

Réunion des Délégués du Personnel

**Etablissement de Guyancourt
Site du Technocentre**

Compte-rendu de la réunion du 13 novembre 2014

65070 / 11.14 / 1 Déroulement de l'instance DP (SUD)

Nous considérons que l'instance DP du 9 octobre ne s'est pas déroulée dans le respect des droits des salariés et des élus qui les représentent.

La direction a choisi de changer la date de l'instance et les conditions matérielles dans lesquelles s'est déroulée l'instance, ne permettant pas à tous les élus de pouvoir entendre les réponses de la direction.

Les représentants de la direction ont accusé certains élus présents dans la salle d'avoir perturbé une réunion d'information organisée par la direction pour les salariés à propos de la complémentaire santé « obligatoire ». Or, aucun des 2 représentants de la direction n'étaient présents à cette réunion. Ces allégations infondées dégradent le relationnel et sont de nature à créer des incidents.

Bon nombre de réponses aux questions n'étaient ni documentées, ni motivées.

SUD réclame que le nécessaire soit fait, afin :

1. Que les salles où se dérouleront toutes les instances soient équipées d'une sonorisation et que le matériel mis à disposition des élus permette la prise de notes.
2. Que les réponses de la direction soient documentées et motivées
3. Qu'aucune question ne soit éludée par la direction au prétexte qu'elle ne serait pas du ressort de l'instance DP.
4. Que cessent les réponses renvoyant à d'autres instances, locales ou centrales ; à des commissions qui n'ont pas la valeur juridique de l'instance DP. Si la direction a déjà fourni en d'autres lieux, les réponses, cela ne prend pas beaucoup de temps de les formuler à nouveau devant les élus DP et de les mettre au compte-rendu.
5. Que le temps nécessaire aux échanges soit pris pour chaque question.
6. Que cessent les procès d'intention à l'encontre des élus qui portent les réclamations de salariés. Le dialogue social aura tout à y gagner.

Réponse :

Concernant le changement de date par rapport au calendrier prévisionnel annuel, celui-ci avait été annoncé dès la rentrée de septembre.

Exceptionnellement, nous n'avons pas pu utiliser l'une des salles habituelles. Nous veillerons à ce que cette situation ne se reproduise plus.

Des réponses ont été apportées directement en séance. Pour un nombre réduit de questions une documentation complémentaire était nécessaire d'autant plus que le nombre total de questions était élevé (120).

Il n'y a jamais eu de mise en cause d'élus DP concernant une séance d'information sur la mutuelle. Il a simplement été souligné qu'une séance avait été perturbée par un certain nombre de personnes, ce qui

avait rendu très difficile la présentation du représentant de la Direction. De ce fait, l'assistance s'est manifestée pour que la séance puisse se poursuivre sereinement et pour que le représentant de la Direction puisse poursuivre sa présentation.

THEME: REMUNERATION / CONGES / COMPLEMENTAIRE SANTE

65070 / 11.14 / 7 Complémentaire santé (1) (SUD)

Le mois dernier, nous sommes intervenus à la question 65070/10.14/18 sur les conditions d'admission du conjoint. Dans son compte-rendu, la direction a indiqué : la question est transmise au service compétent.

Le service en question ayant eu un mois pour documenter la réponse, 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 :

L'affiliation est obligatoire pour le conjoint sauf s'il est à même de justifier que son entreprise met en place une complémentaire santé obligatoire avant le 30 juin 2015 ou qu'il est couvert par une complémentaire non obligatoire mais ouvrant un cas de dispense autorisé par décret 2012 (formulaire D7 et D9).

65070 / 11.14 / 8 Complémentaire santé (2) (SUD)

Le mois dernier nous sommes intervenus à la question 65070/10.14/19 sur le cas spécifique de la garde alternée pour les enfants. Dans son compte-rendu, la direction a indiqué : la question est transmise au service compétent.

Le service en question ayant eu un mois pour documenter la réponse, SUD réclame, lorsque les 2 parents divorcés travaillent chez Renault avec une garde alternée pour les enfants, ces derniers apparaissent sur les 2 déclarations d'impôts, 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 :

Il n'y a aucun risque que la complémentaire santé soit payée deux fois. Un seul des deux parents prendra les enfants avec lui.

La dérogation est la D8 comme pour toutes les dérogations enfants.

Il n'y a aucune priorité d'inscription, le choix de rattachement des enfants à un des deux parents doit provenir des parents.

