

Déplacements : tous les salariés ne sont pas égaux

Question SUD : Le dramatique décès d'un collègue du Technocentre du service DEA-TVB en mission à Renault Douai, mort le 22 septembre asphyxié dans son camping-car, révèle les conditions déplorables dans lesquelles certains salariés effectuent leurs missions professionnelles. Des salaires trop bas et l'absence de prime de déplacement poussent en effet des salariés à dormir en camping-car pour économiser sur leurs frais d'hébergement et de repas. SUD demande :

- Le relèvement des salaires des ETAM du service DEA-TVB Operations Besoins Spéciaux
- Une prime de déplacement pour les salariés en mission en France ou à l'Étranger, quel que soit la durée de celle-ci, en plus du remboursement au forfait ou frais réel.

Réponse DRH : « Il n'est pas prévu, à ce jour, la revalorisation de l'indemnisation des missions. Le lien fait entre ce sujet et la situation individuelle est choquante. »

L'avis des délégués SUD : Il y a pourtant un lien entre l'utilisation d'un camping-car et le niveau de salaire. On n'a pas encore vu de directeur dormir dans un camping-car lors de ses déplacements professionnels ! Ce qui est choquant, c'est le salaire de certains ETAM et APR, et l'absence de prime de déplacement.

Effet péage aux cantines

Question SUD : Aux cantines, le rechargement de son badge ne peut plus se faire sur toutes les caisses. Après avoir fait la queue à la caisse badge, un salarié qui est bloqué car il n'a plus assez de crédit sur son badge, est alors obligé de refaire la queue sur une autre caisse pour recharger son badge (ou payer en liquide). D'où une perte de temps pour le salarié, et pour les caissières, et une augmentation des files d'attente. SUD demande :

- L'arrêt de ce mode de fonctionnement
- La possibilité de recharger son badge sur toutes les caisses des Arceaux

Réponse DRH : « Afin d'améliorer la fluidité, la Direction d'ELIOR et Renault se sont accordés à dédier une seule caisse aux badges non approvisionnés (paiement espèce, CB, chèque et ticket restaurant).

Les salariés dont le badge est approvisionné passeront beaucoup plus rapidement aux autres caisses. C'est l'effet « Télépéage ».

Ceux qui n'ont pas de badges approvisionnés patienteront donc effectivement plus longtemps.

Mais les salariés comprendront vite que la clé pour passer plus vite en caisse consiste à approvisionner son badge avant de venir au restaurant, soit via l'application Time Chef, soit sur l'une des bornes actives à l'entrée des restaurants.

Les écrans en cours d'installation, situés au-dessus des caisses, orienteront les convives vers la bonne caisse. »

L'avis des délégués SUD : « L'effet télépéage » se fait attendre. A certaines heures aux caisses, on se croirait plutôt au péage de St Arnoult lors d'un chassé-croisé de l'été. Pour éviter les bouchons, il serait plus judicieux d'augmenter les effectifs d'Elior afin qu'au moins toutes les caisses soient opérationnelles.

DQSC-F : Budgets déplacement à géométrie variable

Question SUD : Le budget alloué aux missions dédiées au suivi qualité des fournisseurs et aux différents audits qualité ayant été mal évalué, il a été demandé aux SSD et SSDL d'en réduire les coûts, par exemple : ne pas prendre de taxi, prendre le train plutôt que l'avion, etc...

SUD demande qu'il soit rappelé aux hiérarchiques :

- Que le mode de transport doit rester au libre choix de la personne qui part en mission tant qu'il est « conforme à la politique voyage ».
- Que les personnes qui partent mission peuvent choisir « la solution la plus pertinente en fonction de la distance, du coût, de la pénibilité et de la disponibilité d'autres moyens de transport » (Extrait du PQSR Note de Frais)).
- Que ces mêmes responsables hiérarchiques doivent montrer l'exemple. Il n'est pas normal que les auditeurs/trices soient les seul(e)s à qui l'on demande de faire des efforts alors que leur vie privée et leur santé est déjà très impactée par leurs multiples déplacements.

Réponse DRH : « Le mode de transport doit se faire dans le respect du budget alloué à chaque équipe. Tous les salariés y compris les managers sont soumis à la même politique voyage. »

L'avis des délégués SUD : La politique voyage n'est visiblement pas la même pour certains managers de la DQSC-F qui accompagnent des missions sur des critères plus liés au glamour de la destination qu'à la valeur ajoutée de leur présence.

