

Réunion des Délégués du Personnel

**Etablissement de Guyancourt
Site du Technocentre**

Compte-rendu de la réunion du 12 Juin 2014



65070 / 06.14 / 2 - Copies feuilles de paies (SUD)

Une partie de feuilles de paie est archivée sur micros-films. Il semblerait que depuis 2 ans le lecteur permettant de ressortir ces archives soit en panne, sans aucune visibilité sur sa remise en fonctionnement. Il ne serait donc plus possible de pouvoir obtenir des copies de feuille de paie remontant à plus de 5 ans.

SUD réclame :

1. Si cette information était confirmée, de savoir à quelle date il sera de nouveau possible d'obtenir les copies.
2. Si cette information était infirmée, de savoir pour quel motif cette raison est évoquée pour ne pas fournir, malgré l'obligation légale, les copies demandées par des salariés.
3. Que le nécessaire soit fait pour que les copies puissent être fournies à celles et ceux qui en feront la demande.

Réponse :

Cette question est en cours de documentation.

65070 / 06.14 / 3 - Entretien RH normalement prévu à mi carrière (SUD)

Un entretien RH est normalement prévu à mi carrière et pour chaque salarié.

SUD réclame de connaître pour le site du TCR :

1. Le nombre personnes concernées par cet entretien ?
2. Le nombre d'entretiens déclenchés ?
3. Le nombre d'entretiens réalisés ?

Réponse :

Nous n'avons pas de statistiques à ce sujet.

65070 / 06.14 / 4 - Entretien individuel objectifs à la DE-TV (SUD)

Lors de l'instance du mois de mai, nous avons abordé le problème de la définition des objectifs 2014 pour la DE-TV (question 65070-5-14-4)

Contrairement à ce qu'a écrit la direction dans son CR :

- ↳ Les tableaux de bord ne sont pas et n'ont jamais été présentés dans les UET
- ↳ Les tableaux de bord ne font l'objet d'aucune définition écrite à laquelle un salarié pourrait se référer
- ↳ La définition précise et chiffrée de ce que serait un taux de récurrence n'a jamais été présentée ni expliquée aux salariés et ne figure pas dans les entretiens

↳ Aucun document faisant référence de près ou de loin à ces notions n'est accessible aux salariés, il ne peut donc s'agir de d'indicateurs officiels.

Pour que l'entretien annuel objectif puisse être considéré comme contractuel, encore faudrait-il que les modes de calculs des pourcentages de réalisations (engagement/ cible) soient clairement expliqués sur l'entretien, ainsi que les contenus et définitions précises des notions de tableau de bord et de taux de récidive. Ce qui n'est absolument pas le cas.

Il est tout à fait légitime pour un salarié de demander à avoir les définitions précises des items sur lesquels on lui demande de s'engager. Les entretiens objectifs de la DE-TV ne satisfont aucunement cet aspect.

Afin qu'aucun salarié de cette direction n'ait à subir une évaluation totalement subjective, ce qui serait contraire aux règles, dont les RH sont les garants, SUD réclame à nouveau :

- 1) Que 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 des entretiens individuels

Réponse :

Nous confirmons la réponse du mois dernier :

- ↳ - La notion de récidive est un standard officiel de la DQ
- ↳ - Le terme partenaire fait partie du langage courant rien cela revient à dire qu'il s'agit des personnes avec lesquels ils travaillent
- ↳ - Les autres indicateurs du tableau de bord sont tout à fait standards et officiels : indicateurs SSECT F1,F2 & G et suivi du plan de formation

Ils sont faits en toute transparence et à disposition des UET (yc le mode de calcul), il n'y a donc pas lieu de parler d'évaluation subjective. Tout collaborateur a accès aux informations (en réunion d'UET ou en bilat avec son hiérarchique).

THEME : FORMATION

65070 / 06.14 / 20 - Formation longue et Temps Partiel (SUD)

Dans le cadre des formations pour les salariés en temps partiel, nous constatons un manque d'informations sur les dispositions à prendre pour adapter les temps de travail avec le suivi des sessions.

