

Réunion des Délégués du Personnel

**Etablissement de Guyancourt
Site du Technocentre**

**Compte-rendu de la réunion de DP
du 05 avril 2016**

65070 / 04.16 / 11 - Perte de rémunération des Travailleurs Handicapés en temps partiel en cas d'arrêt maladie

A la question n°3 du mois dernier sur la perte de rémunération des Travailleurs Handicapés en temps partiel en cas d'arrêt maladie, la direction a répondu que « Lorsqu' un salarié qui perçoit une pension d'invalidité 1ère Catégorie se retrouve en arrêt de travail, il n'a pas de complément Prévoyance à sa pension qui représente 30% de son salaire. Il peut donc demander à la Sécurité Sociale le passage en 2^{ème} Catégorie ainsi la prévoyance viendra compléter son salaire. »

Or le passage en 2^{ème} catégorie n'est pas systématique, et pas forcément souhaitable (reconnaissance d'un handicap plus important).

SUD réclame que la direction complète la perte de salaire pour les Travailleurs Handicapés Catégorie 1 en temps partiel en cas d'arrêt maladie.

Réponse :

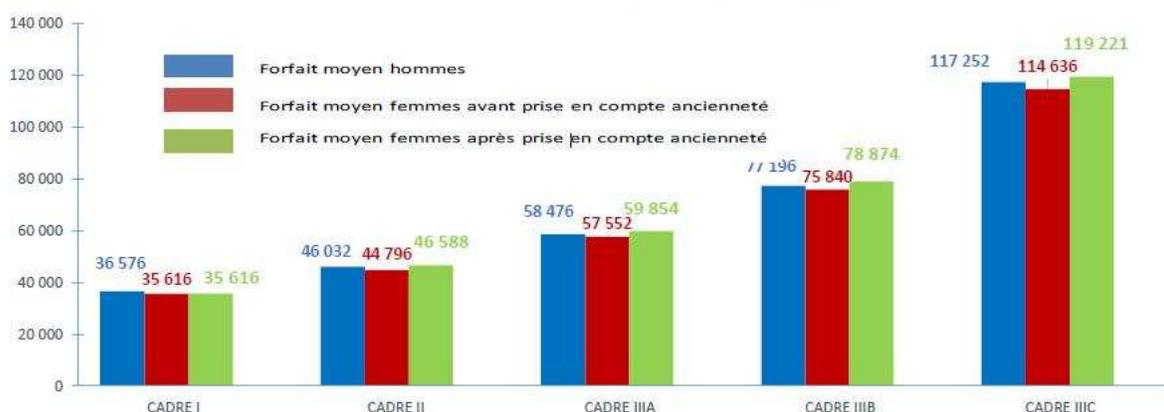
Cela n'est pas prévu.

65070 / 04.16 / 12 - Rémunération hommes/Femmes et égalité de traitement

La direction assure que les femmes gagnent autant que les hommes chez Renault. Selon la direction, « l'analyse met en évidence une égalité de traitement, voire un léger écart positif en faveur des femmes après application d'un correctif lié à l'ancienneté » de 2% par an.

Pour le prouver, la direction centrale s'appuie sur ce document présenté dans une réunion de négociation sur l'accord Diversité :

2.1 REMUNERATION COMPARAISONS HOMMES / FEMMES PAR POSITION ET A ISO-ANCIENNETE ENSEMBLE DES CADRES A FIN DECEMBRE 2015 (sans DA/DACS)



Les femmes ayant une ancienneté moyenne inférieure à celle des hommes, les forfaits ont été « corrigés » de l'ancienneté (2% par année d'ancienneté)



DRH FRANCE
RELATIONS SOCIALES ET REGLEMENTATION FRANCE

JANVIER 2016

CONFIDENTIAL
PROPERTY OF GROUPE RENAULT

39

GROUPE RENAULT



Or selon le bilan social 2015 de Renault SAS, les femmes cadres gagnent 5929 € (en 2015), soit en moyenne **12,2 % de moins que les hommes** (6753 €) :

Tableau 212 (bilan social Renault SAS 2015) : Rémunération mensuelle moyenne brute imposable (en euros) (hors intéressement, hors apprentis)

	Hommes			Femmes			Ensemble		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
A.P.R.	2 845	2 852	2 973	2 316	2 335	2 417	2 796	2 803	2 919
Techniciens professionnels	3 735	3 850	3 884	0(*)	0(*)	0(*)	3 730	3 843	3 878
Employés	3 526	3 750	3 734	3 195	2 861	3 128	3 468	3 598	3 640
Techniciens	3 802	3 865	3 871	3 535	3 545	3 605	3 753	3 806	3 821
Maîtrise	4 357	4 406	4 461	3 766	3 721	3 742	4 319	4 363	4 411
Ensemble Etam	3 834	3 909	3 930	3 528	3 524	3 597	3 787	3 850	3 871
Ingenieurs & Cadres	6 501	6 563	6 753	5 614	5 670	5 929	6 290	6 347	6 553
Total	4 250	4 329	4 470	4 274	4 328	4 514	4 254	4 329	4 478

(*) N.S.

SUD réclame de savoir :

- 1 - Que recouvre précisément la rémunération dans les tableaux ci-dessus ?
- 2 - Les forfaits moyens sont-ils proratisés dans les deux tableaux, sachant que beaucoup de femmes sont à temps partiel ?
- 3 - Les primes de performance individuelles sont-elles comprises (ou non) de la même manière dans les deux tableaux ?
- 4 - Sur quelles données, la direction s'appuie-t-elle pour effectuer des corrections de 2 % ?
- 5 - Dans le tableau 212, comment la direction arrive-t-elle à un total général (en 2015) de 4470 € pour les hommes et de 4514 € pour les femmes alors que pour chaque catégorie (APR, Techniciens, Cadres...), les femmes gagnent beaucoup moins que les hommes ?

Réponse :

Les deux graphes ne sont pas sur les mêmes références. D'un côté, pour le « bilan social », c'est le brut imposable et, sur l'autre tableau, c'est simplement le forfait qui est pris en compte.

Ce n'est pas de la compétence de cette instance.

65070 / 04.16 / 13 - Plafonnement des aides individuelles, accord handicap Renault

Une modification du processus d'obtention de ces aides déclencherait ces dernières à 400 € minimum. Ces aides pour l'amélioration du quotidien au sein d'une famille ayant un(e) personne handicapé(e) concernent :

Véhicule, logement, appareillages, bourse d'éducation et séjour en structures adaptées pour le conjoint(e) handicapé(e) et/ou les enfant(s) handicapé(s). La Mission Centrale Handicap demande de lui faire parvenir des factures d'un total de **400 € minimum**

SUD réclame :

- 1 - De connaître les raisons de cette somme minimale de 400 €

2 - Si cela signifie que dans le cadre d'une facture unique d'un montant inférieur à 400 euros, ou d'une fin de prise en charge, la subvention ne sera pas acceptée.

3 - Si tel est le cas, la suppression de cette somme minimale. Le quotidien des familles concernées pose suffisamment de problèmes, pour ne pas ajouter une contrainte supplémentaire.

De plus, la personne qui gère les dossiers en central est prestataire. Nous ne portons pas de jugement sur la personne elle-même, mais sur le principe du recours à la prestation alors qu'aux dires de la direction générale, les embauches sont en augmentation.

SUD réclame de savoir :

1 - Pourquoi le social ne pourrait-il pas, tout comme les conditions de travail, bénéficier d'une augmentations d'effectifs Renault. La direction prévoit-elle un désengagement rapide de moyens sur ces sujets.