65070 / 11.14 / 9 Visite de reprise après arrêt de travail consécutif à un accident du travail (SUD)

Dans l'Actu paie d'octobre, il est indiqué que la visite de reprise suite à un accident du travail n'est déclenchée qu'au-delà d'une absence de 30 jours. Il ne sous semblait pas la durée de l'arrêt était auparavant prise en compte dans le déclenchement de la visite, lors d'un accident survenu sur le site.

SUD réclame :

1. De savoir si cette disposition est nouvelle
2. Si oui depuis quand.

Réponse :

Cette disposition est conforme à la loi du 20/07/11 (Décret 30/01/2012, arrêté du 2/05/12) relative à la réforme de la médecine du Travail.

65070 / 11.14 / 12 Transfert CTI du Reliquat CP (SUD)

Certains salariés de retour de plusieurs mois d'arrêts maladie, reprennent le travail en mi-temps thérapeutique. Il arrive qu'il ne soit matériellement pas possible de pouvoir utiliser avant la fin de l'année, la totalité des jours de congés. Il a été officialisé le transfert de ces jours vers le CTI avec dérogation pour le dépassement des 15 jours et demande de la direction de les consommer au plus tard l'année suivante.

Or pour un certain nombre de ces salariés, les arrêts maladie peuvent représenter 12 mois ou être dans des dates à cheval sur 2 années civiles. Il reste donc des jours non pris pour raisons médicales d'années précédentes.

SUD réclame :

1. D'avoir confirmation qu'aucun des jours non pris pour raisons médicales, ne sera perdu, même provenant d'une ou de plusieurs années précédentes.
2. Que la durée de dérogation pour la limite des 15 jours de CTI et l'utilisation de ces droits à congés soit indexée sur le nombre des années où ces jours n'ont pu être pris. Exemple : en janvier 2015, un salarié ayant un reliquat de jours sur 2013 et sur 2014 aura respectivement 2 ans pour les premiers et 1 an pour les seconds, pour faire valoir ses droits.

Réponse :

Pour les salariés qui n'ont pas pu prendre leurs congés payés annuels en raison d'un congé maternité, adoption ou d'un arrêt du fait de maladie ou accident du travail de longue durée (supérieur à 4 semaines), il est prévu que les congés payés acquis soient reportés après la date de reprise du travail selon les modalités suivantes :

- * **Si la reprise d'activité précède la fin de période de prise des congés d'été fixée par l'établissement, les congés doivent être pris avant le 31 décembre conformément aux règles applicables.**

- * **Si la reprise d'activité intervient après la fin de période de prise des congés d'été fixée par l'établissement, les congés qui n'auraient pu être pris au 31 décembre de l'année sont reportés sur l'année suivante pour être pris au maximum dans les 12 mois qui suivent sa date de retour.**

65070 / 11.14 / 13 Prise de CT en heures (SUD)

SUD réclame qu'il soit possible aux salariés de pouvoir poser des heures de congés à partir du CT, comme cela est le cas pour le CTI.

Réponse :

Cela n'est pas prévu.

65070 / 11.14 / 16 Distribution des feuilles de paie (SUD)

Malgré plusieurs interventions en instance ces mois derniers, dans certains secteurs de la DEA-SG, le jeudi 6 novembre les feuilles de paies d'octobre n'étaient toujours distribuées.

SUD réclame qu'une solution définitive soit trouvée pour que les feuilles de paie soient remises conformément à la loi.

Réponse :

Il nous faut davantage de précision sur le secteur, les salariés concernés,.... Il peut y avoir des explications logiques (API non conforme par exemple), oubli, ...

65070 / 11.14 / 17 AGIRC et ARCCO (SUD)

Des informations circulent en ce moment à propos de ces 2 cotisations pour lesquelles nous sommes prélevés mensuellement sur notre fiche de paie, une taxe nouvelle progressive en fonction du montant de la retraite :

Inférieure à 1800 €, pas d'incidence

Entre 1801 et 2500 €, ponction de 5%

Entre 2501 et 3500 €, ponction de 10%

Entre 3501 et 4500€, ponction de 15%

Au-delà de 4500€, ponction de 20%

SUD réclame que les informations dont dispose la direction sur ce point, soient transmises aux élus.

Réponse :

Réponse : Nous n'avons pas connaissance d'une telle taxe applicable à ce jour.

65070 / 11.14 / 34 Compteur HV et heures de mandat (SUD)

Nous pensions que le problème avait été réglé, il y a quelques mois en instance. Lorsqu'un(e) élu(e) déclarait de l'activité syndicale pendant son temps de repas, le système bloquait au prétexte de la coupure.

