

Réunion des Délégués du Personnel

**Etablissement de Guyancourt
Site du Technocentre**

Compte-rendu de la réunion du 18 Septembre 2014

65070 / 09.14 / 16 - AGS 2014 (SUD)

Au vu des réponses fournies par la direction et manquant de clarté, lors de nos questions des mois précédents à propos des catégories sociaux –professionnelles qui avaient perçu les AGS en 2014, SUD réclame de savoir :

- a. Si les APR en DA ont perçu ou vont percevoir les AGS 2014
- b. Si les Etam en DA ont perçu ou vont percevoir les AGS en 2014
- c. Si les cadres en DA ont perçu ou vont percevoir les AGS en 2014

Réponse :

La rémunération d'un salarié en DA sera :

- **Versée mensuellement à l'échéance de paie, donne lieu à l'établissement d'un bulletin de paie.**
- **Soumise à l'ensemble des cotisations sociales et fiscales.**
- **Revalorisée chaque année des AGS ou équivalent pour les cadres**
- **Equivalente à 75 % de la rémunération mensuelle calculée sur la base des 12 derniers mois précédant l'entrée dans la mesure (cf. assiette de rémunération)**

65070 / 09.14 / 32 - Feuille de paie non distribuées (SUD)

Depuis la réorganisation de 2013 et que certains secteurs du TCR ont été rattachés administrativement à des services du CTA (DEA-TV), la distribution des feuilles de paie est devenue aléatoire. Les feuilles de paie de juillet ont été distribuées le 27 août.

Comme cela était prévisible, l'éloignement n'est pas un atout. Que ce soit pour les plans de promo ou la suppression pure et simple de la papeterie pour les UET du TCR, ces salariés de notre site sont priés de se débrouiller pour s'en passer.

Concernant les feuilles de paie, SUD réclame une intervention de la direction pour que cette obligation légale soit respectée.

Réponse :

De nouvelles modalités de tri et de distribution des bulletins de salaires ont été déployées à partir du mois de juillet, de nouveaux acteurs ont été sollicités pour les distribuer aux salariés (Hiérarchiques N+ 3, 2 ou 1 suivant les situations). Compte tenu de la période de congés, la communication n'a pas été faite dans tous les secteurs de l'entreprise.

Lorsqu'une équipe est localisée sur un site différent de celui du manager de niveau N+3, le réceptionnaire des bulletins de salaire est le manager local de l'équipe.

Les anomalies de distribution peuvent être signalées par les salariés ou managers concernés en appelant au 11700 ou en écrivant au 11700@renault.com

Elles seront prises en compte pour résolution.

65070 / 09.14 / 33 - Copies feuilles de paie (SUD)

Au mois de juin, nous avons évoqué le problème du lecteur de microfiches de l'archivage des feuilles de paie, en panne depuis 2 ans. Sans cette machine, certaines copies de documents de plus de 5 ans ne peuvent plus être fournies aux salariés qui en font la demande. Nous réclamions la réparation ou le changement du lecteur afin que les demandes de copies puissent être honorées.

Dans son CR, la direction indiquait que la question était en cours de documentation.

SUD réclame de connaître :

1. les conclusions de la documentation
2. la date à partir de laquelle il sera de nouveau possible de fournir les copies demandées.

Réponse :

Cette question est en cours de documentation.

65070 / 09.14 / 36 - Complémentaire santé, part employeur (SUD)

Les barèmes indiqués dans le flash info du 12 septembre indiquent que quelle que soit « la formule d'adhésion » choisie, la participation de la direction Renault, est inférieure au minima de 50% inscrit dans la loi.

SUD réclame :

1. De connaître la raison pour laquelle, la direction n'a pas voulu appliquer le ratio légal.
2. Que le ratio de la part employeur soit porté aux 50% minima indiqués.

