

Réunion des Délégués du Personnel

**Etablissement de Guyancourt
Site du Technocentre**

**Compte-rendu de la réunion de DP
du 8 Décembre 2015**

65070 / 12.15 / 11 - Dérogations 2016 complémentaire Santé

Semaine 48, un grand nombre de salariés ont reçu un courriel d'une adresse « complémentairesanté » leur indiquant la confirmation de l'enregistrement de leur dispense d'affiliation pour eux-mêmes et/ou leur conjoint et enfants pour l'année 2016.

Le problème est que ce message unique a été envoyé à des salariés qui en 2015 étaient enregistrés en « isolé » et n'ont jamais effectué de demande de dérogation. Les conséquences ont été immédiates :

Inquiétude des intéressés quant au maintien d'une complémentaire santé et ruée vers l'agence « mutuelle » qui s'est soudainement retrouvée à devoir gérer une surcharge de travail au détriment du traitement habituel des remboursements qui du coup prennent depuis du retard.

En conclusion, des salariés « clients » inquiets et des salariés de l'agence sous pression. Renseignements pris, il semblerait que la fonction RH soit à l'initiative de ce bug administratif.

SUD réclame :

1. De connaître l'entité (Humanis ou Renault) à l'origine de cette initiative
2. De savoir si l'adresse informatique émettrice « complémentairesanté » est interne Renault
3. De savoir qui a passé consigne aux RH d'engager cette démarche et les raisons qui l'ont motivée.
4. D'avoir des explications sur le fait qu'une erreur commise par Humanis ou Renault aient des conséquences directes sur le mutuelle Renault distincte des 2 entités précitées.
5. Qu'un nouveau courriel soit rapidement envoyé aux salariés pour indiquer qu'une erreur a été commise et qu'ils restent bien décisionnaires sur les demandes de dérogation. Le fait que la direction ait par le biais d'un accord rendu la complémentaire obligatoire, n'implique en rien que des tiers personnes puissent priver les salariés de leur droit de décision.
6. Ce message permettra de respecter les droits des salariés et de relâcher la pression sur les personnes de l'agence mutuelle, actuellement sous pression.

Réponse :

Complémentaire.sante@renault.com est une adresse Renault. L'objet du mail est d'accuser réception des enregistrements de dispense.

Le mail précise « dispense reçue pour vous-même et / ou votre conjoint et vos enfants », le salarié sachant ce qu'il a envoyé. Tous ceux qui ont demandé la précision ont obtenu la réponse.

65070 / 12.15 / 15 - Utilisation de la franchise de fin d'année

L'an passé, la direction avait accepté que la franchise de 2h puisse être utilisée le dernier jour travaillé avant la fermeture y compris pour les salariés qui avaient posé un ou des jours de congés accolés au dernier jour théorique.

SUD réclame :

1. Que cette disposition soit reconduite cette année
2. D'avoir confirmation qu'un salarié en mission le mercredi 23 décembre bénéficie également de la franchise.

Réponse :

La franchise se prend le dernier jour effectif de travail du collaborateur.

65070 / 12.15 / 17 - Formations New PDM

SUD réclame de connaître :

1. Quel est le nombre d'utilisateurs de chacune des briques logicielles de New PDM : Maquette numérique / Calcul / Essais / Process / DocING ?
2. Combien de personnes ont reçu au moins une formation pour chacune de ces briques logicielle ?
3. Les indicateurs qualité associés aux formations New PDM sur 12 mois (i.e. les indicateurs habituels utilisés pour mesurer la satisfaction, à savoir : adéquation de l'offre au besoin / animation / organisation / note globale / satisfaction subjective.

Réponse :

Cette question relève de la commission locale formation. Un point sur New PDM a d'ailleurs été fait à la dernière commission formation du 23 novembre dernier.

65070 / 12.15 / 23 - Bilan 2015 accord compétitivité

Bien que n'étant pas signataire de l'accord du 13 mars 2013, SUD représentant des salariés du site, réclame d'avoir les informations correspondant au bilan fait en cette fin d'année 2015 des mesures dites de compétitivité.

SUD réclame :

1. De connaître le nombre de salariés du site en DA
2. De savoir où se situe ce chiffre par rapport à l'objectif que s'était fixé la direction
3. De connaître les nombre de postes Renault supprimés suite à l'absence de remplacement par un autre Renault.
 1. Le fait qu'un poste ait pu être repris par un prestataire constitue également une suppression dans le bilan.
4. Le bilan des jours de congés sous la menace d'écrtage
5. Le nombre de salariés ayant demandé à bénéficier de la GPEC
6. Le nombre de dossiers acceptés.

