

Réunion des Délégués du Personnel

**Etablissement de Guyancourt
Site du Technocentre**

**Compte-rendu de la réunion de DP
du 13 octobre 2015**

65070 / 10.15 / 7 - Participation de la prévoyance sur le maintien du salaire

Dans la documentation disponible sur dé clic à propos des arrêts maladie, sont rappelées les conditions du maintien de salaire à 100 et 75 % pour des périodes dont la longueur est liée à l'ancienneté du salarié concerné. Il est également précisé la possibilité si l'arrêt la maladie dépasse la longueur des périodes à 100 et 75 %, du versement par la prévoyance d'une allocation journalière en complément de l'indemnité sécurité sociale.

SUD réclame de savoir si cette disposition est applicable également pour les arrêts maladie qui ne soient pas liés à une déclaration d'accident du travail.

Réponse :

Une allocation est versée lorsque le salarié est reconnu en invalidité 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie à l'issue des jours de versement des IJSS (les IJSS sont versées pendant 3 ans maximum).

65070 / 10.15 / 12 Changement d'intitulé sur des feuilles de paie

Au mois de juillet, des salariés ont constaté que l'intitulé Renault SAS avait été remplacé par « groupe Renault » comprenant les sociétés Renault, Dacia et Samsung.

Pour rappel, la feuille de paie peut être considérée juridiquement au même titre qu'un contrat de travail.

Nombre de salariés réclament que nous remontions à la direction le message selon lequel leur contrat de travail a été signé avec la société Renault et non avec le groupe Renault. Aucun avenant ne leur ayant été soumis pour modification d'un terme du contrat, ils affirment leur volonté de ne pas voir, sans leur accord, modifier le contrat signé lors de leur embauche.

Les nouveaux contrats d'embauches étant libellés sous le sigle Renault Groupe, afin de lever toute ambiguïté sur la notion de mobilité ou de lieu habituel de travail, des salariés affichent clairement leur opposition sur le changement d'intitulé.

En marge de cet aspect, SUD réclame :

1. De connaître les motivations de la direction pour ce changement administratif qui ne saurait compte tenu de l'utilisation des feuilles de paie, être un facteur d'identité de marque valable.
2. De savoir, pourquoi aucune information préalable des salariés, n'a été faite.
3. De connaître la procédure à suivre pour que chaque salarié qui le souhaite, puisse formaliser par écrit son opposition au changement d'intitulé et le respect de l'intégralité du contrat de travail signé lors de l'embauche.
4. De connaître pour les salariés qui ne souhaiteraient pas s'opposer au changement d'intitulé, les conséquences administratives, pour :
 - 4.1. La mobilité
 - 4.2. Les remboursements de frais de déplacements
 - 4.3. Les primes.

5. De savoir si la totalité des salariés Renault SAS est concernée par le changement d'intitulé
Si tel n'est pas le cas, d'avoir le détail des groupes de salariés qui n'ont pas vu leur intitulé changer.

Réponse :

1. Cette évolution est une application des consignes déployées par le service communication de Renault suite au changement d'identité de marque. Elle ne remet pas en cause la validité du document.
2. Cela n'était pas prévu du fait qu'une information a été présente dans l'intranet Renault sur le changement d'identité de marque. Tous les courriers officiels (lettre à entête, masque de présentation interne ou externe, note de réglementation ou instruction de paie) ont dû être modifiés pour intégrer le nouveau logo de l'image de marque. La communication interne de Renault avait communiqué un certain nombre de masques pour les différents documents.

Voici le lien officiel qui a été mis à disposition dans l'espace RH :

<https://www.brandhub.groupe.renault.com/fr>

3. Cela n'est pas prévu. Les contrats de travail sont respectés par l'entreprise.
4. **La mobilité :**

Les règles relatives à la mobilité ne sont en aucun cas impactées par les changements de logo sur le bulletin de salaire.

Les remboursements de frais de déplacements :

Les règles relatives au remboursement de frais de déplacement ne sont en aucun cas impactés par les changements de logo de Renault en groupe Renault.

Les primes :

Cela n'a pas de conséquence.

5. La totalité des salariés Renault SAS est concerné par le changement d'intitulé.

65070 / 10.15 / 18 - Tableau équivalence diplômes/niveaux ECG

Si un diplôme BAC+2 exonère le passage des niveaux ECG pour l'attribution de coefficients, il existait naguère un tableau de correspondance permettant de lier un diplôme avec des niveaux de maths et de français considérés comme acquis.

SUD réclame que soit donnés ces niveaux d'équivalences en maths et français, pour les diplômes :

CAP, BEP et BAC pro ?

Réponse :

Seul le Bac +2 dispense des ECG Maths et Français.

Sur le site de l'APEC, l'annonce ci-contre propose des postes de SSD à 50KE/an :



Détail de l'offre : Specialist Supplier Development H/F

Offre d'emploi Specialist Supplier Development H/F

Référence apec : 161039804W-200182-999993
 Référence société : 150013WN
 Date de publication : 01/10/2015
 Société : RENAULT SAS SIEGE
 Voir toutes les offres
 Nombre de postes : 10 en CDI
 Statut : Cadre du secteur privé
 Lieu : FRANCE
 Salaire : 50 Keuros/an
 Expérience : Expérimenté

Cette annonce renvoie à l'annonce de Renault ci-contre :

Ces 2 documents amènent aux constats suivants :

- Renault, toujours très attentif aux « prix du marché », a évalué que le poste de SSD doit être rétribué 50 Keuros/an.
- Les compétences nécessaires au poste de SSD sont celles d'un(e) cadre.
- Avec « 2 à 3 jours de déplacement par semaine », l'équilibre vie privée/vie professionnelle sera fortement bouleversé.
- La connaissance de l'anglais est un prérequis.



SUD réclame :

1. Une revalorisation des salaires de tous les SSD en corrélation avec le marché afin qu'aucune des personnes occupant cette fonction ne soit rétribuée moins de 50 Keuros/an.
2. A minima, le coefficient 400 pour les ETAM SSD puisque la direction a acté le fait que la fonction de SSD nécessite le niveau Cadre,
3. L'accès au statut de cadre pour tous les ETAM SSD qui le souhaiteraient.
4. La valorisation des déplacements au moyen d'une prime sans distinction de lieu de mission ni de statut : Une nuit hors de chez soi a la même « valeur » qu'elle soit passée en France ou à l'étranger, que l'on soit APR, ETAM ou cadre !
5. Des formations d'anglais adaptées aux besoins et aux agendas parsemés de déplacements

Réponse :

Quand on embauche un nouveau salarié, on ne calque pas les rémunérations des autres salariés sur le salaire du nouvel embauché.

65070 / 10.15 / 24 - Job grading

SUD réclame de savoir lors de l'instance et dans le CR qui en sera fait, quel est le job grading pour les postes de QPL, CTP, SSD, SSDL, CSDL, OT, & OP. Ces données doivent être connues des salarié(e)s concerné(e)s avant que leur future affectation leur soit communiquée !

Réponse :

La hiérarchie communique le niveau de job grading aux cadres. De plus, le niveau de job grading des postes à pourvoir est également communiqué.

65070 / 10.15 / 25 - Parcours de reconversion des pilotes de bancs GMP thermiques

Le projet Orientations Formation 2016 fait état de la construction d'un parcours de reconversion pour les pilotes de bancs GMP thermiques. Il s'agirait pour les salariés concernés d'acquérir les compétences nécessaires pour travailler sur des moteurs électriques et les électroniques associées, des batteries de traction, des actuateurs et boîtes de vitesses mécatroniques, des GMP hybrides.

Il est visé une construction du parcours pour fin d'année 2015 pour être en mesure de dispenser les formations théoriques et pratiques tout début 2016.

SUD réclame de savoir :

1. Ce parcours de reconversion est-il sur la base du volontariat ?
2. Une reconversion constituant une transformation importante du poste de travail de ces salariés, quand ce sujet sera-t-il présenté en CHSCT (selon l'article L4612-8 du code du travail) ?
3. Y a-t-il d'autres parcours de reconversion en cours de documentation actuellement ?

Réponse :

- 1. Si elle est nécessaire à la tenue du poste, elle se doit d'être faite, sinon il y aura inadéquation entre le collaborateur et son poste et là, c'est plus la mobilité qui est à envisager.**
- 2. Cela n'est pas prévu car c'est un nouveau poste.**
- 3. A ce stade, nous n'avons pas à notre connaissance d'autres projets sur lesquels les écoles travailleraient.**

65070 / 10.15 / 26 - Contrats alternances et stagiaires

SUD réclame de connaître les coordonnées des personnes qui ont en charge sur le site du TCR, de la gestion des stages et des contrats d'apprentissage en alternance.

Réponse :

Cela relève du pôle RH Ile de France.

