

# **Réunion des Délégués du Personnel**

**Etablissement de Guyancourt  
Site du Technocentre**

**Compte-rendu de la réunion du 09 octobre 2014**

**65070 / 10.14 / 14 Bilan des Forums emploi (SUD)**

Ces dernières années, nombre de forums emplois se sont tenus, à l'initiative de la direction sur le site. Nous avons constaté sur les stands, que la quasi-totalité des annonces ne concernaient que des postes cadres, y compris par de grandes sociétés qui en même temps ; communiquaient par voie de presse sur des suppressions importantes de postes. Un bilan de ces opérations visant à inciter des salariés du site à quitter Renault, s'impose.

SUD réclame de connaître :

1. Le nombre de salariés ayant quitté l'entreprise à la suite de ces forums
2. L'âge moyen de ces salariés
3. Leur statut, avec un distinguo entre cadre et ingénieur
4. La moyenne des primes de départ
5. Le coût total des départs liés aux forums.

**Réponse :**

**Il n'est pas prévu de communiquer au-delà bilan social.**

**65070 / 10.14 / 18 Complémentaire santé (1) (SUD)**

Lors de l'amphi du lundi 29 septembre à 13h, certaines infos semblaient en contradiction avec les échanges oraux de l'instance DP du mois de septembre.

SUD réclame d'avoir au CR de cette instance, la confirmation que le conjoint travaillant dans une autre société et souscrivant déjà à une mutuelle non obligatoire, n'avait pas l'obligation d'adhérer à Humanis. Le critère de l'ayant droit s'appréciant sur l'inscription sur la carte vitale du salarié Renault.

**Réponse :**

**La question est transmise au service compétent.**

**65070 / 10.14 / 19 Complémentaire santé (2) (SUD)**

Lorsque les 2 parents divorcés travaillent chez Renault avec une garde alternée pour les enfants, ces derniers apparaissent sur les 2 déclarations d'impôts.

SUD réclame de savoir :

1. Si le risque qu'au global, la « mutuelle » soit payée 2 fois pour chacun des enfants, est totalement levé.

2. De connaître pour ce cas précis, la référence de la dérogation à utiliser.
3. Comment se gèrera la priorité d'inscription, pour 2 parents soumis à la même contrainte en même temps.

**Réponse :**

**La question est transmise au service compétent.**

**65070 / 10.14 / 20 Complémentaire santé (3) (SUD)**

SUD réclame de connaître sur quels articles du code commercial et droit individuel, la direction s'appuie pour rendre obligatoire la complémentaire santé HUMANIS, dans l'hypothèse où un salarié possède déjà une complémentaire santé et qu'il n'accepte pas de signer l'adhésion à la complémentaire santé imposée.

**Réponse :**

**C'est une disposition qui relève de l'accord qui a été négocié dans le cadre de la loi.**

**65070 / 10.14 / 23 Respect de la lettre de transparence (SUD)**

La direction a confié à la société Hay le soin de rédiger les lettres de transparence envoyées aux salariés. Les documents ont été construits avec les informations fournies par Renault, ils peuvent donc à ce titre être considérés comme officiels.

Ainsi, dans la lettre de transparence du 1er Juillet 2014, il est stipulé en page 2, paragraphe 1.2 que « **le salaire brut annuel de référence ne varie donc pas en fonction d'un changement de poste ou d'horaire.** »

SUD réclame :

1. Que le principe de cette disposition valable pour tous les salariés Renault soit effective pour les ex salariés de la centrale qui ont subi depuis leur changement de poste une perte importante de salaire
2. Un rattrapage salarial rétroactif depuis leur changement de poste en janvier 2014, afin que leur salaire brut actuel retrouve à minima, la valeur de celui figurant sur leur fiche de paie de la fin de l'année 2013.

**Réponse :**

**Nous n'avons de réponses complémentaires à faire aux précédentes réponses. La direction a appliqué les textes en vigueur.**

**65070 / 10.14 / 24 Mise à jour du formulaire Congés CONGES PAYES NON PRIS (SUD)**

SUD réclame la mise à jour du formulaire servant au report des jours non pris suite à l'accord de 2013

Formulaire S2N n°17010 09 02B 3108 : CONGES PAYES NON PRIS : OPTION ENTRE DEMANDE D'ALIMENTATION DU CTI ET VERSEMENT D'UNE INDEMNITE COMPENSATRICE

**Réponse :**

**Ce formulaire a été retiré en septembre de l'AER à la suite de la signature de l'accord du 13 mars 2013.**

### **65070 / 10.14 / 25 Reprise de la question 65070 / 09.14 / 49 saisie des heures de roulage (SUD)**

Dans cette question du mois dernier, nous alertions la direction sur un dysfonctionnement du logiciel de gestion du compteur HV. Lors d'un retour de déplacement après minuit, le message « saisie non accolée avec l'heure de début ou de fin » apparaît, bloquant les saisies.

