

Accord compétitivité 2017 : 1^{ers} rounds

La direction de Renault vient d'engager une « négociation pluriannuelle ayant pour objet de définir les conditions et moyens permettant d'assurer l'avenir de Renault en France dans la poursuite de l'accord triennal du 13 mars 2013 ». Il s'agit en clair d'un nouvel accord de compétitivité, l'accord compétitivité de 2013 prenant fin cette année.

Le chantage à l'emploi continue : La direction dramatise volontairement en évoquant l'« avenir de Renault en France », alors que Renault réalise des bénéfices record (1,5 milliard d'euros de bénéfice rien qu'au 1^{er} semestre 2016). Ce chantage à l'emploi à peine voilé vise à obtenir encore plus de concessions des salariés, à l'instar de Smart en Moselle qui vient de passer au 1^{er} octobre 2016 à 39h/semaine payées 37h. La loi travail va également dans ce sens.

Calendrier de négociation du nouvel accord compétitivité :

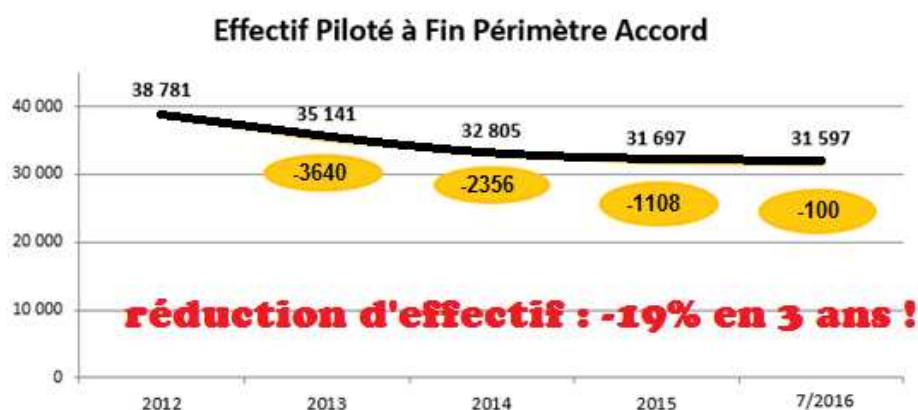
- Ouverture des négociations le 22 septembre, réunion suivante le 4 octobre (aujourd'hui)
- Objectif de finalisation des négociations le 13 décembre 2016
- Rythme des réunions bi-mensuel, avec possibilité d'un rythme hebdomadaire si besoin

Réunion du 22 septembre :

La direction a présenté son **bilan GPEC** (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences).

Périmètre de l'accord :

- Tous les établissements Renault sas
- ACI Villeurbanne, FDB, MCA, RSC, Sofrastock International, Sovab, STA + Alpine



Explosion du nombre de départs

- Il y a déjà eu près de **9200 départs** de 2013 à la fin juillet 2016 (voir chiffres du bilan GPEC ci-dessous).
- La direction en prévoit **9847 d'ici la fin 2016**, alors que l'accord compétitivité de 2013 prévoyait **8260 départs**.
- Dans ce contexte, la direction a dû se mettre à embaucher, mais on est encore loin du compte.

Départs et suspensions	2013	2014	2015	Juil.-16	Cumul à juillet	%	Cumul à déc (projection)	%
Retraite	902	580	387	256	2125	23%	2805	28%
DACS/DA	2029	1242	972	580	4823	52%	4577	46%
Décès	91	63	56	26	236	3%	264	3%
Départs fin de carrière	3022	1885	1415	862	7184	78%	7646	78%
Démission	129	158	110	82	479	5%	507	5%
Période mobilité externe	239	200	152	82	673	7%	742	8%
CSS-Création d'entreprise	78	59	63	17	217	2%	262	3%
Départs cours de carrière	446	417	325	181	1369	15%	1511	15%
Licenciement	224	155	124	76	579	6%	624	6%
Rup. con. sal.	13	15	19	19	66	1%	66	1%
Autres départs	237	170	143	95	645	7%	690	7%
Total	3705	2472	1883	1138	9198	100%	9847	100%
Recrutements	63	83	724	1015	1885			

SUD revendique 7000 embauches en CDI

Ecrêtage des CTI

Question DP septembre 2016 : SUD réclame d'avoir confirmation que les CTI ne seront écrêtés à 10 jours, qu'à compter du 31 décembre 2017 (article 3.2.6 de l'accord compétitivité du 13 mars 2013).

