

Réunion des Délégués du Personnel

**Etablissement de Guyancourt
Site du Technocentre**

Compte-rendu de la réunion du 19 mai 2015

65070 / 05.15 / 58 - Copie d'anciennes feuilles de paie (SUD)

Un salarié ayant besoin pour un relevé de carrière, d'une copie d'une ancienne feuille de paie dont l'encre s'est effacée suffisamment pour qu'un organisme refuse sa prise en compte, a donc contacté le secteur Client RH.

La réponse a été « nous sommes dans l'impossibilité technique de pouvoir donner une suite favorable à votre demande, nous n'avons plus accès aux archives de ces années-là ».

Il y a moins de 2 ans, nous étions intervenus en DP pour réclamer que le lecteur de micros-films permettant l'accès à ces archives soit réparé ou changé. Il est regrettable que le nécessaire n'ait pas été fait.

La formulation de la réponse n'indique pas que le problème d'accès soit à terme, solutionné.

SUD réclame :

1. Qu'un point soit fait en séance sur les obligations de l'employeur de devoir fournir copie des feuilles de paie.
2. De savoir ce que propose la direction comme solution pour que les salariés puissent bien obtenir des copies des feuilles de plus de 5 ans.
3. De savoir si une réparation ou un changement du lecteur est bien programmé. Si oui à quelle date. Beaucoup d'informations ayant été sauvegardées sur ce type de support, nous supposons qu'il existe encore sur le marché, les moyens de permettre l'accès, donc la copie des feuilles demandées par des salariés.

Réponse :

En cours de documentation.

65070 / 05.15 / 59 - Feuilles de paie d'avril au CRPV (SUD)

Les feuilles de paie d'avril d'une partie du CRPV, n'ont été distribuées que le 6 mai. Des salariés ont demandé des explications. La réponse fournie a été que leur feuilles de paie étaient parties en usine, à Douai semble-t-il.

Des salariés n'ont pas manqué de faire le rapprochement entre ce constat et le fait que le CRPV faisait depuis la réorganisation d'avril, partie de la direction qui gère des sites de production. Alors que les présentations faites en instance avant avril indiquaient que la réorganisation n'induirait aucun changement administratif pour les salariés Renault du CRPV, le dysfonctionnement rencontré, semble démontrer un changement dans le circuit administratif.

SUD réclame d'avoir confirmation que la gestion administrative, le rattachement à l'établissement, des dossiers personnels des salariés CRPV n'a pas changé depuis les réorganisations.

Réponse :

Même si les fiches de paie sont remises parfois avec un peu de retard, les virements sont toujours réalisés en temps et en heure. Dans ce cas précis, c'est un dysfonctionnement administratif. Le pont du premier mai est aussi une explication.

65070 / 05.15 / 60 - ICP chiffrées (SUD)

La politique des ICP ayant été remaniée, seul subsiste de l'ancien système, le principe des ICP chiffrées.

Jusqu'à maintenant pouvoir recourir au chiffrage d'une ICP (économique) relevait du parcours du combattant, tant les réticences rencontrées étaient réelles : méconnaissance de la procédure, temps passé par le N+1 pour initier la démarche et suivre le parcours de l'ICP dans le déroulement du processus. Il y a donc nécessité de simplifier et d'informer la totalité des salariés du contenu de la démarche.

SUD réclame :

1. D'avoir au compte-rendu de cette instance, le processus exact à suivre par un salarié qui souhaiterait déposer une ICP chiffrée.
2. Qui est habilité à engager un processus de chiffrage
3. Quelle est ou sont les fonctions intervenant au cours du processus
4. D'avoir le détail des différentes étapes avec les crans de validations (s'il en existe plusieurs), avant la reconnaissance finale d'une ICP chiffrée.
5. De connaître les moyens dont dispose un salarié pour suivre l'avancement de son dossier.
6. De connaître le mode de calcul utilisé pour déterminer la « récompense » en fonction de l'économie réalisée par l'entreprise.
7. De savoir s'il existe plusieurs circuits de validation selon que l'ICP soit applicable uniquement sur notre site, ou puisse être étendue sur plusieurs ou la totalité des sites de notre entreprise.

