

# **Réunion des Délégués du Personnel**

**Etablissement de Guyancourt  
Site du Technocentre**

**Compte-rendu de la réunion du 21 Avril 2015**

### **65070 / 04.15 / 8 - Jours CTC et arrêts maladies (SUD)**

Depuis plusieurs années et suite à une décision de justice, les jours de CTC tombant pendant l'arrêt maladie d'un salarié, sont récupérés par ce dernier. Mais cette information ne semble pas partagée par l'ensemble des services administratifs en charge de la gestion de ces jours de congés.

Un salarié confronté à cette situation en 2014, a donc réclamé que les jours CTC lui soient restitués. Malgré plusieurs relances, les réponses contradictoires s'enchaînent entre le service paie qui renvoie vers le service de l'intéressé et l'agence RH qui confirme que c'est au service paie de faire le nécessaire. Nous sommes en avril 2015 et les jours de congés sont toujours manquants.

SUD réclame :

1. Qu'au compte rendu de cette instance, la procédure soit clairement rappelée, détaillant :
  - a. Le secteur ayant la responsabilité d'effectuer l'opération de re-créditation des jours (service de l'intéressé, service paie ou agence RH)
  - b. Le compteur (CTI ou CTC) sur lequel les jours sont restitués
2. Qu'un rappel soit fait à la ligne RH et au service paie, pour éviter à l'avenir, pareille situation.

#### **Réponse :**

**La saisie d'un arrêt de travail déclenche la restitution automatique du CTC dans le compteur d'origine. Si un problème subsiste pour un salarié, merci de nous indiquer le matricule afin d'analyser son dossier.**

### **65070 / 04.15 / 9 - Informations Congés pour le salarié (SUD)**

Aux questions 65070 / 02.15 / 3 et 65070 / 03.15 / 60 au sujet de l'accès aux données des congés sous dé clic, la direction a répondu que les salariés avaient le même niveau d'informations que le manager en charge de les valider.

Nous réaffirmons que seul le bureau manager dispose de l'outil nécessaire à l'accès de toutes les infos. Par exemple, le salarié n'a pas accès au nombre de jours collectifs qui pourtant lui appartiennent.

Interrogé le service paie répond que les jours collectifs sont visibles sur la feuille de paie. Pour autant s'agissant des droits à congés propres à chaque salarié, il est anormal que l'unique détenteur soit le seul exclu des infos disponibles « en temps réel ».

SUD réclame que les salariés aient accès sur intranet à la totalité de leurs droits à congés et donc que l'ensemble des outils disponibles pour cet item sur le bureau manager, le soit également pour les principaux intéressés.

#### **Réponse :**

**Nous n'avons pas d'éléments de réponse complémentaires.**

## 65070 / 04.15 / 21 - Alliance et TOEIC d'anglais (SUD)

Le mois dernier avec la question 65070/03.15/21, nous réclamions de comprendre les refus opposés à des demandes de formations d'anglais pour des salariés ayant à travailler avec des salariés Nissan.

Dans sa réponse la direction confirme que pour suivre ces formations, les prérequis étaient d'avoir suivi une formation préalable de découverte de la culture japonaise et un niveau TOEIC d'anglais minimum de 800 points.

Chez Renault, le passage cadre requiert un niveau de TOEIC à 750 points. Si l'on considère que cette exigence est liée à la nécessité de pouvoir échanger avec les différents RTX, cela n'explique pas pourquoi on trouve un seuil spécifiquement plus exigeant pour le Japon que par exemple la Corée, figurant sur le même continent.

Considérant que pour la bonne marche de notre entreprise il est plus préjudiciable de ne pas pouvoir suivre la formation « travailler avec les partenaires japonais » que de prendre le pseudo risque d'incompréhension hypothétiquement lié aux 50 points manquants, SUD réclame :

1. Que par soucis de cohérence, l'exigence soit ramenée pour cette formation à 750 points.
2. De savoir si les salariés Nissan travaillant, Alliance oblige avec nos sites, ont également la double obligation pour suivre la formation, si elle existe, « travailler avec des salariés français » d'avoir suivi un module de découverte de la culture française et un TOEIC d'anglais à 800 points

### Réponse :

**Les collaborateurs qui doivent travailler avec des japonais dans le cadre de l'Alliance sont prioritaires dans l'inscription aux formations Anglais. S'il y a eu des refus, il faut nous les remonter.**

**Concernant les formations travailler avec les japonais, il en existe plusieurs, dont une qui se fait effectivement en anglais et requière un bon niveau. Il y en a 2 autres aujourd'hui qui se font en français.**

## 65070 / 04.15 / 25 - Bilan des bilans (SUD)

A une question DP du mois dernier, la direction a répondu que pour 2014, 19 PPI avaient été demandés par des N+1, pour l'ensemble des bilans des salariés Renault du site. Ce chiffre nous semble faible, compte tenu de la regrettable utilisation par certains managers du PPI comme un nouvel outil permettant de sanctionner un salarié, avec qui le relationnel est dégradé. Cette utilisation dévoyée, engagée sur des motifs autres que professionnels témoigne d'un manque de courage, de franchise, de respect des règles de management et d'un risque psychosocial aggravé pour le salarié victime de cette injustice. Nous n'affirmons pas ici que ce soit le cas pour la totalité des PPI.