Afin d'éviter qu'un salarié ne se retrouve administrativement dans une situation délicate, SUD réclame que des informations claires et précises soient données sur les points suivants :

1. Possibilité de modification du jour non travaillé pour un salarié à temps partiel
2. Dans le cas d'une formation longue dépassant une semaine de 5 jours, quelle est la procédure à suivre pour un salarié à temps partiel ?
3. Comment peut-on modifier le jour non travaillé (dans le cadre du temps partiel) dans le compteur d'horaire variable ?
4. Comment s'assurer que le salarié qui déplace un jour non travaillé à la demande de son hiérarchique soit bien assuré, notamment pour ses déplacements (trajet domicile entreprise) ?

Réponse :

Ces questions relèvent plus du temps de travail que de la formation. Dans le portail MTT un salarié peut préciser s'il est présent un jour de temps partiel et peut poser un autre jour dans la semaine.

La convocation à la formation est un élément de preuve en cas d'accident démontrant que c'est l'entreprise qui a convoqué le collaborateur.

65070 / 06.14 / 21 - Salariés en DA et formation (SUD)

Un salarié en partance en DA au 1^{er} août s'est inscrit pour avoir la formation de cessation d'activité AGIRC. Il n'a, comme proposition, qu'une date en septembre.

A cette période, le salarié n'aura plus de PC d'entreprise, SUD réclame d'avoir confirmation que la convocation à la formation sera bien envoyée au domicile.

Réponse :

Ce point va être regardé car un collaborateur dont le contrat de travail a été suspendu ne peut être formé, donc il ne devrait pas recevoir de convocation. Et s'il la reçoit, ce sera informatiquement.

A ce sujet, le choix de garder ou pas le PC de l'entreprise revient au collaborateur car il lui est d'office proposer de le conserver.

THEME : SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

65070 / 06.14 / 27 - Implantation, zones pathogènes (SUD)

Suite à la nouvelle implantation, un certain nombre de personnes se retrouvent placées dans des zones pathogènes, poste de travail à surface réduite, à l'ombre et près du couloir (nuisance sonore).

La santé des salariés sur leur lieu de travail étant de la responsabilité de l'employeur, SUD réclame que toutes les personnes concernées par cette situation soient extraites de ces localisations à risque.

Réponse :

L'information est prise en compte par le service condition de travail et l'équipe projet DISG.

65070 / 06.14 / 28 Implantation, organiser le traitement des problèmes (SUD)

Constatant le grand nombre de questions de nos collègues concernant le déménagement et le nombre de problèmes pour lesquels il est difficile de trouver les coordonnées d'un interlocuteur en capacité de pouvoir renseigner ou intervenir si besoin, SUD réclame la mise en place d'une LUP informatique accessible par tous afin que les conditions de travail et les implantations puissent avoir une photographie en temps réel de la situation et coordonner très rapidement les interventions des différentes sociétés de prestations intervenant sur le terrain.

Réponse :

Une LUP est réalisé par service. Il faut se rapprocher de l'équipe projet DISG si besoin d'information complémentaire.

65070 / 06.14 / 29 Implantation : recherche mobilier d'occasion dans les brocantes de l'ingénierie (SUD)

Courant mai, le secteur implantation de la région Ile-de France recherchait désespérément auprès des sites de Rueil et de VSF des tables et chaises d'occasion pour le réaménagement du TCR. Certains mobiliers de VSF sont tellement usagés que leur récupération n'est plus possible

Ceci n'augure rien de bon pour la suite des transferts dont la plus grosse partie est encore à venir.

SUD réclame de savoir si les budgets alloués pour l'accueil des salariés de Rueil ont bien été dimensionnés pour que tous les salariés du site disposent des surfaces et matériels nécessaires pour garantir des conditions de travail acceptables.

Réponse :

Il faut se rapprocher de l'équipe DISG.

65070 / 06.14 / 30 Entretien Voirie (SUD)

Au niveau de la gare routière (en face du connecteur 7B de la Ruche), les usagers des bus prennent une voie en arc de cercle qui est bordée d'un côté par des buissons et de l'autre par une barrière.