Réponse :

- 1. Au cumul : 317 salariés (2013 : 75 / 2014 : 151 / 2015 : 191)**
- 2. Nous n'en avons pas connaissance**

- Pour les questions 5&6 : Nécessité de disposer d'un complément d'information quant à la question.**

Pour un salarié ETAM de retour de mission à l'étranger le 16 octobre 2015, et qui dans la vue journalière n'a pas déclaré d'heures de roulage (bien qu'effectuées).

Sauvegarder | Soumettre | Demandes non soumises | Synthèse des demandes

Synthèse activité | Vue journalière

Période passée Période suivante Date: 16.10.2015 Exécuter Vérifier

Heures de travail saisies le vendredi 16 Octobre 2015

	Sup...	Type	Catégorie	Motif recours	Heures	Dét.	Heure de début	Heure de fin	Information synthétique
		Absence / présence ▼	Mission(9150) ▼	▼	6,00		09:30	15:30	
		▼	▼	▼					
		▼	▼	▼					
		▼	▼	▼					
		▼	▼	▼					

	Ve, 16.10.2015	Sa, 17.10.2015	Di, 18.10.2015
07:21 (00:00)		00:00 (00:00)	00:00 (00:00)
09:30 Mission			
15:00 Heures roulage étranger			
15:30 Mission			

1. Comment cette incohérence peut-elle générée
2. Les preuves que ces heures de roulage sont bien comptabilisées

Réponse :

Rappel : La saisie des heures de roulage s'effectue après la validation de la mission par le manager.

Les déplacements à l'étranger constituent toujours un grand déplacement. Un grand déplacement est indemnisé après déduction du temps de trajet habituel en cas de départ du domicile. S'agissant d'un grand déplacement, le temps de trajet situé au-delà de 7h21 de temps de travail effectif est indemnisé sur la base du salaire réel sans majoration. Dans ce cas précis pour répondre à ce collaborateur, il nous manque les éléments de saisie de fin des heures de roulage. Le collaborateur peut se rendre à l'agence RH.

65070 / 12.15 / 31 - Analyses de sang par l'infirmerie, respect des droits des salariés

En 2010, dans le cadre des accréditations sur véhicule électrique, il était demandé par le service médical aux salariés concernés de se soumettre à des analyses sanguines. A l'époque, nous étions intervenus par 2 fois pour réclamer :

Que les salariés soient informés de la liste exhaustive des critères sanguins qui seraient recherchés. Qu'il soit possible aux salariés de pouvoir faire faire ces analyses par un laboratoire extérieur. Cette disposition permettrait d'abord au salarié d'avoir la liste précise des critères recherchés et ensuite la garantie qu'aucune autre recherche ne serait effectuée.

La direction s'est toujours refusée à laisser cette possibilité et à ce que l'infirmerie fournisse par écrit au salarié, la liste précise des critères quantifiés pour les analyses réalisées par le biais de ce service. Cette attitude ne peut engendrer que la suspicion sur les finalités réelles de ces analyses.

Que l'employeur pour satisfaire aux obligations légales d'assurer la sécurité des salariés s'organise pour réduire au minimum les risques est une chose, mais que la direction se réfugie derrière le secret médical pour laisser dans l'ignorance les principaux intéressés, n'est pas acceptable.

Nous rappelons que s'agissant de sa santé, le lien de subordination ne peut priver le salarié de l'accès aux informations le concernant. La législateur a instauré le droit à tout citoyen de pouvoir avoir accès et copie de l'intégralité de son dossier médical. Un employeur ne peut s'arroger le droit de s'y opposer.

Nous rappelons également que ce droit à l'information n'était pas prévu à l'origine dans le dispositif d'alerte de personne en difficulté mis en place par la direction. Un salarié pouvait sur signalement d'un collègue être convoqué par un médecin pour un entretien, sans que le principal intéressé ne soit averti que cet échange trouve son origine dans la démarche d'un collègue. Nous ne sommes pas hostiles à toute l'aide préventive ou curative qui puisse être apportée, mais tout dispositif lié à la santé se doit d'être accompagné du respect du droit à l'accès de la totalité des informations.