Sur le principe du chiffrage annoncé, SUD réclame :

1. De savoir comment le chiffrage global a été obtenu et si une extraction automatique informatique a été utilisée à partir des supports entretiens bilans 2014, électroniques.
2. De savoir si les entretiens bilans synthétisés sur des supports papier ont été intégrés dans le chiffrage.
3. Et si oui, comment

**Réponse :**

**La réponse à la question a été apportée sur la base d'un questionnement des équipes RH.**

**65070 / 04.15 / 26 - Signatures supports entretiens (SUD)**

Un certain nombre de salariés en désaccords avec le contenu de leur entretien 2015 et ne l'ayant pas signé ont reçu au domicile un courrier avec AR ou sur le site ont été sollicités par leur hiérarchie pour signer un document de remise en main propre. Bien que la direction ait annoncé en DP, il y a 2 ans, avoir renoncé à ce type de pratiques, nous constatons qu'en 2015 ces démarches anxiogènes pour les salariés sont réactivées.

Afin que les comités puissent jouer sur ce dossier leur rôle préventif, SUD réclame que la liste des salariés concernés par un PPI correspondant à chaque zone géographique soit remise à chaque CHSCT pour que ces derniers puissent si besoin désamorcer les situations relationnelles qui auraient besoin de l'être ou intervenir pour rétablir l'adéquation charge /ressource si cette dernière s'avère en déséquilibre.

**Réponse :**

**Cela n'est pas envisagé.**

**Le PPI est un process bien défini par l'entreprise tant dans sa finalité que dans sa formalisation.**

**65070 / 04.15 / 27 - Le prix du mépris (SUD)**

Des salariés sont fortement mécontents de la quasi absence de plan de promotion et augmentation individuelle en 2015, alors que les profits de notre entreprise sont en augmentation et considèrent que la prime de 500 euros est un déni total de reconnaissance, assimilable à du mépris, lorsque leur dernière augmentation individuelle remonte à assez longtemps ou que leur déroulement de carrière est bloqué pour des raisons que l'on ne trouve pas dans leurs évaluations professionnelles.

Ces derniers réclament de connaître la démarche officielle à suivre pour refuser la prime de 500 euros, car lorsque celle-ci leur est annoncée, le montant a déjà été viré sur leur compte bancaire personnel. Le refus oral ne suffit donc pas, il y a nécessité d'engager une procédure de restitution. Il est donc réclamé d'avoir au compte rendu de cette instance, la procédure et le formulaire à utiliser.

**Réponse :**

**Cette question ne relève pas de la compétence de cette instance.**

**65070 / 04.15 / 28 - Bilan Optimum (SUD)**

Aucune information sur le processus de mobilité Optimum n'est mentionnée dans le Bilan Social

SUD réclame :

1. Un état des lieux pour 2014 des parcours Optimum
2. Combien de salariés ont été dans ce processus

3. Quel est la durée moyenne, mini et maxi par salariés
4. Combien de salariés ont continués dans un poste Optimum après cette période de « transition »

**Réponse :**

**150 contrats Optimum**

- 140 personnes (les candidats) différentes
- Candidats du coefficient 185 à la position cadre 3C
- 87% des candidats étaient en mobilité
- 100 Directions concernées par un contrat
- Durée moyenne 6,7 mois
  - Durée mini 1 mois
  - Durée maxi 18 mois
- 4 candidats ont fait 2 missions
- 3 candidats ont fait 3 missions

**65070 / 04.15 / 39 - Contrôle du respect des heures de repos entre 2 séances de travail. (SUD)**

SUD réclame de connaître la liste des moyens mis en place par la direction pour s'assurer des 11 heures d'interruption entre 2 séances de travail pour les salariés en télétravail ou les cadres en forfait jour

**Réponse :**

**Le principe du télétravail, qui ne se met en œuvre que sur la base du volontariat, c'est-à-dire qu'avec l'accord du salarié, est que le salarié travaille chez lui, dans son environnement privé. Ce système repose sur la confiance. Pour les ETAM, la journée est d'ailleurs valorisée forfaitairement à 7H21. Ce statut est formalisé par un avenant au contrat de travail.**

**Pour les cadres en forfait, ils organisent leur activité de manière à remplir correctement leur fonction et à atteindre leurs objectifs, dans le respect, d'une part, des consignes de la hiérarchie (réunions, missions...), et d'autre part, des règles légales applicables.**

**En cas de non-respect des 11 heures de repos entre deux séances de travail, une alerte est adressée au hiérarchique afin qu'il re-sensibilise le salarié (qu'il soit cadre ou non).**

**65070 / 04.15 / 40 - Nouveau logiciel compteur HV (SUD)**

Le 18 mars dernier les salariés concernés par ce compteur ont eu la surprise d'une nouvelle version de l'outil horaire variable.

SUD réclame savoir :

1. Pourquoi les IRP n'ont-ils pas eut d'information préalable au déploiement ?
2. En quoi cette nouvelle version est une amélioration (compte tenu de l'évolution) ?

