

Réunion des Délégués du Personnel

**Etablissement de Guyancourt
Site du Technocentre**

Compte-rendu de la réunion du 15 Mai 2014

65070 / 05.14 / 4 - Entretien individuel objectifs à la DE-TV (SUD)

Pour les salariés de la DE-TV, la définition des objectifs 2014 comporte un certain nombre d'items sujet à caution.

Au § 1.4 :

Point 1 : Il est fait allusion à un **tableau de bord** qui ne figure pas en annexe du document. L'indicateur permettant d'évaluer lors du futur bilan, l'atteinte de l'objectif est ainsi précisé: *Indicateurs de suivi au sein du tableau de bord du service et de la direction.*

Ainsi, les salariés seront évalués sur des indicateurs service et direction dont ils ignorent tout.

Point 2 : *Taux de **récidive** et non complétude des essais au jalon : 10% d'essais maxi en plus du plan de validation théorique.*

Sur la forme : Le terme récidive utilisé est habituellement réservé aux délinquants et dénote de l'image que les services d'essais semblent avoir aux yeux des managers de cette direction.

Sur le fond : La raison même des secteurs d'essais est bien de palier au fait que le calcul n'est pas encore à même de pouvoir se passer d'eux. De plus, il peut y avoir plusieurs raisons d'être amené à faire plusieurs fois le même type d'essais. Dans l'immense majorité des cas, il s'agit d'évaluer les modifications techniques de pièces ou d'ensemble de pièces, pour lesquels les services d'essais n'ont aucune responsabilité.

Enfin, il est regrettable que la mémoire « collective » soit à ce point défaillante pour oublier que lorsque le calcul n'arrive pas à régler un problème à quelques mois d'une sortie véhicule, qu'il faille trancher rapidement sur un choix technique, de vérifier des données fournisseurs ou même faire le travail à leur place ; les services d'essais sont alors sollicités en urgence avec la pression idoine.

Point 3 : *Satisfaction client : cotation lors des **réunions partenaires/partenaires.***

Manifestement les outils de gestion des futurs contrats liant Renault et des sociétés des prestations sont déjà prêts. La DE-TV dans sa hâte d'en finir avec les secteurs essais Renault, confond vitesse et précipitation. Le terme partenaire ne peut en aucun cas être utilisé pour les salariés sous contrat Renault pour lesquels les entretiens objectifs sont faits.

Enfin, sur le principe, rien n'est indiqué :

1. Sur les critères qui seraient utilisés pour la cotation
2. Sur les fonctions et rattachements administratifs des personnes qui auraient le pouvoir de coter la satisfaction des « clients ».
3. Pour info, au moins un contrat a été passé avec une entreprise de sous-traitance pour qu'un salarié, extérieur donc, intervienne dans cette boucle.

En synthèse, les salariés Renault des secteurs d'essais de la DE-TV, si les choses restaient en l'état, seraient évalués :

1. Sur des critères dont le contenu leur ait inconnu
2. Pour partie sur des items sur lesquels ils n'ont aucun levier
3. Pour un outil de type tableau de bord qui ne figure pas en annexe
4. Par des indicateurs non définis
5. Comme des salariés d'une société de prestation en partenariat avec Renault.

SUD alerte la direction sur le stress que ces constatations génèrent déjà et sur les manquements aux règles de l'entreprise et les délits de marchandages associés. Un point CE sur la DE-T n'est prévu qu'à la fin de l'année, c'est-à-dire trop tard pour éviter les conséquences évoquées en 2014.

SUD réclame que sur les entretiens objectifs 2014 :

1. La notion de récidive soit supprimée et que le détail des raisons pour lesquelles des essais ont été « refaits » figure explicitement dans le support d'entretien de manière à ne pas faire porter des responsabilités injustes au salarié.
2. Que les termes partenaires soient retirés des entretiens déjà réalisés
3. Que tous les indicateurs soient clairement définis, ainsi que le mode de calcul amenant au résultat des pourcentages facultatifs, mais cependant chiffrés pour cette direction.
4. Que le détail des tableaux de bord des services et de la direction figurent en annexes.

