

# **Réunion des Délégués du Personnel**

**Etablissement de Guyancourt  
Site du Technocentre**

**Compte-rendu de la réunion  
du 16 janvier 2018**

**65070 / 01.18 / 01 Intéressement (CFE-CGC)**

Pourquoi n'est-il pas possible de faire son choix pour la prime d'intéressement établissement et de performance groupe en une seule fois ?

**Réponse : Cela n'a pas été prévu pour laisser une plus grande liberté aux salariés de placer ou percevoir l'une des deux primes. Par ailleurs, l'interrogation sur l'intéressement financier se fait avec le montant individuel.**

**65070 / 01.18 / 02 Affectation de l'intéressement aux performances locales (CGT)**

Lors de la connexion au site d'affectation de l'intéressement aux performances locale sur les ordinateurs de l'entreprise, on reçoit une alerte au sujet du certificat de sécurité non autorisé et déconseillant de poursuivre la connexion.

Pourquoi cette situation ? Cette alerte n'engage pas les salariés à poursuivre la démarche et donc de faire valoir leur choix. Les délégués du personnel CGT demandent que le problème de certificat de sécurité soit réglé et qu'il soit de nouveau donné la possibilité aux salariés d'exprimer leur choix d'affectation

**Réponse : L'opération est désormais close et ne sera pas ré-ouverte pour le choix de l'intéressement local. Outre le site, le formulaire papier est en ligne sur [Mavie@Renault](mailto:Mavie@Renault) depuis le 15 décembre.**

**65070 / 01.18 / 03 Affectation de l'intéressement aux performances locales (CGT)**

Si le salarié passe outre l'alerte de la question précédente, il est invité de donner un nouveau mode passe avec des exigences de complexité élevées.

**Changement de mot de passe :**

Pour votre 1ère connexion, vous devez créer votre propre mot de passe.

Le mot de passe choisi doit respecter les règles suivantes :

- une longueur minimale de 8 caractères et de 15 caractères maximale.
- au moins 2 caractères alphabétiques en différenciant des majuscules et des minuscules.
- au moins un caractère spécial ~ - = \ : " ; ' / < > | & ^ # [ + \* \$ @ % \_ ] { } ( )
- au moins un chiffre

L'utilisation de ce site est limitée dans le temps (en l'occurrence 15 décembre au 8 janvier) les codes seront renouvelés l'an prochain.

Pourquoi cette complexité ? Celle-ci est repoussante pour les salariés qui peuvent renoncer à l'expression de leur choix. Les délégués du personnel CGT demandent que pour les prochaines fois, ce changement de code ne soit pas nécessaire.

**Réponse : La demande sera faite à BNP.**

**65070 / 01.18 / 04 Affectation de l'intéressement aux performances locales (CGT)**

Quel est le pourcentage de salariés ayant transmis leur choix d'affectation de leur intéressement aux performances locales ?

**Réponse : Les résultats seront fournis dès qu'ils seront connus.**

**65070 / 01.18 / 05 Affectation de l'intéressement aux performances locales (CGT)**

L'article R3313-12 alinéa 2 du code du travail précise :



II. La demande du bénéficiaire est formulée dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué. L'accord précise la date à laquelle le bénéficiaire est présumé avoir été informé.

En l'absence de stipulation conventionnelle, le bénéficiaire formule sa demande dans un délai de quinze jours à compter de la réception, par tout moyen permettant d'apporter la preuve de celle-ci, du document l'informant du montant qui lui est attribué et dont il peut demander le versement.

Si le bénéficiaire ne demande pas le versement de ces sommes, et lorsque l'entreprise a mis en place un plan d'épargne d'entreprise ou, le cas échéant, un plan d'épargne interentreprises, elles ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité prévu dans le règlement du plan.

Fin de citation

Les délégués CGT représentants le personnel demandent, dans le cadre du respect de la loi, que la demande d'affectation de l'intéressement aux performances locales se fasse au moins dans les quinze jours suivant l'information des sommes versée au titre de l'année 2017.

Les délégués du personnel CGT personnel demandent que pour les années à venir la loi soit respectée.

**Réponse : La réglementation est totalement respectée.**

### **65070 / 01.18 / 06 Prime d'intéressement aux résultats, option du salarié (SM-TE)**

Dans l'Actu paie du 19 décembre 2017 en sa version PDF, pourquoi le lien hypertexte de l'accès au site de BNP PARISBAS n'est-il pas mentionné au paragraphe de la prime d'intéressement ?

Lorsque l'on saisit manuellement l'adresse du site de BNP PARISBAS dans la zone adresse de Internet Explorer, nous avons en réponse : « Le certificat de ce site Web présente un problème ». Et il faut oser passer outre et cliquer sur l'option : « Poursuivre avec ce site Web (non recommandé). »



Réclamations :

Les délégués du personnel membres du SM-TE demandent :

1. Que pour les éditions à venir de l'Actu paie (pour la prime d'intéressement aux résultats 2018 dont la consultation aura lieu en février et pour la prime d'intéressement établissement de 2019), le lien de l'accès au site de BNP PARISBAS soit mentionné avec le lien hypertexte dans le PDF.
2. Que l'adresse ne soit pas filtrée par Internet Explorer.
3. Pourquoi le montant de la prime n'est-elle pas indiquée, ce qui donnerait aux salariés des éléments objectifs leur permettant de déterminer leur choix.

**Réponse : Ces réclamations sont transmises au service compétent. Le montant ne peut être précisé car pas encore connu.**

### **65070 / 01.18 / 07 Prime d'intéressement aux performances 2017-2019, publication du texte de l'accord (SM-TE)**

Le texte de l'accord d'intéressement établissement dit « Aux performances 2017-2019 », n'est toujours pas publié sous Déclic contrairement à l'accord « Aux performances 2014-2016 ». Rappelons que ce n'est pas la communication de Renault qui impose des droits et des obligations aux salariés mais le texte de l'accord lui-même.



**ÉTABLISSEMENTS ÎLE-DE-FRANCE** GRO  
ACTUALITÉ ET INFOS PRATIQUES ÉTABLISSEMENTS D'ÎLE-DE-FRANCE

ACCUEIL | WEBSITES | ALBOUËVE | BOULOGNE | LARDY | LE PLESSIS-ROBINSON | TECHNOCENTRE | VILLERS-SAINT-FRÉDÉRIC

Accueil > Technocentre > Informations pratiques > Congés et intéressement

### CONGÉS ET INTÉRESSEMENT

Informations pratiques

**CONGÉS**

2017

- Accès au site
- Service aux résidents et numéros utiles
- Congés et intéressement
- Protection de l'information
- Comité d'établissement
- Règles et politiques
- Questions les plus fréquemment posées
- Supports de communication (DF)

2016

- Congés et RTT collectifs
- Congés et RTT collectifs
- Congés d'été
- Franchise d'été

2015

- Congés et RTT collectifs

2014

- Congés et RTT collectifs
- Congés d'été

2013

- RTT collectifs
- Congés d'été

**INTÉRESSEMENT**

2016

- Intéressement aux résultats financiers 2015
- Intéressement aux performances de l'établissement de Guyancourt en 2015

2015

- Nouvel accord d'intéressement aux performances de l'établissement de Guyancourt 2014
- Intéressement aux performances de l'établissement de Guyancourt en 2014
- Précisions concernant l'intéressement aux performances de l'établissement de Guyancourt des ex-collaborateurs de Ruell ayant rejoint le Technocentre

01.02.2014 - Message envoyé à l'ensemble des collaborateurs de l'établissement de Guyancourt

**FLASH INFO SOCIAL** GROUPE RENAULT

**NOUVEL ACCORD D'INTÉRESSEMENT DES SALARIÉS AUX PERFORMANCES DE L'ÉTABLISSEMENT DE GUYANCOURT**

La direction de l'établissement de Guyancourt et les organisations syndicales CFDT et CFE-CGC ont signé le 18 juin 2014 un nouvel accord d'intéressement des salariés aux performances de l'établissement. Cet accord, conclu pour les années 2014, 2015 et 2016 s'inscrit dans le cadre de l'accord d'intéressement Renault signé le 17 février 2014.

L'accord d'intéressement aux résultats de l'entreprise comprend 2 volets :

- un intéressement aux résultats financiers du Groupe, dont les modalités de mise en œuvre ont été validées le 17 février 2014
- un intéressement à la performance de chaque établissement cohérent avec les priorités de l'entreprise.

**Sensibiliser et impliquer l'ensemble du personnel à la poursuite des objectifs de performance de l'établissement.**

L'accord conclu le 18 juin 2014 vise à sensibiliser et impliquer l'ensemble du personnel de l'établissement de Guyancourt à la poursuite d'objectifs collectifs contribuant à la performance de l'établissement en cohérence avec le plan Renault Drive the Change.

Les indicateurs permettant le calcul du montant de l'intéressement sont au nombre de 7 et sont fixés pour la durée de l'accord en cohérence avec les activités présentes sur le périmètre de l'établissement. Les niveaux à atteindre pour chaque indicateur sont fixés et révisés pour chaque année de mise en œuvre de l'accord. Le suivi de ces indicateurs sera effectué dans le cadre des commissions de suivi de l'accord avec les organisations syndicales signataires.

Les résultats seront communiqués à l'ensemble des collaborateurs à l'issue de ces commissions. Le paiement de l'intéressement sera effectué au mois de février de chaque année.

**Des indicateurs propres à l'établissement et cohérents avec les orientations stratégiques du Groupe :**

<b>Qualité</b>	La satisfaction du client est une priorité de l'entreprise. Une attention toute particulière doit être prêté à la qualité de nos produits.	KV <sup>1</sup> GMF 3 mois : les GMF (Garantie par Mois de Fabrication) mesurent l'incidence en K% après 3 mois d'usage du véhicule.
	La réduction des coûts est une des composantes majeures de la compétitivité de l'entreprise. Les GSA sont les frais de fonctionnement des véhicules et des fonctions commerciales qui sont affectés au Duchemin.	Montant des GSA de l'exercice considéré.