Depuis quelques temps, la barrière est penchée à l'intérieur de la voie et les buissons envahissent également le même espace, ce qui laisse peu de place aux usagers piétons.

SUD réclame que le nécessaire soit fait rapidement pour que les risques d'accidents disparaissent

Réponse :

Cette question doit être traitée dans le cadre des visites et réunions du CHSCT concerné.

65070 / 06.14 / 31 Risque d'accidents parking sous-sol (SUD)

Le parking sous la ruche côté pair, niveau -1 présente dans certaines zones un état de saleté du sol (gras) pour lequel, nous craignons que des accidents piétons et véhicules n'arrivent.

SUD réclame de connaître le planning de nettoyage des parkings et de ce secteur en particulier.

Réponse :

Cette question doit être traitée dans le cadre des visites et réunions du CHSCT concerné.

65070 / 06.14 / 32 Accès aux salariés handicapés (SUD)

Malgré plusieurs réclamations en instance, nous constatons que :

1. Que le parking des organisations syndicales ne dispose toujours pas d'une ou de plusieurs places handicapés.
2. Que lorsqu'un salarié en fauteuil roulant souhaite accéder aux locaux syndicaux depuis l'intérieur de l'enceinte badgée, il est nécessaire de faire appel à un agent de sécurité ce qui nécessite un temps certain, d'attente. Le caractère confidentiel de la démarche n'étant par ailleurs pas maintenu.

SUD réclame :

1. La création de 2 places de parking handicapé au plus près de l'entrée du bâtiment où se situent les locaux syndicaux.
2. Que les badges des salariés handicapés soient crédités des autorisations de passage pour les secteurs situés au rez-de-chaussée du bâtiment. Ceci permettrait de ne plus faire appel à la sécurité pour le passage au tourniquet, tout en maintenant un niveau de contrôle d'accès identique à celui des salariés qui travaillent par exemple au service courrier.

Réponse :

Il n y a pas d'obligation d'avoir des places handicapés sur tous les parkings seulement que l'entreprise mette à disposition des places proche du lieu de travail.

L'accès des locaux, pour des raisons de confidentialité se fait par l'extérieur de la zone badgée...

65070 / 06.14 / 33 Après la coupure d'électricité, le manque d'eau (SUD)

Le 5 juin dans la ruche à 19h00 il n'y avait plus d'eau aux robinets des lavabos ni aux WC.

SUD réclame :

1. De savoir quelle est l'origine de cette coupure.
2. De savoir pourquoi les salariés n'ont pas été prévenus par une info de type flash sur les messageries.

Réponse :

Le service concerné ne dispose pas d'information sur une coupure générale de ce bâtiment le 5 juin.

Merci de nous communiquer des précisions sur le lieu où cela a été constaté afin de poursuivre les investigations.

Il y a une information via flash info quand une intervention concerne tout un bâtiment et est planifiable avec un minimum de temps entre l'information et l'intervention.

THEME : HORAIRE VARIABLE

65070 / 06.14 / 38 Horaire Variable (SUD)

Nous arrivons à la mi- année 2014, il est important de faire le bilan des compteurs horaires afin d'éviter comme l'an passé que des salariés perdent des heures travaillées, conséquence de la volonté de la direction de remettre au mois de décembre, les comptes à zéro.

SUD réclame chiffrage à mi année de l'ensemble des compteurs horaires variables

Nombre d'heures en dépassements positifs et volumes d'heures en négatif.

Réponse :

Ces informations seront prochainement communiquées en commission de suivi de l'accord.

THEME : VIE DE L'ETABLISSEMENT

65070 / 06.14 / 49 Mise à disposition des CR DP (SUD)

Le CR de DP du mois de mai, diffusé par courriel aux élus le 22 mai 2014, n'est pas toujours pas mis à disposition des salariés sur l'ensemble du site, le 5 juin.

Le principe d'affichage adopté par la direction pour mettre à disposition les informations aux salariés n'est pas efficace.

SUD réclame que le CR des DP soit diffusé de façon numérique, soit par un envoi à l'ensemble des salariés par la messagerie électronique soit par archivage sur le site intranet du site

Réponse :

La demande d'affichage sur les panneaux direction du compte rendu DP est faite parallèlement à l'envoi de celui-ci aux élus DP. Nous insistons auprès du prestataire pour qu'il respecte les délais.

