

Accord compétitivité : De plus en plus indigeste...



Au fil des réunions de « négociation » du nouvel accord de compétitivité, la direction égrène ses annonces : arrêt des DA, flexibilité, confiscation de nos RTT, perte de congés...

Elle pense sûrement que les salariés avaleront mieux ces mesures cuillérée après cuillérée que toutes en même temps.

Mais pourquoi devrions-nous encore faire des sacrifices, alors que Renault fait des bénéfices record, et que dirigeants et actionnaires voient leur rémunération et leurs dividendes exploser ?!

Il est temps que les salariés se fassent entendre !

Jeudi 27 octobre, des débrayages ont eu lieu à Renault Lardy, Cléon, Flins, Sandouville ou encore à Maubeuge (MCA).

D'autres actions sont prévues dans les prochaines semaines, y compris au Technocentre.

Les mesures qui fâchent

Modulation horaire : toujours plus de flexibilité, y compris dans l'Ingénierie

- Samedis obligatoires et non payés en heures supplémentaires pendant les périodes hautes
- +1h30 par jour non payée en heure supplémentaire pendant les périodes hautes
- Délai de prévenance minimum de 2 jours (au lieu de 15 jours actuellement)
- Basculement de nos CTI (Capital Temps Individuel) en CTC (Capital Temps Collectif) pendant les périodes basses
- CTC travaillés et basculés en CTI pendant les périodes hautes

Fin de carrière : travailler plus et plus longtemps

- Suppression des congés préparation à la retraite et de fin de carrière, entraînant la perte de 10 jours de congés
- Fin des Dispenses d'Activité (DA).

Activité Ingénierie : externalisation à outrance

- « *Workpackages pour des modules, des fonctions et des projets complets de véhicules ou d'organes mécaniques* »
- « *Partenariats de l'ingénierie avancée jusqu'au développement produit avec délégation étendue ou complète, avec suppression des doublons tout au long du process de développement* »

Activité fabrication : intensification du travail, augmentation des cadences

- Passage de 64 à 90 véhicules/salarié/an (sans augmentation du volume total de production)

Emploi/formation : des embauches qui sont loin de compenser les départs

- Pas d'objectif chiffré concernant les embauches (rappel : 7000 emplois supprimés ces 3 dernières années)
- Utilisation de notre CPF (Compte Personnel Formation) par l'entreprise

Les effectifs Renault continueront à baisser en usine avec les départs en DACS (Dispense Activité Carrière Spécifique), tandis que la fin des DA réduira fortement les départs en fin de carrière dans l'Ingénierie/Tertiaire.

Mais c'est uniquement dans l'Ingénierie que la direction promet de remplacer les départs !

Jours de Capital Temps Collectifs bloqués

Question DP octobre 2016 : Les salariés ayant eu des arrêts de longues durées (liés ou non à un accident du travail) totalisent des soldes importants de jours de Capital Temps Collectifs non pris (exemple : 70 h).

Le workflow congés ne permet pas de poser ce type de jours. Pour que ces droits à congés ne soient pas bloqués jusqu'au départ de l'entreprise, considérant que les salariés concernés ne sont pas si nombreux et vu leur pathologie, SUD réclame que de manière spécifique, les jours puissent être débloqués du CTC :

- soit sous forme de jours transférés sur le CTI, utilisables au-delà de la limite en cours et durant l'année suivante
- soit rémunérés, le choix étant laissé au salarié.

Réponse DRH : « Les CTC excédentaires ne font l'objet d'aucun traitement particulier à ce jour avant le départ du salarié. La modification de cette règle relèverait d'une décision centrale qui n'est pas de notre compétence. »

Notre avis : Des salariés ont des compteurs CTC qui augmentent faute de pouvoir les utiliser. La direction de l'établissement s'est bien montrée compétente pour mettre en place les horaires variables uniquement à Guyancourt. Comme quoi, quand on veut ...