Réponse :

Les RH sont garants des règles applicables dans le process des entretiens individuels et nous transmettons donc ces remarques.

Le taux de récidive est un indicateur officiel de la DQ qui n'a aucun caractère péjoratif.

Les tableaux de bord sont connus car suivis et présentés chaque mois dans les UET.

65070 / 05.14 / 5 - Gestion des heures de mandats (SUD)

Plusieurs de nos élus sont confrontés à une demande illégale de leur hiérarchie respectifs : l'information préalable systématique à ces derniers avant toute utilisation par le mandaté de ses heures.

Afin d'éviter les tensions inutiles et les inévitables conflits si les demandes étaient maintenues, SUD réclame une intervention de la direction afin qu'un message soit passé par la ligne RH rappelant aux hiérarchiques qui n'auraient pas les informations ou les auraient mal comprises.

- ↳ Que le lien de subordination est rompu pendant les heures de mandats.
- ↳ Que l'information préalable à l'utilisation des heures de mandats s'effectue dans la mesure du possible et que ce n'est pas au hiérarchique de définir ce qui est possible ou non

- ↳ Que les fichiers comportant des données nominatives doivent être conformes aux directives de la CNIL, ce qui, dans le cas de la gestion des heures de mandat ne concerne exclusivement que le formulaire S2N rempli mensuellement.

Réponse :

Nous vous rappelons que le lien de subordination n'est pas rompu pendant les heures de mandats.

L'exercice d'un mandat suppose une information préalable de leur supérieur hiérarchique par les représentants du personnel du temps pris par eux pour assurer leur mission. Cette information préalable ne constitue pas un contrôle à priori de l'utilisation de ces heures de délégation. Cette information préalable prend la forme de bons écrits de délégation comprenant l'heure de départ, la nature du mandat au titre duquel le crédit d'heures est pris, la durée prévisible de l'absence et l'heure prévisible de retour. Lors de son retour le salarié en informe simultanément sa hiérarchie. Dans la mesure du possible et dans le respect des libertés syndicales, chaque titulaire d'un mandat, bénéficiant d'un crédit d'heure, communique à sa hiérarchie les absences prévisibles à ce titre.

THEME: REMUNERATION

65070 / 05.14 / 19 - Plan de promo 2014 (SUD)

La direction a souhaité pour 2014, supprimer les AGS. De fait, une majorité des salariés au statut Etam n'ont eu contrairement à la communication officielle, aucune augmentation individuelle, ni promotion.

Un grand nombre de petits salaires vont donc cette année encore subir une baisse très significative de pouvoir d'achat face à l'augmentation des prix, alors que les dividendes des actionnaires sont en augmentation et que les hauts cadres toucheront une PPG substantielle.

De plus, se pose également le cas des salariés partis en DA en cours d'année ou ceux qui suite à la suppression de postes sur leur secteur ont accepté une mobilité sur un autre site. Ces derniers ne pouvaient compter que sur les AGS pour atténuer la perte.

Pour tous ces salariés, la démotivation n'a jamais connu pareil niveau.

SUD réclame :

Un rattrapage de l'inflation pour tous les oubliés des plans de promotion. La prime n'étant ni une promotion ni une augmentation individuelle.

Que ce rattrapage intègre les salariés partis en DA ainsi que les salariés qui ont quitté le site du TCR pour un autre établissement.

Réponse :

Cette question ne relève pas de l'instance DP.

65070 / 05.14 / 20 - EI et AI dans le même bateau (SUD)

Comme la réorganisation de la fonction RH voulue par la direction l'indique, la rémunération, les avantages sociaux et Talent figure bien dans le même pavé d'organisation Talent recouvrant les entretiens individuels, le lien entre ces derniers et la politique de rémunération est bien réel.

Considérant :

1. Qu'il subsiste encore parmi certains représentants de la fonction RH et de la ligne managériale pour prétendre que les évaluations bilan et les objectifs sont sans lien avec les déroulements de carrière et les augmentations individuelles.
2. Que cette posture les discrédite totalement aux yeux des salariés



SUD réclame :

Que la direction du site envoie à tous les représentants des 2 fonctions précitées, la planche n°10 figurant ci-dessous présentée en avril dans les CHSCT pour la réorganisation de la fonction RH.