2 - Le nom de la société du salarié prestataire qui gère les dossiers

3 - Les dispositions prises pour assurer la confidentialité sur les dossiers examinés

Réponse :

Le montant minimum de 400 € a été fixé uniquement pour les aides liées à « la Bourse d'Education », la plupart de nos salariés ayant 1 enfant handicapé ont trimestriellement ou annuellement des factures bien au-delà de 400 €.

Ceci étant, il est bien évident que si le salarié a une ou des factures n'atteignant pas 400 € sur l'année, elle sera bien entendu prise en compte.

Et de toute façon, comme pour toutes les aides liées au handicap, l'assistante sociale est à la disposition du salarié pour en discuter, si ce dernier a un souci d'avance de trésorerie et quel que soit le montant de la facture.

Les personnes responsables de la mission centrale handicap sont RENAULT et pas prestataires.

65070 / 04.16 / 20 - Blocage de droits à congés

Des salariés partant en DA fin 2015 ont vu leurs compteurs congés bloqués plusieurs jours avant leur départ. Conséquence, il ne leur a pas été possible de pouvoir utiliser des droits à congés. Ces derniers ont donc été perdus de n'avoir pas été utilisés. Exemples : demi-journée de congé mensuelle au-delà de la date anniversaire des 58 ans, compensation du compteur HV.

Le secteur Relation Client RH contacté n'a pas donné suite aux demandes de correction.

SUD réclame que sur demande des intéressés, les droits à congés perdus soient payés rétroactivement.

Réponse :

Il faut nous remonter un cas précis afin de documenter.

65070 / 04.16 / 21 - Avenir des jours capitalisés dans le Compte transitoire

Dans le préambule de l'accord du 2 mars 2016 relatif à la négociation salariale, il est écrit : « La direction a indiqué que les jours capitalisés dans le compteur transitoire resteraient acquis et que les modalités de consommation de ces jours feraient l'objet d'une discussion dans les prochaines semaines avec les organisations syndicales signataires de l'accord du 13 mars 2013 ».

SUD réclame d'avoir toutes les informations relatives à ces échanges puisse qu'il est acquis qu'aucun droit à congé ne sera perdu sur les CT positifs après le 1er janvier 2017.

Réponse :

Nous n'avons pas d'autre information à ce sujet.

65070 / 04.16 / 23 - Utilisation des heures CT

Depuis 2013, la direction incite fortement les salariés à consommer les heures du compteur CT. Or, il n'est toujours pas possible de pouvoir sur ce compteur, poser un congé inférieur à 3,5 heures. Des salariés ont besoin de cette possibilité pour pouvoir faire face à un imprévu, ou pour solder le reliquat de ce compteur. Il est déjà possible sur le CTI de poser 1h. Sur le CT actuellement, la prise de congé la plus petite doit être comprise entre 3,5 et 4 heures, preuve que ce compteur sait gérer les décimales d'heures.

Par soucis de cohérence entre les compteurs, pour permettre l'utilisation des reliquats et pour aider les salariés, SUD réclame que comme pour le CTI, il soit possible de poser des heures de congés sur le CT, inférieures à 3,5.

Réponse :

Cela n'est pas envisagé mais la demande a été transmise au service compétent.

65070 / 04.16 / 24 - Ecrêtage des congés au 31/12/2015

Sachant que la commission centrale de suivi de l'accord du 13 mars 2013 s'est tenue le 23 février 2016, SUD réclame de savoir :

- 1 - Combien de jours de CTI (Capital Temps Individuel) ont été écrêtés au 31/12/2015 sur l'établissement de Guyancourt ?
- 2 - Combien de jours de CP (Congés Principaux) ont été écrêtés au 31/12/2015 sur l'établissement de Guyancourt ?

Réponse :

- 1. 1954 jours de CTI ont été écrêtés après prise en compte des congés reportés**
- 2. 483 jours de congés principaux ont été écrêtés après prise en compte des congés reportés.**

65070 / 04.16 / 26 - Arrêt maladie ou travail ?

Quelques cas nous ont été remontés de salariés en arrêts maladie, dont le manager réclame expressément qu'ils continuent d'effectuer leur travail à distance par le biais du travail au domicile.

Le salarié étant en arrêt maladie cela s'apparente totalement à du travail dissimulé payé par la sécurité sociale.

Il est choquant qu'un N+1 non prescripteur puisse remettre en cause le professionnalisme d'un médecin diplômé qui a considéré que l'état de santé d'un salarié nécessitait du repos à la maison.

SUD réclame une intervention de la direction auprès de tous les managers afin que ces pratiques cessent au plus vite. Faute de quoi, l'inspection du travail sera saisie.

Réponse :

Nous confirmons que les salariés en arrêt maladie ne doivent pas travailler. Un rappel sera fait.

65070 / 04.16 / 27 - Remboursement des commissions et frais bancaires lors des missions à l'étranger

La procédure d'engagement et de remboursement des frais professionnels (RPIFFGINF20150021) stipule que « les commissions et frais directement liés à l'utilisation d'une carte bancaire personnelle pour régler des dépenses ou effectuer des retraits dans des distributeurs automatiques quelles que soit la nature de la dépense (professionnelle ou personnelle) » ne sont pas remboursables.

Or, tous les établissements à l'étranger (hôtels, taxis, etc.) n'acceptent pas la carte AMEX.

SUD réclame que les commissions perçues sur des paiements avec une carte bancaire personnelle pour des dépenses professionnelles soient éligibles à une demande de remboursement au titre des frais professionnels

Réponse :

En cours de documentation.

65070 / 04.16 / 28 - Evaluation de formation en anglais

Certaines formations, délivrées au TCR, font l'objet d'une évaluation à chaud en anglais, et qui plus est nominative sans être S2N (voir ci-dessous) :

SUPPLIER QUALITY BASICS TRAINING - SATISFACTION SURVEY- "ranking"					
Country :	France	Location :	TCR	Date :	21/03/2016
Presenter(s) Name (s) :		Trainee Name :			
Instruction : Please write down your comments after each below proposal and then score it.					
Scoring rule : 1= not at all / 2 = not really / 3 = yes enough / 4 = rather yes / 5 = yes totally					
1) Substance :					
This training seems useful to you. If not please give reasons.					
The objectives of the training are clear. If not please give reasons.					
Technical material used is at relevant and expected level. If not please give some examples.					
Some important points or subjects have been treated. If not please give some examples.					
You get no difficulties on substance. If yes please give some examples.					
Exchanges were profitable and efficient. If not please give some examples.					
2) Form :					
Timing between invitation and training session is appropriate. If not please say why.					
Training agents is clear. If not please say why.					
Subject expertise and development is relevant and consistent. If not please say why.					
Some subjects are not short enough or too much long. If yes please give some examples.					
Presented documents are clear (Presentations, forms ...). If not please give examples.					
Trainer performance is correct in terms of knowledge, answers, hearing...					
You get no difficulties on form. If yes, please give some examples.					
3) Synthesis :					
You are globally satisfied of the training. Please give your major points of satisfaction.					
You can appreciate some modules in particular. Please give some examples.					
You have some improvement proposals about this training. Please give your ideas.					



SUD réclame le respect de la législation (loi TOUBON du 4 août 1994), et la mise en conformité de ce document (traduction en français et S2N).

Réponse :

Afin de documenter cette question, il est nécessaire de nous indiquer dans quel cadre ce document a été remis.

65070 / 04.16 / 31 - Apprentissage et recrutement en CDI

La loi du 5 mars 2014, a créé la possibilité de conclure un contrat d'apprentissage en CDI débutant par une période dite d'apprentissage.