Réponse DRH : « Nous confirmons que l'écrtage des CTI à 10 jours se fera à compter du 31 décembre 2017 conformément à l'accord de compétitivité. »

Notre avis : Le passage à un écrêtage à 10 jours ne se fera pas au 31/12/2016 comme des rumeurs le faisaient croire. Cela dit 10 ou 15, l'écrtage équivaut à ne pas payer des jours de travail effectués dans l'année. Il s'agit purement et simplement de travail dissimulé !

Mutuelle Renault

Question DP septembre 2016 : A partir du 1er septembre, l'adhésion des ayants-droits à la mutuelle Renault est devenue facultative. Le niveau des cotisations évolue également :

- Formule isolé : part employeur = 38 € / part salarié = 25 € (régime de base) ou 39,48 € (option)

- Formule Duo : part employeur = 38 € / part salarié = 60.79 € (régime de base) ou 87.50 € (option)

- Formule Famille : part employeur = 38 € / part salarié = 99.16 € (régime de base) ou 139.39 € (option)

SUD demande :

1) Quel est le processus pour résilier ses ayants droits ?

2) La prise en compte par l'employeur de 50 % des cotisations pour la formule Isolé avec option

3) La prise en compte par l'employeur de 50 % des cotisations pour les formules Duo et Famille (régime de base et avec option).

Réponse DRH : « L'envoi à Humanis du formulaire de modification d'affiliation est disponible sous Déclic. Un message va être envoyé à l'attention de tous les salariés pour rappeler les modifications intervenues sur l'accord. »

Notre avis : Nous ne sommes toujours pas à un financement 50/50 sur la majorité des formules, contrairement à d'autres entreprises.

Pour vous désaffilier, vous et/ou vos ayants droits, vous avez dû recevoir un courrier à votre domicile avec des formulaires permettant de le faire. Si ce n'est pas le cas, signalez-le ! Bon courage par contre pour trouver ces formulaires sur Déclic...

Talent : offres de postes sans indication sur le temps partiel

Question DP septembre 2016 : Les offres proposées dans Talent ne laissent quasiment jamais apparaître les possibilités de temps partiel contrairement aux missions optimum pour lesquelles cette information est un critère qui doit être renseigné. SUD réclame :

1) Une évolution du système (intégration du critère) et à court terme une communication auprès des secteurs demandeurs afin que l'information soit saisie dans l'annonce et que l'article 13 de l'accord temps partiel choisi du 19/12/1997 soit respecté.

2) Le nombre et la liste exhaustive des postes, sur les 972 postes proposés dans Talent et en priorité sur les 640 postes proposés dans l'établissement, pour lesquels le temps partiel est possible.

Article 13 de l'accord temps partiel choisi du 19/12/1997 : « Diffusion des offres de postes
Les possibilités de temps partiel sont **précisées dans les offres de postes** proposés par l'entreprise. La communication de ces offres repose sur les journaux d'entreprise ou d'établissement, les affiches ou encore le développement de banques de données informatiques accessibles à tous les salariés. »

Réponse DRH : « Les collaborateurs intéressés par ces postes peuvent, s'ils le souhaitent poser la question au service qui recrute. Une annonce ne peut comporter toutes les données. A priori, si rien n'est précisé, c'est qu'il s'agit d'un temps plein. »

Notre avis : L'annonce doit comporter ces données. Sauf à considérer que le temps partiel n'est plus envisageable dans l'entreprise vu la quasi inexistence d'annonces qui mentionnent cette information.

Rien n'est fait pour aider ceux qui souhaitent rester ou passer à temps partiel.

Pourtant selon la direction, la mobilité serait « un levier puissant » de notre « développement professionnel ». Ce serait même une de ses « priorités » (declic).

Pourtant, « le salarié à temps partiel bénéficie d'une égalité de traitement avec le salarié à temps plein notamment en matière d'évolution de carrière » (art. 11 accord temps partiel 1997).

Aujourd'hui environ 4% de l'effectif total est à temps partiel (16% des femmes, à peine 1% des hommes), 83% des personnes à temps partiels sont des femmes (bilan social Guyancourt 2015).

Ne pas respecter l'accord de 1997 et ne pas faciliter les démarches, s'apparente donc à une **discrimination indirecte envers les femmes.**

Télétravail et mobilité

Question DP septembre 2016 : Des salariés en télétravail et en mobilité ont été informés qu'une carence (suspension du télétravail de 3 mois) s'appliquait systématiquement en cas de changement de poste. Or rien de cela n'est écrit ni dans l'accord du 22 janvier 2007 relatif au télétravail (article 4) ni sur l'intranet.

