Réunion des Délégués du Personnel

Etablissement de Guyancourt
Site du Technocentre

Compte-rendu de la réunion de DP
du 14 Janvier 2016

GROUPE RENAULT

65070 / 01.16 / 5 - Epargne salariale

Nous avons toutes et tous reçu l'information selon laquelle l'épargne salariale du Groupe RENAULT n'est plus gérée par NATIXIS mais par BNP PARIBAS. Dans les informations envoyées par cette dernière, il est précisé que cela fait suite à un accord.

SUD réclame de savoir :

1. Si la notion utilisée « d'accord » se limite à un contrat commercial ou implique la consultation d'élus représentants du personnel. Si cela est le cas, de quelle instance s'agit-il.
2. Quelles sont les raisons qui ont amené ce changement de gestionnaire
3. En quoi ce changement serait bénéfique aux salariés
4. Quelle garantie l'entreprise a-t-elle que tous les salariés concernés ont bien reçu les informations nécessaires
5. Si un salarié souhaitait récupérer la somme de son compte entre le 10 et 25 décembre, comment pouvait-il le faire
6. A ce jour, tous les salariés n'ont pas reçu leurs codes d'accès et identifiant, pourquoi cette différence de traitement informatique.
7. Quid du personnel en congés en fin d'année
8. Si les intérêts sur les actifs étaient maintenus durant le transfert

Réponse :

Le Plan d'Epargne a été mis en place chez Renault par décision unilatérale de l'employeur. Il n'y a donc pas besoin de renégociation d'un accord. Renault a souhaité revoir son dispositif en réalisant un appel d'offre permettant d'assurer un meilleur service à l'entreprise comme aux salariés détenteurs d'un Plan Epargne Groupe. Un mailing a été réalisé auprès des porteurs de parts des FCPE à la mi-décembre leur permettant de prendre connaissance du changement de teneur de compte ainsi que de leurs nouveaux identifiants permettant un accès au site internet de BNP PARIBAS ERE.

Les salariés qui n'auraient pas reçu ces informations peuvent contacter la plate-forme téléphonique de BNP au 0969320429 afin de les récupérer.

Les opérations ont été suspendues entre le 10 et le 20 décembre mais aucune demande de cession n'a été enregistrée. Par ailleurs, le rendement des FCPE n'est pas lié à un intérêt versé mais à une valorisation des parts de chacun des FCPE qui, elles, ne se sont pas interrompues durant cette période.

65070 / 01.16 / 10 - Bilan écrêtages compteurs

Suite à notre demande du mois dernier sur les menaces d'écrêtages des compteurs, la direction a documenté sa réponse, en indiquant que les risques étaient au début décembre, au total de :

884 jours CP (répartis sur 176 salariés)

5061 jours CTI (répartis sur 1382 salariés)

30 jours CTC (répartis sur 8 salariés)

Concernant les compteurs CTC, SUD réclame de savoir :

1. Quelle est la valeur limite de ce compteur qui déclenche l'écrêtage
2. Comment il peut être possible d'écrêter un compteur pour lequel les salariés n'ont pas la possibilité de pouvoir poser des jours.
3. Pourquoi « l'excédent » des jours du CTC n'est-il pas transféré sur le CTI de manière à pouvoir être disponible pour les salaries.

Concernant les compteurs CP et CTI, SUD réclame de connaître en janvier 2016, les opérations d'écrêtage étant terminées,

1. Combien sur les 884 jours de CP, ont été écrêtés
2. Combien sur les 5061 jours de CTI, ont été écrêtés

Enfin s'agissant du CT, SUD réclame de connaître :

1. Ce qu'au vu des chiffres de janvier 2016, la direction considère comme nombre de jours menacés de disparition au 31 décembre 2016 ou au 1er janvier 2017.
2. S'il n'est pas prévu que les jours restants sur le CT fin décembre 2016, disparaissent, les dispositions prévues par la direction pour que les salariés concernés ne soient pas spoliés de leurs droits à congés.

Réponse :

Le bilan des compteurs et écrêtages sera présenté à la commission centrale de suivi de l'accord du 13 mars 2013 mi-février. Nous ne fournirons des éléments qu'après cette commission.

***Quelle est la valeur limite de ce compteur qui déclenche l'écrêtage :* le CTC est fixé à 10 jours par an.**

65070 / 01.16 / 12 - Utilisation des heures écrêtées sur les compteurs

Chaque fin d'année, un certain nombre d'heures et de jours de congés disparaissent après écrêtage de compteurs. Or, ces heures et ces jours correspondent à du temps de travail effectué par des salaries qui n'ont pas eu le temps nécessaire de pouvoir les consommer avant la date butée.

L'entreprise est aujourd'hui la seule bénéficiaire de ces volumes de temps. Il serait équitable que l'ensemble des salariés puisse en bénéficier également, au titre du gagnant/gagnant.

