

Réunion des Délégués du Personnel

**Etablissement de Guyancourt
Site du Technocentre**

Compte-rendu de la réunion du 7 Juillet 2015

65070 / 07.15 / 1 - Période de congés d'été à la DQ (SUD)

Certains managers de cette direction semblent considérer que la période imposée sur l'établissement, du 27 juin au 6 septembre n'est pas assez contraignante et qu'il convient d'y ajouter l'obligation des 2 premières semaines du mois d'août. Mécaniquement cela empêche les salariés de pouvoir prendre la première quinzaine de juillet et la première semaine de septembre.

Cette initiative locale est d'autant plus surprenante que cette direction a été zone pilote du déploiement de la démarche QVT (Qualité de Vie au Travail). A quoi ont donc servi les groupes de travail des salariés du secteur réunis sur le sujet à plusieurs reprises, si c'est pour aboutir à bloquer les congés ?

Il est utile de rappeler que :

- Pour les familles recomposées, pouvoir prendre la totalité du mois de juillet peut aider à partir en vacances avec ses enfants.
- La baisse très sensible du pouvoir d'achat liée à l'absence d'AGS et les trop faibles volumes des 3 derniers plans de promos, impose pour beaucoup la nécessité d'éviter les périodes les plus onéreuses pour les locations et frais de séjour.
- Et qu'enfin, les dispositions de l'accord central sur les congés, faute d'accord local, s'appliquent de plein droit sur l'établissement et permettent donc des dérogations sur la totalité des 4 semaines de congés.

Ceci est en contradiction avec la volonté de la qualité d'imposer des dates de congés.

Pour la direction qualité, les résultats de la dernière enquête Hay, affinés par direction indiquent pour ce secteur et par rapport au groupe Renault :

Ecart de - 8 % sur le degré de confiance à la direction hiérarchique

Ecart de -15% sur l'engagement des salariés

Ecart de - 17 % sur l'appréciation de l'équité des promotions

Ecart de - 20% sur l'envie donnée d'aller au-delà de ce qui est requis pour le poste

Ecart de - 32% pour recommander à d'autres personnes de venir travailler chez Renault

Les diagnostics établis par les groupes de réflexion sont également intéressants. On y trouve entre autre :

Le job grading imposé et inférieur à l'ingénierie, des objectifs imposés non réalistes, des manques de visibilité sur les mobilités et des incompréhensions des plans de promotions.

L'urgence est donc de rétablir la confiance des salariés envers cette direction. Ne pas bloquer les congés et au contraire tout mettre en œuvre pour en faciliter la prise aux dates souhaitées par les salariés, serait même un bon point de départ à la longue liste de ce qu'il reste à faire.

SUD réclame une intervention de la direction de l'établissement auprès des responsables de la qualité afin de :

1. Rappeler que le droit à congé, s'il nécessite l'accord de la hiérarchie, n'est pas pour autant à disposition de cette dernière.

2. Faire respecter les droits des salariés dans cette direction.
3. Faire cesser les initiatives locales générant des contraintes de vie supplémentaires.

Réponse :

Chaque manager est responsable de l'organisation qui va permettre d'assurer la continuité de service de son activité pendant la période des congés, mais aussi le reste du temps. Les effectifs doivent être calibrés en fonction de l'activité.

65070 / 07.15 / 9 - Embauches des jeunes issus d'un parcours formation (SUD)

Dans l'accord du 19 décembre 2013 pour la Promotion de l'emploi des jeunes et des seniors et la solidarité *entre les générations*, Renault s'engageait à réserver 10% du nombre total d'embauches en CDI aux anciens alternants ou stagiaires.

SUD réclame de connaître pour 2014, le nombre d'embauches des jeunes issus d'un parcours de formation (alternance ou stage) sur le nombre total d'embauches en CDI.

Réponse :

Un peu plus de 11%

65070 / 07.15 / 10 - Précisions sur les parcours Creusets (SUD)

A la demande d'informations du mois de juin sur le parcours Creusets, la direction a répondu de façon lapidaire : « Les creusets correspondent à des jeunes recrues qui effectuent un parcours spécifique. ». Pour autant, cela ne renseigne pas sur les directions opérationnelles où les jeunes embauchés sont susceptibles d'aller.

