

Suivez
nous sur
CityKomi



Notre site: <https://ugict-rt.reference-syndicale.fr/>
Nous écrire: Org-Syndicale.cgt-Vx@renault-trucks.com

REJOIGNEZ
l'UGICT -
CGT

La CGT des
Ingénieur-es
Cadres et
Technicien-
nes

Consultants-es: au cœur de notre entreprise, mais pas trop...

Salaires, reconnaissance, missions, carrière,... : leurs conditions de travail nous impactent tous !...

Les consultants ont une place très importante dans notre entreprise.

On ne doit pas oublier leurs conditions de travail, de salaire, et de progression. Pour la direction, la tentation est grande « d'utiliser » abusivement cette main d'œuvre, présentant l'avantage d'être à coût quasiment constant sur des années, et modulable à souhait.

A partir de ce constat, ne tire-t-on pas les conditions de l'ensemble des salariés vers le bas ?

Dans le dernier bilan social de l'établissement de Lyon, il est déclaré **574 consultants (hors work packages!)** ; à comparer aux 4453 personnels inscrits, ou 3630 effectifs permanents! ... Soit une forte augmentation de l'ordre de 15% de l'effectif présent, hors workpages toujours.

Dans certains secteurs (comme les études), **la proportion de consultants monte même à 51% !...**

121. Nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure

	2022	2023	2024
Consultants	494	472	574

Consultants présents au dernier jour de l'année.

Comme les intérimaires dans le monde ouvrier, les consultants sont « la souplesse » que l'entreprise recherche;

Mais entre un soutien ponctuel (pour besoin d'expertise technique, ou pour surcharge) et un usage systématique, et abusif, il n'y a qu'un pas!!!... Et cela pose pas mal de questions:

- Des consultants sont là depuis si longtemps, et ont une telle expertise, pourquoi ne sont-ils pas embauchés?
- Quelle expérience et connaissance restent propres à l'entreprise, quand on voit le niveau élevé d'implication de certains consultants?... Que va-t-il se passer quand ils vont partir? ... À part une perte sèche de qualifications et de savoir-faire ...

Et pour les consultants:

- Ils constatent un écart énorme entre leur rémunération et celle d'un interne à expérience équivalente.
- Un manque flagrant de reconnaissance salariale, quand on sait que les achats refusent d'augmenter le taux horaire de la prestation (voire l'exige à la baisse). Les entreprises de consultants répercutent cela à leurs salariés (« *désolé, pas de hausse du taux facturé, pas d'augmentation* »).
- Un manque de formation sur les outils, les process, il faut apprendre « *sur le tas* », et on compte sur les salariés pour les « *intégrer* ». Du coup les salariés passent beaucoup de temps à former, expliquer, vérifier..
- Il n'est pas rare d'observer des dérives sur le changement de contenu de la mission, sur la prise de responsabilité, sans forcément de révision de la fiche de mission, ou encore moins, du taux journalier/salaire. Par conséquent, la mission est sous-évaluée en taux horaire par rapport au travail effectivement fait.

Exemple, des consultants à qui on donne rapidement un rôle d'Engineering Task Leader (ETL), alors qu'il faut logiquement des mois d'expérience (voire années) pour connaître et maîtriser tous les outils, les réseaux et les attendus induits par ce genre de poste.

- Des consultants « *survendus* », ou plus exactement des consultants, type techs supérieurs qui font des tâches vendues au taux « *ingénieur* ». Ceci plus au profit de la marge de l'entreprise de prestation qu'à la promotion du salarié consultant lui-même...

- Une structuration syndicale plus compliquée; Les consultants ont aussi le droit et l'intérêt à s'organiser au sein de syndicats, mais également de bénéficier, comme tout salarié, des 12 jours annuels de CFESSES (Congé de Formation Économique, Sociale, Environnementale et Syndicale) ([Section 2_Articles L2145-5 à L2145-13](#))

Nous, salariés de Renault Trucks, ne nous y trompons pas, cette situation n'est pas à notre avantage non plus !!!...

Pour l'entreprise, entre accorder des augmentations ou avoir de la « main d'œuvre » à coût constant, sans coût de formation, sans avoir à gérer leur santé, leur carrière, etc..., à votre avis, quelle est sa préférence ?

Le stress d'encadrement de la sous-traitance, est-il pris en compte par l'entreprise?

—> Pour le développement de l'entreprise et des salariés, rien ne remplace une bonne stratégie d'embauche, de formation, et de rémunération !

Embauchez nos collègues consultants !...

Afin d'avoir une meilleure compréhension des conditions des consultants-es, nous vous proposons un questionnaire rapide (2 mins). Cela nous aidera à compiler des données, afin de mieux défendre une politique plus juste de rémunération, de reconnaissance et d'intégration par l'embauche.

Lien vers l'enquête:

<https://forms.office.com/e/xzXx6yxaT9>



Les questions évoquées:

Quelle est votre ancienneté au sein de votre entreprise de consulting? Chez Renault Trucks ?

Est-ce que votre activité correspond à votre fiche de mission ?

Pensez vous avoir eu le bon niveau de formation / intégration pour l'exécution de la mission?

Quel est votre niveau d'étude ?

Quel est votre salaire brut ? Quelles ont été vos augmentations de salaires ces dernières années? (en %)

Connaissez-vous votre taux journalier ? (Prix auquel vos compétences sont facturées)

Avez-vous déjà posé un CFESSES ? (Congé Formation Économique, Sociale, Environnementale et Syndicale)

Si oui, avez vous ressenti une pression de votre hiérarchie (RT ou bien entreprise mère) ?

Le niveau de stress par le donneur d'ordre (Renault Trucks) vous paraît-il acceptable?

Le niveau de stress par votre employeur vous paraît-il acceptable?

Etes vous motivés à conserver votre mission, à vous y développer, ou préféreriez en changer ?

Autres remarques, commentaires libres