SUD réclame que les heures et les jours écrêtés soient mis en commun sur un compte spécifique central. Ce compte devant être utilisé en priorité pour maintenir par exemple, les salaires des collègues (y compris des sites de production) lors de périodes de chômage technique ou partiel, sans que ces derniers ne soient obligés de sacrifier des jours de congés.

Réponse :

Cette réclamation ne relève pas de cette instance.

65070 / 01.16 / 19 - Versement des primes d'intéressement

Suite à la suppression des avances, les primes d'intéressements seront versées au cours du premier semestre. La question qui se pose est de savoir où. Les médias se font fait l'écho de nouvelles dispositions nationales législatives, dont les détails d'application semblent encore manquer de précisions et génèrent nombre de questions.

SUD réclame de savoir :

1. Si les primes d'intéressement seront versées en 2016, comme à l'accoutumée sur le compte bancaire du salarié, ou d'autorité placée sur un autre compte (BNP Paribas chez Renault ?)
2. Si les 2 primes d'intéressement risquent d'être impactées.
3. Quelle est la procédure qu'un salarié devrait suivre pour pouvoir récupérer les sommes sur son compte bancaire personnel dès l'annonce de leur versement.
4. Si toutes les informations seront bien données à l'ensemble des salariés pour que ces derniers puissent s'ils se souhaitent, engager à temps les démarches nécessaires pour empêcher le blocage et permettre la récupération de leur dû.

Réponse :

Sur tous ces sujets intéressement et PEG/PERCO, un plan de communication a été mis en œuvre. Aujourd'hui, l'ensemble des managers a reçu un kit de déploiement. Le 18 janvier, les salariés recevront à domicile l'ensemble de la procédure.

65070 / 01.16 / 22 - Primes « médailles du travail » pour les salaries en DA

Le texte de l'accord du 13 mars 2013 n'aborde pas cet item.

SUD réclame que soit mis au compte rendu de l'instance, la confirmation que les salaries en DA étant toujours aux effectifs, ils percevront bien sur demande, les primes « médailles du travail », dès lors que le nombre d'années nécessaires sera effectif au plus tard à la fin de la période de dispense.

Réponse :

Les salariés en DA peuvent faire la demande de la médaille du travail comme les salariés présents dans l'entreprise.

Ils perçoivent leur prime dans les 3 mois qui suivent la réception de leur diplôme valide. La condition est d'avoir le diplôme avant le départ définitif de l'entreprise. Le calcul se fait ensuite au prorata de la présence au sein de Renault sas.

http://www.intra.renault.fr/pcd/fr/ps/MesServices/ModePrive_New/Corporate/RessourcesHumaines/ReferencesRH/GestionadministrativeRH/1077714.html

65070 / 01.16 / 40 - Respect des règles élémentaires de sécurité

Constat réalisé le 09/12/2015 vers 16h00 sur la zone de travaux réhabilitation de l'escalier extérieur TCR 10B

Prestataire en découpe de matériaux métallique à l'aide une meuleuse et non muni d'Eléments de Protection Individuel (Lunette adaptée, gant)

⇒ Risque AT corporel

Gerbes de découpe projetée sur le passage de résidents se rendant par le 10B de l'extérieur à l'intérieur de la RUCHE (coté restaurant Arceaux)

⇒ Risque AT corporel

Rallonge électrique posée à même le sol et sans balisage dans un couloir de passage des résidents, se rendant à l'extérieur de la ruche par le 10B (coté restaurant Arceaux)

⇒ Risque de chute de plein pied

Idem constat réalisé semaine 45-2015 sur la zone de travaux réhabilitation des ascenseurs TCR RUCHE 7B réez de chaussée

Prestataire effectuant des découpes de carreaux pour le sol à l'aide une machine de découpe et non muni d'Eléments de Protection Individuel (Lunette adaptée, gant)

⇒ Risque AT corporel

Gerbes de découpe projetées sur le passage de salarié X se rendant par le 7B (gare routière) à l'intérieur de la RUCHE (coté restaurant Arceaux)

Un de nos élus a appelé le guichet unique pour tenter de réduire les risques. La réponse suivante lui a été faite :

Voici la réponse qui a été apportée à votre demande, copie du mail ci-dessous :

Bonjour
Je viens de faire une mise au point avec le chef de chantier sur le port des EPI respect du PDP ainsi que sur les projections du à la découpe
Pour le prolongateur nous l'avons fait passer par l'étage de façon à ce qu'il ne soit plus au sol
Cdt
Dominique FEVRE
Chargé d'affaire AMO - Travaux
Business Line Technologie

Avotre service,

DISG EIDF- CENTRE D'APPEL 11800
Tél : 11800 - courriel : 11800@renault.com

Une intervention a bien eu lieu, mais nous considérons cependant que cette manière de fonctionner est anormale. Les plans de prévention ne sont ou pas assez précis pour détailler les mesures de sécurité à prendre, ou voir pas respectés.

