

# **Réunion des Délégués du Personnel**

**Etablissement de Guyancourt  
Site du Technocentre**

**Compte-rendu de la réunion du 1<sup>er</sup> Décembre 2014**

### 65070 / 11.14 / 1 Service paie (SUD)

Nous constatons que les prestations du service paie se sont dégradées. Absence de réponse à des courriels de sollicitation ou réponse d'une prise en compte dans un délai d'un mois, au final sans effet.

Nous ne mettons pas en cause le professionnalisme ni la bonne volonté des salariés qui travaillent dans ce secteur, mais nous nous interrogeons sur les moyens mis à disposition pour pouvoir traiter les dossiers.

SUD réclame :

1. De savoir pourquoi, il n'existe plus de secteur paie sur la région parisienne, alors qu'un grand nombre de salariés Renault y travaillent.
2. De connaître le nombre de salariés de ce secteur dédiés au traitement des dossiers du personnel
3. De connaître les raisons de la lenteur ou de l'absence de prise en compte.

#### Réponse :

**Il y a bien une équipe en charge de la paie des salariés de la région parisienne au sein de la Direction des Opérations France – DRH France. Toutes les questions adressées à ce service sont prises en compte ; 85% d'entre elles sont traitées dans les délais annoncés. Les autres questions nécessitent en général, du fait de la complexité de la demande, un temps d'analyse plus long.**

### 65070 / 11.14 / 9 Congés Reportés (SUD)

Lors d'une non-prise des congés suite à un arrêt maladie, les congés sont reportés l'année suivante. (Appellation congés reportés dans le workflow congé).

Ces congés reportés doivent être pris l'année suivante. Sauf que lorsque le salarié revient en mi-temps thérapeutique (½ journée de présence par jour) il n'est pas possible de prendre ces congés reportés car ils ne sont pas divisibles.

On ne peut pas prendre ces congés reportés en ½ journée ou en heure comme le CTI ce qui est incompatible avec le mi-temps thérapeutique.

SUD réclame que ces congés reportés ainsi que les congés issus du compte transitoire puissent être pris en ½ journée ou en heure.

#### Réponse :

**La prise des congés reportés est autorisée par journée entière.**

**Il n'y a pas de différence entre un salarié à temps plein et un salarié à temps partiel quand une journée de congé est prise, une journée est décomptée.**

**Cela est cohérent avec l'acquisition des congés : le nombre de jours acquis est le même.**

**Par exemple : Une personne travaillant 4 heures par jour dans son horaire habituel (à temps partiel) se voit débitée d'une journée entière de congés.**

**La même règle est appliquée au temps partiel pour raison médicale.**

<b>THEME : EMPLOI</b>
-----------------------

**65070 / 11.14 / 20 Job grading et respect du code du travail (SUD)**

Malgré les demandes régulières d'informations concernant les méthodes, les indicateurs et les détails du panel utilisés ; que ce soit auprès de la société Hay ou de la direction, aucune réponse ne nous est fournie. La direction ayant même refusé que le sujet du job grading soit abordé dans une instance officielle où siègent les représentants du personnel. Sur ce dernier point, nous sommes en opposition totale avec la position de la direction.

La réunion informelle du 9 janvier 2014 ne peut se substituer aux instances centrales et locales.

Pour rappel, le code du travail précise dans son article L1222-3 que :

« Le salarié est expressément informé, préalablement à leur mise en œuvre, des méthodes et techniques d'évaluation professionnelles mises en œuvre à son égard ». Il y a donc obligation d'informer précisément non seulement les représentants du personnel, mais également les salariés eux-mêmes.

SUD réclame de connaître :

1. Les dates, les lieux et le nom des instances officielles où le sujet du jobgrading aurait été abordé devant les représentants du personnel.
2. Puisque tel n'est pas le cas, les dates où se sujet sera abordé dans la totalité des CSHCT du site. Ces dates seront en application de la loi, nécessairement avant les entretiens annuels de cette année.
3. Les dispositions prises pour que chaque salarié soit informé préalablement de la mise en œuvre du job grading pour 2014.