Dans son compte rendu, la direction indique « Sans information supplémentaire concernant la journée précédente, il n'est pas possible d'expliquer et résoudre l'erreur. Merci de réorienter le salarié concerné vers les agences RH »

Cette question n'a pas été posée dans le but de résoudre le cas particulier d'un salarié, mais pour que la direction apporte une correction au portail de gestion des heures. Une simple simulation est suffisante pour vérifier la présence du problème, il suffit de déclarer des heures la veille jusqu'à 24h (max autorisé).

SUD réclame que cette anomalie de fonctionnement du logiciel soit corrigée.

#### **Réponse :**

**Une correction informatique est en cours. Elle permettra de déclarer dans la même demande**

- \* **une mission heures de début et heure de fin**
- \* **du roulage (impérativement accolée au début ou à la fin de la mission)**
  - **si la fin de roulage est positionnée après minuit, il faudra nécessairement scinder la demande en deux. Une première demande de la fin de mission jusqu'à minuit, une autre de 0h00 jusqu'à la fin du roulage.**

### **65070 / 10.14 / 26 Mi-temps thérapeutique et droits à congés (SUD)**

Pour les salariés en mi-temps thérapeutique, la compréhension de l'utilisation des droits à congés n'est pas simple. S'agissant d'une période temporaire, pour laquelle le plus grand nombre des personnes concernées n'a aucune expérience, SUD réclame qu'un point soit fait en instance pour les congés principaux par exemple :

Le nombre de jours à déclarer sur les congés propres du salarié pour les 20 jours principaux. Cela revient à dire qu'un salarié ne déclarerait en congés qu'une demi-journée par jour d'absence, donc au global 10 jours pleins.

S'il y a nécessité de poser les 20 jours, et que les demi-journées payées par la CPAM, sont recreditées sur le CTI.

#### **Réponse :**

**Pour toute question relevant des règles de gestion des congés, les salariés doivent s'adresser aux agences RH et/ou au service administration paie.**

### **65070 / 10.14 / 27 Gestions des congés par les salariés (SUD)**

Notre organisation syndicale a de très nombreuses fois réclamé et continue de le faire, la libre utilisation de tous les congés pour les salariés, et s'oppose toujours aux démarches visant à obliger ces derniers à vider leur compte congés personnels.

La direction, par le biais d'accords divers signés par certaines organisations syndicales tente par tous les moyens de réduire les droits des salariés à pouvoir disposer librement de leurs congés. Y compris en diminuant le montant de la prime d'intéressement locale, alors que le coût de la vie ne cesse d'augmenter et les revenus des salariés Renault de s'appauvrir.

Afin d'éviter qu'en plus de cela, des salariés ne perdent des jours de congés, SUD réclame qu'à l'approche de la fin d'année, un rappel soit fait auprès de tous les salariés sur les compteurs. (Nombre de jours maxi).

**Réponse :**

**Les compteurs sont mis à jour et visibles dans les bulletins de paie ainsi que dans l'espace RH. Par ailleurs, les hiérarchiques sont sensibilisés sur les risques de perte de jours de congés de leurs collaborateurs.**

**65070 / 10.14 / 28 distribution des feuilles de paie (SUD)**

Toujours des difficultés dans la distribution. Des feuilles de paie de la DE-SG du mois de septembre n'ont été distribuées que le 6 octobre.

SUD réclame à nouveau le respect de la loi.

**Réponse :**

**La question a déjà été posée en septembre.**

**Les réceptionnaires des enveloppes sécurisées contenant les bulletins de salaire sont désormais déterminés parmi les managers à partir de BPU selon 2 critères :**

- **le niveau hiérarchique N+3,**
- **la localisation géographique.**

**Un manager reçoit les bulletins de salaire des collaborateurs pour lesquels il est N+3 et qui sont localisés sur le même site que lui. Lorsque le manager N+3 est sur un site différent de ses équipes, le manager local N+2 ou N+1 devient le réceptionnaire local.**

**Ce fonctionnement permet de fiabiliser la distribution des bulletins de salaire au bon endroit pour l'ensemble des collaborateurs.**

**La liste des réceptionnaires est établie tous les mois à partir de BPU, selon le principe ci-dessus, ce qui permet une actualisation automatique tenant compte des modifications d'organigramme, des mobilités ou des départs de l'entreprise.**

**Les anomalies éventuelles par rapport au fonctionnement ci-dessus peuvent être signalées en écrivant à [11700@renault.com](mailto:11700@renault.com) ou en appelant au 11700.**

**65070 / 10.14 / 49 Horaires Variables & temps partiel (SUD)**

Pour 1 personne travaillant au 9/10ème (soit 4 jours et demi par semaine) SUD réclame de savoir :