SUD réclame :

1. Des infos supplémentaires sur ce qu'est un parcours « spécifique » (durée, contenu)
2. Si ces parcours s'effectuent en détachement sur une direction opérationnelle.
3. Si oui, comment s'articulent les responsabilités entre « creusets » et « opérationnelle »
4. De donner des exemples réels représentatifs des parcours Creusets
5. De savoir si les parcours creusets sont considérés comme une réserve tampon d'embauches, sans que pour toutes les personnes concernées, la direction opérationnelle de destination soit déjà connue.

Réponse :

Renault déploie un parcours de carrière dans les métiers Marketing / Vente/Après-Vente destiné à des profils débutants ou première expérience (h/f) animés par la passion Automobile. Ce parcours alterne des postes d'animation terrain au sein de RRG pour appréhender la réalité Clients et des postes corporate pour déployer les axes stratégiques et acquérir les compétences des métiers liés au commerce, marketing ou après-vente au sein de la Direction Commerciale du Groupe.

65070 / 07.15 / 11 - Des précisions sur GPEC (Global Production Engineering Center) (SUD)

Les informations sur le sujet étant plus que réduites, SUD réclame de savoir :

1. En quoi consiste ce programme GPEC ?
2. Combien de nouveaux emplois seront-ils créés au CRPV avec la mise en œuvre du GPEC sur les périmètres Tôlerie et Montage ?
3. Comment ces nouveaux emplois seront-ils pourvus (mutations de personnel d'usine, embauches externes, prestation, ...) ?
4. Combien de personnes verront-elles leur poste modifié ?
5. Quel accompagnement est-il prévu pour accompagner ces changements (formation, ...)

Réponse :

Ce sujet a été présenté au CE du 6 juillet 2015.

65070 / 07.15 / 14 - Tourniquet Techno Service (SUD)

Suite de la question N°52 du mois dernier, à laquelle vous avez répondu au sujet d'un défaut du tourniquet ne prenant pas en compte les entrées sorties dans l'horaire variable : « Nous signalons ce message (au service APS ?) »

SUD réclame :

De connaître l'analyse qui a été fait par le service APS sur ce tourniquet.

Comment les personnes concernées par ce défaut ont été identifiées.

Comment les défauts ont été corrigés

Réponse :

Les personnes concernées doivent se manifester. Pour solutionner le problème de badgeage sur une journée, les salariés ont la possibilité d'effectuer des corrections de badgeage.

65070 / 07.15 / 16 - Créative Lab (SUD)

Suite de la question N°51 du mois de mars 2015, par laquelle nous vous avons alerté d'une situation ne respectant pas les conditions de travail dans cette zone du labo appelé « Créative Lab »

La direction nous avait répondu que cette question était du ressort du CHSCT.

Depuis le mois de mars, la situation n'a pas changé et les opérations « Débats-Sandwich en salle » se reproduisent.

Ci-dessous, l'affiche mis en place et qui pose la question « Comment innover ? »



Depuis, le CHSCT n°5 est saisi de cette question.

SUD réclame de la part de la direction, un appui technique rapide afin que le CHSCT concerné puisse faire respecter les conditions de travail dans ce secteur qui semble être un « incubateur d'idées » et par la même aider à la mise en place de locaux adéquats afin que des salariés apportant des initiatives innovantes en terme de relationnel soit entendus (sandwich / débat ...)

Réponse :

Cette question relève du CHSCT.

65070 / 07.15 / 22 Prestations – Cadre légale et Règles pratiques (SUD)

Suite de la question N°59 du mois dernier, à laquelle vous avez joint au CR le lien intranet vers le cadre juridique et les règles applicables pour la prestation.

