

Réunion des Délégués du Personnel

**Etablissement de Guyancourt
Site du Technocentre**

**Compte-rendu de la réunion
du 9 février 2016**

65070 / 02.16 / 2 - Efforts partagés par tous

Afin d'établir l'équité sur le partage des efforts dits de « compétitivité », SUD réclame que les sommes versées par l'entreprise aux membres du conseil d'administration Renault soient bien soumises comme les salaires, à la « modération » mise en place par la direction en 2013. Et à ce titre, réclame de connaître sur les 5 dernières années, l'évolution de ces montants.

Réponse :

Cette réclamation ne relève pas de cette instance.

65070 / 02.16 / 3 - Avantage en nature sur la feuille de paie de janvier

Sur la fiche de paie de *janvier* est apparue une déduction avantage en nature, sans autre précision sur l'objet.

SUD réclame :

1. De connaître l'intitulé précis (Complémentaire santé ? Téléphone professionnel avec RIB personnel fourni ? Autre ?)
2. De connaître la grille tarifaire associée

Réponse :

Conformément à la réglementation URSSAF, l'usage privé d'un téléphone professionnel est considéré comme un avantage en nature lequel doit être soumis à l'ensemble des cotisations sociales.

L'avantage en nature représente 10% de la valeur du téléphone et du coût de l'abonnement ; ces sommes sont prises en compte dans la base mensuelle des cotisations sociales et fiscales.

Leur montant est fonction du coût d'achat de l'appareil et de la nature de l'abonnement :

Abonnement mensuel voix seule	0,31 €
Abonnement mensuel 3G seule	0,81 €
Abonnement redevance Smartphone (appareil seul)	1,41 €
Abonnement mensuel Smartphone (appareil + abonnement)	2,26 €
Abonnement mensuel VIP (appareil + abonnement)	3,94 €

65070 / 02.16 / 17 - Prise en compte des résultats commerciaux

SUD réclame de connaître les dispositions prises par la direction en 2016 pour faire profiter les salariés des bons résultats commerciaux de 2015, dans les plans de promotions et le rétablissement des AGS

Réponse :

Cette réclamation ne relève pas de cette instance.

65070 / 02.16 / 18 - Pouvoir d'achat

Les résultats commerciaux de l'entreprise sont bons et depuis bientôt 4 ans les AGS ont disparu et les plans de promotions sont réduits à presque rien. Le pouvoir d'achat des salariés est fortement impacté par les augmentations du coût de la vie. La baisse des produits pétroliers est réelle mais ne peut à elle seule palier aux augmentations de ce qui est nécessaire à la vie de tous les jours.

Pour preuve, la direction reconnaît-elle même les augmentations de tout ce qui est lié à l'alimentation puisqu'elle ne s'oppose pas aux régulières hausses de tarifs d'Elior dans les cantines du site.

Pour que les salariés qui font la richesse de l'entreprise ne soient pas une nouvelle fois, les grands oubliés, lorsque vient le partage des bénéfices produits par l'effort de tous, SUD réclame pour 2016

1. Des AGS pour tous, APR, Etam et cadres
2. 300 euros d'augmentations des salaires de base
3. Un plan de promotions suffisant pour permettre une réelle reconnaissance et le déblocage des déroulements de carrières en souffrance depuis de si nombreuses années.

Réponse :

Cette réclamation ne relève pas de cette instance.

65070 / 02.16 / 31 - Gestion des données sous Talent

Sur les courriers émanant de Talent, on peut apprendre que :

« Le traitement de gestion des talents mis en place par RENAULT vise à faire les évaluations professionnelles, la gestion de la carrière, de la mobilité, et la gestion administrative des salariés. Les informations collectées sont confidentielles et peuvent être communiquées aux managers, aux services RH et aux prestataires de RENAULT lié(s) par un engagement de confidentialité situés dans et hors de l'Union Européenne. »

SUD réclame de connaître pour les dossiers Talent de salariés Renault :

1. Ce que recouvre précisément la notion de gestion administrative des salariés, autre que les évaluations, la gestion de carrière et la mobilité.
2. En quoi, les informations collectées peuvent rester confidentielles puisqu'elles peuvent être communiquées aux managers, aux services RH et même à des prestataires situés dans et en dehors de l'Union.
3. La liste exhaustive des fonctions tenues par des Renault susceptibles d'avoir accès aux données personnelles issues de Talent.
4. La liste exhaustive des fonctions tenues par des prestataires dans l'union Européenne susceptibles d'avoir accès aux données personnelles issues de Talent.
5. La liste exhaustive des fonctions tenues par des prestataires hors de l'union Européenne susceptibles d'avoir accès aux données personnelles issues de Talent.
6. La liste exhaustive des fonctions tenues par des salariés Nissan susceptibles d'avoir accès aux données personnelles issues de Talent.