65070 / 10.15 / 27 - Manque d'effectif aux conditions de travail

Nous avons constaté ces dernières années, au sein des CHSCT et concernant le secteur des conditions de travail :

- Un turn-over important du secteur, tant au niveau du poste d'ingénieur sécurité, que des membres de l'équipe.
- Une réduction du nombre des salariés
- Un allongement du temps de traitement des questions.
- Qu'en plus de la charge de missions particulières (correspondant) certain membre du secteur avaient en charge plusieurs CHSCT.

L'une des responsabilités majeures du secteur est de participer activement au maintien de la sécurité physique et mentale, des résidents du site. Nous ne mettons pas en cause, le professionnalisme ni la motivation des salariés en charge de cette mission, mais leur nombre insuffisant.

SUD réclame une augmentation des ressources et des effectifs du secteur conditions de travail.

Réponse :

Une attention particulière est apportée à ce service qui exige des compétences spécifiques. L'équipe actuelle remplit ses fonctions efficacement.

65070 / 10.15 / 28 - Contrats d'apprentissage

Les contrats d'apprentissage se développent au TCR comme cela avait été évoqué en commission formation.

SUD réclame de savoir :

1. Quel est le montant global de la subvention reçue et à recevoir par Renault pour l'accueil de ces élèves stagiaires
2. Dans le cas où un apprenti commencerait son stage chez Renault pour le finir chez un fournisseur ou un prestataire, comme cela est dès à présent envisagé, quelle est la répartition de cette subvention
3. Quelles sont les formations mises à disposition des salariés désignés « maître de stage », afin d'assurer un encadrement de qualité ?
4. Quelle sera la bonification salariale mensuelle du personnel désigné « maître de stage », afin de le rémunérer du surcroît d'activité

Réponse :

1. **Cela n'est pas suivi sur notre périmètre.**
2. **Nous n'avons pas rencontré ce cas de figure.**
3. **La formation « maître de stage » existe et est assurée en interne ACCOMPAGNER SON APPRENTI (00035283).**
4. **Il n'existe pas de bonification salariale.**

65070 / 10.15 / 30 - Zone préparation véhicule, essais multimédias

Au mois de mai à la question 65070/06.15/36, nous réclamions qu'une partie de l'ancien atelier MQP11 aujourd'hui encore majoritairement inoccupé, soit dédié au secteur des essais multimédias. Depuis plusieurs années, la préparation des véhicules de ce secteur s'effectue dans un coin du parking de la ruche, mal éclairé, au milieu des gaz d'échappements et sur un sol glissant.

Dans sa réponse à l'époque, la direction nous a indiqué que la question était en cours de réflexion.

SUD réclame de savoir à quelle date les salariés qui préparent les essais multimédias pourront emménager au MQP11.

Réponse :

Il va être mis en place un comité de surface atelier dont l'objectif est de gérer l'affectation des surfaces et de faire les arbitrages nécessaires. Ce dossier sera donc étudié dans ce cadre.

65070 / 10.15 / 31 - Aménagements pour les salarié(e)s handicapé(e)s

Depuis 2014, nous réclamons que des améliorations peu coûteuses soient rapidement mises en place, pour faciliter le quotidien de nos collègues handicapés sur le site :

- Des places de parkings dédiées en nombre suffisant et satisfaisant les dispositions légales, pour les parkings P14, P15, P16
- Des portillons badgés en proximités des tourniquets du techno service et des locaux syndicaux.

- Une navette équipée permettant de pouvoir accueillir des personnes en fauteuil roulant.

La direction répond régulièrement que ces « projets » sont en cours de réflexion.

Or, des sommes très importantes sont engagées pour les travaux du bâtiment du Design, ou des changements de revêtements de sols qui ne se justifient pas.

La direction perçoit régulièrement la ristourne CRAMIF, sans que les modifications réclamées fassent partie du dossier.

La direction communique sur déclic, sur son intérêt pour des véhicules de la gamme spécifiquement équipées pour les handicapés. Donc notre entreprise propose bien à la vente, des véhicules qui correspondent tout à fait au besoin de la navette.

Les moyens matériels existent et les budgets pour les modifications réclamées ne sont pas très importants. Nous ne comprenons pas pourquoi la direction traîne à mettre en place, les modifications demandées.

SUD réclame d'avoir les dates de mises en application :

1. De l'augmentation du nombre de places handicapés sur les 3 parkings situés vers la logistique
2. La création des 2 portillons badgés.
3. Le remplacement de la navette par un véhicule adapté aux fauteuils roulants.

Réponse :

- 1. Des places de parkings dédiées sont en nombre suffisant pour les parkings P14, P15, P16.**

Lorsqu'un salarié a besoin d'une place de stationnement « handicapé », il doit rencontrer le médecin du travail qui validera sa demande auprès du service concerné. Ce dernier recherchera la place adaptée la plus proche de son lieu de travail et s'il n'y en a pas, créera cette place. Toute demande de mise à disposition de place de stationnement « dédiée handicap » sur le TCR est prise en compte du moment que nous avons la validation et demande des médecins du travail du TCR.

- 2. Le portillon badgé donnant sur le CE Rocade a été pris en compte. Il n'y a pas de date de mise en travaux pour le moment.**
- 3. Concernant, une navette équipée permettant de pouvoir accueillir des personnes en fauteuil roulant, ce projet en cours de réflexion.**

65070 / 10.15 / 32 - Sanitaires pour personnes handicapées

En 2104 par la question 65070/11.14/43, nous dénonçons l'absence de sanitaire pour personnes handicapées au niveau du transfert et réclamions sa création. Dans sa réponse la direction indiquait que la question avait bien été transmise au CHSCT concerné. Il ne nous semble pas que les CHSCT soient en charge du suivi des travaux, dès lors qu'un manque a été identifié. Il y a selon nous, des équipes Renault à qui cette tâche est dévolue.

Conclusion près d'une année après, le nécessaire n'a pas été fait.

SUD réclame de connaître la date où le sanitaire spécifique manquant sera opérationnel.

Texte de la question de novembre 2014 :

65070 / 11.14 / 43

Sanitaires pour personnes handicapées (SUD)

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

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

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

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

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

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

Réponse :

Cette question est à nouveau transmise au CHSCT concerné.

65070 / 10.15 / 38 - Découpage des périmètres CHSCT incohérent, 2 exemples

Compte tenu du découpage (hors accord électoral grand collège) mis en place par la direction, nous nous interrogeons sur l'incohérence constatée du traitement des plans de prévention dans un comité, et de la gestion des salariés faisant partie du plan, dans un autre

Dans le cadre 2 accidents de travail aux tourniquets, nous constatons de nouveau les difficultés du service conditions de travail et infirmerie à pouvoir déterminer le CHSCT dans lequel sera traité l'accident. Un salarié s'est même entendu demander de quel côté du tourniquet s'était produit l'accident. Visiblement selon la réponse, le n° du comité devait changer.

Une nouvelle fois, SUD réclame que très rapidement cesse les incohérences constatées, dans le découpage surréaliste des responsabilités des différents comités. Cette situation est un frein majeur à leur bon fonctionnement et génère une augmentation des risques au sein de structures dont la mission est de les réduire.

Réponse :

La répartition de compétence entre les différents CHSCT n'est pas générateur de risque. Les sujets sont toujours traités par un CHSCT.

65070 / 10.15 / 39 - Poste de travail

Depuis un an et demi, quatre salariés de Renault Cléon étaient installés dans un bout de couloir (7B transfert Nord) de moins de 8 m² avec imprimante dans le dos et zone de stockage. Ils y étaient présents à 60% de leur activité, après 3,5 heures de route, journalières.

Après de multiples relances du CHSCT, ils devraient être prochainement réinstallés au 7B SUD transfert.

Malheureusement, la nature ayant horreur du vide, 4 PFE prestataires vont les remplacer, sans que la situation ne s'améliore.

SUD réclame de savoir ce que la direction compte faire pour faire respecter sur le terrain l'application d'une décision des conditions de travail après avis CHSCT

Réponse :

Cette question relève du CHSCT.

65070 / 10.15 / 40 - Gestion des OT

Pour éviter un accident, un élu fait une demande OT n° 563071 point d'éclairage HS montée d'escalier 7B transfert, risque de chute de hauteur par manque d'éclairage.

Après une ouverture le 03/09/2015, et une fermeture de l'incident le 09/09/2015 par « erreur ». Puis une réouverture de la question le même jour 09/09/2015 après réclamation, mais encore une relance le 30/09/2015 mais aussi le 09/10/2015, la situation reste inchangée.

La raison en serait : « *C'est une société extérieure qui doit intervenir sur le luminaire sous garantie* ».

La raison évoquée pour ne pas intervenir et supprimer le risque n'est pas acceptable.

