

Réunion des Délégués du Personnel

**Etablissement de Guyancourt
Site du Technocentre**

Compte-rendu de la réunion du 16 Juin 2015

65070 / 06.15 / 6 - Prise d'heures sur le CT (SUD)

La direction a plusieurs fois indiqué qu'elle souhaitait que les compteurs CT soient à zéro fin 2016, sans pour autant répondre clairement sur le devenir du reliquat des heures à la date « limite ».

Pour les salariés qui souhaiteraient vider leur compte d'ici là, se pose le problème des modalités d'utilisation de ce temps. Le CT ne permet aujourd'hui que les prises de congés par journée ou demi-journée.

Or ce compteur a été alimenté à sa création, entre autre par les heures de CTI en dépassement des 15 jours en 2013. Il est donc logique qu'il puisse comptabiliser un volume d'heures qui ne fasse pas un compte rond de jours. Comment les salariés pourraient-ils vider leur compte entièrement si la prise d'heures de congés du CT n'est pas possible ?

SUD réclame que comme pour le CTI, il soit possible pour le CT de poser une ou des heures, pour une durée inférieure à la demi-journée.

Réponse :

Nous confirmons les réponses précédemment apportées sur ce sujet en lien avec l'accord du 13 mars 2013. La consommation en heures du compte transitoire n'est pas prévue.

65070 / 06.15 / 18 - Ventilation des embauches (SUD)

Lors de la dernière instance DP la direction a documenté une de ses réponses en indiquant la ventilation des autorisations de recrutements au titre du reliquat 2014 et 2015 validé. Dans le tableau de synthèse du compte-rendu, figurent des directions pour lesquelles nous souhaiterions quelques précisions quant à leur périmètre de responsabilités.

SUD réclame :

1. Les compléments d'infos pour les directions DAMRO, DIPA et CREUSETS.
2. Pour la DIRECTION RH/médical, de savoir pour les 3 postes, lesquels sont RH et lesquels sont médicaux, et pour les derniers, sur quel site la ou les personnes seront-elles affectées.

Un état des prévisions d'embauches, actualisé depuis le mois dernier

Réponse :

Nous ne disposons pas d'informations complémentaires à celles diffusées le mois dernier.

Les creusets correspondent à des jeunes recrues qui effectuent un parcours spécifique.

DAMRO est l'abréviation de Direction de l'Audit et du Management des Risques et de l'Organisation.

DIPA est l'abréviation de Direction de l'Ingénierie de Production Alliance.

65070 / 06.15 / 21 - CIR (SUD)

Lors des interventions de Messieurs Thormann et Gascon devant la commission d'enquête du Sénat au sujet du Crédit d'Impôt Recherche, Monsieur Thormann a précisé que 500 embauches auraient lieu en R&D. La direction dans sa communication avait indiqué que ces embauches dans l'ingénierie concernaient des postes en France.

En réponse à une question du mois dernier, une répartition de 399 postes a été donnée sommairement, sans en préciser les directions opérationnelles sur le TCR et sans faire état de ce qui entre dans la R&D par rapport aux autres activités.

SUD réclame :

1. De connaître les directions opérationnelles liées à la R&D qui bénéficieront des 500 postes promis par Mr Thormann à la commission d'enquête,
2. De connaître les différentes directions opérationnelles bénéficiaires et le nombre de personnel embauché par direction,
3. D'avoir confirmation que la totalité des 500 postes sont bien situés en France
4. De connaître le nombre d'embauches par catégorie (ingénieur/cadre, Etam, APR)

Réponse :

Des nombres ont bien été communiqués par Direction au mois de mai. Nous n'avons pas d'informations complémentaires.

65070 / 06.15 / 22 - Skilling UP (SUD)

Dans le Flash info direction de vendredi 29 mai, il est fait état de la présentation en CE du 27 mai, de l'outil de gestion du savoir à l'ingénierie « skilling up ».

Dans le résumé du Flash info, il est indiqué que cet outil est basé sur la standardisation du contenu et du format des grilles de compétences. Plus loin « Le manager construit avec chaque collaborateur le plan de formation individuel ».

Outre la constatation de l'utilisation d'un nouvel anglicisme pour lequel nous souhaiterions avoir une traduction, la notion de « grille de compétence » requiert des précisions quant à leur construction et utilisation.

Les tentatives de mises en place de grilles de compétences individuelles sur le site de Rueil pour quelques secteurs dans les années 1980/1990 s'étaient soldées par des conséquences humaines telles que l'expérience avait été stoppée par la direction. Nous sommes durant ces 10 dernières années, intervenus pour alerter la direction sur les RPS considérables, lorsque ces termes semblaient réapparaître. La direction dans ses réponses confirmait à chaque fois que la grille de compétence ne pouvait être individuelle et que son périmètre ne pouvait aller au-delà de l'UET.

Les différentes réorganisations de ces dernières années, l'arrivée massive de prestataires, l'alliance mise en place en avril de cette année, sont autant d'éléments qui inquiètent fortement les salariés quant au devenir de leur poste et de leur avenir dans notre entreprise. La réapparition des termes « grille de compétence » amplifie le stress subi. Retrouver de la sérénité est indispensable pour les salariés comme pour l'entreprise.

SUD réclame d'avoir confirmation que :

1. Les grilles de compétences évoquées dans Skilling UP ne seront pas individuelles, mais bien détaillées au simple niveau de l'UET
2. Quelles ne feront pas partie des entretiens individuels ou de tout autre document propre au déroulement de carrière des salariés et ne seront utilisées comme par le passé, que pour la construction des plans de formation.

Réponse :

L'usage des grilles de compétences à l'ingénierie est en place depuis la fin des années 2000 (2008 TBC) dans le cadre du déploiement du dispositif rosaces de l'UET.

La rosace de management des UETs comporte une douzaine d'axes, dont les deux axes « Evaluation des compétences » et « Formation ».