1. Le nombre d'heures qu'elle aura à effectuer sur le site, le jour où elle n'est officiellement présente qu'1/2 journée, pour que son compteur HV ne soit pas négatif pour cette journée.
2. Dans l'hypothèse où la personne travaille cette ½ journée-là plus longtemps que la valeur donnée en réponse au 1), si le temps de travail supplémentaire sera bien pris en compte sur son compteur HV

**Réponse :**

**Concernant les salariés à temps partiel, seules les journées de travail complètes sont éligibles à l'horaire variable.**

**Un personne travaillant sur site moins de 7h21 par jour n'est pas considérée en horaire variable ce jour-là : de ce fait, son compteur HV n'est ni crédité ni débité.**

**Si elle travaille plus que prévu dans son horaire, elle peut déclarer des heures complémentaires via le portail HV. Dans le cas contraire il faut poser du CTI par exemple.**

**65070 / 10.14 / 50 Suivi des évolutions logicielles de l'outil de gestion des horaires (SUD)**

Des mises à jour sont fréquemment apportées à cet outil. SUD réclame que la version logicielle en cours, la date de cette mise à jour apparaissent de façon visible sur toutes les pages consultées.

**Réponse :**

**La demande est à l'étude.**

**65070 / 10.14 / 60 Formation QVT (SUD)**

Cette formation a été dispensée aux élus CHSCT, président, personnels médical, etc... Une des règles importantes de la prévention, pilier de l'activité des comités, consiste à tout mettre en œuvre afin que les informations soient connues du plus grand nombre.

SUD réclame de savoir pourquoi cette formation n'a pas été proposée aux RS, membres juridiquement reconnus des CHSCT.

**Réponse :**

**Les RS en tant que membre de CHSCT ont été conviés.**

**65070 / 10.14 / 61 Obligation légale sur le contenu du document unique (SUD)**

Comme cela a été rappelé à juste titre par le formateur lors de la séance de formation QVT du 17 septembre 2014, l'employeur a l'obligation légale d'inscrire dans le DU (document unique de la prévention des risques) les lignes RPS (Risques Psycho Sociaux) et TMS (Trouble Musculo Squelettique).

Nous considérons percevoir une réticence certaine à ce que cela soit le cas dans plusieurs CHSCT du site.

SUD réclame de connaître la date à laquelle l'établissement Renault Guyancourt sera en conformité avec cette disposition

**Réponse :**

**Le document unique de la prévention des risques inclut bien la dimension RPS (Risques Psycho Sociaux) et TMS (Trouble Musculo Squelettique) dans les CHSCT.**

**65070 / 10.14 / 62 Répartition des périmètres de responsabilités des CHSCT à revoir (SUD)**

Lors de la mise en place de la mandature actuelle La direction a voulu modifier l'organisation.

Un comité a été supprimé alors que plus de 1000 salariés sont venus grossir le nombre des résidents.

Certains sujets sont maintenant répartis sur 2 CHSCT différents :

- \* Les cantines, exploitation et modification
- \* Les extérieurs allées et parkings.

Le constat au bout de plusieurs mois est que cette organisation génère sur ces sujets, incompréhension et flou total quant aux limites des responsabilités de chacun.

Il est regrettable que des comités dont l'objectif principal est de prévenir les risques et d'intervenir pour accélérer le règlement des problèmes de sécurité, soient dans leur organisation, potentiellement créateurs des freins supplémentaires.

SUD réclame une modification de l'organisation actuelle des comités afin que les sujets périphériques (cantines, extérieurs) confiés à un CHSCT, le soient en totalité.

**Réponse :**

**Cette question ne relève pas de l'instance DP et il n'est pas prévu de modifier la répartition des compétences entre les CHSCT qui a fait l'objet d'un accord d'établissement.**

**65070 / 10.14 / 63 Service médical (SUD)**

A des salariés ou à leurs représentants en instance qui demandent pourquoi le délai de 2 ans entre 2 visites est parfois largement dépassé, la direction a coutume de répondre que le retard est en train d'être rattrapé, mais que cela prendra du temps.

Nous sommes donc surpris de lire dans le flash info du vendredi 3 octobre (extrait suivant) :

## FOULÉE 2014 : PERMANENCE POUR LES CERTIFICATS MÉDICAUX

Inscrivez-vous pour la Foulée du vendredi 24 octobre de 12h à 14h, en allant sur notre site internet (Identifiant : renault - Mot de passe : lafoulee2014).

Obtenez votre certificat médical (obligatoire) sur rendez-vous auprès du Service de Santé au Travail (Tél : 31313) :

- à l'Avancée le 17 octobre de 9h à 17h,
- au Gradient le 20 octobre de 9h à 17h.

Qu'il est possible dans le cadre de la foulée 2014, d'avoir un RDV sous 2 semaines pour se voir délivrer le certificat médical nécessaire à la participation de cette manifestation indispensable à la vie de l'entreprise.