Nous considérons aujourd'hui encore que le processus d'analyses sanguines demandés aux jeunes embauchés y compris pour celles et ceux qui ne travaillent pas sur véhicule électrique, ne respecte pas ce droit individuel.

Pour pallier à ce manque, et afin que toute la transparence soit effective dans l'intérêt du salarié, SUD réclame une modification du processus des analyses demandées par le service médical.

1. Que lors de la visite où ce sujet est évoqué, il soit remis un document stipulant la liste exhaustive des critères sanguins qui seront recherchés et les raisons pour lesquelles la demande est faite
2. Qu'un temps suffisant soit laissé au salarié de manière à ce qu'en cas d'incompréhension, il puisse se documenter, pour se forger un avis.
3. Qu'il soit laissé la possibilité sur souhait du salarié de pouvoir, muni de la liste des critères demandés, faire les démarches nécessaires afin que les analyses puissent être effectuées dans un labo extérieur. Puis ramener au service médical, copie des résultats.
4. Que pour les salariés qui accepteraient que les analyses demandées soient pratiquées sur le site du TCR, copie écrite des résultats leur soit fournie.

SUD réclame également de connaître les suites qui pourraient être données par la hiérarchie, la fonction RH, la direction ; dans l'hypothèse où un salarié considérant que ses droits l'information ne sont pas respectés, refuse de se soumettre à une prise de sang.

Réponse :

Après documentation auprès du service de santé au travail, celui-ci est scandalisé par les allégations contenues dans cette question qui remettent en cause son indépendance, son honnêteté, sa probité, son respect du secret médical et professionnel. Les médecins du travail pourront s'exprimer collectivement sur ce sujet à l'occasion de la présentation de leur rapport annuel devant le CE.

Quelle que soit la nature des examens pratiqués dans le service de santé au travail, l'employeur n'est jamais destinataire du résultat de ces examens.

65070 / 12.15 / 32 - Mises en place d'un mi-temps thérapeutique

La vocation d'un mi-temps thérapeutique est le retour progressif au taux d'activité précédant l'arrêt de travail initial. Le type de travail, la distance domicile/travail, le mode de transport sont autant de paramètres qui peuvent intervenir dans le choix des conditions de mise en place de ce « temps partiel » temporaire.

Les demi-journées de travail peuvent selon les situations, n'être pas la formule la plus adaptée pour rendre la moins contraignante possible, cette période de fin de convalescence. Dans certains cas, la formule du mi-temps référencé non plus sur la journée mais sur la semaine (alternance 2 jours/3 jours, ou constance à 2,5 jours) permet d'atténuer les effets de la reprise.

Dès lors que la médecine du travail a donné son accord pour la reprise au poste en mi-temps thérapeutique, SUD réclame que figure au compte rendu de cette question, le fait que le choix de l'exercice du mi-temps en jour ou en semaine soit considéré comme un acte de management, sur demande du salarié.

Réponse :

Le terme exact est temps partiel thérapeutique. Il ne s'agit pas forcément d'un mi-temps.

Le médecin du travail dans le cadre de la visite de reprise propose des aménagements notamment en termes d'horaires et de charge de travail justifiés par l'état de santé du collaborateur.

Il écrit ses propositions sur la fiche d'aptitude dont un exemplaire est transmis à l'employeur.

L'employeur peut accepter cette possibilité ou la refuser.

À l'issue du temps partiel thérapeutique, une visite de reprise est organisée auprès du médecin du travail pour obtenir son avis pour la reprise du temps plein.

65070 / 12.15 / 33 - Mise en danger au CRPV depuis 2013

Depuis bientôt 3 ans à chaque grosse averse, de l'eau tombe du plafond et ruisselle dans un escalier entre RDC et le premier étage du module 1 du CRPV. Outre les inquiétudes générées par l'existence au plafond des éclairages, le sol de l'escalier en granit poli, plutôt glissant, ne permet pas de repérer les flaques d'eau. Il y a un risque avéré d'accident grave.

Depuis 2013, de nombreux appels au 18000 ont généré plusieurs OT, fermés depuis, sans que le problème ait été résolu. Plusieurs relances ont été faites mais en vain, par des élus et des membres du CHSCT 2

L'absence de traitement du problème serait due à une hauteur sous plafond trop importante pour une intervention en sécurité. Depuis le temps que ce risque perdure, il nous semble qu'une solution par échafaudage aurait pu permettre de traiter le problème définitivement.