Réponse :

La loi de sécurisation de l'emploi de juin 2013 qui transcrit l'ANI de janvier 2013 a rendu obligatoire la couverture complémentaire santé dans les entreprises et déterminé « un panier de soins » qui liste les garanties minimum que devront assurer les complémentaires santé obligatoires. Sur ce panier de soin minimum, la prise en charge employeur doit être de 50% (L911-7 CSS). L'accord signé le 11 septembre proposant des garanties bien supérieures au panier de soin exigé par la loi, cette obligation d'une part employeur de 50% de la cotisation n'existe plus dès lors qu'elle est bien constatée sur les garanties imposées par le panier de soin (Décret 2014-1025).

65070 / 09.14 / 37 - Complémentaire santé, précisions sur le choix de la formule. (SUD)

Le libellé du Flash info du 12 septembre n'est pas explicite sur le pouvoir de décision laissé au salarié dans le choix des formules de sa complémentaire santé. Plusieurs lectures sont possibles et les informations complémentaires récupérées auprès de la mutuelle Renault ne sont pas de nature à apaiser les craintes.

En premier lieu sur l'aspect légal de l'hypothèse selon laquelle, le caractère obligatoire de l'adhésion dépasse le périmètre du salarié Renault pour s'étendre à des membres de la famille qui n'ont aucun lien avec l'entreprise et peuvent être salariés eux-mêmes, d'autres entreprises.

SUD réclame :

1. D'avoir confirmation qu'en l'absence de signature d'organisations syndicales à l'accord central, l'adhésion à la complémentaire santé aurait été subordonnée à la volonté des salariés.
2. De savoir si l'allégation contenue dans le flash info et prétendant « que les niveaux de remboursements sont bien positionnés par rapport au marché » est une conclusion du cabinet Hay et si ce dernier a utilisé les mêmes méthodes de calculs que pour le positionnement salarial des lettres de « transparence »
3. De savoir s'il y a obligation pour les salariés Renault mariés d'inscrire également les conjoints.
4. Si oui, sur quel texte légal (autre qu'un simple accord central) s'appuierait la direction pour imposer à des citoyens avec qui elle n'est liée par aucun contrat, des contraintes financières.
5. De savoir s'il y a obligation pour les salariés Renault mariés et parents d'inscrire également les enfants.
6. Si oui, sur quel texte légal (autre qu'un simple accord central) s'appuierait la direction pour imposer cela.
7. De savoir pourquoi, si l'obligation d'inscrire les conjoints et enfants est légale, la participation de l'employeur à ce surcoût forcé est quasi inexistante.
8. De savoir qu'elles sont les dispositions prévues pour les salariés parents et divorcés dont la garde des enfants est partagée.
9. De savoir si la direction a chiffré la manne financière dont elle va faire cadeau à la société privée avec qui elle a négocié une complémentaire santé dont les salariés Renault n'avaient pas besoin.
10. Si oui, quel est le chiffre.

Réponse :

1. Une complémentaire santé peut être mise en place par accord collectif, décision unilatérale de l'employeur ou référendum auprès des salariés. C'est la voie de l'accord qui a été choisie.
2. Le positionnement a été fait par un benchmark auprès d'autres entreprises. Le cabinet Hay n'a pas été sollicité sur ce dossier.
3. L'accord collectif instaure une couverture obligatoire pour le salarié et ses ayants droits sauf cas de dispense énumérés par la loi
4. Il s'agit d'un accord collectif comparable à de nombreuses entreprises qui vise à protéger les salariés et leur famille du risque santé.
5. L'accord collectif instaure une couverture obligatoire pour le salarié et ses ayants droits sauf cas de dispense énumérés par la loi
6. Il s'agit d'un accord collectif comparable à de nombreuses entreprises qui vise à protéger les salariés et leur famille du risque santé.
7. La part employeur a été modulée en fonction de l'affiliation du salarié.
8. L'accord collectif instaure une couverture obligatoire pour le salarié et ses ayants droits sauf cas de dispense énumérés par la loi. Pas de disposition particulière à prévoir. Le salarié pourra dispenser le ou les enfants d'affiliation s'ils sont déjà protégés par la couverture santé obligatoire de l'autre parent.