Accord de compétitivité : Communication orientée

Question DP octobre 2016 : Mardi 4 octobre à 18h57, la direction a envoyé par mail un « flash info Social » à tous les salariés de l'Île-de-France annonçant une série de mesures (formation, recrutement, mobilité externe et gestion de la fin de carrière) dans le cadre du nouvel accord de compétitivité. Les élus SUD s'étonnent du mode de présentation de ces mesures.

Question [1] : Les élus SUD demandent si la direction est bien en train de négocier avec les organisations syndicales CFDT, CFE/CGC, CGT et FO un nouvel accord ?

Réponse DRH : « OUI »

Question [2] : Les élus SUD demandent si les négociations sont déjà terminées, puisque la direction annonce déjà les mesures contenues dans cet accord ?

Réponse DRH : « Les négociations ne sont pas terminées. La Direction informe le Personnel de leur avancement au fil des réunions. »

Notre avis : Dans ses mails, la direction ne donne que son point de vue, vantant par exemple la flexibilité. Les informations diffusées en RUET ou par mail sont en plus incomplètes. Elles ne donnent pas toutes les mesures annoncées dans ces réunions de négociation. Histoire de ne pas fâcher les salariés ?

Impact des incidents NewPDM sur les projets et les conditions de travail

Question DP octobre 2016 : Vendredi 30/09, un problème technique a affecté les recherches dans NewPDM sur toutes les sessions ouvertes. Il n'a pas été possible d'accéder au système jusqu'en fin d'après-midi.

Question [1] : SUD demande la nature et les causes de ce problème technique ?

Réponse DRH : « Le problème s'est manifesté vendredi 30 septembre ; l'alerte a été donnée par les utilisateurs Coréens et les équipes informatiques Renault se sont organisées en cellule de crise avec Dassault Systèmes pour résoudre le problème.

La cause était due à une anomalie du progiciel, apparaissant lors de la connexion au système dans une configuration particulière jamais rencontrée au préalable. Le problème a été compris et corrigé, et les mesures ont été prises pour qu'il ne puisse se reproduire. Une analyse détaillée est en cours chez l'éditeur pour traiter les causes racines de cette défaillance. »

Question [2] : Quel impact a-t-il eu sur les projets ?

Réponse DRH : « Le problème concernait la quasi-totalité des utilisateurs de la maquette numérique (1/3 des utilisateurs de NewPDM environ) : dans la pratique, il a été impossible à ces utilisateurs d'accéder à leurs données le vendredi jusque 16H. »

Question [3] : Quand NewPDM sera-t-il stabilisé ?

Réponse DRH : « L'amélioration de la qualité opérationnelle de NewPDM est une priorité pour DI-R et pour DEA-TD. Elle fait l'objet d'un plan partagé avec Dassault Systèmes : les cibles pour 2016 sont définies, les progrès sont mesurés. Nous considérons à ce stade que les temps de réponse du système sont au niveau attendu, mais qu'il faut encore progresser sur la stabilité de l'application. »

Question [4] : Cet incident a-t-il été pris en compte dans les jalons projets ?

Réponse DRH : « Il appartient à chaque projet véhicule d'analyser l'impact de cet événement (comme de tout autre aléa) et de décider les éventuelles contre-mesures adéquates. »

Notre avis : NewPDM n'en finit pas de faire des siennes. Le minimum serait de prendre en compte ces incidents dans les jalons projets déjà très serrés.

Utilisation du Compte Personnel de Formation (CPF) par l'entreprise

Question DP octobre 2016 : Dans son flash info du 4 octobre, la direction annonce son intention d'utiliser le CPF dans le cadre du nouvel accord compétitivité. Ainsi « l'entreprise envisage de développer les parcours de formation certifiant. Pour accéder à ces parcours, le salarié compléterait l'investissement de l'entreprise en mobilisant son compte personnel formation ».

Il est à craindre que la direction utilise le CPF comme elle l'avait fait pour le CEF (Compte Epargne Formation), c'est-à-dire pour des formations qui sont à la charge entière de l'employeur.