SUD réclame :

1. Que ce point d'éclairage soit réparé le plus rapidement possible.
2. Une intervention de la direction pour faire cesser ce type de réponse et rappeler que la sécurité est prioritaire.
3. Qu'un audit de la gestion des OT soit fait. Il est anormal de devoir réclamer plusieurs fois pendant plus de 3 semaines, pour au final recevoir un message de non prise en compte.

Réponse :

Ce n'est pas de la compétence de cette instance mais celle du CHSCT.

65070 / 10.15 / 41 - Processus ICP économique

En réponse à notre question 650/05.15/60 du mois de mai, la direction nous a indiqué l'existence du workflow iOLV2, pour la gestion des ICP économiques.

Dans le cadre du déroulement du processus de chiffrage d'une ICP, une « information » orale a été donnée au salarié concerné, selon laquelle, le calcul du montant de la prime serait évalué sur la première année de mise en place. Cette information ne figure dans aucun des documents du Workflow ou de l'aide. Or, la mise en place d'une ICP peut nécessiter l'achat de matériel, les économies pour l'entreprise ne démarrant qu'après l'amortissement.

Dans ces conditions, le salarié ayant déposé une ICP est assuré de ne pas avoir de prime, alors que l'entreprise en tirera les profits dès que le montant des achats nécessaires sera atteint. Nous considérons cela comme parfaitement injuste.

SUD réclame que le calcul du montant de la prime indexée sur les économies produites par l'ICP :

1. Ne tienne pas compte des éventuels achats de matériels nécessaires à la mise en application.
2. Que le calcul de la prime soit bien basé sur l'économie réalisée par l'entreprise et non limité sur une période restreinte

Réponse :

Le règlement ICP en vigueur reprend les dispositions des Accords ICP précédents (2010-2014) sur le calcul de la prime des ICP économiques, qui précisait que le contrôleur de gestion calcule l'économie brute réalisée pour l'Etablissement concerné (à savoir celui où l'ICP est appliquée) la première année ainsi que les frais d'application.

65070 / 10.15 / 42 - ICP économique, Montant de l'enveloppe de calcul de la prime

Sur cette même question, dans sa réponse la direction a choisi l'exemple d'un Etam qui aurait déposé une ICP dont le montant d'économies validée serait de 8650 €. Dans le tableau fourni, les autres lignes ne sont pas renseignées.

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

Reste une inconnue à déterminer : le même ratio s'applique-t-il pour les autres fourchettes (affichées à zéro dans la réponse) ?

SUD réclame :

1. D'avoir le mode de calcul permettant d'aboutir à 1719 € pour une économie validée de 8650 €.
2. De savoir si le ratio est constant pour toutes les fourchettes d'économies du tableau
3. D'avoir au compte rendu de cette instance, le tableau renseigné pour toutes les lignes

Réponse :

- 1. Le calcul se fait par tranche d'économies. Les 8650 € se situent sur 2 tranches.**

a) 1ère tranche jusqu'à 5000 € :

Tranche de 1500 € à 5000 € : prime maximale 625 €

b) 2ème tranche au-dessus de 5000 € jusqu'à 10 000€.

Tranche de > à 5000 € jusqu'à 10 000 inclus : primemaximale 2125 €

Le calcul additionne le montant calculé pour chaque tranche d'économies =

$$625 \text{ €} + [(8650 \text{ €} - 5000 \text{ €}) \times 30\%] = 625 \text{ € (a)} + 1090 \text{ € (b)} = 1715 \text{ €}$$

L'enveloppe de calcul de la prime s'élève à 1 720 €, ce qui correspond au résultat affiché dans le tableau (1719,5 € arrondis à 1720 €).

2. Les tranches d'économies sont différentes. Les ratios prennent en compte les différences de grandeur dans les tranches d'économies.

Tranches d'économies brutes	Prime maximale par palier d'économies réalisées (en euros)
en-deçà de 1 500	0
de 1 501 à 5 000	625
de 5 001 à 10 000	2125
de 10 001 à 20 000	3125
de 20 001 à 50 000	4025
de 50 001 à 100 000	5025
de 100 001 à 200 000	7025
de 200 001 à 500 000	7715
de 500 001 à 1 000 000	10515
à partir de 1 000 001 et au-delà	12515

3. Le tableau est renseigné sur la ligne concernée. En effet, dans l'exemple cité, le gain de 8 650 € se situe sur la tranche d'économies > 5000 à 10 000 inclus.

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

65070 / 10.15 / 46 - Changement de revêtement sol au Diapason

Nous sommes très étonnés des travaux de changements du revêtement sol d'une partie de ce bâtiment. Les lattes de 2,5 cm de chêne massif en place depuis 1998, ont été remplacées par de l'aggloméré bas de gamme recouvert de plaques plastifiées couleur chêne. Nous ne comprenons pas l'intérêt de l'opération.

Visuellement pas de changement, par contre nous craignons dans la durée de voir les plaques s'user et d'avoir des conséquences les plus désastreuses sur les panneaux d'aggloméré dues aux fuites de la verrière. Economiquement, le démontage du chêne et son remplacement, sont nécessairement plus onéreux que le ponçage et la vitrification du sol d'origine, comme cela a déjà été fait une fois depuis 1998. Compte tenu de l'épaisseur et de la nature des anciennes lattes, cela aurait pu se renouveler régulièrement pendant plusieurs décennies.

SUD réclame :

1. De connaître les raisons du changement de revêtement
2. Le coût de l'opération.

Réponse :

La genèse du chantier est lié au fait que l'opération connue et classique jusqu'à présent de ponçage – rabotage et vitrification n'était plus possible par manque de matière et un défaut d'homogénéité globale (usure différente suivant zones). De plus, le bois était partiellement piqueté donc non récupérable. Il a donc été acté avec l'ensemble des parties prenantes (APS, service nettoyage) de mettre en place une solution d'un revêtement de sol d'épaisseur de 2,4 mm classée en haute catégorie U4 et P4 (U pour usure / P pour Poinçonnement). Cette catégorie n'est pas trouvable chez Castorama compte-tenu de son classement haut de gamme. Ce type de revêtement est nettement plus résistant (il est utilisé pour des locaux à caractère industriel comme des sorties d'atelier). De plus, son nettoyage est facilité. Il est bon également de rappeler que le ponçage génère de la poussière dommageable à l'environnement de travail, et surtout que la vitrification nous oblige à utiliser des produits solvantés à base CMR (interdit dorénavant au sein de l'entreprise). De plus les produits de suppléance de type halogénés ne présentent pas de garantie de durabilité. Le coût de l'opération est de 30% inférieur au coût qu'aurait nécessité la reprise du revêtement initial.

65070 / 10.15 / 47 - Travaux sur l'infirmierie

A plusieurs reprises, la date de réouverture après travaux de l'infirmierie a été repoussée.

SUD réclame de connaître les raisons des retards.

Réponse :

Les travaux sont très importants et ont nécessité plus de temps que prévu. Nous disposons désormais de locaux intégralement rénovés (cf. la communication réalisée auprès du Personnel le 12 octobre).

65070 / 10.15 / 48 - Accès aux cantines

Courant août, au self des rotondes, l'équipe gestionnaire prétendait obliger les convives amenant leur repas pour déjeuner avec les collègues, à acheter au moins un yaourt pour avoir le droit d'accéder aux tables.

Ce n'est pas la première fois que ce type de problème survient, cela ne rend pas pour autant la situation acceptable.

Même chose au self du botanique

SUD réclame une nouvelle intervention de la direction auprès des responsables Elior, pour :

1. Rappeler que ce type d'exigence n'est pas recevable et que cette société n'a pas le pouvoir d'obliger les utilisateurs des cantines à consommer leurs « produits ».
2. Que le même zèle soit déployé dans la recherche des meilleurs produits pour la réalisation des plats aux meilleurs prix pour les convives.

Réponse :

L'accès aux restaurants d'entreprise est effectivement réservé aux personnes consommant des produits Elior. Des réfectoires sont mis à disposition des personnes qui apportent leurs repas.

65070 / 10.15 / 49 - Cantine des Arceaux

Nous sommes intervenus plusieurs fois ces dernières années pour alerter sur les problèmes récurrents de cette cantine.