**Réponse :**

**Nous rappelons que le Job Grading relève de la compétence centrale.**

**Concernant l'article L 1222-3, il concerne les méthodes et techniques d'évaluation professionnelle mises en œuvre à l'égard du salarié. Or, le Jobgrading n'est pas une méthode ou technique d'évaluation professionnelle des salariés, mais un classement des fonctions par niveau de responsabilité.**

**Nous rappelons cependant que le Job Grading a fait l'objet d'informations spécifiques : les représentants du Personnel et les salariés concernés ont donc bien été informés sur ce sujet.**

**Depuis 2012, diverses séances d'information des représentants des OS ont été animées.**

- octobre 2012 : réunion d'information des organisations syndicales centrales et des DS des établissements d'Ile de France sur l'ensemble du dispositif Talent, incluant le Job Grading.
- janvier 2013 : réunion d'information spécifique sur le Job Grading avait été organisée, au niveau central.
- janvier 2014 : deux réunions d'information ont été animées au Technocentre et au Plessis par la chef de service Rémunération et avantages sociaux. Y ont assisté des représentants du Personnel, désignés par chaque organisation syndicale présente dans chacun des 4 établissements d'Ile de France.

**Concernant l'information des collaborateurs cadres, concernés par le Job Grading :**

- En 2013 : un triptyque décrivant le Job Grading a été distribué à l'ensemble de cette population courant 2013. Chaque cadre a eu communication, par sa hiérarchie, du positionnement de sa fonction. La ligne hiérarchique et la fonction RH de proximité étaient en mesure de répondre aux interrogations éventuelles des salariés concernés.
- En 2014 : chaque cadre a reçu une information individualisée de son positionnement salarial au regard du marché, positionnement qui est déterminé en fonction du NRR du poste tenu, lors de l'annonce relative à la campagne de révision salariale 2014 par son manager.
- Par ailleurs des informations collectives sont apportées aux collaborateurs cadres lors de la diffusion de la lettre de transparence. Il s'agit :
  - \* du positionnement du forfait annuel moyen en euros pour les cadres affectés à des postes de NRR L3 & L2.
  - \* de la répartition des écarts de forfaits individuels par rapport au marché.

**65070 / 11.14 / 26 Organigramme (SUD)**

SUD réclame de savoir :

1. Si compte tenu de l'organisation du travail, un CUET pourrait être le subordonné d'un autre CUET.
2. Si oui, quelle seraient les appellations précises des postes et fonctions des 2 personnes citées en exemple.

**Réponse :**

**Nous n'avons pas connaissance de ce type de situation. Il faut nous remonter le cas s'il existe, afin de pouvoir documenter la question.**

**65070 / 11.14 / 32 Compteur UV et heures de mandat (SUD)**

Le mois dernier nous réclamions à la direction (question 65070/11.14/34) une intervention de sa part afin que les droits des mandatés soient respectés. Le cas particulier de la déclaration d'une heure de mandat à la place du repas était évoqué.

En guise de réponse dans son compte rendu, la direction nous indique que les mandatés doivent bénéficier d'un temps de repas. Que les mandatés au même titre que les autres salariés puissent se nourrir n'était pas le propos. Ce qui pose problème ce sont les tentatives d'intrusion de la part de certains hiérarchiques dans la gestion de ces heures. Ce qui constitue un délit d'entrave.

La réponse figurant au compte rendu ne répondait à aucune des questions posées, qui figurent donc à nouveau ce mois-ci. L'objectif est bien une clarification et un rappel auprès des managers afin d'éviter les tensions inutiles sur le terrain.