Aujourd'hui et pour une durée inconnue, l'escalier est condamné et les utilisateurs du secteur doivent faire un détour important pour accéder soit au RDC, soit au premier étage. 3 ans d'attente pendant lesquels, un accident grave aurait pu se produire et il est anormal que des OT aient pu être fermées sans aucune intervention. SUD réclame :

1. Une analyse des multiples dysfonctionnements dans le traitement des différents appels, afin de savoir pourquoi pendant si longtemps aucune amélioration n'a permis de supprimer les risques.
2. Le calendrier des opérations prévues pour régler ce problème de fuite et rendre l'escalier à nouveau disponible en toute sécurité.

Réponse :

Le risque a été circonscrit, l'escalier ayant été condamné. La problématique est due certainement à une fuite dans le chéneau situé sur le toit entre les modules et le bâtiment industriel CRP.

Une intervention de colmatage de la fuite va être engagée par l'intérieur avec un échafaudage.

65070 / 12.15 / 34 - Sécurité du bâtiment des labos

Des fissures structurelles dans les bétons du bâtiment des labos sont apparues il y a quelques temps et s'amplifient régulièrement.

Une expertise du bâtiment a eu lieu cet été. Nous arrivons à la fin de l'année et aucun retour des conclusions n'a été fourni aux 2 CHSCT concernés le 3 et le 5. Même si les conséquences de ces fissures (défauts d'étanchéité à l'air et à la pluie) ont été traitées, les inquiétudes sur la mise en sécurité des résidents de ce bâtiment, demeurent. Le stockage dans les étages de réserves de gaz nécessaires aux labos, amplifie les craintes. Plusieurs demandes dans les CHSCT, n'ont pas permis d'avoir les informations recherchées.

SUD réclame d'avoir au compte rendu de cette instance :

1. Les conclusions de l'expertise sur la pérennité de la structure
2. Les niveaux de risques selon les étages
3. Les solutions envisagées pour assurer la sécurité des résidents, dans l'hypothèse où des incertitudes persisteraient.
4. Si une nouvelle expertise est programmée et à quelle date

Réponse :

Cette question relève de la compétence du CHSCT.

65070 / 12.15 / 47 - Gestion des pannes des machines à café de la Ruche

Lorsque survient une défaillance technique d'un des distributeurs de café de la Ruche, il est demandé aux utilisateurs d'enregistrer un numéro d'incident au 11 800. Mais, il n'est pas évident de pouvoir communiquer avec précision la localisation de la machine défectueuse

SUD réclame la création d'un numéro d'identifiant par machine, de manière à ce qu'au travers d'un fichier, les personnes en charge du dépannage puissent la localiser très facilement.

Réponse :

Chaque machine dispose déjà normalement d'une référence indiquée sur la machine.

Si une machine n'en dispose pas, il faut le remonter précisément à la personne compétente du service conditions de travail.

65070 / 12.15 / 49 - Dégradation de l'hygiène dans les toilettes

Les salariés de PIE et de Renault constatent de plus en plus de toilettes bouchés, sales et en très mauvais état de propreté (exemple : Connecteur 7A et 7B transfert).

Ce manque de propreté et de dégradation ne doit pas s'expliquer par des soit disant incivilités comme la direction aime à le faire.

L'utilisation par un très grand nombre de salariés n'est pas en adéquation avec le nombre de toilettes disponibles et en état de fonctionner, ni en adéquation avec le nombre de rotation de nettoyage.

On dit souvent « laissez cet endroit dans l'état ou vous l'avez trouvé », mais si l'endroit est déjà sale quand on y rentre, cela n'incite pas à un certain respect du lieu.

Afin d'éviter la démultiplication des interventions de remise en état et de préserver la QVT des salariés PIE et Renault, SUD réclame :

1. De connaître les mesures prises permettant de pouvoir régler de manière durable la situation
2. L'élaboration d'un plan d'action avec la société de nettoyage, afin de leur permettre d'obtenir plus de moyens en effectifs afin d'augmenter le nombre de rotation de nettoyage des équipements supplémentaires et nécessaires.

Réponse :

Des affichages sont réalisés afin de rappeler aux utilisateurs la nécessité de conserver ces équipements et lieux propres. Il n'est pas prévu d'augmenter le nombre de rotation de nettoyage qui est aujourd'hui de 2 passages dans tous les sanitaires et de 3 rotations dans les sanitaires à fort passages.

