RENAULT Sud Solidaires, unitaires, démocratiques
sud.tcr@orange.fr
www.sudrenault.org

Plein SUD

Bulletin d'information des Délégués du Personnel du syndicat SUD Renault Guyancourt

Union syndicale Solidaires industrie

Tract n°18
07/06/2016

Ecrêtage des congés au 31 décembre : au voleur !

Question DP avril 2016 : Combien de jours de CTI (Capital Temps Individuel) ont été écrêtés au 31/12/2015 sur l'établissement de Guyancourt ?
Combien de jours de CP (Congés Principaux) ont été écrêtés au 31/12/2015 sur l'établissement ?

Réponse DRH : 1954 jours de CTI ont été écrêtés après prise en compte des congés reportés.
483 jours de congés principaux ont été écrêtés après prise en compte des congés reportés.

Notre avis : L'écrêtage des congés a été mis en place par l'accord compétitivité Renault de 2013. Cette perte de congés est inadmissible, d'autant plus que de nombreux salariés n'arrivent pas à prendre leurs congés à cause de leur charge de travail. Il faut mettre fin à cet écrêtage… et embaucher !

En arrêt maladie, on ne travaille pas !

Question DP avril 2016 : Il y a des salariés en arrêt maladie, dont le manager réclame qu'ils continuent d'effectuer leur travail à domicile. Cela s'apparente à de la fraude à la sécurité sociale.
Il est également choquant qu'un N+1 remette en cause le diagnostic d'un médecin qui a considéré que l'état de santé d'un salarié nécessitait qu'il reste chez lui se soigner. SUD réclame une intervention de la direction auprès des managers afin que ces pratiques cessent au plus vite. Faute de quoi, l'inspection du travail sera saisie.

Réponse DRH : Nous confirmons que les salariés en arrêt maladie ne doivent pas travailler. Un rappel sera fait.

Notre avis : N'hésitez pas à nous contacter si vous subissez de telles pressions.

Horaire Variable : non au travail gratuit

Question DP avril 2016 : Sur l'établissement de Guyancourt, les élus SUD demandent :
1. En cas de compteur Horaire Variable positif, combien d'heures ont été écrêtées au 31/12/2015 ?
2. En cas de compteur Horaire Variable négatif, combien d'heures ont été comptabilisées au 31/12/2015 ?
3. En cas de compteur HV négatif au 31/12/2015, combien d'heures ont été déduites du salaire ?
4. En cas de compteur HV négatif au 31/12/2015, combien d'heures ont été basculées en congés ?

Réponse DRH :
1- Nombre d'heures écrêtées : 17 637heures
2- Nombre de compteurs horaire variable négatifs : 351
3- Nombre d'heures déduit du salaire : 1 025 heures
4- Nombre d'heures horaire variable qui ont été basculées en congés CTI : 237 heures

Notre avis : Sans surprise, il y a 10 fois plus d'heures dans les compteurs HV en positif qu'en négatif. Sauf que les heures en négatif sont déduites du salaire (ou basculées en CTI à la demande du salarié), et les heures faites en plus sont… confisquées ! Cela représente du travail gratuit, qui devrait être payé en heures supplémentaires.

Recrutement des apprentis : au compte-goutte

Question DP avril 2016 : Il y a eu 255 embauches de cadres et 27 d'ETAM en 2015 sur l'établissement :
1. Combien d'ex-apprentis ont été embauchés ?
2. Pour quels métiers ? A quels coefficient/position ?

Réponse DRH :
1 – 26 ex-apprentis ont été embauchés (dans la continuité de leur fin de contrat d'apprentissage) : 4 ETAM et 22 CADRES
2 – Recrutement apprentis en 2015 :

METIERS	ETAM	CADRE	Total
B - GOUVERNANCE		1	1
F - DESIGN	2		2
I - FABRICATION	1		1
L - COMMERCE		1	1
O - FINANCE & GESTION		1	1
P - RESSOURCES HUMAINES		1	1
S - ADMINISTRATION GENERALE		1	1
T - INGENIERIE PRODUIT	1	17	18
Total général	4	22	26

Notre avis : Le taux d'embauche des apprentis est infime **(26 embauches sur 471 apprentis inscrits en 2015).** Vu les besoins en effectifs, on peut faire mieux.