Ces deux sujets sont traités chaque année à l'occasion des entretiens de bilan de fin d'année, pour préparer le plan de formation du collaborateur pour l'année suivante. Cette évaluation était basée jusqu'à présent sur des fichiers excel de formats et de contenus différents selon les directions.

Basé sur la standardisation du format de la grille de compétences, à partir de l'analyse des bonnes pratiques avec un panel d'une centaine de CUETs représentant des différentes directions de l'ingénierie, et sur un référentiel des savoirs commun, le système d'information Skilling Up permet la construction de :

- la grille de compétences individuelle, qui est partagée entre le collaborateur et son manager seulement
- la grille de compétences de l'équipe, non nominative. C'est cette grille de l'équipe que le manager (CUET) peut afficher ainsi que les radars de polyvalence et de compétences de son équipe (non nominatifs).
- L'analyse des résultats collectifs permet de quantifier les besoins de formation par domaines de savoirs et d'anticiper sur leur mise en place.

Le Système d'information est utilisable en français et en anglais. Il n'y a qu'un titre « Skilling Up » pour le moment, en attente de suggestions en français.

65070 / 06.15 / 23 - Quotas de mobilités (SUD)

Les termes « quota de mobilité entrante » ont été utilisés par un hiérarchique dans le traitement du dossier d'un salarié souhaitant une mobilité inter-directions. N'ayant pas d'informations sur ce sujet, SUD réclame :

1. De savoir si des quotas de mobilité, entrante ou non, existent entre les directions
2. Si oui, dans quelles instances le sujet a-t-il été abordé.
3. Si oui, d'avoir un tableau chiffré de ces quotas pour toutes les directions du site.
4. De savoir si, pour une direction donnée, il existe d'autres critères spécifiques pour procéder au recrutement, comme par exemple l'appartenance à une filière technique donnée,
5. De savoir si ce(s) critère(s) sont obligatoire(s) ou pas à l'éligibilité du candidat.

Réponse :

Il n'y a aucun quota de mobilités.

Mais il y a des Directions qui, dans le cadre du pilotage de leur budget et de leurs effectifs, ne peuvent pas toujours intégrer quelqu'un venant d'une autre Direction. Ensuite (points 4-5), les profils des candidats postulant pour un poste sont analysés, bien entendu en fonction du poste à tenir, mais aussi de l'environnement métier de la Direction. Il appartient au métier de les apprécier.

65070 / 06.15 / 28 - Compteur HV, nouveau logiciel : traitement des missions (SUD)

On relève plusieurs exemples de salariés qui de retour de mission ont renseigné le compteur. Les N+1 ayant pourtant validé, le nouveau logiciel refuse la prise en compte. Les conséquences impactent le temps de présence et le salaire.

Sollicité le service paie se défausse sur l'agence RH, qui n'a pour l'instant pas de solution pour régler ce type de problème.

Plusieurs relances des N+1 ont été nécessaires pour que le manque salarial soit restitué, subsiste le temps manquant sur le compteur.

SUD réclame une correction du nouveau logiciel afin que la déclaration des missions génère bien automatiquement la mise à jour du temps manquant et ne crée pas de manque sur le salaire.

Réponse :

Les missions saisies dans le workflow missions se déversent dans le portail MTT pour toute mission supérieure à 15 jours.

Pour les missions inférieures à 15 jours, la saisie doit être effectuée dans le portail MTT (pas d'évolution depuis la mise en place de MTT).

65070 / 06.15 / 29 - Compteur HV, nouveau logiciel, visibilité des validations (SUD)

Avec l'ancien logiciel, le salarié ayant posé par exemple, une journée de congé, pouvait constater la pose du congé, puis la validation de la demande, par son N+1.

Avec le nouveau logiciel, cela n'est plus possible. Aucune info ou changement de couleur sur le calendrier, de la journée posée, n'apparaît. Par conséquence, le salarié ignore avant de s'absenter, si la validation a été faite ou

si un problème est survenu dans le processus. Aucune info également du fait que le N+1 ait bien vu passer la demande de congé.

SUD réclame une modification du logiciel pour que les indicateurs de progression de la demande de congé soient accessibles par le salarié demandeur. Ce dernier alerté d'un blocage, pourra donc remonter l'info au hiérarchique.

Réponse :

Des modifications sont à l'étude sur ce sujet.

65070 / 06.15 / 30 - Compteur HV, de nouveaux bugs (SUD)

Dans un CR précédent d'instance, la direction a indiqué que des corrections du nouveau logiciel avaient été faites au mois d'avril.

Depuis nous avons constaté de nouveaux problèmes :

- Impossibilités aléatoires de pouvoir poser des jours de congés, sans info de retour sur les raisons du blocage.
- Blocage de l'IPN ou du logiciel suite à plusieurs tentatives d'écriture d'un motif de justification d'absence passée ou à venir
- Inscription sauvage d'une journée de compensation périodique sur une journée travaillée (avec badgeages entrée et sortie) et décompte du temps en négatif dans le solde du compteur.
- Lenteur du système sur le déroulement des opérations de saisies ou de visualisation des infos sur les séquences journalières.

SUD réclame :

1. D'avoir des explications sur les différents sujets exposés.
2. De savoir si des modifications de structure du logiciel sont en cours pour supprimer les défauts constatés.
3. D'avoir une date estimée pour un retour à un fonctionnement normal du logiciel. Nous sommes à mi année et l'écrtage de fin d'année risque fort de générer des anomalies sur les paies de salariés.

Réponse :

Il y avait en effet des problèmes de navigation et performance du réseau que l'informatique a, en partie, résolu en effectuant des mises à jour sur l'ensemble des postes.

Concernant « l'inscription sauvage » d'une journée de CPV sur une journée travaillée, c'est le salarié lui-même qui a effectué la demande, peut-être par inadvertance.

