

Réunion des Délégués du Personnel

**Etablissement de Guyancourt
Site du Technocentre**

Compte-rendu de la réunion du 03 Juillet 2014

65070 / 07.14 / 3 - Mobilités, la galère (SUD)

Un certain nombre de salariés se sont entendus dire par leur N+1, et c'est malheureusement un refrain trop connu, qu'ils doivent se trouver un poste ailleurs.

Ce type d'annonce est en contradiction avec le fait que les salariés ne sont en rien responsables des revirements incessants dans certains secteurs sur le nombre de postes Renault conservés. Il se pose le problème annexe de l'absence totale de propositions de postes et la mise en avant d'un pseudo blocage de mobilité inter-directions.

On ne peut pas dire à un salarié qu'il doit s'en aller sans lui faire de propositions et en même temps réduire drastiquement son champ de recherches de postes possibles.

SUD réclame :

1. Que la direction confirme au compte-rendu qu'il n'y a pas de blocage de mobilité inter-direction.
2. Que la direction passe le message à la hiérarchie ou au RH d'un salarié effectuant seul des recherches de postes qu'ils ne peuvent opposer le fait que ledit salarié ne respecterait pas les « règles » de mobilité.

Réponse :

Il n'y a pas de blocage inter-direction.

Néanmoins, si les collaborateurs sont acteurs de leur mobilité, il n'en reste pas moins que la mobilité ne peut se faire sur un poste donné que si :

1. **L'entreprise a un besoin sur ce type de poste,**
2. **La hiérarchie d'accueil valide la candidature de l'intéressé en fonction des prérequis du poste et du profil du collaborateur.**

65070 / 07.14 / 5 - Signature EI, respect du droit des salariés (SUD)

Dans la semaine du 18 juin, une personne des RH France a procédé à des envois groupés vers tous les salariés qui n'avaient pas signé leur entretien bilan 2013 et/ou objectifs 2014.

La formulation du courriel n'est pas acceptable et constitue un refus du respect du droit d'un salarié à ne pas signer un entretien, extrait :

« Nous vous informons que votre formulaire « bilan 2013 » est en attente de signature de votre part sur l'outil Talent@Renault. » Vous remerciant par avance de faire le nécessaire.

Ce type de message exerce une pression sur les salariés, laissant sous-entendre une obligation de parapher.

Aucune réponse aux courriels envoyés par des salariés demandant confirmation que la signature serait obligatoire et alertant sur le fait que leur demande de passage sur support papier n'avait pas été respectée malgré le CR DP du mois de mars.

Nous constatons également que la question importante consistant à demander au salarié les raisons pour lesquelles il refuse de signer son ou ses entretiens n'est pas posée.

SUD dénonce une nouvelle fois la pression mise sur les salariés pour tenter de les obliger à signer leurs entretiens et réclame :

1. Qu'un nouveau courriel soit envoyé par les RH France aux mêmes salariés et qui rappelle que s'ils le désirent, il est encore possible de signer.
2. Qu'un message soit passé auprès des N+1 pour rappeler que refuser de signer est un droit et qu'ils s'abstiennent en RUET ou lors d'une bilat, de tenter de convaincre les salariés du contraire. Nous risquons sinon d'assister à une multiplication de demandes d'interventions auprès de l'inspection du travail.
3. Que le CR de DP du mois de mars 2014 soit envoyé aux RH France qui n'ont pas l'air d'avoir l'information selon laquelle, sur demande du salarié il est possible d'utiliser un support papier plutôt que le support électronique.

Réponse :

En aucun cas ce mail ne rendait la signature obligatoire ni n'évoquait une conséquence négative pour le collaborateur en cas de non signature.

65070 / 07.14 / 13 - Egalité femme/homme (SUD)

Il existait lors de la précédente mandature une commission égalité homme/femme. Depuis cette commission a disparu. Ce sujet est maintenant relégué en annexe d'une commission sur l'équilibre vie professionnelle/vie privée, ce qui n'a strictement aucun rapport avec l'équité entre les déroulements de carrières des femmes et des hommes sauf si certains considèrent que la place de la femme devrait être plus à la maison qu'au travail.