3. Pourquoi n'y a-t-il pas eu de communication envers les salariés via le portail et préalablement au déploiement.
4. Pourquoi, n'y a-t-il pas de didacticiel de ce nouvel outil
5. Comment la direction s'est-elle assurée de la correction systématique des écarts présents sur les compteurs entre la nouvelle version et l'ancienne ?

Pour exemple ancienne version : 7 H09

Vous n'avez pas de message.  
**Solde Compteur Horaire Variable : 07:09 Hrs**  
 Période du 16/03/2015 au 22/03/2015 Lancer

Travail Heures supplémentaires Autres présences Fonction I.R.P.  
 Télétravail Mission Heures de roulage Absences  
 Evènements variabilité

Durées du travail saisies de lundi 16 mars 2015 à dimanche 22 mars 2015

Date	lun. 16 mars 2015	mar. 17 mars 2015	mer. 18 mars 2015	jeu. 19 mars 2015	ven. 20 mars 2015	sam. 21 mars 2015	dim. 22 mars 2015
Temps	08:20 (00:59)	09:17 (01:56)	00:00 (00:00)	00:00 (00:00)	00:00 (00:00)	00:00 (00:00)	00:00 (00:00)

Pour exemple nouvelle version : 5H21

SUIVI DE MON TEMPS DE TRAVAIL

Sauvegarder | Soumettre | Demandes non soumises

Semaine précédente Semaine suivante Semaine de: 16.03.2015 Exécuter Afficher

Vous n'avez pas de message.  
**Solde Compteur Horaire Variable: 5.21 Hrs**

Travail Heures supplémentaires Autres présences  
 Mission Heures de roulage Absences

	Lu, 16.03.2015	Ma, 17.03.2015	Me, 18.03.2015	Je, 19.03.2015	Ve, 20.03.2015	Sa, 21.03.2015
Temps	08:20 (00:59)	09:17 (01:56)	00:00 (00:00)	00:00 (00:00)	00:00 (00:00)	00:00 (00:00)

### Réponse :

**Il s'agissait d'un simple changement technique de support informatique sans modification du système HV.**

### **65070 / 04.15 / 41 - Nouvelle panne de portillons badgés (SUD)**

De nombreuses personnes n'ont pas été en moyen de sortir de l'établissement le vendredi 20 mars aux environs de 17h15, par le chemin habituel, des portillons badgés étaient hors service. Conséquence, beaucoup ont raté leur bus.

SUD réclame :

1. De connaître les raisons de cette panne
2. Quelles sont les solutions mises en place pour que cela ne se reproduise plus
3. Un dédommagement (crédit d'heure supplémentaire sur HV) pour les personnes qui ont subi ce préjudice.
4. D'avoir au compte rendu de cette instance, copie des certificats de vérification annuelle des systèmes de badgeage aux portillons par un organisme accrédité, comme nous le réclamons depuis des années.
5. Qu'une horloge synchronisée sur le lecteur soit installée à chaque portillon, afin que les résidents puissent avoir l'heure retenue de leur passage.

**Réponse :**

**Cette question relève des instances CHSCT. Un CHSCT est prévu fin avril prochain.**

**Pour la journée du 20 mars, il faudrait savoir de quel tourniquet il s'agit, car les remontées badgeage se sont bien passées dans l'ensemble.**

**Afin de trouver une explication, il nous faudrait des matricules pour contrôler les données.**

**Il a déjà été répondu aux autres points de cette question.**

**65070 / 04.15 / 42 - Panne tourniquets badges et compteur HV (SUD)**

Lors de la panne du vendredi 20 mars, dès lors qu'il s'est avéré impossible pour les salariés de pouvoir sortir du site par des tourniquets, le service sécurité dépêché sur les lieux a déverrouillé les accès bloqués. Les salariés ont donc pu quitter le site sans sortir le badge de leur poche.

Un certain nombre ont été surpris le lendemain de constater que leur heure de sortie avait malgré l'absence de passage du badge devant le lecteur, été enregistrée.

SUD réclame de savoir comment cette information nominative a pu être captée alors que le badge n'a pas été passé devant un lecteur.

**Réponse :**

**Cette question relève des instances CHSCT. Un CHSCT est prévu fin avril prochain.**

**Pour la journée du 20 mars, il faudrait savoir de quel tourniquet il s'agit, car les remontées badgeage se sont bien passées dans l'ensemble.**

**Afin de trouver une explication, il nous faudrait des matricules pour contrôler les données.**

**65070 / 04.15 / 48 - Répartition des prérogatives des CHSCT (SUD)**

Depuis quelques semaines, la direction semble avoir la volonté de changer le périmètre des prérogatives des CHSCT 5 et 6. En opposition avec les articles de l'accord électoral préparatoire au dernier grand collège, le CHSCT n°6 gèrerait la totalité des déclarations d'accidents du travail des salariés des sociétés prestataires. Ce que nous contestons formellement.

Ainsi, des élus du CHSCT n°6 auraient à gérer par exemple des accidents du travail survenus à la soufflerie de Saint Cyr, alors que la zone géographique de leur comité ne leur permet pas, contrairement aux membres du n°5, de pouvoir sortir du site pour si besoin, se rendre sur place.