Réponse :

- 1/ La gestion administrative des salariés est réalisée dans BPU.
- 2/ L'accès aux données est autorisé aux seules personnes habilitées de par leur fonction à les connaître.
- 3/ Toute personne habilitée par ses fonctions telle que :
 - Managers sur leur périmètre de responsabilité
 - Les RH métiers (RRH, GMRH, DRH, équipes synthèses) sur leur périmètre de responsabilité
 - Responsables développement des Talents à la Dir. Dev. Des Talents Renault
 - Equipe Rémunération (à la DRH France et la DRH Corporate)
 - Equipe RH en charge de l'administration du système (à la DRH France et la DRH corporate)
 - 2 personnes à la Direction Informatique en charge de la maîtrise d'œuvre
- 4/ Le système est externalisé et sa gestion opérationnelle est assurée par SAP. Les acteurs de la chaîne de traitement n'ont pas vocation à exploiter les données issues de Talent@Renault mais à faire en sorte que le service « Talent@Renault » soit opérationnel sur le plan technique.
- 5/ La chaîne de traitement est intégralement réalisée en Europe.
- 6/ Les personnes ayant un double contrat (dual contract) et une fonction de management ont accès aux données personnelles de leur périmètre au titre de leur contrat Renault.

65070 / 02.16 / 32 - Gestion des données sous Talent, support d'entretien individuel électronique

Compte tenu des points évoqués dans la question précédente, SUD réclame de savoir :

1. Comment la direction peut-elle garantir un niveau de confidentialité identique pour le support électronique, que pour le support papier, sachant que les règles de ce dernier limitent au salarié, au N+1 et à la fonction RH, les copies du document et que le salarié conserve le document source.
2. Si pour les salariés qui utilisent le support papier en remplacement du support électronique, des exemplaires informatisés seraient créés et utilisés sans les informer, pour figurer sous Talent.

Remarque : Contrairement à la communication habituelle y compris sur les supports d'entretiens individuels, le terme « collaborateur » ne figure pas dans le bandeau d'informations cité. Il est remplacé par le seul terme juridique reconnu : « salarié ».

Réponse :

Le format électronique est accessible aux mêmes interlocuteurs que le formulaire papier donc mêmes règles de confidentialité.

Des formulaires électroniques sont générés automatiquement pour tous les collaborateurs. Si par la suite c'est le formulaire papier qui est utilisé, le formulaire électronique reste inutilisé. Il ne peut pas être utilisé sans la contribution et la signature du collaborateur. On rappelle que l'outil Talent est applicable pour les ETAM et les cadres.

Il est fait référence à un « bandeau d'information » mentionnant « salarié » plutôt que « collaborateur » : nous ne voyons pas à quel bandeau il est fait référence.

65070 / 02.16 / 33 - Droits d'accès et d'opposition aux informations nominatives dans Talent

Comme la loi l'impose, il est précisé à la fin du bandeau d'informations à propos des données nominatives sous Talent :

« Conformément à la loi du 6 janvier 1978 telle que modifiée par la loi du 6 août 2004, sur simple justification de votre identité, vous disposez d'un droit d'accès et de rectification des données vous concernant, à l'exception des données prévisionnelles, ainsi que du droit de vous opposer à ce que les données vous concernant fassent l'objet d'un traitement en vous adressant à votre responsable Ressources Humaines »

Afin que les salariés du site qui le souhaitent puissent faire valoir les droits évoqués, SUD réclame de connaître les procédures exactes à suivre pour :

1. L'accès et la rectification des données les concernant dans Talent
2. S'opposer à ce que les données les concernant dans Talent puissent faire l'objet d'un traitement.