Nous avons rappelé à l'époque que ce blocage visait à protéger l'employeur, mais que cela ne pouvait s'appliquer dans ce cas particulier. En effet lors d'un mandat syndical, le lien de subordination étant suspendu, il n'était pas possible pour l'employeur de se voir reprocher d'avoir « fait travailler » un salarié, dès lors que celui-ci n'était plus subordonné à une hiérarchie.

La direction en avait convenu et conseillé pour contourner ce problème informatique, de déclarer une heure de repas non pris. Cette solution n'est que moyennant satisfaisante dans la mesure où des temps d'activité syndicale se trouvaient de fait masqués. Or, il arrive que la direction avance pour réduire les heures de mandats, l'argument selon lequel, toutes les heures de mandats ne seraient pas utilisées.

En attendant que le logiciel gérant les compteurs HV soit modifié, nous pensions que la solution transitoire du repas travaillé ne présentait pas de risque dans la mesure où le seul document officiel de déclaration des mandats est le bordereau papier.

Courant septembre, un représentant des relations sociales aurait téléphoné au N+1 d'un de nos élus pour signifier l'interdiction de déclarer du mandat pendant l'heure de repas.

Si tel est bien le cas, SUD réclame :

1. De savoir en quoi un N+1 peut être concerné par la déclaration d'un salarié dont il perd le rôle hiérarchique durant les heures de mandats. Il n'a donc pas à valider les déclarations informatiques de cet ordre.
2. De connaître, les raisons pour lesquelles la direction serait revenue en arrière comparativement à la position tenue lors de l'instance où le sujet a été abordé.
3. De connaître la date où le logiciel de gestion des HV sera en conformité avec la législation sur les heures de mandats. Ce n'est pas le cas actuellement.
4. Que la direction confirme sa position sur les heures de mandats pendant les temps de repas.
5. Qu'un rappel soit fait à tous les managers de mandatés sur la suspension du lien de subordination pendant les heures de mandats. Cela évitera les tensions inutiles sur le terrain.

Réponse :

Les salariés mandatés doivent bénéficier du temps de repas.

65070 / 11.14 / 36 Température sur les plateaux (SUD)

A des salariés qui se plaignaient cet été d'une fraîcheur persistante due à l'impossibilité de pouvoir régler la climatisation, la direction a suggéré que les salariés concernés (Ruche et Diapason) se munissent en conséquence de vêtements contre le froid. Cette même préconisation vaudra cet hiver. La température semble complexe à régler sur certains plateaux.

SUD réclame :

1. Que la direction fournisse aux salariés concernés, une prime permettant l'achat des vêtements nécessaires.
2. Que ce recours à des vêtements de travail se traduise par une compensation horaire de 5 minutes par jour travaillé pour les salariés qui ne sont pas au forfait jour.

Réponse :

Aucune de ces mesures n'est envisagée.

65070 / 11.14 / 39 Affichage obligatoire (SUD)

L'affichage obligatoire a été actualisé suite à l'Ordonnance du 26 juin 2014 et est donc à jour des dernières dispositions légales. Le Code du travail impose à tout employeur de porter à la connaissance de ses salariés, différentes informations obligatoires :

1. L'affichage obligatoire de plusieurs articles du Code du Travail et du Code Pénal
2. Le Document Unique d'évaluation des risques professionnels
3. Le plan de prévention et de sécurité pour les entreprises intervenantes
4. Le permis de feu pour les travaux dangereux
5. Le Protocole de sécurité de chargement/déchargement
6. Le règlement intérieur dès 20 salariés
7. Les registres obligatoires (personnel, contrôles, sécurité, accidents, CHSCT, etc.)

SUD réclame de connaître la date à laquelle au plus tard, l'établissement Renault Guyancourt sera en conformité avec ces nouvelles dispositions.

Réponse :

1. **C'est fait.**
2. **Il est à disposition des salariés de l'établissement sous dé clic (intranet conditions de travail).**
3. **Ils sont à disposition des chargés d'affaires au sein des directions.**
4. **Ils sont à disposition des chargés d'affaires concernés au sein des directions.**
5. **Ils sont à disposition des chargés d'affaires concernés dans la zone de déchargement.**
6. **Il est affiché.**

7. Ils sont tenus à disposition des élus.

65070 / 11.14 / 42 Respect des femmes (SUD)

Nous voulons alerter sur la situation de salariées dont le poste de travail est situé au niveau Transfert vers l'extérieur du bâtiment, face aux zones passerelles dédiées aux fumeurs.

A ces endroits, les surfaces vitrées du bâtiment descendent jusqu'au sol. Difficile pour les salariées qui travaillent dans ces secteurs, de rester assises en jupe ou robe, devant le regard d'une personne située sur la passerelle.

