

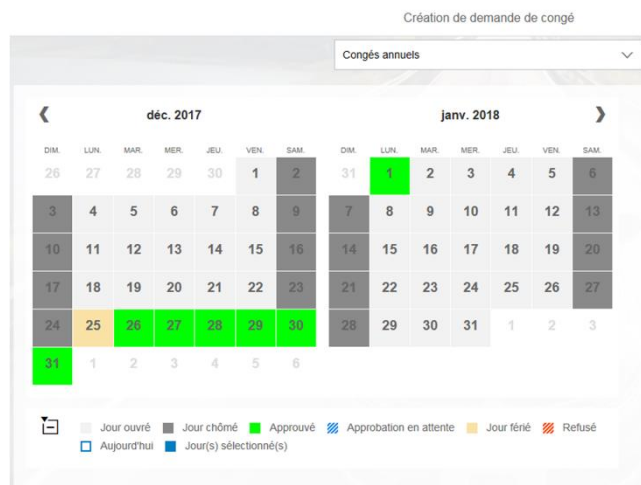
Réunion des Délégués du Personnel

**Etablissement de Guyancourt
Site du Technocentre**

**Compte-rendu de la réunion
du 13 novembre 2017**

65070 / 11.17 / 01 Congés de Noël et du Jour de l'An (SM-TE)

Le système de gestion des congés affiche le 25 décembre comme un jour férié, et le 1er janvier comme un jour de congés.



Réclamations :

Veuillez nous exposer la raison de cette anomalie.

Veuillez apporter toute correction nécessaire au rétablissement de cette situation en conformité avec le calendrier légal.

Réponse : L'information est transmise à la paie.

65070 / 11.17 / 02 Journée du 28 septembre 2018 (CGT)

Les salariés du Technocentre ne comprennent pas pourquoi le pont de l'Ascension a été supprimé au profit du 28 septembre en positionnant un jour de RTT Collectif ce jour-là. Le vendredi 28 septembre n'est d'aucune utilité à cette période de l'année, hormis de permettre à Renault de louer ses parkings pour une compétition sportive.

Les salariés du Technocentre veulent savoir :

- Pourquoi avoir pris cette décision ?
- Combien va rapporter à Renault cette opération ?
- Les salariés sous-traitants ou prestataires devront-ils poser une journée de congés ?
- Cette journée n'ayant aucun sens d'un point de vue calendaire, pourquoi ne pas avoir tout simplement neutralisé cette journée, en donnant à tous, salariés de Renault, apprentis, stagiaires, intérimaires, sous-traitants et prestataires, une journée, sans prendre ni jour de RTT, ni jour de congés et sans perte de salaire ?

Réponse : Cette décision a été prise car il sera impossible de circuler ce jour-là, et donc d'accéder au TCR, que ce soit en voiture ou en bus. Les restrictions de circulation décidées par les pouvoirs publics sont l'unique explication et non la volonté de la Direction de louer des espaces du TCR.

L'information est relayée aux sociétés prestataires qui s'organiseront en conséquence.

65070 / 11.17 / 03 Transfert Congés payés dans le CTI pour temps partiels (SUD)

Le capital temps offre la possibilité aux salariés de capitaliser 5 jours ouvrés de congés payés par an (Accord CAP2020, article 2 : les compteurs temps).

Il apparait dans des simulations sur l'intranet que des salariés à 80 % ne puissent capitaliser que 4 jours au lieu de 5.

SUD demande :

- Si cette règle est différente pour les salariés à temps partiel
- Si oui, quelle sont les règles correspondantes

Réponse : Il n'y a pas de différence de traitement entre les collaborateurs à temps complets et ceux à temps partiels.

65070 / 11.17 / 04 Congé pour engagement associatif (SUD)

Article L3142-54-1

Un congé est accordé chaque année, à sa demande, sans condition d'âge :

1° A tout salarié désigné pour siéger à titre bénévole dans l'organe d'administration ou de direction d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association ou inscrite au registre des associations en application du code civil local applicable dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, déclarée depuis trois ans au moins et dont l'ensemble des activités est mentionné au b du 1 de l'article 200 du code général des impôts, et à tout salarié exerçant à titre bénévole des fonctions de direction ou d'encadrement au sein d'une telle association ;

2° A tout salarié membre d'un conseil citoyen dont la composition a été reconnue par le représentant de l'Etat dans le département dans les conditions prévues à l'article 7 de la loi n° 2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine, pour siéger dans les instances internes du conseil citoyen et participer aux instances de pilotage du contrat de ville, y compris celles relatives aux projets de renouvellement urbain ;

3° A toute personne, non administrateur, apportant à une mutuelle, union ou fédération, en dehors de tout contrat de travail, un concours personnel et bénévole, dans le cadre d'un mandat pour lequel elle a été statutairement désignée ou élue.

Ce congé peut être fractionné en demi-journées.

Article L3142-58

Pour mettre en œuvre le droit à congé du salarié mentionné aux articles L. 3142-54 et L. 3142-54-1, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche détermine :

1° La durée totale maximale du congé et les conditions de son cumul avec le congé de formation économique, sociale et syndicale prévu aux articles L. 2145-5 à L. 2145-13 ;

2° Le délai dans lequel le salarié adresse sa demande de congé à l'employeur ;

3° Les règles selon lesquelles est déterminé, par établissement, le nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier de ce congé au cours d'une année.

SUD réclame :

- La communication des modalités de mise en œuvre du congé pour engagement associatif, créé par la loi du 27/01/2017 relative à l'égalité et la citoyenneté et qui vise à faciliter l'exercice des responsabilités associatives.

Réponse Renault a mis en œuvre ce congé dans le cadre de la législation rappelée dans la question, il n'y a donc aucune règle spécifique à Renault, et donc aucune note, sur le sujet.

Le S2N ci-dessous permet aux salariés qui le souhaiteraient de faire leur demande (case « autres »). Ce formulaire est à remettre aux managers.

00817 02 10A 4203	005	Demande individuelle de congés	Organisation_Groupe Renault
-----------------------------------	-----	--------------------------------	-----------------------------

65070 / 11.17 / 05 RTT Collectif du 28 septembre 2018 (SUD)

La direction de l'établissement a positionné un jour de RTT collectif vendredi 28 septembre 2018, arguant de problèmes de circulation due à une compétition de Golf à Guyancourt ce jour-là. Ce RTT collectif s'applique également au site d'Aubevoye, qui ne sera pas impacté par ces problèmes de circulation.

SUD demande :

- Si la direction veut fermer le Technocentre vendredi 28 septembre, que ce jour soit payé et non décompté des RTT collectif,

- La liberté pour chaque salarié d'utiliser tous nos jours de Réduction du Temps de Travail (RTT) ?

Réponse : Les propositions ne sont pas retenues.

65070 / 11.17 / 06 Solde de congés (SUD)

L'application Congés sur Déclic (<http://espace-rh.mc2.renault.fr>) donne le solde de jours de congés disponible pour chaque salarié. Mais ce solde ne correspond pas forcément à la réalité, et montre un écart avec les soldes de congés figurant sur la fiche de paie.

SUD demande :

- Quel est le solde de congés qui fait foi : celui de la fiche de paie ou de Déclic ?
- Pourquoi cet écart ?
- La convergence de ces deux soldes

Réponse : Sur déclic, les congés sont mis à jour en temps réel alors que la fiche de paie est un état à une date donnée ce qui explique l'écart.