Cette constatation ajoutée aux difficultés à obtenir le suivi des indicateurs officiels sur cet item dans les bilans sociaux est un très mauvais message envoyé aux salariés femmes du site. Le fait de supprimer la commission n'a pas pour autant fait disparaître les écarts de salaires entre les sexes.

Il est de notoriété publique qu'à responsabilités, et diplômes identiques, les salaires des femmes sont inférieurs d'au moins 20% à ceux des leurs collègues hommes. Renault ne fait pas exception à ce constat et ce ne sont pas les rendez-vous réguliers pour les hautes dirigeantes dans des salons huppés de Deauville qui changeront le quotidien de nos collègues femmes sur le site.

SUD considère que la suppression par la direction de la commission égalité homme/femme est un déni de la réalité et réclame :

1. Son rétablissement
2. Qu'un budget soit spécifiquement alloué pour le rattrapage des salaires et des déroulements de carrières pour les femmes pénalisées à ce seul titre
3. Qu'un bilan chiffré régulier soit fait à tous les élu(e)s, de l'utilisation de ce budget. Un certain nombre d'entreprises fonctionnent de cette manière.

Réponse :

Il existe une commission au niveau central.

Aucun budget n'est spécifiquement prévu sur ce point mais les hiérarchiques sont sensibilisés sur ce point dans le cadre de la préparation des plans de promotions.

THEME : REMUNERATION

65070 / 07.14 / 15 - AGS pour tous (SUD)

Contrairement à ce qui a été répondu dans des instances précédentes, il n'y a pas que les APR qui ont perçu les AGS cette année. Les Etam en DA ont également eu 0,5 % à ce titre.

Il y a 2 manières de rétablir l'équité. Nous nous opposons à celle qui consisterait à retirer aux salariés en DA, SUD réclame donc que ces AGS soient versées à l'ensemble des salariés Etam du site en 2014.

Réponse :

Non, ce n'est pas prévu.

65070 / 07.14 / 16 - Missions de nuit (SUD)

Evoqués depuis le début de l'année, les problèmes liés aux missions de nuit ne sont pas tous réglés. Par mesure d'économie la direction a souhaité changer le mode de rémunération pour passer à un forfait beaucoup moins attractif pour les salariés, mais le problème du compteur HV subsiste.

Si la direction considère que de passer une nuit à travailler au lieu de se reposer ne mérite pas mieux qu'un « dédommagement » de 83,54 €, elle ne peut pour autant continuer d'estimer que le salarié qui acceptait une mission de nuit, ne travaillait pas durant ce temps. C'est en effet ce qui se passe avec les compteurs HV qui n'intègrent pas le travail nocturne, mais qui par contre décomptent en négatif, le temps de repos obligatoire de la journée suivante.

SUD réclame que le nécessaire soit officiellement fait pour que le temps décompté des compteurs HV soit rendu aux salariés qui avaient effectué des missions de nuit à une époque où la compensation financière prenait réellement en compte, le sacrifice consenti.

Réponse :

Nous vous rappelons que les 11h de repos entre 2 séances de travail sont obligatoires. Un salarié ayant travaillé de nuit ne doit pas reprendre son activité avant le lendemain après-midi.

Si la saisie dans le portail n'est pas correcte (aucune saisie d'interruption de travail entre le travail réalisé en journée et celui de nuit) le compteur incrémente du temps de récupération en plus de la prime.

Merci de se rapprocher d'une agence RH pour revoir la saisie à faire en cas d'essai de nuit.

65070 / 07.14 / 20 - Ma communauté ou My Communities ? (SUD)

Le déploiement des « communautés » sous Déclic suit son cours. Jardiniers, apiculteurs, passionnés d'auto communient sous Déclic. Mais, ont-ils tous lu « the Terms of Use » ?