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 :**

**Nous confirmons la réponse du mois précédent.**

**65070 / 11.14 / 33 Procédure de sécurité au diapason (SUD)**

Lundi 24 novembre, une panne électrique a déclenché beaucoup d'avertisseurs sonores du site. Il ne s'agissait heureusement pas, d'un accident. La procédure de sécurité s'est activée, déverrouillant certaines portes d'accès

pour permettre l'évacuation. Cela n'a malheureusement pas été le cas de toutes et en particulier autour du module 5 où les 2 portes d'évacuation :

Inter-modules PEV 0 PLA41 02 A2 VEC

Porte extérieure PEV GH1617 0 ATE 51 SCA BD01

Sont restées bloquées, impossibles à déverrouiller avec le badge.

Ceci pose le problème de l'évacuation de ce secteur en cas de sinistre. Les personnels en charge de la sécurité n'étaient pas ce jour-là en nombre suffisant pour pouvoir couper tous les avertisseurs sonores, gérer les problèmes de confidentialité et s'occuper des portes bloquées.

La porte inter-modules avait déjà présentée ce dysfonctionnement lors du dernier exercice d'évacuation.

SUD réclame :

1. Qu'un audit du nombre d'agents de sécurité présents sur le site soit fait afin de redimensionner ce paramètre pour que la sécurité de tous les résidents puisse être assurée.
2. Que les priorités soient hiérarchisées. Il semblerait bien que les consignes actuelles priorise la confidentialité au détriment de l'évacuation.
3. Que les dysfonctionnements de la porte inter-modules et de l'extérieur atelier soient traités rapidement pour qu'en cas d'alerte, la position par défaut soit bien le déverrouillage.

**Réponse :**

- 1. Le dimensionnement des équipes est fixé pour assurer la sécurité des personnes et des biens. Le nombre des APS n'est pas déterminé en fonction d'un incident électrique.**
- 2. Ce n'est pas exact, les consignes visent bien à privilégier dans ces circonstances les personnes.**
- 3. On répond à l'art R4227 6 : Les portes obéissent aux caractéristiques suivantes :**
  - a. Les portes susceptibles d'être utilisées pour l'évacuation de plus de cinquante personnes s'ouvrent dans le sens de la sortie ;**
  - b. Les portes faisant partie des dégagements réglementaires s'ouvrent par une manœuvre simple ;**
  - c. Toute porte verrouillée est manœuvrable de l'intérieur dans les mêmes conditions qu'au 2° et sans clé.**

**Elles ont été testées : elles fonctionnent.**

### **65070 / 11.14 / 34 Procédure de déclaration accident du travail (SUD)**

Il y a moins d'une semaine un salarié a été retrouvé, en situation de travailleur isolé, sans connaissance dans la RUCHE, suite à un malaise ayant entraîné une chute, aux environs de 20H00. Il y a eu intervention des agents de sécurité, mais pas de déclaration d'accident du travail.

La déclaration étant de la responsabilité de l'employeur, SUD réclame de connaître la procédure de déclaration d'accident en cas d'intervention des agents de sécurité et fermeture du local médical.

**Réponse :**

**Suivant les procédures en vigueur, le salarié a été pris en charge par le service sécurité et médicalement. Le salarié pouvait informer son manager pour orientation vers le service de santé au travail.**

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

**65070 / 11.14 / 38 Don du sang (SUD)**

Comme chaque année, la direction incite les salariés à faire « un cadeau rare et précieux, en donnant leur sang ». Nous partageons entièrement cet appel. Mais comme à l'accoutumé, les salariés sont les seuls à participer au cadeau précieux qui permet de sauver des vies.

SUD réclame, comme cela était le cas durant de nombreuses années, que la direction fasse cadeau de la journée de travail lors du don de sang. Cette participation de l'employeur renforcera l'esprit de solidarité et permettra d'augmenter très sensiblement le nombre des donateurs.

**Réponse :**

**Cela n'est pas envisagé.**

**65070 / 11.14 / 40 Aide aux handicapés (SUD)**

Il est regrettable que les messages passés pour prendre en compte la situation des personnes handicapées, ne dépassent pas le stade de la communication et que les animations associées se limitent à des projections de courts métrages.