SUD réclame de connaître les moyens et éléments constituant le plan de surveillance mis en place pour garantir des plans de préventions cohérents avec la nature des travaux à effectuer et le respect effectif sur le terrain, des consignes.

Réponse :

Cette réclamation relève de la compétence du CHSCT.

65070 / 01.16 / 41 - Retours analyses des AT

Sur les courriels envoyés par les conditions de travail aux membres des CHSCT pour information d'une déclaration d'accident du travail, il est systématiquement rappelé que le délai d'action est de 7 jours et que tout accident doit faire l'objet de la part d'un manager, d'une analyse.

Malgré de nombreuses demandes d'élus, nous constatons sur tous les CHSCT du site que :

1. Une majorité de déclarations ne font l'objet d'aucune analyse
2. Lorsqu'une analyse est faite, le délai d'attente pour le retour est de plusieurs semaines. Les consignes ne sont manifestement pas respectées.

SUD réclame de savoir ce que la direction compte mettre en place pour que systématiquement toute déclaration d'AT fasse bien l'objet d'une analyse avec envoi d'une copie à tous les membres du CHSCT concerné.

Réponse :

En effet, le mail indique un délai de 7 jours pour le retour d'analyse.

Cependant, concernant les accidents de travail avec arrêt, l'analyse étant faite avec le salarié, il faut attendre le retour de celui-ci pour faire l'analyse.

65070 / 01.16 / 42 - Ingénieur sécurité aux conditions de travail

Suite à une nouvelle démission, le poste d'ingénieur sécurité est vacant depuis plusieurs mois. Depuis de nombreuses années nous constatons un turn-over important sur ce poste. Cela interroge nécessairement les membres des CHSCT.

Parmi les hypothèses et questions émises pour expliquer cette situation :

- Une charge de travail trop importante ?
- Un manque d'effectif et de moyens au secteur des conditions de travail ?
- Les difficultés rencontrées pour pouvoir effectuer correctement ce métier, incompatibilités politiques entre les directives de la direction et la sécurité des résidents ?

SUD réclame qu'un point soit fait en instance sur les raisons des difficultés manifestes à pouvoir trouver rapidement des candidats au bon profil.

Réponse :

Le poste est vacant suite à des choix individuels et personnels des deux derniers titulaires. Cette compétence a bien été identifiée comme critique. Elle n'est pas facilement mobilisable.

65070 / 01.16 / 43 - Analyses de sang par l'infirmerie, respect du droit

Le mois dernier, la direction a refusé de répondre à notre question sur les informations concernant les analyses de sang demandées par le service médical lors des rendez-vous pour les nouveaux embauchés. Le motif du refus serait que le service médical serait scandalisé par notre question qui remettrait en cause sa probité, son honnêteté, son indépendance, etc...

Il est tout aussi choquant que l'on puisse dénier aux salariés le droit de poser des questions sur des éléments concernant leur santé. Les salariés sont en droit d'avoir les informations concernant une prise de sang demandée par le service médical. De connaître les motifs de la demande d'analyse et les critères sanguins qui seront recherchés.

Ce droit est par ailleurs inscrit dans la loi du 4 mars 2002 du code de santé aux articles L1111-7, R1111-1 et R1111-8.

Le conseil national de l'ordre des médecins s'est d'ailleurs conformé à ces obligations en indiquant dans un rapport :

COMMUNICATION DU DMT AU SALARIE OU AUX AYANTS DROIT

La modification apportée par la Loi du 4 mars 2002 a pour objet de permettre, au choix de la personne, un accès direct ou médiatisé, du dossier médical la concernant :

- L'art. L 1111-7 prévoit la transmission de l'ensemble des informations concernant la santé du salarié qui :
- sont formalisées et ne constituent donc pas des notes personnelles
- - ou qui ont fait l'objet d'échanges écrits entre professionnels de santé.

Il en ressort donc que le médecin du travail ne peut se soustraire à cette demande et doit y procéder dans les conditions légales rappelées par le Conseil national de l'Ordre des médecins et en s'appuyant, le cas échéant, sur les recommandations de l'ANAES

Comme nous ne doutons pas de la probité et de l'honnêteté des membres du service médical, il ne devrait pas y avoir de difficultés à ce que les salariés puissent obtenir les informations relatives aux analyses de sang évoquées.

SUD réclame donc à nouveau :

1. Que lors de la visite où ce sujet est évoqué, qu'il soit remis un document indiquant la liste exhaustive des critères sanguins qui seront recherchés et les raisons pour lesquelles la demande est faite
2. 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 rapporter au service médical, copie des résultats.

3. Que pour les salariés qui accepteraient que les analyses demandées soient pratiquées sur le site du TCR, copie écrite des résultats leur soit fournie.
4. De connaître les suites qui pourraient être données 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 :

Cette question ne relève pas de la compétence de la Direction mais du service de santé au travail.