9. Le prestataire qui a été retenu à l'issue de l'appel d'offre n'est pas une société privée mais une institution de prévoyance à but non lucratif.

10. Non connu

Pour toutes questions complémentaires des amphis seront prévus prochainement sur site. De plus Humanis est l'interlocuteur privilégié pour répondre aux questions.

THEME : HORAIRES VARIABLES

65070 / 09.14 / 49 - Saisie des heures de roulage (SUD)

Lors de retours de déplacements nocturnes au-delà de 0h, l'outil génère une erreur de « saisie non accolée avec l'heure de début ou de fin ».

SUD réclame de connaître la solution administrative pour que le salarié concerné puisse déclarer et être payé pour ses heures, le système refusant de les prendre en compte.

Réponse :

Sans information supplémentaire concernant la journée précédente (synthèse d'activité), il n'est pas possible d'expliquer et résoudre « l'erreur ». Merci de réorienter le salarié concerné vers les agences RH.

65070 / 09.14 / 50 - Compteur HV et décalage de la journée de 4/5^{ème} (SUD)

Lorsqu'un salarié décale exceptionnellement sa journée en 4/5^{ème}, la journée travaillée (d'ordinaire en repos), n'est pas prise en compte dans le compteur HV. Que le salarié fasse plus ou moins d'heures, le compteur HV reste nul. Aucun temps n'est ajouté ni supprimé.

SUD réclame :

1. Des explications sur ce dysfonctionnement
2. De connaître la démarche à suivre pour que le temps de travail effectué soit bien pris en compte.

Réponse :

La journée de repos d'un salarié en temps partiel est neutralisée automatiquement par le portail MTT. Si le salarié doit travailler sur une journée de repos, il doit préalablement l'ouvrir aux badgeages, c'est-à-dire saisir une séance déplacée catégorie jour horaire variable. Ainsi son temps de travail effectif sur site sera pris en compte. Il aura ensuite la possibilité de repositionner sa journée de repos un autre jour en saisissant une séance déplacée catégorie jour de repos temps partiel.

65070 / 09.14 / 51 - Compteurs HV (SUD)

Pendant plusieurs mois au premier semestre 2014, nous avons en DP réclamé d'avoir des informations concernant le bilan 2013 des compteurs HV.

La direction nous a répondu que ces informations seraient données prioritairement aux organisations syndicales signataire de l'accord. Nous sommes en septembre 2014 et la direction manifestement refuse de nous fournir les infos demandées au prétexte que n'étant pas signataire, nous ne siégeons pas à la commission de suivi.

Or, tous les salariés sont impactés par le contrôle horaire et bon nombre par les compteurs HV. Nous dénonçons l'entrave constituée par le refus de répondre à l'ensemble des représentants DP de tous les salariés.

SUD réclame à nouveau, 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 :

La réponse à votre question a déjà été apportée en avril (65070/04.14/57).

65070 / 09.14 / 52 - Différence constatée dans le comptage du compteur HV (SUD)

Nous avons fait l'expérience de synchroniser une montre et un téléphone portable avec l'heure affichée par le PC RENAULT sous DECLIC, puis de sortir de l'enceinte du site afin de relever l'heure de badgeage.

Nous avons constaté que l'heure relevée par le système (= heure collectée dans le portail HV) au moment du badgeage n'était pas la même que celle lue au même moment sur la montre et le portable. Bizarrement, cette différence était de 2 min en défaveur du salarié.

