

# **Réunion des Délégués du Personnel**

**Etablissement de Guyancourt  
Site du Technocentre**

**Compte-rendu de la réunion de DP  
du 5 Juillet 2016**

## 65070 / 07.16 / 8 - Prise en charge du CFESS (Congés formation économique solidaire et sociale)

Suite à la demande d'un salarié d'effectuer un CFESS, la direction après avoir accepté la formation a répondu de la manière suivante :

Je vous rappelle que les jours d'absence pour formation économique, sociale et syndicale ne sont plus indemnisés (absence autorisée non payée).

Le contenu de cette phrase sous-entend que les formations élu CE et CHSCT dans le cadre du CFESS ne seraient plus à la charge de l'employeur, ce qui n'est pas le cadre de la loi.

SUD réclame :

Qu'une information cohérente dans le respect de la loi soit faite.

### Réponse :

**La loi dite Rebsamen est venue modifier le régime du CFESS. Ainsi l'article L. 3142-8 du code du travail prévoit que le salarié bénéficiant du CFESS « a droit au maintien total ou partiel par l'employeur de sa rémunération, sur demande d'une organisation syndicale satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituée depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre celui de l'entreprise ou de l'établissement ».**

**Il précise par ailleurs que « la demande de l'organisation syndicale doit être expresse et écrite. Elle précise le niveau demandé du maintien de rémunération. L'accord écrit du salarié pour bénéficier du maintien de son salaire [...] lui est annexé. L'employeur maintient les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération maintenue.**

**Une convention conclue entre l'organisation syndicale et l'employeur fixe le montant que l'organisation syndicale rembourse à l'employeur et le délai dans lequel ce remboursement est effectué. A défaut de convention, la demande de l'organisation syndicale l'engage à rembourser la totalité du montant maintenu au titre de sa demande [...], y compris le montant des cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération ».**

**⇒ Il résulte donc des dernières modifications réglementaires que le maintien de rémunération n'est plus automatique. L'organisation syndicale doit en faire la demande préalable à l'employeur et joindre l'accord du salarié bénéficiaire à sa demande. L'employeur maintiendra alors par subrogation la rémunération, charge à l'organisation syndicale de rembourser ensuite l'entreprise.**

## 65070 / 07.16 / 9 - Subrogation de salaire suite à un CFESS (Congés formation économique solidaire et sociale)

Suite à une formation dans le cadre du CFESS et autre que élu CE et CHSCT, un salarié a fait une demande subrogation de salaire. A cette interrogation la direction a répondu :

**Nous ne pratiquons pas cette subrogation, ces journées n'étant pas indemnisées.**

Le maintien de la rémunération est un droit dès lors que l'OS en fait la demande voir article L31428, ce qui a été le cas. En suite l'organisme de formation agréé rembourse l'employeur dans un délai de 30 jours comme indiqué dans le courrier de demande de subrogation.

### Article L31428

- Modifié par la [LOI n°2015994 du 17 août 2015 art.25](#)

Le salarié bénéficiant du congé de formation économique, sociale et syndicale a droit au maintien total ou partiel par l'employeur de sa rémunération, sur demande d'une organisation syndicale satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituée depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre celui de l'entreprise ou de l'établissement. En application du 1° de l'article [L. 3142-14](#), la prise en charge par l'employeur de tout ou partie du salaire, la demande de l'organisation syndicale porte sur la différence entre le montant dont la prise en charge est prévue par l'accord et le montant total de la rémunération du salarié. La demande de l'organisation syndicale doit être expresse et écrite. Elle précise le niveau demandé du maintien de rémunération. L'accord écrit du salarié pour bénéficier du maintien de son salaire dans les conditions prévues au présent article lui est annexé. L'employeur maintient les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération maintenue. Une convention conclue entre l'organisation syndicale et l'employeur fixe le montant que l'organisation syndicale rembourse à l'employeur et le délai dans lequel ce remboursement est effectué. A défaut de convention, la demande de l'organisation syndicale l'engage à rembourser la totalité du montant maintenu au titre de sa demande ou d'un accord collectif prévoyant un maintien de la rémunération par l'employeur, sauf si l'accord en dispose autrement, y compris le montant des cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération, dans un délai défini par décret en Conseil d'Etat. En cas de non remboursement, l'employeur peut procéder à une retenue sur le salaire du bénéficiaire, dans les conditions et limites prévues par décret en Conseil d'Etat.

SUD réclame de connaitre :

A quelle date au plus tard les conventions de subrogation de salaire avec les différents organismes de formation agréés seront mises en place ?