Pour résoudre ce problème, nous avons proposé la mise en place d'un simple film opacifiant sur les parties vitrées inférieures. Cette proposition a été faite en réunion ordinaire CHSCT du 26/09. Nous n'avons depuis eu aucune réponse.

SUD réclame de savoir à quelle date cette modification ne requérant pas de moyens onéreux ou complexes, sera effective.

Réponse :

Cette question est bien prise en compte par le CHSCT concerné.

65070 / 11.14 / 43 Sanitaires pour personnes handicapées (SUD)

Toujours au niveau Transfert, mais cette fois côté galerie au niveau des machines à café, il n'y a aucun sanitaire adapté aux personnes handicapées.

Ces équipements présents à tous les étages sont tout simplement absents du niveau Transfert pair et impair.

Il y a située au 7A sud, une personne à mobilité réduite obligée de traverser le plateau séparé de plusieurs portes battantes afin d'aller au 7B.

Cette demande de création de sanitaire spécifique a été faite en réunion ordinaire CHSCT du 26/09. Nous n'avons depuis eu aucune réponse.

SUD réclame qu'un sanitaire aménagé pour les personnes handicapées soit créé à chaque connecteur, en supplément des WC déjà en place.

Réponse :

Réponse : Cette question a bien été transmise au CHSCT concerné.

65070 / 11.14 / 44 Accès au local syndical aux personnes à mobilité réduite (SUD)

A plusieurs reprises, nous avons alerté la direction sur les difficultés voire l'impossibilité pour les salarié(e)s à mobilité réduite de pouvoir de l'intérieur de l'enceinte badgée, se rendre à notre local syndical. Nous avons, ce que la direction a refusé, proposé que l'accès badgé du rez-de-chaussée, soit donné à la liste des personnes à mobilité réduite du site, afin de pouvoir contourner le tourniquet.

Plusieurs salarié(e)s à mobilité réduite, pour certain en fauteuil roulant souhaitant assister à un exposé ayant lieu dans notre local syndical, n'ont pu s'y rendre. Nous persistons à affirmer qu'il s'agit d'une discrimination dont sont victimes des salarié(e)s pour qui le quotidien est déjà suffisamment parsemé de difficultés.

Des lecteurs de badges supplémentaires ont été installés en nombre, parfois même à des endroits où la confidentialité est toute relative comme devant des cantines.

SUD réclame qu'un portillon équipé d'un lecteur de badge dont les accès seront réservés aux personnes handicapées soit installé rapidement à côté du tourniquet donnant au bas des locaux syndicaux.

Réponse :

La question est en cours de réflexion.

65070 / 11.14 / 45 Places handicapés sur parking proche des locaux syndicaux (SUD)

Nous ne comprenons pas le refus de la direction de créer des places réservées aux salarié(e)s handicapé(e)s sur le parking dédié aux locaux syndicaux et à des sociétés extérieures. Il est anormal et discriminatoire qu'aujourd'hui les personnes à mobilité réduite souhaitant se rendre dans un local syndical soient confrontées à 2 difficultés majeures : ne pas pouvoir passer le tourniquet en sortant de l'enceinte badgée ou ne pas pouvoir par l'extérieur de cette enceinte venir stationner son véhicule en proximité. Nous rappelons que des intervenants extérieurs peuvent aussi être amenés à se rendre dans les locaux syndicaux.

SUD réclame à nouveau que cette discrimination contre les personnes handicapées cesse et que 2 places de parking dédiées soient créées au plus près de l'ascenseur.

Réponse :

Cela n'est pas envisagé actuellement.

65070 / 11.14 / 47 Vaccination anti grippale (SUD)

Cette année, la campagne de vaccination est prévue les 12 et 13 Novembre

Un peu tardif comme chaque année, et S46, un grand nombre de salariés vont poser 3 jours pour avoir une semaine de congés. Il sera certes toujours possible (comme chaque année) de passer se faire vacciner la semaine suivante, s'il reste des vaccins, mais on sera déjà la 3ème semaine de novembre.

SUD réclame que pour la prochaine campagne, les dates proposées soient anticipées de manière à laisser plus de temps aux salariés pour organiser leur vaccination avant les premiers froids.

Réponse :

Votre remarque a été transmise au service santé de l'établissement.

Pour 2014, la réalisation de la campagne de vaccination en semaine 46 est cohérente avec les données fournies par l'INVS (dates des dernières épidémies de grippe) puisqu'il faut environ 15 j pour acquérir une immunité suffisante en temps voulu.

Le SST veillera l'année prochaine à éviter les semaines avec jours d'ajustement.