- ↳ Augmentations fréquentes des tarifs pour des prestations en baisse
- ↳ Tromperie régulière sur la classification d'une entrée sans viande ni poisson, comme d'un plat premier prix
- ↳ Des plats constitués de pâtes et de porc, affichés dans les plus hauts prix
- ↳ Réduction des volumes de viande servis
- ↳ Manque de variété sur les légumes proposés, du riz tous les jours
- ↳ Absence de traçabilité des produits utilisés et d'informations pour les convives allergiques
- ↳ La réutilisation régulière des plats non servis les jours précédents, dans des compositions que les chefs étoilés les plus audacieux n'oseraient imaginer par respect pour les clients
- ↳ Le recours fréquent à des dénominations de « plats » exotiques et inconnus, pour ce qui n'est le plus souvent qu'une tartine décorée, affichée au tarif médian.
- ↳ Comparativement à d'autres cantines du site, pour un même plat, des rations plus petites aux arceaux.
- ↳ Des problèmes d'hygiène :
 - ↳ Trace de nourriture dans four micro-onde en début de service
 - ↳ Poussière sur le haut de meubles
 - ↳ Plateaux régulièrement mouillés à l'entrée de la cantine
 - ↳ Traces de calcaire ou de produit nettoyant sur les carafes, verres et couverts

Cette cantine a la réputation d'être la moins propre du site

- ↳ Des difficultés relationnelles entre des membres de l'équipe dirigeante et des salariés d'Elior ainsi que les convives qui remontent des problèmes ou des insatisfactions sur la qualité ou les quantités servies.
- ↳ Des files d'attente régulières couvrant près de la moitié du temps d'un service

- ↳ Le constat répété d'un nombre de repas servis supérieur de 20 à 30 % à la capacité de la salle.
- ↳ Un sous-effectif constant de personnel, induisant des ouvertures en retard et des salariés Elior sous la pression qui courent partout.

Il existe une cause qui explique une partie de ces constats.

Le monopole d'Elor sur le site qui crée des convives une clientèle captive, entraîne :

- La valse des augmentations de prix
- L'absence de la moindre démarche commerciale autre que des dépliants publicitaires et des jeux à gratter
- Les difficultés relationnelles avec les clients. L'un d'eux s'est entendu répondre « Si vous n'êtes pas content vous n'avez qu'à aller voir ailleurs »
- L'absence d'implication pour régler les problèmes, puisque sans contrainte de concurrence ou d'intervention de la direction Renault

La politique d'Elor, par la distribution semble-t-il d'une prime mensuelle à la hiérarchie de la cantine. Cette prime indexée sur les économies nécessairement réalisées sur la qualité et la quantité des plats servis, puisque le personnel est déjà en sous-effectif.

Nous précisons que nombre de convives en accord avec les critiques et le constat précédent, ne mettent pas en cause les salariés d'Elor en contact avec eux, qu'ils considèrent comme faisant ce qu'ils peuvent au regard de la situation.

SUD réclame :

1. A nouveau une mise en concurrence sur les sites de 2 sociétés de restauration pour éradiquer les problèmes d'augmentations trop régulière des tarifs, la qualité et les quantités servies, le relationnel avec les convives.
2. Une augmentation de la capacité des cantines, qui malgré la création de la « restauration rapide » est encore insuffisante.

Une intervention de la direction Renault auprès d'Elor pour :

1. Amener les effectifs des salariés de cette cantine au niveau du nombre de repas servis et non au niveau de la capacité théorique.
2. Un rappel ferme sur le respect des convives et des salariés Elor

N'attendons pas que des incidents se produisent, pour prendre les mesures nécessaires.

Réponse :

Une étude récente réalisée par une société reconnue démontre la satisfaction du Personnel fréquentant les restaurants (68% de satisfaction globale).

65070 / 10.15 / 53 - Dispositif de facilitation

« Après la première année d'expérimentation, un bilan sera réalisé tant au niveau de chaque établissement qu'au niveau du Comité Central d'Entreprise » est mentionné sur la page intranet de présentation de ce dispositif (<http://espace-rh.mc2.renault.fr/irj/portal>).

Cette disposition date de 2013, or ni le CE de l'établissement, ni les CHSCT ont bénéficié d'une présentation de ce bilan, idem pour l'instance DP.

SUD réclame la présentation aux IRP du TCR de ce bilan, conformément aux engagements de la direction.

Réponse :

Nous avons prévu cela et une intervention en CE sur le bilan des premiers 18 mois sera réalisée.

65070 / 10.15 / 54 - Aides à la mobilité suite au transfert de Rueil vers le Technocentre

Pour rappel, en (maigre) compensation de la mobilité forcée des salarié(e)s de Rueil vers le TCR, 2 sortes d'aide ont été mises en place :

- ↳ 1ère aide pour les salarié(e)s de voulant ou ne pouvant pas déménager : Prime de 1600 € versée en 2 fôis + complément transport.
- ↳ 2ème aide pour les salarié(e)s qui ont choisi de déménager : Prime mensuelle dégressive sur 3 ans.
- ↳ Ces aides ne sont pas cumulables.

Lors des amphis organisés à Rueil par la direction afin de répondre aux questions des salarié(e)s, il a été abordé le cas des personnes qui, du fait qu'elles ne déménageraient pas immédiatement, toucheraient la 1ère aide dans un premier temps, puis auraient droit à la 2^{ème} aide. Voici ce qui a été dit par les représentant(e)s de la direction :

- ↳ Les 2 aides ne sont pas cumulables : L'une prend la relève de l'autre.
- ↳ La prime de 1600 euros (qui est versée dans le 1er cas) ne serait pas retirée au moment du versement de la 2ème aide, mais son montant serait soustrait du montant global de l'aide. Ainsi, au lieu de bénéficier de la 2ème aide pendant 3 ans, l'aide serait arrêtée plus tôt.
- ↳ Cette assertion est confirmée par la phrase suivante figurant sous Declic à la rubrique « Mesures d'accompagnement » : « S'il déménage plus tard, il y a arrêt du versement du surcoût de transport et le montant versé au titre de la prime de mobilité viendrait en déduction du montant de l'aide au déménagement » (cf lien ci-dessous)

<http://intranet.renault.com/engineering/presentation/leviers-de-performance/regroupement-des-ingenieries/mesures-daccompagnement/>

- ↳ Pour corroborer ces éléments, il a été affirmé en amphi : « Il ne faut pas s'en faire car la direction ne va pas retirer de l'argent aux salarié(e)s ».

Dans les faits, ces dispositions ne sont pas appliquées car il a été signifié à certain(e)s salarié(e)s que la prime devra leur « être reprise sur la paie ». Il a parfois été proposé de « demander un échéancier auprès du service paie pour le prélèvement, en 3 ou 4 fois ». Ces reprises, même échelonnée occasionnent des problèmes financiers aux personnes en question dont le budget, forcément tendu en période de déménagement, a été calculé en fonction des réponses données en amphi.

1. Comment se fait-il que les personnes chargées de l'application des « mesures d'accompagnement » ne respectent ni les écrits, ni ce qui a été affirmé aux salarié(e)s lors des amphis qu'elles ont elle-même organisés ?
2. Où sont passés toutes les personnes qui ont animé les amphis ?
3. Afin d'éviter des situations anxiogènes pour les personnes qui se trouvent ou se trouveront dans la situation énoncée ci-dessus, SUD demande à ce que la direction applique ses propres directives et fasse en sorte que le montant de la 1ère aide soit soustrait du montant global de l'aide par une réduction de la durée de l'échéancier de l'aide globale et non par des prélèvements sur salaires qui seraient « trop brutaux », même échelonnés.
4. SUD demande à la direction de rédiger le « mode opératoire » pour ce cas spécifique de façon plus claire et incontestable & de le diffuser aux salarié(e)s. A minima, mettre à jour le chapitre concerné dans les « mesures d'accompagnement » sous Déclic.

Réponse :

Pour rappel, dans le cadre du projet de regroupement des ingénieries, un package spécifique d'aide plus favorable que les aides à la mobilité classiques a été prévu et notamment, au choix :

- **Une aide pour les salarié(e)s ne souhaitant pas déménager : Prime de 1200 à 1600 € versée en 2 fois (ald de 1000 à 1400 euros en mobilité classique) + complément transport.**
- **Une aide pour les salarié(e)s ayant choisi de déménager : une prime mensuelle dégressive sur 3 ans, la prise en charge du déménagement et une indemnité d'installation en cas de location.**
- **Ces aides ne sont pas cumulables.**

Le site intranet Déclic indique ainsi que les présentations faites en amphi à l'époque indiquent que « S'il déménage plus tard, il y a arrêt du versement du surcoût de transport et le montant versé au titre de la prime de mobilité viendrait en déduction du montant de l'aide au déménagement » sans notion de temps ou de délais dans la date de reprise.

Dans la pratique, lorsque le cas s'est présenté, dans le cadre de mutations collectives, le même principe a été appliqué à savoir que la prime est reprise au début du versement de l'aide au déménagement, et il est proposé aux salariés d'étaler le paiement sur plusieurs mois.

Il s'agit d'un cas particulier qui a été traité.

Concernant les personnes qui ont animés les amphis, la question est sans objet car les engagements pris par Renault ne sont pas liés à la personne à laquelle on pose la question mais ils ont été publiés dans le site intranet. Ces règles sont donc publiques et équitables.