Réponse :

1. **La saisie d'une iCP économique se fait dans le workflow iOL V2 accessible sur Déclic. Un kit de formation pour la saisie est disponible dans le workflow (en haut à droite de l'écran : voir  AIDE**
2. **Les gains doivent être justifiés par l'auteur. Un échange sur le chiffrage des gains est à partager entre l'auteur, le N+1 (voire le N+2) et le contrôle de gestion. La validation des gains est réalisée par le Contrôle de Gestion.**
3. **Le processus iCP économique est à disposition dans l'aide.**
4. **Le processus iCP économique est à disposition dans l'aide.**
5. **Cette information est détaillée dans le Kit de formation.**

Le suivi du dossier se fait dans le workflow iOL V2 en cliquant sur l'onglet :  voir l'information dans la colonne .

6. **Le mode de calcul se fait par tranche d'économies à partir du montant des économies validées auquel vient s'appliquer un coefficient suivant le statut de l'auteur.**

Exemple : Pour un auteur avec le statut Etam (avec un coefficient situé entre 220 et 400) qui a effectué une iCP économique dont le montant validé est de 8650 Euros, voici le calcul : avec 8650 €, l'enveloppe de calcul de la prime s'élève à 1720€ (voir dans le tableau ci-dessous). Sur cette

somme de 1 720 € est appliqué un coefficient de 60% qui correspond au statut de l'auteur (voir liste des coefficients ci-dessous). $1720 \text{ €} \times 60\% = \text{La prime sera de } 1\,032 \text{ € bruts.}$

Montant de l'économie	Montant de l'enveloppe de calcul de la prime
<1 500	0
>= 1 500 à 5 000 inclus	0
> 5 000 à 10 000 inclus	1719,5
> 10 000 à 20 000 inclus	0
> 20 000 à 50 000 inclus	0
> 50 000 à 100 000 inclus	0
> 100 000 à 200 000 inclus	0
> 200 000 à 500 000 inclus	0
> 500 000 à 1 000 000 inclus	0
> 1 000 000	0

Champs de responsabilité visés	coefficient appliqué
< ou= coef 220	100%
> coef 220 jusqu'à coef 400	60%
Cadre 1 et 2	40%
Cadre IIIA et cadre IIIB	30%

7. Le circuit de validation d'une iCP économique se fait sur le périmètre de l'Etablissement où les économies sont réalisées et prises en compte/validées par le Contrôle de Gestion.

65070 / 05.15 / 61 - Projet R*GENERATION (SUD)

Le projet R*GENERATION de transformation des locaux du Design va entrer dans sa phase de réalisation. Des salariés s'étonnent de l'ampleur des travaux prévus et s'interrogent sur la pertinence de certaines réalisations dans un contexte généralisé de rigueur budgétaire.

SUD réclame :

1. de connaître le coût total du projet R*GENERATION
2. de connaître les règles d'arbitrage qui ont rendu possible un tel investissement alors que l'entreprise prône la préservation à tout prix de sa compétitivité.
3. de connaître les autres grands postes d'investissement de cette nature dans les infrastructures du Technocentre pour les années 2015 et 2016.

Réponse :

L'ensemble des éléments concernant R*GENERATION contribuera à l'amélioration des conditions de travail des salariés concernés. Il a été présenté à plusieurs reprises en CHSCT. Nous vous renvoyons donc à cette instance pour obtenir ces informations qui ont déjà été communiquées. Il n'y a pas, à ce jour, d'autres projets similaires.

65070 / 05.15 / 62 - Entretien des parkings P4 et P5 (absence de marquages) (SUD)

A nos demandes d'interventions pour lever les risques, il a été répondu que l'établissement avait un plan de maintenance décennal sur la réfection du marquage au sol et que ces parkings ne seront pas traités avant 2017. Qu'une action d'envergure ait lieu en 2017 est une chose, mais cela ne doit pas pendant 2 ans encore, faire perdurer des risques routiers sur ces zones.

SUD réclame de connaître les dispositions prises rapidement pour lever les risques en attendant la remise à niveau de 2017.

Réponse :

Nous n'avons pas d'information supplémentaire concernant la réponse déjà fournie.

65070 / 05.15 / 63 - Panne informatique, gestion d'activités du CE (SUD)

Le 22 avril 2015, une panne informatique est survenue sur le site web du CE, rendant impossible un certain nombre de démarche par les salariés.

SUD réclame :

1. D'avoir l'explication de cette panne
2. De connaître, s'il existe, l'indicateur mis en place pour mesurer l'occurrence de dysfonctionnements de cet outil

Réponse :

Cette question n'est pas de la compétence de cette instance.