65070 / 12.15 / 50 - Localisation des sociétés de prestations

Les visites de terrain sont éloquentes : rares sont les espaces indiquant le nom des sociétés de prestations, ainsi que copie du ou des plans de prévention. Ces dispositions constituent pourtant une obligation légale.

De la même manière on constate encore beaucoup de salariés Renault travaillant au milieu de salariés prestataires et inversement, sans qu'un affichage spécifique permettent clairement la distinction entre les postes de travail.

On note enfin, une densité des salariés prestataires trop importante sur certains postes de travail, ainsi que la réquisition quasi permanente des boquettes de réunion comme bureau improvisé.

Il y a manifestement sur le site du TCR des entorses flagrantes à la législation, sur des critères caractérisant le délit de marchandage.

SUD réclame :

1. D'avoir les plans mis à jour, des implantations de toutes les sociétés de prestations du site, avec le nombre de postes de travail associés,
2. De connaître à travers le nombre de salariés prestataires présents sur le site, le nombre d'entre eux comptabilisés en schéma 3 et schéma 3 debout.

Réponse :

Les implantations doivent être modifiées au 1^{er} trimestre 2016 conformément à ce qui a été présenté en CE.

L'établissement est en train de consolider les besoins en postes de travail avec les directions clientes et les sociétés de prestation.

La signalétique sera revue à ce moment-là.

Pour les prestations tertiaires, le plan de prévention doit être au niveau du donneur d'ordre et au niveau du responsable de la prestation.

Ils n'ont aucune raison d'être affichés sur une porte comme cela est exigé dans le cadre d'une prestation pour le changement de moquette, par exemple.

Il est de la responsabilité des sociétés de prestation de le déployer et c'est ce qu'elles font.

65070 / 12.15 / 51 - Salariés sur le site S52 et S53

Certains salariés de sociétés prestataires seront présents sur le site durant les 2 semaines de fermeture en fin d'année.

SUD réclame :

1. De connaître les dispositions prises pour leur assurer un minimum de service en interne (service médical, restauration, etc...)
2. De savoir si la direction est intervenue auprès de transports collectifs, pour que malgré la fermeture, le site du TCR soit desservi à minima.

Réponse :

Les salariés de sociétés prestataires peuvent se faire livrer au PC4 et les réfectoires restent ouverts donnant la possibilité d'avoir un lieu pour déjeuner.

En ce qui concerne le service médical, les salariés de prestataires sont toujours suivis par la médecine du travail de leur société.

Le chauffage sera maintenu à minima à 17°.

Les entrées du site sont toutes fermées, seule l'entrée « accès livraison » est ouverte pour effectuer un filtrage. Les personnes possédant une autorisation de travail pour ces deux semaines pourront franchir ce filtre. Après, tous les tourniquets du site fonctionneront.

65070 / 12.15 / 52 - Précision sur le télétravail

SUD réclame de connaître la ou les démarches à accomplir pour qu'un salarié en télétravail qui doit changer de domicile, puisse conserver son poste en télétravail à sa nouvelle adresse.

Réponse :

Avant de pouvoir reprendre son télétravail, le collaborateur doit refaire une demande d'intervention à la SOCOTEC pour faire diagnostiquer l'installation électrique du nouveau domicile du collaborateur.

Voici les étapes :

👉 déclarer son changement d'adresse dans l'espace RH,

- ⇒ quand cela sera pris en compte il faudra aller modifier son dossier dans SIPTEL <http://tel.intra.renault.fr/tel/index.php> dans l'onglet MON TELETRAVAIL
- ⇒ cliquer sur la demande en cours, aller tout en bas sélectionner modifier dossier, indiquer dans le champ commentaire « changement d'adresse » et officialiser
- ⇒ le N+1 recevra un mail automatique pour valider la demande
- ⇒ dès sa validation l'équipe télétravail validera la demande pour déclencher un nouveau diagnostic
- ⇒ dès la réception de ce diagnostic, validation par l'équipe télétravail
- ⇒ nouveau mail automatique pour confirmer la prise en compte avec détail des instructions afin d'établir le nouvel avenant télétravail dans l'espace RH.

65070 / 12.15 / 53 - Recharge de véhicules électriques

Il a été constaté des véhicules électriques sur le parking de la logistique raccordés à une prise secteur 220V positionnée à même le sol, et ce depuis plus d'un semestre. Les conditions de sécurité ne sont respectées.