65070 / 01.16 / 44 - Sécurité du bâtiment des labos

En réponse à notre question du mois dernier, la direction a indiqué « cette question relève de la compétence du CHSCT ». Nous notons une avancée positive dans ce type de réponse où la direction n'affirme plus que la sécurité ne soit pas du ressort des DP.

Comme indiqué dans le corps de la question du mois dernier, malgré plusieurs demandes dans les CHSCT, aucune information n'a été donnée. Renvoyer en DP sur les CHSCT, n'est donc pas le moyen de faire avancer les choses sur ce dossier et ne satisfait pas aux obligations légales de l'employeur de devoir fournir des réponses documentées et motivées aux questions DP qui lui sont posées.

Des salariés travaillent dans un bâtiment dont les fissures structurelles apparentes sont suffisantes pour avoir justifié une expertise à l'été 2015. Nous sommes en janvier 2016 et il est parfaitement légitime que les salariés inquiets de leur sécurité, représentés par les élus, attendent les résultats de l'expertise et des suites qui en seront données.

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

1. Les conclusions de l'expertise réalisée à l'été 2015
2. De connaître les niveaux de risques par étage
3. Les solutions envisagées par la direction pour assurer la sécurité de tous les résidents

Réponse :

Cette question relève de la compétence du CHSCT.

65070 / 01.16 / 57 - Plan de prévention

Au mois d'octobre, dans le périmètre du CHSCT N°6, 5 « plan de prévention » ont été planifié.

Au mois de novembre, dans le périmètre du CHSCT N°6 pas moins de 22 « plan de prévention » ont été planifié sur 20 jours travaillés.

Sur les 15 premiers jours du mois de décembre, 29 « plan de prévention » planifiés pour le même CHSCT N°6 !

Le service conditions de travail a été bien débordé en fin d'année.

SUD réclame une gestion des plans de prévention qui permette à chacun, élus CHSCT et service condition de travail de pouvoir faire son travail.

Réponse :

Nous notons cette remarque.

65070 / 01.16 / 59 - Notes de frais : Demande de régularisation

De nombreux/ses salarié(e)s ont reçu fin décembre un mail de « Votre Assistant NDF AWTVMNDF@renault.com » avec pour objet « Demande de régularisation ».

Voici le contenu du mail ci-dessous :

Lors de l'émission de votre note de frais N°xxxxxxxxxx, une de vos dépenses ne respectait pas la politique Notes de Frais de Renault.

Votre manager n'ayant pas accepté ce dépassement de dépense, vous devez rembourser la différence entre le montant autorisé et le montant dépensé/remboursé.

Il s'agit de la dépense : xxxx pour un dépassement de xx €

Pour cela, vous devez vous connecter dans l'application ODM/NDF dans l'espace RH

http://espace-rh.mc2.renault.fr/irj/

et régulariser votre situation selon le mode opératoire suivant :

Sélectionner la note de frais concernée en cliquant dessus pour l'ouvrir.

Puis, sélectionner la rubrique « régularisation »,

Saisir le montant à rembourser et la catégorie de dépenses

Valider

Votre manager va recevoir une alerte pour validation dans son parapheur, dès que cette opération sera réalisée, vous recevrez un email pour envoyer vos documents (impression de la Note de frais + chèque libellé à l'ordre de Renault SAS) à l'adresse postal

Tou(te)s les managers des salarié(e)s qui ont reçu ce type de mail ont confirmé n'avoir refusé aucune Note de Frais (NdF). Il est à noter que les managers concerné(e)s, habitué(e)s au processus de validation des NdF, n'ont aucune raison de s'être trompé(e)s en effectuant les vérifications / validations, surtout un si grand nombre de fois. Cela nous amène à penser qu'il s'agit, soit d'une modification du système, soit d'un bug de ce système.

SUD réclame :

Que la direction confirme s'il s'agit d'un bug

Ou s'il s'agit d'une modification de l'utilisation du système de validation des NdF, qu'elle diffuse aux managers un didacticiel expliquant où sont les modifications et, de façon plus générale, comment utiliser ce système.

Quand la direction va-t-elle communiquer aux salarié(e)s et à leurs managers :

De ne pas tenir compte du mail en question ?

Comment régulariser cette situation dans le système ?