65070 / 11.14 / 48 Périmètre de chaque CHSCT (SUD)

Au mois d'octobre, nous réclamions par souci de cohérence, un ajustement du périmètre de chaque CHSCT, pour éviter qu'un même sujet (cantine par exemple) ne soit réparti sur plusieurs comités. Dans son compte-rendu la direction répond que cette question ne relève pas de l'instance DP et qu'il n'est pas prévu de modification de la répartition actuelle.

Les DP sont bien la bonne instance pour évoquer les dysfonctionnements ce qui est le cas des CHSCT actuellement.

Il est regrettable que la direction n'ait pas voulu prendre en compte les problèmes évoqués.

Dernier exemple en date : l'invitation faite aux élus de participer au plan de prévention de la suppression de la suppression d'extraction d'air au « food-street » a été envoyée au CHSCT n°2 puisque le local se situe dans la ruche, pour un sujet restauration dont ne sait pas s'il concerne les implantations cantines ou l'exploitation de ces dernières. Ces sujets ont été dédiés par la direction aux CHSCT n°4 et n°6.

Voilà à quelle situation on arrive avec l'organisation actuelle, des élus de 3 comités qui ne savent pas s'il leur revient de s'approprier une question de sécurité. Nous rappelons que les CHSCT ont autre une mission de prévention, dont nous démontrons exemple à l'appui qu'elle ne peut être remplie dans ces conditions.

SUD réclame à nouveau une modification de la répartition des périmètres des responsabilités des CHSCT pour plus de cohérence dans leur fonctionnement. N'attendons pas qu'un incident ou un accident ne survienne, pour déplorer qu'il ait pu être évité si la fonction CHSCT était intervenue à temps.

Réponse :

Il n'y a pas de dysfonctionnement dans la répartition de la charge de chaque CHSCT.

65070 / 11.14 / 49 Moyens mis à disposition des membres de CHSCT (SUD)

Le mois dernier nous sommes intervenus à la question 65070/10.14/64 sur l'obligation légale pour l'employeur de fournir aux CHSCT les matériels nécessaires à l'exercice de leur mandature, tels que : débitmètre d'air, appareils photo, sonomètre, analyseurs.

Dans son compte-rendu la direction a indiqué qu'en cas de besoin, l'ensemble des moyens adaptés est mis en œuvre par l'établissement et qu'il n'est pas prévu de fournir ce type de matériel au CHSCT.

SUD réclame :

- 1) D'avoir confirmation de la position de la direction qui considérerait que dans la mesure où l'établissement posséderait ces matériels, cela l'a dédouanerait d'en équiper les CHSCT.

- 2) D'avoir confirmation qu'il est donc possible pour des membres de CHSCT de pouvoir les emprunter
- 3) D'avoir les coordonnées des personnes auprès de qui les emprunts sont possibles.

Réponse :

L'établissement dispose des moyens et compétences pour réaliser les mesures éventuellement opportunes. Ces questions sont du ressort du CHSCT.

THEME : VIE DE L'ETABLISSEMENT

65070 / 11.14 / 69 Réfectoire vide (SUD)

Depuis l'été 2014, la salle de restauration adjacente au restaurant du Botanique a été aménagée en espace réfectoire. Cette salle semble à ce jour inutilisée.

En effet, alors que les places assises dans les cantines manquent, que les réfectoires sont en nombre minimum et introuvable car non repéré sur aucun plan du TCR, pourquoi laisser inutilisé un espace dédié à la restauration libre alors qu'il suffit de faire une communication au sein de l'établissement.

SUD réclame que le réfectoire du Botanique soit, via une communication sur décliné, présenté à l'ensemble des salariés du TCR (salariés Renault et prestataires) et que ce soit l'occasion de faire une signalétique claire de tous les réfectoires de l'établissement.

Réponse :

Le réfectoire du Botanique est accessible aux salariés qui le souhaitent. Une information a été faite dans Clic info du mois de novembre.

Ce réfectoire de 80 places intégralement rénové correspond à une offre complémentaire aux restaurants et réfectoires existant.

65070 / 11.14 / 70 Refus vente Sandwich chez Paul après 14h00 (SUD)

Le 24 octobre, 2 salariées se sont vues refuser la vente de sandwichs au prétexte qu'il était 14h00 et que passé ce délai Paul ne vendrait plus de sandwich. Les salariées s'étaient rendues chez Paul pour déjeuner parce qu'il n'était plus possible de pouvoir le faire dans une cantine.