Depuis plusieurs années, nous réclamons pour les personnes handicapées ne pouvant pas passer par les tourniquets, que des portillons badgés soient mis en place, comme pour l'accès des locaux syndicaux par exemple. Le compte rendu de l'instance de d'octobre indique une nouvelle fois, que le sujet est en cours de réflexion. Le coût de ces modifications est certainement moins onéreux que de faire venir dans la ruche, un joueur de basket de l'équipe de France.

Nous rappelons qu'il s'agit d'une discrimination comparativement aux personnes valides.

SUD réclame de connaître la date où ces portillons spécifiquement dédiés seront installés à côté des tourniquets donnant vers le CE, de la gare routière et des locaux syndicaux.

**Réponse :**

**Cette question est bien prise en compte et le sujet est toujours à l'étude.**

### **65070 / 11.14 / 41 Places de parkings handicapés P14, P15, P16 (SUD)**

Nous ne comprenons pas l'insistance de la direction à refuser de créer des places handicapées sur les parkings donnant derrière la logistique et les locaux syndicaux. Nous avons constaté que sur ces 3 parkings représentant plus de 300 places, il n'existe aucune place handicapée.

Nous tenons à rappeler que la direction ne respecte pas la loi. Les règles définissant le nombre de places handicapées est la même pour les parkings privés que pour les emplacements publics.

SUD réclame :

1. A nouveau que 2 places handicapées soient créées sur chacun des 3 parkings, au plus près des tourniquets d'accès du site et des portes badgées pour les secteurs du bâtiment de la logistique.
2. Que les barrières gérant l'entrée et la sortie des véhicules soient diminuées en longueur afin de ne plus empiéter comme cela est le cas actuellement, sur les passages piétons déjà encombré pour certain, par une balise en plastique.

#### **Réponse :**

**La direction respecte bien la loi au niveau de l'établissement. Il n'y a d'ailleurs pas d'obligation chiffrée pour les entreprises privées.**

**Après vérification sur place, il est apparu qu'aucune barrière ne débordait sur le passage piéton. Une barrière qui aurait pu dépasser sur le P16 (barrière de sortie du parking) a été récemment raccourcie. Le problème est résolu.**

### **65070 / 11.14 / 42 Aménagement de la navette (SUD)**

La circulation sur le site des salariés en fauteuil roulant se trouverait bien améliorée si le véhicule utilisé pour la navette interne était équipé pour pouvoir les accueillir à son bord.

La solution la plus rapide consisterait à acheter comme cela existe chez certains équipementiers, un véhicule Renault déjà modifié.

SUD réclame de savoir à quelle date un véhicule de ce type sera en circulation sur le site.

#### **Réponse :**

**Cela n'est actuellement pas envisagé, mais différentes actions et réflexions sont engagées concernant le handicap.**

### **65070 / 11.14 / 43 Réfectoire du botanique (SUD)**

En théorie, le CHSCT n°6 est en charge des réfectoires pour ce qui concerne l'exploitation, encore que s'agissant du capacitaire ou des flux, il pourrait s'agir du n°4. La direction ne voulant pas remettre en cohérence les périmètres des CHSCT, pour tout ce qui concerne la restauration, les exemples d'incompréhension ne sont pas près de cesser.

Le CHSCT n°4, par son secrétaire, a indiqué n'avoir pas été mis au courant des problèmes de ce réfectoire ou du projet même.

SUD réclame :

1. De connaître le n° de CHSCT qui est censé prendre en charge, les problèmes liés à la capacité, les matériels et le fléchage du réfectoire du botanique, qui ne cessent de s'accumuler.
2. Que le nécessaire soit fait sans attendre la prochaine réunion de ce CSHCT.

