs. Il faut des embauches supplémentaires.

Portail Horaire Variable

Question : Depuis le 18 mars, une nouvelle version du portail Horaire Variable est apparue sur l'Intranet sans que les salariés en soient prévenus. De plus cette version est anormalement lente. Nous demandons :

Quel est l'objectif de cette nouvelle version ? Est-ce que tous les bugs ont été corrigés ? Pourquoi l'ancienne et la nouvelle version sont-elles toujours accessibles ? Jusqu'à

quand l'ancienne et la nouvelle version seront-elles toutes les deux accessibles ? Que les salariés aient une meilleure communication sur l'évolution de cet outil.

Réponse DRH : En ce qui concerne l'objectif de la nouvelle version, il était de fusionner 2 environnements informatique (il n'y avait pas que le portail MTT impacté mais également d'autres portails tels qu'ALCOR, Outil des notes de frais). En ce qui concerne les bugs, ils ont presque tous été corrigés.

L'ancienne et la nouvelle version sont accessibles simultanément afin que les saisies effectuées dans l'ancienne version puissent être supprimées en cas de besoin. L'ancienne version devrait être fermée fin juin.

L'outil n'a pas foncièrement changé, et la communication prévue n'a pas été réalisée comme elle avait été planifiée. Concernant la lenteur et les blocages de matricules, l'informatique a travaillé sur le sujet. Il s'agissait d'un problème de navigation résolu début mai. Internet explorer n'était pas prêt à naviguer dans le portail.

Notre avis : Après des décalages d'horloge observés sur certains tourniquets, le portail HV connaît aussi des bugs. Un audit complet du système de pointage s'impose !

Prise en compte du rapport annuel des médecins du travail

Question : Dans leur rapport annuel, les médecins du travail font un triste constat, par exemple :

⇒ « *Les exigences de travail relèvent de la charge de travail (concomitance des projets associée au sous-effectif chronique dans certains secteurs) mais aussi d'une augmentation de la complexité du travail (multiplicité des interlocuteurs, contexte multiculturel, pratique de l'anglais, complexification des procédures...).*

⇒ *Le raccourcissement des jalons entraîne également un travail souvent fait dans l'urgence et le sentiment d'une perte de la qualité du travail...*

⇒ *On note dans certains secteurs une dérive de la norme : faire le travail de plus d'une personne, avoir une amplitude horaire importante, travailler le soir ou le week-end, faire du télétravail en étant en arrêt de travail, mettre des réunions très tôt ou très tard est devenu normal...*

⇒ *Il est compliqué pour un collaborateur en difficulté de demander de l'aide car il relie ses problématiques à une diminution de sa propre performance et non à une organisation devenue pathogène...*

⇒ *Le zapping permanent entre les tâches (solicitations multiples par Communicator ou mail) n'aide ni à la concentration ni à la gestion du stress...*

⇒ *Ces exigences de travail durant depuis trop longtemps, un certain nombre de salariés présentent des signes d'épuisement professionnel ou de burn-out...* ».

Comment ce constat des médecins du travail est-il pris en compte par la direction de l'établissement ?

Réponse DRH : Cette question a déjà été débattue en CE lieu au sein duquel ont été présentés les rapports médicaux.

Notre avis : Les médecins confirment hélas ce que les Délégués du Personnel remontent régulièrement en séance DP. La direction va-t-elle nous écouter ?

Distribution des fiches de paie

Question : Auparavant le service courrier (Vestalia) délivrait les fiches de paie service par service. Suite à l'externalisation du courrier chez Dicapost et à une réduction des coûts, les fiches de paie sont délivrées désormais par direction. A charge ensuite à la direction de les redistribuer dans ses services et dans ses UET.

Pour les directions rattachées au TCR, mais à cheval sur plusieurs sites (TCR, Lardy, Aubevoye, Plessis, VSF...), les salariés qui ne travaillent pas au TCR reçoivent du coup leur fiche de paie très en retard.

Nous demandons que lorsqu'une direction est éclatée sur plusieurs sites, un correspondant de cette direction soit identifié sur chaque site, afin que les fiches de paie soient délivrées en même temps à tous ces correspondants par le service courrier. Nous demandons la réinternalisation du service courrier.

Espacement des visites médicales, entretiens infirmiers

Question : A notre question DP d'avril 2015, la direction a répondu que « *L'agrément a été accordé en 2012 pour une durée de cinq ans. La réalisation d'entretiens infirmiers ne nécessite pas d'agrément particulier conformément à l'article R4623-29 du Code du Travail, mais une autorisation. Ces entretiens infirmiers permettent l'espacement des visites périodiques des 2 ans réglementaires à 3 ans.* »

Or selon le Code du Travail : « *Le salarié bénéficie d'examens médicaux périodiques, au moins tous les vingt-quatre mois, par le médecin du travail. Sous réserve d'assurer un suivi adéquat de la santé du salarié, l'agrément du service de santé au travail peut prévoir une périodicité excédant vingt-quatre mois lorsque sont mis en place des entretiens infirmiers ...* » (art R4624-16).

L'espacement des visites dépend donc d'un agrément de la DIRECCTE (Inspection du Travail). Nous demandons un éclaircissement sur ce point.

Réponse DRH : En complément de la réponse du mois dernier, les ESTI [Entretien de Santé au Travail Infirmier] vont effectivement débuter prochainement.