Dans le document sous intranet à cette adresse intitulé « Sous-traitances – Règles pratiques » à la page 8/17 on peut par exemple lire ceci (copie d'écran dans ce document) :

> Chevalet, étiquette de porte

Les salariés des sociétés de prestation sur site Renault doivent disposer d'un chevalet, au choix de leur société, faisant apparaître le nom de leur entreprise d'appartenance ainsi que celui du responsable sur site selon l'intitulé suivant :
Société de prestation X – Responsable sur site Y – Monsieur Z

Cette initiative de chevalet qui peut sembler intéressante, n'est jamais mise en pratique.

A la page 15/17 nous pouvons lire ceci (copie d'écran dans ce document) :

> Moyens matériels

Les moyens matériels sont fournis par la société de prestation, par exemple : les équipements de protection individuelle, les consommables de bureau, le matériel usuel, les agendas, les moyens de communication, calendriers.

Nous nous étonnons, comme rappelé à plusieurs reprises, que ces règles émises par la société Renault soient rarement respectées.

Il semble que la charge de travail soutenue demandée aux entreprises sous-traitantes fasse l'impasse sur le temps nécessaire au respect de ces règles.

SUD réclame :

De connaître le nombre de prestataires sur site ainsi que le nombre de chevalet mis en place

De connaître la définition du terme « moyen de communication » inscrit dans le paragraphe « Moyens matériels » s'agit-il de téléphones d'outil mails ?

Réponse :

Les sociétés de prestation ont le choix entre des chevalets individuels ou des étiquettes de porte (titre). Renault ne fournissant pas les chevalets et, pour des raisons économiques, les sociétés de prestations ont opté pour des étiquettes de porte. Cette règle sera revue lors du déploiement des zones de sous-traitance par société. La règle sera une étiquette de porte avec l'identification du responsable de plateau qui représente l'autorité managériale de la société de prestation sur le plateau.

Les moyens de communication sont les téléphones portables. Il est admis que des téléphones fixes non affectés soient présents dans les zones de sous-traitance pour pouvoir appeler les secours en cas d'accident

65070 / 07.15 / 23 - Fermeture des cantines durant l'été (SUD)

Comme chaque été, la direction de l'établissement pour satisfaire Elior, va valider la fermeture de certaines cantines. Les années précédentes lors de la première quinzaine d'août, nous avons constaté que les tensions autant pour les convives que pour les salariés d'Elior, les bousculades, les attentes étaient générées par des fermetures incohérentes avec le nombre de résidents présents à nourrir. Pour tenter de remédier à cela nous avons demandé à la direction d'échanger préventivement avec les IRP en CHSCT et en commission restauration le nombre de salariés en congés.

Nous avons hélas pris note du refus, alors que les chiffres des convives présents chaque semaine sont connus par le biais des workflow congés.

Les mêmes causes produisant les mêmes effets, pour tenter d'en atténuer les conséquences, SUD réclame de connaître :

1. Le nombre de salariés en congés courant juillet et août, réparti par semaine
2. Le nom des cantines prévues d'être fermées
3. Le planning de ces fermetures et les heures d'ouverture de celle(s) en activité
4. La communication qui sera faite auprès des résidents

Réponse :

Les données du présentisme sur site ont bien entendu été étudiées afin de travailler avec Elior le planning de fermeture des restaurants.

Le planning de fermeture des restaurants sera communiqué :

- **Par affichage papier à l'entrée des restaurants.**
- **Via un lien dans le Click-Infos diffusé le vendredi**
- **Au travers des écrans Report'R.**

65070 / 07.15 / 24 - Paul et les cantines en général (SUD)

La création du « Food Street » n'a pas suffi à régler les problèmes de capacité des cantines, amplifiés par l'arrivée des 1000 collègues de Rueil.

L'impact se fait également sentir chez Paul :

- Allongement important des délais d'attentes
- Manque de personnel.
- Augmentation régulière des prix (actuellement, 30% à 50 % plus cher que dans les commerces de Villaroy)

Elior profite de la clientèle captive qui n'a pas nécessairement le temps de pouvoir sortir « en ville » pour déjeuner. 7€ 70 pour un sandwich mixte, une petite bouteille d'eau et un dessert, alors que comparativement aux commerces extérieurs, Paul à des frais réduits.