**Réponse :**

**En amont du projet, c'est le CHSCT 4. En vie série, c'est le CHSCT 6.**

**L'analyse est en cours pour déterminer les éventuelles actions à mener.**

### **65070 / 11.14 / 44 A Le Réfectoire du botanique n'est pas une salle de réunion (SUD)**

Profitant du flou le plus complet régnant autour de ce réfectoire, ou étant mal informés, des personnes ont organisé le 19 novembre dans ce réfectoire, une réunion d'au moins 40 participants parmi lesquels des fournisseurs.

Des tables et des chaises ont été déplacées et des salariés voulant déjeuner n'ont malgré leurs protestations, pas pu accéder à ce lieu de restauration.

Nous avons déjà alerté la direction sur un semblable incident au diapason il y a quelques années. Des Renault et des Nissan avaient trouvé pratique d'investir la salle et ne comptaient pas céder la place. Les salariés du diapason voulant déjeuner n'avaient pas eu la patience des personnes du botanique la semaine dernière et les gamelles étalées au milieu des PC portables avaient convaincu les importuns de quitter le réfectoire rapidement. Si le nécessaire avait été fait à la mise en place du réfectoire botanique, cette situation ne serait pas arrivée.

Pour éviter les incidents si cela venait à se reproduire, SUD réclame :

1. Que les dysfonctionnements observés sur ce réfectoire soient analysés dans les CHSCT n° 4 et 6 pour qu'une solution définitive soit mise en place très rapidement.
2. Que le matériel indispensable à ce réfectoire soit mis en place : Un réfrigérateur, et de l'eau chaude.
3. Que des affichettes soient apposées et signées par la direction sur chaque porte donnant sur un réfectoire du site et indiquant que les réfectoires ne sont pas des salles de réunion.

**Réponse :**

**Globalement pour les 3 questions, c'est en cours d'analyse par l'établissement et le CHSCT 6 sera le cas échéant informé.**

### **65070 / 11.14 / 45 Cantine des cascades (SUD)**

Depuis plus de 2 semaines le four à pizzas de cette cantine est en panne. Les informations de terrain ne sont guère optimistes sur une prochaine réparation. En cause, visiblement une partie de tennis engagée entre Elior et la direction pour déterminer qui prendra en charge les frais afférents.

SUD réclame :

1. De savoir qui, au travers du contrat liant la direction et Elior doit prendre en charge la remise en état ou le remplacement du four
2. A quelle date, des pizzas pourront à nouveau être proposées.

### **Réponse :**

**Le four à pizzas est effectivement tombé en panne.**

**Des pièces ont été commandées.**

**Celles réceptionnées ne convenaient pas et il a fallu relancer une commande.**

**A ce jour, les interventions de maintenance sont en cours de réalisation.**

**Il y aura très prochainement à nouveau une offre de pizzas au restaurant des Cascades.**

### **65070 / 11.14 / 46 Enquête Hay du 24 novembre au 12 décembre (SUD)**

La direction dans un communiqué interne, vient d'avertir les salariés, des conditions dans lesquelles se déroulera la prochaine enquête Hay qui sera pour la première fois commune aux entreprises Renault et Nissan et dont le nombre de questions comparativement à la précédente chez Renault, a été divisé par 3.

SUD réclame de savoir :

1. En quoi le fait de supprimer les 2 tiers des questions pourrait-il permettre :
  - a. De se comparer aux résultats précédents
  - b. D'affiner les axes de progrès
3. Comment il se fait que cette enquête puisse être commune aux 2 entreprises de l'alliance alors que les organigrammes fonctionnels de l'Alliance ne sont toujours pas connus des salariés chez Renault.
4. Pourquoi le communiqué interne parle-t-il d'un nouvel outil « 360° feedback », alors que celui-ci existait déjà chez Renault il y a quelques années.
5. S'il est prévu de faire un retour par document de synthèse auprès des salariés et de leurs représentants.  
Le communiqué interne n'en fait pas état.

Que le terme inapproprié de « collaborateur » soit retiré des communications et des documents officiels de la direction et remplacé par le mot « salarié ». Le mot collaborateur ne figure pas dans le code du travail et correspond juridiquement à une autre définition qu'un simple contrat de travail passé avec un employeur.