Nous entendons la suggestion.

65070 / 06.14 / 50 Fermeture de cantine (SUD)

Ce n'est hélas pas la première fois que nous constatons un manque d'organisation de la société Elior pendant certaines périodes de l'année où le nombre de convives est diminué (ponts, congés).

Encore une fois, pendant la semaine courte des 26/27/28 mai 2014, la fermeture de certaines cantines est annoncée dès le 23 mai.

Ce fut donc ce lundi 26 mai, comme à chaque fois, une jolie confusion :

Salariés se rendant aux cantines fermées obligés de faire demi-tour, bousculades et piétinements aux cantines ouvertes, attente aux caisses et en salle pour enfin espérer s'asseoir.

Cela fait la deuxième fois dans le même mois de mai 2014 que ce problème est rencontré.

SUD réclame de connaître :

1. Sur quelles bases de calculs sont programmées ces fermetures ?
2. Les chiffres de capacité/remplissage/absentéisme par cantine

Réponse :

A l'approche d'un pont ou d'une période de congés collectif, un projet de planning de fermeture des restaurants est élaboré par notre prestataire Elior sur la base des taux de fréquentation enregistrés lors des ponts/période de congés précédents (année N-1).

A peu près 15 jours avant la période considéré, nous communiquons à Elior une extraction des congés saisis dans BPU afin d'avoir une idée plus précise du nombre de convives attendus.

Elior et Renault, compte-tenu des effectifs présents, s'entendent sur un planning ajusté afin de répondre aux besoins capacitaires.

Le planning validé est ensuite transmis au service communication pour information des résidents.

65070 / 06.14 / 52 Salariés en DA, les badges ne fonctionnent plus (SUD)

Nous avons constaté que pour un salarié en DA, donc encore aux effectifs jusqu'en 2015, le badge nominatif ne permettait plus d'entrer sur le site. Interrogé sur ce dysfonctionnement, le service sécurité a répondu que c'était au chef de service de faire le nécessaire.

1. Ce n'est pas ce avait été convenu lors du démarrage de la période de DA
2. Les salariés en DA sont toujours aux effectifs
3. Le salarié concerné ignore le nom et les coordonnées du chef de service des salariés en DA
4. Ce n'est pas en constatant le blocage du badge, seul à l'accueil, que le salarié pourra rapidement régler le problème.

SUR réclame :

1. Que tous les crédits des badges des salariés en DA soient maintenus durant toute la durée de la dispense.
2. Que les badges qui ont été désactivés soient rétablis, sans que les salariés concernés n'aient à engager de démarche particulière.

Réponse :

Pour le personnel parti en D.A., le local badge ne fait aucune manipulation sur leur accès sauf si le correspondant GAC du secteur a mis la personne en départ GAC.

65070 / 06.14 / 54 Salariés de Cléon sur le TCR (SUD)

Des personnes de Cléon viennent depuis plus de six mois au TCR pour toute ou partie de la semaine.

SUD réclame de connaître les raisons qui justifieraient de leur faire prendre un tel risque en terme d'accident de travail et ou de trajet.

Réponse :

Merci de nous indiquer dans quels secteurs ces salariés travaillent.

65070 / 06.14 / 55 Horaires fantaisistes sur le site (SUD)

Nous réclamons toujours une mise à niveau des différents affichages des plages horaires de travail sur le site. Il subsiste encore des panneaux dont les informations sont incohérentes avec les dernières modifications remontant à plusieurs années

Réponse :

Une mise à jour est effectivement prévue.

THEME : DIRECTIONS METIERS

65070 / 06.14 / 56 En instance d'Alliance (SUD)

A la question 65070 / 05.14 / 53 du mois de mai, la réponse de la direction est « A documenter »

Pour rappel, à ce jour et ce depuis la mise en place effective du rapprochement des ingénieries Nissan / Renault, aucun organigramme Nissan n'a été communiqué.

SUD réclame les informations promises le mois dernier.