SUD réclame :

- 1) De connaître les raisons qui poussent la direction à donner priorité à cette manifestation, plutôt qu'au respect des obligations légales de suivi des salariés dans le cadre de l'exercice de leur métier sur le site.
- 2) La possibilité pour un salarié de pouvoir demander au service de santé au travail, un certificat médical pour une activité sportive dans le cadre privé.

### Réponse :

**La permanence est assurée par une prestation médicale extérieure au service santé au travail.**

**Il a été décidé de ne pas rédiger ces certificats pour que le SST puisse se consacrer au suivi des salariés.**

### **65070 / 10.14 / 64 Moyens mis à disposition des membres de CHSCT (SUD)**

SUD réclame que conformément à la loi, soient dédiés aux membres des CHSCT, les moyens matériels nécessaires à l'exercice de leur mandature, tels que : débitmètre d'air, appareils photo, sonomètre, analyseurs. Ces éléments sont indispensables à l'établissement de pré-constats factuels des conditions de travail d'hygiène et sécurité dans lesquels les salariés exercent leur métier.

### Réponse :

**En cas de besoin, l'ensemble des moyens adaptés (mesures, prélèvement, ...) est mis en œuvre par l'établissement. Il n'est pas prévu de fournir ce type de matériels.**

### **65070 / 10.14 / 65 Implantation, respect des règles (SUD)**

Positionnement à la ruche 7B Nord transfert de quatre postes de travail dans une surface inférieure aux huit mètres carré unitaire (réduit de passage encombré de pièces véhicules, d'un pilier, ...) et positionnés à moins d'un mètre d'une photocopieuse (nuisance sonore).

SUD réclame la réimplantations de ces postes de travail, en cohérence avec des conditions de travail descentes.

### Réponse :

**C'est en cours de documentation.**

### **65070 / 10.14 / 66 Reprise question 65070 / 09.14 / 64, conditions 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 pourvus 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).

Les Elus SUD CHSCT ont demandé dès semaine 38 de disposer du plan de prévention établi pour la réalisation de ce chantier.

SUD réclame de connaître les raisons qui empêchent la transmission de ce document aux élus des CHSCT.

#### **Réponse :**

**Réponse : La question a été transmise au pilote conditions de travail du CHSCT. Le nécessaire devrait être fait. Ce sujet est à reprendre en CHSCT.**

### **65070 / 10.14 / 67 Mise en sécurité lors des interventions de maintenance (SUD)**

Lors du nettoyage périodique des vitrages recouvrant les allées piétonnes, aucun balisage pour les piétons devant emprunter les « routes interne » n'était mis en place. Le 30/09/2014 nous avons averti la sécurité afin que soit mis en place un balisage. Ce problème a été évoqué lors de la dernière réunion du CHSCT n°6.

Cependant, le constat fait pour l'exemple précité s'applique également à certains travaux internes à chaque bâtiment, où la sécurité des salariés du site en déplacement en proximité des zones d'intervention n'est pas garantie.

SUD réclame pour l'ensemble du site, qu'avant le début des interventions, une validation par les services Renault des balisages et moyens de mise en sécurité des intervenants et des résidents, soit faite.

Une attention particulière pour les chantiers mobiles de type : taille des végétaux, nettoyage des vitrages ou des bardages.

#### **Réponse :**

**Cette observation est transmise au service conditions de travail.**

<b>THEME : VIE DE L'ETABLISSEMENT</b>
---------------------------------------

### **65070 / 10.14 / 96 Journée de l'équipe au salon de l'auto (1) (SUD)**

Dans ce cadre, la direction a demandé aux salariés d'utiliser le billet d'entrée offert à l'occasion. Ce document a été pour certains, reçu par courrier.

SUD réclame :

- 1) De connaître la procédure de remplacement de ce titre en cas de disparition
- 2) De savoir si cette valeur marchande n'aurait-elle pas dû être remise en main propre des hiérarchiques.

- 3) De savoir en cas d'accident sur le salon ou pour s'y rendre, si cela sera bien considéré comme un accident de travail.

**Réponse :**

**Nous avons répondu en septembre (Q 90) : chaque direction définit son propre process.**

**65070 / 10.14 / 97 Journée de l'équipe au salon de l'auto (2) (SUD)**

Lors des journées de l'équipe 2014, ce sont des milliers de salariés que la direction a choisi d'envoyer sur les routes afin de remplir le salon de l'auto et participer à l'inversion de la courbe de tendance de sa fréquentation (2004 : 1,461 million / 2006 : 1,431 million / 2008 : 1,433 million / 2010 : 1,26 million / 2012 : 1,23 million).

Le côté obligatoire de la présence s'accompagne d'une communication peu claire, objectif non défini, règles floues, distributions de billet aléatoire, cette journée de l'équipe 2014 ne démarre pas sur de bonnes bases.