Des analyses de sang, pour quoi faire ?

SUD demande confirmation que les analyses de sang demandées à un salarié par la médecine du travail peuvent être réalisées dans un labo extérieur. Il semblerait que cela soit déjà le cas. Le salarié ramenant copie des résultats dès qu'il les obtient.

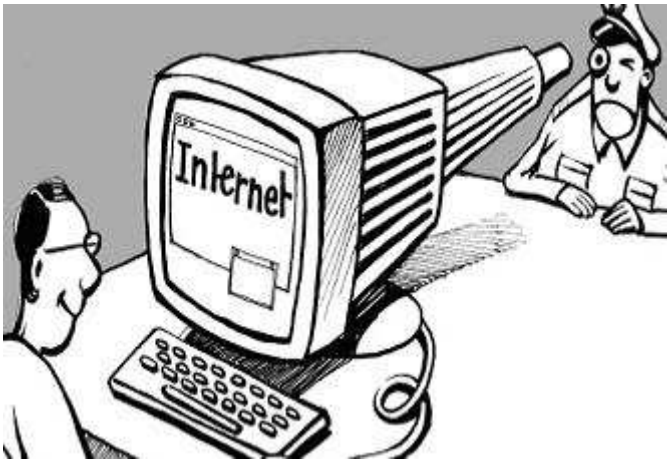
Réponse DRH : Nous confirmons que c'est déjà le cas et que les bilans peuvent être réalisés dans le laboratoire du choix du collaborateur si le laboratoire avec lequel le service santé au travail ne leur convient pas.
Le médecin prescripteur reçoit systématiquement les résultats des analyses. Le salarié doit demander un formulaire de prise en charge pour que le service de santé règle ensuite la facture.

Notre avis : Faire ses analyses à l'extérieur permet de savoir ce qui est recherché. Ce que le service médical refuse de dire au salarié.

Usage d'internet : souriez, vous êtes filmés…

Question DP avril et mai 2016 : Des salariés reçoivent régulièrement des mails du service sécurité informatique sur une « **utilisation intensive d'Internet** » : « *De : incidents bei / Objet : Utilisation intensive d'Internet - Collaborateur(s)*
Madame, Monsieur, Dans le cadre des missions dévolues au service Sécurité Informatique de l'Entreprise, […], des contrôles réguliers de l'accès à internet sont effectués.
Il ressort des contrôles effectués que l'usage de l'outil internet réalisé à partir de votre IPN, [xxxxx], et donc vous étant associé, est nettement supérieur aux moyennes d'utilisation pour une utilisation adaptée au cadre professionnel, soit, au vu des statistiques de [mois année], [xxx] hits. Nous vous invitons à contacter votre interlocuteur Informatique sécurité pour lui signaler toute anomalie que vous auriez pu constater et à nous faire part des raisons qui pourraient expliquer cette utilisation intensive par retour mail à cette même adresse.
Nous vous informons qu'à défaut de réponse de votre part d'ici 30 jours à compter de l'envoi du présent courrier, l'accès internet lié à votre IPN sera coupé. Enfin, dans le cadre de notre action de prévention des utilisations abusives des ressources informatiques, le Directeur de votre établissement/société est régulièrement tenu informé des éventuelles dérives constatées.[…] L'équipe Sécurité DI-RS »

SUD réclame de savoir :
1. Quels contrôles sont effectués sur l'usage individuel d'internet : sites fréquentés, boites mails personnelles… ?
2. Qu'entend l'entreprise par "utilisation abusive" ?
3. Quelles données nominatives sont conservées ? Quels en sont les destinataires ? Quelles sont les finalités de leur traitement ? Quelle est la durée de conservation ?
5. Par quel processus, le salarié peut avoir accès à ses données nominatives concernant l'usage d'internet ?