65070 / 05.15 / 64 - Budgets des consommables et matériels utilisés par les prestataires (SUD)

Que ce soit dans les documents intitulés « Sous-traitance, règles pratiques » ou dans un compte-rendu DP de novembre 2011, la direction a à plusieurs reprises indiqué que « les moyens matériels devaient être assurés par la société prestataire » ou que « la mise à disposition de moyens Renault n'est motivé que par une contrainte informatique et que dans le cas contraire, aucun moyen matériel n'est mis à la disposition des salariés des sociétés de prestation » ou que « le prêt de matériel était limité aux matériels que l'on ne peut trouver dans le commerce » et que « ces matériels devaient faire l'objet d'un prêt motionné sur l'annexe spécifique du plan de prévention »

Sur le terrain, ces règles ne s'appliquent pas. Dans la quasi-totalité des secteurs de mise au point, de mesure, des labos; les consommables nécessaires et utilisés par les prestataires sont pris sur des budgets Renault Renault /: .

Lorsque interrogée sur l'incohérence financière entre la volonté de faire des économies pour la « compétitivité » et le recours à la prestation massive qui engendre outre la paie de des salariés mis à disposition, les bénéfices engrangés par lesdites sociétés ; la direction Renault argumente faiblement sur d'hypothétiques économies.

Dans ce contexte, il nous paraît évident que la vision comptable de la direction lorsqu'elle considère le « coût » engendré par un Renault, est nécessairement faussé. Car la part des dépenses ramenée à un salarié Renault, alors que ces derniers sont de moins en moins nombreux, dès lors que les services continuent de dépenser des budgets de consommable, de matériels de mesures et d'essais et de maintenance des moyens pour l'ensemble des intervenants, (sous-traitants compris) est plus importante que le coût réel.

Sur le simple exemple des consommables, il ne peut de plus, s'agir de prêt de matériels.

SUD réclame, qu'au compte-rendu de cette instance, les règles strictes en vigueur sur le site soient rappelées, précisément pour :

1. Les conditions de mises à disposition de postes de travail en schéma 3
2. Le prêt de matériels informatiques (nécessité d'une liste exhaustive sur l'annexe dédiée du plan de prévention)
3. Le prêt des autres types de matériels (nécessité d'une liste exhaustive sur l'annexe dédiée du plan de prévention)
4. De savoir pour les moyens d'essais ou d'analyses, si la société de prestation utilisatrice participe au financement des budgets de maintenance.
5. La liste détaillée des personnes de sociétés de prestations sur le plan de prévention
6. Sur l'item particulier des consommables, la nécessité pour la société de prestation de les fournir à ses salariés. S'agissant de produits chimiques (exemple : colles, nettoyant, etc.) l'obligation faite par les sociétés de prestations de faire valider (avant l'entrée sur le site) par les conditions de travail ou les correspondants produits chimiques de secteurs, les types de produits.

Réponse :

L'ensemble des éléments qui figure dans ces demandes sont régulièrement rappelés à l'ensemble des directeurs dans une note qui leur est adressée. Le portail prestation est accessible dans DECLIC.

65070 / 05.15 / 66 - Accès aux données personnelles (SUD)

Depuis plusieurs semaines, l'accès à l'historique du parcours professionnel (année de passage aux coefficients, promotions) de la carrière n'est plus possible. Le cheminement sous dé clic à :

La gestion administrative/données personnelles/carrières ne fonctionne plus et le message suivant apparaît « Cette page n'est plus disponible pour le moment. Le service sera de nouveau disponible prochainement »

SUD réclame :

1. Le retour rapide à l'accès des informations de la fiche individuelle.
2. De connaître la raison de ce blocage qui perdure depuis plusieurs semaines

Réponse :

Ce blocage était lié au chargement du plan de promotion, pour éviter des visualisations par les salariés des évènements avant les annonces par les managers. L'accès va être rétabli.

65070 / 05.15 / 67 - Commande de ZOE pour le personnel (SUD)

Ce véhicule est l'objet d'un changement de génération moteur (passage de Gen 2 à Gen 3). Les salariés du site souhaitant commander une ZOE moteur Gen3 n'arrivent pas à connaître la date où le véhicule pourrait leur être livré. La raison invoquée par le service de bureau de vente serait qu'à ce jour le quota de véhicules alloué pour le personnel ne serait pas connu. Il est simplement proposé pour assurer une date de livraison de commander un véhicule Gen 2, il y a manifestement des stocks à écouler.

Lorsque des salariés se rendent dans une succursale de la marque, pour une commande ZOE motorisation Gen3 passée en avril, la livraison est assurée pour juillet. Plus de blocage de livraison, mais pas de remise prix personnel.