65070 / 06.15 / 31 - Compteur HV et accident de trajet. (SUD)

De manière globale sur le site et dans l'optique d'une documentation préventive, SUD réclame de connaître la première justification de présence d'un salarié sur le site dans l'hypothèse d'une absence d'enregistrement de

badegage suite à un incident technique sur le boîtier électronique, pour une sortie précédant un accident de trajet lors du retour au domicile.

Réponse :

Nous ne saisissons pas bien la question.

La notion d'accident de trajet peut s'apprécier indépendamment des enregistrements de l'horaire variable.

65070 / 06.15 / 33 - Sujets DP et conditions de travail (1) (SUD)

La direction a coutume de ne pas apporter de réponse motivée et documentée et de renvoyer vers des CHSCT, certaines de nos questions DP au prétexte que celles-ci auraient trait à la santé ou à la sécurité.

Or, comme nous l'affirmons depuis toujours, il n'existe pas de sujet qui ne puissent être porté par les délégués du personnel dans le cadre de leur fonction. Pour preuve, les dispositions légales suivantes :

Article 2313-1 : Les délégués du personnel ont pour mission :

- 1. De présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, la santé et la sécurité, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise ;*
- 2. De saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.*

Nous continuons d'affirmer que lorsque des dysfonctionnements surviennent dans le traitement des sujets, par les circuits habituels de résolution, l'instance DP est le lieu le plus adapté pour exposer les blocages et permettre de les supprimer.

Exemple : Depuis plusieurs mois un lavabo est cassé dans un bloc sanitaire, au 7B transfert Nord. Malgré de nombreux numéros d'incidents au 11800, le constat d'une personne des conditions de travail et une précédente question DP, le problème demeure.

La raison évoquée serait que l'étude de devis retarderait la remise en état. Aucune information à l'intention des salariés, ces derniers bien qu'ayant fait le nécessaire par plusieurs appels au guichet unique, finissent par penser que la recherche d'économie atteint maintenant les sanitaires, que le site sombre peu à peu faute de maintenance, pendant qu'un chantier très coûteux se prépare au bénéfice du seul bâtiment du style.

SUD réclame :

1. De savoir, comment une étude de devis pour le remplacement d'un lavabo peut s'éterniser au point de retarder pendant des mois, son remplacement.
2. Si le prétexte évoqué est bien la véritable raison
3. Si oui, de savoir à quelle date l'étude de devis a-t-elle été lancée.
4. La date où le remplacement du lavabo sera effectif.

5. Qu'une affiche soit mise en place dans le bloc sanitaire par le prestataire en charge des travaux, pour tenir informer les salariés du secteur de la prise en compte de la réparation.

Réponse :

A ce jour, nous avons un seul OT pour le 7b nord sanitaire Homme, il y a un devis en cours sur ce sujet. Actuellement, nous avons reçu le matériel et le remplacement sera effectué dans la semaine.

65070 / 06.15 / 34 - Sujets DP et conditions de travail (2) (SUD)

Toujours en corrélation avec l'article 2313-1 évoqué précédemment, le recours à l'instance DP est une nouvelle fois nécessaire :

Juin 2014, à la demande de salariés, des élus du CHSCT n°2 ont informé les conditions de travail :

- D'un problème de nuisance sonore au 7B transfert Nord (manque de boquette et cloison anti bruit),
- D'implantation de salariés (4 personnes dans 8 mètres carrés, dans un couloir et une imprimante à 50cm)
- Du respect de l'intimité des salariées (manque film opacifiant sur vitre donnant sur la terrasse du transfert).

Dès la rentrée de septembre, une première question est ouverte en DP. En décembre 2014 les questions sont inscrites au CHSCT N°2. Une visite avec le secrétaire du CHSCT N°2 est réalisé, puis avec les hiérarchiques du secteur, et les personnes en charge des implantations. Un retour aux salariés avait été demandé.

Un an après, une cloison sur le deux prévues a été posée, et une boquette a été réalisée. Les salariés n'ont aucune visibilité pour le reste des travaux prévus.

SUD réclame :

1. De connaître les raisons qui expliquent que la totalité des travaux prévus n'aient pas été réalisés, alors que l'ensemble des intervenants s'accorde à reconnaître qu'ils sont nécessaires.
2. D'avoir la date où l'ensemble des actions prévues seront effectives.

Réponse :

Une question est effectivement ouverte à ce propos au CHSCT n°2.

65070 / 06.15 / 35 - Répartition des périmètres des CHSCT (SUD)

Comme cela a déjà été évoqué, l'organisation des périmètres des CSHCT manque de cohérence, compliquant la tâche des élus des comités.

Exemple : au Diapason, les ateliers et labos sont gérés par le n°5 et les bureaux des salariés de ces secteurs dépendent du n°3. La séparation géographique par modules reste la seule indication physique, de la frontière administrative.

Dans le bâtiment des labos, cette distinction n'existe pas. Les labos et les zones bureaux sont dans le même bâtiment, panachés selon le secteur. Dans l'hypothèse de problèmes liés au bâtiment même, là où la vocation

des mètres carrés n'intervient pas (bureaux ou labos), se pose la question de savoir quel est le périmètre du CHSCT concerné.

SUD réclame de savoir, dans l'hypothèse citée, qui du CHSCT 3 ou 5 gère, les problèmes de sécurité du corps de bâtiment.

Réponse :

Tout dépend de la nature du sujet.

65070 / 06.15 / 36 - Zone préparation véhicule, essais multimédia (SUD)

Les années précédentes, nous sommes intervenus plusieurs fois pour dénoncer les conditions dans lesquelles, des salariés, faute d'espace dédié, préparaient des véhicules pour des essais multimédias. Ces travaux avaient lieu dans un coin d'un parking de la ruche, en sous-sol mal éclairé, au milieu des gaz d'échappements et sur un sol glissant. Nous avons réclamé un lieu dédié et aménagé.