Par ailleurs, malgré un accord d'établissement commun aux sites du TCR et du CTA, le CHSCT n°1 traite logiquement, la totalité des déclarations d'accidents du travail pour les Renault comme pour les prestataires.

Nous sommes intervenus auprès des conditions de travail réclamant le respect de l'accord signé et laissant la gestion des AT prestataires des bancs et labos par le CHSCT n°5. L'ingénieur conditions de travail n'a pas voulu satisfaire cette réclamation arguant que cette pseudo-décision des AT prestataires au CHSCT n°6, aurait été prise en commission de coordination des CHSCT.

Nous tenons à rappeler que cette commission n'a pas d'existence légale au sens du terme d'instance et que par ailleurs l'accord électoral précise bien qu'en aucun cas cette commission ne peut se substituer au pouvoir des comités.

SUD réclame donc que les membres du CHSCT n°5 soient informés et puissent intervenir sur la totalité des accidents du travail survenant dans la zone définie par l'accord électoral (bancs, atelier, labos et soufflerie de Saint Cyr) et ce pour la totalité des statuts : Renault, prestataires, etc.

**Réponse :**

**La répartition des périmètres des CHSCT est réalisée en cohérence avec l'accord issu de la dernière mandature. Et c'est dans ce cadre que le CHSCT 6 gère l'ensemble des accidents du travail survenant aux salariés d'entreprises prestataires.**

**65070 / 04.15 / 49 - Prise de sang à l'infirmerie (SUD)**

Pour les salariés ayant besoin pendant une période donnée d'avoir une prise de sang régulière il leur est nécessaire de s'organiser pour ne pas être pénalisés par des absences répétées.

Dans ce contexte et étant acquis que des ordonnances sont effectives, SUD réclame :

1. D'avoir confirmation que la prise de sang peut être réalisée au service de santé au travail du site.
2. De savoir si dans l'hypothèse d'une prise de sang à jeun, à l'issue du prélèvement une collation est disponible comme cela était semble-t-il le cas sur le site de Rueil.
3. Dans l'hypothèse où les prélèvements ne puissent être réalisés sur le site, que pour les salariés soumis au contrôle horaire le principe d'une couverture horaire de type mission soit accepté de manière à ne pas pénaliser les personnes qui font l'effort de ne pas s'arrêter une journée et viennent accomplir leur travail

Les cas de ce type ne doivent pas être trop nombreux, ne nécessitant donc pas un effort financier très important pour l'employeur, acceptés facilement par les collègues de travail, et important pour les intéressés au titre de la prise en compte de leur difficultés passagères à gérer l'équilibre vie professionnelles/vie privée.

**Réponse :**

- 1. Le service de la santé est habilité à faire des prises de sang dès lors que cela est nécessaire.**
  - 2. Cela n'est pas prévu.**
  - 3. Cela n'est pas prévu. il faut alors utiliser dans le portail HV, l'interruption de la séance de travail.**
- Ces cas sont, en effet, très rares et se gèrent directement entre collaborateurs et hiérarchiques.**

**65070 / 04.15 / 65 - Salon Industrie 2015 à Lyon (SUD)**

Des salariés ont reçu sur leur adresse électronique professionnelle, une invitation gratuite au salon Lyon Industrie 2015 (Voir ci-dessous)



Cette proposition ne faisant suite à aucune démarche du salarié ou de son hiérarchique, SUD réclame :

1. De savoir si cela correspond à une demande de l'entreprise
2. Si tel n'est pas le cas, comment le service marketing de la société Böllhoff « bolhoffOtalù [marketing\_fr@bollhoff.com] » a-t-il pu obtenu l'adresse professionnelle des destinataires du message.

**Réponse :**

**Nous n'avons pas connaissance de ce message, ni des conditions dans lesquelles il a été expédié.**

**65070 / 04.15 / 66 - Local de stockage pour le CE (SUD)**

Face au coût du stockage des éléments des chalets du marché de Noël, il serait économiquement plus judicieux de trouver un endroit sur le site. Plutôt que de réaliser un nouveau local, la direction ne pourrait-elle pas réaffecter le local « Quick Drop » dédié initialement aux échanges batteries et devenu inutile. Ce bâtiment déjà sécurisé ne nécessiterait que des aménagements intérieurs réduits permettant le stockage des panneaux

Cette démarche réduirait l'empreinte carbone en lien avec le transport, sans avoir à modifier l'emprise au sol sur le site, ni engager des coûts de construction.

SUD réclame que cette proposition ne nécessitant pas une étude de faisabilité très importante soit mise en place. La rationalisation des surfaces serait ainsi optimisée et l'économie substantielle réalisée par le CE permettrait de réattribuer la somme sur des prestations sociales de plus en plus délaissées.

**Réponse :**

**Cette question relève de la gestion du CE.**

### **65070 / 04.15 / 67 - Taille critique du processus de prise en compte des OT (SUD)**

Un salarié voulant déposer plusieurs OT au 11800, s'est vu refuser l'ouverture de ses questions pour cause « de saturation du standard ».