## Réponse :

1.a. Dans un souci de simplification, l'entreprise s'est concentrée sur les questions qui avaient le plus d'impact sur l'engagement et l'enablement des salariés. Une comparaison sera donc possible avec les résultats de la dernière enquête qui portait également sur l'engagement et l'enablement.

1.b. Le fait de concentrer le questionnaire sur un nombre plus réduit de questions permettra des gains de temps :

- pour les collaborateurs, dans la documentation de l'enquête (10 à 15 minutes)
- pour l'entreprise, dans l'analyse des résultats.

Par ailleurs, comme le questionnaire porte sur les questions qui ont le plus d'impact sur l'engagement et l'enablement des salariés, les plans d'actions seront encore davantage ciblés sur l'engagement et l'enablement des salariés.

Pour rappel :

- l'engagement est la capacité du Groupe RENAULT à stimuler l'enthousiasme des salariés, à donner envie aux salariés de venir travailler chez RENAULT et à donner le meilleur d'eux-mêmes,
- l'enablement est la capacité, perçue par les collaborateurs de RENAULT, de créer les conditions nécessaires et suffisantes pour permettre aux salariés d'assurer au mieux leurs missions.

2. La connaissance croisée des organigrammes de l'une et de l'autre de ces deux entreprises ne conditionne pas la mise en œuvre d'une enquête commune.

3. Le nouvel outil 360° déployé ne sera pas exactement le même que celui utilisé par le passé.

4. Les résultats devraient être connus à partir de février 2015.

## **65070 / 11.14 / 47 Contrats entre la direction Renault et la société Hay (SUD)**

Nous voyons au travers de la communication interne, passer régulièrement le nom de cette société américaine. Que ce soit pour les lettres dites de transparence, pour les outils impactant les revenus des cadres (Job grading) ou pour l'enquête qui se déroulera entre novembre et décembre 2014.

SUD réclame de connaître :

1. La liste exhaustive des différentes participations de la société Hay sur les outils de managements, d'évaluation, de courriers aux salariés, au travers des contrats passés avec la direction Renault
2. La somme du budget annuel que cela représente.

## Réponse :

**Cette question dépasse le périmètre de l'établissement et relève du central.**

### **65070 / 11.14 / 48 Reprise de la question sur l'affichage obligatoire (SUD)**

Le mois dernier par la question 65070/11.14/39, nous alertions la direction sur l'obligation légale d'affichage auprès des salariés de 7 types d'informations. Dans son compte rendu, la direction semble faire un autre choix. Sur 7 items :

- 2 respecteraient l'affichage, (Les articles du code du travail et du code pénal)
- Le document unique des risques serait à disposition des salariés sous intranet, mais ce n'est pas de l'affichage et tous les salariés n'ont pas de PC
- Le plan de prévention des entreprises extérieures n'est accessible que pour les chargés d'affaires au sein des directions.
- Le protocole de chargement et déchargement n'est accessible que pour les chargés d'affaires concernés dans la zone de déchargement
- Les registres obligatoires (personnel, contrôles, sécurité, accidents, CHSCT) sont tenus à la disposition des élus.

SUD réclame de connaître la date où conformément à la loi, tous les éléments seront affichés et donc bien portés à la connaissance des salariés.

#### **Réponse :**

**Nous confirmons les éléments de réponse apportés à la question 65070/11.14/39 du mois de novembre.**

### **65070 / 11.14 / 49 Interphone tourniquet locaux syndicaux (SUD)**

L'interphone situé au tourniquet proche des locaux syndicaux est en panne. Cela a été signalé, il y a un moment.