65070 / 11.17 / 07 Congé sans solde (FO)

Est-il possible de demander un congé sans solde entre 15 et 30 jours ? Si oui pouvez-vous nous donner le démarche ?

Réponse : Un congé sans solde reste un congé. Une demande préalable doit donc être soumise à la hiérarchie (pour accord ou refus) qui se rapprochera de son RRH. Cela doit rester exceptionnel.

65070 / 11.17 / 08 Prime de déplacement (SUD)

Le dramatique décès d'un collègue du Technocentre du service DEA-TVb en mission à Renault Douai, mort le 22 septembre asphyxié dans son camping-car, révèle les conditions déplorables dans lesquelles certains salariés effectuent leurs missions professionnelles. Des salaires trop bas et l'absence de prime de déplacement poussent en effet des collègues à dormir en camping-car pour économiser sur leurs frais d'hébergement et de repas.

SUD demande :

- Le relèvement des salaires des ETAM du service DEA-TVb Operations Besoins Spéciaux
- Une prime de déplacement pour les salariés partant en mission en France ou à l'Étranger, quel que soit la durée de celle-ci, en plus du remboursement au forfait ou frais réel.

Réponse : Il n'est pas prévu, à ce jour, la revalorisation de l'indemnisation des missions.

Le lien fait entre ce sujet et la situation individuelle est choquante.

65070 / 11.17 / 09 Arrêt maladie pendant des RTT (SUD)

SUD demande :

- Quelles démarches doit faire un salarié qui a été en arrêt maladie avant et pendant des RTT ?
- Exemple : un salarié est en arrêt maladie en S43, 44 et 45. Comment fait-il pour récupérer les 2 jours de RTT Collectif de la semaine S44 (30 et 31 octobre) ?

Réponse : Le collaborateur doit envoyer son arrêt maladie à son manager qui le transmet à la paie.

Lors d'un arrêt maladie pendant un RTT, le jour de CTC est mis dans un compteur.

Voir l'extrait de l'accord CAP2020 ci-dessous.

1. Compteur Capital Temps Collectif

Au 31 décembre 2019, le compteur de temps collectif pourra être crédité d'un maximum de 10 jours d'ajustement. L'état de ce compteur sera ainsi apprécié au 31 décembre 2019. En cas de dépassement de ce plafond à la fin de la période triennale, les jours excédentaires basculeront dans le compteur de temps individuel du salarié après écrêtage de ce dernier.

Les RTT collectifs ne sont pas à disposition des salariés, ils seront payés lors du départ du collaborateur de l'entreprise.

THEME: EMPLOI

65070 / 11.17 / 10 Evolution ETAM (FO)

Dans mavie@renault, on retrouve les niveaux de poste pour les ETAM. Pouvez-vous nous donner la liste des postes compatibles pour les niveaux 2 et 3 ?

Niveau 2 : du coefficient 285 au coefficient 335

Des prérequis EAI et ECG +284 sont nécessaires pour les personnes non titulaires d'un bac +2.

L'entrée dans le niveau 2 ne peut se faire qu'en présence d'un poste de niveau 2 disponible et nécessaire.

L'évolution dans chaque coefficient est fonction du pourcentage d'activités réellement mises en œuvre.

285 : 50 %

305 : 70 %

335 : 100 %

Niveau 3 : du coefficient 365 au coefficient 400 HC

L'entrée dans le niveau 3 ne peut se faire qu'en présence d'un poste de niveau 3 disponible et nécessaire.

L'évolution dans chaque coefficient est fonction du pourcentage d'activités réellement mises en œuvre.

365 : 100 %

400 : 100 %

Réponse : Cela n'est pas possible car la liste de tous les postes existants est trop longue et parce qu'elle évolue. De plus, pour certains postes plusieurs coefficients sont possibles.

THEME: FORMATION

65070 / 11.17 / 11 Règles de bascule du CEF dans le CTI pour les salariés à 5 ans de leur départ présumé à la retraite (SM-TE)

L'Accord du 9/12/09 sur « la dynamique des parcours tout au long de la vie professionnelle » publié sous Déclic et toujours consultable, indique ceci en son article 8 :

Article 8 : Constitution d'un groupe de travail sur la formation professionnelle

Compte tenu de l'enjeu et de l'importance de la formation professionnelle, notamment pour les salariés âgés, la Direction et les organisations syndicales s'engagent à ouvrir un groupe de travail d'ici la fin du 1er semestre 2010 pour réfléchir sur la règle de bascule du solde de l'année de dotation du CEF dans le CTI pour les salariés à 5 ans de leur départ présumé à la retraite, ainsi que sur l'enrichissement de l'offre de formation de l'entreprise.

Réclamations :

Les délégués du personnel membres du SM-TE demandent :

- Les règles de bascule du CEF dans le Capital Temps Individuel sont-elles toujours applicables ?
- Dans la négative, communication des nouvelles règles et des nouveaux accords abrogeant ce que pointe l'article 8.

Réponse : L'accord de compétitivité du 1/7/2013, a supprimé le CEF et il a prévu la bascule du CEF dans le CTI en une seule et unique fois. Nous avons alors basculé au DIF de la loi, au 1/7/2013 jusqu'au 31/12/2014. Depuis le 1/1/2015, nous sommes sous le régime du CPF (c'est la loi aussi).

65070 / 11.17 / 12 Formation et salariés « âgés » selon l'Accord « CAP 2020 » (SM-TE)

A l'article 4 : « Une politique de formation ambitieuse pour le développement de nos talents » alinéa 1 : « Programme pluriannuel de formation et plan de formation », de l'Accord du 13 janvier 2017 dit « CAP 2020 », on peut lire ceci :

Le plan de formation porte une attention particulière :

- ✓ Aux formations contribuant à une plus grande diversité ainsi qu'à une meilleure mixité dans l'emploi, qu'il s'agisse du genre ou de l'âge ;
- ✓ Aux travailleurs handicapés, notamment en définissant les conditions de mise en œuvre adaptée.

Réclamations :

Constatant que les droits clairement définis par les anciens accords Renault sont remplacés par de nouveaux accords verbeux permettant une interprétation arbitraire (L'accord CAP 2020 du 13 janvier 2017 comporte 109 pages alors que l'accord « Contrat pour une nouvelle dynamique de croissance ... » du 13 mars 2013 comporte 24 pages), les délégués du personnel membres du SM-TE demandent :