Réponse :

Les managers ont eu toutes les informations nécessaires préalablement à la préparation du plan de promotion.

65070 / 05.14 / 21 - Indemnité de déplacement (SUD)

La direction a changé il y a quelque temps les règles de remboursement pour les frais occasionnés par les déplacements, qui semblent s'effectuer désormais sur facture.

De fait, les salariés ne bénéficient plus d'aucune « prime » de déplacement compensant en partie l'effort fourni par un chamboulement important de leur vie personnelle pendant parfois plusieurs semaines.

Au titre de la reconnaissance de l'investissement personnel, SUD réclame que le choix soit laissé aux salariés entre le remboursement au forfait ou la mise en place d'une prime de déplacement journalière.

Réponse :

Il n'existe pas de choix laissé aux salariés entre le remboursement au forfait ou le versement d'une « prime » de déplacement journalière.

La réglementation prévoit le remboursement des frais de mission au réel ou au forfait en France.

65070 / 05.14 / 22 - Mission de nuit pour salariés en normal (SUD)

Lors de mois précédents nous avons évoqué le problème du forfait de 83,54 € uniforme versé en compensation pour des salariés en « normal ».effectuant des missions de nuit. Comparativement aux années précédentes, le montant de la compensation a été divisé par 2 ou 3.

En conséquence, sur le terrain la situation est bloquée, nombre de salariés considérant que le montant versé n'est plus à la hauteur du sacrifice réalisé.

SUD réclame de savoir si les directions opérationnelles ou la direction de l'établissement sont prêtes à en discuter avec le petit nombre de salariés concernés pour tenter de trouver un terrain d'entente financier.

Réponse :

La réponse a déjà été apportée en DP. Les salariés qui se sont manifestés ont été reçus par la fonction RH sur ce sujet.

THEME : FORMATION

65070 / 05.14 / 26 - Rapprochement Nissan/Renault, la langue pêche (SUD)

Dans plusieurs UET concernées par le rapprochement Nissan Renault la ligne RH a décidé d'inscrire l'ensemble des salariés à la formation Code 17201 « Working with Japanese Partners ». Mais après coup, cette formation est refusée à 95% car elle nécessite un niveau de 800 au TOEIC.

Il est donc demandé de s'inscrire à la place à la formation « Découverte de la culture japonaise » : Code 34904.

Cette formation en français est une simple « découverte » et donc ne répond pas à l'attente, qui est :
Travailler avec des japonais !

SUD réclame :

1. de connaître le nombre de salariés ayant passé un TOEIC
2. la note moyenne reçue à cet examen
3. les notes mini et maxi obtenues
4. le nombre de salariés par tranche de 50 points
5. que des sessions TOEIC soient organisées au TCR

Nous rappelons que cette note apparaît dans l'ensemble des bilans et objectifs réalisés chaque année par l'ensemble des salariés.

Réponse :

La formation travaille actuellement avec les RH métiers pour que tous les collaborateurs concernés par la convergence et la nécessité de parler anglais soit accompagné par un dispositif de formation adapté. Il y a des sessions pratiquement tous les jours sur l'ensemble des sites. Des sessions sont ouvertes sur le TCR.

65070 / 05.14 / 31 - Manque de place dans un atelier (SUD)

Au mois de février, nous avons alerté sur le manque de place dans un atelier, qui oblige des salariés à préparer des véhicules pour les campagnes d'essais ou les missions, dans un parking sous la ruche (côté ouest niveau -1). Les conditions de travail ne sont pas acceptables, sol gras et manque d'éclairage.

En réponse à notre question, la direction nous a demandé de quel atelier il s'agissait. Le secteur est dont l'atelier manque de place est le service 65608, préparation radio, navigation et systèmes embarqués.

Outre le manque de place dans l'atelier en question, il subsiste néanmoins des risques d'accident dus au sol gras et au manque d'éclairage dans le parking sous la ruche, côté ouest, niveau -1.