Les salariés se posent des questions liées au trajet et son assurance, le parking porte de Versailles et son remboursement, le surcoût de la restauration, la crainte pour certains de se rendre à une si grande manifestation alors que la France est la cible d'acte terroriste.

Dans certaines UET, le hiérarchique demande aux personnes qui ne souhaitent pas venir par crainte d'un risque sécuritaire de rendre leur place.

SUD réclame :

1. Que chaque salarié ait droit à une place gratuite pour ce salon, (ainsi qu'un prix préférentiel pour ses ayants droits)
2. Que la direction laisse à disposition de chacun une demi-journée de travail afin de se rendre librement et dans le respect du choix de chacun à cette exposition.

**Réponse :**

**C'est une revendication.**

**65070 / 10.14 / 103 Sous-traitance au quotidien (SUD)**

SUD réclame de savoir :

1. S'il est juridiquement normal qu'un prestataire déclaré en schéma 4 puisse utiliser un badge visiteur journalier, venir sur le site tous les jours pendant 2 mois et utiliser un PC sur le poste de travail d'un Renault.
2. S'il est juridiquement normal qu'un ou que tous les prestataires d'une UET assistent aux RUET des Renault et que ces réunions servent au CUET à faire des points avec ces deniers sur l'avancement de leurs travaux sur le site.

## Réponse :

### 1. La notion de schéma 4 est indépendante du prêt de PC.

Renault met en prêt un PC spécifique Renault lorsque la réalisation de la prestation nécessite l'utilisation d'applications spécifiques Renault non disponibles sur le marché.

Dans le cadre d'une prestation réalisée hors site Renault mettant en œuvre de nombreux acteurs, il arrive qu'il soit nécessaire de venir régulièrement sur un site Renault pour les réceptions techniques et la prise en compte des données d'entrées. Il est d'ailleurs prévu, pour ces prestations la mise à disposition d'un badge Renault schéma 4 pour un délégataire technique ou le responsable de la prestation.

### 2. Des points d'avancement, des points techniques ou des réunions de coordination peuvent être faits dans le cadre d'une prestation. Il arrive que des chefs d'UET aient la double casquette : chef d'UET et délégataire technique dans le cadre d'une prestation. Si ces points ou réunions ont lieu avant ou après les réunions managériales internes, c'est pour éviter de faire perdre du temps à chacun en déplacement.

## **65070 / 10.14 / 104 Société de sécurité (SUD)**

A partir du 3 novembre 2014, la prestation gardiennage/ sécurité assurée par SAMSIC sécurité sur le site de Guyancourt serait reprise par SERIS sécurité.

SUD de réclame de connaître :

1. Quelles ont été les exigences dans l'offre et surtout sur le coût de la prestation
2. Si les salariés SAMSIC du site seront repris avec les mêmes conditions de travail et de salaire.
3. Si la direction a l'information selon laquelle SERIS a proposé de ne payer les heures supplémentaires aux salariés, qu'en fin d'année

## Réponse :

**Ce sujet a été discuté en CE.**

**1 : Les exigences techniques ont été spécifiées par Renault. Elles sont comparables à la prestation actuelle de SAMSIC pour assurer la sécurité globale des personnes et des biens.**

**2 et 3 : S'agissant de sociétés de prestations, nous n'intervenons pas dans la gestion de leur personnel.**

## **65070 / 10.14 / 105 Regroupement des Ingénieries et fermeture du CTR, le bilan humain (SUD)**

Après l'annonce du « regroupement » des Ingénieries en novembre 2013, nous avons pu voir nombre de nos collègues partir en DA, GPEC et démissions. Le bilan humain s'impose donc et nous demandons à la direction de faire un bilan en totale transparence comme il se doit :

- 1) Combien de salariés étaient en activité sur le site du CTR au 1er novembre 2013 ?
- 2) Combien de salariés du CTR ont déménagé au TCR au 1er octobre 2014 ?
- 3) Combien de salariés du CTR sont partis en GPEC ces 12 derniers mois ?

- 4) Combien de salariés du CTR sont partis en DA ces 12 derniers mois ?
- 5) Combien de salariés du CTR sont partis en retraite ces 12 derniers mois ?
- 6) Combien de salariés Renault SAS seront encore en activité sur le site du CTR à la fin de l'année ?
- 7) Combien de salariés prestataires travaillant au CTR seront encore en activité à la fin de l'année sur ce site ?

**Réponse :**

**Un bilan du déménagement des équipes de Rueil sera fait en CE. Les questions 1, 3, 4, 5, 6, 7, ne relèvent pas de la compétence de l'établissement de Guyancourt.**

**65070 / 10.14 / 106 Entretien annuel pour les mandatés (SUD)**

A l'approche des entretiens annuels, SUD réclame qu'un rappel soit fait auprès de TOUS les RH et TOUS les managers pour que le temps des heures de mandat et diverses convocations soient bien pris en compte dans l'élaboration de la charge de travail.