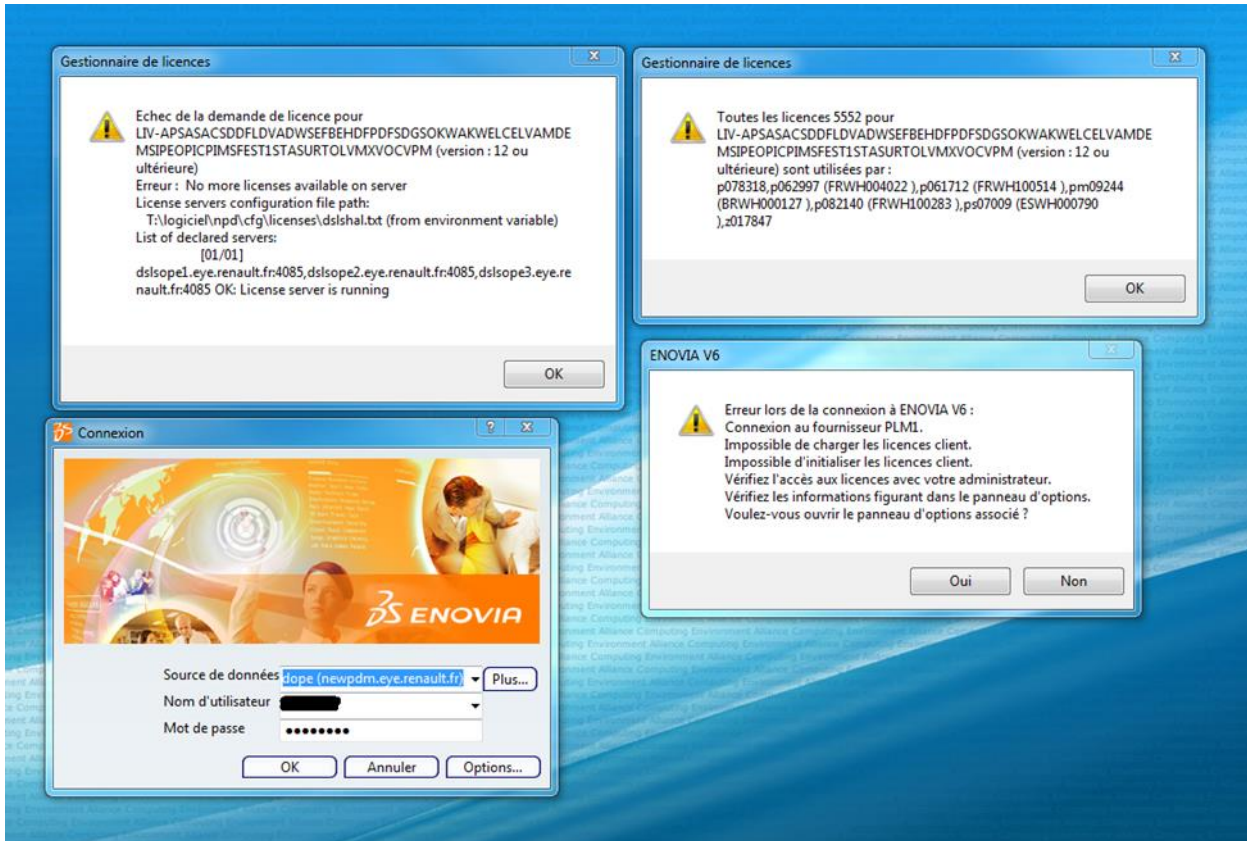
- Qu'est-ce qu'une « attention particulière » ? Comment peut-elle être caractérisée ?
- Comment, selon l'âge, « l'attention particulière » peut-elle se traduire concrètement pour les salariés ?
- De même selon le « genre » (sexe ?) ou le handicap ?

Réponse : Les mots "Attention" et "particulière" font l'objet de définitions dans les dictionnaires français.

Il existe un suivi de ces données au sein des commissions locales formations et des commissions égalité hommes/femmes. La présentation du projet du plan de formation donne également des éléments chiffrés aux élus. L'entreprise porte donc une attention très particulière sur ces sujets, qui sont pris en compte dans le plan de formation.

65070 / 11.17 / 13 New PDM (CGT)

Depuis mi-octobre, des messages d'alertes avertissent les salariés utilisateurs de NewPDM qu'il n'y a plus de licences new PDM disponible.



Ce défaut de licence touche les utilisateurs dans le monde de façon aléatoire. En somme le premier arrivé et le premier servi et s'il se déconnecte dans le cours de la journée, il n'est pas sûr de pouvoir se reconnecter. Pour le site du TCR, nous sommes en plein développement de plusieurs projets à différents stade d'avancement. Pour certain au stade des lancements outillages ou de l'industrialisation le stress est important. Nous n'avions pas besoin de ce problème supplémentaire. Les délégués du personnel CGT s'inquiète sur les conséquences que de telles disfonctionnement peuvent occasionner sur la pression mise quant à la tenue des jalons, l'ambiance de travail et par conséquence sur la santé des salariés.

Quelle est l'origine du manque de licence NewPDM (ENOVIA V6 pour les connaisseurs) ?

Quel plan d'action est mis en place pour faire en sorte que la situation redevienne normale ?

Et en particulier dans quel délais la situation redeviendra normale ?

Réponse : Le problème est résolu. A ce jour, environ 200 licences restent disponibles et nous avons mis en place un dispositif quotidien de surveillance, d'alerte et d'optimisation qui permettra d'éviter tout nouveau problème.

Des achats de licences supplémentaires sont bien budgétés en cette fin d'année 2017 et en 2018 pour faire face à l'accroissement de l'activité de l'ingénierie Renault.

65070 / 11.17 / 14 Conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation (SUD)

Selon l'article D2323-6 du Code du Travail : « L'employeur précise, en ce qui concerne les bénéficiaires des périodes et contrats de professionnalisation :

1° Les conditions dans lesquelles se sont déroulées les actions ou les périodes de professionnalisation, notamment :

- a) Les conditions d'accueil, d'encadrement et de suivi des bénéficiaires ;
- b) Les emplois occupés pendant et à l'issue de leur action ou de leur période de professionnalisation ;
- c) Les conditions d'organisation des actions de formation et de suivi ;

2° Les résultats obtenus en fin d'action ou de période de professionnalisation ainsi que les conditions d'appréciation et de validation ;

3° Les effectifs intéressés par âge, sexe et niveau initial de formation. »

A la question n°7 sur les conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation posée par SUD lors de la réunion des Délégués du Personnel d'octobre 2017, la direction a répondu que cette question était « En cours de documentation ». C'est pourquoi nous la reposons.

Les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation n'ont pas été présentées au CE du 8 mars 2017, cela signifie-t-il qu'il n'y en a pas sur l'établissement ?

Si non, SUD réclame en ce qui concerne les bénéficiaires de ces périodes :

1. Les conditions d'accueil, d'encadrement et de suivi des bénéficiaires
2. Les emplois occupés pendant et à l'issue de leur action ou de leur période de professionnalisation
3. Les conditions d'organisation des actions de formation et de suivi
4. Les résultats obtenus en fin d'action ou de période de professionnalisation ainsi que les conditions d'appréciation et de validation ;
5. Les effectifs intéressés par âge, sexe et niveau initial de formation.

Réponse : Vous pouvez vous référer au bilan social 2016 :

La loi du 4 mai 2004 a instauré les périodes de professionnalisation (PP) en lieu et place du capital Temps Formation (CTF) mais avec des modalités de mise en œuvre plus souples que le CTF.

Les périodes de professionnalisation concernent les salariés en CDI ou en CDD qui se forment dans le cadre des formations métiers eu égard aux évolutions de l'entreprise. Les contrats de professionnalisation peuvent se conclure en CDD ou en CDI, ils permettent à un jeune de moins de 26 ans ou à un demandeur d'emploi de plus de 26 ans d'acquérir une qualification ou de réaliser un parcours de formation visant à s'adapter à son nouveau poste.