Rien n'a été fait, les conditions sont demeurées identiques au même endroit. Or au RDC de la ruche l'ancien atelier MQP11 de plusieurs centaines de m2, comportant éclairage, réseau électrique et pneumatique, demeure depuis le démontage des cellules en bois installées pour la formation « séduite et satisfaire le client », complétement vide

SUD réclame qu'une partie de cet espace soit rapidement aménagé pour les préparations des essais multimédias sur véhicules.

Réponse :

La question en cours de réflexion.

65070 / 06.15 / 37 - Sécurisation des allées piétonnes (SUD)

31 moutons assureront l'entretien de 7 hectares des 20 hectares du site de Flins. Cette solution ne semble guère applicable pour solutionner sur le TCR le danger représenté par le manque de visibilité du à la végétation sur les allées piétonnes.

SUD réclame :

1. de connaître les dispositions qui vont être prises pour régler rapidement et durablement ce problème.
2. une réintégration des services de maintenance aux effectifs Renault, condition indispensable à une réactivité suffisante et une connaissance pérennisée des lieux et matériels.

Réponse :

Sans précision sur les lieux et fréquences de ce problème (pas d'OT identifiés), il n'est pas possible de répondre. Tout est mis en œuvre pour assurer la sécurité des zones piétonnes et des audits hebdomadaires sont réalisés.

65070 / 06.15 / 38 - Alerte épidémie en Corée (SUD)

L'épidémie de coronavirus Mers inquiète l'OMS qui redoute une nouvelle propagation. Selon les derniers chiffres, 35 personnes auraient déclaré la maladie, 1369 personnes soupçonnées d'avoir contracté le virus ont été mises en quarantaine.

SUD réclame qu'un point soit fait sur :

1. Les mesures prises par l'entreprise afin d'éviter tous risques d'infections, pour les salariés Renault déjà présent en Corée du SUD et ceux amenés à y partir prochainement.

Article L4121-2

L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

1. *Eviter les risques*
2. *Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités*
3. *Combattre les risques à la source*
2. D'avoir confirmation que la direction considère comme recevable l'utilisation du droit de retrait d'un salarié qui devait se rendre prochainement en Corée du SUD.
3. *Article L4131-3*

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux.

Réponse :

Depuis mai 2015, des cas de Coronavirus du syndrome respiratoire du Moyen Orient (MERS-CoV) sont apparus en Corée.

Ces cas se retrouvent dans des familles et du Personnel soignant.

A ce jour, 87 cas ont été recensés.

La transmission est faible, par contact étroits et prolongés, par postillons, crachats.

Les symptômes sont essentiellement respiratoires et parfois digestifs.

Les recommandations sont le respect des mesures d'hygiène habituelles :

- **laver les mains régulièrement (eau ou solutés hydro alcooliques),**
- **éviter de toucher son visage**
- **éviter les rassemblements de personnes et les contacts avec des personnes toussant, se mouchant ou apparemment malades.**

En cas de fièvre (température corporelle > 38), toux, il faut consulter un médecin et porter un masque jetable en attendant.

Il n'y a pas de restriction de déplacement.

Enfin, des portiques de contrôle de température sont installés dans les aéroports de grandes villes.

65070 / 06.15 / 45 - Nouvelle identité visuelle (SUD)

Des salariés ont reçu S24 un courriel, leur demandant d'utiliser un lien informatique pour changer leur signature courriel et d'utiliser de nouveaux masques informatiques pour leurs documents word et excel.

« Cette distinction est une nouvelle étape pour rendre nos marques plus fortes : une séparation plus nette entre l'identité de l'entreprise et celle de nos marques commerciales va nous permettre de faire passer des messages plus clairs. Au Groupe Renault la communication de l'entreprise ; à Renault, Dacia et RSM la communication produits et services auprès de nos clients », souligne Guillaume Boisseau, directeur des marques.

Outre un graphisme peu attractif des logos, la clarté des messages n'est pas aussi évidente que cela. Le groupe Renault s'occupera de la communication de l'entreprise, mais de laquelle ?

Quid des salariés de « l'alliance » Renault/ Nissan créée il y a pourtant peu de temps en avril de cette année ?

Afin d'éviter que des salariés ne s'inquiètent inutilement, SUD réclame d'avoir confirmation que le changement de signature n'a rien d'obligatoire.

Réponse :

Il faudra progressivement que les signatures de tous ne soient pas en contradiction avec cette nouvelle identité de marque.

65070 / 06.15 / 46 - Tournoi de golf et transports collectifs (SUD)

Il vient d'être annoncé que le TCR serait fermé les 4 et 5 juillet pour le tournoi de golf qui aura lieu à proximité. La fermeture est liée à la location par Renault durant le week-end, des parkings du site. L'expérience des années précédentes nous a montré que ce tournoi avait un impact fort pour les résidents du site, le vendredi précédent le tournoi. Les accès sur voies publiques au niveau du rond-point sont réduits à un point tel que les transports collectifs ne peuvent plus y accéder.

SUD réclame :

1. De savoir pourquoi l'information a t été envoyée aux résidents par le secteur communication du CE, plutôt que par la direction du site.
2. De savoir s'il existe un lien commercial entre le CE et les organisateurs du tournoi. Si oui, lequel.
3. Une intervention de la direction auprès de la mairie de Guyancourt afin que les contraintes pour les usagers Renault soient les plus faibles possibles le vendredi 3. Les années précédentes, c'était l'interdiction pure et simple pour les bus de pouvoir circuler dans ce secteur.
4. Que les résidents du site soient alertés suffisamment tôt afin qu'ils puissent s'organiser pour palier à la perturbation des transports en commun coté golf, le vendredi.