Réponse :

- 1. Procédure pour l'accès et la rectification des données concernant un salarié : le salarié fait sa demande par écrit auprès de son RRH en joignant une copie de sa pièce d'identité (qui sera détruite après réponse), conformément à ce qui est indiqué dans la mention CNIL.**
- 2. La loi de 1978 modifiée précise qu'une personne peut s'opposer au traitement des données personnelles la concernant que dans la mesure où il a une raison légitime pour le faire, sauf dans le cadre d'une relation commerciale.**

65070 / 02.16 / 34 - Mobilité

Habituellement, l'entretien individuel est le moment où peut être évoquée une mobilité. Nous avons quelques cas de salariés qui n'ont pas eu d'entretien individuel depuis au moins 2 ans.

Dans le cas où l'entretien individuel n'a pas eu lieu, SUD réclame :

1. De connaître le processus prévu pour qu'un salarié notifie de manière officielle sa demande de mobilité et pour que celle-ci soit bien prise en compte.
2. De savoir si les dates butées de réalisation des entretiens sont identiques selon les directions opérationnelles.

Réponse :

Dans le cas où un entretien individuel n'a pas eu lieu, le collaborateur peut exprimer son souhait de mobilité à sa hiérarchie par un écrit, un mail. Un entretien avec le N+2 peut également être sollicité.

La date de fin de campagne des bilans est le 31 janvier.

La date de fin de campagne des objectifs est le 31 mars.

65070 / 02.16 / 41 - Compteur HV, à la seconde

Fin 2015 sont apparues dans le compteur HV, les secondes. Pour autant, le décompte journalier n'en tient pas compte. Les entrées sont notées à 1 seconde et les sorties à 0. Voir exemple suivant sur une semaine.

	Lu, 25.01.2016	Ma, 26.01.2016	Me, 27.01.2016	Je, 28.01.2016	Ve, 29.01.2016
Temps	07:27 (00:06)	07:31 (00:10)	07:31 (00:10)	07:31 (00:10)	07:28 (00:07)
06:00:00	06:54:01 Arrivée	06:51:01 Arrivée	06:50:01 Arrivée	06:52:01 Arrivée	06:51:01 Arrivée
07:00:00					
08:00:00					
09:00:00					
10:00:00					
11:00:00					
12:00:00					
13:00:00					
14:00:00					
15:00:00	15:41:00 Départ	15:42:00 Départ	15:41:00 Départ	15:43:00 Départ	15:39:00 Départ

La probabilité que plusieurs salariés soient durant 5 jours de suite, systématiquement arrivés la première seconde d'une minute et repartis à la bascule entre 2 minutes, est impossible.

SUD réclame de savoir :

1. Les raisons de l'apparition des secondes dans les compteurs
2. Comment ces secondes sont comptabilisées
3. Pourquoi n'apparaissent elles pas dans les soldes du compteur et à quoi correspondent les chiffres « 1 » pour les entrées et « 0 » pour les sorties.

Réponse :

Une mise à jour du système SAP a modifié le format d'affichage dans le portail en HH:MM:SS que nous allons rétablir en HH:MM.

La gestion des temps ne prend en compte que les minutes. La seconde ajoutée n'a aucune conséquence sur les calculs de variabilité.

65070 / 02.16 / 42 - Fiabilité des compteurs HV

Depuis la mise en place des compteurs HV, nous réclamons que la direction nous fournisse les éléments chiffrés prouvant la fiabilité de la chaîne mesure/comptabilité des temps de travail utilisés pour les décomptes.

Nous rappelons à nouveau que la mesure du temps de travail s'inscrit parfaitement dans le domaine de la transaction commerciale (échanges temps de travail/salaire). Il y a bien obligation de pouvoir prouver la fiabilité du système utilisé, au même titre par exemple que les balances de pesées utilisées dans les commerces et sur lesquelles doivent figurer les dates et résultats des vérifications annuelles.

De plus, un salarié pouvant entrer le matin par un tourniquet et ressortir le soir par un autre, il y a bien nécessité de synchroniser la mesure du temps sur l'ensemble des tourniquets du site.