SUD réclame communication des règles d'entreprise en cas de mobilité pour un télétravailleur.

Réponse DRH : « Il peut être préférable dans l'intérêt de tous de suspendre pendant quelques temps l'application du télétravail afin de faciliter l'intégration du

collaborateur dans sa nouvelle équipe ainsi que sa prise de poste. »

Notre avis : Il n'y a donc aucune règle qui imposerait de lâcher son télétravail pour obtenir un nouveau poste.

Harcèlement moral : Enquêtes internes et sanctions disciplinaires

Question DP septembre 2016 : Des salariés ont été entendus dans le cadre d'enquêtes internes, suite à des accusations de harcèlement moral. Ces enquêtes sont menées par les RHs qui évoquent lors des entretiens une procédure d'entreprise. Ces enquêtes peuvent aboutir à des licenciements pour faute. SUD réclame :

- 1) La communication de cette procédure d'entreprise (acteurs, déroulement, documents S2N, sanctions ...)
- 2) Les articles de loi sur laquelle elle s'appuie.
- 3) Et les garanties qui permettent de mener l'enquête de manière impartiale et factuelle.

Réponse DRH : « 1 & 2 - Nous menons une enquête contradictoire conformément aux exigences de la Cour de Cassation.

3 - L'enquête est menée de façon contradictoire, chaque partie étant entendue. »

Notre avis : Il n'y a plus qu'à croire la direction sur parole. L'employeur doit faire cesser les agissements de harcèlement, et peut mener une enquête, mais nous demandons communication et transparence sur cette procédure interne.

Le harcèlement moral est très encadré juridiquement : art L1152-1 du Code du travail, art 222-33-2 du code pénal, nombreuses jurisprudences... Si vous pensez en être victime (brimades, dénigrement, reproches infondés de manière répétitive, exclusion, privation de travail, menaces, pressions continues pour vous pousser au départ, mise au placard...) ou en être accusé à tort, ne restez pas isolé. Ne laissez pas votre état de santé se dégrader : contactez-nous !

Les Délégués du Personnel peuvent mettre des alertes (L2313-2) et vous accompagner. Faites le si possible avant de porter officiellement vos accusations. Il est arrivé que l'enquête interne se retourne contre le plaignant.

Harcèlement moral : prévention

Question DP septembre 2016 : SUD réclame de savoir comment l'article L1152-4 est mis en œuvre.

Article L1152-4 : L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral. Les personnes mentionnées à l'article L. 1152-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33-2 du code pénal.

Article L1152-2 : Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Réponse DRH : « Cette prévention est assurée par l'affichage de l'article 222-33-2 du code pénal qui définit le harcèlement moral. »

Notre avis : Afficher, faire connaître les articles de loi est nécessaire. Mais ce n'est pas suffisant.

Pour combattre le risque à sa source, il faut aussi s'interroger sur certaines formes de management qui provoquent ces dérives, les rythmes de travail, la pression par les objectifs, le manque de fiche de poste...

Mobilité et préconisations des médecins du travail

Question DP septembre 2016 : Dans le dernier rapport des médecins, il est fait état des difficultés rencontrées par les salariés qui doivent changer de poste pour raisons médicales. Extraits :

« Il persiste un manque de connaissance du code du travail de nos divers interlocuteurs pour l'accompagnement de leurs collaborateurs. ex : la demande de changement de poste par le médecin du travail est transformée et traduite par un processus classique de mobilité et recherche de poste par le salarié lui-même, correspondant à une double peine pour le salarié concerné : doit changer de poste pour raison médicale et doit se trouver un poste alors qu'il n'est pas en possession de tous ses moyens physiques et/ou psychologiques. Les managers ont un rôle RH encore plus important, en particulier en matière de mobilité de leur collaborateurs, tâches qui s'ajoutent à leurs activités antérieures et celles générées par les réorganisations successives; les basiques RH demeurent inconstamment connus des managers, qui sont officiellement non seulement le représentant de l'employeur, mais également le principal soutien. En matière de mobilité, les salariés ne comptent en général que sur eux-mêmes, sans guide. Des situations regrettables de mobilités bloquées, dans des contextes de manque de remplaçant ou manque d'effectifs. La mobilité hors de sa direction d'origine devient souvent complexe.

La population RH a encore diminué en nombre, elle se retrouve encore plus occupée à des activités de suivi de population que d'accompagnement des salariés. Elle est elle-même en difficulté dans des contraintes de surcharge. Une image RH dévalorisée aux yeux de nombreux collaborateurs.