SUD réclame :

1. De savoir pourquoi ce point de recharge ne pas l'objet de l'installation d'une borne de charge homologuée
2. De connaître la solution de mise en sécurité qui sera retenue pour supprimer le risque en attendant qu'une borne soit opérationnelle

Réponse :

Il faut notamment savoir qu'à partir du 1er janvier, nous faisons appel à un opérateur (filiale d'EDF) pour exploiter tout le parc et que tous les processus évolueront avec un numéro d'appel unique sur les bornes.

Concernant le point de recharge du parking du bâtiment LOG, il va être démonté.

65070 / 12.15 / 54 - Véhicule électrique personnel, des compléments d'informations nécessaires

Pour la recharge électrique des véhicules personnels sur les parkings, les salariés manquent de certaines informations dans le processus à suivre, le déroulé de l'opération. Les conclusions faites peuvent donc être erronées.

Par exemple sur le parking de la fosse au loup, il semblerait que le démarrage d'une séquence de charge ne puisse se faire temps que les éclairages sont actifs. Ce qui laisse supposer que la gestion de la puissance fonctionne par délestage avec priorité à l'éclairage, ce qui en terme de sécurité serait logique. Conséquence, des salariés attendent la levée du jour, l'extinction des éclairages, pour retourner sur le parking, lancer l'opération de charge.

Il semblerait également qu'il y ait un délai nécessaire aux échanges électroniques entre borne et véhicule entre le moment où la demande de charge est effectuée et le moment où celle-ci est effective. Par conséquence, comment une personne qui lance une charge avant de passer le tourniquet, peut être assurée que la charge sera bien effective lorsqu'elle reprendra son véhicule le soir ?

Trouver les réponses à ces interrogations n'est aujourd'hui pas chose facile.

SUD réclame qu'un document unique soit construit et mis à disposition sur intranet et qui explique :

1. Le processus d'obtention du badge nécessaire à la connexion du véhicule sur une borne de charge.
2. L'explication sur la durée du délai nécessaire entre véhicule et borne pour le démarrage effective de la charge.

Les moyens de s'assurer sans attendre au pied du véhicule, que la charge va bien démarrer.

En marge de cela, quelle solution est-elle envisagée pour que sur le parking de la fosse aux loups, ce qui semble être une contrainte d'attente liée aux éclairages, soit réglée.

Réponse :

Toutes les informations concernant les Véhicules Electriques sont sur le site the book : <http://intranet.sharepoint.renault.fr/grm/thebook/fr/Pages/home.aspx>

Il y a bien un délestage de puissance entre les bornes VE et les candélabres. L'information avait été donnée au début du déploiement des bornes. La priorité est donnée à l'éclairage sur 5 parkings extérieurs : P2a, P4, P8, P19 et P34 (8 points de charge). La charge des véhicules est possible sur une grande plage horaire entre l'extinction des candélabres le matin et l'allumage en fin de journée. Depuis la rénovation des 5 parkings et les modifications, le personnel est très satisfait. Des explications complémentaires seront données aux utilisateurs de ZE dans THE BOOK. Des vérifications de fonctionnement vont être diligentées sur les 5 parkings de manière à identifier les problèmes de dérèglement ou de non-conformité.

65070 / 12.15 / 61 - Activités lors de la prochaine journée de l'équipe

Pour la « Team Building », journée de l'équipe, des UET envisagent des activités du type bowling, karting, etc. Se pose à nouveau la question de la gestion d'un hypothétique accident lors de ses activités d'ordinaire réservées aux loisirs.

D'autant qu'il semblerait qu'une activité de type accrobranche ne puisse être couverte par la sécurité sociale.

Afin d'éviter tout problème pour les salariés, SUD réclame de connaître :

1. Si tout accident survenant lors de l'une de ces activités décidées dans les UET, sera bien accepté par l'employeur comme une déclaration d'accident du travail.
2. S'il existe une liste des activités interdites pour ce type d'évènement dans le contexte du temps de travail pour des salariés du site.
3. Si oui, si le message a bien été passé aux RH et managers, afin qu'aucun ne prenne le risque d'en mettre une au programme de la journée.

Réponse :

Cette question n'est pas de la compétence de cette instance. La qualification d'accident de travail dépend des éléments de circonstances et de faits spécifiques à chaque cas.

65070 / 12.15 / 62 - Team Building et COP21

Alors que Renault communique sur la limitation des gaz à effet de serre dans le contexte de la COP21, SUD réclame de connaître la manière dont la décision de proposer du Karting thermique en première activité de la journée « Team Building » a été construite.