SUD réclame que cette possibilité soit mise en œuvre lors de la campagne de recrutement en cours.

Réponse :

Nous notons la réclamation.

65070 / 04.16 / 32 - Apprentis recrutés en 2015

Selon le bilan social, il y a eu 255 embauches d'ingénieurs et cadres et de 27 ETAM en 2015.

SUD réclame de savoir

- 1 - Combien d'ex-apprentis de l'établissement ont été embauchés ?
- 2 - Pour quels métiers ? A quels coefficient/position ?

Réponse :

- 1. 26 Ex apprentis ont été embauchés (dans la continuité de leur fin de contrat d'apprentissage) :
4 ETAM et 22 CADRES**
- 2. Métiers, Coef, Position**

Recrutement apprentis en 2015

METIERS	ETAM	CADRE	Total général
B - GOUVERNANCE		1	1
F - DESIGN	2		2
I - FABRICATION	1		1
L - COMMERCE		1	1
O - FINANCE & GESTION		1	1
P - RESSOURCES HUMAINES		1	1
S - ADMINISTRATION GENERALE		1	1
T - INGENIERIE PRODUIT	1	17	18
Total général	4	22	26

65070 / 04.16 / 33 - Mission du Maitre d'apprentissage

Pour rappel, l'employeur doit dégager le temps nécessaire au maître d'apprentissage pour mener à bien sa mission de formation.

SUD réclame de savoir :

Quelle communication RH est faite à ce sujet dans les directions ?

Réponse :

Les GRMRH et RRH interviennent régulièrement en comités de direction pour rappeler le cadre de l'apprentissage.

65070 / 04.16 / 34 - Entretiens professionnels

Au 8 mars 2016, SUD réclame de savoir combien d'entretiens professionnels ont été effectués ?

Réponse :

Le point a été fait en CE du 9 mars lors du bilan formation.

65070 / 04.16 / 35 - Synthèse du Rapport de Situation Comparée

SUD réclame la communication aux salariés (intranet, affichage) de la synthèse du plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle F/H avec objectifs de progression et actions accompagnées d'indicateurs chiffrés.

Réponse :

Cette information est réalisée via le document de référence qui précise les engagements et les résultats atteints pour Renault en matière d'égalité. Cette information est accessible sur le site de Renault à l'adresse www.groupe.renault.com, onglet Finance, dans la rubrique « information réglementée ». Cette information est donc bien accessible à nos salariés de l'établissement, comme à ceux de toute l'entreprise, et même au grand public.

65070 / 04.16 / 38 - Compteur HV et heures de grève

Le mois dernier nous avons alerté sur le problème rencontré sur les compteurs HV avec les heures de grève (question 65070/03.16/30). L'apparition d'un temps de grève sur une journée, bloque le temps supplémentaire travaillé. Dans sa réponse la direction demandait de lui remonter un cas précis, ce qui a été fait.

A ce jour, le problème persiste sans qu'aucune correction n'ait rectifié les erreurs. Nous constatons à nouveau que le système de collecte et de gestion des heures d'entrées/sorties du site n'est pas fiable.

SUD réclame :

- 1 - De savoir quand cette anomalie sera résolue dans le système.
- 2 - D'avoir confirmation qu'aucun salarié n'a de démarche à faire pour signaler cette situation (la direction possédant la liste des grévistes).
- 3 - Une correction des compteurs pour tous les salariés grévistes concernés, depuis la mise en place du compteur HV.
- 4 - Un engagement de la direction pour que le problème ne se renouvelle plus.

Réponse :

La grève ne peut pas être déduite du CHV. Par contre, elle ne doit pas contribuer à alimenter le CHV en cas de dépassement de la durée de 7:21, elle n'est pas assimilée à du temps de travail effectif pour le calcul de la variabilité.

Donc pour une présence de 7:21, elle n'a aucun impact. Elle commence à avoir un impact lorsque la durée de présence dépasse la durée de 7:21. En présence d'une grève de 1h sur la journée, le CHV commencera à être crédité qu'au-delà de 8:21 de présence.

65070 / 04.16 / 39 - Déclaration dans le compteur HV, d'une demi-journée de maladie

Pour un arrêt maladie d'une journée et demie et face à l'incapacité de pouvoir décrire la réalité dans le compteur HV, les managers sont amenés à demander aux salariés de déclarer des heures de mission (travail effectif) pour la demi-journée concernée. Ainsi le compteur ne s'incrémente pas négativement pour une absence qu'il est impossible à justifier informatiquement.

SUD réclame de savoir s'il est prévu une modification du logiciel, pour prendre en compte cette réalité.

Réponse :

Cela n'est pas prévu. Par ailleurs, la Sécurité sociale n'indemnise pas de demi-journée de maladie.

65070 / 04.16 / 40 - Compteur HV et crédit syndical

Nous avons constaté que le compteur HV avait arbitrairement positionné un créneau horaire de crédit global syndical, alors que le formulaire officiel de déclaration préalable ne comporte pas ces informations.

Nous rappelons que pour toute déclaration sur ce compteur d'informations en lien avec l'activité syndical, le mandaté est seul habilité à pouvoir intervenir.

En marge de ce constat, il a été demandé à des mandatés sur crédit global de moins d'une journée de renseigner le secteur des relations sociales sur le créneau horaire d'application. Nous supposons que ces deux nouveautés sont en lien.

SUD réclame de connaître :

- 1 - Les raisons de cette demande toute récente et de la modification du fonctionnement des compteurs HV pour les mandatés concernés.
- 2 - Les éléments qui ont conduit le logiciel des compteurs à choisir au hasard un créneau horaire.

Réponse :

Comme pour toute heure de délégation, l'horaire doit être précisé. De plus, il faut une cohérence entre BPU et l'horaire variable.

65070 / 04.16 / 41 - Ecrêtage des compteurs Horaire Variable

SUD réclame que les éléments suivants soient aussi donnés aux Délégués du Personnel :

- 1 - En cas de compteur Horaire Variable positif, combien d'heures ont été écrêtées au 31/12/2015 sur l'établissement de Guyancourt ?
- 2 - En cas de compteur Horaire Variable négatif, combien d'heures ont été comptabilisées au 31/12/2015 sur l'établissement de Guyancourt ?
- 3 - En cas de compteur Horaire Variable négatif au 31/12/2015, combien d'heures ont été déduites du salaire sur l'établissement de Guyancourt ?
- 4 - En cas de compteur Horaire Variable négatif au 31/12/2015, combien d'heures ont été basculées en congés sur l'établissement de Guyancourt ?

Réponse :

- 1- **Nombre d'heures écrêtées : 17 637heures**
- 2- **Nombre de compteurs horaire variable négatifs : 351**
- 3- **Nombre d'heures déduit du salaire : 1 025 heures**
- 4- **Nombre d'heures horaire variable qui ont été basculées en congés CTI : 237 heures**

65070 / 04.16 / 44 - Sécurité des résidents du site

La sécurité des résidents du site est menacée par la lenteur de traitement de sujets CHSCT. Cette lenteur pouvant aller jusqu'à l'absence de prise en compte, est due, non à de la mauvaise volonté des salariés du secteur conditions de travail en sous effectifs dont nous ne mettons pas en doute le professionnalisme, mais au manque récurrent de personnel et de moyens. La direction en quelques années a divisé presque par 2, les effectifs. On trouve des salariés conditions de travail en charge de plusieurs CHSCT, ou qui se voient confiés des objectifs sans lien avec leur domaine de compétences.