A notre connaissance, il n'existe aucun moyen de contrôle pour le salarié de vérifier l'exactitude du décompte horaire procédé par le système de comptage de la direction. En outre, la direction s'est toujours opposée à nos nombreuses réclamations concernant

- ↳ La fourniture des copies aux élus DP des certificats annuels de vérification par une société accrédité de la chaîne de comptage (lecteur badgeage + logiciel de gestion)
- ↳ la mise en place de pendules synchronisées sur la référence horaire des lecteurs aux tourniquets et postes d'accès badgés

SUD réclame donc :

1. de savoir si l'heure affichée sous DECLIC constitue la valeur "étalon" retenue pour le système de badgeage.
2. si ce n'est pas le cas, comment le salarié peut vérifier l'exactitude du décompte effectué par le système.

3. s'il n'existe aucun moyen pour le salarié, que la direction mette en place l'étalonnage et le contrôle de son système par un organisme vérificateur indépendant, comme cela est obligatoire pour toute transaction financière et que copie des certificats annuels de vérifications soient accessibles aux représentants du personnel du site.
4. en cas de réponse négative, comment et qui va résoudre les litiges de comptage déjà observés ?

Réponse :

Tous les tourniquets ne sont pas tous équipés d'une horloge visible par les salariés ce qui n'en empêche pas de remonter les heures d'entrées et sorties.

Pour effectuer un contrôle de cohérence au niveau de l'horloge, il faut l'effectuer à l'entrée et à la sortie. Dans votre cas, il n'est évoqué qu'un écart de 2 minutes en moins de présence du salarié le soir. N'ayant aucune information quant à l'entrée, on ne peut en déduire un écart.

THEME : SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

65070 / 09.14 / 62 - Manque d'effectifs PIE (SUD)

Nous avons constaté au mois d'août que des cendriers débordaient de mégots pendant plusieurs semaines et que des poubelles dans des réfectoires n'avaient pas été vidées pendant de nombreux jours. Le personnel PIE en congés n'a pas été remplacé et l'hygiène sur le site s'en ressent fortement.

SUD réclame une intervention de la direction auprès de PIE pour cette dernière assure sa prestation. Le remplacement des salariés en congés ne doit pas poser de problème.

Réponse :

En ce qui concerne le remplacement des salariés durant la période des congés, PEI tient à la disposition de Renault la liste des remplaçants, si besoin.

65070 / 09.14 / 63 - Pause déjeuner et accident (SUD)

Lorsqu'un salarié sort de l'entreprise durant sa pause déjeuner, que ce soit pour aller déjeuner à l'extérieur, faire une course, faire du sport ou tout autre activité à sa guise.

En cas d'accident, SUD réclame de savoir si cela est considéré comme accident du travail ou accident du trajet.

Réponse :

Ce n'est pas un accident de travail.

Concernant la notion d'accident de trajet, tout dépend des cas d'espèce et de leur circonstance.

65070 / 09.14 / 64 - Condition de travail (SUD)

Suite à la visite ordinaire du CHSCT N°2 le 12 Septembre 2014, les élus ont pu constater que certain prestataire utilisait à proximité de salariés Renault, une scie circulaire électrique pour la découpe des ébénisteries aluminium dans le cadre de la réalisation des « boquettes ». Nos collègues Renault n'étaient pas pourvu de casques anti-bruit, les nuisances sonores n'ont pas aidé à la sérénité dans le travail.

L'ouvrier lui-même n'était pas équipé des EPI de base (gants et lunettes de protection).

Le périmètre du chantier n'était pas balisé et délimité.

SUD Réclame :

1. D'avoir copie du plan de prévention documenté et signé par la société sous-traitante
2. Que ce type de travaux soit réalisé en absence de nos collègues Renault
3. Que la ligne hiérarchique Renault soit sensibilisée et responsabilisée, afin qu'elle intervienne immédiatement pour stopper le chantier lors de ce type de situation.

Réponse :

Les mesures ont été prises très rapidement. En effet, le président du CHSCT a immédiatement contacté le chargé d'affaires qui a de suite stoppé les travaux. Concernant le plan de prévention, il relève de la prérogative du CHSCT.