Comme le révèle ces copies d'écran, les conditions générales d'accès et d'utilisation sont rédigées entièrement en anglais.

SUD réclame :

1. Qu'une version en Français des conditions d'accès et d'utilisation soit immédiatement ajoutée sous Déclic
2. De connaître le nombre de salariés ayant passé un TOEIC au cours de leurs carrières chez Renault
3. De connaître la note moyenne obtenue à ce test pour l'ensemble des salariés
4. De connaître les répartitions par tranche de note obtenue pour l'ensemble des salariés l'ayant passé
5. Que des sessions TOEIC soient dispensées au Technocentre.

Réponse :

Nous allons remonter la demande au service concerné.

En 2013, 1351 apprenants ont passés le TOEIC. Certains salariés le passent plusieurs fois de suite. En 2014, 824 personnes différentes représentent 917 passages de TOEIC.

Il n'y a pas de suivi de note moyenne obtenue. Le résultat est une donnée personnelle enregistrée dans BPU que le service formation ne suit pas.

Il n'est pas possible de communiquer les répartitions par tranche de note obtenue.

Une cinquantaine de sessions ont été ouvertes sur tous les sites de la RP. Il y en a en juillet, si elles n'apparaissent plus c'est qu'elles sont probablement pleines ou qu'il n'y a plus de besoin en attente à l'heure qu'il est.

65070 / 07.14 / 27 - Précisions sur le compte cantines (SUD)

SUD réclame d'avoir des précisions sur la gestion des comptes individuels de cantines, sur :

1. Le détail des sites où le compte unique est utilisable
2. La procédure de remboursement en espèces, du solde du compte

Réponse :

Le compte unique est utilisable sur les sites suivants : Technocentre, Arcade, Novadis, Boulogne, Rueil, Lardy, Aubevoye, VSF.

Toute personne quittant définitivement RENAULT peut se faire rembourser, sur l'ensemble des sites cités ci-dessus, en demandant un remboursement de son compte auprès d'une caissière.

65070 / 07.14 / 29 - Bureaux mutuelle (SUD)

Il semblerait que contrairement aux premières infos données en commission restauration, les bureaux de la mutuelle s'éloigneraient du cœur de la ruche. La direction a décidé de procéder à des modifications de surfaces dans ce secteur pour créer des zones de nourriture en emporter L'arrivée de 2000 personnes sur le site, la mutuelle obligatoire qui risque de se mettre en place, sont autant de raisons qui vont augmenter le besoin pour les salariés, d'avoir à rencontrer les 2 personnes en charge de les renseigner.

1. SUD réclame le maintien des bureaux de la mutuelle dans le hall de la ruche, soit à leur emplacement actuel, soit dans l'espace vide depuis de nombreux mois de l'ancienne boutique Renault.
2. Qu'un point « mutuelle » ouvre au gradient.

Réponse :

La Direction réfléchit à différentes option mais tient compte de la négociation sur la complémentaire santé avant prendre une décision.

65070 / 07.14 / 30 - Hébergement des salariés en déplacement sur le site (SUD)

Tous les salariés en déplacement sur le site pour plusieurs mois n'ont pas les moyens de pouvoir obtenir un hébergement en dur, particulièrement pour les personnels usines dont les salaires sont faibles.

Un salarié ayant trouvé comme solution le camping-car s'est vu signifié par le service sécurité, l'interdiction d'utiliser un parking du TCR la nuit pour y stationner son véhicule. La raison évoquée serait la sécurité du salarié isolé s'il venait à être pris d'un malaise. Les campings où pouvoir stationner un camping-car la nuit sont à 30 kms du TCR, pour un coût de 20€ la nuit.