### Réclamation :

Les délégués du personnel membres du SM-TE demandent la publication sans délai sous Déclik de l'accord d'intéressement établissement dit « Aux performances 2017-2019 » et de communiquer le lien aux membres de l'instance DP mais aussi à tous les salariés de l'établissement.

**Réponse : Cette réclamation est transmise à la Communication.**

### 65070 / 01.18 / 08 Intéressement BNP (FO)

Un courrier nous demandant notre choix pour placer ou non notre intéressement local a été envoyé à notre domicile. Nombreux salariés n'ont pas reçu le courrier chez eux. Pourquoi n'avons-nous pas reçu un mail en plus du courrier papier ?

**Réponse : Comme l'année dernière, le courrier a été envoyé aux domiciles des collaborateurs. Il n'est pas prévu de faire un envoi par mail.**

### 65070 / 01.18 / 09 Plan épargne entreprise BNP (CGT)

Le site de la BNP Personeo où l'on peut consulter le contenu de nos comptes PEE/PERCO a mis en place la double identification. Après saisie des identifiants et mot de passe, le site fournit un second code envoyé à l'adresse de messagerie documentée. Ce code a une durée de validité de 15 mn. Les salariés qui avaient documenté leur adresse professionnelle sont dans l'impossibilité de consulter le site depuis leur domicile. Ceci pose un problème pour les salariés en congés maladie, en DA, ne disposant pas d'un ordinateur professionnel.

Les délégués du personnel CGT demande que le site permette également de recevoir le code sur le N° de portable documenté dans les données personnelles.

**Réponse : La demande va être faite à BNP.**

### 65070 / 01.18 / 10 Ouverture des NAO (CGT)

2017 semble se présenter comme une nouvelle année record en termes de ventes de véhicules et de profits pour Renault, comme pour l'Alliance. Ce sont les salariés qui ont contribué et contribuent chaque jour par leur travail à ces résultats. Or, depuis des années, les salariés ont été soumis à une politique d'austérité sur les salaires (il n'est pas question ici de rémunération, mais bien de salaire), voyant leur pouvoir d'achat diminuer d'année en année. Ce début d'année ne déroge pas à la règle et a vu s'envoler les prix de l'essence, du gasoil, du gaz, du fioul domestique, de l'électricité, des frais bancaires, des assurances, des mutuelles, des timbres, du forfait hospitalier, etc... Même le prix des voitures neuves a augmenté...



C'est pourquoi les salariés du Technocentre réclament des augmentations générales de salaire (AGS) pour tous, APR, ETAM, Cadres et Ingénieurs. Ces augmentations doivent être substantielles et rattraper le manque à gagner cumulé depuis tant d'années.

**Réponse : Cette réclamation ne relève pas de cette instance.**

### **65070 / 01.18 / 11 Indemnité de fin de contrat pour les salariés en contrat CIFRE (SUD)**

Selon l'article L1243-8 du Code du Travail : « Lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité de fin de contrat destinée à compenser la précarité de sa situation.

Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié.

Elle s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié. Elle est versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire et figure sur le bulletin de salaire correspondant. »

Les contrats CIFRE (Convention Industrielle de Formation par la Recherche) étant des Contrats à Durée Déterminée (CDD), cette indemnité de fin de contrat les concerne également. Cette indemnité, équivalent à 10 % de la rémunération brute totale perçue durant le CDD, est en effet destinée à compenser la précarité de leur situation, et à favoriser leur embauche.

Ainsi, un salarié de la Direction de la Recherche en contrat CIFRE chez Renault, et non embauché à l'issue de son CDD, a saisi les Prud'hommes en décembre 2008 pour réclamer son indemnité de fin de contrat. La justice lui a donné deux fois raison :

- Jugement du 22 Février 2010 rendu par le Conseil de Prud'hommes de Versailles (section Encadrement)
- Arrêt du 31 aout 2011 rendu par la Cour d'Appel de Versailles (suite à un appel fait par la société Renault qui contestait la décision du Conseil des Prud'hommes)

SUD demande :

- que les salariés en contrat CIFRE (Convention Industrielle de Formation par la Recherche) perçoivent une indemnité de fin de contrat s'ils ne sont pas embauchés à l'issue de leur CDD, comme il est prévu par la loi.

**Réponse : Le versement d'une telle indemnité n'est pas prévu.**

**Il existe d'autres décisions de justice en ce sens.**

### **65070 / 01.18 / 12 Allocation de recherche pour les CIFRE (SUD)**

Le Code de la Recherche (article L412-2) prévoit qu'une allocation individuelle spécifique est attribuée aux titulaires de contrats à durée déterminée (CDD), c'est-à-dire aux salariés en CIFRE chez Renault.

Article L412-2 du Code de la Recherche : « Afin de faciliter l'accès à la formation par la recherche, des allocations individuelles spécifiques sont attribuées sur des critères de qualité scientifique ou technique par l'État, les établissements publics d'enseignement supérieur, les établissements publics et les organismes publics et privés de recherche.

Les allocations de recherche sont indexées sur l'évolution des rémunérations de la fonction publique. Toute personne morale publique ou privée peut abonder ces allocations par une indemnité.

Les bénéficiaires de ces allocations ont droit à la protection sociale de droit commun. Nonobstant toutes dispositions contraires, ils sont titulaires de contrats à durée déterminée couvrant la période de formation. »

SUD demande :

- Quel est le montant de cette allocation ?
- Qui la perçoit : le salarié en CIFRE, Renault... ?
- Quand est-elle perçue ?

**Réponse : En cours de documentation.**



### 65070 / 01.18 / 13 13ème mois (SUD)

Sud demande :

- Le versement d'un 13ème mois pour tous les salariés Renault

**Réponse : Cette revendication n'est pas de la compétence de cette instance.**

### 65070 / 01.18 / 14 Question cotisations retraite pour un salarié à temps partiel : (CFDT)

Un salarié à temps partiel peut-il conserver un taux de cotisation de 100% aux différents régimes de retraite ?

Si oui est-ce automatique ou a-t-il des démarches à suivre ?

Si des démarches sont à accomplir peut-il le faire de façon rétroactive ?

**Réponse : Non, ce n'est pas possible chez Renault**

### 65070 / 01.18 / 15 RTT collectif 2018 et salariés en temps partiel (SUD)

En 2018, les RTT Collectifs tombent soit un mardi (2 janvier, lendemain Nouvel An), soit un lundi (30 avril, pont du 1er mai), soit un vendredi (28 septembre, restriction de circulation, et 2 novembre, pont de la Toussaint). A ces 4 RTT s'ajoutera un jour de solidarité prélevé directement dans les compteurs.

Les salariés à temps partiel qui ne travaillent pas le mercredi (ou le jeudi) ne disposeront pas assez de RTT Collectif dans leur compteur. Ils auront donc un Capital Temps Collectif négatif en 2018.

SUD demande :

- Quel impact aura ce compteur négatif ?

**Réponse : Le compteur CTC peut être en négatif de 7 jours maximum. Au-delà, toute absence correspondant à une fermeture collective (ex : le 2 janvier 2018) doit donner lieu à une pose de congés de type CP, CTI ou CT pour légitimer cette absence.**

### 65070 / 01.18 / 16 Impôt : Prélèvement à la source (FO)

Est-il prévu d'avoir une communication sur le prélèvement à la source des impôts sur le revenu ?

**Réponse : Le prélèvement de l'impôt à la source sera effectif en janvier 2019, une communication sera faite au moment opportun.**

## THEME: HORAIRES VARIABLES

### 65070 / 01.18 / 17 2 janvier 2018 : RTT collectif... sauf pour les salariés en temps partiel ! (SUD)

Une salariée travaille à temps partiel (80%). Ses RTT collectifs sont proratisés (4 jours/an au lieu de 5). Comme il y a 5 RTT collectifs par an, son compteur CTC (Capital Temps Collectif) peut être négatif à la fin de l'année, si tous les RTT collectifs tombent un jour où elle doit normalement travailler. Cela ne doit pas avoir de conséquence sur sa paie, ni sur ses autres compteurs autre que son CTC. C'est ce qu'il se passait les années précédentes.

Mais cela n'a pas été le cas cette année : le RTT collectif du 2 janvier 2018 n'a pas été pris en compte dans son portail Horaire Variable, mais affiché comme une absence... que le service RH lui demande de combler par la pose d'un jour de CTI !

SUD réclame de savoir :

- Y-a-t-il eu une modification du logiciel de Contrôle des Horaires, qui serait à l'origine de ce changement d'affichage dans le portail HV ?



- Est-ce que le 2 janvier est comptabilisé comme un RTT Collectif de 2017, et puisé dans le CTC de 2017 ?
- Que le nécessaire soit fait pour corriger ce bug.
- Que la consigne soit passée au service RH pour avertir les salariés concernés, sans qu'il leur soit demandé de poser un CTI le 2 janvier.

**Réponse : Les salariés concernés ont été alertés par un mail le 2 janvier 2018.**

**Le compteur CTC peut être en négatif de 7 jours maximum. Au-delà, toute absence correspondant à une fermeture collective (ex : le 2 janvier 2018) doit donner lieu à une pose de congés de type CP, CTI ou CT pour légitimer cette absence.**

## 65070 / 01.18 / 18 Nouveau dysfonctionnement du système de contrôle des horaires (SUD)

Mardi 9 septembre, le portail Horaire Variable s'est mis à dysfonctionner, quel que soit le tourniquet par lequel le salarié était passé, comme le montre les captures d'écran ci-dessous faites mercredi 10 janvier :

Ma, 09.01.2018	Ma, 09.01.2018	Ma, 09.01.2018
00:00 (-16:37)	00:00 (-14:06)	00:00 (-15:10)
		07:49 Arrivée
09:16 Arrivée		
	06:45 Arrivée	
17:08 Départ		
		18:53 Départ

Contactée le lendemain de cette panne (c'est à dire mercredi), l'agence RH du Technocentre expliquait que « Suite à un problème général, les badgeages d'hier soir n'était pas remonté dans nos systèmes. Depuis ce matin, les équipes en charge de la résolution de celui-ci réintègrent les badgeages automatiques... » Cette nouvelle panne a encore accru la perte de confiance dans ce système de pointage. Rappelons que ce compteur horaire variable a un impact sur la maîtrise du temps de travail et aussi sur la rémunération (un compteur négatif peut entraîner une retenue de salaire en fin d'année).