Nous constatons que pour certains de nos élus, cela est de moins en moins le cas.

**Réponse :**

**Les RH et les managers sont informés que les heures de mandat et les convocations doivent être prises en compte dans l'élaboration des objectifs. Un rappel dans ce sens sera fait.**

**65070 / 10.14 / 107 reprise question 65070 / 09.14 / 101 sur la prise en compte écoute qualité (SUD)**

Dans cette question du mois dernier, nous réclamions 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.

La réponse de la direction fut la suivante : *Le personnel Renault, acheteur de véhicules neufs, sous garantie, via un mandataire, ont accès eux aussi au service de « L'écoute qualité ».*

Malgré une relance par courrier électronique sur le site « mon écoute qualité » et la transmission de la réponse faite en DP à cette question, aucune réponse du dit service n'a été apportée en retour.

SUD réclame de connaître les autres procédures possibles afin de pour pouvoir enfin bénéficier de ce service dans le cas décrit.

**Réponse :**

**Nous confirmons la réponse.**

**65070 / 10.14 / 108 Déploiement d'un nouvel outil de conception CARELEC 2 à la DEA-SI (SUD)**

SUD réclame à connaître les dates de consultation du CE et CHSCT en vue du futur déploiement du nouvel outil de conception CARELEC 2

**Réponse :**

**Nous documentons.**

**65070 / 10.14 / 109 New PDM (SUD)**

Nos collègues de VSF ayant inauguré les premiers projets entièrement gérés sous New PDM, ont été et sont accompagnés par un pôle d'assistance informatique spécifique.

Les salariés du TCR commençant la migration vers ce logiciel dans la douleur, nous font part des difficultés à trouver de l'aide.

SUD réclame que lors du déploiement et pendant la vie du logiciel une assistance spécifique à cet outil soit installée sur le site du TCR.

**Réponse :**

**Un dispositif d'assistance est mis en place pour les utilisateurs de NewPDM sur VSF et est étendu en fonction du déploiement sur les nouveaux projets impliquant les personnels du TCR.**

**L'assistance vient en relais de la formation et propose un ensemble de tutorats de 2 heures selon des thématiques ainsi qu'une extension du dispositif de support IAO help desk (34000) avec la présence d'assistants au poste de l'utilisateur.**

**65070 / 10.14 / 110 Réouverture de douches (SUD)**

En juillet et en août, les douches des vestiaires hommes 5B/7B étaient en travaux. Depuis, les cabines de douches sont toujours verrouillées. Ceci génère de l'attente pour les cabines restantes des autres vestiaires. L'arrivée des 1200 collègues du CTR a nécessairement fait grossir le nombre des utilisateurs.

SUD réclame de savoir à quelle date les douches seront à nouveau ouvertes aux utilisateurs

**Réponse :**

**Les résultats relatifs à l'éventuelle présence de légionellose étant satisfaisants la réouverture des douches du 7B a été demandée lundi 6 octobre.**

**65070 / 10.14 / 111 Fiche au poste (SUD)**

Lors de la visite médicale périodique, il est demandé à chaque salarié de faire documenter par le hiérarchique un document intitulé « Fiche de risque au poste ».

La bonne volonté du service médicale pour établir des bilans aussi complets que possible ne doit pas faire oublier les exigences légales. Ce document comportant des données personnelles doit respecter les règles d'entreprise.

SUD réclame que le document de la fiche au poste soit modifié afin de satisfaire aux règles S2N et enregistré comme tel.

### Réponse :

**Le formulaire a été sécurisé en juillet 2012. Afin de s'assurer que l'on parle bien du même document vous pouvez nous adresser un exemplaire du formulaire concerné.**

#### **65070 / 10.14 / 112 Passage à l'accueil (SUD)**

Un salarié du TCR ayant oublié son badge, se voit obligé de suivre la procédure écrite entre la société Pénélope et Renault, soit :

- Il faut présenter une pièce d'identité reconnue comme telle (avant, le matricule suffisait)
- Un badge pour la journée sans crédit d'ouverture
- Le soir, vous allez rendre votre badge, mais on vous demande de signer une feuille dans un classeur pour pouvoir récupérer votre pièce d'identité.

Sur cette feuille est indiqué :

Nom, prénom, service, heure d'arrivée, heure de départ (horaire noté par l'hôtesse à l'accueil)

Nous rappelons à la direction, que conformément à la législation, une carte d'identité n'a pas à être même temporairement confiée à un tiers et que sur le territoire français, elle reste valide même si la date inscrite est dépassée. De plus, le document utilisé et comportant des données personnelles ne respecte pas les règles d'entreprise puisque non S2N.

On nous avait vendu l'horaire variable comme quelque chose simplifiant la vie et basé sur la confiance. Nous constatons que la direction ne fait pas confiance aux salariés qui documentent ses horaires à la main en cas d'oubli de badge.

