

# Réunion des Délégués du Personnel du TCR Janvier/Février 2016 (extraits... et suppléments)

Tract rédigé par les Délégués du Personnel Sailly, Thomas-Poignant, Morel

23/02/2016

## Salaires : des mesures collectives pour plus de justice sociale

**Question DP :** A l'occasion des NAO, la Direction a envoyé un mail avec des chiffres sur le « contexte France 2015 », les « rémunérations 2015 » et l'« Emploi 2015 ». Il y a eu quelques oublis dans ce mail :

### Contexte France 2015 :

- ⇒ Bénéfices nets des sociétés du CAC40 : 78 milliards d'euros (+20 %), **Renault : 2,96 milliards d'euros (+48 %)**
- ⇒ Liliane Bettencourt, 14<sup>ème</sup> fortune du monde avec 33,1 milliards d'€ (+96 millions). Bernard Arnault, 15<sup>ème</sup> fortune du monde avec 31,9 milliards d'€ (+722 millions).
- ⇒ 14.2 % des français sous le seuil de pauvreté (+ 0.2%)

### Rémunérations 2015 :

- ⇒ Part variable de Carlos Ghosn en 2015 : 180 % de la part fixe (+30 %)
- ⇒ Rémunération Renault Carlos Ghosn : 7,2 millions d'euros en 2014 (+170 %)
- ⇒ AGS : 0 %

**Emploi 2015 :** 8500 suppressions d'emplois prévus dans l'accord Compétitivité

La politique salariale de Renault d'individualisation accroît les inégalités. C'est pourquoi nous demandons :

- Des AGS (Augmentations Générales de Salaire) pour tous les salariés (APR, ETAM et Cadres)
- Un plancher de 300 € pour un partage équitable de l'enveloppe globale des augmentations (avec des augmentations en pourcentage, ceux qui ont les salaires les plus importants sont aussi les plus augmentés).

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

**Notre avis :** Avec 1,4 % en moyenne sous forme de mesures individuelles, le résultat des NAO est loin du compte. De nombreux salariés vont rester sur la touche, pendant qu'une minorité va toucher le jackpot. Nous n'obtiendrons des AGS que par une forte mobilisation.



## Intéressement aux résultats financiers : Droit de rétractation

**Question DP :** La direction a communiqué sur le versement de l'intéressement aux résultats financiers :

« A partir du 26 février, chacun recevra à son domicile un formulaire l'interrogeant sur ce qu'il souhaite faire de son intéressement financier. La date limite de réponse, par courrier ou internet, est fixée au 13 mars.

Passé ce délai, en cas de non réponse de la part du salarié, son intéressement financier sera automatiquement investi dans le fond le plus sécurisé du PEG et bloqué 5 ans. » (publié le 21/01/2016 sur Déclic)

Or selon le décret d'application de la loi Macron, le salarié a cette année également trois mois pour demander le déblocage de son intéressement :

« Pour les droits à intéressement attribués entre le 1er janvier 2016 et le 31 décembre 2017, **le salarié [...] peut demander le déblocage de [son] intéressement dans un délai de trois mois à compter de la notification de leur affectation sur un plan d'épargne salariale...** » Article 5 du Décret d'application de la loi Macron (décret n° 2015-1606 du 7 décembre 2015)

- Nous demandons l'application de cette règle des 3 mois, ainsi qu'une information auprès des salariés.

**Réponse DRH :** L'application du droit de rétractation sera mise en œuvre conformément à la loi aux seuls salariés qui n'auront pas répondu. Un salarié qui aura répondu ne pourra pas se rétracter. Par ailleurs, le droit de rétractation impliquera que les avoirs investis pour le salarié seront désinvestis et remboursés aux salariés sur la base de la valeur liquidative du FCPE Monétaire SR qui suivra la demande de remboursement. Le montant remboursé pourra donc ne pas être le montant versé initialement au salarié concerné. La somme désinvestie sera alors réintégré à la base fiscale du salarié.

**Notre avis :** La loi n'oblige pas la direction à en rajouter (au profit de la BNP) : « se rétracter » signifie revenir sur sa décision. Par contre, elle doit informer les salariés qu'ils ont ce délai supplémentaire pour débloquer leur intéressement. A chacun ensuite de choisir... à condition d'être informé !