SUD demande :

- L'origine de cette absence de prise en compte des horaires de sortie ?
- Comment être certain que cette panne ne va pas se reproduire ?
- Comment les « équipes en charge de la résolution [] réintègrent les badgeage automatiques » ?
- Comment est-on sûr que cette « réintégration » s'est faite avec les bons horaires de sortie du mardi soir ?
- Un audit et une certification par un organisme extérieur de l'ensemble du Système de contrôle automatique des horaires par badgeage.

**Réponse : Il s'agissait d'un problème de réception des fichiers de badgeage, le problème général a été corrigé dès le lendemain avec le chargement des données.**



## 65070 / 01.18 / 19 Impossibilité de vider son compteur HV pour cause de maladie (SUD)

Des salariés en arrêt maladie en décembre 2017 (parfois depuis plusieurs mois), et qui avaient un compteur HV positif important, n'ont pas eu la possibilité de vider leur compteur avant l'écrtage du 31 décembre.

SUD demande :

- Quel est le moyen de récupérer ces heures ?
- Que ces heures soient payées en Heures Supplémentaires, ou à défaut qu'elles ne soient pas écrtées.

**Réponse : Cela n'est pas prévu.**

## 65070 / 01.18 / 20 1er janvier (CGT)

Sur le compteur MTT et le compteur Congés la journée du 1er janvier apparait comme un congé annuel.

Pourquoi ?

Les élus CGT représentants le personnel demandent que cette journée soit considérée comme jour férié et demandent que la journée de congé annuel soit restituée.

**Réponse : C'est un problème d'affichage. Le 1<sup>er</sup> janvier n'est pas décompté en congés mais il s'agit bien d'un jour férié.**

### THEME: EMPLOI

## 65070 / 01.18 / 21 Evolution des cadres de niveau II à niveau III (FO)

Dans mavie@renault, on trouve :

Cadre IIIA, IIIB

La promotion aux positions IIIA et IIIB relève à la fois de l'application de critères mécaniques et d'une décision managériale, qui reconnaît un parcours, un niveau d'autonomie et une performance durable :

- un seuil de rémunération minimal défini pour chaque position.
- un niveau de responsabilité minimum : pour un passage en position IIIA, le poste tenu doit être a minima d'un niveau L3B; pour un passage en position IIIB, le poste tenu doit être a minima d'un niveau L3A.
- la réussite dans le poste, signifiée par un niveau de maîtrise du poste « développe » ou « transforme ».
- l'atteinte de tous les objectifs fixés.

Où peut-on trouver le seuil de rémunération minimal défini pour chaque position ?

**Réponse : Ce seuil est susceptible d'être revu chaque année. Il est communiqué dans le cadre du déploiement annuel des règles de la CRR aux managers.**

## 65070 / 01.18 / 22 Accès au coefficient 285 (SUD)

L'accès au coefficient 285 pour les salariés non titulaires d'un diplôme de niveau au moins équivalent à bac +2 est conditionné à une « évaluation des connaissances générales » (ECG +284) en Mathématique et en Français, et à une « évaluation des aptitudes intellectuelles » (EAI +284).

SUD demande :

- Si le prérequis Math/Français est obligatoire pour les salariés ayant 55 ans ou plus ?

**Réponse : Les collaborateurs restent au coef 285 bloqué tant qu'ils n'ont pas passé les évaluations ECG et EAI.**



## THEME: FORMATION

### 65070 / 01.18 / 23 Formations s'écartant des missions de son poste (SUD)

La direction communique dans des kits que les formations doivent être « en adéquation avec l'accomplissement des missions du poste, y compris si les formations sont hors catalogue » et qu'elles doivent correspondre à des « impératifs métiers indispensables à la réalisation des missions ».

SUD demande :

- Si c'est une règle d'entreprise ?

- La possibilité qu'un salarié obtienne des formations qui ne sont pas forcément en adéquation avec l'accomplissement des missions de son poste, ou qui ne correspondent pas à des impératifs métiers indispensables à la réalisation de ses missions

**Réponse : Les demandes de formation doivent répondre à ces impératifs sauf dans certains cas (mobilités sur un autre métier).**

### 65070 / 01.18 / 24 Règles de financement des formations (SUD)

Jusqu'à maintenant, les RH finançaient les formations dont le coût était supérieur à 4000 €. Il semblerait que cette règle ait changé.

SUD demande :

- Si les services sont dorénavant sollicités sur leur budget si le coût de la formation demandée est supérieur à 4000 € ? Et à quelle hauteur ?

**Réponse : Cette règle n'est pas nouvelle. Les formations hors catalogue individuelles sont prises en charge par le service formation jusqu'à 4000€ et pour les groupes jusqu'à 8000€.**

## THEME : SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

### 65070 / 01.18 / 25 Burn out (SM-TE)

Les délégués du personnel membres du SM-TE demandent combien il a eu de salariés en arrêt de travail en 2017 pour cause de burn out ?

**Réponse : La notion de burn out n'étant pas définie précisément, aucune statistique spécifique aux burn out n'existe.**

### 65070 / 01.18 / 26 Burn out (bis) (SM-TE)

Les délégués du personnel membres du SM-TE demandent quelle démarches doit faire un salarié en arrêt de travail suite à un burn out pour que ce burn out soit déclaré en accident du travail ?

**Réponse : Les critères de reconnaissance d'un accident de travail, quelles qu'en soient les causes et formes sont définies par la jurisprudence et s'apprécient au cas par cas.**

### 65070 / 01.18 / 27 Déclaration d'AT (Arrêt de Travail) (CFE-CGC)

Suite à l'absence de réponse claire à la question du CHS-CT N°4 (Accident sur la Rocade le 30 Octobre 2017), quel est la différence entre Accident de Travail et Accident de Trajet ?

**Réponse : cf. code de la sécurité sociale**



- Article L411-1 : « Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise »

- Article L411-2 : « L'accident survenu à un salarié lors d'un déplacement entre son domicile et son lieu de travail est, sous certaines conditions, considéré comme un accident de trajet »

## THEME: VIE DE L'ETABLISSEMENT

### 65070 / 01.18 / 28 Location 3B (CFE-CGC)

En cas de non renouvellement d'une location IIIB, comment les salariés rentrent de Rotalys (Plaisir) au Technocentre ?

**Réponse :** Depuis le 3 janvier, les livraisons loc 3B se font sur le site Renault M7 situé à Boulogne Billancourt. Pour une livraison ou une restitution seule, le collaborateur se rend sur le site de livraison/restitution par ses propres moyens. C'est, entre-autre, un élément qui a incité à livrer les collaborateurs LOC 3B sur un site accessible facilement.

### 65070 / 01.18 / 29 Location 3B (CFE-CGC)

Comment est-faite l'enquête de satisfaction sur la prestation de Rotalys ? Quel en est le résultat ?

**Réponse :** Concernant les enquêtes de satisfaction, il n'y avait pas de mesure sur le site de Rotalys. Il est prévu d'étendre les enquêtes VOC aux collaborateurs bénéficiaires de la loc 3B.

### 65070 / 01.18 / 30 Enquête DISG (CFE-CGC)

Quels sont les retours de l'enquête de satisfaction de la DISG auprès des salariés ?

**Réponse :** L'analyse des éléments de l'enquête sont en cours de finalisation. Une communication notamment sur les axes de progrès décidés sera effectuée. Les premiers éléments sont

- une hausse significative du nombre de répondants 41% vs 31%,
- une baisse de 9 points de la satisfaction générale à 63% résultant d'une forte baisse sur le stationnement voire la restauration que la forte amélioration de l'Hygiène Propreté ne compense pas.

### 65070 / 01.18 / 31 Qualité de vie au travail : restauration Reprise de la Question 65070 / 12.17 / 46 (CFE-CGC)

Pouvez-vous nous donner le nombre de places et le type de restaurations collectives qui seront créés dans le cadre de la construction du nouveau bâtiment?

Réponse de la Direction: C'est en cours d'étude.

Avez-vous la réponse à cette question ?

**Réponse :** C'est toujours en cours d'étude.

### 65070 / 01.18 / 32 Assiettes adaptées à la température des plats. (CGT)

Au restaurant de l'avancée, des nouvelles assiettes rectangulaires sont utilisées au stand grillade. Aussi ces assiettes n'étant pas adaptées aux dimensions des chauffes plats circulaires, elles sont froides. Donc le temps d'arriver à table, le plat est froid.

De plus ces assiettes ne sont pas adaptées à la taille des plateau tournants des microondes. Du coup un salarié qui souhaite manger son plat « chaud » n'a aucun moyen de le faire réchauffer.

Le élu CGT du Technocentre considèrent qu'il est inadmissible pour un salarié de ne pas pouvoir manger des plats à température convenable, alors qu'il paye le prix d'une prestation pleine de restauration.



Aussi il est demandé à la direction d'adapter l'ensemble du matériel pour que l'ensemble des plats puisse être servi avec le même niveau de prestation.

**Réponse :** Les nouvelles assiettes rectangulaires ne sont effectivement pas adaptées au chauffe-assiettes. Nous recherchons actuellement la référence d'un nouvel équipement afin d'en doter les restaurants.

**Concernant les micros-ondes, ces assiettes peuvent être insérées dans les micros-ondes. Certes, leur forme, ne leur permet pas de tourner avec le plateau mais cela n'empêche en rien le plat de se réchauffer.**

### 65070 / 01.18 / 33 Taxe Elior pour salarié extérieur (SUD)

Au passage en caisse des cantines, une taxe supplémentaire de 4,50 € intitulée « .COMPTANT EXT. TVA 10% » est demandée aux salariés extérieurs. Cette taxe est ajoutée aux consommations (entrée, plat, boisson...). A ce nouveau total (taxe + consommations) est ensuite appliquée une TVA de 10 %.