### Réponse :

**Aucune convention n'a été signée entre la direction de l'établissement et les organisations syndicales, aucune demande ne nous ayant été remontée en ce sens.**





SUD réclame :

Quelle est l'explication de la direction concernant ce fonctionnement baroque de l'outil ?

**Réponse :**

**C'est le manager qui déclare dans BPU le crédit global. Il faut donc se rapprocher du manager.**

### **65070 / 07.16 / 26 - Vente sauvage de hot-dog**

Un remake des vacances de monsieur Hulot, ou le hot-dog a remplacé la guimauve sur la carriole du vendeur ?  
La scène a surpris et amusé les salariés sur le site.

Au-delà du sourire, se pose cependant bon nombre d'interrogations sur cette installation ambulante qui bien que située en intérieur bâtiment ne dispose d'aucun moyen d'extraction d'odeurs et de fumées.

SUD réclame de savoir :

1. Si un plan de prévention a bien été établi. Si oui, que copie en soit fournie au CR de cette instance

**Réponse :**

**Un plan de prévention a bien été établi.**

2. Les dispositions précises figurant au plan de prévention, relatives au traitement des odeurs et au stockage réfrigéré de la réserve de denrées.

**Réponse :**

**Le serveur utilise uniquement des bains maries pour les saucisses, mais aucun appareil de cuisson ce qui évite les risques d'incendie et les émanations de fumées et odeurs.**

3. Si le triporteur à hot-dog est la seule réponse de la direction du TCR et d'Elior pour supprimer les longues et journalières files d'attente chez Paul et le manque évident de centaines de places sur la capacité d'accueil des 5 cantines actuelles.

**Réponse :**

**Cette formule contribue à enrichir la diversité de l'offre de restauration sur le site tout en permettant de répondre à un besoin d'un peu plus de 100 repas par jour.**

Nous dénonçons la volonté de substituer des accès à des plats en théorie équilibrés et variés, par la multiplication d'officines et de stands au milieu de la ruche, tous dédiés à la restauration rapide.

Il est de notoriété publique que le recours régulier aux types de nourritures qui y sont proposées est la source d'un nombre sans cesse grandissant de pathologies lourdes extrêmement impactantes pour la santé publique.

SUD réclame :

4. L'avis du service médical sur les dangers pour les résidents du site, d'un recours à ces alimentations expresses, trop riches et sans diversité.

**Réponse :**

**Cette question pourra être abordée en CE lors de la prochaine intervention de la médecine du travail. Il s'agit d'une offre complémentaire d'appoint qui n'a pas vocation à se substituer aux restaurants d'entreprises et aux réfectoires.**

5. La création d'une sixième cantine. Le total des résidents du site atteint désormais les 14 000 personnes, c'est-à-dire dépassant de plus de 2 000, les capacités des 5 cantines actuelles.

**Réponse :**

**Le site a été structuré afin de répondre à un nombre de résidents similaire à l'existant.**

6. Que des réponses documentées soient fournies à ces questions, pour ne pas voir une nouvelle fois au compte rendu indiquer le transfert du sujet vers la commission restauration, dont les rares réunions et les prérogatives ne sauraient prendre le dossier en charge.

**Réponse :**

**La commission restauration permet d'apporter des compléments d'informations sur ces sujets. Ce sujet est également traité au CHSCT n°6.**

**65070 / 07.16 / 27 - Horaire DP**

SUD réclame que l'horaire de début et de fin de chaque réunion DP soit indiqué sur chaque compte rendu

**Réponse :**

**Nous prenons en compte votre réclamation et mentionnerons ces informations dans les prochains comptes-rendus.**

**65070 / 07.16 / 28 - Commande sac à dos pour ordinateur**

Lorsqu'un salarié ETAM a demandé un sac à dos pour ordinateur portable au lieu d'une mallette portable portée sur une épaule, il lui a été répondu dans son service que les sacs à dos pour portable ainsi que les sacs à roulettes sont réservés aux cadres et aux personnes ayant des soucis de santé nécessitant ce besoin.

SUD réclame :

Que chaque salarié, sans distinction, désirent commander à sa guise, un sac à dos ou une mallette puisse le faire sans contrainte.

**Réponse :**

**La commande se fait avec la PCARD du manager.**

**65070 / 07.16 / 29 - RUP (registre unique du personnel)**

SUD réclame :

Qu'elle est la personne à contacter pour consulter le RUP ?