THEME: VIE DE L'ETABLISSEMENT

65070 / 11.17 / 15 Affichage des petites annonces (SUD)

Les panneaux des petites annonces installés au Technocentre sont menacés de suppression, les salariés étant invités à poser leurs annonces sur le Bon Coin.

SUD demande :

- Qui a demandé de supprimer les panneaux de petites annonces ?
- Pour quelle raison ?
- Le maintien des panneaux de petites annonces

Réponse : La Direction n'est pas à l'origine de ces tableaux et n'a pas procédé à la suppression des annonces.

65070 / 11.17 / 16 Affichage des modalités d'accès au DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels) (SUD)

Article R4121-4 du Code du travail : Le document unique d'évaluation des risques est tenu à la disposition :

- 1° Des travailleurs ;
- 2° Des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou des instances qui en tiennent lieu ;
- 3° Des délégués du personnel ;
- 4° Du médecin du travail ;
- 5° Des agents de l'inspection du travail ;
- 6° Des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale ;
- 7° Des agents des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail mentionnés à l'article L. 4643-1 ;
- 8° Des inspecteurs de la radioprotection mentionnés à l'article L. 1333-17 du code de la santé publique et des agents mentionnés à l'article L. 1333-18 du même code, en ce qui concerne les résultats des évaluations liées à l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants, pour les installations et activités dont ils ont respectivement la charge.

Un avis indiquant les modalités d'accès des travailleurs au document unique est affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail. Dans les entreprises ou établissements dotés d'un règlement intérieur, cet avis est affiché au même emplacement que celui réservé au règlement intérieur.

SUD réclame :

- Que les modalités d'accès au document unique d'évaluation des risques professionnels soient affichées sur tous les panneaux d'affichage.

Réponse : L'article R4121-4 du code du travail est respecté par l'établissement : les modalités d'accès au DUER sont précisées sur les listes nominatives des membres de chaque CHSCT. Le document unique est consultable auprès du service « prévention santé / sécurité - île de france ».

65070 / 11.17 / 17 Restauration collective : Fonctionnement des caisses (SUD)

Aux cantines, le paiement par le badge et le rechargement de son badge ne peuvent plus se faire sur la même caisse. Un salarié fait donc la queue à la caisse badge où il est bloqué car il n'a plus assez de crédit sur son badge. Il est alors obligé de refaire la queue sur une autre caisse pour recharger son badge (ou payer en liquide). D'où une perte de temps pour le salarié, et pour les caissières, et une augmentation des files d'attente. Les responsables d'Elior répondent que ce mode de fonctionnement fait suite à une demande de Renault.

SUD demande :

- L'arrêt de ce mode de fonctionnement

- La possibilité de recharger son badge sur toutes les caisses des Arceaux

Réponse : Afin d'améliorer la fluidité, la Direction d'ELIOR et Renault se sont accordés à dédier une seule caisse aux badges non approvisionnés (paiement espèce, CB, chèque et ticket restaurant).

Les salariés dont le badge est approvisionné passeront beaucoup plus rapidement aux autres caisses. C'est l'effet « Télépéage ».

Ceux qui n'ont pas de badges approvisionnés patienteront donc effectivement plus longtemps.

Mais les salariés comprendront vite que la clé pour passer plus vite en caisse consiste à approvisionner son badge avant de venir au restaurant, soit via l'application Time Chef, soit sur l'une des bornes actives à l'entrée des restaurants.

Les écrans en cours d'installation, situés au-dessus des caisses, orienteront les convives vers la bonne caisse.

65070 / 11.17 / 18 Restauration collective : grammage (SUD)

Pour quel poids sont vendus les plats principaux, viande et poisson ?

Réponse : Dans le cadre du contrat Elior, il existe un cahier de grammage minimum de conception des plats. La viande et le poisson doivent donc répondre à une exigence Renault.

Elior se doit de respecter ce poids.

Nous ne fournissons pas ces éléments contractuels.

Pour information, il est parfois difficile d'obtenir des morceaux équivalents lorsque le produit est frais et découpé en cuisine. Le meilleur moyen d'avoir des morceaux tous équivalents serait de servir des viandes ou poissons surgelés calibrés en usine... Ce que nous ne préconisons pas.

65070 / 11.17 / 19 Restauration collective : Suppression de la présentation réelle des plats servis aux cantines (SUD)

Depuis quelques semaines, un affichage numérique remplace la présentation réelle des plats aux entrées des cantines. Or la nourriture fait appel à tous nos sens : odorat, goût, mais aussi vue. L'affichage numérique donne beaucoup moins d'informations permettant de choisir son plat qu'un affichage numérique.

SUD demande :

- Le retour de la présentation réelle des plats à l'entrée des cantines

Réponse : L'affichage numérique permet effectivement de supprimer les tables de présentation.

Ces tables représentaient un véritable gâchis chaque jour. De plus, les plats n'étaient plus présentables après 1 heure d'exposition (assèchement des produits).

De plus, ces affichages ont permis de réduire le recours à un papier chaque jour (réduction des déchets aussi).

L'affichage numérique donne davantage d'information sur les allergènes présents dans le plat.

Certes il n'y a pas de photo, mais rien n'empêche de voir les plats au stand où ils sont servis.

65070 / 11.17 / 20 Pause déjeuner (FO)

Les salariés retournant chez eux pour déjeuner sont-ils assurés en cas d'accident entre leur domicile et le TCR et inversement ?

Réponse : La législation des accidents de trajets s'applique dès lors que le salarié est sur le trajet travail-domicile, étant précisé que la qualification d'accident de trajet est appréciée au cas par cas selon la jurisprudence.

65070 / 11.17 / 21 Cantines (FO)

Lundi 16 octobre au Botanique, il y avait 30 minutes d'attente aux caisses. Il semble qu'il y a eu un changement de configuration de caisse, seule une caisse accepte les rechargements et les espèces.

Pourquoi ce changement d'organisation ? Comment améliorer la communication pour prévenir ?

Réponse : Afin d'améliorer la fluidité, la Direction d'ELIOR a décidé de dédier une seule caisse aux badges non approvisionnés (paiement espèce, CB, chèque et ticket restaurant).

Les salariés dont le badge est approvisionné passeront beaucoup plus rapidement aux autres caisses. C'est l'effet «Télépéage».

Ceux qui n'ont pas de badges approvisionnés patienteront donc effectivement plus longtemps.

Mais les salariés comprendront vite que la clé pour passer plus vite en caisse consiste à approvisionner son badge avant de venir au restaurant soit via l'application Time Chef.

65070 / 11.17 / 22 Cantines (CGT)

Depuis quelques semaines, la fluidité de passage en caisse des cantines c'est fortement dégradé. Selon les renseignements obtenus, la direction de Renault aurait demandé à ELIOR de limiter la possibilité de payer à une seule caisse quelques soit le moyen. Nous avons constaté des files d'attente pouvant atteindre le quart d'heure.

Les bornes de recharge sont souvent hors service. Les salariés disposant d'un compte Elio et découvrant que leur compte est insuffisamment alimenté doivent refaire la queue. Le personnel Elio affecté à la caisse de paiement se retrouve en forte surcharge de travail.

Les délégués du personnel CGT demandent que le fonctionnement en vigueur depuis de nombreuses années soit remis en place, à savoir :

Paiement en espèce sur une caisse clairement identifiable à l'avance.