Réponse :

On renouvèle en 2015 le même dispositif qu'en 2014. L'information des collaborateurs du TCR sera effectuée via Clic Info.

L'Arrêt Villaroy Sud ne sera pas desservi les 2 et 3 juillet concernant les lignes : 466, 441, 39-12 et 89. Il sera remplacé par l'arrêt Trou Berger aux mêmes horaires de passage.

65070 / 06.15 / 47 - Suppression d'une ligne de bus vers le TCR (SUD)

Il a été annoncé la suppression à partir du 1er septembre 2015 de la ligne 505 (Beyne-plaisir-St Quentin). Cette suppression décidé par le STIF et uniquement motivée par la rentabilité va à l'encontre de toute la communication sur la nécessité de développer les transports en commun pour des raisons écologiques qui feront d'ailleurs l'objet d'une conférence internationale à Paris. Renault fournissant les véhicules avec chauffeurs, communique également en interne sur la QVT (qualité de vie au travail). La suppression de la ligne, est la traduction de l'exact contraire des plans de communication.

Des salariés utilisateurs de cette ligne, ont contacté la société Hourtoule pour s'informer de la solution de remplacement proposée, et ils n'ont pas été déçus. La seule possibilité consiste à prendre le tronçon conservé de la ligne 505 qui passe par Fontenay le Fleuri, soit un allongement du temps de transport de 30 à 45 minutes par jour, selon la densité du trafic. De plus comparativement à la situation actuelle, des horaires sont supprimés.

En synthèse, des temps de transports plus longs, et moins d'horaires pour prendre le bus, des conditions de vie nécessairement dégradées.

Un représentant de la direction participe régulièrement à St Quentin à des réunions sur les transports collectifs, SUD réclame une intervention rapide pour empêcher la suppression programmée ou qu'une solution de type minibus soit mise en place pour assurer la desserte actuelle.

Réponse :

Il s'agit de la ligne 505 de Beynes à St Quentin. Ce point a été traité en commission transports du 11 juin 2015.

Cela s'explique par une fréquentation de la ligne trop faible sur le tronçon Beynes/Plaisir, qui sera abandonné à partir du 1er septembre. Cela permettra de concentrer les moyens et d'augmenter le nombre de courses sur le tronçon Plaisir/St Quentin (soit 3 courses A/R supplémentaires, on passera de 8 à 11 courses A/R par jour).

65070 / 06.15 / 48 - A la Cantine des Arceaux, tout baigne. (SUD)

Durant plusieurs semaines, pour venir déjeuner dans cette cantine il a fallu mouiller la chemise et le reste, les plateaux étaient empilés, trempés. Le séchage des plateaux n'a pas pu en raison d'une panne de matériel, être assuré.

A bout de plus d'une semaine, des rouleaux de papier ont été mis à disposition pour que les convives puissent à défaut de passer l'éponge, sécher à minima l'indispensable outil. Aucune information sur la raison de la panne ni sur le temps que cela pourrait durer, sauf 2 jours avant la remise en état.

Cette panne était très prévisible, les machines étaient en bout de course, leur changement est d'ailleurs programmé, alors que cette cantine a fait récemment l'objet de travaux importants d'aménagements et de changements de mobiliers.

La direction de l'établissement, n'a pas de politique de maintenance mais de changement.

Les matériels sont menés à bout d'utilisation, constituant des risques pour les salariés d'Elior et les désagréments constatés pour les convives.

La maintenance parente pauvre des budgets, passe après les grands travaux, en conséquence, le préventif s'en trouve réduit.

SUD réclame le déblocage rapide de budgets permettant une remise à niveau des matériels des cantines qui le nécessitent et le maintien d'un budget annuel minimal suffisant pour un préventif régulier qui limitera les pannes et à terme en réduira les coûts.

Cette réclamation vaut d'ailleurs pour l'ensemble des budgets de maintenance sur le site.

Réponse :

Des budgets de maintenance préventive et curative sont prévus chaque année pour les équipements de restauration. Des budgets de modernisation et de remise à niveau du matériel sont également engagés.

65070 / 06.15 / 49 - Restauration Rapide (SUD)

6 mois après son ouverture, il nous semble opportun de faire un premier bilan de la restauration rapide mise en place pour éviter d'avoir à augmenter le capacitaire des cantines existantes, en réponse à l'arrivée de nos collègues de Rueil.

SUD réclame un état des lieux sur la fréquentation de la restauration rapide dite « foodstreet »

1. Combien de « repas » servis
2. Fréquentation par tranche horaire (11h30-12h-12h30-13h-13h30)

Réponse :

Voici les chiffres du premier trimestre :

	Janv	Fév	Mars
Food Street (Nb de Cvts Renault)	86	72	77
Food Street (Extérieurs)	60	59	59
Total Food Street	146	131	136

Nous n'avons pas la fréquentation par tranche horaire mais, évidemment, le plus gros des passages se fait entre 12h et 12h30.

65070 / 06.15 / 50 - Passage à pack office 2013 (SUD)

Le début du déploiement du pack office 2013, est difficile sur nombre de machines du site :

Pertes de données, rupture des liens Outlook, incompatibilité avec des outils de travail développés et fonctionnant sur l'ancienne version, etc...

SUD réclame :

- 1) De connaître les moyens spécifiques dédiés aux problèmes du changement de version.
- 2) De savoir comment seront pris en compte dans les projets, les retards liés aux difficultés rencontrées

Réponse :

Tous les utilisateurs sollicités pour migrer sont invités à participer à une séance d'information lors de laquelle sont présentés :

- le processus de migration,
- les consignes à respecter,
- les principales nouveautés d'Office 2013,
- le support utilisateur assuré par la vie série HP (11000 et si nécessaire agence informatique),
- les aides disponibles :
 - o les fiches disponibles sur Easy2Use,
 - o les E-learning Office 2013 disponibles fin juin,
 - o le E-tutorat au 11111,

Chaque utilisateur dispose de 3 semaines pour planifier sa migration au moment le plus opportun (midi, le soir ou la nuit) pour minimiser les impacts sur son activité.