THEME : VIE DE L'ETABLISSEMENT

65070 / 09.14 / 75 - Délai réservation VH du pool (SUD)

Un salarié ayant réservé une semaine avant, un véhicule pour se déplacer sur un autre site, s'est entendu expliquer le jour du départ qu'il n'y avait plus de véhicule disponible à cause de l'arrivée des salariés du CTR.

Le RDV professionnel n'a donc pas eu lieu.

SUD réclame :

1. De connaître les raisons liant l'arrivée des salariés du CTR avec la pénurie de VH du pool
2. De savoir quelle solution la direction compte mettre en place pour rétablir des disponibilités VH acceptables. La solution consistant à réserver plusieurs semaines à l'avance un VH n'est pas envisageable pour la totalité du quotidien. La disponibilité de VH est une partie intégrante de la faculté de réactivité dont les jalons ont besoin, dans des plannings de plus en plus serrés.
3. Comme nous l'avons déjà réclamé en prévision de l'arrivée de Rueil, une augmentation du volume de VH alloués à chaque pool.

Réponse :

Les salariés du CTR avaient une dérogation pour prendre un véhicule de pool de Guyancourt en attendant leur mutation effective. Les déplacements les plus fréquents concernent des trajets Rueil-

Guyancourt. L'arrivée des salariés de Rueil à Guyancourt devraient donc réduire l'indisponibilité du parc (moins de déplacements et rapatriement de véhicules du pool de Rueil).

Le pool taxi constate de fortes indisponibilités le lundi ou période de soldes et des abus de prêts à la semaine ou au mois. Nous rappelons que les véhicules de pool sont destinés à l'usage professionnel.

Il est désormais prévu en cas de refus de prêts, que celui-ci sera annoncé 24h au moins après la demande de prêt ce qui permettra aux salariés d'adapter sa mission.

65070 / 09.14 / 80 - Fermeture estivale des cantines (SUD)

Nous ne comprenons pas la logique retenue pour organiser la fermeture estivale des cantines cette année sur le site (hors Gradient)

S 30 (du 21 au 25 juillet) : 3 cantines d'ouvertes

S 31 (du 28 juillet au 01 aout) : 1 cantine d'ouverte

S 32 (du 04 au 08 aout) : 2 cantines d'ouvertes

S 33 (du 11 au 14 aout) : 2 cantines d'ouvertes

Tout laisse à penser qu'Elior a bâti son planning en fonction de critères purement économiques sans vraiment se préoccuper de son devoir de service auprès des résidents.

Nous avons déjà évoqué ce problème au mois de mai. La direction avait indiqué dans sa réponse faire, 15 jours avant la période de congés, une extraction BPU qu'elle communiquait à Elior et avec laquelle elle se mettait d'accord pour établir le planning de fermeture.

Il était évident que la semaine 31 allait poser problème. Une seule cantine ouverte (les cascades), alors que les aoutiens ne sont pas encore partis est un non-sens.

Résultats :

Lundi 28 juillet 2014, le nombre de repas servis aux cascades a dépassé les 1200, pour une cantine tournant habituellement autour des 700. Donc :

1. File d'attente interminable
2. Plus de PG1 au bout d'une demi –heure de service
3. Un énervement à son paroxysme pour les convives et les salariés Elior
4. Des convives ont été obligés de sortir du site pour tenter de trouver à manger sur Villaroy
5. Pas de signalétique rappelant la fermeture des Arceaux (pour travaux) sur la porte des Arceaux

SUD réclame que désormais :

1. Les résultats de l'extraction BPU soit également fournie au CHSCT en charge de l'exploitation des cantines 15 jours avant la période de congés
2. Le planning de fermetures des cantines par Elior doit être validé par le CHSCT

Réponse :

S31 : le Panoramique était aussi ouvert, ainsi que Paul et BERTS.

Plus de PG1 : faux, les relevés de facturation le prouvent.

Pas de signalétique : une était présente sur tous les restaurants complétée ensuite par un mail à tous les résidents le lendemain.