Réponse DRH : Des contrôles techniques sont opérés par la Sécurité Informatique (DI-RS).
Seuil limite du nombre d'accès internet en cumulé sur un mois : Ce seuil est très élevé et n'est normalement pas atteignable par un collaborateur seul dans un cadre professionnel.
Objectif 1 : éviter les dégradations du service d'accès internet, par exemple en raison de logiciels automatiques entrainant un très grand volume d'accès (dysfonctionnement logiciel, tournant en boucle).
Objectif 2 : détecter des usurpations d'identité, lorsqu'un même IPN est utilisé par de multiples personnes, provoquant un volume internet démultiplié. (ex : vol de l'IPN/mot de passe)
Méthode : Calcul automatisé du nombre de hits internet réalisés en 1 mois par IPN, et du volume cumulé transféré. Une alerte est activée en cas de dépassement du seuil, ce qui entraine l'envoi du mail cité dans la question.
Il s'agit de deux informations brutes, sans mention des sites internet concernés. Ce mode de fonctionnement a fait l'objet d'une validation en Comité Ethique et des RH.
A la demande du salarié, il est possible de lui communiquer le top 10 des sites internet concernés (avec son IPN) pour comprendre ce qui a pu entrainer ce dépassement de seuil. Le salarié peut également demander une information plus complète, allant au-delà du top 10.
Si ce n'est pas suffisant le salarié peut demander qu'une analyse supplémentaire soit menée auprès de la D2P (Direction Prévention et Protection Groupe).

[…] Les données conservées et traitées dans ce cadre sont les traces d'accès enregistrées par les équipements de sécurité, conformément à la Charte de Bon Usage des Ressources Informatiques et à la déclaration CNIL. Données pour chaque accès : date, volume transféré, IPN, adresse IP source, site destination. Les données sont conservées 12 mois, et leur accès est protégé.

Pour obtenir le top 10 de ses sites internet : demande

par mail à incident.bei@renault.com (boîte mail sous responsabilité DI-RS). Ces analyses techniques sont effectuées uniquement concernant le TOP 10 des sites internet auxquels a accédé le demandeur lui-même, et non d'autres collaborateurs.

Pour obtenir une analyse supplémentaire : demande écrite (y compris mail) auprès du Directeur Prévention et Protection Groupe, et du Directeur Ethique du Groupe.

Notre avis : Pas de scoop : nos connections à internet depuis notre poste de travail sont surveillées. Mais n'hésitez pas à demander la liste de vos connections si vous recevez un mail d'alerte pour « utilisation abusive ». L'abus peut aussi être dans une **surveillance abusive**…

Mutuelle : affiliation non obligatoire des ayants droits et part employeur de 50 %

Question DP mai 2016 : La Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2016 a précisé l'obligation pour l'employeur de 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). SUD réclame :

1. La prise en charge par Renault d'au moins 50 % pour les versions Famille et Duo de la complémentaire santé.
2. La fin de l'obligation d'adhésion pour les ayants-droits.

Réponse DRH : Une négociation est en cours en central sur ce sujet. Une réunion de négociation est prévue le 31 mai.

Notre avis : Le 31 mai, la direction a déclaré abandonner l'affiliation obligatoire des ayants droits et augmenter à 38 € la participation employeur, sans toutefois atteindre 50 % des cotisations Duo et Famille.

Bus 39-12 Versailles/TCR : des salariés malmenés

Question DP mai 2016 : Les problèmes s'accumulent sur la ligne de bus 39-12, le matin entre 8h et 9h. Le bus n'arrive pas à tenir les horaires théoriques indiqués.

De Magny à Versailles il est prévu 25 mn. Or avec la circulation à cette tranche horaire, c'est trop peu. Les horaires de passage ne sont donc pas tenus.

Résultat : des files d'attente de plusieurs dizaines de personnes certains matins, pas d'arrêt à Versailles Rive gauche car le bus est déjà plein, ¾ heure pour réaliser Versailles chantiers -> TCR…

Les usagers de cette ligne qui se rendent sur le TCR ont de plus en plus de mal à organiser leurs transports, n'ayant aucune certitude quant à l'heure de passage d'un bus, ou si celui qui passe va s'arrêter. SUD réclame :

1. Qu'un point soit fait en instance, sans attendre une réunion de la commission transport.
2. Un rappel des responsabilités de la compagnie de transport et du STIF.
3. Une intervention de la direction auprès du STIF, pour que la rotation des bus de cette ligne se fasse conformément aux engagements pris, aux horaires affichés, avec une capacité à bord des bus, suffisante.