Si pour des raisons particulières, ce délai de 3 semaines était insuffisant pour trouver une période compatible pour lancer la migration, il est possible d'envoyer à l'adresse mail du projet une demande justifiée de report en précisant la date du report et la liste des identifiants de poste concernés.

Mail du projet : projet-office2013-lync-esil-rp@renault.com

65070 / 06.15 / 51 - Accès au parking sous la ruche (SUD)

L'accès au parking sous la ruche est permis aux véhicules dont la plaque minéralogique est inscrite dans la base ALTAÏR Vision.

Pour info, l'agent de sécurité peut vérifier l'affichage sur un écran de contrôle si le véhicule est autorisé et il arrive qu'un refus d'accès soit une mauvaise lecture de la plaque (le soleil donnant sur la plaque).

SUD réclame de savoir :

1. Quelle est la consigne que doit appliquer l'agent de sécurité à un véhicule dont la plaque n'est pas enregistrée.
2. Quelles sont les coordonnées du donneur d'ordres des agents de sécurité pour déroger au règlement si une personne conduisant un véhicule non autorisé insiste pour avoir l'accès.

Réponse :

En cas de refus, l'agent appelle le service APS pour une levée de doute et une conduite à tenir.

65070 / 06.15 / 52 - Badgeage tourniquet coté techno service (SUD)

Malgré l'ouverture de plusieurs incidents au 11800, depuis plus d'un mois, ce lecteur de badge ne comptabilise pas toutes les entrées/sorties. Par exemple, le 20 mai matin et le 3 juin au soir.

Pour les utilisateurs du tourniquet soumis au horaires variables, cela nécessite de noter précisément les horaires de passages et de les rentrer en corrections manuelles dans le logiciel. Le surcroît de travail vaut également pour le N+1 en charge de la validation.

Ceci pose une nouvelle fois le problème de la fiabilité des systèmes de badgeage.

SUD réclame :

1. D'avoir de la visibilité sur la date de remise en fonctionnement de ce lecteur.
2. De connaître les raisons précises des dysfonctionnements constatés
3. D'avoir copie au CR de cette instance, du dernier certificat de la vérification effectuée par une société accréditée, du système de contrôle horaire de ce lecteur.

Réponse :

Le service APS gère les droits d'accès et la maintenance sur les tourniquets. Nous signalons ce message.

Pour le 3, nous confirmons les réponses déjà apportées.

65070 / 06.15 / 57 - Maintenance des sanitaires, délais beaucoup trop longs (SUD)

L'exemple de la question précédente vient s'ajouter à une liste du point très spécifique de la maintenance des blocs sanitaires, pour lesquels à cause des délais très longs de remise à niveau, nous avons déjà posé plusieurs questions DP.

Blocs sanitaires diapason module 4, plusieurs mois d'attente et blocs sanitaire des locaux syndicaux, plusieurs semaines d'attente.

Lorsque nous avons voulu savoir auprès du prestataire, pourquoi les attentes de remises en état étaient si longues, les devis furent chaque fois la raison évoquée. Nous finissons à la longue par supposer que cette même raison toujours mise en avant pourrait bien servir de prétexte à masquer des motifs beaucoup moins acceptables, comme par exemple :

1. Des économies de type flux tendu, pour supprimer le stockage de matériel de rechange sur le site
2. Des économies liées au fait de ne travailler qu'avec un seul fournisseur (le moins cher) et potentiellement moins garant de disposer, comme pour la raison précédente, du matériel nécessaire en stock, d'où attente pour la livraison.....

3. Des économies sur le nombre de salariés prestataires pouvant réaliser les opérations de maintenance, d'où des attentes.

Il n'est d'ailleurs pas exclu qu'il puisse avoir un panachage des causes. La direction donneuse d'ordre, par la négociation de contrats toujours revus à la baisse, n'induit-elle pas ce type de situation ?

SUD réclame une intervention de la direction auprès du prestataire, pour :

1. Avoir des explications sur l'allongement des délais des interventions sur les blocs sanitaires.
2. Déterminer si le motif évoqué par le prestataire, des devis, est la raison réelle
3. De bâtir un plan d'actions, de manière à revenir à un délai acceptable pour les remises en état de ces lieux d'hygiène.

Réponse :

Au niveau du second œuvre, nous avons 1 OT en cours au module 4 PEV mais aucun OT aux locaux syndicaux.

Pour le module 4 PEV, l'OT du 26 mai a été pris en compte par l'équipe bâtiment le 1er juin et par le secteur plomberie le 3 juin.

Les deux robinets sont à remplacer et ils ont été commandés.

65070 / 06.15 / 58 - Chauffeurs pour la conférence « COP21 ». (SUD)

Ces dernières semaines, un appel au volontariat a été fait pour trouver 70 salariés Renault acceptant de servir de chauffeurs de véhicules, durant la période du 30 novembre au 11 décembre 2015.

La communication faite autour de ce sujet manque de précisions sur certains items. SUD réclame de savoir :

1. Si le temps consacré par les salariés volontaires à cette mission temporaire sera bien considéré comme du temps de travail.
2. Si tel n'était pas le cas, si les absences doivent être justifiées par des droits à congés ou du congé sans solde.
3. Comment sera géré l'éventuel temps passé en heures supplémentaires
4. Quelles dispositions ont été prises pour que les salariés volontaires soumis aux compteurs HV, ne se retrouvent pas avec un solde négatif lié à leurs absences durant cette période (ordres de missions ?)
5. Dans l'hypothèse, où le temps passé à bord des véhicules ne soit pas du temps de travail, en cas d'accident, quelle assurance serait sollicitée pour couvrir les frais
6. Si une formation particulière des volontaires était nécessaire, serait-elle prise sur le temps de travail

Réponse :

1 & 2 - Le temps consacré par les salariés volontaires sera bien considéré comme du temps de travail, d'où l'accord formel des managers.

