

Cadres



UGICT Vénissieux

Congrès 2013

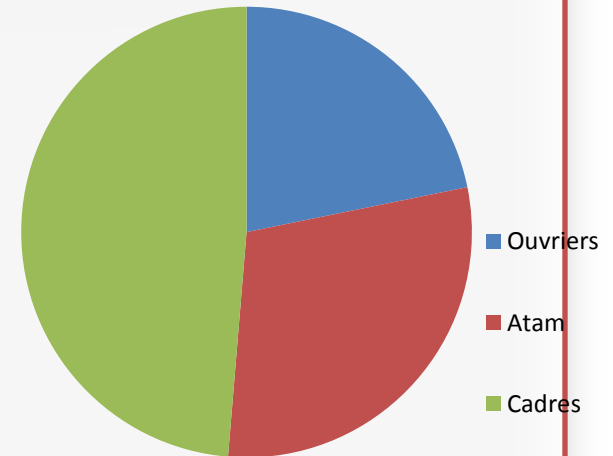
UGICT
RENAULT TRUCKS

Cadres : Les chiffres

Etablissement de Lyon :

- nombre de personnes en CDI en 2013 sur l'établissement de Lyon :

	2013	2010	2013	2010
Ouvriers	1180	1202	22%	23%
Atam	1597	1755	29%	33%
Cadres	2635	2333	49%	44%



Evolution du salariat cadre au détriment des techniciens

La situation en 2013

- Nouvelle règles de calcul de la prime PVS0 (10% du salaire) → aucune prime distribuée sur 2013.
- Aucun intéressement sur 2013
- Augmentations individuelles ne couvrant pas la perte de la PVS0 et de l'intéressement
- Pas de visibilité sur les coefficients R-T et ceux indiqués dans la CN IC métaux

Depuis 2 ans la rémunération totale des cadres à diminuée

La situation en 2013

- L'emploi ingénieurs et cadre chez Renault Trucks est menacé : annonce de suppression de 2000 emplois dans les fonctions support (VBS, VIT, etc...) sur le monde.

Surprise et résignation chez les cadres qui vont être touchés par un plan social visant leur catégorie

Le Lean chez les cadres

- Application du Lean pour les fonctions ingénieur chez Volvo:
 - **VPS4IT**: nouvelles méthodes de gestion de projet et d'équipe en test en 2013 → augmenter la performance et faire la chasse aux gaspils.
 - **RnD30**: nouveaux processus sensés raccourcir les temps de développement → mais peu d'outils pour assurer un travail de qualité

Après le travail ouvrier, le Lean va être mis en place pour les fonctions ingénieur et cadre

Le temps de travail

- Le temps de travail est un sujet de préoccupation des IC :
 - Suivi des heures réalisées
 - Temps de déplacement
 - Télétravail
 - Toujours connectés: Smartphone, PC portables
 - Forfait jours

La mesure et la gestion du temps de travail des IC leur échappe

Leur rôle de manager

- La majorité des cadres dirigent des équipes:
 - Rôle de RH sans formation
 - Le travail de RH prend le pas sur le suivi technique sans reconnaissance ni compensation
 - Sans cesse tiraillé entre le discours de la direction et la réalité du terrain

Leur fonction de RH de proximité est de plus en plus un facteur de stress

Leurs revendications

- Exigence d'avoir droit aux mêmes garanties collectives (RTT, Augmentation générales, 13eme mois...)
- Les cadres connaissent mal leur droits et conventions. Sont demandeurs d'information sur les horaires, temps de travail, rémunérations
- Reconnaissance : un salaire correspondant a leurs diplômes
- Reconnaissance de la responsabilité sociale et juridique (pour les manager)

Quelles actions ?

- Il faut se rendre à l'évidence, les IC ne sortent pas manifester, pourtant :
 - Ils ont des revendications
 - Ils ont un discours assez dur sur la direction de l'entreprise
 - Beaucoup n'adhèrent plus au Volvo way et ne sont pas dupe sur les objectifs de l'entreprise

Quels nouveaux modes d'actions proposer à cette catégorie qui a peur de s'exposer ?

Quelles actions ?

- Différentes propositions:
 - Il faut donner aux cadres une autre vision que le discours formaté qu'il reçoivent de la direction
 - Qu'est ce que le travail
 - Pourquoi l'entreprise se réorganise sans cesse
 - S'appuyer sur:
 - des chiffres: calcul de taux horaires
 - des faits: blocage internet après l'heure

Un bulletin cadre du type de celui de l'UM