Réponse DRH : La ligne 39 12 est la ligne de bus la plus importante qui dessert le Technocentre. Elle fait l'objet de points réguliers entre Renault, le transporteur et la Communauté d'agglomération (fréquentation, repositionnement de certaines courses, etc…)

Rappel Fréquence : Il y a 21 courses entre 7h et 9h, ce qui représente déjà une fréquence très élevée avec un car toutes les 5 à 6 minutes en moyenne.

Certains horaires d'arrivée des cars peuvent ne pas être tenus ; 2 raisons principales :

- embouteillages et travaux dans Versailles.
- retards de trains qui peuvent se cumuler à la raison 1, créant de ce fait une surcharge à certaines courses.

C'est pour ces caractéristiques, spécifiques à cette ligne, et c'est exceptionnel sur une ligne de bus, que cette ligne bénéficie de la présence d'un régulateur entre 6h30 et 9h30 du matin. Ses principales missions : (au départ de la ligne 39-12 à Versailles Chantiers) :

- palier à ces dysfonctionnements (exemple : il peut appeler un car qui est en train de réguler avenue de Paris pour arriver plus tôt),
- laisser des places disponibles pour ceux qui montent à Versailles Rive Gauche (il fait monter environ 45 à 50 personnes à Versailles Chantiers, ce qui laisse environ 30 places à VRG)

Conséquence : Si parfois les horaires ne sont pas tenus au départ, c'est parce qu'il adapte le départ des cars avec le flux réel des usagers qui arrivent.

Rappel Matériel roulant : Les cars répondent à une demande de confort assis pour les salariés de Renault, mais peuvent aussi accueillir des usagers debout.

Les véhicules sont d'une capacité assise (de 55 à 59 places) et debout (de 18 à 29 places) ; Le capacitaire est donc suffisant. A certaines courses, la capacitaire peut être même augmentée (74 places assises et 22 debout).

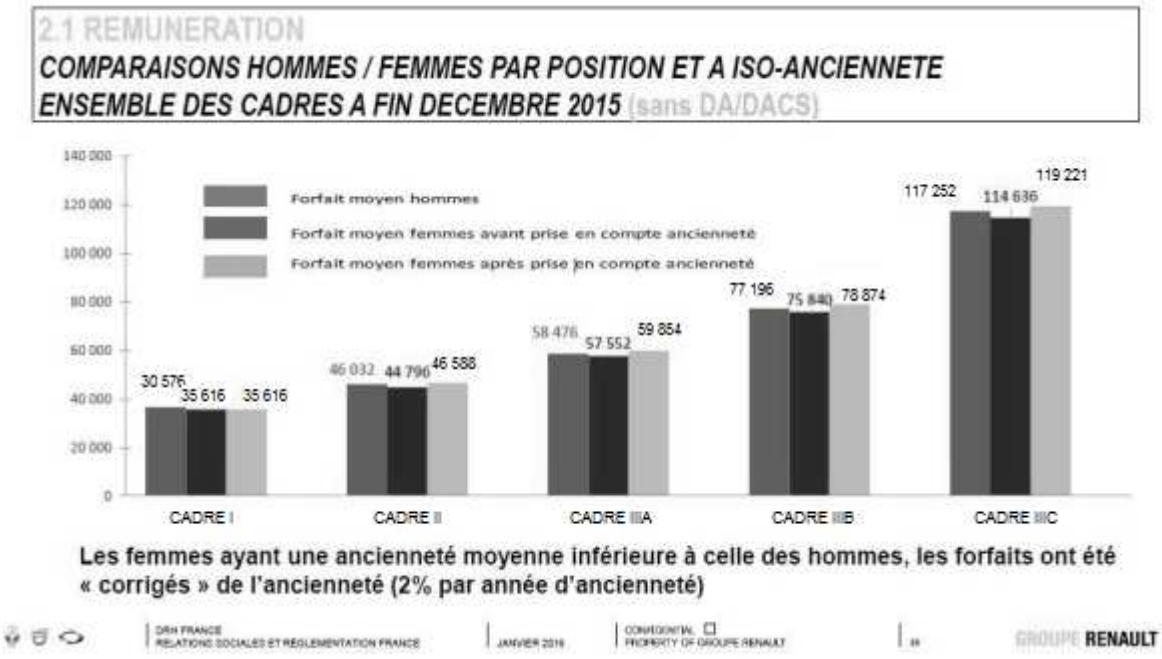
Notre avis : Le capacitaire n'est pas suffisant en temps normal. Et au moindre retard ou bus manquant, c'est la catastrophe. Nous demandons une augmentation du nombre de bus sur cette ligne.