La principale raison de la persistance de délais trop longs et de tarifs très excessifs de la part d'Elior, c'est la situation de monopole offerte par la direction Renault.

Nous avons maintes fois abordé la dégradation du relationnel, entre convives et responsables Elior des cantines. Le comportement de ces derniers, le ton utilisé « c'est comme ça et pas autrement » ou « si vous n'êtes pas contents, adressez-vous à la direction Renault », ne sont pas acceptables.

SUD réclame :

1. Un historique sur 3 ans des augmentations des tarifs Paul
2. La création de l'affichage pourtant obligatoire des tarifs de tous les produits et « formules » en vente.
3. La mise en concurrence d'Elior sur le site afin de faire baisser les tarifs et de retrouver un relationnel commercial « normal »

Réponse :

Nous ne sommes pas en mesure de vous fournir un historique sur 3 ans des tarifs Paul.

La demande d'améliorer l'affichage des prix sera transmise à notre fournisseur.

Le changement des distributeurs automatiques de boissons chaudes Sélecta devraient permettre de désengorger les files d'attente de chez Paul.

65070 / 07.15 / 26 - Aménagement nécessaire au niveau du transfert entre 5B et 7B (SUD)

Les salariés travaillant le long de ces connecteurs sont contraints par les pauses cigarettes : Impossibilité de pouvoir ouvrir les fenêtres (la fumée y entrant)

Afin de pouvoir respecter à la fois les salariés qui travaillent dans les bureaux et le droit à la pause tabac en extérieur pour les autres

SUD réclame qu'un aménagement soit effectué sur ce secteur afin de créer une zone protégée des intempéries et assez éloignée de la façade.

Réponse :

Cette demande est en cours d'étude.

65070 / 07.15 / 27 - Plan canicule (SUD)

Un flash info datant du 30/06/2015 à 16h11 communique auprès des salariés de l'établissement les « bons gestes à adopter »

Nous reviendrons notamment sur ce paragraphe issu du communiqué intitulé « Adaptez votre mode de travail »

Adaptez votre mode de travail :

- Privilégiez les horaires matinaux
- Évitez les efforts physiques intenses
- Eteignez le matériel électrique non utilisé : PC, imprimante, lampe de bureau...
- Evitez le travail isolé

En application de l'article L.230-2 du code du travail

« Les employeurs sont tenus de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs de leurs établissements, en y intégrant les conditions de **température**. »

Informé est-il la première chose à faire, mais il semble qu'au vu des températures constatées dans les ateliers, la direction de l'établissement n'ait pas mis en place les mesures pour protéger la santé des travailleurs.

Qu'a mis en place la direction pour « Privilégier les horaires matinaux » ?

Qu'a mis en place la direction pour « Éviter les efforts physiques intenses » ?

Qu'a mis en place la direction pour « Eviter le travail isolé » ?

Pour information, la direction de Renault DOUAI a, dans son extrême bonté, accordé 5 minutes de pause supplémentaires en cas de températures dépassant 32°C dans les ateliers ... !

SUD réclame que soit communiqué l'ensemble des actions qui ont été mis en œuvre pour adapter les conditions de travail à cette hausse de température relevant d'un plan canicule au niveau national.

Réponse :

Les mesures éventuelles prises, dans ce cadre, le sont au niveau des différents secteurs d'activité en fonction de leurs caractéristiques.

65070 / 07.15 / 30 - Copie feuille de paie (SUD)

Suite de la question N°58 du mois de mai 2015, à laquelle vous avez répondu au sujet de l'archivage et l'accès aux feuilles de paies : « En cours de documentation »

SUD réclame de connaître l'état d'avancement de ce sujet et son délai prévisionnel

Réponse :

Pour des copies des Fiches de Paie de moins de 5 ans, celles-ci sont accessibles via l'Espace RH.