Les conséquences des absences justifiées pour congés ou formation démontrent régulièrement que la taille critique est depuis longtemps atteinte. L'absence d'ingénieur sécurité depuis l'été 2015 amplifie le phénomène.

Ce constat est partagé par l'ensemble des organisations syndicales siégeant dans les comités, comme chacune l'a exprimé lors des réunions bilans 2015. Pour preuve, lors de ces réunions sur les sites du TCR et de VSF, aucune n'a donné en votant pour les bilans, d'avis favorable. La totalité des expressions des élus sur ces sites fut : contre, absentions ou non prise de part au vote.

C'est la première fois que cela se produit et traduit le manque de confiance unilatéral quant aux effectifs, moyens et volonté de la direction sur le chapitre de la sécurité physique et mentale des résidents de nos sites.

La direction communique régulièrement auprès des médias nationaux sur un nombre d'embauches à priori conséquent, cela n'est donc plus un problème de doter le secteur, du minimum des moyens nécessaires.

SUD réclame à nouveau :

- 1 - Que des effectifs et des moyens supplémentaires soient urgemment alloués au secteur des conditions de travail.

2 - Que le poste d'ingénieur sécurité soit très rapidement pourvu, le DRH des établissements ne pouvant comme cela est le cas depuis de nombreux mois, prendre à sa charge que la partie administrative.

Réponse :

La situation est prise en compte et nous faisons le nécessaire pour qu'un ingénieur Condition de Travail soit nommé rapidement.

65070 / 04.16 / 45 - Bâtiment des labos, un CHSCT privé d'informations

La venue de l'inspection du travail sur le bâtiment des labos a débloqué la mise à disposition au CHSCT n°3, des informations et documents relatifs au problème de fissurations structurelles.

Si le CHSCT extraordinaire sur ce sujet a été demandé par des élus du n°3, il n'empêche que ce comité ne peut intervenir que sur les zones bureaux du bâtiment. Or, il avait été convenu que le CHSCT n°5 gérant les zones ateliers, bancs et labos de ce bâtiment, disposerait du même niveau d'informations.

Nous constatons que le CHSCT n°5 n'a reçu aucune information ni document de l'expertise de l'été 2015 et n'a pas été averti de la visite de l'inspection du travail. Nous tenons à rappeler qu'il n'y a aucune raison que les bancs et labos ne soient pas impactés au même titre que les zones bureaux et que le stockage de réserves de gaz à l'étage fait partie des prérogatives du CHSCT n°5.

SUD réclame :

Que toutes les informations et documents de ce dossier, passés ou à venir, soient transmis sans restriction aucune et conjointement aux membres des 2 comités. Cela évitera que les membres du CHSCT n°5 ne soient obligés de déclencher des DGI pour pouvoir exercer leur rôle.

Réponse :

Cette réclamation n'est pas de la compétence de cette instance.

65070 / 04.16 / 46 - Déclaration AT prestataires

Dans l'intérêt de la sécurité des résidents, SUD réclame à nouveau que les déclarations d'accidents du travail des salariés prestataires des ateliers, bancs et labos soient traités au CHSCT n°5. Autant par soucis d'efficacité que par respect du texte de l'accord préélectoral qui n'a jamais indiqué que le CHSCT n°6 devait gérer la totalité des AT prestataires.

L'allusion selon laquelle, cette disposition serait le résultat d'un échange en commission de coordination n'est pas recevable. Cette commission n'ayant comme cela est rappelé dans l'accord, aucun pouvoir sur ce chapitre.

Réponse :

Cette réclamation n'est pas de la compétence de cette instance.

65070 / 04.16 / 47 - Retour d'analyses des déclarations d'accidents du travail

Le constat fait sur les CHSCT du site du TCR indique que moins de la moitié des déclarations d'accidents du travail font l'objet d'un retour d'analyse de la hiérarchie. Et lorsque ces retours ont lieu, ce sont de nombreuses semaines après la déclaration.

Pourtant, à chaque courriel d'information de déclarations d'AT des conditions de travail, il est bien indiqué aux hiérarchiques, les modalités et le délai limite, extrait :

Pour rappel, tout accident de travail doit faire l'objet d'une analyse. Le but de cette dernière est d'identifier les causes racines de l'accident et de définir les actions correctives à mettre en œuvre (court, moyen et long terme).

*En tant que Manager, vous devez réaliser cette analyse et ce, dans les **7 jours dès réception de ce mail.***

*L'analyse doit ensuite être renvoyée au service Conditions de Travail (**accident.travail.DRHE@renault.com**) pour validation avant diffusion à l'ensemble des personnes concernées.*

Pour vous aider dans cette démarche, vous pouvez dès à présent vous rapprocher de votre correspondant SSECT (ou Le représentant des conditions de travail de votre périmètre et/ou les membres de CHSCT en copie de ce mail.

Les hiérarchiques ne peuvent donc prétendre n'être pas informés. Le faible taux de retours est significatif du peu d'implication pour la sécurité des salariés dont certains hiérarchiques ont la charge administrative.

SUD réclame :

- 1 - De connaître les raisons du peu de pourcentage de retours d'analyses, de surcroît, tardifs.
- 2 - Que pour les déclarations d'AT liées à un relationnel dégradé entre le salarié et son N+1, le retour d'analyse ne puisse être fait par ce dernier.
- 3 - Qu'il soit rappelé que les analyses de secteur ne sauraient empêcher les enquêtes officielles des CHSCT.

Réponse :

- 1- **La raison n'est pas connue.**
- 2- **Le N+2 intervient si le N+1 n'intervient pas.**
- 3- **La réglementation est appliquée**

65070 / 04.16 / 48 - Visite CHSCT N°2 du 10 mars 2016

Lors de la visite du CHSCT N°2 du 10 mars 2016, le président du CHSCT N°2, le médecin du travail et les élus présents ont pu constater la situation déplorable des conditions de travail de prestataires en de AEV32 à MQP11. Pas d'ergonomie au poste, consigne de sécurité méconnues, poubelles remplies de détritux en lien avec les repas pris sur les bureaux, etc...

En CHSCT N°2 Ordinaire du 17 Mars 2016, la direction par le biais de son représentant nous informait, qu'une réimplantation était en réflexion pour remédier à la situation.

Mais après étude des documents présentés au CHSCT extraordinaire N°5 du 15 février 2016, concernant cette prévision de réimplantation, il semble que la raison pour laquelle le déménagement des PIE va s'effectuer d'AEV32 à MQP11 n'est pas liée à la situation de surpopulation dans laquelle se trouvent les salariés (prestataires) d'AEV32, mais à l'augmentation prévue du nombre de PIE.

On quitte le phénomène de surpopulation d'AEV32 avec 18 PIE pour un autre avec 60 PIE à MQP11 ! Rien ne garantit que la situation humaine aille en s'améliorant et que l'on ne se retrouve pas à nouveau avec une surutilisation des surfaces.

Parmi les sociétés de prestation citées, il en manque certaines, qui ne figurent pas dans les documents.

SUD réclame :

- 1 - De connaître les raisons pour lesquelles certaines sociétés de prestations présentes dans ce secteur ne figurent pas sur les plans.
- 2 - De connaître la valeur de la surface individuelle prévue par résident.
- 3 - Dans le document de présentation, en page 15, il est mentionné la création de postes (entre 70 à 80 personnes). De savoir s'il agit encore de postes « prestataires » ou d'embauches RSA ?
- 4 - Enfin, aux dires du service implantation que les moyens financiers ne sont pas disponibles pour pouvoir remédier à la situation. De savoir si Mr GASCON et BRISMONTIER s'engagent dès à présent à rendre disponible tous les crédits nécessaires au règlement des tous les aspects permettant de normaliser les conditions de travail de ces secteurs.