Parkings saturés, salariés aussi

Question SUD : Depuis des mois, des centaines de salariés ne trouvent pas de places sur les parkings du TCR et doivent se garer comme ils peuvent. Cette situation engendre une dégradation des conditions de travail. Elle est aussi source d'accident. SUD demande :

- Quelles mesures immédiates comptent prendre la direction pour assurer la sécurité des résidents du Technocentre ?
- Quelles mesures immédiates comptent prendre la direction, alors que l'hiver arrive, pour éviter que les voitures garées sur les pelouses patinent et s'embourbent ?
- Un agrandissement immédiat des parkings,
- Une augmentation immédiate de l'offre de transports en commun afin de désengorger les parkings.

Réponse DRH : « Il a déjà été répondu à plusieurs reprises sur ce sujet dans des réunions précédentes, notamment sur l'identification et l'évacuation de véhicules. Quant à la construction de parking, de telles

réalisations ne peuvent être « immédiates » et la réalisation est bien prévue dans le programme e-TCR.

L'objectif est d'assurer une offre maximale de parkings. Malgré l'insatisfaction actuelle, il faut souligner que nous proposons beaucoup plus de places de parkings aux salariés que ne le font les entreprises en général (en % de places par rapport à l'effectif).

L'afflux de visiteurs explique également les difficultés de stationnement. »

L'avis des délégués SUD : Les représentants du personnel alertent depuis des mois la direction sur l'insuffisance de places de stationnement. Mais il est plus simple de mettre en place des mesures répressives (barrières pour interdire l'accès aux pelouses, sabots, enlèvement des véhicules ventouses...) que des places supplémentaires. La livraison de parkings en étages (en silo) est prévue en 2019. Celle-ci aurait pu être anticipée et corrélée à la hausse de la charge de travail avec pour corolaire, celle des résidents et des visiteurs. Des parkings provisoires peuvent aussi être aménagés en attendant 2019.

Déménagement de la Supply Chain à Vélizy

Une autre solution est possible

Question SUD : Dans le cadre du projet e-TCR, la direction veut faire déménager à Vélizy 1000 salariés du Gradient des Directions de la Supply Chain (500 personnes), DI-RF Fabrication et Supply Chain (220 personnes) et d'autres Directions associées à la Supply Chain (121 personnes).

Ce déménagement va avoir un fort impact personnel et professionnel : augmentation des temps de transport, éloignement avec les autres directions du Technocentre, réadaptation à ce nouvel environnement... Cet impact sera double puisque que ce déménagement est présenté comme temporaire, et que les salariés devront faire un second déménagement dans le sens contraire 5 ou 6 ans plus tard (si tout se passe comme annoncé, si les travaux du e-TCR sont terminés dans les temps...).

Il serait plus commode de ne pas transférer ces 1000 salariés à Vélizy. C'est déjà le cas pour 1000 autres salariés qui déménageront eux dans un nouveau bâtiment de 1000 places construit au Technocentre.

SUD demande la mise à disposition de 1000 postes de travail supplémentaires au Technocentre pour accueillir les salariés de la Supply Chain basés au Gradient : construction d'un ou plusieurs bâtiments neufs supplémentaires, ou d'un seul bâtiment de 2000 places au lieu de 1000, etc.

Réponse DRH : « Le processus engagé par l'établissement pour transférer temporairement ces 1000 salariés sur Vélizy a été mené en totale concertation avec les directions concernées. Le processus d'accompagnement est toujours en cours et l'ensemble des personnes vont avoir un entretien personnalisé pour évaluer la situation personnelle. A ce stade, nous ne pouvons pas nous prononcer sur les plus et les moins de ce programme tant que le bilan ne sera pas finalisé. »

L'avis des délégués SUD : Quand la direction parle de « concertation avec les directions concernée », il faut seulement comprendre « concertation entre hiérarchies de ces directions ». Les salariés n'ont pas été consultés avant. Ils le sont après, et dans le seul cadre d'un accompagnement.

Alors que le site est sous-capacitaire depuis des années, l'e-TCR se fera à iso-capacité. Rien n'est pas prévu non plus en termes d'énergie propre : solaire, géothermie, éolien... La rénovation du TCR est à ce point de vue une occasion manquée.

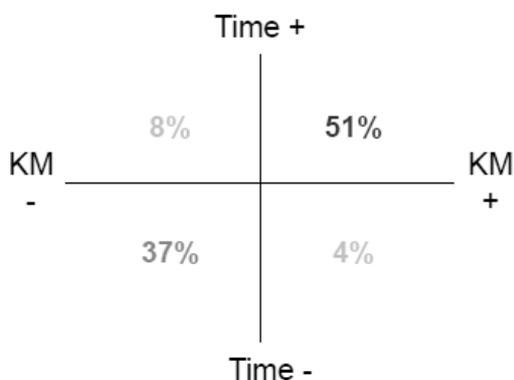
Une étude d'impact tronquée

Question SUD : Les documents présentés aux salariés de la Supply Chain mentionnent une « étude d'impact Temps/Distance » de leur déménagement à Vélizy. Selon cette étude, 59 % des salariés concernés verraient leur temps de trajet augmenter.