SUD réclame :

1. Un agrandissement de l'atelier précité pour ne plus que la préparation des véhicules se fassent dans le parking.
2. Un nettoyage du sol du parking localisé
3. Une remise à niveau de d'éclairage du parking de cette zone.

Réponse :

L'information est remontée à la personne en charge du sujet. Nous tiendrons les élus informés.

65070 / 05.14 / 32 - Accès LABO : CEM 9B (SUD)

Les élus entre autre, ont reçu un courriel d'un responsable du labo CEM leur indiquant d'avoir à justifier leur autorisation d'accès à ce labo. Le rédacteur du courriel avait oublié ou ignorait que les représentants des salariés pouvaient circuler sur la totalité du site.

Afin que ce soucis administratif ne risque pas de se reproduire pour un grand nombre de secteurs, SUD réclame que la direction prenne des dispositions afin que les accès des mandatés ne puissent être désactivés par une initiative locale.

Réponse :

La liste des nouveaux élus de l'établissement est en possession du service APS qui la communique à son tour. Après le renouvellement des CHSCT, une réactualisation sera de nouveau transmise.

65070 / 05.14 / 33 - Implantations (SUD)

Des propositions d'améliorations concernant les implantations ont été faites aux conditions de travail par les personnes en charge dans les services de suivre ces changements. A ce jour aucun retour ne leur a été fait.

SUD réclame de connaître les raisons de ce silence ?

Réponse :

Il n'y a pas de silence, de nombreuses remarques formulées par les membres de CHSCT ont été prises en compte et ont entraîné des modifications de certains éléments des projets d'implantation. Pour toute question, une équipe projet dont le responsable est Stéphane MEYRAT se tient à votre disposition pour toute information.

65070 / 05.14 / 34 - Visite médicale (SUD)

Lors de visite médicale systématique, une « fiche de risque au poste de travail » est à remplir au préalable par les managers. Il semble cette procédure ne soit pas connue de tous.

SUD réclame que cette procédure leur soit de nouveau communiquée

Réponse :

Un rappel des règles sera réalisé via les correspondants SSECT.

THEME : HORAIRE VARIABLE

65070 / 05.14 / 37 - Compteurs HV (SUD)

Lors de notre première réclamation pour obtenir les informations suivantes, la direction a indiqué dans son CR qu'elles seraient données prioritairement aux organisations syndicales signataires de l'accord sur les horaires variables. Prioritairement ne veut pas dire exclusivement. Nous considérons également que les délégués du personnel sont en droit d'avoir ces informations.

SUD réclame les informations permettant de faire un bilan des compteurs pour 2013, c'est-à-dire :

1. salariés en CHV négatif au 31/12/2013 :
 - 1.1. nombre de salariés en CHV négatif
 - 1.2. nombre d'heures en négatif
 - 1.3. nombre de retenues sur salaire
2. salariés en CHV positif au 31/12/2013 :
 - 2.1. nombre de salariés en CHV positif
 - 2.2. nombre d'heures en positif
 - 2.3. nombre de salariés en CHV positif > 5h
 - 2.4. nombre d'heures en positif > 5h

Réponse :

Un certain nombre d'informations a déjà été apporté à la commission de suivi de l'accord.

65070 / 05.14 / 38 - Déclarations d'heures (SUD)

Un salarié de retour de mission de l'étranger a voulu faire ses déclarations d'heures de roulage et d'heures supplémentaires dans le workflow. Le système a refusé les saisies car les 11 heures d'interruption entre 2 séances de travail n'étaient pas respectées. Face à ses interrogations sur la manière de régler ce problème, il lui a été répondu de faire des déclarations papiers.

SUD réclame de connaître les procédures exactes à suivre dans ce cas de figure

Réponse :

Nous avons besoin de la copie d'écran du portail du salarié afin d'identifier l'origine du problème qui peut être technique.