## Compensation du temps de déplacement professionnel des cadres

**Question DP :** A notre question DP n°8 de décembre 2015 d'une demande de « compensation du temps de déplacement professionnel des cadres », la DRH a été obligée de reconnaître que « *la convention collective nationale des cadres de la Métallurgie du 13 mars 1972 prévoit que lorsque pour des raisons de service, l'employeur fixe un transport comportant un temps de voyage allongeant de plus de 4 heures l'amplitude de la journée de travail du salarié, celui-ci a droit à un repos compensateur d'une demi-journée si le transport utilisé ne lui a pas permis de bénéficier d'un confort suffisant pour se reposer.* »

- Comment le salarié est-il averti qu'il a droit à ce repos compensateur ?
- Quel est le processus pour obtenir ce repos compensateur ?
- Qu'est-il prévu pour les cadres dont le temps de voyage est inférieur à 4h, sachant que selon l'article L3121-4 du Code du Travail « *Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail [...] s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, [il] fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière* », et que cet article ne fait pas de distinction entre les salariés Cadres et non cadres ?

**Réponse DRH :** Une information n'est pas prévue. Il n'existe pas de processus particulier.

**Notre avis :** Exigez votre repos compensateur puisque la direction reconnaît que c'est un droit. En cas de refus, contactez-nous !

## Mutuelle obligatoire : participation employeur

**Question DP :** Les cotisations à la mutuelle Renault prélevés sur la fiche de paie de janvier 2016 ont changé :

Cotisation salarié mutuelle obligatoire : socle de Base			
	2016	écart 2015	% cotisation totale
Isolé	26,39 €	- 0,92 €	50 %
Duo	69,53 €	+ 1,47 €	71 %
Famille	113,50 €	+ 2,20 €	78 %

Ces changements font suite à l'augmentation du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS) sur lequel sont indexées ces cotisations, et à la Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2016.

Cette loi oblige l'employeur à financer au moins 50 % de « *la couverture des salariés en matière de*

*remboursement complémentaire des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident* » (c'est-à-dire du panier de soins effectivement mis en place), et non plus 50% de la « *couverture minimale* » (c'est-à-dire du panier de soin minimum prévu par l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2013).

La direction a dû appliquer le financement à 50 % pour le socle de base salarié isolé, mais pas les autres options.

- Nous demandons la prise en charge par Renault d'au moins 50 % pour les versions Famille et Duo de la complémentaire santé.

- Nous demandons la fin de l'obligation d'adhésion pour les ayants-droits.

**Réponse DRH :** Ces réclamations ne sont pas de la compétence de cette instance.

**Notre avis :** Nous envisageons une action collective sur ce sujet. Si vous souhaitez y participer, contactez-nous.

## Cotisation retraite des temps partiel sur la base d'un taux plein

**Question DP :** L'article L241-3-1 du Code de la Sécurité Sociale prévoit qu'« *en cas d'emploi exercé à temps partiel [...], l'assiette des cotisations destinées à financer l'assurance vieillesse peut être maintenue à la hauteur du salaire correspondant à son activité exercée à temps plein* ».

Nous demandons la possibilité pour les salariés à temps partiel de cotiser à l'assurance vieillesse sur la base d'un temps plein, et la prise en charge par l'employeur du supplément de cotisations qui en résulte (part salariale et part patronale).

**Réponse DRH :** Ce n'est pas prévu à ce jour.

**Notre avis :** Si vous êtes intéressé par ce sujet, seriez-vous prêt à agir ? Signer une pétition ? Contactez-nous.

## Détention de fichiers de grévistes par la direction

**Question DP :** A notre question DP n°9 de décembre 2015 concernant la « *détention de fichiers de grévistes par la direction* » dans l'outil BPU, la DRH a répondu que « *La direction de l'Etablissement n'est pas habilitée à opérer des changements de paramétrage d'intitulés dans BPU qui est un outil de l'entreprise.* »

Que compte faire l'entreprise pour se mettre en conformité avec la loi, et effacer ou changer l'intitulé des données « Heures de grève » conservées dans BPU ?

**Réponse DRH :** L'entreprise va donner suite en requalifiant les motifs de Grève. Le service compétent a

pris en compte ce besoin mais nous n'avons pas de date de réalisation.

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

## Plan de Progrès Individuels (PPI)

**Question DP :** Comme chaque année, un certain nombre de salariés se voient imposer des Plan de Progrès Individuel (PPI) à l'issue de leur bilan.