Vous vous posez de questions sur vos droits, vous avez besoin d'un soutien…
Contactez vos Délégués du Personnel SUD :
sud.tcr@orange.fr

Egalité Hommes/Femmes : opération maquillage

Question DP avril 2016 : La direction assure que les femmes gagnent autant que les hommes chez Renault. Selon elle, « *l'analyse met en évidence une égalité de traitement, voire un léger écart positif en faveur des femmes après application d'un correctif lié à l'ancienneté* » de 2% par an !

Pour le prouver, la direction centrale s'appuie sur ce document présenté lors de la négociation sur l'accord Diversité :



Or selon le bilan social 2015 de Renault sas, les femmes cadres gagnent 5929 € (en 2015), soit en moyenne **12,2 % de moins que les hommes** (6753 €), comme le montre ci-dessous le Tableau n° 212 du bilan social Renault sas 2015.

Rémunération mensuelle moyenne brute imposable (en euros) (hors intéressement, hors apprentis) :

	Hommes			Femmes			Ensemble		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
A.P.R.	2 845	2 852	2 973	2 316	2 335	2 417	2 796	2 803	2 919
Techniciens professionnels	3 735	3 850	3 884	0(*)	0(*)	0(*)	3 730	3 843	3 878
Employés	3 526	3 750	3 734	3 195	2 861	3 128	3 468	3 598	3 640
Techniciens	3 802	3 865	3 871	3 535	3 545	3 605	3 753	3 806	3 821
Maîtrise	4 357	4 406	4 461	3 766	3 721	3 742	4 319	4 363	4 411
Ensemble Etam	3 834	3 909	3 930	3 528	3 524	3 597	3 787	3 850	3 871
Ingénieurs & Cadres	6 501	6 563	6 753	5 614	5 670	5 929	6 290	6 347	6 553
Total	**4 250**	**4 329**	**4 470**	**4 274**	**4 328**	**4 514**	**4 254**	**4 329**	**4 478**

Cherchez l'erreur : les femmes gagnent moins par catégorie, mais plus au total !

SUD réclame de savoir :
1. Que recouvre précisément la rémunération dans les tableaux ci-dessus ?
2. Les forfaits moyens sont-ils proratisés, sachant que beaucoup de femmes sont à temps partiel ?
3. Les primes de performance individuelles sont-elles comprises de la même manière dans les deux tableaux ?
4. Sur quelles données, la direction s'appuie-t-elle pour effectuer des corrections de 2 % ?
5. Dans le tableau 212, comment la direction arrive-t-elle à une moyenne générale quasi identique (ex en 2015 : 4470 € pour les hommes et 4514 € pour les femmes), alors que pour chaque catégorie (APR, Techniciens, Cadres…) les femmes gagnent beaucoup moins que les hommes ?

Réponse DRH : Les deux graphes ne sont pas sur les mêmes références. D'un côté, pour le « bilan social », c'est le brut imposable et, sur l'autre tableau, c'est simplement le forfait qui est pris en compte.

Notre avis : Les comparaisons à partir du seul forfait ne sont donc pas représentatives. Le forfait ne prend pas en compte la proratisation (beaucoup de femmes sont à temps partiel) et les primes. Or pour les cadres, les primes de performance constituent un élément de plus en plus important de leur rémunération.
Selon les tableaux donnés par la direction, l'écart de rémunération femmes/hommes (-12,2% chez les cadres) proviendrait-il des primes nettement inférieures pour les femmes ?! A suivre…