Paiement par chèque ou carte bancaire possible sur au minimum 2 caisses, voir toutes les caisses ouvertes.

Réponse : Confère réponse précédente.

Il existe une fonction « alerte solde badge » sur l'application TimeChef qui prévient de recharger son compte.

Le compte est rechargeable via l'application ce qui évite les déconvenues à la caisse et les files d'attente. La borne à laquelle on peut se rendre à toute heure de la journée, permet aussi de créditer son compte sans perdre de temps aux autres.

Nous resterons dans cette configuration car les salariés disposant d'un badge chargé passent plus vite en caisse.

65070 / 11.17 / 23 Déménagement Supply Chain à Vélizy : une autre solution est possible (SUD)

Dans le cadre du projet e-TCR, la direction veut faire déménager à Vélizy 1000 salariés du Gradient des Directions de la Supply Chain (500 personnes), DI-RF Fabrication et Supply Chain (220 personnes) et d'autres Directions associées à la Supply Chain (121 personnes).

Ce déménagement va avoir un fort impact personnel et professionnel : augmentation des temps de transport, éloignement avec les autres directions du Technocentre, réadaptation à ce nouvel environnement... Cet impact sera double puisque que ce déménagement est présenté comme temporaire, et que les salariés devront faire un second déménagement dans le sens contraire 5 ou 6 ans plus tard (si tout se passe comme annoncé, si les travaux du e-TCR sont terminés dans les temps...).

Il serait plus commode de ne pas transférer ces 1000 salariés à Vélizy, et de prévoir de les accueillir au Technocentre. C'est déjà le cas pour 1000 autres salariés qui déménageront eux dans un nouveau bâtiment de 1000 places construit au Technocentre.

SUD demande :

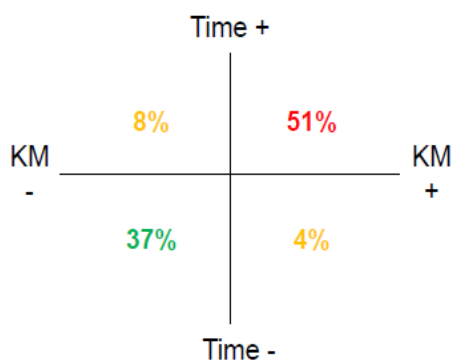
- La mise à disposition de 1000 postes de travail supplémentaires au Technocentre pour accueillir les salariés de la Supply Chain basés au Gradient : construction d'un ou plusieurs bâtiments neufs supplémentaires, ou d'un seul bâtiment de 2000 places au lieu de 1000, etc.

Réponse : le processus engagé par l'établissement pour transférer temporairement ces 1000 salariés sur Vélizy a été mené en totale concertation avec les directions concernées. Le processus d'accompagnement est toujours en cours et l'ensemble des personnes vont avoir un entretien personnalisé pour évaluer la situation personnelle. A ce stade, nous ne pouvons pas nous prononcer sur les plus et les moins de ce programme tant que le bilan ne sera pas finalisé.

65070 / 11.17 / 24 Déménagement Supply Chain à Vélizy : étude d'impact (SUD)

Les documents présentés aux salariés de la Supply Chain mentionnent une « étude d'impact Temps/Distance » de leur déménagement à Vélizy. Selon cette étude, 59 % des salariés concernés verraient leur temps de trajet augmenter.

Etude d'impact Temps / Distance



SUD demande comment a été réalisée cette étude :

- Combien de salariés ont été concernés par cette étude ?
- Comment a été définie leur adresse personnelle servant au calcul du temps de trajet ?
- Comment a été défini leur moyen de transport servant au calcul du temps de trajet ?
- Comment et avec quel outil a été calculé le temps de trajet pour les salariés venant en voiture ?
- Comment et avec quel outil a été calculé le temps de trajet pour les salariés venant en transport en commun ?

Réponse : Cette étude a été réalisée par la procédure classique de l'entreprise Via michelin entre l'adresse personnelle et le TCR et l'adresse personnelle et Vélizy qui donne le delta du plus ou du moins.

Pour les transports en commun, les personnes vont modifier leur situation dans leur espace personnel.

65070 / 11.17 / 25 Déménagement Supply Chain à Vélizy : calcul du temps de trajet avec un moyen de transport individuel (SUD)

La prime de mobilité prévue dans le cadre du déménagement de la Supply Chain à Vélizy dépendra de l'accroissement du temps de trajet. Il est prévu de calculer ce temps de trajet à partir de Via Michelin, une application qui ne prend pas en compte la densité de circulation et calcule le temps de trajet sur route de dégagée. Or l'accès à la zone d'activité de Vélizy (A86, N118...) est continuellement embouteillé.

SUD demande :

- La prise en compte de la circulation pour le calcul du temps de trajet
- L'utilisation d'un autre outil que Via Michelin, prenant en compte la densité de circulation, pour calculer le temps de trajet

Réponse : Cela n'est pas prévu. Nous conservons les mêmes règles qui s'appliquent à tous les collaborateurs en mobilité en région parisienne.

65070 / 11.17 / 26 Déménagement Supply Chain à Vélizy : calcul du temps de trajet en transport en commun (SUD)

La prime de mobilité et le surcout de transport prévus dans le cadre du déménagement de la Supply Chain à Vélizy dépendra de l'accroissement du temps de trajet. Il est prévu de calculer ce temps de trajet à partir de Via Michelin pour un trajet « le plus court » domicile/travail. Or le trajet le plus court n'est pas forcément celui emprunté par les transports en commun (avec ou sans correspondance), et il faut aussi prendre en compte la densité de circulation.

SUD demande :

- La prise en compte du temps de trajet en transport en commun réel pour le calcul de la prime de mobilité et du surcout de transport

Réponse : Cela n'est pas prévu. Nous conservons les mêmes règles qui s'appliquent à tous les collaborateurs en mobilité en région parisienne

65070 / 11.17 / 27 Déménagement Supply Chain à Vélizy : prime de mobilité (SUD)

Lors de sa présentation en CE du transfert des salariés de la Supply Chain à Vélizy, la direction a annoncé que les mesures d'accompagnement seraient identiques à celles du déménagement des salariés de Rueil au Technocentre, suite à la fermeture de Renault Rueil. Or la prime de mobilité annoncée pour les salariés de la Supply Chain est inférieure de 200 € à celle du déménagement de Rueil.

Accroissement du temps de trajet journalier Aller et Retour	De 20 à 40 mn	De 41 mn à 1h	Plus d'1h
Montant de la prime : déménagement des salariés de Renault Rueil	1 200 €	1 400 €	1 600 €
Montant de la prime : déménagement des salariés de la Supply Chain	1 000 €	1 200 €	1 400 €

SUD demande :

- Quelles règles compte appliquer la direction : celles présentées au CE (règles du déménagement de Rueil) ou celles présentées aux salariés ?
- L'augmentation d'au moins 200 € de la prime de mobilité

Réponse : Cela n'est pas prévu. Nous conservons les mêmes règles qui s'appliquent à tous les collaborateurs en mobilité en région parisienne. Par accord avec l'Etablissement, il a été décidé d'appliquer les règles de mobilités ce qui n'aurait pas dû être le cas car les collaborateurs ne changent pas d'Etablissement.