Il n'est pas envisagé de transmettre l'extraction BPU au CHSCT.

La question de la restauration en période de congés est traitée en commission restauration.

Le 28 juillet aux « Cascades » il y a eu une file d'attente importante à la dépose plateau. Elior a immédiatement mis en place une solution : 2 collaborateurs Elior ont débarrassé les plateaux de résidents pour les empiler et gagner ainsi de la fluidité.

65070 / 09.14 / 81 - Cantine des Rotondes (SUD)

S34 pas besoin d'afficher le menu devant la cantine, les odeurs de cuisine avaient envahi toutes les allées y menant. Encore une fois les problèmes de ventilation ne sont pas réglés, malgré plusieurs relances.

SUD réclame que ce problème récurrent soit réglé définitivement

Réponse :

Ce point est en cours de documentation.

65070 / 09.14 / 84 - Respect du plan de prévention (SUD)

Que Paul soit resté ouvert malgré les travaux, n'est en soit pas un problème si les moyens utilisés avaient permis une protection à la poussière efficace. Ce qui n'a pas été le cas : bâche plastique volante mal fixée, panneau de bois fin ou de carton en complément sur les surfaces manquantes, n'ont pas empêché de la poussière d'envahir l'alentour.

Il serait très surprenant que cette installation indigne de la proximité d'un point de restauration, corresponde aux critères de sécurité et d'hygiène du plan de prévention.

SUD réclame de savoir pourquoi rien n'a été fait pour obliger la ou les entreprises qui réalisent les travaux à se conformer au plan de prévention et à utiliser des protections adaptées.

Réponse :

Cette question ne relève pas de l'instance DP.

65070 / 09.14 / 85 - Modification nécessaire du processus « guichet unique » pour les problèmes de sécurité. (SUD)

2 exemples nous incitent à réclamer très rapidement, un changement de fonctionnement du guichet unique, pour les problèmes liés à la sécurité :

Exemple 1 :

Présence de gaz d'échappement dans une cellule de pilotage d'un banc. Plusieurs appels au guichet unique ont été passés ces derniers mois.

Le guichet unique transfère l'info à la société prestataire qui gère les intervenants (Vestalia puis Cofely). Des personnes se déplacent, diagnostiquent ou non la cause et repartent sans qu'une solution ait été trouvée au problème.

Se pose le problème du périmètre des responsabilités entre Cofely, la maintenance des bancs et la gestion du bâtiment. Il semble bien que les infos ne soient pas parvenues à toutes les personnes concernées, qui tenues dans l'ignorance, n'ont bien sûr pas pu réagir.

Conclusion : Les opérateurs du banc continuaient d'être exposés aux gaz.

Il a fallu l'intervention d'un élu CHSCT pour que les conditions de travail alertées, établissent la communication entre les bons intervenants et qu'une solution soit trouvée rapidement.

Nous déplorons l'absence d'obligation d'informer par le guichet unique ou par les intervenants de Cofely, à minima les conditions de travail, lorsqu'il s'agit d'une demande d'intervention impactant la sécurité des résidents.

Exemple 2 :

Malgré plusieurs appels au guichet unique (juin et juillet), une porte d'évacuation d'un plateau de plus de 50 personnes était bloquée fermée par la dilation de la rampe d'accès extérieure sous l'effet de la chaleur (diapason module 4) Il a fallu l'intervention d'un élu pour alerter les bonnes personnes (gestion des bâtiments) qui ont réagi immédiatement et réglé le problème dans l'heure.

Comme pour l'exemple précédent, le CHSCT ne peut palier aux dysfonctionnements de la gestion du guichet unique et au manque flagrant de coordination sur des problèmes impactant la sécurité et représentant un danger pour les résidents.