Réponse :

Ces réclamations ne sont pas de la compétence de cette instance.

65070 / 04.16 / 49 - Confirmation

SUD réclame d'avoir la confirmation en instance, que les analyses de sang demandées à un salarié par la médecine du travail peuvent être réalisées dans un labo extérieur. Il semblerait que cela soit déjà le cas. Le salarié ramenant copie des résultats dès qu'il les obtient.

Réponse :

Nous confirmons que c'est déjà le cas et que les bilans peuvent être réalisés dans le laboratoire du choix du collaborateur si le laboratoire avec lequel le service santé au travail ne leur convient pas.

Le médecin prescripteur reçoit systématiquement les résultats des analyses.

Le salarié doit demander un formulaire de prise en charge pour que le service de santé règle ensuite la facture.

65070 / 04.16 / 50 - Accidents du travail : demande de respect du code de la sécurité sociale

Nous constatons, malgré nos alertes, des dysfonctionnements dans la gestion des accidents du travail (pas d'inscription dans le registre des AT, pas de remise du CERFA S6201, pas de déclaration, CHSCT non informé...).

Lorsque le salarié se rend à l'infirmierie suite à un malaise, une chute ou autre, il lui est parfois dit : « qu'il a 2 ans pour déclarer son accident », que le consigner dans le registre « pourrait lui desservir » ou que « l'inscription dans le cahier de l'infirmierie » sera suffisante.

Rappelons que le Code de la Sécurité Sociale est très précis à ce sujet (Articles L441-1, L 441-2, L441-5).

- La victime doit faire connaître l'accident de travail à son employeur dans les 24 heures qui suivent l'accident, sauf cas de force majeure, d'impossibilité absolue ou de motifs légitimes (Article L441-1.)
- L'employeur doit adresser la déclaration d'accident du travail à la CPAM dont relève la victime dans les 48 heures à partir du moment où il a connaissance de l'accident, ou inscrire cet accident dans le registre des accidents bénins (accidents n'entraînant pas d'arrêt de travail ni de soins médicaux). Ce registre est une facilité de gestion octroyée sous conditions à l'employeur. Les droits sont sauvegardés et la déclaration pourra se faire si la lésion s'aggrave. Le registre n'est pas le cahier de l'infirmierie. Chez Renault ce sont des formulaires S2N numérotés. Y sont indiqués : le nom de la victime, la date de l'accident, le lieu, les circonstances, la nature et le siège des lésions (physiques, autres), le visa de la victime, le visa du donneur de soins. Le registre est consultable par le CHSCT et l'inspecteur du travail.
- Il revient d'abord à l'employeur de déclarer l'accident. En cas de carence de l'employeur, la victime dispose d'un délai de 2 ans à compter du fait accidentel pour le déclarer à la CPAM. (Article L 441-2).
- Enfin l'employeur doit remettre à la victime l'imprimé « feuille d'accident du travail ou de maladie professionnelle » (S6201). (Article L441-5) pour qu'il bénéficie de la gratuité des soins.

SUD réclame le respect de la réglementation au sujet des accidents du travail.

Réponse :

L'entreprise respecte la réglementation.

65070 / 04.16 / 51 - Projet de Règlement(s ?) au sein des CHSCT

Au moment où nous rédigeons ces questions, les membres d'un CHSCT du site ont reçu une invitation à participer à la mise en place d'un règlement intérieur. Nous nous étonnons de ce type de démarche à quelques mois d'une nouvelle élection de membres au sein des comités de l'établissement.

SUD réclame :

- 1 - De connaître les raisons de la direction pour ne pas avoir attendu la nouvelle mandature pour aborder ce sujet.
Pourquoi cette précipitation.
- 2 - De savoir si ce souhait de la direction, correspond à une obligation légale.
- 3 - Si oui, d'avoir au compte rendu de l'instance, les références précises, des textes nationaux.
- 4 - Que ce sujet attende la nouvelle mandature.
- 5 - De rappeler que chaque comité est souverain pour décider des dispositions de son fonctionnement. Il ne serait donc pas anormal que le contenu du « règlement intérieur » d'un comité diffère partiellement ou totalement de celui d'un autre CHSCT.

Nous tenons à informer que nous n'accepterons pas que ce projet de règlement ne soit de près ou de loin traité dans la commission de coordination qui n'est pas prescriptrice en la matière.

Réponse :

Ces questions ne relèvent pas de cette instance.

65070 / 04.16 / 53 - Gestion des éclairages automatiques dans les accès parkings.

Le délai d'allumage de l'éclairage automatique est trop long dans les accès parking (ex : 7B moins 2 nord, ou 5B moins 2 SUD). L'absence de l'éclairage de secours, fait que les salariés se retrouvent 2 à 3 secondes dans l'obscurité à chaque changement de sas. Temps largement suffisant pour qu'une blessure corporelle soit provoquée faute de visibilité, par chute ou ouverture d'une porte par un autre salarié.

SUD réclame une modification de la gestion de l'éclairage de ces zones afin de garantir un minimum d'éclairage dès la détection de présence. La diffusion de la technologie LED comparativement au temps de chauffe des néons est une voie de progrès manifeste.

Réponse :

L'entreprise qui a fait les travaux pour finaliser la mise au point des zones défaillantes vient d'être relancée. Nous rappelons la nécessité de faire ces demandes au 11800 pour le traitement de ces questions.

65070 / 04.16 / 54 - Heures de grève dans BPU : mise en conformité avec la loi informatique et liberté et demande de rectification-suppression de données

Par courrier du 27 novembre 2015, une salariée a demandé d'effacer ou de renommer les informations "heures de grève" qui apparaissent dans l'aperçu de ses présences/absences BPU.

Certaines datent de 2006 et si l'unique finalité du traitement de ces données est le traitement de la paie, comme le prétend la direction, leur durée de conservation est tout fait disproportionnée. Dans sa réponse du 21 janvier 2016, la direction l'a informée qu'elle procéderait à la reprise de ces motifs au plus tard sous trois mois.

En parallèle, suite à des questions posées en séance de DP d'octobre et novembre 2015, et de janvier 2016, sur ces données et la détention de fichier de grévistes, la direction a fait part de sa décision de requalifier les motifs « heures de grève » en « absence non payée » sans communiquer de date de réalisation.

SUD réclame :

- 1 - Que la direction cesse de collecter ces informations.
- 2 - De supprimer pour tous les salariés grévistes, toutes les absences pour heures de grève, qui figurent dans la Base Personnel Unique (BPU) et ce dans les meilleurs délais.

Réponse :

Cela va être mis en œuvre comme annoncé.

65070 / 04.16 / 57 - Borne de recharge badge à l'entrée de la cantine du gradient

Une nouvelle fois, la borne de recharge badge à l'entrée de la cantine du gradient a disparu ! Mais que se passe-t-il ? Depuis plusieurs mois elle part, elle revient,

SUD réclame :

- 1 - De connaître les raisons de cette incapacité à maintenir dans le temps un système opérationnel.
- 2 - La solution retenue pour le remplacement de ces lecteurs plus souvent en panne qu'actifs
- 3 - La date de mise en application d'une solution définitive.

Réponse :

Les équipes informatiques Renault et Elior travaillent toujours à la recherche d'une solution technique pour les bornes du rechargement. Pour pallier à ce dysfonctionnement, nous avons renforcé la communication concernant le service de rechargement en ligne Easy Pass.