65070 / 11.17 / 28 Déménagement Supply Chain à Vélizy : indemnité kilométrique (SUD)

Le déménagement des salariés de la Supply Chain à Vélizy est présenté comme temporaire. Il pourrait durer 5ans, avant leur retour au Technocentre en décembre 2022. Pourtant l'indemnité kilométrique versée aux salariés qui verront leur distance domicile/travail allongée par ce déménagement, et donc un surcout de transport, ne sera versé que pendant 2 ans.

SUD demande :

- Le maintien de l'indemnité kilométrique (Surcout De Transport) pendant toute la durée du déménagement à Vélizy

Réponse : Nous conservons les mêmes règles de mobilités. La Durée est de 2 ans.

65070 / 11.17 / 29 Déménagement Supply Chain à Vélizy : mesures d'accompagnement sélectives (SUD)

Il a été annoncé que les mesures d'accompagnement liées au déménagement de la Supply Chain à Vélizy (prime mobilité, indemnité kilométrique...) ne seront pas versées aux salariés qui rejoindraient ces directions après leur déménagement à Vélizy. Cette restriction peut constituer un frein aux mobilités entrantes à la Supply Chain.

SUD demande :

- Le versement des mesures d'accompagnement liées au déménagement à Vélizy à tous les salariés qui rejoindraient en cours de route la Supply Chain

Réponse : Une égalité de traitement est effectuée entre tous les salariés.

65070 / 11.17 / 30 Déménagement Supply Chain à Vélizy : plage horaires de travail (SUD)

Dans le cadre du déménagement de la Supply Chain à Vélizy, SUD demande :

- Une réduction de la plage horaire fixe (actuellement 9h30-15h) pour les salariés non-cadres en horaires variables

Réponse : Les personnes de Vélizy restent et demeurent les salariés de Guyancourt et donc soumis à l'accord MTT de 2011.

65070 / 11.17 / 31 Déménagement Supply Chain à Vélizy : télétravail (SUD)

Dans le cadre du déménagement de la Supply Chain à Vélizy, SUD demande :

- Des possibilités de télétravail plus flexible qu'un ou plusieurs jours de la semaine fixés à l'avance pour les salariés qui doivent déménager à Vélizy

Réponse : Cette question pourra être abordée lors des entretiens entre managers et salariés.

65070 / 11.17 / 32 Déménagement Supply Chain à Vélizy : bureaux de passage au Technocentre (SUD)

Dans le cadre du déménagement de la Supply Chain à Vélizy, SUD demande :

- Des bureaux de passage au Technocentre pour les salariés de la Supply Chain (par exemple pour ceux qui ont des points réguliers avec des métiers qui resteront au Technocentre)

Réponse : Les bureaux de passage sont intégrés dans le référentiel présenté en CHSCT.

65070 / 11.17 / 33 Déménagement Supply Chain à Vélizy : accès au CE (SUD)

Dans le cadre du déménagement de la Supply Chain à Vélizy, SUD demande :

- Quel sera l'accès au CE de l'établissement des salariés qui déménageront à Vélizy : activités sportives et culturelles dispensées au TCR, accueil Vacances et Enfance, médiathèque, billetterie... ?

Réponse : L'antenne CE est prévue. Les prestations à offrir localement sont en cours de recensement. Une salle de sport est déjà prévue.

65070 / 11.17 / 34 Déménagement Supply Chain à Vélizy : navettes TCR/Vélizy (SUD)

Dans le cadre du déménagement de la Supply Chain à Vélizy, SUD demande :

- S'il est prévu des navettes entre le Technocentre et Vélizy ?
- Si ce n'est pas le cas, la mise à disposition de navettes (qui pourraient être par exemple ponctuelles, à la demande).

Réponse : A ce stade, une réflexion est en cours.

65070 / 11.17 / 35 Déménagement Supply Chain à Vélizy : prestataires (SUD)

Dans le cadre du déménagement de la Supply Chain à Vélizy, SUD demande :

- S'il est prévu que des prestataires s'installent à Vélizy ?
- Si oui, quelle prestation ? Combien de prestataires ? Sur quels plateaux ?

Réponse : Oui des prestataires suivront les Directions concernées mais ce sont les Directions qui sont les mieux à même d'apprécier le suivi de la prestation.

65070 / 11.17 / 36 Déménagement Supply Chain à Vélizy : infrastructures (SUD)

Dans le cadre du déménagement de la Supply Chain à Vélizy, SUD demande :

- S'il est prévu une antenne de la SBE à Vélizy ?
- S'il est prévu une antenne du BVP à Vélizy ?
- Combien de places de parking seront réservées aux salariés Renault et prestataires/visiteurs à Vélizy ?
- Combien de places de restauration seront réservées aux salariés Renault et prestataires/visiteurs à Vélizy ?
- Quels seront les tarifs de restauration à Vélizy par rapport au Technocentre ?

Réponses : Environ 800 places de parking sont prévues, ce qui est au-delà du besoin du nombre de résidents.

La restauration sera une restauration mutualisée avec d'autres entreprises. Il a été prévu suffisamment de places pour recevoir nos salariés.

Les tarifs ne seront pas différents de ceux appliqués au TCR.

65070 / 11.17 / 37 e-TCR et places de parking supplémentaires (SUD)

Dans le projet e-TCR, il est prévu de créer 1250 places de parking d'ici 2019.

SUD demande :

- Combien de places de parking seront supprimées par la construction du bâtiment neuf à proximité des locaux du Design ?
- Combien de places de parking seront supprimées par la construction du nouveau bâtiment Roads (simulateur de conduite) à proximité de la centrale du Technocentre ?
- Quel sera le solde exact de places de parkings supplémentaires effectivement créées (création – suppression) ?

Réponse : 80 places seront condamnées temporairement. A la fin de la construction du bâtiment neuf, 250 places seront créées. In fine, 1250 places seront créées.

65070 / 11.17 / 38 Télétravail (FO)

FO se demande si le télétravail une semaine sur 2 est possible après accord de la hiérarchie (N + 1)

Réponse : A ce jour, l'accord ne prévoit que des périodes hebdomadaires fixes donc impossible d'établir un avenant avec cette fréquence même validée par le N+1.

65070 / 11.17 / 39 Télétravail SOCOTEC (FO)

Pour le passage en télétravail, la SOCOTEC doit vérifier l'installation électrique du salarié. Sur l'intranet TELETRAVAIL@RENAULT, il est dit que le passage est pris en charge par Renault pour la résidence principale mais il est à la charge du salarié pour sa résidence secondaire. Quand un salarié en télétravail déménage de résidence principale, est ce que le passage dans sa nouvelle résidence est à sa charge ? Si oui y a-t-il des cas de dérogation ?

4. Réaliser le diagnostic électrique du lieu de télétravail



Dans le cas où votre demande a été acceptée par votre N+1, l'équipe télétravail prend le relai pour organiser le diagnostic électrique de votre lieu de télétravail. En effet, pour garantir votre éligibilité, la **conformité de vos installations électriques** dans l'espace que vous souhaitez dédier au télétravail à domicile doit être vérifiée.

A NOTER : si vous souhaitez télétravailler depuis vos habitations principales et secondaires: Les deux lieux doivent être en conformité électrique. Renault prend en charge le diagnostic de votre domicile désigné comme lieu de télétravail principal, le deuxième sera à votre charge.