- Est-ce qu'une notation « Progrès attendu » déclenche automatiquement un PPI ?
- Existe-t-il un guide du PPI ? Où peut-on se le procurer ?
- Peut-on avoir une Augmentation Individuelle ou une prime de performance et un PPI ?
- Combien de Plans de Progrès Individuels ont été mis en œuvre cette année sur l'établissement ?

**Réponse DRH :** Le plan de progrès individuel (PPI) est décidé et construit avec le manager N+1, en relation avec le RRH, lorsque :

- La personne est évaluée en « progrès attendus » dans la maîtrise de son poste (excepté en cas de prise de poste récente)
- Lorsque le pré-diagnostic effectué par le manager démontre que les origines de ces difficultés sont de nature individuelle.

Lors de l'entretien individuel, le manager et le collaborateur analysent les causes de la performance insuffisante. Si aucune responsabilité individuelle n'est mise en cause la case dédiée dans le support d'EI ne sera pas cochée et le Plan de Progrès Individuel ne se déclenchera pas.

Le guide de l'entretien individuel contient un chapitre sur le PPI, page 18

**Notre avis :** Le Plan de Progrès Individuel (PPI) est vécu comme une sanction dans l'entreprise, et non comme une aide comme cela est parfois présenté.

Au lieu d'aider un salarié qui est peut-être en difficulté, un PPI le met encore plus en difficulté. Sans compter que la situation peut venir du contexte de travail, d'un manque de moyens, d'objectifs inatteignables ou mal définis, etc.

Face à des difficultés, un plan d'action pourrait être mis en œuvre dans les objectifs, sans qu'il y ait besoin de le formaliser dans un document spécifique type PPI.

## Charge de travail et plans d'actions

**Question DP :** L'employeur a une « obligation de résultat » en matière de santé physique et mentale. A une question posée en septembre 2015, la direction a

répondu que « le contrôle de la charge de travail doit se faire par la hiérarchie ».

- Nous demandons, dans le cas d'une surcharge de travail :
- Une fois que les inducteurs de charge ont été identifiés, quels plans d'actions peuvent être mis en œuvre ?
  - Comment et par qui sont-ils formalisés et suivis ?

**Réponse DRH :** La ligne hiérarchique peut définir des plans d'actions ainsi que la formalisation et le suivi.

**Notre avis :** la ligne hiérarchique de base aimerait bien qu'on lui donne les moyens de réaliser les objectifs qui lui sont fixés !

## Bilan annuel : objectifs Non Applicables

**Question DP :** Dans le bilan annuel sous Talent@Renault, chaque objectif est à évaluer à l'aide d'un menu déroulant. Ce menu déroulant propose les notations suivantes : « N/A », « Pas atteint », « Partiellement atteint », « Dépassé ».

- Que signifie N/A ?
- Dans quel cas l'évaluation peut-elle être N/A ?
- Comment doit-être évalué un objectif partiellement atteint et qui a été différé d'un commun accord en cours d'année avec le manager ?
- Quel est l'impact du N/A sur la synthèse de l'atteinte des résultats ?

**Réponse DRH :** N/A" signifie "Non applicable".

N/A peut être utilisé lorsqu'un objectif a été différé d'un commun accord avec le manager.

La synthèse de l'atteinte des résultats se fait en regard des objectifs applicables.

**Notre avis :** Nous observons une tendance à noter certains objectifs « Non atteint » alors qu'ils sont « Non Applicables ».

## Apprentis et Capital Temps Collectif (CTC)

**Question DP :** Quelles sont les droits et les règles de prise de congé collectif pour les apprentis ? Est-il possible de transformer un CTC en CTI lorsque le jour de CTC est un jour de scolarité ?

**Réponse DRH :** Les apprentis sont soumis aux mêmes règles comme tout salarié Renault.

Non, [il n'est pas possible de transformer un CTC en CTI lorsque le jour de CTC est un jour de scolarité] la gestion du CTC est faite par la paie.

**Notre avis :** Les apprentis, comme les salariés en temps partiel qui ne travaillent pas les jours de RTT Collectifs, devraient pouvoir bénéficier de tous leurs RTT (jours de congés issus de la Réduction du Temps de Travail),

## Processus mobilité

**Question DP :** Dans sa communication RH de décembre « *Quelles compétences pour demain focus 2016* » adressé aux salariés par mail, l'entreprise affirme que « *Renault encourage la mobilité au sein de l'entreprise et offre la possibilité de mener un parcours professionnel riche et motivant* ».