Compte tenu de la taille du site et des moyens que l'on imagine en regard de la nécessité d'avoir à traiter en simultané un certain nombre de demandes, l'argument utilisé en réponse est surprenant.

SUD réclame :

1. Des explications sur le refus de prendre en compte toutes les demandes
2. De connaître le mode de rémunération prévu au contrat de la société prestataire en charge du guichet unique (aux nombres d'appels ? Au nombre de questions ouvertes ? etc...)

#### **Réponse :**

**Afin de pouvoir répondre, il faut nous faire remonter le cas avec l'identité du demandeur, le jour et le motif de la demande.**

### **65070 / 04.15 / 68 - Entretien des bâtiments (SUD)**

Fuite sur verrière - toilettes défectueuses - démultiplication des trous sur le sol des parkings -manque d'entretien des vitres (exemple : vitre locaux PIE situé entre 7A et 7B transfert) - pannes récurrentes des escalators - nettoyage des toits vitrés sur allée parallèle à l'avancée non effectué - demande par le CHSCT et la hiérarchie d'installation de muret non réalisé - demande de modification de poste pour installer un film opaque au 7B nord transfert non pris en compte, problèmes de chauffage, de climatisation ;

SUD réclame :

1. Les raisons qui expliquent ce manque d'entretien du site conduisant au délabrement.
2. La remise en état des bâtiments en cohérence avec les formations QVT dispensées.

#### **Réponse :**

**La Direction veille à entretenir les bâtiments et équipements. Notamment, des travaux très importants ont été engagés en 2014 (réfection de l'étanchéité des bassins, réfection de peintures et moquettes, nettoyage industriel des vitres, réfections d'escaliers...).**

### **65070 / 04.15 / 69 - Remise en état des blocs sanitaires (SUD)**

Ce sujet a déjà fait l'objet de plusieurs interventions en instance DP. La dernière réponse de la direction indiquant que l'état de certains blocs sanitaires serait essentiellement du à des dégradations volontaires commises par certains utilisateurs, nous paraît difficilement crédible.

Sans nier que certaines incivilités puissent se produire, nous considérons que le manque d'entretien est la cause principale du vieillissement de certains blocs sanitaires.

SUD réclame qu'une campagne d'exceptionnelle de mise à niveau des blocs soit effectuée :

- Vérification des pentes et diamètres d'écoulements des urinoirs et lavabos
- Remplacement des abattants cassés ou absents,
- Mise en place de caches sur les interrupteurs supprimés
- Remplacement des patères absentes, etc...

**Réponse :**

**L'entretien et les réparations sont assurés. Nous confirmons que les délais de réalisation peuvent être rallongés du fait d'actes de détérioration.**

**65070 / 04.15 / 70 - Accessibilité sur le TCR des personnes à mobilité réduite. (SUD)**

A plusieurs reprises les organisations syndicales ont soulevé les problèmes d'accessibilité sur le TCR pour les personnes à mobilité réduite. En exemple :

- Cheminement de la ruche au gradient par une navette adaptée.
- Mise en place de portillons permettant le passage d'un fauteuil roulant à proximité des tourniquets badgés.
- Nombre de places handicapés respectant la législation, sur tous les parkings du site, etc...

A toutes ces demandes, la direction a répondu qu'une réflexion globale sur le sujet est en cours.

SUD réclame de connaître l'échéance précise à laquelle les IRP seront-elles consultées pour leur soumettre une description claire des actions engagées pour régler les manques dénoncés.

**Réponse :**

**Concernant le nombre de places de parking, il n'y a pas d'infraction à la législation. Sur la question du handicap, nous confirmons que nous avançons sur ce sujet en lien avec le référent handicap, la sécurité, les services généraux.**

**65070 / 04.15 / 71 - Accroissement de la mise en sous-traitances des postes de PFE et PDE. (SUD)**

Les fonctions PFE et PDE donnent accès à de nombreux documents confidentiels de l'entreprise (planning projet, définition produit, coût, ...), et permet la prise de décisions toujours au nom de l'entreprise.

SUD réclame :

- 1) De connaître les raisons de l'accroissement de la mise en sous-traitances de ces postes
- 2) De savoir pourquoi la direction n'a-t-elle pas choisi de confier ces postes à des salariés Renault, compte tenu de l'aspect stratégique de ces fonctions.

**Réponse :**

**Les directions définissent leurs besoins en sous-traitance de manière globale. Cela peut conduire à sous-traiter tout un développement ou toute une phase d'un projet.**

**Ces besoins sont traduits dans un cahier des charges à travers différents lots. Lorsque, pour les besoins de la prestation, des données classées B sont utilisées, cela est mentionné dans le cahier des charges, et la société de prestation doit documenter l'annexe 1 mis en place par la sécurité groupe afin de protéger l'entreprise.**

**65070 / 04.15 / 72 - Accords d'entreprise (SUD)**

A plusieurs reprises lors d'interventions en DP, la direction a justifié le refus à des demandes de salariés, en argumentant que les dispositions nécessaires à leur accomplissement ne faisaient pas partie d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