SUD réclame :

1. De savoir si les équipes de maintenance en charge de ce type d'intervention sont en nombre suffisant sur le site
2. A quelle date, l'interphone sera à nouveau fonctionnant

#### **Réponse :**

**Les interphones sont gérés par la DIR. Ceux des tripodes sont sous le contrôle des APS, mais en cas de panne il faut faire intervenir le relais technique de la DIR via le 11000.**

### **65070 / 11.14 / 56 Téléphone portable professionnel (SUD)**

Parmi les salariés concernés, pour ceux qui accepteraient de donner leur RIB personnel, il semblerait qu'il ne soit pas possible de pouvoir obtenir de facture détaillée permettant de trier les communications professionnelles, des autres.

SUD réclame :

1. De savoir si cette information est avérée
2. Si tel est le cas, pourquoi cela ne serait pas possible, le salarié ayant pris le contrat à son compte
3. De connaître le moyen de trier la nature des communications

**Réponse :**

**C'est faux, la facture détaillée est fournie par SFR à chaque abonné Tiers Payeur. Les salariés concernés, s'ils dépassent le seuil, seront dans la même situation que les ex-utilisateurs Parc Duo (ces derniers étant facturés et prélevés dès le 1er euro). SFR détaille la facture, communication par communication, sans pouvoir être en mesure de déterminer si elles sont de nature professionnelle ou personnelle.**

**Seuls les collaborateurs concernés, qui sont à l'origine des appels, peuvent répondre à cette question.**

**65070 / 11.14 / 57 Téléphone portable professionnel (SUD)**

Le mois dernier parmi nos questions sur ce sujet, nous réclamions de savoir s'il resterait une agence dans la ruche pour prendre en charge les problèmes de dépannage ou de remplacement des téléphones portables.

Dans sa réponse, la direction nous conseille de poser la question aux ESILs. Cette réponse est très surprenante. Tout d'abord au titre de la documentation et de la motivation qui devrait figurer au compte-rendu. Ensuite parce que les ESILs ne font qu'appliquer les décisions de la direction à qui nous avons posé la question.

SUD réclame qu'une agence ayant dans ses missions le dépannage ou le remplacement des téléphones fixes et portables professionnels, soit maintenue sur le site.

**Réponse :**

**Le dépannage et le remplacement des téléphones mobiles professionnels (GSM et smartphones) s'effectue dans les agences informatiques présentes sur tous les sites de la région.**

**Le dépannage ou le remplacement des téléphones fixes est réalisé sur place par un technicien après appel au 11000.**

**65070 / 11.14 / 58 Trop de changements sur la programmation des instances (SUD)**

Après 2 instances DP décalées en raison de l'indisponibilité d'un représentant de la direction, nous constatons une multiplication de déprogrammations pour les réunions ou les visites d'une majorité de CHSCT. Cela pose problème aux élus de plus en plus contraints à devoir jongler avec leurs obligations professionnelles.

SUD réclame :

- a. De connaître les raisons précises de ce phénomène relativement récent
- b. De savoir si cela est dû à des indisponibilités soudaines de présidents
- c. De savoir si cela est dû à un manque d'effectifs aux conditions de travail

- d. Qu'un plan d'action soit construit afin d'éradiquer rapidement ce problème qui constitue un frein à l'accomplissement du rôle de représentant du personnel en CHSCT

**Réponse :**

**Nous avons apporté les explications concernant les réunions de DP.**

**Concernant les CHSCT, ces questions doivent être traitées dans chaque CHSCT concerné.**

**Le service condition de travail s'attache à réduire au maximum ce type de désagréments.**

**65070 / 11.14 / 59 Coupure générale d'électricité (SUD)**

A titre de test, une coupure générale d'électricité va avoir lieu. SUD réclame de connaître les mesures supplémentaires prises pour assurer le maintien de l'éclairage de secours dans les escaliers ainsi que l'ensemble des moyens de communication.

**Réponse :**

**Le test du 6 décembre, qui est un samedi, se déroulera entre 17h et 18h. Il est destiné entre autre à localiser les zones d'ombre. A cette occasion, un contrôle du fonctionnement des blocs de secours sera réalisé.**