SUD réclame :

1. De savoir si de telles dispositions font partie du cahier des charges et du contrat passé entre Elior et la direction Renault.
2. De savoir si tel n'est pas le cas, si la direction a passé cette consigne.
3. Une intervention de la direction pour que la vente de sandwich soit possible après 14h00.

Réponse :

Aucune consigne n'est passée dans ce sens et nous remontons votre observation auprès des services compétents. Les sandwiches continuent d'être vendus dans la limite des stocks disponibles.

65070 / 11.14 / 71 Moyens de paiement au fastfood dans la ruche (SUD)

Seuls les paiements avec le badge Renault sont acceptés au « food-street » de la ruche. SUD réclame que tous les moyens de paiement, y compris les espèces, soient possibles.

Réponse :

Tous les moyens de paiement sont acceptés.

65070 / 11.14 / 74 Sous-traitance au quotidien (SUD)

Le mois dernier nous sommes intervenus à la question 65070/10.14/103 sur la présence de sous-traitants dans les RUET.

Le compte-rendu de la direction ne répondait pas à la totalité de la question.

SUD réclame :

1. De savoir si, compte-tenu de la législation sur le délit de marchandage, la présence de sous-traitants est normal pendant une RUET pilotée par le CUET et à laquelle sont présents les salariés Renault de l'équipe.
2. Dans le cas contraire que le nécessaire soit fait.

Réponse :

Les prestataires ne doivent pas participer aux réunions d'UET. Mais, 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 délégué 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 / 11.14 / 79 Réseau SFR sur le site (SUD)

Depuis plus d'un mois, le réseau SFR sur le TCR est déficient. De nombreux salariés utilisant le portable fourni par l'entreprise constatent ces désagréments, les obligeant à réitérer plusieurs fois l'appel avant d'avoir leur correspondant.

L'ESIL est informé de ce problème qu'il a remonté à SFR. Aucun retour, aucune date de remise en conformité.

SUD réclame :

1. Que les salariés soient avertis par un flash info du problème
2. Que l'ESIL se prononce sur un délai de réparation

Réponse :

Votre remarque est transmise au service concerné.

Les désagréments sont liés à la mise en place de la 4G par SFR sur les antennes. Et le plus souvent à une erreur humaine de l'intervenant pendant cette opération.

En général, des fichiers dits « de prévenance » sont transmis par SFR et transférés aux ESIL concernés. Dès que des informations arrivent de SFR sur un délai de réparation, ces dernières sont transmises aux ESIL concernés.

Nous avons eu connaissance de problèmes sur le TCR. Avec notre intervention, ces problèmes ont été résolus en 24h.

S'il y a de nouveaux désagréments, nous devons être informés (appel au 11000). Si nous ne sommes pas alertés, nous ne pouvons pas agir avec le niveau d'escalade requis auprès de l'opérateur.

65070 / 11.14 / 80 Téléphone portable professionnel à la charge du salarié (SUD)

Il est parfaitement anormal que l'on demande aux salariés d'avoir à fournir un RIB de leur compte personnel, pour la gestion d'un outil de travail. Il est légitime qu'un salarié puisse refuser cette ingérence et ce transfert de frais, même si le téléphone est un outil indispensable à l'accomplissement de son travail.

L'employeur est toujours tenu de fournir les outils nécessaires pour cela. Or un téléphone ne se limite pas à l'appareil, cela englobe également la ligne et sa gestion.

La série de questions sur ce dossier a trait à des aspects qui ne trouvent de réponses ni dans les minutes CE du mois de septembre, ni dans le courriel envoyé aux salariés lundi 3 novembre.

SUD réclame de savoir :

1. Pourquoi la direction n'a-t-elle pas profité de toutes ces modifications pour changer d'opérateur et a maintenu SFR qui a la plus mauvaise couverture réseau.
2. Pourquoi la direction n'a-t-elle pas choisi un opérateur qui propose pour 11 € (puisque les GSM OZ n'ont pas internet) des communications en illimité. Cela réglait les problèmes de facturation sur le compte du salarié et les dépassements.
3. Comment l'utilisateur sera-t-il averti qui a atteint la limite des 11 euros au-delà de laquelle, les consommations supplémentaires risquent de rester à sa charge.
4. Combien de temps d'appel, et de SMS, représentent les 11 €
5. Si la couverture d'appels est nationale, internationale
6. S'il restera sur le site une agence pour traiter les pannes et les renouvellements d'appareils.

Nous alertons la direction sur la situation des salariés qui travaillent en poste isolé dans les ateliers les labos et les bancs d'essais. Le téléphone portable est un gage de sécurité en cas de problème.