Conformément à la réglementation, ils ne demandent aucune démarche spécifique pour être réalisés dès que les infirmières sont formées (cf. *article R4623-29 du Code du Travail*) mais les visites périodiques ne seront pas espacées pour autant car la dérogation permettant l'espacement des visites n'a pas été accordée.

Notre avis : C'est effectivement plus clair. Souhaitons bonne réussite au service médical pour rattraper le retard des visites périodiques.

Réponse DRH : Cette dernière demande n'est pas envisagée. Même si les fiches de paie sont remises parfois avec un peu de retard, les virements sont toujours réalisés en temps et en heure.

Notre avis : Comme s'il fallait se glorifier de verser les salaires sans retard ?! Un constat : à force de réduire les coûts, de nombreuses prestations se dégradent.

Utilisation illégale de l'anglais

Question : L'utilisation de plus en plus fréquente et anormale de l'anglais dans le travail a été posée de nombreuses fois en DP. A chaque fois, la direction assure qu'elle rappelle les règles et les termes de la loi aux secteurs fautifs. Mais le problème revient, et s'amplifie.

Selon la DGLF (Direction Générale à la Langue Française), l'employeur doit définir des règles précises, les communiquer et nommer un référent au niveau de la direction chargée de la gestion des questions linguistiques. Selon la DGLF, l'entreprise doit :

- « Réaffirmer que le français est la langue du travail »

- « Se doter d'un minimum de mesures préventives et d'une stratégie globale. Celle-ci doit faire l'objet d'une communication afin de susciter l'adhésion des salariés »

Nous demandons si l'établissement a défini une stratégie linguistique ? Quelle est-elle ? Est-elle connue ? Est-ce que l'établissement dispose d'un référent ?

Réponse DRH : La langue de l'Etablissement continue d'être le français et nous insistons pour que les réunions collectives se déroulent dans cette langue. Toutefois, il est malgré tout nécessaire de devoir utiliser l'anglais lors de séances de travail avec des salariés de Nissan pour les collaborateurs concernés.

Notre avis : L'anglais est de plus en plus utilisé en présence ou non de salariés Nissan. Mais même dans ce cas, il faut prévoir une traduction (loi du 4 août 1994).

Réintégration de la Centrale et Production d'énergie propre

Question : Le TCR a subi des coupures de courant accidentelles ces derniers mois. Ces coupures surviennent après l'externalisation de la Centrale, réalisée pour des objectifs d'économies budgétaires à court terme. Nous demandons :

- La réintégration de la Production et de la Distribution des Fluides et Energies du TCR au sein de Renault (ces activités ont été externalisées dans un GIE Renault-Vestalia en 2007, puis chez Cofely en janvier 2014),

- Le transfert des salariés prestataires qui travaillent sur ce périmètre, et qui le souhaitent, au sein de Renault,

- L'étude, dans le cadre de cette réintégration, d'une production d'énergie propre (géothermie, éolien, solaire...) permettant au TCR d'être au moins

autosuffisant en termes d'énergie.

Réponse DRH : S'agissant des 2 premières questions, ce n'est pas envisagé. Concernant la 3^{ème}, il existe des études en cours sur un certain nombre de sujets liés à l'énergie.

Notre avis : Des études très secrètes pour l'instant...

Labos : « Nouvelle réflexion » sur un projet de GIE

Question : En réponse aux questions DP d'avril 2015 sur un projet de GIE aux Labos, la direction nous a répondu qu'« une nouvelle réflexion est en cours » suite au retrait du CNAM de ce projet.

Nous demandons quelles sont les échéances et les jalons de cette réflexion ? Nous demandons l'abandon de ce projet, afin que la totalité de l'activité Ingénierie des Matériaux reste au sein du Renault et du Technocentre, et puisse s'y développer.

Réponse DRH : Le projet initial a été stoppé, mais ce point continue à ce stade d'être à l'étude.

Notre avis : A savoir qu'en cas de suppression d'activité, l'employeur a obligation de reclassement. Dans le projet précédent, les seuls postes proposés aux salariés ont été dans le GIE. Afin que le volontariat soit vraiment effectif, chaque salarié doit se voir proposer en même temps qu'un poste dans le GIE, des solutions de reclassement internes correspondant à ses compétences.

Effectifs et charge de travail à la Direction de la Qualité

Depuis plus de 6 mois nous alertons sur la charge de travail à la DQ. En janvier la direction répondait « Afin d'apporter les réponses appropriées à l'adéquation charge/ressources à la Direction de la qualité, la Direction a pris la décision, dans un premier temps, de créer un poste d'Adjoint Charges Ressources ».

Question : Nous demandons l'effectif actuel de la DQ, le nombre de postes en suspension DA, s'il est prévu des embauches externes, combien et dans quels services ? Et un premier bilan du poste d'Adjoint Charges Ressources.

Réponse DRH : Il est prévu, au-delà de l'adjoint Charges/Ressources, des recrutements à la Direction de la Qualité. L'effectif de la DQ était de 507 au 30 avril 2015. A cette même date, 28 collaborateurs étaient en dispense d'activité. 5 recrutements sont prévus (3 pour la DQ-C, 1 pour la DQ-E, 1 pour la DQ-A). 45 postes sont à pourvoir, dont un quart d'Etam.

Notre avis : Les postes sont donc majoritairement à pourvoir en mobilités internes, à condition de débloquer les mobilités inter-directions et de rendre la DQ attractive... De plus selon les remontées de terrain, ces chiffres semblent encore insuffisants.