Réponse :

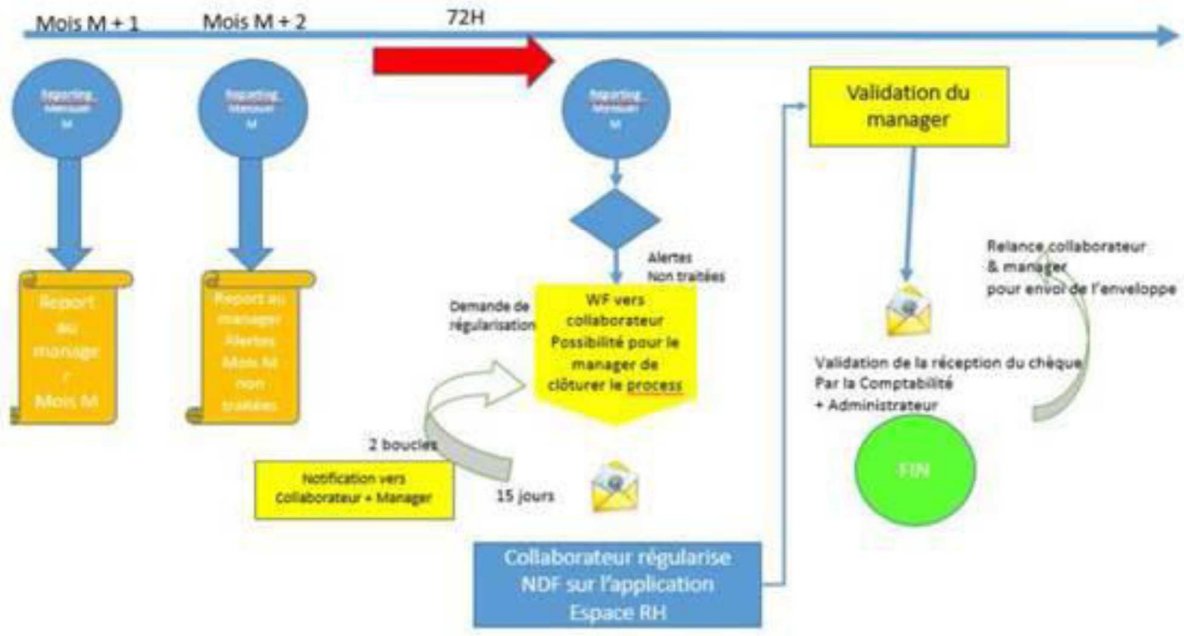
Depuis 2012, chaque mois, les managers Renault reçoivent un reporting NDF à contrôler. Lors de l'Audit interne mené en 2014, il a été constaté que ce reporting n'était que peu traité. Des ajustements ont été mis en place dans l'outil ODM/NDF pour que le reporting NDF soit obligatoirement validé par les managers. Seul le manager est en mesure d'accepter ou de refuser un non-respect de la politique de déplacements d'un de ses collaborateurs

Contenu :

Le reporting depuis octobre contient à la fois les alertes identifiées par le système (informations contenues dans le reporting jusqu'au mois d'octobre)

Ainsi que la liste des NDF payées sur le centre de coût sur le mois écoulé

Processus :



Le manager reçoit donc comme avant son reporting vers le 15 du mois et doit le contrôler. Si cette opération n'est pas réalisée, trois semaines plus tard il est relancé. Si pas de validation, c'est alors que son collaborateur reçoit un mail de régularisation

Communication :

La description de ces modifications ont été envoyées aux managers dans le mail de reporting NDF le 15 novembre puis un mail de relance a été faite le 15/12 avec toutes les explications pour réaliser la validation dans le reporting. Les collaborateurs ont reçu à leur tour une demande le 23 /12.

Ces informations existent aussi dans le kit manager NDF et un lien est remis sur chaque mail.

En parallèle, une information a été faite au travers de la « newsletter Travel »

Pour clôturer ces relances, il suffit que le manager valide son reporting du mois d'octobre

Exemple du mail d'octobre 2015 :

« Comme vous le savez l'application ODM/NDF a subi quelques évolutions au mois d'octobre et votre reporting a changé.

Vous allez recevoir dès à présent non seulement les alertes remontées pour non-respect de la politique NDF mais aussi les informations liées à toutes les NDF qui ont été payées pendant le mois écoulé sur votre centre de coût.

Votre intervention sur le reporting devient indispensable.

Merci de trouver ici, pour action, le lien avec l'état de reporting des remboursements des frais professionnels de vos collaborateurs.

Cet état est accessible dans votre Espace RH, dans l'onglet « Manager / Bureau du Manager ».

Dans l'écran de lancement de l'état, il est directement indiqué votre MATRICULE, vous devez lancer la requête sur la période 10 / 2015. »

65070 / 01.16 / 60 - Notes de frais : Remboursement des NdF pour les déplacements en France

Sud réclame de connaitre la politique NdF

Est-il toujours possible de se faire rembourser les notes de frais pour les déplacements en France « aux frais réels » ou « au forfait » ?

Est-il prévu un changement sur ce sujet ?

Réponse :

Aujourd'hui, toutes les règles liées aux déplacements France sont expliquées dans le document Règles déplacements France 2015 et sont disponibles dans Espace RH rubrique « Voyages et déplacements / déplacements France ». Il n'y a pas eu de modification des règles de remboursements récemment.

65070 / 01.16 / 61 - Notes de frais : Plafonds des remboursements des NdF

Il est trop difficile de trouver les éléments suivants :

Montant du forfait repas & forfait nuitée en France

Plafonds des repas & nuitées en France (pour remboursement des NdF « au réel »)

Plafonds des repas & nuitées dans tous les autres pays.