Comme malheureusement cela est devenu coutumier sur l'établissement (voir le déploiement ACE1 par exemple) la pure gestion sans discernement des spécificités des terrains, entraîne des non-sens économiques pouvant également altérer la sécurité.

SUD réclame que « l'offre » téléphonique actuelle s'élargisse d'un modèle de poste fixe sans fil à portée suffisante, pour les salariés qui refusent de fournir un RIB et dont le téléphone est nécessaire pour des raisons de sécurité.

Réponse :

- 1. Les conditions contractuelles ne peuvent être changées sans pénalité pendant toute la durée du contrat SFR**
- 2. Idem**
- 3. Une telle alerte n'est pas possible pour des raisons techniques, les remises (telle que la remise à 100% dans le cas des appels intra-flotte fixe et mobile) étant calculé tous les mois lors de l'émission de la facture mensuelle**
- 4. La minute d'appel en France est à 0,0288 € HT et le SMS à 0,024 € HT. En plus de l'abonnement de base de 2 €, il reste donc 9€ avant d'atteindre le seuil, ces 9 € de pris en charge peuvent être utilisés pour tout type d'appel et/ou SMS. Par exemple, cela représente environ 6H d'appels hors flotte Renault.**
- 5. Les lignes en parc DUO sont totalement ouvertes à l'international (pas de restriction).**
- 6. Question à poser aux ESILs.**

Si les communications, au-delà du seuil, correspondent à des appels professionnels, elles donneront lieu à remboursement sur note de frais, comme c'est actuellement le cas dès le premier euro pour le parc Duo.

65070 / 11.14 / 81 Téléphone portable professionnel à la charge du salarié. Seuil de facturation (11€) (SUD)

D'après le courriel envoyé aux salariés, le salarié en dépassement des 11 € devra justifier de contraintes particulières pour que les frais supplémentaires ne soient pas à sa charge. L'exemple pris concerne les déplacements à l'étranger.

SUD réclame :

1. De connaître la liste exhaustive des conditions particulières retenues par les gestionnaires, pour que l'entreprise prenne à sa charge, la totalité des frais professionnels de téléphone.
2. De savoir quelle est la fonction hiérarchique (N+1 ? CDS ?, directeur opérationnel ?, etc.) qui statuera sur la légitimité des motifs.
3. De connaître en cas de refus du motif, les recours prévus pour que le salarié puisse faire valoir ses droits et ne pas avoir à payer à la place de l'employeur, pour des communications professionnelles.
4. De savoir si la direction à conscience du fait que des salariés utilisent souvent le téléphone dans l'exercice de leur métier et qu'une gestion à la serpe comme cela semble être le cas, ne peut que nuire à l'efficacité de l'ensemble.

5. Que l'inévitable demande de réattribution de téléphones fixes soit anticipée par un volume d'appareils de ce type disponibles, pour les salariés qui refusent de fournir un RIB. Le téléphone virtuel sur PC portable n'étant pas pour beaucoup, une solution utilisable.

Réponse :

1. **Tout type d'appels (ou SMS) nécessaire à l'accomplissement des missions des collaborateurs.**
2. **Aucun changement de la politique actuelle « notes de frais » lié à ce chantier.**
3. **Idem.**
4. **La politique a été décidée dans un souci d'homogénéisation du parc. Plus de la moitié des collaborateurs utilisateurs de téléphone mobile d'entreprise étaient déjà en parc DUO et vont bénéficier du seuil de pris en charge (soit de 4000 à 5000 notes de frais en moins par mois).
L'objectif n'est pas d'empêcher l'utilisation des téléphones dans le cadre de ses missions.**
5. **Le service concerné a été informé.**

65070 / 11.14 / 82 Téléphone portable professionnel, le cas des mandatés (SUD)

Le temps passé en mandat étant considéré comme du temps de travail, il est évident que les communications passées durant ces périodes et pour des motifs liés à cette fonction doivent être pris en charge par l'employeur. Il est cependant à craindre que les services de rattachement des mandatés fassent des difficultés à prendre en charge des frais supplémentaires professionnels qui ne soient pas liés à l'activité des secteurs. D'autant que légalement la hiérarchie n'a pas à demander à un mandaté à justifier l'utilisation faites de ces heures.

SUD réclame donc de savoir ce que la direction a prévu comme mécanisme particulier pour respecter les droits des mandatés.

Réponse :

En cas de dépassement, il faudra appliquer la procédure habituelle de demande de remboursement sur note de frais comme c'est actuellement le cas dès le premier euro pour le parc Duo.

65070 / 11.14 / 84 Repas de fin d'année (SUD)

SUD réclame de savoir s'il est prévu une participation financière de la part de la direction ou des direction opérationnelles pour le repas de fin d'année organisé par les services.