SUD demande comment a été réalisée cette étude :

- Combien de salariés ont été concernés par cette étude ?
- Comment a été définie leur adresse personnelle servant au calcul du temps de trajet ?
- Comment a été défini leur moyen de transport servant au calcul du temps de 8 %
- Comment et avec quel outil a été calculé le temps de trajet pour les salariés venant en voiture ?
- Comment et avec quel outil a été calculé le temps de trajet pour les salariés venant en tran 4 % commun ?

Etude d'impact Temps / Distance



Réponse DRH : « Cette étude a été réalisée par la procédure classique de l'entreprise Via Michelin entre l'adresse personnelle et le TCR et l'adresse personnelle et Vélizy qui donne le delta du plus ou du moins.

Pour les transports en commun, les personnes vont modifier leur situation dans leur espace personnel. »

L'avis des délégués SUD : Cette étude n'a pas pris en compte les difficultés de circulation : bouchons, complication des correspondances en transport en commun (le trajet le plus court n'est pas forcément celui emprunté par les transports en commun)...

Via Michelin ou comment minorer l'accroissement des temps de trajet

Question SUD : La prime de mobilité prévue dans le cadre du déménagement de la Supply Chain à Vélizy dépendra de l'accroissement du temps de trajet. Il est prévu de calculer ce temps de trajet à partir de Via Michelin, une application qui ne prend pas en compte la densité de circulation et calcule le temps de trajet sur route de dégagée. Or l'accès à la zone d'activité de Vélizy (A86, N118...) est continuellement embouteillé. SUD demande :

- La prise en compte de la circulation pour le calcul du temps de trajet
- L'utilisation d'un autre outil que Via Michelin, prenant en compte la densité de circulation, pour calculer le temps de trajet

Réponse DRH : « Cela n'est pas prévu. Nous

conservons les mêmes règles qui s'appliquent à tous les collaborateurs en mobilité en région parisienne. »

L'avis des délégués SUD : Quand les règles sont inadaptées, il faut les changer. C'est bien le cas de la non prise en compte de la densité de circulation pour mesurer un temps de trajet.

Des primes de mobilité inférieures à celles de Rueil

Question SUD : Lors de sa présentation en CE du transfert des salariés de la Supply Chain à Vélizy, la direction a annoncé que les mesures d'accompagnement seraient identiques à celles du déménagement des salariés de Rueil au Technocentre, suite à la fermeture de Renault Rueil. Or la prime de mobilité annoncée pour les salariés de la Supply Chain est inférieure de 200 € à celle du déménagement de Rueil. SUD demande :

- Quelles règles compte appliquer la direction : celles présentées au CE (règles du déménagement de Rueil) ou celles présentées aux salariés ?
- L'augmentation d'au moins 200 € de la prime de mobilité

Réponse DRH : « Cela n'est pas prévu. Nous conservons les mêmes règles qui s'appliquent à tous les collaborateurs en mobilité en région parisienne. Par accord avec l'Etablissement, il a été décidé d'appliquer les règles de mobilités ce qui n'aurait pas dû être le cas car les collaborateurs ne changent pas d'Etablissement. »

L'avis des délégués SUD : Les primes sont bien inférieures à celles du déménagement de Rueil, mais estimez-vous heureux, salariés de la Supply Chain : la direction n'aurait pu verser aucune prime car vous ne changez pas d'établissement. Bonjour le dialogue social !

Des indemnités KM, mais pas pendant toute la durée du déménagement

Question SUD : Le déménagement de la Supply Chain à Vélizy devrait être temporaire. Il pourrait durer 5 ans, avant leur retour au Technocentre en décembre 2022. Pourtant l'indemnité kilométrique versée aux salariés qui verront leur distance domicile/travail allongée par ce déménagement, et donc un surcout de transport, ne sera versé que pendant 2 ans.

SUD demande le maintien de l'indemnité kilométrique (Surcout De Transport) pendant toute la durée du déménagement à Vélizy.

Réponse DRH : « Nous conservons les mêmes règles de mobilités. La Durée est de 2 ans. »

L'avis des délégués SUD : Cette indemnité est donc juste faite pour faire passer la pilule du déménagement, pas pour indemniser réellement le surcout de transport.

Horaires variables : pas de souplesse... sauf pour la direction

Question SUD : Dans le cadre du déménagement de la Supply Chain à Vélizy, SUD demande une réduction de la plage horaire fixe (actuellement 9h30-15h) pour les salariés non-cadres en horaires variables.