La réclamation d'avoir par le biais d'horloges, une indication du temps tel qu'il sera mesuré lors des passages aux tourniquets, permettrait d'éviter un certain nombre d'incompréhensions et donc de litiges potentiels, pour lesquels les salariés ne disposent pas aujourd'hui d'un outil permettant de faire valoir leurs droits.

SUD réclame à nouveau :

1. De connaître le ou les noms des sociétés accréditées qui effectuent les vérifications régulières des chaînes de mesures/comptabilité du temps de travail pour les compteurs HV
2. Que les représentants du personnel aient copies des certificats de vérification pour l'ensemble des tourniquets du site.
3. La preuve d'une synchronisation des lecteurs de badges du site.
4. La mise en place d'une horloge visible par les salariés, sur chaque tourniquet. Chaque horloge devant être synchronisée sur le lecteur du tourniquet.
5. La liste pour 2015, de tous les dysfonctionnements et pannes des lecteurs de badges installés aux tourniquets du site.

Réponse :

Il n'est pas prévu de répondre favorablement à ces réclamations.

65070 / 02.16 / 48 - Respect légal de la langue française

La réunion du 25/01/16 à 14h30 dans l'amphi G Besse s'est déroulée totalement en anglais et sans traduction et animée par monsieur T. Bolloré sur le thème : Connected Car and Mobility Services Kick-off

SUD réclame que conformément à la loi, les réunions de travail se déroulent en français ou avec un traducteur.

Réponse :

Lorsque l'auditoire est composé de salariés étrangers, les présentations sont faites en anglais afin de faciliter la compréhension. Si des salariés français assistent à l'amphi, des traductions sont prévues.

65070 / 02.16 / 51 - Véhicule ventouse sur accès Ruche

Au niveau de la Ruche livraison 5, une Zoé est immobilisée par un sabot depuis novembre 2014 sur une zone de stationnement interdit. Ce véhicule entrave l'accès au bâtiment.

SUD réclame l'enlèvement du véhicule.

Réponse :

Nous avons repris contact avec le responsable de ce véhicule, il y a deux semaines. L'APS a mis cette personne en relation avec VESTALIA logistique. Le véhicule sera donc très prochainement évacué.

65070 / 02.16 / 52 - Bilan de la nouvelle politique des téléphones professionnels

Suite à la mise en place des nouvelles règles d'obtention et d'utilisation de téléphones, et particulièrement de la fourniture d'un RIB de compte personnel, un certain nombre de salariés ont renoncé à obtenir une ligne, alors que le besoin professionnel est réel. Dans la pratique, beaucoup de salariés concernés utilisent maintenant leur portable personnel pour le travail.

SUD réclame qu'une indemnité de remboursement partielle du forfait soit créée afin que le temps de communications professionnelles soit bien pris en charge par l'employeur.

Réponse :

Jusqu'à présent l'utilisation du téléphone mobile était réservée à un usage strictement professionnel, conformément à la politique de la téléphonie mobile alors applicable. Aujourd'hui Renault a décidé de permettre à ses salariés d'utiliser à titre privé les possibilités offertes par les nouveaux forfaits illimités. (cf Clic info du 9 octobre 2015). Il n'est donc pas prévu d'instaurer une indemnité de remboursements pour des téléphones portables personnels.

65070 / 02.16 / 53 - Prochaine enquête Hay

Afin que les conclusions de ces enquêtes soient un peu plus représentatives des préoccupations réelles des salariés, SUD réclame qu'un volet spécifique soit créé au titre des thèmes de l'accord de compétitivité 2013 et particulièrement sur la « modération salariale ». Cette notion de modération est avancée comme prétexte dans les discours directoriaux pour justifier la suppression des AGS et le blocage des déroulements de carrière.

Réponse :

Cette réclamation n'est pas de la compétence de cette instance, l'enquête HAY relevant du Central.

65070 / 02.16 / 55 - Mandats syndicaux et objectifs

Bien que les textes législatifs soient très précis sur le sujet, il subsiste encore quelques difficultés à une prise en compte effective des temps de mandats, dans la construction des objectifs, donc de la charge.

SUD réclame qu'un message soit à nouveau passé aux managers d'élus pour rappeler que les mandats doivent être pris en compte au moment d'établir les objectifs annuels.

Réponse :

Il est prévu de passer un tel message.