Nous notons au moins 2 contres exemples :

1. Refus de la direction du site d'appliquer la totalité des articles de l'accord d'entreprise sur les congés, alors qu'aucun accord d'établissement n'existe. Conséquence : les conditions d'obtention des dérogations sont beaucoup plus restrictives sur le site, mettant à mal « l'équilibre vie privée / vie professionnelle » mis en avant par la direction dans la communication QVT.
2. Disposition nouvelle (monétisation de jours de CT pour l'achat d'un véhicule) pour laquelle les IRP n'ont pas été consultées et qui ne fait partie de l'accord central créant ce compteur congés spécifique. Interrogée sur la genèse de cette possible monétisation, la direction tient le discours suivant : « Ce n'est pas parce que ce n'est pas dans l'accord entreprise que l'on n'eut pas le faire »

SUD réclame d'avoir au compte rendu de cette instance, la liste exhaustive des accords d'entreprise et d'accords d'établissement pour lesquels, la direction du site ne se considère pas tenue d'en respecter le contenu.

**Réponse :**

**Les accords sont respectés.**

**65070 / 04.15 / 73 - Enquête satisfaction au travail (climat social) (SUD)**

Systématiquement il est demandé dans certaines RUET, aux salariés de répondre à cette l'enquête. Pour les salariés de ces UET, dont le CUET a choisi de ne pas renseigner l'enquête dans son coin, mais de les solliciter, SUD réclame :

1. De connaître le mode de restitution qui doit en être fait en RUET
2. Et à quelle fréquence.

**Réponse :**

**L'enquête fait l'objet d'une analyse dès lors qu'au moins 15 hiérarchiques y ont répondu. Les analyses d'enquête sont ensuite transmises aux RRH et GMRH pour restitution dans leurs périmètres.**

**65070 / 04.15 / 74 - Pannes d'escalators (SUD)**

Pour limiter les risques de chute en hauteur sur des machines régulièrement en panne sur le site, SUD réclame :

1. En cas de défaillance d'un escalator qu'un système d'appel automatique soit mis en place, dès lors que les mouvements de montée ou de descente sont interrompus pendant un temps significatif.
2. A quelle date cette mesure pourrait-elle être mise en place, ainsi qu'une communication pour les résidents

**Réponse :**

**Cette question relève de la compétence du CHSCT.**

**65070 / 04.15 / 75 - Implantation des salariés prestataires en schéma 3 sur le site (SUD)**

La notion de schéma 3 debout, fait largement débat, tant les conditions de travail des salariés concernés se dégradent (manque de place, luminosité etc.) par voie de conséquence, une augmentation des risques d'accidents.

S'agissant des schémas 3 « classiques » la direction souhaite réorganiser la totalité de leur implantation sur le site, par un passage au CHSCT n°4. Les documents préparatoires envoyés ne permettent pas d'avoir une vision précise sur l'ensemble des plateaux concernés et pour l'instant, il n'est pas prévu de documenter les salariés mis à disposition dans les bancs et labos dépendants du CHSCT n°5.

Afin de pouvoir émettre des avis motivés sur ce projet, SUD réclame d'avoir au compte-rendu de cette instance :

1. La liste des sociétés de prestations concernées et leur nombre de postes de travail détaillés sur chaque module et plateau du site où des salariés mis à disposition seront implantés.
2. De connaître la date où le même exercice sera effectué en 2015 sur le périmètre du CHSCT n°5.

**Réponse :**

**Cette question relève de la compétence du CHSCT. Le dossier a été présenté en CHSCT N°4 vendredi 17 avril. L'implantation des prestataires schéma 3 existantes sera revue en faisant un regroupement par société. C'est un travail de manière macro.**

**65070 / 04.15 / 76 Cafouillage sur dossier personnel adhérents CE (SUD)**

Le traitement informatique du profil des adhérents CE nécessaire pour pouvoir accéder aux prestations laisse apparaître un certain nombre de dysfonctionnements :

- Certaines des déclarations de revenus faites en début d'année ont disparues ou ont été détruites. Conséquence : plusieurs personnes se sont retrouvées en catégorie C15, au minimum de subvention, alors qu'elles pouvaient prétendre à un taux plus favorable.
- Les 2 premières feuilles de la déclaration de revenus sont à télécharger, mais beaucoup de personnes n'ont pas pu ou su trouver le moyen de le faire sur le site dédié

SUD réclame :

1. Des explications sur les dysfonctionnements
2. Qu'en attendant un fonctionnement sécurisé du logiciel de gestion, il soit possible pour les personnes confrontées à des anomalies, de pouvoir faire traiter leur dossier sur présentation des documents au guichet CE correspondant à la prestation.

**Réponse :**

**Cela ne relève pas de la compétence de cette instance.**

### **65070 / 04.15 / 77 - Gestion CE, accès aux données privées (SUD)**

Le dernier envoi par courrier interne du magazine CE nous a montré la perméabilité des données privées par le prestataire en charge de leur gestion. En effet, rares étaient les binômes nom/prénom corrects.

Les premiers sourires liés au côté ubuesque de cette situation, ont vite fait place à l'inquiétude de constater l'absence de sécurisation des données personnelles confiées par les utilisateurs du comité.