Comme il est écrit sur www.service-public.fr : « Lors de l'exécution du contrat de travail, l'employeur doit permettre l'adaptation permanente du salarié à son poste de travail, notamment par des actions de formation, en ce qui concerne l'évolution des métiers, des technologies et des organisations. Ces actions de formation sont considérées comme du temps de travail effectif et doivent être rémunérées comme tel. »

Le CPF appartient aux salariés : pour un CQP, une certification mais aussi pour un accompagnement VAE, un diplôme, un module de formation qualifiante...

SUD demande que le CPF ne soit pas utilisé par l'entreprise pour des actions de formation qui relèvent uniquement des obligations de l'employeur.

Réponse DRH : « La négociation est en cours. Les collaborateurs sont informés tout au long de la négociation. »

Notre avis : Après un silence de près de 2 ans sur le CPF, Renault dévoile maintenant sa stratégie. Il s'agit

donc de faire glisser des formations du plan de formation, qui relèvent de son obligation, vers le CPF dans le cadre d'un « co-investissement ».

Les formations éligibles au CPF doivent figurer sur une des 3 listes : CPNE (branche métallurgie), COPANEF (national), COPAREF (régional), consultables sur www.moncompteformation.gouv.fr.

L'entreprise a donc identifié des formations éligibles : CQP, **TOEIC**, certifications Microsoft, etc. Nous pourrions par exemple être « incités » à utiliser nos CPF pour de l'anglais alors que c'est la direction de l'entreprise qui impose un niveau de TOEIC et rend souvent l'anglais indispensable (faute de documents de travail en français). Mais elle tente aussi de rendre éligibles au niveau de la branche certaines formations qu'elle dispense (pour les managers, les acheteurs, les concepteurs, etc.). Nous resterons attentifs quant à la

qualité de ces certifications. Il existe aujourd'hui très peu de formations qualifiantes au plan.

Sur le fond, l'entreprise envisage surtout la mobilisation de nos comptes pour des formations qui l'intéressent avant tout et pour réduire ses coûts. La formation est encore bien souvent à ses yeux une dépense et pas un investissement.

Rappelons que l'employeur a une obligation d'adaptation à nos postes et aussi de maintien de notre « employabilité » (réaffirmé dans la loi du 5 mars 2014). Pour ce faire les parcours certifiants sont les bienvenus, mais nul besoin de notre contribution pour cela !

Le CPF n'est pas encore la panacée (principalement Hors Temps de Travail, hormis pour la VAE et le socle de base qui sont de droit Pendant le Temps de Travail, avec au maximum 150 heures même si abondantes par l'OPCAIM, l'AGEFIPH, ...). Pour autant **nous en disposons**. Ne laissons pas l'entreprise nous le dérober, qui plus est sans garantie d'évolution professionnelle.



Sur-engagement professionnel

Question DP octobre 2016 : Lors de la réunion du CHSCT¹ n°2 du 15 Octobre 2016, un médecin du travail a présenté les résultats de l'étude de dépistage sur le sur-engagement professionnel menée en 2014 (de juillet à novembre), sur la base de l'échelle de DUWAS.

Il apparaît que sur un échantillon un peu supérieur à cinq cent personnes (exclusivement des salariés Renault), deux personnes sur dix se trouveraient en sur-

engagement, et un quart de cette population en sur-engagement serait en burn-out.

Chaque salarié ayant rempli le questionnaire proposé par le service de santé a été reçu par au moins un médecin du travail afin de lui donner des explications sur les résultats individuels obtenus.

Enfin, il apparaît que la population la plus en risque serait les femmes, cadres, d'une quarantaine d'années.

Réponse DRH : « Rappel des résultats de cette étude : **18 % de salariés sur-engagés** au total via DUWAS avec 8 % en travail excessif, 4 % en travail compulsif et 6 % en sur-engagement mixte.

¹ Les Comités Hygiène Sécurité Conditions de Travail sont composés de représentants des salariés et de la direction.

Détail de l'échantillon : seul le sexe est une variable significative dans l'étude avec 16,4 % d'hommes et 25.2% de femmes

Les chiffres de burn-out ne sont pas issus de cette étude mais de l'exploitation de l'activité globale des médecins pour toute l'année 2015 (cf rapport annuel des médecins). Il s'agit de données issues de 2 types de documents du service de santé au travail même si le sur-engagement est un facteur de risque de survenue du burn-out. »

Question [1] : A quelle date les documents présentés (résultats) seront transmis aux élus des CHSCT ?