65070 / 10.15 / 61 - Indemnité kilométrique pour les trajets en vélo

Depuis le 1er juillet 2015, les employeurs doivent verser une indemnité kilométrique aux salariés se rendant au travail en vélo.

SUD réclame de connaître :

1. Les dispositions prises pour satisfaire cette obligation sur le TCR
2. Le calcul utilisé pour le montant de l'indemnité
3. Si le respect d'une combinaison possible avec le remboursement de l'abonnement transport en commun sera bien effectif pour les salariés résidant hors du périmètre de transport urbain.

Réponse :

Le montant de l'indemnisation devrait être fixé par décret d'ici la fin de l'année, tout comme certaines conditions d'applications.

65070 / 10.15 / 70 - Document de travail en anglais

Nouvel exemple d'une obligation non respectée : Lors de la réunion plénière du 24 09 2015 de la DEA-SI, tous les documents présentés étaient une fois de plus en anglais, devant un amphi exclusivement francophone. Pour exemple, le programme....

Agenda

- **MID YEAR REVIEW DEA-SI (T. DE SOETE)**
 - Main Realizations / Dashboard / Quality / TDC / HR
- **MARKET & SALES HIGHLIGHTS (T. DE SOETE)**
- **METIERS HIGHLIGHTS**
 - **AUTONOMOUS DRIVE (P. BASTARD)**
 - **REMOTE ENGINE START(I. MOHAND-KACI& N. MONTEILLE)**
 - **USM : tale of an Alliance success (D. MATTHEY)**
 - **HARNESS QUALITY PLAN (C. JACQUET/P. HABERT)**
- **OUTLOOK 2016 (T. DE SOETE)**

SUD réclame une nouvelle fois le respect de loi sur l'obligation de fournir des documents de travail en français.

Réponse :

Il s'agissait de documents supports de l'Alliance. Les messages et consignes ont bel et bien été passés en français. Les échanges, questions et réponses se sont également déroulés en français.

65070 / 10.15 / 71 - Distributeur automatique du Gradient

Le 17 septembre 2015 au Gradient, le distributeur était HS alors que la borne de recharge l'était déjà depuis plusieurs jours. Plusieurs personnes n'ont pu se restaurer faute de crédit suffisant sur leur compte et de l'impossibilité de pouvoir tirer de l'argent.

SUD réclame dans ce cas précis que des mesures d'exception soient mises en place de la part de la société de restauration (accueil des personnes même si le plafond sur le carte est déjà débiteur), afin qu'aucun salarié ne soit pénalisé, par une situation qui n'est pas de son fait.

Réponse :

La difficulté est que les chefs de restaurant n'ont pas connaissance des pannes au niveau des distributeurs de billets.

Néanmoins, un système de paiement par carte bleue a été mis en place à l'une des caisses du restaurant du Gradient pour accepter ces paiements. Un affichage permet de repérer la caisse en question.

65070 / 10.15 / 72 - Borne de recharge du Gradient

La borne de recharge badge au gradient a été HS à de multiples reprises cette année, dont une fois sur une période supérieure à trois semaines.

SUD réclame le remplacement de l'appareil.

Réponse :

Une solution a été trouvée pour remettre en route ces bornes, elle sera remise en service prochainement.

65070 / 10.15 / 73 - Livraison au Gradient

Le portail d'accès au quai de livraison du gradient est resté hors service un moment, suite semble-t-il à l'accident d'un camion.

SUD demande à connaître :

1. Le nombre de blessés lors de l'accident
2. Le délai de réparation du portail
3. Le coût des agents de sécurité qui pendant plusieurs semaines a surveillé de 06H45 à 20H00 cette entrée

Réponse :

Cela ne relève pas de cette instance.

65070 / 10.15 / 74 - Enquête de la direction générale

En attendant la prochaine enquête Hay, les salariés du TCR ont reçu le 7 septembre un courriel de la direction générale leur annonçant une nouvelle enquête, qui avait pour objectif :

Afin de nous permettre d'améliorer la qualité de nos prestations RH, nous vous proposons de prendre quelques minutes pour répondre à notre questionnaire en ligne (une dizaine de questions), en toute confidentialité.

Lors d'une précédente enquête de la direction générale, la direction du site nous avait indiqué ne pas être au courant.

SUD réclame :

1. De savoir si la direction du site était informée d'une nième consultation.
2. Les raisons d'autant d'enquêtes différentes
3. Le regroupement des toutes les interrogations des directions générales et du site au sein d'un seul document dont le contenu pourrait être étoffé de la totalité des sujets, afin d'éviter ce que beaucoup ont constaté : plus l'enquête Hay réduit le nombre de ses questions, plus le nombre des autres enquêtes se multiplie.

Réponse :

Ces enquêtes n'ont pas la même finalité, ce qui explique qu'elles soient distinctes.

65070 / 10.15 / 76 - Identité de marque

Depuis cet été il a été demandé aux salariés Renault du TCR de changer la signature de leur courriel par une identité de marque « Groupe Renault ».

SUD réclame de savoir pourquoi le logo Alpine ne figure pas dans cette nouvelle identité de marque.

Réponse :

Aujourd'hui Alpine est un projet interne. Si ce projet mène à une communication officielle externe de relance de la marque, alors, le logo sera intégré.

65070 / 10.15 / 77 - Puits de lumière atelier TCR RUCHE

Une demande en CHSCT N°2 au premier trimestre 2014, mais aussi une demande d'OT au 11800 le 10 09 2015 concernant le manque d'entretien des vitres puits de lumière des ateliers TCR RUCHE, afin d'assurer un minimum d'éclairage naturel aux personnes travaillant en PIE., Vitres positionnées au niveau transfert en connecteur 9A et 9B, 7A et 7B (ci-joint une photo pour exemple).



Aucun numéro d'intervention n'a été transmis, aucune intervention n'a été réalisée.

La raison en serait : *Après consultation auprès de nos responsables, nous avons reçu l'information que ces travaux sont prévus pendant la coupure entre Noël et le jour de l'an.*

SUD réclame de savoir :

1. Comment peut-on laisser des personnes volontairement sans éclairage naturel lorsque l'on en connaît les conséquences sur les RPS (dépression)
2. Si la direction envisage de modifier ce plan d'entretien qui est clairement inadapté
3. Renault ne peut-il plus avancer la somme pour anticiper l'entretien prévu
4. Faut-il attendre le budget d'entretien 2016

Réponse :

Les travaux sont toujours programmés pendant la fermeture de décembre.

65070 / 10.15 / 78 - Téléphonie mobile professionnelle

Les personnes ayant signé à la fin 2014, un contrat avec SFR pour leur téléphone mobile professionnel, on reçut un SMS le 07/10/2015 avec des changements dans le forfait.

Le SMS renvoie sur la fiche Easy to use ci-dessous :

<http://easy2use.renault.fr/Fiche.aspx?fiche=401&detail=5830#detail>

Difficile de comprendre clairement, ce qui change.

SUD réclame de la part de la direction une explication détaillée des modifications des forfaits de téléphonie mobile.

Réponse :

Cette information a été fournie au CE, le 30 septembre 2015. A compter du 1^{er} octobre, les forfaits SFR permettent des appels et SMS illimités.

De ce fait, ils peuvent désormais donner lieu à des communications personnelles comme professionnelles, ce qui génère un avantage en nature sur paie.

65070 / 10.15 / 81 - Frais relatifs à l'accueil de prestataires

Nous avons constaté des salariés prestataires travaillant sur le site dont l'activité ne fait l'objet d'aucune transaction commerciale.

SUD réclame de savoir :

1. Comment il puisse être possible que l'indispensable plan de prévention ait pu être fait sans référence à un contrat commercial
2. Sur quels budgets sont prises les sommes servant à l'équipement du poste de travail : (attribution d'un IPN, email, PC, emplacement...)
3. Combien y a-t-il sur le TCR, de personnes prestataires sans contrat commercial passé pour elles entre Renault et la société de rattachement.
4. S'il s'agit d'auto entrepreneurs

Réponse :

Les seules entreprises extérieures autorisées à être sur nos sites sans commande sont les fournisseurs de pièces. Si une situation irrégulière existe, il faudra être plus précis.

65070 / 10.15 / 86 - Retour enquête Hay spécifique à la DEA-TV

En réponse à des questions de plusieurs organisations syndicales, la direction a clairement indiqué dans son compte-rendu, que la redescende des informations de la dernière enquête Hay par direction, devait être faite par les managers.

Or, à la DEA-TV, hormis la communication des résultats globaux de l'enquête, cela n'est toujours pas fait. Cette dernière est une des directions les plus contraintes par les réorganisations successives depuis 2 ans et nombre de salariés y sont en souffrance, très inquiets pour leur avenir.

SUD réclame une intervention de la direction du site, afin que conformément aux consignes passées il y a plusieurs mois, la redescende des résultats pour cette direction soit bien faite auprès de tous les salariés qui la composent.