#### ELIOR - TECHNOCENTRE RENAULT

"LES CASCADES"  
1 avenue du Golf  
78280 GUYANCOURT  
Téléphone : 01.76.85.03.99

CAISSIER 2

BAR LEGUMES GRAND	0.98
PAIN	0.17
FROMAGE 2	0.68
ACTIVIA NATURE	0.58
FRUIT 1	0.60
EVIAN / VITTEL	0.59
FRUIT 1	0.60
.COMPTANT EXT. TVA 10%	4.50

T.V.A 10.00	HT	TVA	TTC
	7.91	0.79	8.70

**TOTAL 8.70**

SUD demande :

- Pourquoi la TVA de 10 % est appliquée deux fois sur cette taxe ?

**Réponse :** la TVA n'est appliquée qu'une fois. Le total des produits achetés et du coût extérieur s'élève à 8,70.

### 65070 / 01.18 / 34 Horaires d'ouverture du self « Panoramique » (SUD)

Est-il possible de proposer l'ouverture du self du Gradient (Panoramique) à 11h, afin d'étaler un peu plus le flux qui est très important entre 11h30 et 12h ?

**Réponse :** La plage 11h30 -12h n'est pas saturée et permet déjà un étalement du flux. Néanmoins, nous étudions la question.

### 65070 / 01.18 / 35 Suite Questions 65070 / 12.17 / 29 et 65070 / 09.17 / 49 sur les parkings à vélo (CFDT)

Les supports à vélo dans les parkings sont recouverts de cadenas plus ou moins récents qui gênent le placement de la roue dans le support métallique (v Photos).

Nous demandons qu'il soit organisé un nettoyage annuel (idem à ce qui se fait sur les casiers) afin de supprimer tous les cadenas qui gênent le stationnement des vélos.

et vos Réponses : nous avons remonté la demande au service compétent ; puis

Nous avons décidé de reporter cette opération prévue le week-end dernier afin de permettre aux collaborateurs de s'organiser. Une information sur Clic'info est prévu prochainement (clic'info du 8 décembre 2017).

Quand comptez-vous organiser ce nettoyage annoncé pour les 6 et 7 janvier dans clic info ?

**Réponse :** Cette opération reste toujours d'actualité. Pour effectuer la suppression des cadenas, un outil spécifique est nécessaire. Cet outil est en attente d'acquisition.



### **65070 / 01.18 / 36 Suite question 65070 / 12.17 / 39 Abris Moto et Vélo au Parking 60 Arpents : Mais que fait la direction ? (CFDT)**

Et à votre réponse : La Direction étudie tous les moyens pour améliorer le stationnement des véhicules des collaborateurs. Nous vous demandons à nouveau de remédier à ce blocage du parking Moto et Vélo en installant par exemple des blocs de bétons identiques à ceux qui se trouvent déjà le long des accès piétons.

**Réponse : Une affiche a été posée sur tous les véhicules stationnant devant le parking moto leur interdisant de se garer à cet endroit. Les immatriculations ont été relevées afin de mettre des sabots en cas de récidive.**

### **65070 / 01.18 / 37 Parking moto (FO)**

Les « motos » stationnées au 60 arpents et au prés clos sont bloqués par des véhicules qui se garent devant les parking motos. Cela génère des tensions et qui engendrent du vandalisme sur les voitures. Quelle information est mise sur le pare-brise des voitures stationnant à cet endroit ? Est-il prévu un affichage au niveau des parkings moto et des tourniquets ?

**Réponse : Une affiche a été posée sur tous les véhicules stationnant devant le parking moto leur interdisant de se garer à cet endroit. Les immatriculations ont été relevées afin de mettre des sabots en cas de récidive.**

### **65070 / 01.18 / 38 Question programme Viewware sur PC ACE2 (CFDT)**

Le logiciel Viewware permettant la lecture de schémas électriques sur la base de données Lcable n'est pas compatible avec les nouveaux PC ACE2 ; nous sommes donc obligés de demander à un concepteur Lcable de nous l'envoyer d'où perte de temps et énervement...

1° / Pouvez-vous nous indiquer quand l'application Viewware (qui est un logiciel international) va être opérationnel sur Ace2 ?

2° / Pouvez-vous nous fournir la liste des logiciels prévus sur ACE2 avec leur date de déploiement ?

3° / Pouvez-vous nous fournir la liste des logiciels existants sur ACE1 qui ne sont pas prévus d'être déployés sur ACE2 ?

**Réponse :**

**Le Viewware Lcable est compatible Ace2 depuis la mise à disposition du java 1.6.0.45 et a été déclarée compatible le 27/2/2017**

**Et en cas de difficulté le support IAO (34000) ou informatique (11000) est toujours disponible pour aider les utilisateurs La mise en compatibilité des applications est réalisée par chaque responsable d'application.**

**Aujourd'hui, la grande majorité des applications sont compatibles (718). 60 applications ne sont pas compatibles et sont en cours de remédiation par DIR.**

**65 applications seront désengagées (soit remplacées par une autre application, soit abandonnées).**

### **65070 / 01.18 / 39 ACE 2 (FO)**

En décembre 2017, il y a eu une rupture de stock des PC 14 pouces. En ce début d'année la rupture de stock est sur le PC 15 pouces. Y a-t-il un quota pour les nombres de PC 14 et 15 pouces ? Pourquoi HP n'avait pas prévu le bon nombre de PC au départ ? Comment est-on prévenu de l'arrivée d'un nouveau stock de PC ?

**Réponse : Le fait de laisser le choix du modèle à l'utilisateur est nouveau et cela a nécessité une période d'apprentissage pour s'adapter au nouveau mix. Les limites physiques de stockage, ainsi que quelques retards de livraison en fin d'année ont perturbé la chaîne de livraison logistique pendant quelques jours en décembre. Les utilisateurs qui avaient pris rendez-vous ont été informés par mail, et leurs RDV reprogrammés.**



## 65070 / 01.18 / 40 Déploiement ACE2 (SUD)

Le remplacement des PC ACE1 par ACE2 connaît des difficultés, notamment pour de nombreuses applications métiers non compatibles. Le support informatique est très sollicité (niveaux 1 et 2).

SUD demande :

- Le renforcement de l'équipe support informatique
- Le gel du déploiement d'ACE2 le temps de résoudre les problèmes actuels

**Réponse : 718 applications sont compatibles ACE2 contre 60 qui restent en cours de remédiation. Les utilisateurs abonnés à des applications incompatibles sont exclus temporairement du déploiement ACE2, et seront réintégrés au déploiement dès que toutes leurs applications seront compatibles. Une grande majorité d'utilisateurs est aujourd'hui éligible au déploiement.**

**L'équipe de support à la migration a été plus que doublée depuis le démarrage. Aujourd'hui, la hotline de support est correctement dimensionnée pour prendre le volume d'appels entrants.**

**L'enquête de Satisfaction DIR confirme l'amélioration de la satisfaction des utilisateurs : à fin décembre, sur 2 mois glissants, 84,9% des utilisateurs de ACE2 (sur un panel de près de 500 répondants) se déclarent satisfaits, contre 70,8% des possesseurs de laptops ACE1 (soit +14,1%).**

## 65070 / 01.18 / 41 Reprise de la question 65070 / 07.15 / 31 Outils informatiques (SM-TE)

« [...] Nous saluons la nouvelle étape qui est engagée, et qui consiste à changer de génération de matériel vers de PC Ace2. Nous déplorons cependant que les procédures de transfert des PC actuels vers les PC Ace2 fassent peser une lourde charge sur chacun des utilisateurs, dont les retours d'expérience font état d'un temps passé de l'ordre de 4 heures. A l'échelle du Technocentre, c'est donc de l'ordre de 40 000 à 50 000 heures de travail qui sont dépensées à ces activités sans valeur ajoutée.

Réclamations :

Les élus membres du SM-TE demandent qu'une procédure informatisée soit mise en œuvre afin d'automatiser les actions de basculement vers les nouveaux appareils ; Par ailleurs, eu égard aux enjeux de performance individuelle et collective au quotidien, les élus membres du SM-TE demandent l'accélération du plan de déploiement.

Réponse : Nous transmettons ces suggestions à la Direction Informatique Renault. »

Réclamation :

Les délégués du personnel membres du SM-TE demandent :

1. Quelle est la prise en compte effective et la mise en œuvre opérationnelle de ces demandes d'automatisation des opérations de transfert de données, d'une part, et d'accélération du plan de déploiement, d'autre part, par la Direction Informatique Renault ?
2. Quel est l'état d'avancement (nombre de postes modernisés vs nombre de postes total) ? Quelle est la date prévisionnelle de fin de la migration Ace 2 ?

**Réponse : Cette migration est organisée par la DIR.**

**La migration se déroule en 3 phases :**

**1 – la migration à Office 365, accès à tous les produits, migration de la boîte de messagerie.**

**Cette première étape donne accès à l'environnement Office 365 (compte utilisateur, licences, migration boîte mail, création espace Onedrive) ainsi qu'aux applications de la suite Office365 en mode web ou en client « lourd » (Yammer, Outlook, Onedrive, Word, Excel, Powerpoint, Onenote, Sharepoint, Teams, etc...). Cette migration a été totalement automatisée. A l'issue de cette étape, l'utilisateur accède à l'intégralité de son nouvel environnement Office 365 à partir de son poste ACE1 et à partir de tout appareil mobile qu'il aura préalablement déclaré dans le portail mobilité Renault.**

**2 – Le rangement des archives (documents ou messagerie) dans son environnement Office365. Cette étape de classement nécessite une intervention de l'utilisateur pour sélectionner les documents/fichiers à classer, là où ils se trouvent (PC ACE1, clé USB, disque dur externe), et les « copier/importer » dans l'environnement Office 365. Aujourd'hui, seul l'utilisateur a accès à son répertoire sur le disque D : du PC ACE1, et évidemment à ses supports**



externes, clé USB ou disque dur externe. De plus, il semble pertinent que la sélection des fichiers à classer (documents ou archive mail) et leur rangement soient à la charge de l'utilisateur.