SUD réclame un éclairage sur :

La grille « BAREMES DES PLAFONDS DE REMBOURSEMENT SUR JUSTIFICATIFS < 6 mois » applicable à partir du 3 septembre 2012 est-elle toujours applicable ?

La direction pourrait-elle rendre cette grille et tous les autres barèmes cités ci-dessus plus facile d'accès ?

Réponse :

Toutes ces informations sont disponibles dans l'Espace RH / Dépenses, Paiements & Remboursements

Puis pour l'étranger cliquer sur « les missions France vers Etranger »

Le barème de référence est celui « appelé » Nouveau barème applicable à partir du 3 septembre 2012 mis à jour en Octobre 2015.

Pour la France, il faut cliquer sur « Les déplacements France : les modalités - Barème d'indemnisations »

Une réflexion est en cours sur des évolutions de l'Espace RH et la présentation de ces informations va être revue

65070 / 01.16 / 63 - Utilisation des allées vertes, piétonnes

Certains salariés travaillant dans des zones bureaux et non dans des ateliers, sont obligés pour se rendre à leur poste ou aux bloc sanitaire, d'emprunter une allée peinte en verte.

SUD réclame confirmation que pour les salariés évoqués il n'y a pas d'obligation d'avoir à mettre des chaussures de sécurité pour circuler sur une portion de ce type d'allée.

Réponse :

Cette réclamation ne relève pas de la compétence de cette instance. Il faut remonter ce sujet au CHSCT.

65070 / 01.16 / 70 - Adresse courriel

Depuis plus d'un an les courriels en destination de certain membre de CHSCT sont retournés de manière systématique comme non transmissible.

Date d'envoi : mercredi 9 décembre 2015 11:11

La remise a échoué pour ces destinataires ou listes de distribution :

TIBERI Elyane
L'adresse de messagerie de ce destinataire est introuvable dans le système de messagerie du destinataire.
Microsoft Exchange ne tentera plus de remettre ce message pour vous. Vérifiez l'adresse de messagerie et essayez de renvoyer ce message ou fournissez le texte de diagnostic suivant à votre administrateur système.

Dans le souci de ne pas créer d'entrave entre membre d'un même CHSCT N°, SUD réclame de savoir :

1. Si cette personne est toujours aux effectifs Renault
2. Si oui est-elle toujours élue CHSCT

Réponse :

Nous ne traitons pas de sujets nominatifs. Nous sommes prêts à examiner ce cas individuel.

65070 / 01.16 / 71 - Saisies SDA

Au mois de décembre, il a été demandé le jeudi 10 de clore la saisie du mois en cours, au plus tard le mardi suivant. Soit très peu de temps pour des demandes de plus en plus tôt dans le mois.

S'il on peut comprendre la demande d'anticipation d'une fermeture programmée pour la fin de l'année, la demande de renseignements si tôt dans le mois n'a plus guère de sens et la gestion des absences en cours d'année n'est pas pour autant réglée.

SUD réclame qu'une autre méthode soit étudiée pour régler ce type de problème et propose une documentation du 15 au 15 du mois suivant pour les salariés, et prise en compte du 1er au 1er du mois suivant par les hiérarchiques.

Réponse :

Nous notons cette suggestion et la transmettons au service compétent.

65070 / 01.16 / 72 - Entrave à la circulation des mandatés

Régulièrement des managers de secteurs badgés, dans l'objectif de mieux maîtriser les autorisations d'entrées, demandent à ce que les accès de la zone dont ils sont la charge soit « réinitialisée ». Ce qui revient à dire que la totalité des autorisations est supprimée pour recréer une nouvelle liste dont ils valident le contenu. Exemple de courriel reçu par les mandatés :

> *Pour des raisons de confidentialité, les accès à l'atelier SIEGE AEV23 vont être réinitialisés, pouvez-vous svp m'indiquer si vous souhaitez renouveler votre accès et pour quelles raisons ?*
>
> *Sans réponse de votre part, vous n'aurez plus accès à partir de janvier 2016*

Le problème plusieurs fois rencontré ces dernières années, c'est que tous les mandatés dont le manager ignore l'existence individuelle, sont également rayés des listes. Se pose donc le problème de l'entrave à la circulation des représentants du personnel.

Il est anormal que sur simple demande d'un manager, les mandatés se retrouvent, même si ce n'était pas le souhait initial du demandeur, interdits sur un secteur. Les mandatés ne peuvent passer leur temps à justifier de leur statut pour espérer que le nécessaire sera fait.

Afin que la libre circulation des mandatés soit respectée (articles du code du travail : L2315-5, L2325-11, L2143-20, L4612-4, L2325-11, L2143-20)

SUD réclame une modification du processus de suppression des listes d'autorisation d'entrée :

- Soit pas une interdiction informatique de suppression de la liste spécifique des représentants du personnel,
- Soit par une réactivation automatique de cette liste à chaque modification des entrées sur un secteur.