On peut raisonnablement imaginer que des données bancaires puissent également être permutées entre les adhérents. Si l'on ajoute à cela, le problème des déclarations de revenus évoqué dans une question précédente, le bilan est sévère sur l'amateurisme du prestataire à qui les gestionnaires du comité ont confié ces missions.

SUD réclame :

1. Qu'un rappel aux règles de légalité de sécurisation obligatoire dans la gestion des données privées et son accessibilité à tout moment par le salarié/adhérent soit fait auprès des gestionnaires du CE.
2. Qu'une information expliquant la cause des dysfonctionnements, les solutions mises en place pour y palier soit faite à l'ensemble des adhérents/utilisateurs du CE
3. Qu'un état des lieux soit apporté en DP sur la prestation (nom de la société) à laquelle le CE fait appel (envois de courriers, gestion des virements bancaires ...) et détails du contrat passé.

**Réponse :**

**Cela ne relève pas de la compétence de cette instance.**

### **65070 / 04.15 / 78 - Stratégie commerciale choquante vis-à-vis des adhérents CE (SUD)**

Le nouveau mode de gestion mis en place par les responsables CE pour les prestations culturelles et sportives du kiosque impose désormais une inscription sur internet et le paiement par carte bancaire. L'ancien mode utilisait l'inscription papier et le paiement possible par chèque, réglé au moment de l'inscription.

Le recours à des moyens électroniques dès lors qu'ils permettent d'affecter les économies réalisées à des prestations vraiment sociales ne nous pose pas de problème. Par contre les faits d'imposer un mode unique de paiement en contradiction avec les règles du code monétaire et financier et de débiter les sommes des comptes des adhérents pour remplir les caisses du CE avant mêmes que les affectations aient été réalisées, nous choquent profondément.

Bien sûr pour celles et ceux dont l'affectation ne sera pas effective, l'avance sera remboursée après coup .En attendant, la pratique consistant à faire travailler l'argent des salariés comme une officine basement financière n'est pas digne du rôle social que tout élu du personnel, gestionnaire d'un CE se devrait d'avoir.

SUD réclame :

1. Le respect du code commercial par la mise en place d'un double moyen de paiement carte et chèque ou carte et liquide.
2. L'encaissement des sommes après que le salarié ait reçu confirmation de l'affectation.

#### **Réponse :**

**Cela ne relève pas de la compétence de cette instance**

### **65070 / 04.15 / 79 - Bornes Wifi et antennes relais (SUD)**

Sur le site, le nombre d'antennes (quel que soit le type de réseau) la nature de leurs émissions (puissance, fréquences, etc...) sont inconnus des salariés.

SUD réclame :

1. Un état du nombre d'antennes de radio fréquence sur les bâtiments du site et leur type de réseau relayé
2. Le nombre de bornes wifi dans les bâtiments
3. La disposition via une cartographie complète de ces émetteurs de radio fréquences sur l'ensemble du site.

#### **Réponse :**

**Nous ne disposons pas de ces informations. Cela ne relève pas de la compétence de cette instance.**

### **65070 / 04.15 / 80 - Sabot sur véhicule (SUD)**

Un salarié nous remonte un désagrément suite à la pose sur son véhicule d'un sabot par le service sécurité.

Arrivé le soir devant son véhicule, c'est heureusement avant de démarrer qu'il se rendit compte qu'un sabot avait été posé sur une roue de son véhicule.

Pas un seul mot sur le pare-brise, pas un seul numéro de téléphone d'un contact, aucune communication n'a été apposée sur son véhicule afin de le renseigner et l'avertir.

Il comprit donc que le seul moyen était de se rendre au service sécurité. Après un passage par l'accueil ne sachant ou se rendre, il put enfin avoir un contact avec la sécurité.

C'est au bout d'une heure qu'il a pu reprendre son véhicule.

Aucun document ne lui a été remis, aucune explication sur le motif de cette sanction (parking gênant, dangereux etc...)

SUD réclame que lors de la pose par le service de sécurité d'un sabot sur un véhicule, soit également mis sur le véhicule un document qui stipule :

1. Où se rendre
2. A qui s'adresser
3. La date
4. L'heure de l'infraction constatée
5. Le motif de « l'infraction »

### Réponse :

**Nous transmettons au service compétent. Nous rappelons que les utilisateurs des parkings doivent se garer aux emplacements prévus, ce qui n'était manifestement pas le cas de cette personne.**

### **65070 / 04.15 / 88 - Pour une véritable convergence (SUD)**

Depuis quelques mois, le mot « convergence » est sans doute l'un de ceux le plus utilisé dans la communication de la direction générale et de la direction du site. On nous explique à longueur de réunions que cette convergence ne peut réussir qu'à la condition de mettre en commun entre Renault et Nissan, le maximum de procédures et de démarches.

Il est regrettable que cette volonté de convergence n'atteigne pas encore le domaine des ressources humaines.

Ainsi, alors que le salaire de Monsieur GHOSN est à peu près identique pour Renault et Nissan, les ventes de véhicules pour ces 2 entreprises varient d'un rapport 2 : (groupe Renault 2,7 millions et 5,3 millions pour Nissan).