**Réponse :**

**Il est à consulter auprès des Relations Sociales.**

**65070 / 07.16 / 30 - RQDP (registre des questions des délégués personnels)**

SUD réclame :

Qu'elle est la personne à contacter pour consulter le RQDP ?

**Réponse :**

**Au sein du service Relations Sociales, il s'agit de la personne en charge de la préparation des réunions DP du TCR.**

**65070 / 07.16 / 31 - Journée 5S**

A la Ruche, Plateau 7A/7B Nord transfert, dans un secteur purement tertiaire on peut trouver des montagnes de cartons, des portes de voiture, plusieurs palettes de bois ...

Malgré l'intervention amiable des élus CHSCT et correspondant SSECT sur plusieurs mois la situation ne s'est pas améliorée, voir c'est empirée.

Il apparaît que la présence de ces encombrants sont pour partie le fait de l'activité de prestataires et fournisseurs présents en permanence sur le site.

SUD demande :

La direction a-t-elle abandonné les journées 5S ?

**Réponse :**

**Elles sont organisées par les Directions.**

Quelle est la date de la dernière journée 5S réalisée au TCR, et dans quel secteur s'est-elle déroulée ?

**Réponse :**

**Nous n'en avons pas connaissance.**

Que compte faire à court terme l'établissement pour mettre en cohérence son discours QVT et la réalité de terrain ?

**Réponse :**

**Il faut remonter cette situation en CHSCT. La Direction met tout en œuvre pour améliorer la QVT au quotidien.**

### 65070 / 07.16 / 32 - Véhicule de l'entreprise stationné sur une place handicapé attribuée

Cela fait un mois qu'un véhicule de l'entreprise stationne sur une place handicapé attribuée.

Si il vrai que dès le signallement fait un sabot ait été installé, il en reste néanmoins que la personne qui l'utilise habituellement pour réduire les déplacements jusqu'à son lieu de travail, n'y a plus accès.

SUD réclame :

De faire en sorte que la place réservée soit libéré au plus vite

**Réponse :**

**Merci de nous fournir la localisation.**

### 65070 / 07.16 / 33 - Trous sur parking du Gradient

De nombreux trous sont présents dans le revêtement du parking de La Mare Jary depuis plusieurs mois.



SUD réclame de connaitre :

Comment sont vérifié de manière hebdomadaire l'état des parkings ?

L'entreprise compte-t-elle exclusivement sur les appels au 11800 ?

Afin d'éviter tout risque routier et piéton (chute de deux roues ou de plain-pied), à quelle date au plus tard les travaux de réfection seront-ils engagés ?

**Réponse :**

**Pour les parkings, un état des lieux annuels est réalisé (en complément de la surveillance courante) pour faire chiffrer et engager les travaux correctifs. Le signallement résident, par le biais du 11800, fait partie intégrante du système d'information dans un esprit responsable et civique.**

### 65070 / 07.16 / 34 - Sous-capacité du parking du Gradient

Pour des questions de sous-capacité du parking de la « Mare Jary » et de tous les parkings en général, de nombreuses personnes sont dans l'obligation de se garer sur les voies de circulation et plus particulièrement devant le bâtiment. Ce rétrécissement de la chaussée induit une situation à risque.



SUD réclame :

Que des mesures soit prises par l'établissement pour lever le risque liée à la situation

Quelles solutions pérennes à court et moyen terme ?

À quelle date au plus tard ?

**Réponse :**

**Il y a toujours des places disponibles.**

#### **65070 / 07.16 / 35 - Dates de congés à la DQ**

Dans cette direction en tension, l'équilibre vie professionnelle/vie privée n'est pas la priorité. Pour preuve, au service 65012, des managers semblent considérer que la période de blocage décrite par une immense majorité des salariés, ne doit pas être assez contraignante. Aussi, cette année tentent-ils d'y adjoindre l'obligation des prises des semaines 31 et 32.

SUD réclame l'intervention de la direction pour faire cesser au plus vite, ces consignes interférant fortement sur le quotidien familial de salariés déjà impactés pour la multiplication sans précédent des réorganisations et une charge de travail de plus en plus excessive.

**Réponse :**

**Si la période des congés principaux s'étend bien du 25 juin au 4 septembre, il n'en demeure pas moins que la date des congés doit être validée par l'entreprise, ce qui est le principe en termes de gestion des congés. Si l'activité n'est pas suffisante sur une période donnée (comprise dans la période des congés principaux) pour alimenter le travail d'un collaborateur et si sa présence répond à un besoin sur les autres semaines de la période des congés principaux, il n'est pas anormal de ne pas valider les congés sur la période donnée (demandée par le collaborateur).**

## **65070 / 07.16 / 36 - Non-respect des règles de sécurité dans un secteur de la DQ**

A la DQ, service 65012, malgré plusieurs interventions du CHSCT, ces dernières années, des montées en régime de moteurs hors véhicules, installés sur des chariots, ont encore eu lieu semaine 23 au milieu du hall servant aux analyses.