Réponse :

Il n'y a pas de résultats spécifiques pour la Direction DEA-TV (les résultats sont exprimés au niveau CEG-2). Les résultats de l'enquête pour l'ensemble de l'Ingénierie Produits Renault et Fonctions Convergées ont été déployés en septembre dans les équipes.

65070 / 10.15 / 87 - Enquête QVT à la DEA-TV

Suite à une de nos questions DP (650/70/11.14/105), la direction a écrit au compte rendu que le déploiement de la démarche QVT aurait bien lieu au sein de la DEA-TV en 2015. Nous sommes déjà au mois de septembre et aucune information sur le terrain ne laisse supposer pour l'instant que la démarche QVT soit bien réalisée dans cette direction, cette année.

Comme nous l'avons déjà signalé, beaucoup de salariés de cette direction sont très inquiets de leur avenir et tout aussi mécontents de leurs conditions de travail actuelles. L'enquête QVT, si les sujets sensibles ne sont pas volontairement occultés, devrait permettre d'établir un diagnostic suffisant pour bâtir un plan d'actions propre à améliorer sensiblement le quotidien.

SUD réclame :

1. De connaître en 2015, les dates où l'enquête se déroulera dans cette direction.
2. Que les UET du TCR de cette direction, dont les centres de coûts sont basés sur un autre site, ne soient pas à nouveau tenus à l'écart des débats et échanges des groupes de travail qui alimenteront l'édification des plans d'actions.

Réponse :

Il s'agit d'une formation est non d'une enquête. La formation QVT-RPS a été déployée cette année 2015 sur la ligne managériale de la DEA-T. Elle s'est déclinée entre le 1er juin et le 7 juillet selon le cahier des charges de la formation qui prévoyait une déclinaison tant auprès du Comité de direction qu'auprès des Chefs de service et des CUET.

65070 / 10.15 / 94 - Projet de réorganisation de le DQ (1) - Postes à pouvoir à la DQ

Une nouvelle réorganisation au sein de la DQ a fait l'objet d'un passage en CE dernièrement. Toutes les réponses n'ont pas été données.

Les responsables de cette direction reconnaissent que des secteurs comme les incidentologues et les analystes sont fautes d'effectifs, en tension. 45 postes sont actuellement à pouvoir. Il semblerait que le manque d'attractivité de cette direction soit une des raisons des difficultés rencontrées à trouver du personnel. Constat surprenant, cette direction ayant été la première à engager une démarche QVT.

Pour les cadres, la DQ s'est engagée à réhausser la cotation Job grading des postes, sous-évaluée actuellement. Aucune info pour le plan d'action à destination des Etam.

SUD réclame :

1. D'avoir la précision du nombre de postes cadre et non cadre parmi les 45 postes qui ne trouvent pas de candidats.
2. Le nombre de postes non cadre à pouvoir coté ateliers, bancs, labos, pour les secteurs d'incidentologie et d'analyses.

Réponse :

Sur ces 45 postes, 25 postes étaient déjà pourvu le 17 septembre. Nous n'avons pas le détail de ces postes.

Ce sujet a fait l'objet d'une information en CE du 22 juillet et le CE a été consulté le 17 septembre dernier. Les CHSCT concernés ont été informés et consultés. Nous n'avons pas plus d'informations.

65070 / 10.15 / 95 - Projet de réorganisation de le DQ (2) - Fonctions QPL, CTP, SSD, SSDL et CSDL (pages 29 et 31 du document diffusé en CHSCT)

Le projet prévoit la création de 5 nouvelles fonctions à la DSQC-F, avec une répartition des activités des Qualiticiens Achats (QA), SPP et PPF sur ces 5 nouvelles fonctions : SSD (Specialist Supplier Development), CSDL (Commodity Supplier Development Leader), CTP (Corporate Technical Pilot), QPL (Quality Performance Leader) et SSDL (Supplier Site Development Leader).

1. Les fournisseurs auront donc face à eux un CSDL, un SSDL des SSD & des TQF... Est-ce ainsi que la direction compte s'orienter vers le « one voice to supplier » ?
2. Quels sont les noms en français de ces fonctions ?
3. Quelle sera la définition de chaque poste et quel sera le niveau de déplacements prévu par rapport au poste occupé actuellement ?
4. Quel sera le périmètre par personne et par fonction : Nombre de sites suivis par SSDL, nombre de commodités (CC) ou de FSA par CSDL ?
5. Les personnes occupant actuellement les postes de QA, PPF & SPP veulent savoir exactement quels postes ils occuperont parmi les 5 cités dans le projet QPL, CTP, SSD, SSDL et CSDL.
6. Sur le tableau page 31, les PPF ne sont pas cités et seulement 1 poste de SSDL est affecté ; est-ce que cela signifie que les postes de SSDL seront occupés par les PPF ?
7. Dans l'affirmative, cela signifie que les QA (intervenant actuellement au niveau 3) qui deviendront SSD seront rétrogradées « petites mains » des PPF actuels (intervenant actuellement au niveau 2). Cette situation ne pourra qu'être très mal vécue par les QA concernés.
8. Actuellement les QA et leurs CUET sont les maîtres d'œuvre autonomes de leur panel fournisseurs. Leurs fonctions vont de l'évaluation des fournisseurs durant le processus d'affectation aux interventions sur sites. Associés aux acheteurs et acheteuses, ils bénéficient d'une relation privilégiée avec les fournisseurs, ce qui leur permet d'effectuer les coaching et/ou recadrages qualité si nécessaires. Avec ce projet de réorganisation, cette fonction mêlant relationnelle interne et externe, travail d'analyse et de terrain sera

splittée en trois. Les 18 QA perdront un métier enrichissant. Les plus lésés seront les 7 qui écoperont de la fonction de SSD sous le pilotage et/ou la coordination du SSDL. En clair, les QA dépossédés de toute autonomie iront là où les SSDL leur demanderont d'aller afin de déployer les outils qu'ils n'auront pas choisis. Dépressions garanties ! Ce n'est pas acceptable.

9. Quant aux CSDL, il aura un rôle transverse et de synthèse sur des familles de pièces, par contre n'ayant plus ou peu de déplacements, il perdra la connaissance du terrain et deviendra plus administratif qu'opérationnel.
10. Sur quels critères sera-t-il proposé aux QA, aux PPF et aux SPP des postes de QPL, CTP, SSD, SSDL, CSDL ?
11. Comment les QA, PPF & SPP seront concertés afin de choisir la nouvelle fonction qui leur conviendrait au mieux ?
12. Les QA, PPF et SPP pourront-ils refuser ces fonctions s'ils considèrent ne pas avoir été impliqués et/ou entendu lors du choix ?

Réponse :

Le One Voice est garanti.

Les traductions sont les suivantes :

CSDL (Commodity Supplier, Development leader / pilote commodité développement fournisseur), SSDL (Supplier Seat development leader/ Pilote développement site fournisseur), SSD (specialist supplier development/ spécialiste développement fournisseur), QPL (Quality performance leader/ responsable performance qualité), et CTP (Corporate technical pilote/pilote technique corporate).

Le CSDL (Commodity Supplier Development Leader / Pilote Commodité Développement Fournisseur) optimise les performances qualité des fournisseurs et renforce les avis qualité sur le choix des fournisseurs. Le « CSDL » serait en charge de la qualité d'une famille de produits au niveau mondial.

Le SSDL (Supplier Site Development Leader / Pilote Développement Site Fournisseur) est responsable des résultats Qualité de son périmètre, il pilote toutes les activités qualité de son périmètre de sites fournisseurs, en phase projet et en vie série.

Le SSD (Specialist Supplier Development / Spécialiste Développement Fournisseur), sous la coordination du SSDL il conduit une partie des activités qualité (en fonction de ses compétences) chez les fournisseurs (FNR), en Phases Projet et/ou Vie Série.

Le QPL (Quality Performance Leader / Responsable Performance Qualité) est le père technique de l'application des outils et standards dans les entités qualité fournisseurs locales.

Le CTP (Corporate Technical Pilot / Pilote Technique Corporate) est le père technique des outils et standards de la qualité fournisseurs au service de la performance et de la satisfaction client.

Les SSD / SSDL interviendront sur les sites fournisseurs à risques pour le compte de toutes les usines du Groupe.

Les périmètres seront définis par la hiérarchie.

Les affectations sur ces nouvelles fonctions se feront en fonction des compétences, de l'expérience et des souhaits des salariés. Les salariés auront connaissance des missions confiées aux nouvelles fonctions et des compétences attendues. Des entretiens individuels permettent d'analyser les compétences acquises et de recueillir les souhaits des salariés.