Réponse :

Ce message préventif permet justement d'éviter toute entrave. La liste des personnes concernées va être envoyée au local badge. En cas de difficulté, il faut la remonter aux Relations Sociales

65070 / 01.16 / 73 - Capacité des structures d'accueil

A plusieurs reprises nous avons constaté que des structures d'accueil étaient utilisées au-delà de leur capacité maximale.

Derniers exemples en date relevé par des élus CHSCT le 11 décembre

- 20 personnes participaient à une réunion dans une salle dont la capacité maximale était de 10 places.
- 12 personnes dans une boquette prévue pour 3 postes de travail.

Pour rappel, au travers des articles L4121-1 et L4121-2 du code du travail, l'employeur a obligation d'assurer la santé des travailleurs. Entre autre de veiller à la mise en place d'une organisation, des moyens adaptés, de réagir aux changements de circonstances pour tendre à l'amélioration des situations existantes, afin d'éviter les risques en les combattant à la source.

Que les situations décrites et régulièrement renouvelées sur le site puissent également concerner des prestataires ne change en rien le devoir de trouver des solutions pour toutes et tous. Le donneur d'ordre qui met à disposition ces structures est juridiquement garant de la sécurité de l'ensemble des résidents.

Le manquement à ces obligations est régulier sur l'ensemble du site. Un certain nombre de managers ou chargés d'affaires cèdent à la facilité et ne consacrent manifestement pas le temps nécessaire à trouver des structures d'accueil adaptées, que ce soit pour des réunions ou l'aménagement des postes de travail.

SUD réclame :

1. De savoir ce que la direction prévoit de mettre en place afin que les obligations décrites soient respectées par les managers et les chargés d'affaires.
2. De savoir si un audit de l'utilisation des salles de réunion est prévu en 2016

Réponse :

En cas de situation anormale, il faut le faire remonter au CHSCT.

65070 / 01.16 / 74 - Fin de partenariat de Renault avec NEEXX

Par envoi de courriers électroniques interne TCR, Renault a encouragé les salariés à souscrire leur contrat d'assurance auto via la DIAC chez un courtier « NEEXX ».

Le 01 Octobre dernier par le même procédé, la DIAC informait les souscripteurs qu'elle n'offrait plus cette possibilité au personnel Renault et que ce partenariat avec NEEXX cessait et qu'un nouvel assureur reprenait les contrats en cours jusqu'à échéance de la date anniversaire au 31 décembre 2015.

Renault garantissait une prise de contact du nouvel intermédiaire en vue renouvellement de l'engagement à tarif préférentiel.

Rien de cela ne fut ! Aussi certains salariés se sont vus au mieux rechercher un nouvel assureur entre le 15 décembre 2015 et au pire sans le savoir se sont retrouvés sans assurance au 1er Janvier 2016.

SUD réclame :

1. Des explications sur le manque de communication pourtant prévue initialement.
2. De connaître le nom et les coordonnées du nouvel assureur
3. La solution prévue pour garantir une couverture d'assurance aux salariés ignorant qu'ils n'étaient plus couverts depuis le 1er janvier et qui ont eu depuis, un sinistre à déclarer.

Réponse :

Tous les clients DIAC Assurances (contrats NEXX) ont été contactés par le nouvel assureur pendant la semaine du 5 au 9 octobre pour leur faire un devis et leur proposer un devis Renault Assurances. Un courrier leur a aussi été adressé à cette même date pour les informer du changement d'assureur et de la résiliation des contrats NEXX au 31/12

Les coordonnées pour le PGR de Renault Assurances : 02 40 13 40 68

Pour les cas individuels qui poseraient problème, vous pouvez les soumettre au BVP. En revanche, pour les clients qui n'étaient plus couverts, on ne peut rien faire. Cela reste de la responsabilité du conducteur d'être assuré.

65070 / 01.16 / 75 - Complément de la liste des RH

Lors d'une instance précédente, la direction a fourni au compte-rendu, une liste réactualisée fin 2015, d'acteurs de la fonction RH. Or, cette liste dite convergée ne comprend pas toutes les directions du site.

SUD réclame la liste des RH manquants qui ont la responsabilité de salariés sur le site.

Réponse :

Merci de préciser les Directions manquantes.

65070 / 01.16 / 76 - Suite question n°23 de décembre 20015

Lors de notre question du mois dernier nous réclamions de connaître le nombre de salariés ayant demandé à bénéficier de la GPEC et le nombre de dossiers acceptés.

Dans sa réponse la direction indique la nécessité d'un complément d'informations pour pouvoir répondre à ces questions.