Nous tenons à rappeler :

1. Que ce secteur possède depuis sa construction, une chambre sourde parfaitement équipée et spécifiquement prévue pour ce type d'essais. Nous déplorons que ce secteur persiste à ne pas vouloir l'utiliser.
2. Que les montées en régime effectuées dans les conditions que nous dénonçons, représentent un danger, pour la sécurité des salariés travaillant dans l'alentour avec des risques de projections de pièces, par une maîtrise des gaz d'échappement nécessairement moins bonne que dans la cellule dédiée non utilisée et enfin sur le niveau sonore qui se diffuse jusque dans les bureaux.

SUD réclame que conjointement aux prérogatives du CSHCT n°5, dont les interventions n'ont hélas pas permis de supprimer les risques évoqués, une action forte de la direction de l'établissement pour que celle-ci impose des conditions de travail conformes à la réglementation et aux moyens pourtant mis à disposition.

### **Réponse :**

**La chambre sourde est utilisée par l'équipe M011 chaque fois qu'un essai moteur est réalisé.**

**En semaine 23, il y a eu effectivement un essai moteur réalisé sur Talisman exceptionnellement dans l'atelier du Service 65012 (le lundi 6 juin, durant 1h). Cet essai n'a pas été réalisé par l'équipe M011, mais par le CUET Analyse Moteur avec l'Ingénierie Moteur. Cela ne se reproduira pas.**

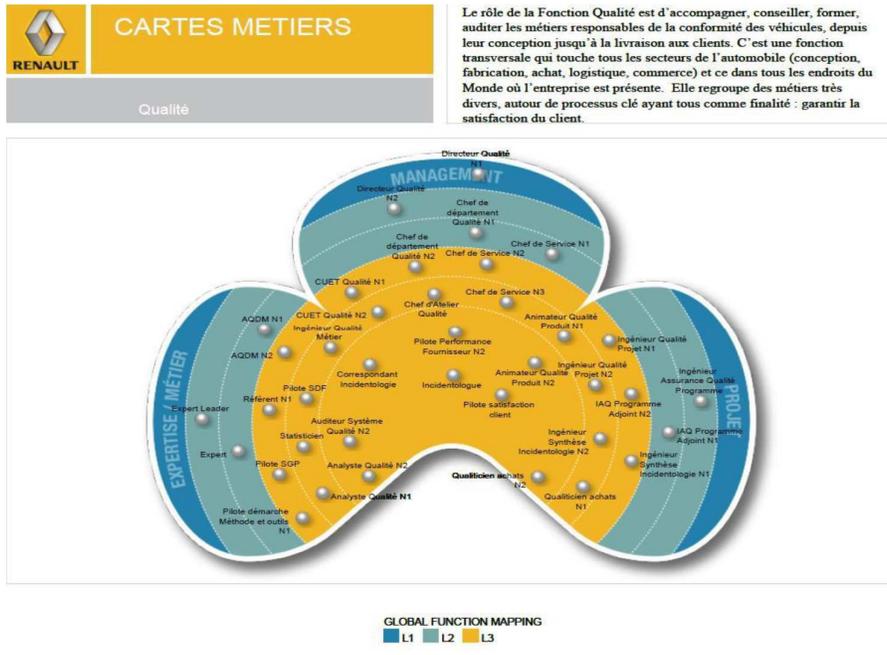
## **65070 / 07.16 / 38 - DQSC - JOB GRADING → REFERENTIEL DES FONCTIONS/POSTES PAR NRR**

Certains salariés de la DQSC ont été informés d'un changement de cotation de leur fonction/poste. Or pour toute information accessible à tous les salariés aujourd'hui nous ne disposons que de trèfles non exhaustifs sous déclic. Au-delà de cette non-exhaustivité, il n'apparaît pas de différence entre le trèfle de novembre 2014 (cf. question 65070/1114/21) et celui de juin 2016 : 38 fonctions : 8 L3C, 11 L3B, 10 L3A, 5 L2B, 3 L2A, 1 L1 avec les mêmes intitulés.