65070 / 04.16 / 62 - Lorsque plan de prévention rime avec tâche administrative pour obtention de badge

Force est de constater que les plans de prévention ne sont considérés par des sociétés de prestation et d'intérim que comme une tâche administrative ayant pour finalité l'obtention d'un badge.

Après plusieurs sondages du CHSCT N°2 auprès des salariés non Renault, il apparaît que les mesures de prévention de base ne sont pas connues ! Cette population ne connaît pas le nom de leur chargé d'évacuation, de premiers secours, équipier première intervention, Ce qu'est un CHSCT, comment contacter les élus, etc...

SUD réclame de connaître les mesures supplémentaires que l'entreprise compte prendre pour que :

- 1 - Le contenu des plans de prévention soient connu de tous les salariés mis à disposition
- 2 - Les règles de fonctionnement de la sous-traitance soient respectées par les sociétés extérieures et par « Renault » sur le périmètre de chacune.

Réponse :

Dans le cadre de la réalisation des plans de prévention, il revient aux chargés d'affaires Renault de planifier, d'animer et de rédiger les plans de prévention des opérations qu'ils pilotent.

Afin de leur donner les moyens de réaliser cette tâche, Le service Conditions de Travail impose le suivi d'une formation à la réalisation des plans de prévention d'une journée.

Un logiciel est ensuite à leur disposition pour leur permettre de récupérer les documents standards et d'archiver ceux-ci une fois réalisés.

Les représentants des entreprises extérieures ont l'obligation d'assister à l'inspection commune et de signer le plan de prévention.

C'est aux représentants des entreprises extérieures d'informer leurs représentants du personnel et de cascader à l'ensemble des intervenants le plan de prévention.

Lorsqu'ils signent le plan de prévention, ils s'y engagent.

Afin de s'assurer que les principales mesures de prévention soient connues des intervenants, nous demandons également aux représentants des entreprises de déployer le livret d'accueil entreprises extérieures du site et de s'assurer qu'ils l'ont bien reçu en leur demandant de signer un annexe « accusé de réception du livret d'accueil » qu'ils se doivent de remettre à leur chargé d'affaires.

Nous avons rappelé les obligations de chacun lors d'un amphi réunissant les représentants des entreprises extérieures et les chargés d'affaires le 9 décembre dernier.

65070 / 04.16 / 63 - Véhicules ventouses sur les parkings du personnel

Motivé par le constat du manque de places, ce sujet récurrent a été régulièrement abordé par plusieurs organisations syndicales.

La direction nous a par le passé indiqué avoir effectué des opérations de comptages, par le biais d'un véhicule équipé d'une caméra qui était censé relever les numéros des plaques d'immatriculations de véhicules qui stationnaient depuis un bon moment à la même place.

Nous ignorons quel bilan et quelles opérations ont pu être lancées pour libérer des places suite aux comptages, mais nous constatons qu'il subsiste encore des véhicules dont la place de parking se décore écologiquement d'un tapis de mousse végétale sous la voiture, preuve d'un immobilisme prolongé.

Nous ne prétendons pas que le sujet soit facile à traiter, la direction n'ayant pas le moyen d'identifier légalement le propriétaire avec le simple numéro de plaque. Le dépôt d'une affichette sur le pare-brise restant très aléatoire dans la mesure où le propriétaire ne passe pas à son véhicule.

Afin d'inciter les propriétaires à ne plus utiliser les places des parkings du personnel comme l'antichambre d'une casse ou de stockage gratuit longue durée, SUD réclame :

- 1 - Une communication par flash info à tous les résidents pour les informer de l'impossibilité des stationnements longue durée sur ces parkings. La notion de durée restant à définir en tenant compte des déplacements possibles de plusieurs semaines.
- 2 - Une information sur les risques d'enlèvements encourus.

Réponse :

Nous étudions la question.

65070 / 04.16 / 64 - Surveillance de l'utilisation d'Internet

Des salariés reçoivent régulièrement des mails du service sécurité informatique faisant état d'une « utilisation intensive d'Internet ».

« De : incidents bei

Objet : Utilisation intensive d'Internet - Collaborateur(s)

Madame, Monsieur,

Dans le cadre des missions dévolues au service Sécurité Informatique de l'Entreprise, pour notamment garantir la sécurité des ressources informatiques, des contrôles réguliers de l'accès à internet sont effectués.

Il ressort des contrôles effectués que l'usage de l'outil internet réalisé à partir de votre IPN, xxxxx, et donc vous étant associé, est nettement supérieur aux moyennes d'utilisation pour une utilisation adaptée au cadre professionnel, soit, au vu des statistiques de Janvier 2015, 616533hits.

Nous vous invitons à contacter votre interlocuteur Informatique sécurité pour lui signaler toute anomalie que vous auriez pu constater et à nous faire part des raisons qui pourraient expliquer cette utilisation intensive par retour mail à cette même adresse.

Nous vous informons qu'à défaut de réponse de votre part d'ici 30 jours à compter de l'envoi du présent courrier, l'accès internet lié à votre IPN sera coupé. Enfin, dans le cadre de notre action de prévention des utilisations abusives des ressources informatiques, le Directeur de votre établissement / société est régulièrement tenu informé des éventuelles dérives constatées.

Je vous prie de croire Madame, Monsieur en l'expression de mes salutations les meilleures.

L'équipe Sécurité DI-RS »

SUD réclame de savoir :

- 1 - Quels contrôles sont effectués sur l'usage individuel d'internet par les salariés : sites fréquentés, boites mails personnelles... ?
- 2 - Qu'entend l'entreprise par « utilisation abusive » ?
- 3 - Quelles données nominatives sont conservées ? Quels en sont les destinataires ?
- 4 - Quelles sont les finalités de leur traitement ? Quelle en est la durée de conservation ?
- 5 - Quel est le processus qui permet au salarié d'avoir connaissance de ses données nominatives concernant l'usage d'internet ?
- 6 - Si la direction applique un processus particulier pour les mandatés, si oui, lequel ?

Réponse :

Deux types de contrôles techniques sont opérés par la Sécurité Informatique (DI-RS) :

1 - Seuil limite du nombre d'accès internet en cumulé sur un mois

Ce seuil est très élevé et n'est normalement pas atteignable par un collaborateur seul dans un cadre professionnel.

Objectif 1 : éviter les dégradations du service d'accès internet, par exemple en raison de logiciels automatiques entraînant un très grand volume d'accès (dysfonctionnement logiciel, tournant en boucle).

Objectif 2 : détecter des usurpations d'identité, lorsqu'un même IPN est utilisé par de multiples personnes, provoquant un volume internet démultiplié. (ex : vol de l'IPN/mot de passe)

Méthode : Calcul automatisé du nombre de « hits » internet réalisés en 1 mois par IPN, et du volume cumulé transféré. Une alerte est activée en cas de dépassement du seuil, ce qui entraîne l'envoi du mail cité dans la question.

Il s'agit de deux informations brutes, sans mention des sites internet concernés. Ce mode de fonctionnement a fait l'objet d'une validation en Comité Ethique et des RH.

A la demande du salarié, il est possible de lui communiquer le top 10 des sites internet concernés (avec son IPN) pour comprendre ce qui a pu entraîner ce dépassement de seuil. Le salarié peut également demander une information plus complète, allant au-delà du top 10.

Si ce n'est pas suffisant le salarié peut demander qu'une analyse supplémentaire soit menée auprès de la D2P (Direction Prévention et Protection Groupe).