Nous demandons que soit rappelé l'intégralité du processus de mobilité, le rôle du manager, du RRH, le fonctionnement dans Talent (délai de réponse des managers, etc.) et les délais moyens entre la date de mobilité officielle et la prise effective d'un nouveau poste.

**Réponse DRH :** Tout salarié peut obtenir ces informations auprès de son RRH. Le processus mobilité a été présenté dans les Directions par la fonction RH.

**Notre avis :** Nous sommes nombreux à être bloqués dans un poste, une direction ou à subir une mobilité non choisie. Obtenir les délais moyens entre la date de mobilité officielle et la prise effective d'un nouveau poste permettrait de voir si les communications RH sont en phase avec la réalité.

## UET en sureffectif

**Question DP :** A notre question DP n°59 de décembre 2016 sur les « Dimensions d'une UET », la DRH a répondu

que « La préconisation spécifie que les effectifs d'une UET sont de 7 à 12 personnes. »

Que faut-il faire lorsque cette préconisation est largement dépassée (UET de 20 par exemple) ?

**Réponse DRH :** Ce n'est qu'une préconisation. L'organisation est validée par la Direction concernée.

**Notre avis :** Cette situation ne peut être que temporaire.

## Avenir de la Dispense d'Activité (DA) en 2017

**Question DP :** A notre question DP n°4 de décembre 2016 sur la « Décote sur les retraites complémentaires et Dispense d'Activité », la DRH a répondu qu'« *il n'est pas prévu de prolonger la Dispense d'activité en 2017.* »

- La direction confirme-t-elle que le dispositif de Dispense d'Activité s'arrêtera le 31/12/2016 et ne sera pas prolongé ?

- Existe-t-il un calendrier de négociation sur la suite de l'accord GPEC et de la DA ? Si oui, quel est-il ?

**Réponse DRH :** A ce jour, le dispositif de Dispense d'Activité prendra fin le 31/12/2016.

**Notre avis :** Les nombreux départs ont généré une pénurie de compétences et un sous-effectif. Pour prolonger la DA, il va falloir augmenter le nombre d'embauches prévues (et réaliser déjà la totalité des embauches annoncées à grand coup de com').

## Où va le syndicat CGT du Technocentre ?

Le 12 Février 2016, le 6<sup>ème</sup> congrès du syndicat CGT Renault Technocentre a confirmé les orientations prises par sa direction depuis le précédent congrès de 2011, et qui ont déclenché un conflit interne.

Ce conflit a éclaté en 2012. Alors élus CGT au CHSCT n°3, nous avons signalé un « Danger Grave et Imminent » (le DGI est une procédure que les élus CHSCT peuvent déclencher pour protéger un salarié en danger à cause de son travail). Contre toute attente, la CGT a pris position pour la direction du TCR, qui voulait que nous levions ce DGI, et a voulu nous révoquer du CHSCT (Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail).

Notre opposition nous a valu d'être exclus du secrétariat du syndicat en 2012, des listes de candidats aux CHSCT en 2014, puis du groupe des Délégués du Personnel CGT. Lors du congrès du syndicat du 12 Février 2016, nous avons également été exclus du Comité Exécutif. La direction du syndicat nous a aussi signifié que nous ne serions plus sur les listes CGT présentées aux élections DP, CE ou CHSCT.

Avec d'autres élus et syndiqués, nous désapprouvons la CGT du TCR quand elle va au tribunal avec la CGC et la direction contre d'autres syndicats CGT ou SUD, qu'elle se rapproche de la CGC suite au départ de la CFDT du bureau du CE... Nous contestons ces choix faits hors du Comité Exécutif (ComEx), supposé diriger le syndicat.

Mis au ban par un syndicat CGT Technocentre qui s'éloigne de plus en plus dans la pratique des valeurs de la CGT, nous le quittons. Mais c'est pour continuer à agir pour la défense des salariés, fidèles à une certaine conception du syndicalisme. Certains d'entre nous rejoindront SUD Technocentre ou d'autres structures CGT.

Nous souhaitons avoir de bonnes relations avec la plupart des syndiqués et élus CGT du Technocentre, et des autres syndicats CGT. Nous espérons nous retrouver ensemble dans les futurs combats, aux côtés des salariés.