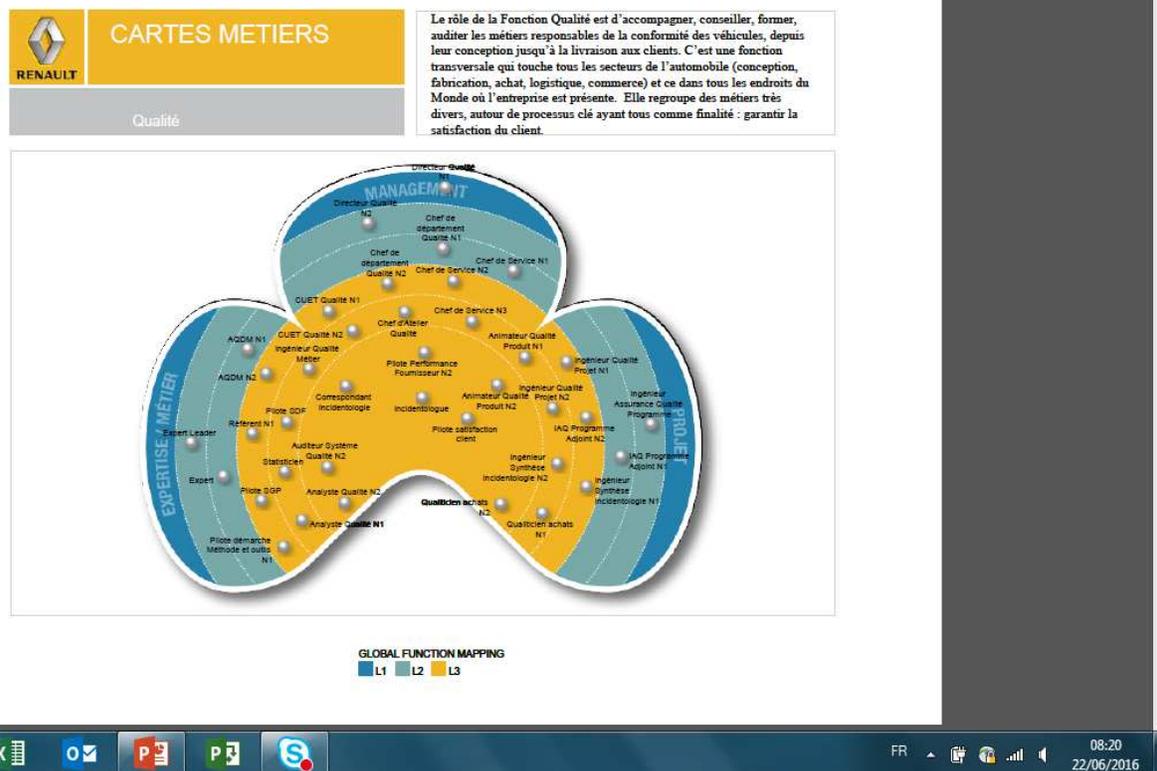
SUD réclame la communication :

- du référentiel exhaustif des fonctions/postes par Niveau de Responsabilité Renault (NRR) avec les valeurs des critères (degré de contribution de la fonction à l'atteinte des résultats), résolution de problèmes (niveau de complexité pour atteindre le résultat), compétence (niveau de connaissances et niveau d'expérience requis pour la fonction) et des sous-critères qui ont permis le classement.
- de la liste exhaustive des fonctions dont le NRR a été modifié depuis 2014. Avec pour chacune d'elle la date de la modification.

**Trèfle novembre 2014 (extrait question 65070/1114/21) :**



**Trèfle juin 2016 (DECLIC MA VIE @ RENAULT) :**



**Réponse :**

Le référentiel des fonctions/postes de la DQSC est en cours de mise à jour. Le travail sur les NRR est donc également en cours. Il n'est pas prévu de fournir toutes ces informations.

## **65070 / 07.16 / 39 - Langue**

Les documents de travail de la séance plénière du service DEA.SIE du vendredi 10/06/2016 étaient pour une année de plus exclusivement en anglais, pour un auditoire francophone. En 2014 déjà les élus SUD attiraient l'attention de la direction sur cette dérive. Puis en 2015, l'entreprise s'était engagée.

Quelle crédibilité a-t-elle encore sur le sujet ?

SUD réclame :

Quelle est la volonté réelle de la direction pour faire respecter le cadre législatif dans l'établissement ?

### **Réponse :**

**Cette réunion a permis de faire un point à mi-année, ainsi que sur les activités futures de cette Direction au niveau Monde. Les RTX étaient donc connectés à cette réunion.**

**De plus, une introduction avait été faite pour expliquer cela et les présentations ont été faites en Français.**

**Fin de la séance : 10h30**