Réponse DRH : « Les personnes de Vélizy restent et demeurent les salariés de Guyancourt et donc soumis à l'accord MTT de 2011. »

L'avis des délégués SUD : Quel système de badgeage sera mis en place à Vélizy ? Mystère. Pourtant l'accord cité prévoit « un outil fiable et infalsifiable de suivi du temps de travail permettant le décompte quotidien et hebdomadaire du temps de travail » (article 2). La direction veut la fin sans les moyens.

Discrimination sur les aides à la mobilité

Question SUD : La direction, malgré les faits (exemple : prime de mobilité inférieure de 200 € à celle versée lors du déménagement des salariés de Rueil), continue à affirmer que pour le déménagement de la Supply Chain à Vélizy, elle « conserv[e] les mêmes règles qui s'appliquent à tous les collaborateurs en mobilité en région parisienne. » Or en ce qui concerne les aides à la mobilité (prime de mobilité, indemnité kilométrique, aides au logement...), la direction avait appliqué, lors du déménagement de Rueil, pour calculer l'accroissement du temps de trajet à partir du temps indiqué par le site Via Michelin, une majoration de 50 % pour tenir compte du trafic en région parisienne.

SUD demande :

- Que les mêmes règles soient appliquées pour le déménagement de la Supply Chain que celles qui ont été appliquées lors du déménagement de Rueil.

- Une majoration de 50 % pour tenir compte du trafic en région parisienne à partir du temps indiqué par le site Via Michelin, à défaut d'utiliser une application qui tienne en compte le trafic.

Réponse DRH : « Cela n'est pas prévu. »

L'avis des délégués SUD : Que la direction arrête de se réfugier derrière une posture « égalitaire ». Non, les salariés de la Supply Chain ne sont pas traités comme les autres. La direction doit revoir sa copie.

Questionnaires : et après ?

Question SUD : La direction de la Supply Chain fait passer un entretien individuel à chaque salarié pour mesurer l'impact du déménagement à Vélizy. A l'issue de cet entretien, le salarié et son N+1 doivent signer une

synthèse de cet entretien où figure une appréciation globale de cet impact sur le salarié :

- Vert (pas de débat sur l'aide à la mobilité ou pas d'aide)
- Orange (aide à la mobilité contestée et/ou à arbitrer relevant de l'organisation ou de sujets collectifs)
- Rouge (cas difficiles personnels. Pas de solution trouvée dans l'immédiat, à instruire par le RRH et le manager).

SUD demande : S'agissant de documents nominatifs, si ces questionnaires ont été validés par la CNIL ou à défaut s'ils ont été certifiés S2N ? Combien de temps seront conservés ces questionnaires nominatifs ? Qui a accès à ces questionnaires nominatifs ?

SUD demande également :

- Combien de salariés ont signé ce questionnaire ?
- Que se passe-t-il si un salarié refuse de signer ?
- Que se passe-t-il en cas de désaccord entre le salarié et le N+1 sur le classement vert/orange/rouge ? Est-ce le N+1 qui a le dernier mot ?
- Combien d'entretiens ont été appréciés « vert » ?
- Combien d'entretiens ont été appréciés « orange » ?
- Combien d'entretiens ont été appréciés « rouge » ?
- Qu'est-il prévu dans le cas d'un entretien classé « orange » ? Qui « arbitre » ? Les aides à la mobilité peuvent-elles être revues à la hausse ?
- Que se passe-t-il dans le cas d'un entretien classé « rouge » ? Le salarié est-il mis en mobilité et invité à quitter la Supply Chain ?

Réponse DRH : « Dans un souci d'aider les managers à échanger avec leurs collaborateurs, plusieurs supports ont été créés dont le questionnaire pré-cité. Néanmoins, le document qui engagera le salarié et son manager sur la base de cet entretien sera conforme aux documents standards de l'entreprise (notamment le document d'engagement sur l'honneur du salarié sur sa nouvelle situation).

Le questionnaire est un document de travail, il a vocation à être caduque après analyse des données.

Comme c'est un document de travail, son contenu est connu du salarié et du N+1 et les services RH concernés pour le traitement administratif. Il n'a pas pour objectif d'être archivé. »

L'avis des délégués SUD : Encore des documents nominatifs non S2N. Et sur le fond la direction évite de répondre sur le traitement des cas Rouges et Oranges.

Les élus SUD demandent que la direction ne passe pas en force et qu'elle améliore nettement les mesures d'accompagnement (primes, indemnités...).

La direction doit aussi savoir renoncer à ce déménagement en cas d'un nombre de cas Oranges et Rouges trop élevés, en créant les conditions matérielles (augmentation capacitaire du e-TCR) d'un maintien de la Supply Chain au TCR. On a déjà vu la direction abandonner un projet après l'avoir annoncé, comme « Renault Losange » par exemple...