65070 / 05.14 / 39 - Absence enfant handicapé (1) (SUD)

SUD réclame de connaître la raison pour laquelle, la déclaration d'absence pour une journée enfant handicapé est décomptée 8,68h dans le workflow associé

Réponse :

Une journée est soit exprimé en heure, soit 8h41, soit en centièmes, soit 8,68h.

65070 / 05.14 / 40 - Absence enfant handicapé (2) (SUD)

SUD réclame de savoir pourquoi dans le compteur de congé les jours d'absences payés pour enfants handicapés sont déclarés en jour "d'absence enfant handicapé" alors que les deux items existants ?

Réponse :

Dans le workflow congés, on distingue deux intitulés d'absences autorisées pour handicap : l'une pour le salarié, l'autre pour son enfant ou conjoint. Il y a la même distinction dans le portail horaires variables, mais uniquement pour la saisie de franchises.

THEME : VIE DE L'ETABLISSEMENT

65070 / 05.14 / 48 - Gare routière coté Design (SUD)

Il semblerait qu'au mois de juin l'aire de la gare routière près du design soit dédiée pendant plusieurs jours à des exercices ou des formations de sécurité routière (moto). Les solutions de remplacement pour les utilisateurs habituels de cette gare routière ne sont à ce jour pas connues

SUD réclame :

1. De savoir où s'arrêteront les bus qui d'ordinaire déposent les salariés à cet endroit.
2. Si les arrêts ne sont pas maintenus à la gare routière, si le parcours que devront faire les piétons pour se rendre aux tourniquets habituels d'entrée sur le site, sera sécurisé.

3. Quand et par quels moyens, les utilisateurs de cette gare routière en seront informés

Réponse :

L'opération formation 2 roues est reconduite. La communication devrait intervenir dans les prochains clic'info.

65070 / 05.14 / 49 - Rétribution et droit français (SUD)

A l'occasion de la dernière AG un interlocuteur a interpellé Mr Carlos GHOSN mais aussi les représentants de l'état au conseil d'administration car il semblerait que Nissan étant pour une part filiale de Renault, la rétribution de Mr GHOSN à la gestion de Nissan devrait être pour partie via la France et soumis de ce fait au droit français.

SUD réclame de savoir pourquoi ce n'est pas le cas à ce jour

Réponse :

Cette question ne relève pas de l'instance DP.

65070 / 05.14 / 50 - Transfert de technologie (SUD)

Il apparaîtrait qu'il y ait eu transfert des droits de propriétés d'une plateforme véhicule Renault chez Nissan, sans que cela ait été fait l'objet de déclaration de transfert de technologie. Et que par conséquent cela a échappé à la déclaration d'éventuel bénéfice, et à la fiscalité française.

SUD réclame de connaître les modalités de ce transfert de technologie.

Réponse :

Cette question ne relève pas de l'instance DP.

THEME : DIRECTIONS METIERS

65070 / 05.14 / 53 - Working together, but avec qui ? (SUD)

Le rapprochement des ingénieries Nissan Renault étant opérationnel depuis le 1er avril, dans la plupart des secteurs concernés il n'y a toujours aucun organigramme complet.

Aucune visibilité sur l'organigramme Nissan dans Intranet

Dans ces conditions, il est très difficile de travailler ensemble

SUD réclame :

1. Que les organigrammes Alliance soient accessibles sur intranet et soient diffusés à l'ensemble des salariés
2. De connaître le nombre et le nom des salariés travaillant ensemble dans une même direction

Réponse :

A documenter

65070 / 05.14 / 54 - Lenteur dans la gestion des données (SUD)

Depuis au moins 3 mois, le métier de la conception se plaint de lenteur dans le système de gestion des données graphiques (GDG)

Pour exemple, dans une UET de conception, un salarié estime à une perte de 10h en S15, 4 heures en S16 ...

La réponse de l'assistance informatique « attendez une heure ». Il s'agit d'un problème lié au déploiement de la nouvelle version de gestion des données, New PDM

SUD réclame :

1. De connaître la raison d'un tel dysfonctionnement de cet outil
2. De connaître le planning de déploiement de new PDM qui peine à prendre son envol
3. Que l'assistance informatique trouve une autre solution que la mise en attente des salariés

Réponse :

L'ESIL n'est pas au courant de ces lenteurs. En revanche un problème existe quant à l'utilisation de GDG sur un PC portable dans le cas où l'utilisateur se déplacerait entre deux sites. Il faut se rapprocher des équipes de Jean Pierre LUCE pour avoir plus d'informations sur le sujet.