Le respect de nos préconisations dépend toujours en fait prioritairement de la bonne volonté des acteurs locaux du secteur concerné, ainsi que parfois de leur sentiment de culpabilité à ne pas avoir pressenti le besoin d'accompagnement »

Nous demandons que des mesures soient prises pour que les préconisations des médecins du travail qui s'imposent à l'employeur (art L4624-1) soient suivies d'effet.

Réponse DRH : « Un travail en concertation est assuré entre le RRH et les médecins. De plus, les médecins du travail et les directeurs dont les directions sont présentes sur le site se rencontrent régulièrement avec la Direction de l'Etablissement pour faire un point notamment sur cette question. »

Notre avis : Quelle est l'efficacité de ces rencontres ? Nous attendons depuis des années de vrais plans d'action de la Direction sur ce sujet...

Prestataires : poste de travail, badge...

Questions DP septembre 2016 : SUD demande :

[1] Quels sont les critères qui déclenchent l'affectation d'un poste de travail à un prestataire au Technocentre : durée, type de mission ... ?

Réponse DRH : Les prestations sont réalisées hors sites Renault. Si elles ne peuvent être réalisées hors site Renault, la note 67000-2015-196 Implantation des salariés des sociétés de prestation s'applique.

[2] Un prestataire présent plus de 4 jours par mois au Technocentre doit-il avoir un poste de travail ?

[3] Un prestataire présent plus de 4 jours par mois au TCR doit-il avoir un badge prestataire (badge rouge) ? Est-il possible qu'un prestataire présent plus de 4 jours par mois au Technocentre continue à y entrer avec un badge visiteur ? Dans ce cas, cette situation est-elle normale ?

Réponse DRH : Les badges de confort sont interdits. Pour avoir un badge et un poste de travail il faut une présence sur site supérieure ou égale à 50 % du temps de travail.

[4] Quelle est la démarche et quels sont les critères pour obtenir un badge prestataire et un poste de travail officiel ?

Réponse DRH : Le curseur est à 50% du temps de travail effectif mais pas à 4 jours pour avoir un poste de travail.

[5] SUD réclame une augmentation du nombre de postes de travail affectés aux prestataires.

[6]) L'embauche des prestataires qui le souhaitent

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

Notre avis : Le Technocentre manque de postes de travail. La fermeture de Rueil n'a rien arrangé.

Nous demandons la **régularisation des prestataires** qui sont en réalité en schéma 3, et l'**embauche** de ceux qui le souhaitent.

Journée de l'équipe

Question DP septembre 2016 : Dans un mail du 2 septembre, Gaspar Gascon souhaite que le mondial de l'automobile « soit l'occasion d'un moment convivial partagé entre collaborateurs, au travers d'une visite en équipe du Salon sur une journée, pendant le temps de travail et durant les jours d'ouverture au public. » SUD demande :

[1] Comment seront pris en charge les frais occasionnés lors de ce déplacement au Mondial : frais de transport, c'est à dire également en cas de déplacement en transports en commun... ?

Réponse DRH : « Les collaborateurs pourront établir une note de frais pour les frais occasionnés. »

[2] Comment cette journée sera-t-elle déclarée dans SDA et dans le portail HV ?

Réponse DRH : « Le collaborateur soumis à l'horaire variable devra poser une mission dans son portail Horaire Variable. »

[3] La participation à cette journée est-elle obligatoire ?

Réponse DRH : « La participation est souhaitée mais non obligatoire. »

[4] Les « idées d'innovation » et la photo de groupe sont-elles obligatoires ?

Réponse DRH : « La photo de groupe n'est pas obligatoire mais souhaitée. »

[5] Les cadres doivent-ils avoir un titre de mission ? Pourquoi est-il uniquement demandé aux salariés non-cadres ?

Réponse DRH : « Le titre de mission est nécessaire si le collaborateur a besoin d'un titre de transport (billet de train) et/ou d'une demande d'avance de frais. »

Notre avis : Les élus SUD seront vigilants sur :

- La prise en charge par Renault de tous les frais engagés par les salariés

- La déclaration de cette journée sur une ligne spécifique SDA

- L'absence d'incidence de cette journée sur le compteur HV (aucun débit du compteur)

- Le respect du caractère facultatif et au volontariat de cette journée, ainsi que de l'appel aux idées et de la photo de groupe, pour que cette journée soit vraiment « conviviale » et « partagée ».