– la dotation : préparation du PC ACE2 (entièrement automatisée), affectation du PC (réalisée par le technicien projet après le choix du modèle par l'utilisateur), mise en main du PC ACE2 (proposée par l'ESIL). Les documents et mails se resynchronisent automatiquement. Une procédure très simple permet de retrouver ses favoris. Un guide de démarrage est fourni pour accompagner les premiers pas de l'utilisateur.

A fin décembre 2017, 34 474 utilisateurs Office 365, dont 18 181 ont déclaré avoir terminé leur migration de données, 7497 utilisateurs ont reçu leur poste ACE2, majoritairement en Région Parisienne, dont le déploiement doit s'achever mi-2018.

#### **65070 / 01.18 / 42 Suite question 65070 / 12.17 / 43 Problème sanitaire sans N° OT : (CFDT)**

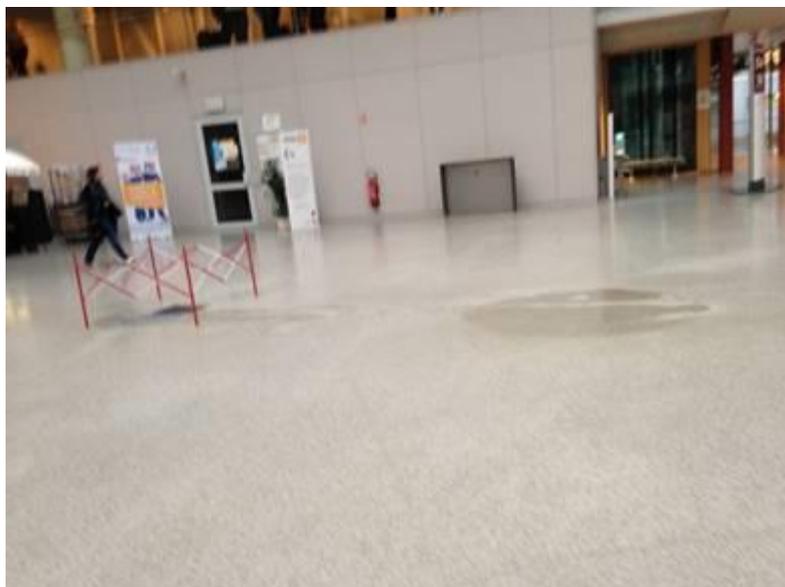
Au connecteur 8B 2° les sanitaires hommes sont indisponibles depuis plusieurs mois sans N° OT ni date de fin d'intervention prévue (v ci-dessous) ; et Votre Réponse : Le problème a été pris en charge par l'équipe compétente. Un OT vient d'être émis.

Quel est ce N° OT et quand sera réalisée l'intervention car rien n'est affiché sur la porte?

**Réponse : Les sanitaires de la zone citée (sanitaires du 8B Sud, du 8B Palier et du 8B Nord 2ème étage) fonctionnent correctement et ne sont pas condamnés (sur les trois blocs sanitaires cités ci-dessus).**

#### **65070 / 01.18 / 43 Fuite d'eau dans le Ruche (FO)**

Entre le BVP et la mutuelle Renault, il y a des fuites d'eau. Celles-ci ne sont pas balisées. Quand seront réparées toutes ces fuites ?



**Réponse : Nous avons eu l'information un peu tard, mais le balisage a été mis en place dès la connaissance de cette fuite.**

#### **65070 / 01.18 / 44 Reprise de la question 65070 / 12.17 / 08 Filières ETAM (FO)**

Où peut-on retrouver la filière du salarié ETAM ?

Réponse : La filière du salarié Etam est indiquée sur la ligne classification de la feuille de paie.

Nous ne trouvons pas la filière du salarié ETAM sur la ligne Classification (voir ci-dessous). Pouvez-vous nous indiquer où se trouve cette information ?

CLASSIFICATION	TECHN RECHERCHES ETUDES ESSAIS PRINC 2EME
COEFFICIENT	0305 TECHN NIVEAU 5 ECHELON 1

**Réponse :** En prenant en compte l'intitulé de la classification et en se référant à la grille de filière dans ma vie@renault vous trouvez la filière.

### 65070 / 01.18 / 45 Talent : Objectifs 2018 (FO)

Le formulaire objectifs 2018 ne comporte pas de case spécifique pour les formateurs internes. Est-il prévu une modification des formulaires suite à la signature de l'accord reconnaissance ?

**Réponse :** Pas de modification à proprement parlé de T@R sur le formulaire objectifs : le kit de déploiement managers de la campagne de réalisation des entretiens d'objectifs précise que l'objectif n°4 ou 5 doit être utilisé pour les formateurs internes. Le guide de l'entretien individuel Objectifs a été également mis à jour en ce sens.

Extrait de ce kit :

#### 03. EVOLUTIONS

### FORMATEURS METIERS

Conformément aux dispositions prévues par l'accord Reconnaissance signé le 12 décembre 2017 avec les organisations syndicales :

L'activité de formateur métier est systématiquement intégrée dans les objectifs fixés lors de l'entretien individuel annuel :

- pour les formateurs relais l'exerçant au minimum une semaine par an sur leur temps de travail,
- pour les formateurs au poste.

Cette inscription dans l'entretien a pour objet :

- de mesurer et reconnaître la charge de travail que peut occasionner cette activité pour le collaborateur et les actions réalisées,
- de prendre en compte les compétences professionnelles développées, dans le cadre de l'exercice de celle-ci,
- d'avoir un management engagé, qui soutient la transmission des savoirs en interne.

L'activité d'animation de sessions de formation du collaborateur doit faire l'objet d'un ou de plusieurs objectifs fixés dans l'entretien individuel.

A cette fin, il convient d'utiliser les objectifs 4 et/ou 5.

Le manager et le collaborateur définissent et s'accordent sur des indicateurs et la pondération qui y sera associée, sur la base des données que peuvent communiquer les écoles métiers et les conseillers formations.

Les indicateurs peuvent être, à titre d'exemples :

- le nombre de sessions à animer sur l'année,
- le nombre de déploiements de nouvelles formations,
- la mise en main de formations à d'autres formateurs métiers.

A cette occasion, la charge de travail associée à cette activité doit faire l'objet d'un échange entre le manager et le collaborateur.

DRH FRANCE

JANVIER 2018

RENAULT RESTRICTED

GRUPE RENAULT

### 65070 / 01.18 / 46 Guide de l'entretien individuel (FO)

Où peut-on trouver ce guide en français ?

**Réponse :** Le guide de l'entretien individuel a été scindé en 2 guides : un pour les bilans et un pour les objectifs. Ils sont accessibles dans mavie@renault – parcours prof – évaluation - entretien individuel (bandeau à droite).

### 65070 / 01.18 / 47 Modification de l'entretien annuel (SUD)

La partie Bilan de l'entretien annuel fait apparaître un changement cette année :

<b>Synthèse globale de l'appréciation de la maîtrise de la fonction</b>	
<b>Bilan 2016</b>	<b>Bilan 2017</b>
Progrès attendus	En dessous des attendus du poste
Maitrise	Au niveau des attendus du poste
Développe	Au-dessus des attendus du poste
Transforme	Exceptionnel

La partie Objectifs de l'entretien annuel fait apparaître de nouvelles rubriques cette année, telle que la « connaissance du Guide de Prévention de la Corruption » et celle de « Renault Way ».

SUD demande :

- Ce qui a motivé l'ajout ou la modification de ces rubriques dans l'entretien annuel
- Si les CHSCT ont été consultés ou /et informés de cette modification de l'entretien annuel ?
- Dans le cas contraire, l'information et la consultation des CHSCT sur l'entretien annuel 2018.

**Réponse : La réponse a été apportée lors de la réunion du CE du 20 décembre 2017.**

#### **65070 / 01.18 / 48 VESTIAIRES DU CRP (CGT)**

A la question 65070/12.17/39 concernant l'ouverture de vestiaires au CRP en dehors de la présence d'un délégué du personnel, vous répondiez : « Nous avons remonté la question ».

Qu'en est-il ?

**Réponse : En cours de documentation.**

#### **65070 / 01.18 / 49 Voyage en train (CGT)**

A la question 65070/12.17/41 concernant les règles appliquées quant à la réservation de billets de train dans le cadre d'une mission, vous répondiez : « A l'origine, cette différence de politique cadres/ETAM sur le train était liée à la stricte application de la Convention de la Métallurgie. Une réflexion est engagée sur une éventuelle uniformisation du traitement de cadres et Etam, comme pour l'avion ».

Qu'en aurons-nous le résultat de cette réflexion ?

**Réponse : Cette réflexion est toujours en cours.**

#### **65070 / 01.18 / 50 Population animale du Technocentre et circulation (CGT)**

De nombreux animaux sauvages vivent dans le Technocentre. Un résident se déplaçant en automobile percute un de ces animaux et endommage son véhicule, est-il indemnisé par la direction du Technocentre ou l'assurance correspondante ?

**Réponse : Dans ce cas, il n'y a pas d'indemnisation par Renault.**

#### **65070 / 01.18 / 51 Déplacements (CGT)**

Dans le portail Mavie@Renault on trouve une explication sur les déplacements en France et à l'étranger (procédure de réservation, remboursements indemnités). Sur la page des déplacements journaliers en France, l'indemnité d'éloignement ne figure pas. Or lors d'un déplacement d'une journée remboursée au forfait, le salarié a le droit à cette indemnité d'éloignement. Pour preuve, nous trouvons cette indemnité sur les documents Renault Sport.

Les élus CGT représentants le personnel demandent que les explications relatives à l'indemnité d'éloignement figurent sur la page intranet.