2 - 2Détection de malware et de cyber-attaques (cas non lié au message cité dans la question, mais du même ordre)

La majorité des cyber-attaques ciblent les utilisateurs, par exemple à l'aide d'un mail malveillant (spam de type « phishing ») ou par l'ajout de pièges sur des sites internet (y compris des sites internet légitimes et de confiance). L'objectif pour l'attaquant est d'installer par ce biais un programme malveillant (virus, malware) sur le poste de travail de l'utilisateur. Les finalités sont multiples : vols de données et d'identifiants/mots de passe (professionnels ou personnels), prise de contrôle à distance du poste de travail pour accéder au réseau de l'Entreprise et tenter d'accéder à d'autres systèmes.

Ces malwares utilisent les communications internet pour exfiltrer les données volées, et pour récupérer les prochaines opérations malveillantes à réaliser.

Des traitements automatiques sont réalisés pour détecter la présence de tels malwares sur nos systèmes informatiques, notamment grâce à la recherche de communications caractéristiques vers internet : tentatives de communications vers des sites internet tenus par des pirates informatiques.

Ces traitements sont mis en place par la nouvelle cellule « Security Operation Center » (SOC), à la Sécurité Informatique (DI-RS). La fonction du SOC est de prévenir, détecter et endiguer au plus vite les cyber-attaques ciblant le Groupe.

Les données conservées et traitées dans ce cadre sont les traces d'accès enregistrées par les équipements de sécurité, conformément à la Charte de Bon Usage des Ressources Informatiques et à la déclaration CNIL. Voici les données pour chaque accès : date, volume transféré, IPN, adresse IP source, site destination

Les données sont conservées 12 mois, et leur accès est bien entendu protégé.

65070 / 04.16 / 65 - Nouvel espace RH sur intranet

Là où précédemment le salarié pouvait accéder au MTT par raccourci en un clic, il en faut minimum 6 à présent. Les raccourcis dans les favoris ne permettent pas de pouvoir accéder directement à une rubrique, cela ne va pas dans le sens d'un progrès, d'une amélioration.

S'agissant de l'évolution du salarié, seul le déroulement de carrière est pris en compte par l'historique des dates de coefficients. Les augmentations du salaire de base bien que faisant partie des éléments mis à disposition dans le bureau du manager, ne sont toujours pas accessibles par le salarié.

Si le principe de regrouper toutes les infos personnelles du salarié au sein d'un même espace est une avancée, la structure de ce nouvel outil apparu avec peu d'information et sans beaucoup d'explications semble informatiquement très datée, d'une lenteur importante et d'une convivialité rappelant les applications développées très localement, il y a plusieurs décennies.

SUD réclame :

- 1 - De savoir pourquoi le regroupement et la mise à disposition pour les salariés de ses infos, n'a pas été faite sur le même outil que le bureau manager.
- 2 - La mise à disposition sur cet outil pour chaque salarié de toutes les augmentations du salaire de base depuis son arrivée chez Renault.
- 3 - Une modification des accès au MTT pour supprimer la lenteur actuelle et la multiplication des accès en sous menus.
- 4 - Une gestion des favoris par accès direct à la rubrique souhaitée
- 5 - A terme, un changement de structure du logiciel pour augmenter très sensiblement la convivialité et la vitesse d'accès aux informations.

Réponse :

1&2 - Cela n'a pas été envisagé.

3 - La lenteur est liée au réseau et non au site.

4 - Toutes les applications sont cliquables dans le portail.

5 - Nous faisons le maximum.

65070 / 04.16 / 70 - Bus Pont de Sèvres / Technocentre

Le 17 mars 2016, des salariés du TCR n'ont pu prendre le bus de 8h au départ du pont de Sèvres faute de places assises. Nous avons déjà alerté sur le manque de bus BOULOGNE - TCR à ce créneau horaire en séance DP et en commission transport.

SUD réclame :

- 1 - La mise en place d'un bus supplémentaire pour ce trajet et à ce créneau dans les meilleurs délais.

2 - La procédure pour qu'un salarié qui serait refusé dans ce bus faute de place assise et qui arriverait en retard, puisse justifier de son retard et ne pas être pénalisé dans son portail horaires variables.

Réponse :

1&2 - Cela n'est pas prévu

La ligne 39 34 comporte 4 courses par jour aller et retour. Le taux de fréquentation des trois 1^{ères} courses est moins fréquenté que la 4^{ème} course.

Une réflexion sur le repositionnement horaire des courses les moins fréquentées (les deux 1^{ères}, matin et soir), sujet déjà posé en commission transports, doit être menée en 2016.

65070 / 04.16 / 71 - Sacs plastiques chez Paul

La loi n°2015-992 du 17/08/15 relative à la transition énergétique pour la croissance verte va imposer entre autre, au 1er juillet, une nouvelle gestion des sacs plastiques.

La solution de facilité pour Elixor consisterait à supprimer les sacs plastiques actuellement utilisés chez Paul. Mais la plupart des convives qui achètent de la nourriture à ce comptoir ne peuvent lors qu'ils achètent plusieurs articles les emporter facilement, car ils ont souvent les mains déjà prises par un sac ou un PC.

SUD réclame :

- 1 - Que les sacs actuellement fournis par Paul, soient remplacés par des sacs « plastiques » biodégradables à base de maïs, comme il en existe déjà sur le marché.
- 2 - Que cette opération se fasse sans surcoût pour les clients. Les tarifs pratiqués par Paul auprès de la clientèle captive des résidents du site sont déjà largement surévalués comparativement à ceux des commerces de Villaroy.

Réponse :

Cette demande est transmise au service compétent.

65070 / 04.16 / 72 - Déplacements journaliers de salariés du site de Cléon sur le TCR

Les élus SUD avaient à de multiples reprises alerté la direction, la médecine du travail, les hiérarchiques sur les risques qu'encouraient des salariés Renault Cléon à venir quotidiennement sur le TCR. Mais la situation perdure, depuis environ deux ans.

L'accumulation de la fatigue issue du trajet travail/domicile mais aussi Cléon/TCR, les journées de travail à rallonge, la longueur de la mission dans le temps, ... Arriva ce qui devait arriver, deux accidents routiers (non corporel heureusement) avec des voitures de l'entreprise en un mois et demi.

L'organisation de leur travail avec des réunions tôt matin ou en fin d'après-midi ne leur permet pas de pouvoir arriver plus tard ou repartir plus tôt ce qui écourterait les longues périodes journalières hors du domicile.

S'agissant de l'hypothèse de pouvoir dormir près du TCR en semaine, afin de réduire la fatigue des trajets, il semblerait que cela ne soit pas possible de les indemniser. Ce principe de solution s'il améliore la sécurité, dégrade cependant leur vie sociale, et ils subissent déjà cette situation depuis bientôt 2 ans.

Une voie de progrès consisterait par exemple à ce que du matériel média compatible avec celui du TCR, soit installé pour eux sur le site de Cléon. Ainsi certains allers/retours seront économisés, les salariés pouvant suivre et intervenir à distance, comme cela se pratique déjà couramment pour d'autres sites basés à l'étranger.

SUD réclame un examen de la situation de ces salariés afin qu'un panel de solutions complémentaires soit mis en place très rapidement. S'il est indispensable de faire disparaître les risques accumulés qui menacent aujourd'hui leur sécurité, l'équilibre vie professionnel/vie familiale chère à la QVT et dont ne peuvent bénéficier, loin sans faut, ces salariés ; doit obligatoirement faire partie intégrante de la construction rapide du plan d'actions.

Réponse :

Cette question relève de la compétence des instances de Cléon.

65070 / 04.16 / 73 - Précisions sur les immatriculations

Sur le marché FRANÇAIS, dont les immatriculations sont en hausse, on voit de toutes parts les publicités des constructeurs automobiles proposant les ventes avec location longue durée.