SUD réclame :

1. Que cesse cette suspicion de principe envers les salariés.
2. Que cesse cette pression de la direction sur les salariés prestataires de la société Pénélope, pour faire appliquer des directives non conformes.
3. Qu'un document conforme S2N soit rapidement créé.
4. Que tous les documents contenant des données personnelles non S2N déjà rédigés, soient détruits.

### Réponse :

**Cette procédure a été supprimée et remplacée par une prise en charge et une remise de badge sans horaire.**

- 1. Cette procédure a été mise en place pour garantir que les personnes ayant oublié des badges ne soient plus sur site après l'horaire de fermeture.**
- 2. Aucun élément dans ce sens n'a été remonté.**
- 3. Ce n'est pas nécessaire puisque la consigne a été supprimée.**

#### 4. Il n'y a aucun archivage de ces feuilles.

##### **65070 / 10.14 / 113 Panneaux syndicaux (SUD)**

L'ensemble des panneaux syndicaux du site nécessite un nettoyage et un entretien. Pour exemple, devant la cantine des Arceaux, les totems se déboitent et risquent à tout moment de tomber

Sur le reste du site, les araignées envahissent certains panneaux alors que pour d'autres la poussière et l'humidité rendent la lecture des documents de moins en moins possible.

SUD réclame qu'une intervention nettoyage et entretien soit opéré sur l'ensemble des panneaux syndicaux.

##### **Réponse :**

**Pour la réparation des panneaux, il faut faire un 11800. C'est la procédure classique pour des besoins de maintenance.**

**En 2009, nous avons réparé les panneaux, les serrures, et repeint les structures.**

**Quand nous aurons été informés de la réparation des panneaux du restaurant des Arceaux, nous lancerons une campagne de nettoyage sur l'ensemble des panneaux du site.**

##### **65070 / 10.14 / 114 Montant de la prime d'intéressement et CR DP (SUD)**

Pour le calcul de la prime d'intéressement, il existe un indicateur d'économie de papier réalisée sur l'établissement. Réaliser le plus d'économies possible permet d'éviter de diminuer le montant de la prime pour les salariés.

Afin d'obtenir de la direction qu'elle montre l'exemple et participe ainsi à l'effort de tous dans l'atteinte des objectifs fixés, SUD réclame que les comptes rendus DP soient mis en ligne sur l'intranet.

##### **Réponse :**

**Réponse : Nous prenons note de votre demande.**

<b>THEME : DIRECTIONS METIERS</b>
-----------------------------------

##### **65070 / 10.14 / 118 Discrimination à la DE-TV (SUD)**

Lors de la réorganisation de juin 2013, certaines UET du TCR ont été par dépit ou à défaut, rattachées administrativement à des services du CTA.

Suite aux nombreux changements BPU intervenus sans que les principaux intéressés en soient avertis, certains salariés ont constaté qu'ils n'avaient pas contrairement à leurs collègues, pu bénéficier d'un changement d'appellation de leur poste.

Selon les critères déclinés par la direction dans sa logique cœur/non cœur, les appellations des postes influent directement sur le niveau de sensibilité, donc de la durée du maintien du poste dans le temps.

Les salariés concernés ont effectué plusieurs demandes de changement d'appellation auprès de leur hiérarchie, qui a répondu que seuls les RH avaient décidé et pouvaient faire les modifications. Ceci est d'autant plus étonnant, que les RH de secteur basés au CTA ne connaissent ni les salariés et encore moins les métiers et contenus de postes.

Sollicités les RH de secteurs, ont déclaré décliner toute responsabilité dans le choix des appellations de poste, sans pour autant procéder aux changements demandés.

Il y a donc bien une volonté manifeste de laisser perdurer cette situation de la part de l'encadrement et des RH. Des salariés concernés n'acceptent pas d'avoir à subir une discrimination de traitement.

Pour que les droits des salariés soient respectés, SUD réclame une intervention de la direction auprès de la direction opérationnelle et des RH de secteur afin de faire cesser cette discrimination pour que les changements d'appellation de poste encore en souffrance soient effectués rapidement.

**Réponse :**

**Nous avons, à l'été 2013, procédé à certains changements de fonctions BPU de collaborateurs conformément aux nouveaux référentiels des fonctions Ingénierie (ex : des Analystes Essais Prestation sont devenus Spécialistes Essais ou Pilotes Essais).**

**Ceci a fait l'objet d'un comité de Carrière avec les Chefs de Service, le Directeur, et les RH à partir du nouveau référentiel. Certaines modifications ont été faites ensuite, suite à des retours de CUET. C'est le manager (CUET, CdS) qui décide de l'appellation dans BPU avec la fonction RH sur la base du référentiel (ce n'est pas au gré du collaborateur).**

**Ne pas confondre avec l'intitulé de poste dans BPU.**

**65070 / 10.14 / 119 Manque de moyens dans certains UET de la DE-TV (SUD)**

Nous constatons sur le terrain que dans certains secteurs de la DE-TV, il devient difficile de pouvoir renouveler du matériel de mesure consommable alors que dans le même temps, de l'argent est dépensé sur le même budget pour acheter des moyens d'essais neufs qui partiront dans quelques mois avec la charge de travail sur le site de Lardy, pour être utilisé par des sous-traitants.