Afin de préparer le rendez-vous de diagnostic, nous vous remercions de bien vouloir prendre le temps de lire le formulaire relatif aux précautions à prendre avant le rendez-vous. L'objectif de cette préparation est d'éviter toute non-conformité qui bloquerait votre passage en télétravail. Nous vous remercions de bien vouloir prendre le temps d'engager les mesures nécessaires avant le passage du prestataire (SOCOTEC) à votre domicile.

Réponse : Les changements d'adresse principale sont pris en charge par Renault. Il faut modifier la demande initiale dans SIPTEL mais au préalable il faut faire son changement d'adresse dans mavie@renault.

Confère réponse précédente.

65070 / 11.17 / 40 Rider cup 2018 (FO)

Le ruder Cup aura lieu du 25 au 30 septembre. Le TCR sera fermé le 28 septembre. Les 26 et 27 septembre, il est vivement conseillé aux salariés du TCR de travailler à la maison. Est-ce que l'infrastructure VPN sera compatible pour connecter tous les salariés du TCR ?

Réponse : Sur cette semaine, le travail à domicile occasionnel sera incité. Mais ce n'est pas la seule action. Les missions pourront également être privilégiées sur cette période.

65070 / 11.17 / 41 Qualité de Vie au Travail (CFE-CGC)

Surcharge des parkings du Technocentre. La Direction envisage-t-elle de demander au golf National de leur emprunter des places de parking ou le terrain devant le golf afin de délester les parkings, et de prévoir suffisamment des navettes pour emmener les salariés jusqu'à leur bâtiment ?

Réponse : Le programme e-TCR comprend la création de plus de 1000 places supplémentaires. Par ailleurs, des actions d'identification et évacuation de véhicules ont été engagées.

65070 / 11.17 / 42 Parkings en surcharge (CGT)

En octobre, vous n'avez répondu que partiellement à notre question 65070 / 10.17 / 26. Nous renouvelons donc notre demande sur la partie non renseignée

Avec l'augmentation de la population du Technocentre, les parkings débordent, au point où nombreux sont les salariés contraints à se garer sur les pelouses.



Un projet d'agrandissement de deux parking existant a été présenté en CE. Cet agrandissement se fera par la construction d'un étage sur ces parkings.

Les parkings prévus pour recevoir ce nouvel étage, seront-ils fermés pendant les travaux ? Si oui, quelle solution est envisagée pour le compenser ?

Réponse : La construction des parkings est concomittente avec le départ des collaborateurs sur Vélizy. A la fin de la construction du bâtiment neuf, 250 places seront créées.

In fine, 1250 places seront créées.

65070 / 11.17 / 43 Location 3B (CFE-CGC)

Pour quelles raisons les conditions de location des Véhicules 3B ont t'elles changées ? A quelle date a eu lieu la bascule ? Quelles sont les raisons de ces évolutions ?

La limitation kilométrique va à l'encontre des conditions d'utilisation d'un véhicule 3B à des fins professionnelles (en lieu et place d'un véhicule du pool).

Qu'avez-vous mis en place pour les locataires arrivant à cette limite avant l'échéance des 9 mois ?

Comment comptez-vous communiquer auprès des locataires pouvant se trouver dans cette situation ?

Exemple : Ancien contrat :

- Les frais de remise en état de l'article 9.1 (fin de location) seront facturés par le loueur déduction faite d'un montant de 150 euros HT.
- Par dérogation à l'article 9.1 (modalités de fin de location), il ne sera procédé à aucun remboursement de kilomètres inférieurs et à aucune facturation de kilomètres supplémentaires.
- L'indemnité de l'article 9.2 ne sera pas facturée au locataire.

Nouveau contrat mis en place pour toute commande depuis Janvier 2017 :

6. FRAIS À LA RESTITUTION

° REMISE EN ÉTAT DU VÉHICULE	Le montant des travaux de remise en état standard excédant ceux consécutifs à l'usure normale, après déduction d'un montant forfaitaire de 250 euros H.T
° KILOMÉTRAGE SUPPLÉMENTAIRE (>20 000 km , avec tolérance de 2 000 km)	Coût de 100 km supplémentaires : 6,56

Synthèse :

L'augmentation du montant forfaitaire des réparations est favorable (250 € au lieu de 150 €)

La facturation des kilomètres supplémentaires est très défavorable (pour quelqu'un qui fait 32 000 kms en 9 mois, ce qui m'arrive régulièrement, ça fait une pénalité de restitution de plus de 600 €)

Réponse de la Direction : en cours de documentation.

Nouvelle question : Quel est votre délai de réponse à la question précédente ?

Réponse : En cours de documentation.

65070 / 11.17 / 44 Location (CFE-CGC)

Dans le cadre d'un bonus écologique, le bonus n'est plus déduit du montant d'achat du véhicule pour le calcul de la mensualisation. Le bonus n'est pas perçu par le locataire.

Dans le cadre du malus écologique, le malus n'est pas ajouté au montant d'achat du véhicule pour le calcul de la mensualisation.

Il est facturé au locataire.

Pourquoi existe-il un traitement différent dans les deux situations ?

Dans le cas d'une Zoé (même prix de location que l'espace), cette tarification pour le salarié n'incite pas ce dernier à utiliser un véhicule électrique contrairement à la volonté politique du gouvernement.

Réponse de la Direction : Le bonus vient systématiquement en premier loyer qui est minoré donc le locataire en bénéficie bien.

Nouvelle question : Pouvez-vous chiffrer votre réponse en prenant comme exemple une ZOE Intens

Réponse : Pour toute question aussi précise, l'agence RVP est à disposition du Personnel.

65070 / 11.17 / 45 Symbioz (CFE-CGC)

Des salariés ont demandé de pouvoir visiter l'exposition Symbioz, il n'y a plus de créneaux disponibles.

La Direction envisage-t-elle d'ouvrir de nouveaux créneaux de visite, quitte à prolonger la durée de l'exposition afin qu'une majorité de salariés puisse visiter cette exposition ?

Réponse : Le concept Renault SYMBIOZ a été présenté aux salariés du Technocentre du mardi 10 octobre au vendredi 27 octobre 2017, soit près de trois semaines.

En raison des fortes demandes, des créneaux de visite supplémentaires ont été ajoutés, sur les deux dernières semaines.

Au total, un peu plus de 1 350 salariés ont pu bénéficier de la visite.

Il n'est pas prévu de nouvelle visite sur le site du Technocentre car la maison est maintenant remontée à Saint Aubin pour les essais presse.

65070 / 11.17 / 46 Badge (CFE-CGC)

Un salarié détaché de Sovab et ayant un badge Renault doit payer le droit d'entrée au restaurant u même titre que les prestataires (4,50€) !

Il est passé au local badge pour faire valider son compte.

Personne, ni du local badge , ni chez Elior n'arrivent à traiter cette demande.

Il est contraint de payer exclusivement en espèces (26/10) en présentant son badge Renault pour ne pas être assujetti au ticket d'entrée,

Nous demandons à la Direction de résoudre ce problème au plus tôt.

Où doit s'adresser ce salarié pour que sa situation soit régularisée ?

Réponse : Merci de remonter le cas.