Concernant les marques RENAULT et DACIA du groupe RENAULT, SUD réclame de savoir quelle est la part des immatriculations sur JANVIER 2016 et FEVRIER 2016 concernant les locations longue durée avec option d'achat des 2 marques ou à défaut uniquement la marque RENAULT.

- 1 - MARQUE RENAULT avec distinguo des véhicules particuliers et utilitaires
- 2 - MARQUE DACIA avec distinguo des véhicules particuliers et utilitaires

Réponse :

A particuliers au cumul 2016 :

- **Dacia = 16,56% (3755/22654)**
- **Renault = 26,26% (11189/42601)**

A professionnels (Flottes VPVU) :

- **Dacia = 21,8% (457/2092)**
- **Renault = 40,4% (27558/68102)**

65070 / 04.16 / 74 - Traitement des salariés prestataires

Un article est paru le 30 mars dans hebdomadaire national, informant que courant mars, un prestataire du TCR avait de chez lui, un soir sur son PC, adressé un courriel depuis sa boîte personnelle de messagerie aux organisations syndicales Renault du site. Le contenu de son courriel ne divulguait aucune information professionnelle ou confidentielle, ni injure ni diffamation à l'encontre de quiconque au sein de Renault.

Le lendemain matin, il était interdit de site par la direction Renault et convoqué à un entretien préalable à une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement, dans son entreprise. L'article de presse fait état d'une dénonciation auprès de la direction Renault, d'un des membres des organisations syndicales du site contactées.

Cette dénonciation si elle est avérée est parfaitement scandaleuse de la part de personnes mandatés pour défendre les intérêts de tous les salariés, prestataires compris. Se posent dans un second temps de graves questions quant au respect des droits des citoyens puisque la direction Renault en interdisant l'entrée du site à un prestataire pour des raisons n'ayant aucun lien de près ou de loin avec des motifs professionnels, a totalement bafoué les protections les plus élémentaires du droit d'avoir en dehors du cadre professionnel, des convictions politiques, humanistes, autorisées par le cadre juridique de notre pays.

SUD réclame :

- 1 - De savoir comment la direction du site a eu connaissance de cette correspondance privée.
- 2 - De savoir sur quels fondements juridiques la direction s'est-elle appuyée pour interdire d'entrée, le salarié prestataire.
- 3 - De savoir En quoi, un salarié résident du site commettrait une faute professionnelle, justifiant une interdiction du site en contactant les organisations syndicales Renault. Nous rappelons que la législation protège les salariés par exemple sur leur droit d'adhérer au syndicat de leur choix, et sur les échanges privés qu'il peut entretenir avec eux. Le fait que ce salarié soit prestataire n'est de nature ni à restreindre ces droits ni ceux préservant la correspondance privée.
- 4 - La réintégration immédiate du salarié prestataire sur notre site.

Réponse :

Il ne s'agissait pas d'un article mais d'une vidéo postée sur internet. Concernant le mail du prestataire, il n'était pas adressé aux organisations syndicales mais à des salariés de Renault.

Ce mail comportait un message d'ordre politique et non syndical. Tout salarié l'ayant reçu pouvait donc valablement s'y opposer et refuser une telle communication.

Ce prestataire n'a pas été interdit de site par Renault. C'est son employeur qui a décidé de l'affecter en schéma 4 et d'engager une procédure disciplinaire.

65070 / 04.16 / 75 - Déplacements professionnels à l'étranger en week-end pour les cadres

Ce sujet a été abordé plusieurs fois au cours de ces dernières années. Pourtant la méconnaissance est encore grande autant pour les salariés que pour leur hiérarchique sur l'attitude à adopter et les possibilités pour qu'un cadre ayant par exemple pour un rendez-vous professionnel, pris l'avion un dimanche matin, récupère cette journée.

SUD réclame que soient rappelées dans le compte rendu de cette instance les dispositions permettant cette récupération.

Réponse :

Nous avons déjà répondu à la question.

En cas de déplacement professionnel un repos compensateur d'une demi-journée est octroyé :

- si le temps de voyage allonge de plus de 4h l'amplitude de la journée de travail du salarié cadre (le GIM estime donc que le repos n'est pas à octroyer en cas de voyage le dimanche, puisque cette journée n'est pas une journée de travail),
- et si le transport utilisé n'a pas permis au salarié de bénéficier d'un confort suffisant (1^{ère} classe...)

65070 / 04.16 / 78 - DQSC et Effectifs

Nous avons déjà alerté sur l'inadéquation charge/ressources dans cette direction.

De plus, les réorganisations en cours qui font état de créations de postes s'appuient avant tout sur des mobilités internes : 65 par exemple pour la nouvelle direction qualité commerce.

Il y a déjà aujourd'hui 45 postes dans Talent. Certains postes sont proposés depuis plus d'un an.

SUD réclame :

- 1 - Une prise en compte rapide de ce manque d'effectifs et des embauches dans les meilleurs délais.
- 2 - De savoir quel est aujourd'hui l'effectif de la DQSC ?
- 3 - Combien y-a-t-il eu de départs en 2015 ? (pour quels motifs : DA, retraite, démission, licenciements ...).
- 4 - Combien de recrutements ?
- 5 - Combien d'intérimaires ?
- 6 - Combien de recrutements sont prévus en 2016 ?

Réponse :

Toutes les données pertinentes ont été communiquées en CE ou en suivi effectifs Etablissement mensuel.

65070 / 04.16 / 79 - DQ régions

SUD réclame de savoir quels sont aujourd'hui les effectifs et missions des DQ régions ?

Réponse :

Toutes les données pertinentes ont été communiquées en CE ou en suivi effectifs Etablissement mensuel.

65070 / 04.16 / 80 - DQSC et sous-traitance

SUD réclame un état des lieux de la sous-traitance à la DQ :

- 1 - Noms des sociétés
- 2 - Type et nombre de prestations
- 3 - Nombre de personnes en schémas 3 par société
- 4 - Ventilation par secteurs concernés (incidentologie, etc...).

Réponse :

Toutes les données pertinentes ont été communiquées en CE ou en suivi effectifs Etablissement mensuel.

Depuis plusieurs mois à la DEATD, il est demandé d'effectuer les saisies mensuelles SDA plusieurs jours avant la fin du mois.

SUD réclame :

1. Ce qui justifie une telle demande
2. De savoir si la saisie SDA a encore un sens, si l'on considère que l'activité des derniers jours n'est pas prise en compte.

Réponse :

Suite à un comité de Direction, il a été demandé à la DEA-TD d'apporter une attention particulière à la saisie SDA car il a été constaté qu'un certain nombre de saisie n'était pas faite par les collaborateurs ou non validée par les CUET/Scs.

La direction a demandé aux pilotes de bien vouloir relancer chaque mois, une semaine avant la fin du mois, tous les collaborateurs afin de ne pas oublier de faire leur saisie.

Chaque collaborateur connaît son activité et peut donc faire sa saisie.

Si l'activité des derniers jours n'est pas le reflet du réel, il est possible d'effectuer le mois suivant une saisie de rattrapage s'il y a un oubli ou une saisie de régularisation si l'imputation n'est pas correcte via le pilote SDA de la Direction et/ou du service.

A la seconde question, SDA permet de suivre l'activité réelle et permet au management de suivre, de piloter son activité.

C'est pourquoi, nous avons envoyé à l'ensemble des collaborateurs de la direction la procédure de la Saisie SDA qui rappelle notamment les objectifs et les enjeux de cette saisie