Nous constatons également que des UET basées sur le TCR, malgré plusieurs demandes depuis plus d'un an et demi, ne disposent plus de papeterie. Le service basé au CTA ayant décrété qu'il était seul habilité à pouvoir gérer et commander du matériel de papeterie (englobant pour rappel, les disques informatiques utilisés pour la sauvegarde des données de mesure).

SUD réclame :

- 1) De savoir, s'il est logique et économiquement rentable pour l'entreprise de voir des salariés être obligés de prendre un véhicule du pool, perdre presque une journée pour palier à la perte d'une gomme, l'absence de stylo, la carence de cahier, ou l'épuisement des supports informatiques vierges.
- 2) Si tel n'est pas le cas, que les UET concernées soient rattachées à un service basé sur le TCR comme cela était le cas avant la réorganisation. Ceci permettra de n'être plus les oubliés de la papeterie ni du plan de promotion comme cela a été le cas en 214.

### Réponse :

**Il y a 3 assistantes à la DE-TV qui gèrent les commandes : 1 au TCR / 1 à Lardy / 1 au CTA.**

### **65070 / 10.14 / 120 Pratiques et supports d'EI très particuliers à la DE-TV (SUD)**

Ce sujet a déjà été évoqué en mai et juin en DP. Les réponses faites par la direction via les retours RH de secteurs, sont en contradiction totale avec la réalité du terrain.

- \* La DQ n'est pas la direction de tutelle de la DE-TV.
- \* La direction a présenté l'indicateur « taux de récurrence » comme étant officiel à la DQ, ce qui sur le terrain et pour cette dernière, est loin d'être démontré. Son remplacement en juin 2013 après l'évocation du problème en DP, par la notion de « bon du premier coup » n'a pas réglé le point principal de désaccord consistant à connaître les critères d'appréciation et le fait que les principaux intéressés soient tenus à l'écart du contenu et de la mise en application.
- \* Loin de régler les problèmes, les réponses de la direction à nos réclamations précédentes ont créé des questionnements et des interrogations supplémentaires.
- \* Le terme partenaire ne figure sur aucun document d'EI et n'a jamais été utilisé dans l'entreprise pour qualifier des relations professionnelles entre salariés Renault.
- \* Nous dénonçons le fait que la DQ ait passé un contrat avec la société Ligeron pour évaluer et quantifier le taux de satisfaction des « clients » d'une partie de la DE-TV. Un prestataire n'a pas à participer de près ou de loin à la construction et au suivi d'un critère intervenant dans l'évaluation annuelle d'un ou de plusieurs salariés Renault.
- \* Les supports d'entretiens de la DE-TV regorgent d'indicateurs, de % et de notions de tableaux de bords, dont aucun élément d'explication ne figure en annexe. Il n'est donc pas possible pour les salariés de pouvoir apprécier si les différents chiffrages constituant l'évaluation personnelle faite par leur hiérarchie de leurs prestations sont pertinents. Par conséquent, il n'est donc pas possible de pouvoir si besoin, opposer des arguments contradictoires qui démontreraient un bilan plus favorable.
- \* La direction démontre régulièrement son attachement fort à ce qu'un maximum de signatures soit obtenu sur les entretiens individuels. Nous appelons que s'agissant d'un document contractuel, dès lors que des chiffrages apparaissent, il est obligatoire que les définitions et les modes de calculs utilisés figurent dans le document. Ceci n'est pas le cas sur les supports utilisés à la DE-TV.

- \* Pas de retour RH sur les questions et demandes d'intervention des RH de secteur.

Le sentiment général qui prévaut parmi les salariés de la DE-TV, c'est que les indicateurs et les méthodes de management utilisés ne font pas la différence entre les prestataires et les statuts Renault. Ceci n'est pas acceptable, les droits des salariés Renault doivent être respectés.

SUD réclame :

- 1) Une intervention de la direction afin que les UET du TCR rattachées à des services du CTA puissent commander les articles de papeterie dont elles ont besoin au quotidien.
- 2) Que les méthodes de managements, les organisations de travail, les périmètres de responsabilités de la DE-TV fasse l'objet d'un passage CE.

Que les supports d'entretiens de la DE-TV fassent l'objet d'un examen par les CHSCT couvrant l'ensemble des salariés de cette direction et ce avant l'évaluation de fin d'année.

**Réponse :**

**Pas de réponses complémentaires.**