65070 / 02.16 / 65 - Manque de moyens à la logistique transport

Le 27 janvier, des utilisateurs de la logistique transport de véhicules confidentiels ont reçu un courriel de « Bolloré Logistic » les informant que les transporteurs référencés Renault avaient leurs plannings saturés et qu'en conséquence, pour les semaines 4 et 5 il allait falloir s'attendre à des retards de prise en charge. Les raisons

évoquées sont : Rétromobile, mission froide sur la Suède et une activité soutenue dans son ensemble. Il est demandé aux utilisateurs autres que les exemples cités, d'anticiper les transports et d'envisager de la flexibilité au niveau des dates.

Notre appréciation de la situation :

1. Rétromobile et les missions froides sur le Suède sont connues assez longtemps à l'avance. Il nous semble que la logistique aurait pu anticiper en mettant des moyens supplémentaires et temporaires en place.
2. Une activité soutenue semble bien être le signe d'un niveau de demandes qui perdure dans le temps.
3. Les utilisateurs n'ont pas la possibilité de pouvoir bousculer les plannings d'utilisation des supports d'essais, dont le nombre diminue régulièrement, d'où une tension sur les plages d'utilisation. Il n'est pas non plus possible de diminuer la charge des mises aux points prévues.

Nous ignorons le type de contrat passé entre les transporteurs et Renault et si les termes de ce dernier comportent des objectifs de résultats qui intègrent les moyens mis à disposition.

Clairement, les voies d'améliorations ne peuvent pas passer par une réduction de la demande et il est plus facile de trouver des transporteurs supplémentaires, que de faire l'impasse sur des boucles de validations projets. La qualité serait impactée directement.

SUD réclame que des moyens supplémentaires soient mis à disposition de la logistique transport de véhicules confidentiels, afin que les prestations continuent d'être honorées avec les délais initialement prévus

Réponse :

Nous transmettons au secteur concerné.

65070 / 02.16 / 66 - Procédé honteux à la DQ, mise en difficulté de salariés

Malgré le droit reconnu des salariés de n'avoir aucune obligation à devoir signer un support d'entretien individuel, il a fallu batailler durant plusieurs années pour le faire respecter. La direction semble pour l'instant avoir renoncé à envoyer au domicile un courrier avec AR, dont la rédaction avait pour objectif d'effrayer. L'envoi de courriels en masse des RH centraux ont pris le relais, poursuivant le même objectif, avec un libellé de message laissant supposer une obligation de signature. Nous sommes intervenus en DP sur ce problème.

Les initiatives locales n'ont pas disparu avec leurs lots d'allégations et de menaces orales à peine déguisées, sur les plans de promotion ou d'une possible convocation par le chef de service. Ces tentatives d'extorsion de signature sont indignes.

Cette année dans plusieurs RUET d'un service de la DQ, le nom des salariés qui refusaient de signer leur EI a été formellement cité, y compris dans des UET dont les salariés concernés ne font pas partie.

Nous dénonçons cette pratique et le procédé parfaitement honteux utilisé, pour mettre en difficulté des salariés qui font usage d'un droit. Nous rappelons également que l'entretien est individuel, tout comme donc, la synthèse qui en est faite.

SUD réclame une intervention urgente de la direction de l'établissement auprès des managers de la DQ, pour :

1. Faire cesser sans délai ces agissements.
2. Rappeler à cette direction son devoir de faire respecter les droits des salariés et qu'elle est juridiquement responsable de la santé physique et mentale des salariés dont elle a la charge administrative.

Notre site a été durement impacté par des drames liés aux risques psychosociaux. Il nous semblait que les messages avaient été passés pour en éviter de nouveaux et faire diminuer la souffrance. Manifestement certains managers de la DQ ne se sentent pas concernés et n'hésitent pas en en créer de nouveaux, dès lors qu'il s'agit de satisfaire leurs indicateurs.

Réponse :

Nous n'avons pas connaissance de cela.

Comme les autres directions de Renault, la DQSC n'a d'autre objectif que de respecter la date de finalisation des entretiens (31 janvier pour le bilan). C'est la raison pour laquelle, les managers sont régulièrement informés du taux d'avancement des EI pour leur périmètre afin respecter au mieux la trajectoire.