Une véritable convergence aurait dû logiquement limiter cette année, la part du salaire Renault à la moitié de celle Nissan au lieu de l'augmenter très fortement pour la hisser au même niveau.

Ensuite, alors que depuis des années, nos directeurs n'ont de cesse de mettre en exergue la gestion japonaise des entreprises de l'empire du soleil levant, pour leur compétitivité, le 1er ministre japonais vient de demander aux entreprises aidées par le contribuable d'effectuer des augmentations salariales non limitée aux comités directeurs, mais bien à l'ensemble des salariés.

Renault étant détenue pour l'instant à 15% par l'état français, donc le contribuable ; une véritable convergence aurait donc due cette année se concrétiser par des AGS et des plans de promotions dignes de ce nom pour l'ensemble des salariés.

SUD réclame pour que la volonté de convergence gagne en crédibilité auprès de l'immense majorité des salariés de notre entreprise laissés depuis 3 ans sur le bord du chemin du partage des profits réalisés et de la reconnaissance des efforts fournis, une revoyure du plan de promotion 2015, permettant :

1. Une augmentation de 300 euros sur les salaires de base de l'ensemble des salariés
2. Un rattrapage au titre de la reconnaissance, des augmentations de salaires et des déroulements de carrière bloqués depuis de nombreuses années.

**Réponse :**

**Cela ne relève pas de la compétence de cette instance.**

**65070 / 04.15 / 89 - Entité juridique Alliance (SUD)**

Depuis la nomination de salariés Nissan dans leur boucle hiérarchique, des salariés s'interrogent sur le contenu juridique de « l'Alliance ». Nous savons qu'un certain nombre de responsables Renault et Nissan ont maintenant un contrat les liant aux 2 sociétés. Afin d'avancer dans la compréhension du mécanisme, SUD réclame de savoir :

1. Comment se situe l'entité Alliance par rapport aux 2 sociétés distinctes Renault et Nissan, tant sur le plan juridique que commercial
2. Si les responsables ayant un rôle hiérarchique dans les 2 sociétés, ont un double contrat, ou 1 contrat distinct pour chacune des 2 sociétés
3. Si le contrat est unique, au nom de quelle entité il est rédigé

**Réponse :**

**Cette question ne relève pas de la compétence de cette instance.**

**65070 / 04.15 / 90 - Délit de marchandage (SUD)**

Coté mécanique, des salariés Renault nous ont remonté le fait qu'ils recevaient des demandes de travail directement de salariés prestataires présents sur le site à leur côté. Nous sommes bien loin des règles de gestion de la prestation qui stipulent que la circulation d'informations nécessaires au travail entre les Renault et les salariés mis à disposition doit obligatoirement passer par le chargé d'affaire référencé comme tel, pilote du plan de prévention et de son « homologue » coté prestation.

SUD réclame une intervention de la direction pour que cette règle soit respectée sur l'ensemble du site où des exemples similaires se multiplient avec l'augmentation des effectifs de prestataires en schéma 3.

**Réponse :**

**Dans le cadre des contrats de sous-traitance, Renault s'engage à mettre à disposition de la société de prestation des données d'entrée, pour lui permettre de réaliser les livrables attendus par Renault.**

**Ces données d'entrée sont listées en début de prestation et revues lors du point d'avancement. Une date est donc prévue pour la remise des données d'entrée par Renault et des livrables par la société de prestation.**

**Pour que la prestation se déroule bien, il faut que ces délais soient tenus.**

**Il semblerait que, dans le cas présent, le rappel des dates de mise à disposition des données d'entrée ait été perçu comme une demande de travaux. Il s'agit peut-être d'une formulation maladroite mais, sans ces données d'entrée, il n'est pas possible de réaliser la prestation.**

**Un groupe de travail inter-direction se met en place la semaine prochaine pour formuler un rappel des règles et bonnes pratiques.**

**65070 / 04.15 / 91 - Organigramme relations sociales (SUD)**

Des changements successifs sont intervenus dans le secteur des relations sociales. Nous avons du mal à identifier nos interlocuteurs pour les échanges liés aux différentes instances.

SUD réclame qu'au compte rendu de cette instance figurent les coordonnées des personnes en charge :

1. De la gestion des bordereaux de déclarations d'heures de mandats
2. De la gestion des heures de crédit syndical global
3. Du pilotage des problèmes rencontrés sur les compteurs HV
4. Du secrétariat pour les prises de rendez-vous avec les responsables du secteur
5. Des coordonnées du correspondant CNIL

**Réponse :**

**La gestion des bordereaux de déclarations d'heures de mandats : Emmanuelle LE BOURVELLEC.**

**La gestion des heures de crédit syndical global : Emmanuelle LE BOURVELLEC.**

**Le pilotage des problèmes rencontrés sur les compteurs HV : Nathalie DELCHINO.**

**Le secrétariat pour les prises de rendez-vous avec les responsables du secteur : Emmanuelle LE BOURVELLEC.**

**Les coordonnées du correspondant CNIL : Sylvain ESCUDIER.**