Réponse : Les informations publiées sur [mavie@renault](mailto:mavie@renault) concernant les déplacements vont être remises à jour.

### 65070 / 01.18 / 52 Open It (CGT)

A nos questions du mois de décembre sur le logiciel mouchard Open It, vous nous répondiez qu'il est nécessaire pour rendre compatible les licences entre elles.

Quels sont logiciels qui nécessitent cette mise en compatibilité ? Et quel type de compatibilité s'agit-il ? Compatibilité entre logiciel ? Compatibilité logiciel / machine ?

Réponse : Le logiciel OPEN IT n'est pas utilisé pour de la gestion de compatibilité mais de l'optimisation de prise de licences.

### 65070 / 01.18 / 53 Open It (CGT)

A nos questions du mois de décembre sur le logiciel mouchard Open It, vous nous répondiez qu'il est nécessaire pour rendre compatible les licences entre elles.

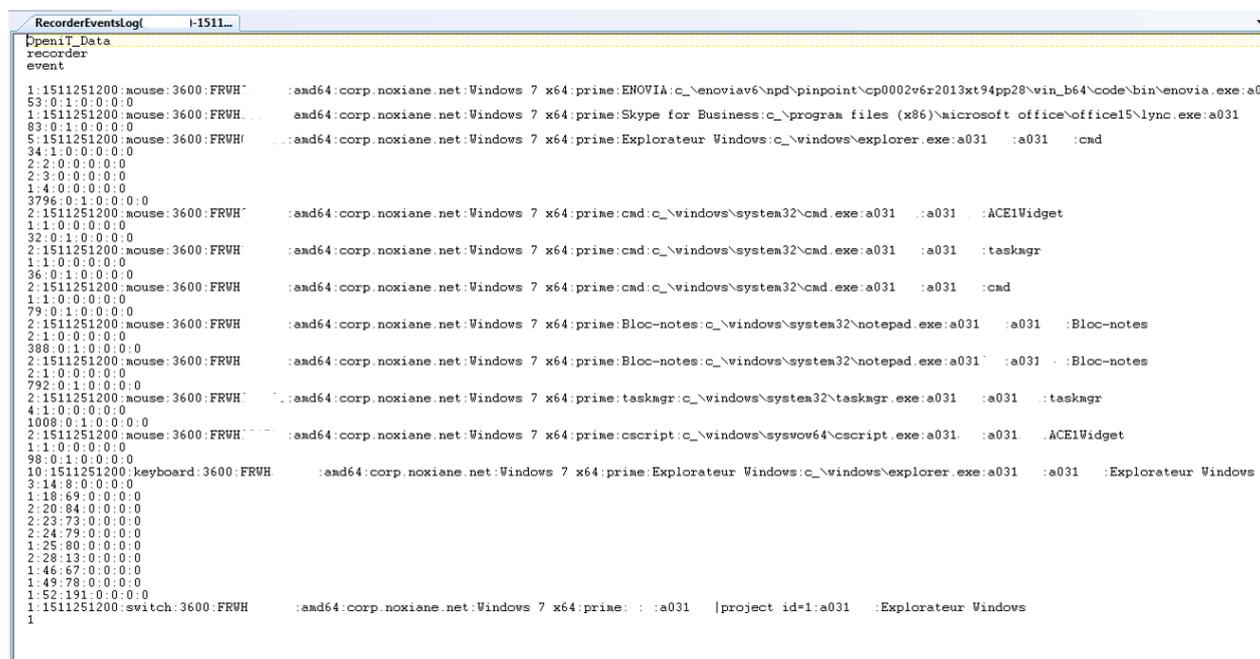
Comment expliquez-vous que des salariés utilisant les même logiciels (office Microsoft, NewPDM, GDG, CATIA V5) ont parfois ce logiciel Open It installé sur leur machine et d'autre ne l'ont pas ?

Réponse : Le logiciel OPEN IT n'est pas utilisé pour de la gestion de compatibilité mais de l'optimisation de prise de licences. Il a été testé pour les progiciels Dassault Systèmes (NPDM, CATIA V6) sur une population type, mais abandonné car sans impact sur l'optimisation de l'usage des licences CATIA.

### 65070 / 01.18 / 54 Open It (CGT)

A nos questions du mois de décembre sur le logiciel mouchard Open It, vous nous répondiez qu'il est nécessaire pour rendre compatible les licences entre elles.

Il apparait sur la copie d'écran ci-dessous que « Open-IT » liste les applications qui sont lancées et en conserve trace dans un fichier.



```
RecorderEventsLogf |1511...
OpenIT_Data
recorder
event
1:1511251200:mouse:3600:FRVH... :amd64:corp.noxiane.net:Windows 7 x64:prime:ENOVIA:c:\enovia6\mpd\pinpoint\cp0002v6r2013xt94pp28\win_b64\code\bin\enovia.exe:a031:
53:0:1:0:0:0:0
1:1511251200:mouse:3600:FRVH... :amd64:corp.noxiane.net:Windows 7 x64:prime:Skype for Business:c:\program files (x86)\microsoft office\office15\lync.exe:a031
83:0:1:0:0:0:0
5:1511251200:mouse:3600:FRVH... :amd64:corp.noxiane.net:Windows 7 x64:prime:Explorateur Windows:c:\windows\explorer.exe:a031 :a031 :cmd
34:1:0:0:0:0:0
2:2:0:0:0:0:0
2:3:0:0:0:0:0
1:4:0:0:0:0:0
3796:0:1:0:0:0:0
2:1511251200:mouse:3600:FRVH... :amd64:corp.noxiane.net:Windows 7 x64:prime:cad:c:\windows\system32\cad.exe:a031 :a031 :ACE1Widget
1:1:0:0:0:0:0
32:0:1:0:0:0:0
2:1511251200:mouse:3600:FRVH... :amd64:corp.noxiane.net:Windows 7 x64:prime:cad:c:\windows\system32\cad.exe:a031 :a031 :taskagr
1:1:0:0:0:0:0
36:0:1:0:0:0:0
2:1511251200:mouse:3600:FRVH... :amd64:corp.noxiane.net:Windows 7 x64:prime:cad:c:\windows\system32\cad.exe:a031 :a031 :cad
1:1:0:0:0:0:0
79:0:1:0:0:0:0
2:1511251200:mouse:3600:FRVH... :amd64:corp.noxiane.net:Windows 7 x64:prime:Bloc-notes:c:\windows\system32\notepad.exe:a031 :a031 :Bloc-notes
2:1:0:0:0:0:0
389:0:1:0:0:0:0
2:1511251200:mouse:3600:FRVH... :amd64:corp.noxiane.net:Windows 7 x64:prime:Bloc-notes:c:\windows\system32\notepad.exe:a031 :a031 :Bloc-notes
2:1:0:0:0:0:0
792:0:1:0:0:0:0
2:1511251200:mouse:3600:FRVH... :amd64:corp.noxiane.net:Windows 7 x64:prime:taskagr:c:\windows\system32\taskagr.exe:a031 :a031 :taskagr
4:1:0:0:0:0:0
1008:0:1:0:0:0:0
2:1511251200:mouse:3600:FRVH... :amd64:corp.noxiane.net:Windows 7 x64:prime:cscript:c:\windows\syswow64\cscript.exe:a031 :a031 :ACE1Widget
1:1:0:0:0:0:0
98:0:1:0:0:0:0
10:1511251200:keyboard:3600:FRVH... :amd64:corp.noxiane.net:Windows 7 x64:prime:Explorateur Windows:c:\windows\explorer.exe:a031 :a031 :Explorateur Windows
3:14:8:0:0:0:0
1:18:69:0:0:0:0
2:20:84:0:0:0:0
2:23:73:0:0:0:0
2:24:79:0:0:0:0
1:25:80:0:0:0:0
2:28:13:0:0:0:0
1:46:67:0:0:0:0
1:49:78:0:0:0:0
1:52:191:0:0:0:0
1:1511251200:switch:3600:FRVH... :amd64:corp.noxiane.net:Windows 7 x64:prime: :a031 |project id=1:a031 :Explorateur Windows
1
```

Les délégués du personnel CGT considèrent que ce logiciel est un mouchard d'activité. Ils demandent que ce logiciel soit désinstallé des machines ou qu'une information des salariés soit réalisée sur les objectifs de ce logiciel et les droits des salariés, notamment la possibilité de le faire retirer.

Réponse : Le logiciel OPEN IT n'est pas utilisé pour de la gestion de compatibilité mais de l'optimisation de prise de licences. Il n'y a pas de conservation de trace pour analyse.



A la question 65070/12.17/15 concernant One Drive, « Dans le déploiement d'ACE 2, l'entreprise rend disponible tous les documents permettant aux salariés de travailler à partir de smartphone, ou de PC personnel à domicile. Comment l'entreprise compte remplir ces responsabilités légales sur le temps de travail et le droit à la déconnexion de ces salariés ? », vous répondiez :

« Ce sujet a été discuté dans le cadre des négociations de l'accord CAP 2020 et a fait l'objet d'une partie dédiée dans laquelle Renault reconnaît le droit à la déconnexion pour tous. Ces outils n'ont pas pour but d'obliger les salariés à se connecter hors temps de travail mais de leur faciliter l'accès à leurs données. Leur mise en place n'engendre pas plus de problématiques liées au temps de travail qu'actuellement d'autant plus que les salariés ont pour beaucoup déjà accès à des systèmes leur permettant l'accès à distance. L'entreprise est toutefois attentive à ce que cela n'induisse pas de la part des salariés des utilisations qui iraient à l'encontre de leur temps de repos. C'est dans cette logique que l'accord CAP 2020 a prévu la mise en œuvre d'un diagnostic avant d'ouvrir une discussion paritaire en vue de l'élaboration commune d'une charte relative aux modalités d'exercice du travail connecté ».

Les délégués du personnel CGT demandent :

Comment et quand sera réalisé ce diagnostic ?

Par qui sera-t-il réalisé ?

Quand auront-nous les résultats ?