Pour des copies de Fiches de Paie plus anciennes, le service Administration Paie est en capacité actuellement de fournir celles issues de BPU ou celles précédentes qui ont été archivées

65070 / 07.15 / 34 - Encore une nouvelle enquête (SUD)

Les enquêtes se multiplient à un rythme soutenu. Alors que la plupart des salariés n'auront jamais connaissance, malgré les consignes de la direction, des résultats affinés à leur direction opérationnelle, de la dernière enquête Hay, il leur faudrait entre 2 sondages de satisfactions sur l'informatique, remettre le couvert avec la société « Réputation Institute »

Cette multiplication des enquêtes pourrait être évitée. Pourquoi, la direction n'écouterait elle pas plus simplement les salariés et leurs représentants ?

Après une nouvelle année sans augmentation de salaires, des promotions ridicules, la débauche de moyens financiers pour des audits et sondages en tous genres fait désordre et démotive un peu plus.

Renault créateur d'enquêtes ?!

Ainsi, il faudrait répondre à un nouveau questionnaire du cabinet « Reputation Institute », dont le siège social ne semble pas être installé à Clermont Ferrant, ce qui, au vu de la parité actuelle euro/dollar, est dommage.

SUD Réclame :

1. De savoir quelle est précisément la finalité de cette enquête (étant donné que la perception qu'ont les salariés de leur entreprise est déjà couverte par l'enquête Hay) ?
2. De savoir si en dehors des salariés, d'autres « parties prenantes » sont ciblées par cette enquête (telles que investisseurs, clients, etc...)
3. Que les IRP soient informées du contenu (liste des questions) ainsi que des résultats et conclusions de cette enquête
4. De savoir comment sont sélectionnés les salariés sollicités par cette enquête.

Enfin, quitte à répondre à des questionnaires, SUD réclame que des sujets comme, la reconnaissance, les plans de promos, new PDM, l'organisation du travail, les temps de transports, les cantines, bref tout ce qui concoure à la qualité du quotidien, soient des items pris en compte

Réponse :

Nous n'avons pas connaissance de cette enquête. Merci de nous transférer l'enquête en question.

65070 / 07.15 / 36 - Respect des documents de travail en français (SUD)

Malgré de nombreuses interventions en instance et les réponses de la direction sur ses interventions pour faire appliquer l'obligation d'avoir au moins une version en français pour les documents présentés au salariés, ce sujet n'avance pas.

Un exemple du mois de juin : Un courriel du secrétariat de monsieur Gascon en date du 16 juin :

J'ai le plaisir de vous adresser en PJ le « Handbook » de la Direction, souhaité par l'équipe managériale Alliance Electrics&ElectronicsSystems pour accompagner la dernière évolution d'organisation d'avril dernier.

Ce Handbook a deux objectifs majeurs. Le premier est de partager nos valeurs, notre organisation, nos missions et interfaces majeures. Le second, de nous guider au quotidien.

Il a été conçu dans un esprit « One Team » Renault-Nissan, clé du succès pour notre entité Alliance.

Le libellé du document ne laisse aucun doute sur le fait qu'il s'agisse bien d'un document de travail pour « guider le quotidien ». Le fichier intitulé « Handbook » est uniquement en anglais, ce qui est contraire à la législation en vigueur.

SUD réclame :

1. Une nouvelle fois une intervention de la direction pour faire respecter l'obligation de la langue française pour tous les documents de travail de toutes les directions opérationnelles.
2. Les rappels à l'ordre ne suffisant pas, un plan d'action avec indicateurs et objectifs chiffrés pour chaque direction afin que tous les documents comportent au moins une version française de l'ensemble des infos, y compris pour les planches projetées sur écran.

Réponse :

La version du « Manuel de l'organisation » FR est en ligne depuis le 1er juillet conformément à notre engagement.