Les informations que nous demandons concernent des salaries hors DA. Par exemple, des salariés qui ayant un projet professionnel en dehors de Renault, souhaitent bénéficier des dispositions prévues pour les postes sensibles (possibilité de retour sur le TCR). Un certain nombre de ces salaries seraient en poste critique et il y a nécessité d'une dérogation acceptée par le directeur opérationnel. La présentation d'un dossier défendu par le N+1 fait partie du processus.

Au vu de ce complément d'infos, SUD réclame de connaître :

1. Le nombre de salaries hors DA ayant demandé à bénéficier des dispositions de la GPEC.
2. Le nombre de dossiers de demandes de dérogations présentés aux directeurs opérationnels.
3. Le nombre de dérogations refusées.

Réponse :

Cf tableau ci-dessous :

Année	Nb PME
2011	18
2012	16
2013	69
2014	79
2015	55
2016	14
Total	**251**

Nous ne suivons pas les dérogations CEG-1 auxquelles il est fait référence (Compétences critiques) :

Les refus ne nous parviennent pas et restent dans les secteurs.

Les accords ne sont pas spécifiquement comptabilisés.

65070 / 01.16 / 85 - Réorganisation de la DQ : Plan de formation

Les SSP sont censé(e)s être amené(e)s à utiliser un panel d'outils très large en fonction de la situation des fournisseurs : ASES, PESES, ASMA, RQP, RQP-VS, Step-Up, audit Fire Wall, audit propreté, audit 8D etc…

Pourtant, alors que la période des entretiens bilan touche à sa fin, aucune personne affectée au poste de SSD n'a reçu d'information sur les formations qu'ils/elles recevront pour faire correctement leur métier.

SUD réclame de connaitre :

Ce qui est prévu au plan de formation pour les SSD en 2016 ?

Quand ce plan de formation sera communiqué aux SSD ?

Réponse :

La formation est avant tout un acte managérial.

Les managers ont eu l'ensemble des éléments de cadrage de la part de l'établissement qui sont génériques.

Les RH métiers peuvent apporter des éléments à la hiérarchie.

Tout besoin qui sera exprimé même si pas prévu dans l'Entretien Individuel sera pris en charge.

65070 / 01.16 / 86 - Réorganisation de la DQ : Plan de formation

Aucune personne affectée aux nouveaux postes (SSDL, CSDL, CTP, QPL, OT & OP) n'a reçu d'information sur les formations qu'ils/elles recevront pour faire correctement leur métier.

SUD réclame de connaitre :

Le plan de formation pour les SSDL, CSDL, CTP, QPL, OT & OP pour 2016

Quand ce plan de formation sera communiqué à ces personnes ?

Réponse :

La formation est avant tout un acte managérial.

Les managers ont eu l'ensemble des éléments de cadrage de la part de l'établissement qui sont génériques.

Les RH métiers peuvent apporter des éléments à la hiérarchie.

Tout besoin qui sera exprimé même si pas prévu dans l'Entretien Individuel sera pris en charge.

65070 / 01.16 / 87 - Réorganisation de la DQ : Prime de déplacement

Lors de la consultation du CHSCT n° 3 du 9 septembre 2015, la direction a affirmé que : « *Le sujet « remboursement des déplacements » a été soumis aux services généraux qui ont nommé un pilote sur le sujet* ». Cela figure sur le PV de cette instance ainsi que sur le PQSR dédié à la réorganisation de la DQ diffusé aux managers.

SUD réclame des précisions :

Quel est le rôle de ce « pilote » ?

Quand les résultats du travail de ce « pilote » vont il être communiqués aux salarié(e)s ?

Quand la direction mettra en place une prime de déplacement ou, à minima, l'application de la « prime grand voyageur » pour les ETAM ?

Réponse :

Pour les primes de déplacements, la réponse a déjà été apportée lors d'une réunion avec des collaborateurs de la DQSC-F.

65070 / 01.16 / 88 - Réorganisation de la DQ : Poste imposé

Plusieurs salarié(e)s ont signalé à plusieurs reprises et à différents niveaux de hiérarchie (ainsi qu'à M. Escudier) qu'ils/elles ne pourraient occuper le poste de SSD compte tenu du niveau de déplacement qui leur serait demandé. Pourtant ce poste leur a été imposé.

Sud réclame une écoute attentive des salariés en souffrance :

Est-ce ainsi que la direction compte résoudre les problèmes de mal-être et/ou de burnout au sein de la société Renault ?

Les personnes auxquelles le poste de SSD a été imposé alors qu'elles ont signalé qu'il était incompatible avec leur « équilibre vie privée / vie professionnelle » pourront-elles refuser des déplacements sans risquer d'être sanctionnées ?

Il a été certifié à ces personnes, y compris par M. Vandenhende, qu'ils & elles devaient occuper ce poste au moins 6 mois afin de se faire une opinion. La direction s'engage-t-elle à les laisser partir au terme de ces 6 mois ?

Réponse :

Des demandes de mobilité peuvent être présentées à la hiérarchie dans le cadre de l'entretien de fin d'année et seront examinées avec attention comme déjà précisé.