Ce n'est pas la première fois que nous intervenons pour dénoncer la disparité des traitements entre les clients de notre entreprise, selon que ces derniers soient extérieurs ou personnel Renault.

Alors que le secteur des ventes de véhicules au personnel s'arroge sans aucune justification, le droit à disposer de nos congés en proposant de sacrifier des jours pour l'achat d'un véhicule, il réduit dans le même temps le choix des véhicules pouvant entrer dans cette opération.

Où est donc la reconnaissance pour les salariés, du double bénéfice pour la direction : augmenter le volume des ventes en réduisant celui des jours de congés sur les compteurs ?

En dehors de cette opération, par de mystérieux quotas, dont aucune communication aux IRP ou aux salariés ne fait jamais l'objet, ces derniers seraient donc invités à se contenter principalement de ce qui n'intéresse pas les clients extérieurs.

Par leur travail au quotidien et l'achat de véhicules, les salariés participent pourtant doublement aux résultats de l'entreprise. Il est donc choquant qu'ils ne puissent être traités au même titre que les autres clients.

SUD réclame :

1. La suppression des quotas alloués aux ventes au personnel et un traitement identique pour les salariés que pour les clients extérieurs
2. Des réductions supplémentaires significatives de prix pour les salariés qui accepteraient d'acheter des véhicules qui trouvent moins grâce aux yeux des clients extérieurs (fin de vie d'un modèle, versions moteurs en cours de remplacement)

Réponse :

La Direction commerciale pilote l'attribution des véhicules en fonction de l'ensemble des commandes effectuées. Les BVP sont sous les mêmes contraintes mais pas plus que les autres catégories de personnes qui commandent des voitures.

Concernant la 2ème question, les tarifs et les aides ponctuelles sont déjà suffisamment importants.

Il est régulièrement prévu des réductions supérieures pour des véhicules en fin de vie (30%).

65070 / 05.15 / 84 - Résultats de l'enquête Hay (SUD)

Répondant à la consigne donnée, les CUET ont communiqué en RUET, les résultats de la dernière enquête Hay. Tant sur le taux de participation que pour les différents chiffres annoncés sur les quelques items, les résultats ont fortement surpris nombre de salariés du site. L'adhésion de la quasi-totalité des salariés aux nouvelles orientations de la direction et une fierté totale « d'appartenance » à l'entreprise en guise de conclusions à cette enquête, surprennent.

Plusieurs aspects peuvent expliquer le décalage entre les chiffres officiels et le ressenti sur le terrain :

- Il s'agissait d'une enquête « mondiale » incluant les avis des salariés de plusieurs entreprises dont les différences culturelles et historiques ne donnent pas le même contenu aux notions communes proposées pour avis.
- Les sujets susceptibles de pouvoir exprimer certains mécontentements (salaires, reconnaissance, management directionnel) avaient soigneusement été évités dans un document où le nombre de questions comparativement à l'enquête précédente a été divisé par 3.
- La direction a sous-traité depuis plusieurs années la gestion de la communication auprès des salariés à une société américaine qui refuse totalement de donner la moindre information sur ses méthodes de travail et les sources utilisées pour construire les comparatifs qui influent pourtant directement sur notre rémunération (job grading par exemple)

L'intérêt principal de cette société résidant dans son souhait de voir ses nombreux contrats (job grading, lettres de transparence, enquêtes) reconduits par notre direction, le meilleur moyen d'y parvenir est bien de fournir des conclusions d'enquête qui satisfassent pleinement la main qui signe les chèques. Ceci est rendu d'autant plus facile par l'obscurantisme le plus total, dénoncé.

La direction préfère verser des sommes importantes à la société Hay, plutôt que d'utiliser le volume financier à construire des plans de promotions incluant la reconnaissance des efforts fournis par les salariés.

C'est dommage, cela permettrait de ne plus avoir à faire d'enquête dont les conclusions peinent à convaincre, puisque les salariés auraient de visu les preuves d'une reconnaissance effective.

Afin que le budget de cette enquête n'ait pas été dépensé en pure perte, dans une période où la recherche de compétitivité justifierait aux yeux de la direction, le blocage des salaires depuis 3 ans,

SUD réclame que le niveau des résultats de l'enquête soit détaillé :

1. Par société ; Renault, Nissan
2. Par établissement
3. Par direction opérationnelle. Ce dernier item permettrait de pouvoir compléter les indicateurs de suivi des mises en place des diverses réorganisations.

Réponse :

La redescence des résultats de l'enquête Hay doit être réalisée dans toutes les Directions sur la base des synthèses réalisées sur leur périmètre.