Réponse :

Les équipes convergées sont composées de collaborateurs Renault et de collaborateurs Nissan. Les salariés Nissan identifiés dans le cadre de la convergence figurent dans BPU et donc dans l'organigramme sous Déclic. La convergence concerne les directions de l'Informatique, de la fabrication, des achats et du développement technologies.

65070 / 06.14 / 57 Gestion des incidents informatique (SUD)

Suite au problème exposé par la question 65070 / 05.14 / 54 du mois dernier, afin de faciliter le travail de l'ESIL et permettre une analyse sur le problème remonté, un incident a été créé le 02 juin 2014 sous la référence 311289884

A ce jour, aucune information ni retour d'info n'a été fait. L'incident étant encore ouvert.

SUD réclame une prise en compte de ce problème par l'ESIL, afin d'apporter à minima une réponse aux salariés concernés par cet outil, puis une solution pour régler ce problème.

Réponse :

Si un utilisateur GDG change de site (ou de bâtiment) en cours de journée, l'adresse IP de son PC sera recalculée et le serveur de licences GDG n'étant pas mis à jour en temps réel, ce PC ne sera pas reconnu dans l'instant.

La mise à jour du serveur pouvant prendre plusieurs heures, l'utilisateur se trouve effectivement bloqué. Une vue exhaustive de tous ces incidents sur la région parisienne a été demandée afin qu'une étude soit relancée côté GDG pour améliorer cet état de fait.

65070 / 06.14 / 58 Valse à trois temps (SUD)

Nous avons pris connaissance du départ de l'entreprise de M. BILLIG à compter du 03 juin 2014 pour « poursuivre des projets personnels ».

Entendons par conséquent que ces projets personnels ne concernent que M. BILLIG. Nous nous étonnons tout de même du départ de plusieurs hauts responsables de notre entreprise vers des cieux pas si lointains que cela, PSA

Suite au départ de l'entreprise de monsieur TAVARÈS, c'est par la presse que nous apprenons sa nomination chez PSA à un poste clef.

Récemment, c'est encore par la presse que nous avons appris le départ de l'entreprise de M. NORMAN chez PSA.

La presse sans doute nous informera de l'entreprise dans laquelle M. BILLIG mettra en place ses projets personnels.

Tous ces mouvements sont peu propices à la stabilité de notre entreprise, et à la pérennité des projets en cours et à venir. Beaucoup de salariés s'interrogent et s'inquiètent des conséquences de ces transfuges vers une entreprise concurrente du secteur automobile. Les clauses de non concurrence ne s'appliqueraient elles pas aux niveaux hiérarchiques les plus élevés ?

SUD réclame d'avoir les informations de la part du comité d'éthique sur la confidentialité que les hauts managers de Renault se doivent de respecter, notamment en terme de non-concurrence, dès lors qu'ils ont quitté l'entreprise, soit pour un départ en retraite, soit pour rejoindre un autre groupe.

Réponse :

Mr BERLIOZ est intervenu lors du CE de Guyancourt au mois de mars. Il a répondu à ce type de questions. Les minutes de ce CE seront approuvées au prochain CE.

65070 / 06.14 / 59 Réorganisation de la DESI (SUD)

Nous constatons, que depuis 4 ans, dans un service, 3 UET ont disparu, la création d'UET dédiée à la réalisation des EE (équipements électriques) et qu'une fusion entre les ex service 65660 et 65690 a été décidée.

SUD Réclame :

1. Un passage en CE de ce changement d'organisation, alors certains changements sont déjà effectifs sur le terrain.
2. Les raisons précises de ces modifications d'organisation du travail et des changements administratifs associés.
3. Un bilan sur l'évolution du nombre de postes Renault pour les secteurs concernés.

Réponse :

Cette question ne relève pas de l'instance DP.

65070 / 06.14 / 61 Postes vacants (SUD)

Les démissions sont nombreuses au RTTurquie, et la viabilité de certains projets est mise en danger de ce fait. SUD réclame de connaître les mesures envisagées par la direction pour régler ce problème.

Réponse :

Cette question ne relève pas de l'instance DP.