La sécurité du salarié serait encore moins assurée s'il devait stationner de nuit dans les rues avoisinant le TCR. Ce n'est pas de gaieté de cœur que les salariés en déplacement sur le site acceptent pour plusieurs mois de mettre leur vie personnelle entre parenthèses, loin des leurs. Ils ne sont pas non plus responsables du manque criant d'hébergement en rapport avec leurs revenus, sur la région parisienne.

SUD réclame que comme cela est accepté sur les sites de Sandouville ou de Douai, les rares personnes dans cette situation, puisse stationner leur camping-car sur un parking du site et donc à proximité des secours.

Réponse :

Aucune demande ne nous a été remontée. Il faut que les salariés concernés se manifestent.

65070 / 07.14 / 31 - Evacuation en cas d'alerte (SUD)

3 mois après l'aménagement et l'implantation de certains secteurs dans l'Avancée, la mise à niveau d'informations concernant les chargés d'évacuations a enfin été réalisée

Fort heureusement, aucune évacuation n'a été nécessaire pendant ce laps de temps.

SUD réclame que la mise à jour des plans d'évacuations avec notamment les noms des bons interlocuteurs ne prenne pas autant de temps.

Réponse :

Les déménagements sont toujours en cours. Les mises à jour des plans d'évacuation seront faites lorsque les vagues de déménagement seront terminées.

THEME : VIE DE L'ETABLISSEMENT

65070 / 07.14 / 42 - Parkings Vélos (SUD)

Ce sujet a été évoqué plusieurs fois au cours des derniers mois. La direction nous a expliqué son impossibilité de pouvoir libérer les emplacements bloqués par des antivols sans bicyclette. Il a pourtant été possible de sectionner un certain nombre de cadenas dans les vestiaires, l'an passé.

Nous constatons que le problème du trop peu d'emplacements disponibles est de plus en plus aigu. L'arrivée de nouveaux résidents risque d'accroître un peu plus le phénomène.

Des utilisateurs de ce type de 2 roues finissent faute de place, par attacher leur vélo le long des arbres ou à empiéter sur les passages réservés aux piétons.

Nous nous interrogeons également sur le fait de savoir si un certain nombre de bicyclettes ont encore un propriétaire, eu égard au temps depuis lequel elles ventousent sans bouger, des emplacements.

SUD réclame qu'une solution soit trouvée rapidement pour augmenter le nombre d'emplacements vélos disponibles :

1. Soit en augmentant le parc d'emplacements.
2. Soit en procédant à la remise à jour des emplacements ayant pour but de libérer des places avec :
 - 2.1. Une information préalable par dé clic à tous les résidents du site pour avertir qu'à partir de la rentrée de septembre, les antivols bloquant des emplacements seront retirés.
 - 2.2. Un marquage hebdomadaire des bicyclettes après 20h30, pour cibler les machines qui ventousent pendant de longues semaines les emplacements.

Réponse :

Voir la réponse à la question 65070/04.14/71. Concernant la demande de rajout de rails à vélos sur le parking du Trou du Berger, celle-ci est transmise au service concerné.

65070 / 07.14 / 43 - Remise à niveau sécurité des parkings (SUD)

Plusieurs accidents graves auraient pu être évités si plusieurs dispositions de sécurité sur les parkings avaient été à jour :

SUD réclame :

1. Une vérification et une remise en peinture si nécessaire des marquages au sol
2. Ajouts de panneaux signalant les intersections
3. Suppressions des emplacements de stationnement aux abords des intersections
4. Taille régulière des végétaux masquant la visibilité ou obstruant les passages piétons

Réponse :

Le CHSCT 4 prend le sujet.

THEME : DIRECTIONS METIERS

65070 / 07.14 / 50 - Convention DESIA (1) (SUD)

Suite à la présentation faite en convention DESIA par W. BOGEL, SUD réclame de connaître quelles seront les formations dispensées et quelles seront promotions attribuées aux ETAM, afin de s'inscrire dans la volonté de pilotage des "work package" de l'entreprise.

Réponse :

Il faut nous transmettre cette présentation afin que nous puissions répondre à cette question.