Ce sujet a fait l'objet d'une information en CE du 22 juillet et le CE a été consulté le 17 septembre dernier. Les CHSCT concernés ont été informés et consultés. Nous n'avons pas plus d'informations.

65070 / 10.15 / 96 - Projet de réorganisation de le DQ (3) - Pôles

Suivant le tableau page 31, 7 SPP sur 10 & 8 QA sur 18 seront rattachés aux pôles (fonctions SSD & SSDL). Actuellement le périmètre géographique des QA basés au TCR couvre toute l'Europe occidentale hors la Péninsule Ibérique. Le périmètre des SPP est worldwide.

1. Quel impact le rattachement aux pôles des QA & SPP aura-t-il sur leurs périmètres ? En clair, ce rattachement sous-entend-il une réduction du « périmètre d'action » des QA & SPP ? Dans l'affirmative, cette réduction aura inévitablement un effet anxiogène préoccupant.
2. Page 29, il est précisé : « Pas de changement de localisation, ni d'établissement d'origine ». Quelle garantie avons-nous sur la pérennité de cette assertion ? Rappelons que les QA & SPP mécanique pâtissent toujours de la mutation forcée au TCR, ajouter à cela une nouvelle mutation serait dramatique.

Réponse :

En cours de documentation.

Ce sujet a fait l'objet d'une information en CE du 22 juillet et le CE a été consulté le 17 septembre dernier. Les CHSCT concernés ont été informés et consultés.

65070 / 10.15 / 97 - Projet de réorganisation de le DQ (4) - Prime de déplacement

Les déplacements à répétition ayant un impact incontestable sur la vie privée des salarié(e)s, la direction profitera-t-elle de cette réorganisation pour enfin mettre en place une prime de déplacement ou, à minima, l'application de la « prime grand voyageur » pour les ETAM ?

Réponse :

Tous les systèmes de « primes grand voyageur » sont définis dans le cadre de la convention collective et des dispositions sociales en vigueur.

Le sujet « remboursement des déplacements » a été soumis aux services généraux qui ont nommé un pilote sur le sujet.

Ce sujet a fait l'objet d'une information en CE du 22 juillet et le CE a été consulté le 17 septembre dernier. Les CHSCT concernés ont été informés et consultés.

65070 / 10.15 / 98 - Projet de réorganisation de le DQ (5) - Formation aux outils, polyvalence

Les QA, PPF & SPP (mais également les TQF, Technicien Qualité Fournisseur) sont amenés à utiliser un panel d'outils assez large en fonction de leur activité : Evaluation ASES, Step-Up, audit Fire Wall, audit propreté, audit 8D, audit de qualification process, audit PESES...

La création de nouvelles fonctions pose le problème des RPS (Risques PsychoSociaux), notamment pour les personnes non formées.

1. En fonction des postes qu'occuperaient les personnes citées ci-dessus, est-il prévu des formations sur les outils qu'ils ne connaîtraient pas encore ?
2. Quand seront mises en place les formations nécessaires aux 5 nouvelles fonctions créées en octobre ?
3. De véritables formations d'anglais vont-elles enfin être dispensées ?
4. La direction a-t-elle mis en place un planning de formation ?
5. Combien d'heures sont prévues par fonctions avec quels objectifs et sur quels contenus ?
6. La direction a-t-elle mis en place une matrice de polyvalence accessible par toutes les personnes concernées avec des attendus pour chacun de 5 nouveaux postes ?
7. Nous voulons voir les matrices de polyvalences et les plannings de formations.

Réponse :

- 1) **Oui, un plan de formation est prévu.**
- 2) **Elles seront mises en place à partir d'octobre 2015.**
- 3) **On prend en compte le sujet.**
- 4) **Nous y travaillons.**
- 5) **Le plan de formation est en cours de construction.**
- 6) **On a les outils et les cibles, mais nous attendons la finalisation du projet pour déployer.**
- 7) **Le planning s'inscrira dans le planning de formation de l'Etablissement en cours.**

Ce sujet a fait l'objet d'une information en CE du 22 juillet et le CE a été consulté le 17 septembre dernier. Les CHSCT concernés ont été informés et consultés.

65070 / 10.15 / 99 - Projet de réorganisation de le DQ (6) - Corporate vs worldwide : homogénéisation

Les QA, PPF & SPP travaillent en corrélation avec leurs homologues du monde entier (worldwide) ce travail est facilité car ils ont un métier, un langage et des outils communs.

1. L'homogénéisation des outils et des pratiques faisant partie de la démarche qualité, est-il prévu la même réorganisation sur les autres plateformes et/ou sites de l'alliance ?
2. Dans l'affirmative, est-ce prévu sans perte de personnel et sans externalisation ?
3. Quand est-ce prévu ?

Réponse :

1. **Oui.**
2. **Sans perte de Personnel. En renforcement Renault ou prestation.**
3. **Cela est prévu au 1er octobre 2015.**

Ce sujet a fait l'objet d'une information en CE du 22 juillet et le CE a été consulté le 17 septembre dernier. Les CHSCT concernés ont été informés et consultés.

65070 / 10.15 / 100 - Projet de réorganisation de le DQ (7) - Télétravail

La direction garantie-t-elle la pérennité du télétravail pour celles et ceux qui en bénéficient déjà ?

Réponse :

Non, la pérennité n'est pas assurée, ni par l'Entreprise, ni par le salarié.

Ce sujet a fait l'objet d'une information en CE du 22 juillet et le CE a été consulté le 17 septembre dernier. Les CHSCT concernés ont été informés et consultés.

65070 / 10.15 / 101 - Projet de réorganisation de le DQ (8) - Mobilités

Des salarié(e)s de la direction qualité occupant actuellement des postes amenés à disparaître ou à évoluer sont actuellement en mobilité.

- 1) Ces changements de postes sont-ils considérés comme des mobilités ?
- 2) Par exemple, si un QA actuellement en mobilité devient SSDL, est-ce considéré comme une mobilité ?
- 3) Que deviennent les personnes qui étaient positionnées sur un poste de management dans la direction de la qualité ? Cette réorganisation retarde-t-elle l'accession à ce type de poste pour ceux qui étaient « pressentis » ?

Réponse :

- 1) **Ça dépend de la nature des postes et des situations individuelles.**
- 2) **Cela dépend aussi de la nature des postes et des situations individuelles.**
- 3) **Sur le Technocentre, nous avons 6 managers qui perdent leurs postes de managers. Pour certains, la mobilité sera réalisée d'ici 6 mois, ce temps étant nécessaire à la transition. Les mobilités aboutissent, soit à un autre poste de manager, soit à un autre poste cohérent avec leur parcours de carrière.**

Ce sujet a fait l'objet d'une information en CE du 22 juillet et le CE a été consulté le 17 septembre dernier. Les CHSCT concernés ont été informés et consultés.

65070 / 10.15 / 102 - Projet de réorganisation de le DQ (9) - Assistantes

1. Tous les postes d'assistantes seront-ils maintenus ?
2. Quelle sera leur charge de travail : en hausse, égale, en baisse... ?

Réponse :

- 1) Cela ne fait pas partie du dossier. Globalement, pas d'impact sauf cas individuels.
- 2) Cela ne fait pas partie du dossier. Globalement, pas d'impact sauf cas individuels.

Ce sujet a fait l'objet d'une information en CE du 22 juillet et le CE a été consulté le 17 septembre dernier. Les CHSCT concernés ont été informés et consultés.

65070 / 10.15 / 103 - Projet de réorganisation de le DQ (10) - Managers

1. Que deviennent les 3 CUET des équipes de qualitiens achats (QA) ?
2. En plus des QPL, CTP, SSD, SSDL et CSDL, y aura-t-il des CUET ?
3. En clair, à quoi ressemblera la ligne hiérarchique pour ces postes, quel est l'organigramme complet ?

Réponse :

- 1) Au 1er octobre, il n'y a pas de changement tant que les équipes SSD/SSDL ne sont pas mises en place.
- 2) Il n'est pas prévu d'autres hiérarchies au 1er octobre. En fonction du nombre de personnes nommées sur ces fonctions, des CUETs pourraient être nommés dans les standards d'encadrement du personnel.
- 3) L'organigramme présenté pourra être complété de CUETs (cf question précédente).

Ce sujet a fait l'objet d'une information en CE du 22 juillet et le CE a été consulté le 17 septembre dernier. Les CHSCT concernés ont été informés et consultés

65070 / 10.15 / 104 - Projet de réorganisation de le DQ (11) – GIE ? (§ 5.5.1 du document diffusé en CCE)

Ce que dit le projet : « Les salariés mis à disposition du Pole Nord-Est conserveraient leur lien contractuel avec leur entreprise d'origine mais feraient l'objet d'un management opérationnel par le GIE ».