3 - Il ne doit pas y avoir d'heures supplémentaires et cela est bien convenu avec le prestataire WIZ'US.

4 - Il faudra justifier l'absence par une mission dans le portail HV pour les personnes concernées.

5 - Les volontaires bénéficieront du statut de missionnaire des collaborateurs. Ils seront donc assurés en cas d'accident. Mais les véhicules ne pourront pas être conservés par les collaborateurs car ils seront nettoyés et rechargés dans la nuit.

6 - Deux jours de formation sont prévus en novembre qui seront pris sur le temps de travail.

65070 / 06.15 / 59 - Consignes de sécurité non respectées (SUD)

Nous avons constaté fin mai, qu'un salarié d'une société prestataire rentrait un véhicule de l'extérieur dans les ateliers de la Ruche niveau RDC. Le chargé d'affaires Renault n'ayant pas donné les consignes et les règles d'usage, le véhicule a été introduit dans l'enceinte des ateliers sans manchon filtrant les particules d'échappement.

Il semblerait par ailleurs que le salarié prestataire n'était pas habilité ni autorisé à conduire des véhicules Renault et n'avait fait qu'obéir à la demande d'un salarié de notre entreprise.

Ce type d'entorse est monnaie courante, pour les véhicules, comme pour l'utilisation des machines-outils ou la conduite d'essais. Ceci se fait en dehors du respect des règles de sécurité et de limites des tâches entre prestataires et Renault, l'un expliquant l'autre. Les risques pour la sécurité des résidents quel que soit leur statut, se trouvent de fait aggravés et la responsabilité de Renault potentiellement engagée.

SUD réclame qu'un rappel soit fait à tous les donneurs d'ordre sur leur obligation d'information et de faire respecter les consignes législatives et de sécurité pour les prestataires dont ils ont la responsabilité administrative. Ceci vaut également pour :

1. Le fait qu'un salarié prestataire reçoive bien de sa société l'ensemble des matériels nécessaires à son travail (outils, informatique, consommables et EPI compris)
2. Les autorisations et habilitations à jour
3. Les consignes de sécurité et la connaissance des limites de sa zone de travail.

Réponse :

Les cahiers des charges de prestation représentent le cadre légal de la prestation. Ils définissent les attendus pour chaque prestation et encadrent les essais et les habilitations nécessaires lorsqu'ils font l'objet de la prestation.

Ils précisent aussi les moyens fournis par la société de prestation et les moyens spécifiques Renault non disponibles sur le marché, qui sont fournis par Renault lorsque c'est nécessaire pour la réalisation de la prestation.

En plus du cahier des charges, un plan de prévention est établi pour chaque prestation sur site Renault.

Des formations sont dispensées aux acteurs du processus sous-traitance et les règles en matière de sous-traitance sont rappelées sur le site sous-traitance.

Il existe une plaquette dédiée aux salariés des sociétés de prestation et une plaquette dédiée aux donneurs d'ordre Renault.

Tous ces moyens sont mis en œuvre pour que les prestations se déroulent dans le respect des règles de sécurité et conformément au cadre juridique.

http://collaboration2010.sharepoint.renault.fr/hr/shp-soustraitance/cadrejuridique/reg-opera/Pages/regles_pratiques.aspx.

65070 / 06.15 / 60 - Salle de repos (SUD)

Des salles de repos devaient être ouvertes aux salariés du TCR. Un Clic'Infos de février dernier faisait l'éloge de CalmSpace sur l'établissement du siège.

SUD réclame de savoir :

1. Si des salles de repos vont être ouvertes aux salariés du TCR
2. Si oui, à partir de quelle date.

Réponse :

Il y a effectivement des réflexions sur le TCR mais qui n'ont pas, à ce stade, aboutis à des projets.

65070 / 06.15 / 63 - Retour d'enquête Hay à la DEAS (SUD)

Si l'on peut féliciter la DEAS d'être la seule direction à ce jour à avoir redescendu dans les RUET, les infos de l'enquête Hay synthétisées sur son périmètre, il est fort regrettable que les planches utilisées aient été en anglais.

Cette absence de respect de la législation envoie un très mauvais signal à des salariés qui ont accepté de répondre à un questionnaire en français, sur leur ressenti au travail.

Nous regrettons également l'extrême frilosité des hiérarchiques de cette direction qui refusent que les salariés puissent recevoir copie de planches présentées trop rapidement. Y aurait-il des choses à cacher ? Le nombre des questions comparativement à la dernière enquête avait pourtant été divisé par 3 (de 75 à 25) et tous les items qui fâchent, soigneusement évités par la société Hay. Les précautions avaient donc été prises pour éviter que les bilans ne soient mauvais, cela n'aurait-il pas suffi ?

SUD réclame :

1. Qu'une nouvelle redescende d'infos sur l'enquête Hay ait lieu dans les UET la DEAS
2. Que les planches de résultats présentées soient en français et envoyées aux salariés de cette direction.

Réponse :

L'enquête Hay est un outil managérial. Comme dans toute l'entreprise, il a été demandé aux managers de cette Direction de présenter les résultats dans les UET, pour partager les plans d'actions et de construire d'éventuels plans au niveau de l'UET si nécessaire.

Ce travail a été réalisé, il n'est pas nécessaire de le recommencer.

L'enquête a été demandée par M. Yamagushi, Directeur de l'Ingénierie Convergente. A ce titre, la restitution des résultats a été fournie en anglais.

Les managers ont traduit et expliqué en français les résultats à leurs collaborateurs et ont travaillé collectivement sur des plans d'actions en Français.