65070 / 07.14 / 51 - Convention DESIA (2) (SUD)

Les documents de la convention DESIA du 18/06/2014 présentés par Mr W.BOGEL étaient rédigés exclusivement en anglais.

SUD réclame une nouvelle fois le respect de la loi et donc de l'utilisation de documents en français.

Réponse :

Le message a été repassé dans ce secteur.

65070 / 07.14 / 52 - Converge-t-on vraiment ? (SUD)

Le mois dernier, à notre question 65070 / 06.14 / 56, par laquelle nous réclamions de connaître l'organigramme de l'alliance, la réponse apportée par la direction précise que :

« Les noms des personnes Nissan concernées figurent dans BPU » et que « la convergence concerne les directions de l'informatique, de la fabrication, des achats et du développement technologies ».

L'organigramme présenté en RUET ci-dessous, donne les noms des salariés Nissan travaillant en lien avec ce secteur. Une simple vérification sous Déclic contredit la réponse apportée le mois précédent, on ne trouve pas ces salariés dans l'organigramme BPU sous Déclic

SUD réclame :

1. Qu'une présentation soit faite au sein de l'établissement et sous Déclic des organigrammes complets des entités Nissan concernés par cette convergence.
2. Des précisions sur ce à quoi correspond l'entité DDT « Direction du Développement Technologies »

Réponse :

Dans l'organigramme les « dual contractor » ont l'autorisation de par leur fonction de travailler pour Nissan et Renault dans le cadre de la Nissan. La DTT est la direction de M. YAMAGUCHI.

65070 / 07.14 / 53 - DEA-TV et indicateurs sur EI (SUD)

Nous avons lors des dernières instances DP, évoqué le problème du contenu des EI à la DEA-TV.

Dans ses réponses, la direction a indiqué :

- ↳ Que la notion de récidive était un standard officiel à la DQ
- ↳ Que le terme partenaire faisait partie du langage courant
- ↳ Que les indicateurs du tableau de bord étaient standards et officiels et réalisés en toute transparence et à disposition des UET, y compris le mode de calcul et que les collaborateurs y auraient accès.

SUD s'inscrit en faux et continue d'affirmer :

1. Que les EI étant contractuels, il y a bien l'obligation comme dans tout contrat d'avoir la définition des indicateurs et les modes de calcul associés.
2. Que les indicateurs n'ont jamais été expliqués ni mis à la disposition des salariés.
3. Que la transparence évoquée n'existe pas.
4. Que le terme partenaire ne peut avoir cours entre salariés Renault.
5. Que nous ne voyons pas le lien avec la DQ

Dans l'état actuel de la situation, nous considérons que l'absence d'explications et d'informations figurant sur les supports d'entretien est préjudiciable au salarié concerné et que nous sommes aux antipodes de ce que la direction nomme, à propos des entretiens « un moment privilégié d'échanges et d'écoute »

SUD continue de réclamer :

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.

5. Que lors de la réunion DP du mois d'octobre, les RH de secteur de la DEA-TV soient présents aux côtés de la direction en instance, pour aborder tous ces points devant les élus.

Réponse :

En lien avec Nissan, il est prévu de renommer le taux de récurrence indicateur d'essais « bon du premier coup ».

L'objectif global de la démarche est de faire remonter du terrain des plans de progrès en lien avec la DQ et notamment les IQM qui suivent ces indicateurs avec les services de la DEA-TV.

C'est bien une démarche de plan de progrès qui ne sert en aucun cas qui ne sert en aucun cas comme mentionné « à faire porter la responsabilité » sur qui que ce soit.

Si effectivement, ce tableau de bord ne semble pas partager dans certains secteurs ; ce qui semble être uniquement le cas pour une partie de la DEA-TV et uniquement au TCR ; nous allons de nouveau reboucler avec le management du secteur.

Le RH de la DEA-TV pourra être présent en octobre.