La possibilité donnée aux salariés d'accéder à tout moment, en tout lieu et sur tout support à une partie de l'environnement de travail, alors que la majeure partie a déjà un PC portable laisse entrevoir de graves possibilités de dérive, quel garde-fou sera mis en place pour y parer ?

Comment vous assurez-vous que la période de 11 heures de pause entre 2 séances de travail soit bien respectée, ainsi que celle de 11h + 24h le week-end ?

Avez-vous prévu un lien avec le compteur MTT pour que l'ensemble des heures de travail faites par un ETAM soit bien pris en compte ?

**Réponse :**

Comment et quand sera réalisé ce diagnostic ? **Au courant du 1<sup>er</sup> semestre 2018**

Par qui sera-t-il réalisé ? **Conformément à l'accord de calendrier signé en juin 2017, ce sujet doit faire l'objet d'échanges avec les OS signataires de CAP.**

Quand auront-nous les résultats ? **Les modalités de connaissance des résultats seront à définir avec les OS signataires de CAP.**

La possibilité donnée aux salariés d'accéder à tout moment, en tout lieu et sur tout support à une partie de l'environnement de travail, alors que la majeure partie a déjà un PC portable laisse entrevoir de graves possibilités de dérive, quel garde-fou sera mis en place pour y parer ? **L'attention managériale et l'auto-régulation de tous sont des garantis. Il revient également aux salariés d'être acteurs de leur droit à la déconnexion.**

Comment vous assurez-vous que la période de 11 heures de pause entre 2 séances de travail soit bien respectée, ainsi que celle de 11h + 24h le week-end ? Conformément à l'accord CAP et à l'article 14 de l'accord du 28 juillet 1998 sur l'organisation de travail dans la Métallurgie. **Le sujet de la régulation de la charge de travail fait l'objet d'un échange notamment lors des entretiens annuels d'appréciation. Au demeurant, chaque manager a une attention particulière sur le sujet et peut, s'il l'estime nécessaire en discuter, avec ses équipes. De la même manière, tout salarié peut librement en discuter avec sa hiérarchie à tout moment.**

Avez-vous prévu un lien avec le compteur MTT pour que l'ensemble des heures de travail faites par un ETAM soit bien pris en compte ? **L'accord MTT ne sera pas modifié.**

## 65070 / 01.18 / 56 Taxes supplémentaires (CGT)

En cohérence avec l'augmentation des taxes survenu en janvier sur les carburants gazole et essence et à la vue des faibles indemnités kilométriques payées à ce jour :

La direction, a-t-elle prévu de revoir à la hausse les indemnités de transport pour les salariés utilisant leur véhicule personnel afin de se rendre sur leur lieu de travail ?

La direction, a-t-elle prévu de revoir à la hausse les forfaits de remboursement dans le cadres des missions ?

Les salariés et les élus CGT du Technocentre réclament une revalorisation des indemnités ou un dédommagement au réel pour les salariés se rendant sur leur lieu de travail ou en déplacement dans le cadre d'une mission avec leur véhicule personnel.

**Réponse : Ces réclamations ne sont pas de la compétence de cette instance.**

## 65070 / 01.18 / 57 Documents en français (SUD)

De plus en plus de documents de travail ne sont proposés qu'en Anglais.

Sud demande :

- Qu'un rappel soit réalisé auprès de toutes les directions afin de faire respecter la loi TOUBON.

**Réponse : Ce message est passé et le sera à nouveau.**

## 65070 / 01.18 / 58 Primes médailles du travail (SUD)

Sud demande :

- La réévaluation des primes pour les médailles du travail

**Réponse : Cette revendication n'est pas de la compétence de cette instance.**

## 65070 / 01.18 / 59 Télétravail 4 jours par semaine (SUD)

Les demandes de télétravail sur 4 jours sont dorénavant refusées à la DEA-TD. La réponse faite aux salariés est que maintenant le maximum est de 3 jours de télétravail par semaine.

Or l'accord Renault sur le télétravail du 22 janvier 2007 précise que le télétravail peut s'effectuer au domicile du salarié « au maximum quatre jours par semaine [...] les autres jours, au minimum un jour par semaine, étant réalisés sur le lieu de travail habituel. » (Article 2 : définition du télétravail à domicile chez Renault). Cette durée de 4 jours maximum de télétravail par semaine a été maintenue dans l'avenant du 22 juin 2010.

SUD demande :

- Le respect de l'accord sur le télétravail

- La possibilité de travailler à son domicile 4 jours par semaine

**Réponse : L'accord d'entreprise est respecté. Tout dépend des besoins du service.**

## 65070 / 01.18 / 60 Repas de fin d'année (SUD)

De nombreux services organisent des repas de fin d'année.

SUD demande :

- Si c'est une politique de l'établissement ou si ce sont des initiatives locales ?

- Si un budget « repas de fin d'année » est provisionné dans toutes les directions, les services ou les UET de l'établissement ?



- Quel est le montant de ce budget ?
- Ce budget est-il fixé par direction, par service, par UET ou par salarié ?
- Qu'est-il prévu pour les salariés qui ne sont pas en CDI Renault : prestataires, stagiaires, intérimaires... ?

**Réponse : Ce type d'évènement est à l'initiative de chaque Direction selon les modalités qu'elle définit elle-même.**

### **65070 / 01.18 / 61 TOEIC exigé pour l'embauche d'un technicien d'atelier (SUD)**

Dans certains ateliers du CRPV ou de la Ruche, l'embauche d'un technicien d'atelier est soumise à un résultat au TOEIC de 650 ou de 600. Cette exigence a été posée par deux fois au CRPV en Tôlerie main, et à l'atelier AEV23 en Sellerie. Sauf que :

- Un tôlier main n'aura pas l'occasion de parler Anglais au CRPV.
- Un sellier en atelier n'aura pas l'occasion de parler Anglais.

Le TOEIC n'est donc pas nécessaire

SUD demande :

- Si l'exigence d'un TOEIC de 600 ou 650 pour l'embauche d'un ETAM ou d'un ATP est une règle d'entreprise ou une initiative locale ?
- Qui peut fixer un niveau de TOEIC pour un recrutement : chef d'UET ou de service, directeur, RH... ?
- Pourquoi fixer un tel niveau de TOEIC alors que la tenue du poste ne nécessite pas de parler anglais ?
- L'abandon de cette généralisation arbitraire.
- S'il existe des dérogations pour embaucher une personne extérieure en atelier sans TOEIC ?

**Réponse : Le score au TOEIC (= 600/990 pour les ETAM - 750/990 pour les Cadres) correspond effectivement à une règle d'entreprise dans le cadre de nos recrutements externes.**

**Elle n'est en revanche pas liée au poste occupé mais vise à favoriser les possibilités d'évolution dans l'entreprise ainsi que la recherche de développer les synergies actuelles et à venir et les capacités du collaborateur dans le cadre de l'Alliance.**

### **65070 / 01.18 / 62 Avance des frais de mission (SUD)**

Selon la « Procédure d'engagement et de remboursement des frais professionnels » du 12/12/2016 (Article 2.2.2. : Avance comptable) : « Le collaborateur qui ne dispose pas de carte de crédit American Express Corporate (AMEX) peut demander, via l'ordre de mission, une avance validée par sa hiérarchie et plafonnée à 85% du montant total estimé (basé sur l'indemnité journalière applicable à la destination) des dépenses qui seront avancées par le collaborateur (hors frais prépayés par Renault sas). »

Suite à une demande d'avance sur l'Intranet via l'application « Déplacement professionnels (ODM) », un salarié qui ne dispose pas de carte AMEX a reçu un mail de réponse disant « Vous avez fait une demande d'avance pour votre déplacement []. Or le montant demandé ne respecte pas le montant maximum autorisé. Afin de ne pas retarder le traitement de votre demande, votre demande a été ajustée sur le montant d'avance maximum autorisé soit 160 €. »

Or le coût de cette mission est estimé à 600 euros selon les barèmes Renault. Cette avance est en plus accordée seulement si les frais sont engagés (réservation effectuée...).

SUD demande :

- Comment l'application calcule le « montant maximum autorisé » et cette avance de 160 € ?
- Est-ce que le plafond est une valeur absolue (160 €), ou est-il calculé en pourcentage ? Et dans ce cas, selon quel pourcentage ?
- Pourquoi l'application ne respecte pas la règle des 85 % ?
- Le versement d'une avance plafonnée à 85 % du montant total estimé.
- La possibilité d'avoir cette avance avant de devoir engager les frais (sinon ce n'est plus une « avance »).



## Réponse : Il faut nous remonter le cas.

### 65070 / 01.18 / 63 Accord Reconnaissance du 12 décembre 2017 (SM-TE)

Renault communique par Déclic le 14 décembre 2017 : « Signature le 12 décembre dernier de l'Accord Reconnaissance, entre la direction de Renault s.a.s. et les organisations syndicales C.F.D.T., C.F.E - C.G.C, C.G.T. et F.O. ». Cette communication nous apprend que : « l'entreprise et les organisations syndicales ont ainsi mené une réflexion paritaire lancée en mai, suivie d'une négociation à partir de septembre ».

Hormis une communication minimaliste par Flash Info Social du 26 octobre 2017 faisant état d'une « 4ème réunion de négociation », le moins que l'on puisse dire est que les salariés ont été très mal informés durant cette négociation et qu'ils n'ont pas été consultés par les syndicats négociateurs. Pourtant, la « Reconnaissance » nous concerne tous. Ce Flash Info Social du 26 octobre 2017 avait fait l'objet de la réclamation N° 65070/11.17/48 posée par le délégués du personnel membres du SM-TE pour la réunion de novembre 2017 en ces termes : « Les délégués du personnel membres du SM-TE demandent qu'avant l'ouverture de toute négociation d'accord d'entreprise, ou d'établissement, la Direction communique auprès des salariés, surtout si les syndicats représentatifs s'en abstiennent ».

D'autre part, et à ce jour jeudi 11 janvier 2018, l'Accord Reconnaissance n'est toujours pas publié sous Déclic, du moins pas sous la rubrique « Gestion de carrière ».