SUD réclame une modification très rapide du processus et propose pour cela :

1. Soit de créer un n° de téléphone particulier (comme cela a été fait pour l'informatique) « guichet unique sécurité », avec obligation d'information à minima par ce dernier, aux conditions de travail, de tous les appels reçus.
2. Soit de modifier le processus actuel de réception du 11800 afin qu'une question soit posée à l'appelant sur l'aspect sécurité lié à son appel. Si tel est le cas, que le guichet unique informe les conditions de travail qui jugeront de la nécessité de suivre la résolution du problème.

Réponse :

En règle générale, le 11800 mentionne dans l'OT transmis au prestataire, l'ensemble des informations telles que communiquées par le résident qui appelle.

A réception de l'OT, le fournisseur doit respecter ses engagements contractuels en termes de délais de résolution des problèmes qui lui sont soumis.

Si le fournisseur n'arrive pas à résoudre un problème, il doit en informer le Service Technique du site concerné afin que des mesures appropriées soient prises.

Concernant votre demande de création d'un numéro de téléphone particulier :

- Si nous mettons en place un autre numéro de plateforme téléphonique dédiée :
 - nous allons à l'encontre de l'objectif de simplicité du « guichet unique » pour les résidents et les fournisseurs
 - nous risquons de court-circuiter la procédure en place et d'engendrer des dysfonctionnements chez le fournisseur (suivi informatique sur 2 systèmes différents, renseignements suite aux interventions, gestion des priorités...)

Concernant votre demande de modification du processus actuel de réception du 11800 :

- selon la procédure en place, le 11800 doit se renseigner sur l'aspect sécurité des personnes lors d'appels spécifiques :
 - Exemples de sujets pour lesquels le 11800 insiste sur l'aspect sécuritaire :
 - fuite d'eau (goutte à goutte sur un bureau où se trouve un pc, par exemple), présence d'eau au sol, risque de glissade...
 - espace encombré
 - dalle de plafond menaçant de tomber
 - absence d'une dalle au sol ou présence d'une vis ou d'une aspérité sortant du sol, sur lequel quelqu'un pourrait trébucher
 - porte d'un sanitaire ou d'un ascenseur bloquée (personne bloquée à l'intérieur ?)
 - bris de verre au sol
 - porte sortie des gonds, menaçant de tomber.
 - odeurs de brûlé
 - espaces extérieurs : des branches d'arbres ou des haies mal taillées sur des chemins piétons. (pour toute demande en espace extérieur, la demande d'un danger éventuel pour personne ou voiture est systématique).
 - sur les voiries : les gros nids de poule, ou toute situation anormale sur des trottoirs (affaissement par exemple) ou la route.
 -
- nous demandons au 11800 de continuer à appliquer ce principe et d'insister sur l'impact sécurité lors de l'appel des résidents.

65070 / 09.14 / 86 - Organigramme sécurité (SUD)

En complément de la question précédente, il s'avère que salariés des bancs et des labos ayant besoin d'une intervention liée à la sécurité n'ont comme seule alternative que d'appeler le guichet unique. L'ignorance des différents intervenants potentiels est un frein certain au règlement du dysfonctionnement auquel ils sont confrontés.

SUD réclame qu'un organigramme soit créé et mis à la disposition des salariés de ces secteurs ainsi que de tous les élus, et contenant :

1. Les périmètres de responsabilités pour la maintenance des moyens, Cofely, et la gestion des bâtiments
2. Les numéros de téléphone des différents secteurs précités

Réponse :

Cette question ne relève pas de l'instance DP, il faut se rapprocher des conditions de travail

65070 / 09.14 / 91 - Réaménagement des plateaux (SUD)

Après que la réimplantation des bureaux ait été terminée au diapason module 4 (rez-de-chaussée), il a été créé une nouvelle salle de réunion. Conséquences : l'allée centrale du plateau de plus de 50 postes se retrouve réduite à 0,8mm de largeur et une chicane est apparue qui poserait problème pour le brancardage.