Réponse :

L'organisation de repas de fin d'année ne relève pas de la direction de l'Etablissement. Il revient, le cas échéant, aux secteurs de l'organiser.

65070 / 11.14 / 85 Utilisation des véhicules de pool (SUD)

SUD réclame que soit précisé en instance, les circonstances dans lesquelles un prestataire pourrait être dans un véhicule du pool, soit en passager, soit en conducteur.

Réponse :

Un prestataire peut éventuellement être dans un véhicule du pool, en tant que passager, mais pas en tant que conducteur.

THEME : DIRECTIONS METIERS

65070 / 11.14 / 102 Enquête QVT, respect de la langue française (SUD)

Dans un document de la DEA-S, parmi les 10 thèmes dédiés au format de l'analyse et devant être utilisé en RUET, figure le mot « Empowerment ».

SUD réclame :

1. Une nouvelle fois, le respect de la législation et la suppression de ce mot qui n'existe pas dans la langue française.
2. La signification précise de ce qui ressemble à une manipulation linguistique.

Réponse :

L'empowerment a été utilisé dans le cadre de l'enquête Hay l'an dernier. C'est la raison pour laquelle ce terme a été repris.

On peut le traduire par responsabilisation.

65070 / 11.14 / 103 Enquête QVT, la méthode (SUD)

Beaucoup de salariés de cette direction à qui le document a été présenté en RUET, sont frustrés de constater que sur les 10 thèmes proposés (charge de travail, situations de tensions, complexité du travail, autonomie dans la prise de décisions, compétences, reconnaissance, qualité du travail, sens du travail, clarté des rôles et gestion du changement), ils ne sont autorisés à n'en retenir que 2. Une priorisation des items aurait sans doute donné un éclairage plus proche des réalités du terrain.

Certains de ces thèmes ont été utilisés la dernière fois dans l'enquête Technologia de 2006, il y a 8ans.

SUD réclame que la méthode de déploiement de cette enquête soit revue et la limitation du nombre de thèmes à retenir, supprimée.

Réponse :

C'est un dispositif qui n'est pas obligatoire juridiquement.

Il ne s'agit pas d'une enquête mais d'un plan de développement au niveau de l'UET pour travailler à son niveau tous sujets quelle peut résoudre.

La direction (DEAS) s'engage par ce biais-là dans une démarche d'amélioration continue pour mobiliser les salariés de la direction autour de la QVT et prioriser les axes d'amélioration perçus par les salariés comme prioritaire.

La demande est qu'il y ait au moins 2 thèmes travaillé par UET. Si l'UET veut en traiter plus, il n'y a bien sûr aucune restriction.

65070 / 11.14 / 104 Enquête QVT, pas de capitalisation (SUD)

Beaucoup de salariés s'étonnent de voir apparaître une nouvelle enquête de ce type sur ces sujets, alors qu'il n'y a eu aucun retour des précédentes sur le terrain, ces dernières années. Ils nous ont chargés de remonter le message selon lequel, ils sont de moins en moins dupes d'un objectif uniquement tourné vers un futur plan de communication, sans aucune volonté apparente de régler les problèmes sur le terrain.

SUD pour sa part, réclame :

1. De connaître les fonctions managériales qui vont analyser les fiches remontées des UET.
2. De savoir si les données de toutes les UET impactées par cette enquête, seront partagées ainsi que les conclusions, avec les CSHCT concernés.
3. Que les conclusions fassent l'objet d'un document écrit, donné en retour aux salariés.

Réponse :

Réponse : Il ne s'agit pas d'une enquête.

Les choix des sujets et les plans actions seront remontés pour une compilation globale et présenté en amphi management pour suivre collectivement l'avancement de cette action

65070 / 11.14 / 105 Enquête QVT, et la DE-TV ? (SUD)

Parmi les directions ayant ou allant mener cette enquête, figurent déjà la DQ et la DEA-S. A la DEA-T rien ne filtre.

SUD réclame :

- a. De savoir sur cette démarche est également prévue au sein de la DEA-T, direction où les salariés sont avec les achats, le plus en souffrance.
- b. A quel niveau a été prise la décision de lancer cette enquête QVT
- c. Si toutes les directions sont censées s'y conformer
- d. Si chaque directeur peut de décider ne pas y participer
- e. De connaître la liste des directions où cette enquête est en cours de déploiement

Réponse :

Le déploiement de la démarche Qvt est bien prévu à la DEA-T sur l'année 2015.

La date de déclenchement de la démarche auprès du comité de direction CEG-2 n'est pas encore retenue.