Il faut se rapprocher de Pascal CHAULET pour connaître ce planning.

Merci de remonter les IPN des personnes ayant rencontré le problème pour que l'ESIL puisse l'analyser et donner la réponse la plus adaptée.

65070 / 05.14 / 55 - ACE1, un déploiement à la hache (SUD)

Lors du CE du 18 décembre 2013, parmi les sujets abordés lors de l'intervention de monsieur Lanson, directeur de l'informatique Renault, figurait le déploiement ACE1.

Interrogé sur la pérennité d'applications techniques spécifiques qui risquaient de disparaître avec le changement d'environnement informatique, monsieur Lanson avait été rassurant « ... à ma connaissance c'est moins de 1 % des applications qui n'ont pas pu être migrées sur ACE1. Il est clair qu'on ne supprimera pas le poste de travail support tant qu'on n'aura pas traité cela, on ne supprimera pas le service »

Depuis, le déploiement est en cours et malheureusement sur le terrain, les consignes du directeur de l'informatique ne sont pas suivies d'effets.

Un certain nombre de courriels (sans émetteur identifiable) indiquant la procédure à suivre pour pouvoir effectuer la migration de leur poste, a été envoyé aux salariés.

Parmi eux, des utilisateurs d'applications techniques se sont inquiétés de savoir si le nouvel environnement permettrait leur fonctionnement.

Pour cela, depuis des mois, plusieurs courriels d'alertes, de demande de confirmations ont été envoyés.

Aucune prise en compte des questions posées n'a été reçue en retour. A ce jour, aucun interlocuteur n'a été identifié.

Les utilisateurs des applications spécifiques sont donc confrontés à un choix ; Soit migrer sous ACE1 et peut être perdre des outils indispensables à leur travail, ou ne pas migrer et conserver leurs outils temporairement.

Depuis début mai un certain nombre de postes de travail sont maintenant bloqués donc inutilisables Cette situation est totalement anormale et témoigne d'un dysfonctionnement grave dans le processus de migration.

Nous avons là un exemple flagrant des limites de la sous-traitance et des conséquences que cela peut engendrer.

SUD réclame :

1. De savoir si dans la boucle de déploiement figurent encore un ou plusieurs salariés Renault
2. Que les engagements de la direction de l'informatique soient rappelés aux équipes de déploiement.
3. Que soit rappelé que l'objectif du TCR est bien l'élaboration de nouveaux véhicules et que pour cela l'informatique fait partie des outils nécessaires.
4. Que dans le compte-rendu de cette instance figure un organigramme fonctionnel permettant pour les utilisateurs de comprendre qui fait quoi entre Renault et les sociétés de prestations qui semblent être plusieurs à intervenir.
5. Que les noms des personnes ayant autorité dans le déploiement soient communiqués, afin que des contacts puissent être pris pour recadrer ce qui a besoin de l'être.

Réponse :

3 salariés Renault sont dans la boucle de déploiement.

Les engagements de la direction de l'informatique ont été rappelés aux équipes de déploiement. 1 poste SPOT & 1 poste ACE1 ont été doublé quand l'application n'était pas encore migrée.

Il ne reste plus que 250 PC Spot sur le périmètre RP (25000) avec une satisfaction utilisateur supérieure à 93% ce qui montre bien que ce nouveau poste correspond aux attentes des utilisateurs.

Il n'y a pas d'organigramme fonctionnel (délit de marchandage), par contre il est possible de joindre par mail ou par téléphone l'un des trois Renault cités ci-après :

Responsable ESIL RP : Anthony VOUILLON

MOE Central : Erwan GOULLETQUER

MOE déploiement RP : Yves LE-POUPON

Les deux sociétés de prestation intervenant sur le projet sont CONSORT NT & HP.