<http://intranet.renault.com/engineering/presentation/directions-engineering-alliance/de-s-direction-engineering-alliancesystems/>

65070 / 07.15 / 37 - Salariés de la DIFP (SUD)

A la question n°69 du mois dernier, vous avez répondu au sujet du devenir de l'atelier réalisation des échappements au CRPV que « cela n'engendrera pas de mobilité de collaborateur de la DIFP »

Pourtant, certains salariés de ce secteur sont d'ores et déjà rattachés à l'UET de fabrication des pièces composites (voir organigramme ci-dessous, provenant d'une copie d'écran du 30/06/2015 dans l'outil intranet)

SCE PROTOTYPES AMONT		
JEAN RENE VILATTE		CdS Qualité et Prototypes Amont AA65255
UET FAB PIECES COMPOSITES		
FABRICE METAYER	CUET Fab. Pièces Composites	AA65255
ALEXANDRE CARDOSO	Apprenti	AA65255
MOHAMED CHEIKH	Maquettiste Prototype	AA65255
DOMINIQUE DRUELLE	Poste Suspension DA	AA00008
DENIS DUVAL	Leader Ingénierie Tôlerie Protos	AA65255
CEDRIC JEAN-YVES ALAIN FOSSE	Maquettiste Prototypes	AA65255
CHRISTOPHE FOTSO	Poste Suspension DA	AA00008
PHILIPPE HAMOT	Pilote Fabrication Prototype-Echappement	AA65255
IGNACIO HUESCA	Maquettiste Prototype	AA65255
MICHEL JALLET	Coordinateur Fab. Echappement Proto	AA65255
RUDY LE GUIN	Tôlier Carrossier Automobile	AA65255
SEBASTIEN LE MANER	Apprenti	AA65255
FREDERIC LEBEL	Maquettiste Prototype	AA65255
PASCAL MUZAS	Pilote Fabrication Prototype-Echappement	AA65255
BRUNO POIRIER	Poste Suspension DA	AA00008
FABRICE RAJOT	Pilote Fabrication Prototype-Echappement	AA65255
ALAIN SALMON	Ajusteur/Tôlier Prototype	AA65255
DANIEL ZORBA	Maquettiste Prototype	AA65255

SUD réclame :

De savoir ce que la direction appelle « n'engendrera pas de mobilité » dans sa réponse du mois dernier

De connaître qu'elles seront les missions de ces salariés dans une UET ayant d'autres missions (réalisation de pièces composites)

Si des reclassements ou changement de périmètre sont imaginés pour ces salariés

Réponse :

Ce sujet a été présenté au CE du 6 juillet 2015.

Dans ce cadre, il n'y a pas de mobilités géographiques sauf accord du salarié.

65070 / 07.15 / 38 - Réorganisation DEVD (SUD)

Suite de la question N°67 du mois dernier, à laquelle vous avez répondu, au sujet de la réorganisation d'une direction sans prendre en compte une nouvelle implantation « Cette question des implantations dans cette direction est en cours d'analyse »

A l'oral, afin d'avoir des précisions sur votre définition de l'analyse, vous nous avez répondu de regarder dans le dictionnaire.

Pour information donc, l'Analyse est l'examen fait en vue d'isoler, de séparer les éléments qui constituent un corps, de discerner les diverses parties d'un tout

Ayant désormais partagé l'analyse de ce mot, SUD réclame :

De connaître le planning de cette analyse

De savoir si les salariés concernés seront parties prenantes de cette analyse afin que soit bien examiné les divers éléments constituant un tout ?

Réponse :

Le planning n'est pas connu et les salariés éventuellement concernés seront prévenus en temps utile.

65070 / 07.15 / 39 - Outil GdG (SUD)

Depuis plusieurs mois nous avons alerté sur la lenteur de l'outil GdG ainsi que les problèmes de droit d'accès à certains projets.

Dans les secteurs conception amont de la DEAP utilisant l'outil GdG en parallèle de l'outil New PDM, des problèmes de lenteur et de blocage sont réguliers, avec un accroissement ces derniers temps.

Il semble que la gestion des projets sous GdG, des accès et des autorisations à ces nouveaux projets soient très perturbés

SUD réclame :

Qu'un point d'éclairage soit apporté par le service concerné par la gestion de cet outil

De connaître le planning de fin d'application de l'outil GdG

Réponse :

L'essentiel des projets doivent être migrés dans NewPDM d'ici fin 2016.

Cela a déjà été présenté aux CHSCT 1 & 2.