65070 / 06.15 / 64 - Résultat enquête HAY par direction (SUD)

A la question N°84 du 05/15 des DP, la direction a répondu que « *la redescente des résultats de l'enquête HAY doit être réalisée dans toutes les directions sur la base des synthèses réalisées sur leur périmètre* »

A ce jour, une seule direction, la DEAS, a sur la forme, rempli cet objectif. Les courriels n'ont pourtant pas manqué pour relancer les salariés et les inciter à répondre au questionnaire. Le minimum serait qu'un retour leur soit fait, autre que les quelques chiffres globaux où personne ne semble s'y retrouver.

Faudrait-il en conclure que les résultats affinés par direction soient tellement mauvais, que le silence serait aux yeux des directeurs concernés, encore préférable ?

SUD réclame une intervention de la direction du site afin que dans chaque UET, les chiffres de la direction de rattachement soient donnés aux salariés, ainsi que copie des planches de synthèse présentées.

Réponse :

Nous rappelons que cette redescente d'informations doit être faite par les managers.

65070 / 06.15 / 67 - Réorganisation à la DEVD (SUD)

Le 1er avril, cette direction a subi une réorganisation qui a transformé profondément la structure de nombre de ses UET.

Pour les secteurs DEVDI et DEVDE, soit environ 50 personnes, le résultat est très contraignant. Des salariés sont totalement isolés sur plateaux, des autres collègues de l'UET et de N+1 situé à l'autre extrémité du bâtiment. La communication et les échanges indispensables pour le travail s'en trouvent grandement affectés.

Sollicités sur ce problème, des hiérarchiques ont indiqué qu'il ne fallait pas attendre de changement géographique de rapprochement avant 2016.

Alors que l'on nous vend la QVT et les résultats de la dernière enquête HAY, cette réponse est aussi décevante que surprenante.

SUD réclame :

1. De connaître les raisons qui expliqueraient l'oubli de prise en compte de nouvelles implantations des postes de travail de cette direction.
2. De connaître les dispositions qui vont être prises afin ne pas attendre 2016 pour rapprocher les membres d'une même UET et permettront ainsi des conditions de travail minimales.

Réponse :

Cette question des implantations dans cette Direction est en cours d'analyse.

65070 / 06.15 / 68 - Déploiement de NewPDM (SUD)

Les dispositions légales à respecter lors de la mise en place d'un nouveau logiciel sont les suivantes :

Article R4542-5 : Pour l'élaboration, le choix, l'achat et la modification de logiciels ainsi que pour la définition des tâches impliquant l'utilisation d'écrans de visualisation, l'employeur prend en compte les facteurs suivants, dans la mesure où les exigences ou les caractéristiques intrinsèques de la tâche ne s'y opposent pas :

- 1° *Le logiciel est adapté à la tâche à exécuter ;*
- 2° *Le logiciel est d'un usage facile et est adapté au niveau de connaissance et d'expérience de l'utilisateur ;*
- 3° *Les systèmes fournissent aux travailleurs des indications sur leur déroulement ;*
- 4° *Les systèmes affichent l'information dans un format et à un rythme adaptés aux opérateurs*
- 5° *Les principes d'ergonomie sont appliqués en particulier au traitement de l'information par l'homme.*

Ce à quoi, il convient d'ajouter l'obligation de documents de travail en français.

Au vu des difficultés rencontrées par beaucoup d'utilisateurs, SUD réclame de savoir :

1. Comment ces obligations légales ont-elles été prises en compte avant le déploiement de l'outil NewPDM.
2. Comment figurent précisément ces dispositions, dans le cahier des charges du logiciel
3. Comment les personnes en charge du déploiement sont-elles sensibilisées à l'esprit et au contenu des obligations légales. Existe-t-il une formation spécifique dans SYFORM ? si oui quelle est la référence.
4. Combien d'heures de travail perdues ont été recensées sur les projets utilisateurs dans SDA et qui va payer ces heures ?

Réponse :

Il ne s'agit aucunement de l'introduction d'un nouvel outil informatique tel que le prévoit l'article L4612.8 du Code du Travail mais simplement d'une évolution logicielle de cet outil.

65070 / 06.15 / 69 - Activité du CRPV (SUD)

Une information circule dans les allées du CPRV selon laquelle, l'atelier réalisation des échappements serait fermé à la fin de l'année 2015.

Cet atelier rend également service à des secteurs extérieurs au CRPV qui peuvent y faire réaliser des modifications d'échappements ou des lignes prototypes pour les secteurs de mise au point. Son hypothétique

fermeture créerait des retards et des coûts importants induits par la nécessité de faire réaliser à l'extérieur, ce qui se trouve encore en interne actuellement.

SUD réclame d'avoir :

1. Des informations sur le devenir en 2016 de cet atelier.
2. Connaissance des dispositions prises dans l'hypothèse d'une fermeture, pour continuer à répondre en interne, aux besoins actuels extérieurs au CRPV.

Réponse :

Il est envisagé de confier les moyens et la charge de fabrication des échappements prototypes à une usine (le Mans ou Sandouville). Cela n'engendrera pas de mobilité de collaborateur de la DIFP. Les activités de pilotage (périmètres des chargés d'affaires, conception, commande des composants) resteront à Guyancourt.

65070 / 06.15 / 72 - Organigramme (SUD)

Depuis la réorganisation du 1er avril 2015, nous n'avons pas de visibilité sur les organigrammes de nos homologues Nissan.

La nouvelle identité visuelle sur l'intranet a vite été communiqué, mais rien sur l'intranet en ce qui concerne les organigrammes.

SUD réclame de connaître le planning de communication à l'ensemble des salariés du groupe des organigrammes Nissan.

Réponse :

L'organigramme de tête a été communiqué. S'agissant de l'organigramme de Nissan, il s'agit d'une société juridiquement distincte avec ses propres instances.