1. Qui sont les salarié(e)s « mis à disposition du pôle nord-est » ?
2. De quel GIE s'agit-il ?

Réponse :

Au sein du pôle Nord-Est, comme des autres pôles (Ouest et Ibérique), seront créées deux nouvelles fonctions : SSD, SSDL. La fonction TQF reste inchangée.

Les PPF se verront proposer des postes de SSD, voire de SSDL en fonction des compétences déjà acquises.

D'autre part, au sein de la DQSC-F, d'autres fonctions seront créées (CTP, QPL et CSDL), celles-ci pourraient être également proposées aux PPF en fonction des compétences déjà acquises et des souhaits de lieux géographiques (aucun changement géographique liée à l'évolution d'organisation sauf si le salarié le souhaite).

Ce sujet a fait l'objet d'une information en CE du 22 juillet et le CE a été consulté le 17 septembre dernier. Les CHSCT concernés ont été informés et consultés.

65070 / 10.15 / 107 - CSDL, SSDL, SSD – Création de ressentiment

Les SPP « mécanique » ont déjà reçu leur nouvelle affectation : SSD.

Les SPP des UET 1 & 2 (« Véhicule ») ainsi que de nombreux/ses qualitatif(ne)s achats (QA) deviendront SSD. Bien que les prérogatives des postes de SSD & SSDL soient très proches, il y a très clairement une hiérarchisation entre ces fonctions. Hiérarchisation à laquelle il faudra encore ajouter les niveaux « junior/senior/expert ».

Toutes les personnes à qui la fonction de SSD est imposée le vivent déjà très mal. Il semble clair que les SPP & les QA ont déjà les compétences pour occuper les postes des SSDL, voire de CSDL mais il a été affirmé que les ETAM ne pouvaient pas accéder à ces postes. Cela n'empêche pas certain(e)s cadres de se voir attribuer un poste de SSD.

Ainsi, nous considérons que l'argument suivant utilisé par la direction pour scinder SSD & SSDL « Il faut des personnes avec des épaules pour s'adresser aux responsables qualité, voire aux responsables des sites fournisseurs » (entendu lors du CHSCT n°2 du 9/9/15) ne tient pas la route puisque c'est déjà ce que font tous les SPP, QA & PPF depuis plusieurs années.

SUD réclame :

1. Que la direction arrête cette ségrégation cadre/ETAM/APR et que l'accessibilité à tous les postes ne soit plus conditionnée par le statut.
2. Que les SPP & QA, quel que soit leur statut, ne soient pas dirigé(e)s vers un poste en dessous de SSDL contre leur volonté.
3. Qu'il n'y ait pas 2 fonctions (SSD & SSDL) mais une seule. La fonction en question aurait alors véritablement valeur de « one voice to supplier ». De plus, cela gommara ce lien de subordination implicite entre SSDL & SSD qui ne pourra qu'être contre-productif & anxiogène pour des personnes dont l'expertise n'est plus à démontrer.

Réponse :

1 - Cela n'est pas prévu d'ouvrir tous les postes à tous les statuts.

2 & 3 - Nous n'avons rien à ajouter sur ce sujet.

65070 / 10.15 / 108 - Où sont les économies ?

En remplacement d'un salarié Renault en poste à la DEA-SIE, il a été décidé de faire venir un salarié Samsung pour trois ans en contrat d'expatriation. Personne qui ne parle très peu l'anglais et encore moins le français.

SUD réclame de connaître :

1. L'écart de coût salarial entre ces deux personnes ?
2. A terme est-il prévu d'embaucher cette personne sous contrat Renault ?
3. Dans le cas contraire, doit-on comprendre que cette activité sera déléguée à Samsung ?

Réponse :

Le coût salarial n'est pas le critère de gestion des ressources humaines et de gestion de carrière individuelles. Les compétences sont bien évidemment fondamentales.

Afin d'assurer la montée en compétence des collaborateurs du RTK des échanges de personnels via du commuting ou de l'expatriation sont organisés.

Sur le domaine du câblage, nous accueillons un salarié du RTK pour une durée de 18 mois. Il acquiert des compétences qui lui seront nécessaires pour développer l'activité en Corée pour le marché coréen, et en Chinois.

65070 / 10.15 / 109 - Codes Moteurs

La codification des moteurs a changé. En conséquence, un tableau d'équivalence de plus de 70 codes a été établi entre anciennes et nouvelles dénominations.

Sur le fond, il est évident que le nombre très important de changements va complexifier grandement le travail de nombre de salariés. Le temps d'adaptation risque d'être long.

Sur la forme, certains outils informatiques spécifiques aux métiers, de par leur conception, acceptent au maximum 6 caractères pour la codification. A titre d'exemple, dans le tableau d'équivalence, on trouve : MR20DDTVCRg1, qu'il ne sera pas possible de codifier faute de place.

SUD réclame de savoir :

1. Ce qui a motivé la nécessité de cette évolution
2. Ce que deviennent les MTC (mise en titre critères) avec cette nouvelle codification

Cette nouvelle codification cela plus loin qu'un simple changement de nom. C'est une porte ouverte à de multiples incidents en « entrée en usine », et un nouveau stress pour nombre d'intervenants.

Réponse :

1- La raison d'être de cette évolution est la définition de règles d'appellations communes et compréhensibles pour faciliter les discussions stratégiques dans les instances Renault, Nissan et Alliance (pour un même organe, plusieurs appellations existent chez Renault et Nissan). Ces nouveaux codes ont été présentés en ABM le 28 février 2013 et sont appliqués depuis le 1^{er} mars 2013. Le périmètre d'application couvre tous les moteurs et transmissions en série et en développement au niveau des instances suivantes :

- **Renault : réunion de projets et au-delà**

- Nissan : réunions PPM (équivalentes au CPP#2 Renault) et au-delà
- Alliance et partenaires : toutes les réunions.

Cette règle prend d'autant plus d'importance suite à la convergence des ingénieries mécaniques Renault et Nissan.

2- Ce que deviennent les MTC (mise en titre critères) avec cette nouvelle codification : la nouvelle codification Alliance n'est pas gérée dans les MTC depuis sa date d'application, ceci aurait demandé une évolution spécifique de nos outils. Le MTC organe est toujours actuellement géré par le type moteur accompagné d'un indice.

65070 / 10.15 / 110 - Espace de travail à la DEASC (1)

Une expérimentation d'une nouvelle organisation de l'espace de travail est envisagée pour cet automne pour la DEASC. Les salariés présents sur le plateau le 26 mai au matin ont eu obligation de participer à une réunion organisée par la société Steelcase, afin d'exprimer leurs demandes.

Une semaine après ces mêmes salariés ont été conviés à une autre réunion d'une ½ journée pour des simulations.

Le vendredi 10 juillet, une nouvelle convocation l'après-midi pour découvrir le nouvel agencement de plateau décidé.

Selon ce projet un déménagement provisoire est prévu à partir d'octobre, retour ensuite dans un nouvel espace.

Si l'on tient compte de l'ensemble des activités liées à ce projet, pour l'année 2015, la DEASC aura perdu plus de 2 jours de travail pour ses effectifs, alors que de l'aveu même de Mme Esconfon le sous-effectif dépasse 20 TEI.

SUD réclame de connaître les mesures envisagées par la direction pour s'assurer que ces temps perdus pour les activités de projet ne soient pas pénalisantes sur les conditions de travail des salariés concernés.

Réponse :

Les réflexions et tests ont justement pour objectif d'améliorer la qualité de vie au travail et les conditions de travail.

65070 / 10.15 / 111 - Espace de travail à la DEASC (2)

La présentation du 10 juillet du projet de réaménagement du plateau de la DEASC, présenté comme une opération pilote avant généralisation, au lieu d'être le reflet des aspirations des salariés, a semé au contraire un fort doute sur la pertinence des solutions.

SUD réclame une consultation avec prise en compte des avis des salariés avant la mise en œuvre de ce projet au lieu d'une information sur un fait accompli.

Réponse :

Les réflexions et tests ont justement pour objectif d'améliorer la qualité de vie au travail et les conditions de travail. L'équipe en charge du suivi de ce dossier est à l'écoute des salariés concernés.

65070 / 10.15 / 112 - Espace de travail à la DEASC (3)

La présentation du 10 juillet du projet de réaménagement du plateau de la DEASC, propose un aménagement sans tenir compte des règles d'espaces de bureau appliquées à ce jour dans l'établissement.

SUD rappelle que ce projet doit respecter les règles législatives, et réclame :

Le respect des préconisations de l'INRS sur l'aménagement des postes de travail. Ce qui n'apparaît pas lors de la présentation de fin juillet.

Afin de prévenir les risques pour la santé des salariés générés par ce réaménagement, SUD réclame l'annulation de ce projet, s'il n'est pas fortement amendé.

Réponse :

L'abandon n'est pas prévu, ces aménagements n'étant pas incompatibles avec la réglementation en vigueur.