Réponse DRH : « Ils ont été transmis aux CHSCT ou vont l'être dans la prochaine séance. Le [docteur] les présentera et des questions pourront lui être posées à cette occasion. »

Question [2] : Pourquoi les CHSCT concernés n'ont-ils pas été informés de la démarche ?

Réponse DRH : « Il s'agit d'un travail scientifique expérimental, le CHSCT est informé puisqu'on lui présente les résultats. »

Question [3] : Pourquoi le choix de cette période d'étude qui minore les résultats ?

Réponse DRH : « L'étude a été menée par le service de santé qui a réalisé son travail au cours d'une période préalable lors de l'établissement du protocole d'enquête. »

Question [4] : Avec l'aide de quel organisme les données viables recueillies ont été exploitées ?

Réponse DRH : « Les données recueillies ont été exploitées avec le concours de l'INSERM. »

Question [5] : Pour les personnes identifiées en burn-out (reconnue maladie professionnelle ?), l'entreprise a-t-elle pris le soin de vérifier après coup la cohérence entre objectif et protection de la vie privée ?

Réponse DRH : « Il n'existe pas de tableau de reconnaissance de maladie professionnelle pour le burn-out à ce jour. »

Question [6] : Pour toutes les personnes en sur-engagement l'entreprise a-t-elle mis en place la disposition de déconnexion automatique des moyens informatique en dehors du temps de travail effectif ?

Réponse DRH : « Pour les questions 5 et 6, l'étude est anonyme donc l'entreprise n'a pas les coordonnées des salariés dépistés. D'ailleurs : les médecins du travail du service de santé du TCR exercent et réalisent des travaux dans le respect le plus strict du Code de Déontologie et de l'Ethique. Ils respectent donc le secret

médical. Tous les salariés dépistés surengagés ont bénéficié d'une prise en charge individuelle dans le cadre du respect du secret médical. L'activité professionnelle a été explorée pour ces collaborateurs avec le médecin du travail de secteur prenant en charge le collaborateur au cas par cas. Des conseils, aménagements de poste, reclassement ont été préconisés le cas échéant. »

Question [7] : Le médecin du travail a évoqué de rendre public ces résultats par publication dans une revue scientifique. Quelle est cette revue ?

Réponse DRH : « La publication n'est pas encore prévue. Le [docteur] informera le cas échéant. »

Question [8] : Et à quelle date l'information sera-t-elle diffusée ?

Réponse DRH : « Ces résultats ont-ils été présentés à monsieur Gaspar Gascon. »

Question [9] : La direction confirme-t-elle bien que ces

résultats ont bien été présentés à Gaspar Gascon ?

Réponse DRH : « Oui, dans le cadre du Comité Santé Sécurité Conditions de Travail mensuel de l'établissement »

Question [10] : A quels autres responsables ont-ils été présentés ?

Réponse DRH : « Aux CHSCT » (humour...)

Question [11] : Quelles sont les dispositions à la date de ce jour mise en place pour la protection des personnes identifiées en burn-out ?

Réponse DRH : « Le CHSCT bénéficiera prochainement d'une présentation sur ce sujet. »

Notre avis : 18 % de salariés sur-engagés ! On comprend que la direction a mis 2 ans à communiquer ces résultats aux salariés siégeant dans les CHSCT.

La prévention des risques psycho-sociaux n'est toujours pas à la hauteur : effectifs insuffisants pour assumer la charge de travail et tenir les délais, mode de management accroissant la pression et l'isolement des salariés... Le nouvel accord de compétitivité risque d'aggraver la situation... si nous laissons faire.



Vous souhaitez nous rejoindre ? Excellente idée !

Adhérez à Sud

Il suffit d'en parler à un militant SUD que vous connaissez ou que vous croisez distribuant un tract. Ou bien écrivez à sud.tcr@orange.fr. A bientôt...