SUD réclame :

1. De savoir si cette salle figurait bien sur le plan initial remis au CHSCT pour étude du dossier
2. Si tel n'est pas le cas, si le secteur implantation a bien été sollicité pour valider l'emplacement
3. S'il s'agit d'une création « sauvage » de salle, en dehors des règles de sécurité
4. Sur quel budget la création de cette salle a été prise.

Considérant qu'en l'état, cette salle représente un risque pour les résidents du plateau, SUD réclame :

1. Soit son démontage pour un retour à l'état de fin d'aménagement initial.
2. Soit la suppression des postes de travail nécessaire à la disparition de la chicane et au retour à une largeur d'allée d'au moins 1,2m.

Réponse :

Cette question ne relève pas de l'instance DP.

65070 / 09.14 / 92 - Fonctionnement des barrières d'entrée au PC3 (SUD)

Depuis 1 mois, les barrières servant à l'accès du site par PC3 ne fonctionnent pas ou plus.

Ce problème en génère 2 autres :

- les usagers entrant par cet accès ne voient plus leur passage s'enregistrer lors de la lecture de leur badge, ce qui induit une absence à justifier au niveau de leur compteur HV.
- l'ouverture de la seule barrière restant en fonctionnement s'effectuant manuellement (commande du gardien), une saturation apparaît très rapidement et cela retarde l'accès au site des salariés (retards à justifier)

A noter que la sortie se passe sans anomalie.

SUD réclame :

- De savoir quelles sont les raisons de ce dysfonctionnement et pourquoi le problème n'a pas été résolu depuis un mois.
- La résolution du problème en urgence.

Réponse :

Cette question est en cours de documentation.

THEME : DIRECTIONS METIERS

65070 / 09.14 / 97 - Nombre de PC portables (SUD)

SUD réclame de savoir à ce jour quel est le nombre de PC portables/PC fixes sur le Technocentre, ainsi que le nombre « d'activcards » et de clés token attribuées.

Réponse :

Il y a, à ce jour, 13548 ordinateurs au Technocentre, répartis comme suit :

9915 Portables ACE1, 634 Portables ACE1 3D (anciennement SWING), 771 Fixes ACE1 et 2228 Fixes ACE1 3D (anciennement SWING).

Concernant les activcards et clés token, merci de préciser la question.

65070 / 09.14 / 100 - Reconnaissance à l'ingénierie réparation (SUD)

Le 7 juillet s'est tenu le séminaire de l'ingénierie réparation, service 00596. Au cours de cette réunion, les salariés ont droit à toute la reconnaissance du N+2 qui leur a signifié qu'ils étaient, sur les pièces de rechanges et les méthodes, moins performants que les RTX de Roumanie et de Corée.

Outre la brutalité de l'annonce, cette affirmation n'était basée sur aucun exemple concret. Un certain nombre de salariés présents conteste formellement cette allégation. Les exemples ne sont pas rares qu'ils soient sollicités pour lever des points bloquants en provenance des RTX donnés en exemple. Inutile de préciser que le message managérial ne passe pas.

Si cette direction opérationnelle a choisi d'externaliser une nouvelle part de la charge actuellement réalisée par le TCR, il n'est pas acceptable de dévaloriser à tort, les prestations des salariés de notre site pour cela.

SUD réclame que les arguments et exemples sur l'appui desquels le N+2 a forgé son opinion, soient donnés aux salariés du secteur.

Réponse :

Le message est passé à la direction concernée.

65070 / 09.14 / 101 - Prise en compte écoute qualité (SUD)

SUD réclame que le personnel Renault ayant acheté un véhicule Renault neuf via un mandataire bénéficie de la même bienveillance de la part du service de "L'écoute qualité". Et cela pour le traitement des réclamations, comme des réponses aux interrogations et réponses aux des questions techniques.

Réponse :

Le personnel Renault, acheteur de véhicules neufs, sous garantie, via un mandataire, ont accès eux aussi au service de « 'écoute qualité ».