Réponse :

Nous n'avons pas connaissance de l'organisation détaillée de cette journée.

65070 / 12.15 / 63 - COP21 & journée de l'équipe

En pleine actualité COP21 et sous forme de communication interne et externe, la direction ne cesse de vanter la mobilité durable, le véhicule électrique, etc...

Il est choquant qu'en parallèle la direction propose une activité de karting dans son offre de journée de l'équipe. Cette activité est loin de respecter l'environnement et n'a rien de durable, elle est complètement décalée de la notion de réduction de production de CO².

La volonté de la direction de soigner son image de producteur de gaz à effet de serre n'est donc qu'une vitrine que nous déplorons.

SUD réclame à la direction de revoir sa communication, en laissant à chaque équipe la liberté de se réunir comme bon lui semble et choisir l'activité qu'elle veut.

Réponse :

Une communication différente n'est pas envisagée.

65070 / 12.15 / 64 - Empreinte carbone

En réunion d'UET du 30 Novembre dernier à la DEASI des documents ont été présentés, outil de communication Renault, afin de faire le bilan des efforts réalisés pour réduire la consommation de nos véhicules :

- ↳ Position Renault sur les émissions de l'Espace
- ↳ Technologies moteur pour diminuer les émissions de CO₂ et respecter les normes antipollution
- ↳ Descriptif des cycles d'homologations et des normes de dépollution actuelles (NEDC, Euro6b) et futurs (WLTC, RDE, Euro6c)

Malheureusement l'information est incomplète, Il manque des informations. Se pose la question de savoir si les critères manquants, à défaut de faire partie des infos de redescende, sont bien quantifiés.

SUD réclame de connaître :

1. Le résultat du calcul de l'empreinte carbone pour la réalisation des mises en œuvre supplémentaires nécessaire à l'atteinte à la baisse de consommation
2. Le bilan global gain consommation/ empreinte carbone sur l'espérance de vie du véhicule

3. Le coût CO2 par véhicule pour l'import de véhicule comme Koléos, Clio 4 break, Kadjar, etc...
4. Le coût CO2 des voyages d'affaire Renault?

Réponse :

Nous ne disposons pas des éléments de réponse à cette question.

65070 / 12.15 / 69 - Mission des RH

La réorganisation du secteur RH, la suppression de postes, la disparition des RH de proximité créent un éloignement certain ainsi qu'une indisponibilité de cette fonction auprès de salariés qui éprouvent de plus en plus de besoins dans le cadre d'un avenir très incertain et des réorganisations multiples de beaucoup de secteurs.

En réponse à des questions IRP touchant à cette problématique, la direction a coutume de répondre que le premier étage RH, ce sont les N+1 de secteur. Or, ces derniers ne disposent ni du temps, ni du savoir, ni des leviers permettant d'intervenir pour nombre de problèmes ou de questions auxquels les salariés peuvent être confrontés. Cela ne correspond d'ailleurs pas à la volonté d'indépendance hiérarchique du RH vis-à-vis de la direction opérationnelle, mise en place dans le plan d'action au moment de la vague de suicides. De ce point de vue, ce retour en arrière a de quoi inquiéter.

Beaucoup de salariés ne savent plus aujourd'hui, ce qu'ils sont en droits d'attendre des RH de secteurs ni où se situent les limites de leur prérogatives, dans le cadre de la prise en compte d'un problème.

SUD réclame des éclaircissements quant au contenu des postes RH, de leurs missions et des limites de leurs fonctions.

Réponse :

La mission des RRH n'a pas évolué depuis la mise en œuvre de la nouvelle politique de mobilité et du « One to Be RH ».

65070 / 12.15 / 70 - Effectifs RTX

La direction a semble-t-il beaucoup de mal à faire la distinction entre les filiales, les sous-traitants.

Dans le vocable utilisé on laisse croire que Dacia ou Renault constitueraient la même entreprise, que les sous-traitants font partie de notre entreprise, mais étendue.

Chez Renault, la suppression des postes chaque année est importante et s'installe durablement.

Se pose la question de savoir où la nécessaire charge de travail est prise en compte.

SUD réclame de connaître les effectifs de chaque RTX en 2015, ainsi que le nombre de sous-traitants sur place.

Réponse :

Cette question ne relève pas de la compétence de l'établissement.