#### Gestion de carrière

- Accord du 19 décembre 2013 pour la promotion de l'emploi des jeunes et des séniors et de la solidarité entre les génération
- Accord du 20/10/2011 relatif à la mise en place d'un Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif (PERCO)
- Avenant N°1 à l'accord du 20 Octobre 2011 relatif à la mise en place d'un plan d'Epargne pour la retraite Collectif (PERCO)
- Accord du 9/12/09 sur la dynamique des parcours tout au long de la vie professionnelle
- Avenant Accord Professionnalisation Opérateurs production Avenant 27/06/2003
- Accord Modalités accès Etam Coefficient 400 26/07/2002
- Accord Parcours intégration Etam débutants
- Accord Professionnalisation CU CA Filiere 611 05/04/2002
- Accord Professionnalisation Opérateurs production 29/06/2001
- Accord Promotion Statut Cadre 06/12/2011
- Accord ETAM forfait 15/06/1998

jeudi 11 janvier 2018

janvier 2018						
lu	ma	me	je	ve	sa	di
25	26	27	28	29	30	31
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31	1	2	3	4

17:43:21

Modifier les paramètres de la date et de l'heure...

#### Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

Pourtant, « c'est bien l'accord, et non la communication qui l'accompagne, qui ajoute au contrat de travail des droits et des obligations » comme le rappelle un commentaire posté le 15 décembre 2017 à 17h47 que Renault a cru devoir censurer le 20 décembre 2017 à 10h54. Renault aurait été mieux inspiré de tenir compte de ce commentaire et de donner ordre au Service Informations & Média Internes de publier séance tenante ledit accord sous Déclic.

Réclamations :

Les délégués du personnel membres du SM-TE demandent :

1. Qu'avant l'ouverture de toute négociation d'accord d'entreprise ou d'établissement, la Direction communique auprès des salariés, surtout si les syndicats représentatifs s'en abstiennent.
2. Que lors de la communication de la signature d'un accord d'entreprise ou d'établissement le texte de l'accord soit annexé à cette communication et publié sous Déclic.



3. Que l'Accord Reconnaissance du 12 décembre 2017 soit publié sans délai sous Déclic.

**Réponse : La Direction et les organisations syndicales décident des modalités de communication sur les accords négociés dans le respect de la réglementation. Pour qu'un accord soit publié, il faut que la période de signature soit expirée et qu'il soit signé.**

### **65070 / 01.18 / 64 Renouvellement de badge au TCR pour salarié Groupe Renault mais avec contrat non français (SM-TE)**

Nous avons reçu des plaintes de collègues qui attendent le renouvellement de leur badge pour 2018 et qui doivent perdre beaucoup de temps chaque matin pour entrer au TCR avec un badge visiteur. Ce sont pourtant des salariés du Groupe Renault, mais avec un contrat de travail non Français.

Les délégués du personnel membres du SM-TE demandent pourquoi le renouvellement d'un badge est aussi long, combien de personnes sont concernées par ces retards de renouvellement de badge et le plan d'action des RH pour éviter ces pertes de temps inutiles de salariés Renault.

Selon nos informations, environ 140 personnes auraient une API de type FRTCR\* et un ipn de type ay\*\*\*\*, et environ 40 personnes feraient partie de l'entité « UEL EXPATRIATI » et seraient en France et pourraient être concernées par ces retards de renouvellement.

**Réponse : Merci de nous remonter le cas.**

**Si les personnes sont résidentes au technocentre, les dates de fin de validité correspondent aux dates de fin de contrat. Par contre si ces personnes viennent d'un autre site il faut faire les demandes de renouvellement d'accès pour le TCR par mail au 11500**

**THEME: METIERS**

### **65070 / 01.18 / 65 Déménagement de la Supply Chain au Connect (CFE-CGC)**

A quelle date sera fixé le déménagement ?

**Réponse : Tout est mis en œuvre pour des transferts fin août début septembre 2018.**

### **65070 / 01.18 / 66 Déménagement Supply Chain à Vélizy : Questionnaires (SUD)**

La direction de la Supply Chain fait passer un entretien individuel à chaque salarié pour mesurer l'impact du déménagement à Vélizy. A l'issue de cet entretien, le salarié et son N+1 doivent signer une synthèse de cet entretien où figure une appréciation globale de cet impact sur le salarié :

- Vert (pas de débat sur l'aide à la mobilité ou pas d'aide)
- Orange (aide à la mobilité contestée et/ou à arbitrer relevant de l'organisation ou de sujets collectifs)
- Rouge (cas difficiles personnels. Pas de solution trouvée dans l'immédiat, à instruire par le RRH et le manager).

SUD demande :

- Combien de salariés ont signé ce questionnaire ?
- Que se passe-t-il si un salarié refuse de signer ?
- Que se passe-t-il en cas de désaccord entre le salarié et le N+1 sur le classement vert/orange/rouge ? Est-ce le N+1 qui a le dernier mot ?
- Combien d'entretiens ont été appréciés « vert » ?
- Combien d'entretiens ont été appréciés « orange » ?
- Combien d'entretiens ont été appréciés « rouge » ?
- Qu'est-il prévu dans le cas d'un entretien classé « orange » ? Qui « arbitre » ? Les aides à la mobilité peuvent-elles être revues à la hausse ?



- Que se passe-t-il dans le cas d'un entretien classé « rouge » ? Le salarié est-il mis en mobilité et invité à quitter la Supply Chain ?

**Réponse :** Nous vous faisons la même réponse que celle du mois de décembre, car la question est la même.

**Dans un souci d'aider les managers à échanger avec leurs collaborateurs dans un dialogue en confiance, plusieurs supports ont été créés dont le questionnaire. Néanmoins, le document qui engagera le salarié et son manager sur la base de cet entretien sera conforme aux documents standards de l'entreprise, notamment le document d'engagement sur l'honneur du salarié sur sa nouvelle situation.**

### **65070 / 01.18 / 67 Report du déménagement de la Supply Chain à Vélizy (SUD)**

Il a été annoncé que la date du déménagement de la Supply Chain à Vélizy était « officiellement décalée à fin août début septembre » 2018 (au lieu de mai), et que « l'équipe projet e-TCR de la DISG travaille à « sécuriser ce nouveau planning afin qu'il n'y ait pas d'autre décalage ».

SUD demande :

- La raison de ce décalage ?

- Quel est le niveau de certitude de la nouvelle date annoncée ?

**Réponse :** La cause de ce décalage est principalement liée au fait que la négociation a été plus longue et plus difficile que prévu avec le bailleur.

**Cela a eu pour conséquence de retarder le début des travaux et décalé le planning initial .**

**Nous mettons tout en œuvre pour qu'à la fin août / début septembre le transfert soit réalisé.**

### **65070 / 01.18 / 68 Méthode AGILE et Product Owners (PO) (SUD)**

La méthode AGILE nécessite, côté métier, la mise en place de Product Owners (PO).

SUD réclame la communication :

1) Du rôle précis du PO : missions, profil...

2) De la différence entre un PO et un chef de projet métier, MOA

3) Du nombre de PO actuels et des objectifs en termes d'évolution (avec moyens associés)

**Réponse :** La fonction de Product Owner relève du métier sur le principe.

**L'ambition est de mener en Agile les projets qui seront lancés en 2018 et qui généreront de la valeur pour l'Entreprise**

### **65070 / 01.18 / 69 Direction Informatique : impact de l'organisation AGILE sur les métiers AGILE et hors AGILE (SUD)**

SUD réclame :

1) La liste des métiers AGILE avec définition des fonctions/postes, job grading associés et effectif concerné

2) La liste des métiers hors organisation AGILE avec définition des fonctions/postes, job grading associés et effectif concerné  
3) A l'heure où le nombre de projets AGILE se multiplie et où la direction a l'ambition de passer 100 % des projets en Agile en 2018, qu'en est-il des métiers informatiques qui n'existent pas dans cette organisation ? Que deviennent-ils ?

4) Qu'en est-il en particulier du project manager qui n'est pas un acteur du processus AGILE ?

**Réponse :** Les fiches sont consultables sur le site de la Digital Academy (<http://informatique.renault.com/digital-academy/>). Pour les nouvelles fonctions, une présentation vidéo est également disponible.



## 65070 / 01.18 / 70 Direction Informatique : effectifs et recrutements (SUD)

SUD réclame :

- 1) Un état des lieux des 147 embauches prévues en 2017 (annonce faite en CE du 1er juin 2017) : nombre et postes avec intitulés précis ?
- 2) L'effectif au 31/12/2017

**Réponse : Les effectifs de DI-R sur le périmètre France au 31/12/2017 s'élèvent à 922 collaborateurs. Concernant les recrutements 2017, une centaine de collaborateurs ont signé leur promesse d'embauche et rejoignent progressivement leurs équipes.**

## 65070 / 01.18 / 71 Direction Informatique : plan de formation (SUD)

SUD réclame :

- 1) Le nombre de plans individualisés de montée en compétences qui ont été définis ?
- 2) Le nombre d'heures de formations prévues en 2018 ?
- 3) Si des parcours de formation aux nouveaux métiers ont été prévus ?
- 4) Si oui : quels sont ces parcours de formation (public cible, objectifs, durée) ?

**Réponse : Sur le développement des compétences, des expériences apprenantes et parcours sont en cours de définition et de diffusion par la ligne managériale. Ils comportent un temps de formation classique mais aussi et surtout une mise en situation dans le cadre de projets.**

## 65070 / 01.18 / 72 Direction Informatique « 100 % AGILE » (SUD)

La direction de la DIR a affiché son ambition, lors de sa convention annuelle de fin 2017, de passer 100 % des projets sous la méthode AGILE en 2018.

SUD demande :

- Si la direction considère que tous les projets SI remplissent systématiquement les critères d'éligibilité à la méthode AGILE ?

**Réponse : Le travail produit doit pouvoir être segmenté pour que la méthode Agile soit envisageable.**