65070 / 11.17 / 47 Prorogation des mandats des IRP de Guyancourt et Compte-rendu du CE (SM-TE)

La Direction de Guyancourt publie régulièrement par Clic'Infos un compte-rendu des réunions du Comité d'établissement. La Direction a informé les délégués du personnel du Technocentre le 3 octobre que le Comité d'établissement a été consulté le 2 octobre sur le projet relatif à la prorogation des mandats des membres du CE afin de reporter les élections professionnelles à fin 2018. A ce jour, il ne semble pas que le compte-rendu de la séance du CE du 2 octobre ait été publié par Clic'Infos.

Réclamation :

Les délégués du personnel membres du SM-TE demandent que la publication du compte-rendu du CE de la séance du 2 octobre, comportant les résultats de la consultation, soit effectuée sans délai et par tous moyens, afin d'en informer les salariés de l'établissement de Guyancourt.

Réponse : Les points à l'ordre du jour des réunions du CE ne font pas tous l'objet d'un compte rendu dans Déclic. Le report des élections professionnelles a bien donné lieu à une information du Personnel dans Clic'info.

65070 / 11.17 / 48 Négociations sur la reconnaissance (SM-TE)

Par Flash Info Social du 26 octobre 2017, Renault communique sur une « 4e réunion de négociation, dédiée à la promotion statut cadre et aux formateurs internes (24 octobre 2017) ».

Les délégués du personnel membres du SM-TE s'étonnent que l'ouverture de cette nouvelle négociation n'ait fait l'objet d'aucune communication de la part des syndicats représentatifs au niveau de l'entreprise (CGT, FO, CFDT et CFE-CGC) ni de la Direction de Renault mais prennent acte de cette communication à l'occasion de la 4ème réunion.

Réclamation :

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.

Réponse : Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise et la Direction décident de communiquer ou non et selon les modalités les plus adéquates dans le respect de la législation.

65070 / 11.17 / 49 Déclaration des heures de travail pour les cadres au forfait jour (SM-TE)

L'Insee publie des statistiques sur le nombre total d'heures travaillées en France, en consolidant toutes les déclarations d'heures travaillées des entreprises situées en France. Que déclare Renault sur le nombre d'heures travaillées pour les cadres au forfait jour en France ? Dit autrement, un jour travaillé de cadre est évalué à combien d'heures quand il faut déclarer un nombre d'heures travaillées par an ?

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

65070 / 11.17 / 50 Vie au Travail (CFE-CGC)

Extrait du bulletin AutoActu de ce jour : Constructeurs - 04/10/2017

« Le centre de pilotage de PSA à Rueil Malmaison : "un outil d'efficience et de performance", selon Tavares.

PSA inaugurerait ce lundi le bâtiment de Rueil-Malmaison qui accueille 800 collaborateurs du groupe. ...

Une organisation qui casse les codes de la hiérarchie...

Cette nouvelle configuration des bureaux va de pair avec le développement du télétravail (jusqu'à 2 jours/semaine, le salarié travaille de chez lui) ou le travail à distance (TAD, 25 jours par an dans le cadre d'un planning le salarié travaille dans le lieu de son choix) et s'inscrit dans un vaste mouvement de responsabilisation des équipes. "Nous ne sommes pas là pour une présence mais pour une prestation", a dit Xavier Chéreau. »

Question : La Direction envisage-t-elle de proposer à ses salariés une formule de travail à distance, permettant à ceux qui comptent un site Renault plus proche de leur domicile que leur lieu de travail attitré d'échapper aux bouchons et de réduire leurs empreinte énergétique et dépenses de transport sans pour autant transformer une partie de leur domicile en un second bureau

Réponse : Une telle disposition n'est pas à ce jour en vigueur. Elle ne serait pas de la compétence de l'Etablissement mais du central.

65070 / 11.17 / 51 Application des 35h au TCR : passage à la journée de 8h pour tous, et à 200 jours par an (soit 1600h par an) pour tous, avec 28 jours de RTT par an. (SM-TE)

Une journée de travail standard au TCR dure 8h, la durée annuelle de travail en application de la loi sur les 35h est de 1600h par an, donc, 200 jours par an pour une durée quotidienne de 8h.

Réclamation :

Les élus membres du SM-TE demandent que la durée de la journée de travail soit ramenée à 8h par jour (estimation standard pour les cadres au forfait jour, nouvel horaire pour les autres salariés), et, en application des 35h, d'augmenter le nombre de RTT pour les passer à 28 jours par an de façon à obtenir une durée annuelle 'contractuelle' de 200 jours par an soit les 1600h effectués actuellement par les non cadres et appliqués à l'ensemble des usines Renault.

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

65070 / 11.17 / 52 Confinement déminage (CGT)

Le 26 octobre dernier, une opération de déminage sur le chantier du site de Thales a nécessité l'interdiction d'accès au parking du Trou Bergé et de la du TSCP. Selon les informations disponibles sur Internet, le périmètre de sécurité touchait également la rue Guynemer et des pavillons dans ce secteur.

Qu'en était-il du bâtiment MODEM ?

Les salariés ont-ils été évacués ?

Ce bâtiment dépendant du CHSCT 3, les élus de ce CHSCT ont-ils été informés ?

Réponse : Le périmètre de sécurité défini par les services de police avait un rayon de 400mètres autour de l'engin.

Le Modem n'était pas concerné.

Un périmètre de sécurité intègre toujours une marge de sécurité supplémentaire, les services de déminage ont précisé qu'il était inutile de prendre des mesures au-delà du périmètre (comme l'évacuation du Modem, la circulation autour de celui-ci, etc..).

65070 / 11.17 / 53 Reprise des questions 38 et 39 d'octobre 2017 (CGT)

Concernant ces 2 questions portant sur les manques d'EPIs, de vêtements de travail et de produits d'entretien pour les salariés de PEI, où en est la situation ? Comment contrôlez-vous que PEI respecte bien ses engagements ?

Réponse : La DISG veille au pilotage de ce contrat.

65070 / 11.17 / 54 Reprise de la question 40 d'octobre 2017 (CGT)

A cette question concernant le manque de navettes pour emmener les salariés de PEI à la gare de Saint Quentin en Yvelines, vous aviez répondu : « PEI a mis en place, depuis l'origine, des navettes sur les créneaux de 12H30 et 19H30. Les départs se font depuis la Ruche ou l'AVA. Pour le personnel du Gradient, PEI s'engage à organiser une tournée supplémentaire entre la gare de St Quentin et le lieu de travail. Les créneaux de 12H30 et 19H30 seront assurés dès la semaine prochaine ».

Les délégués du personnel CGT demandent :

- Avez-vous vérifié que cette mise en place pour le Gradient était effective ?
- Comment font les salariés finissant à 10h30 pour aller à la gare de Saint Quentin en Yvelines ?
- Y-a-t-il une navette prévue pour les salariés de PEI qui ont des contrats de 3 heures par jour et qui ont pour horaires 7h30/10h30 ?

Réponse : Les mesures prévues sont celles énoncées dans la réponse apportée le mois précédent.

65070 / 11.17 / 55 Changement d'heure téléphones fixes (SUD)

Le passage à l'heure d'hiver a été opéré une semaine trop tôt sur les téléphones fixes.

SUD demande :

- Pour quelle raison ?
- Que le changement d'heure se fasse le bon jour en 2018 (passage à l'heure d'été et d'hiver)

Réponse : Il s'agit d'un bug au niveau des serveurs de téléphonie Cisco qui procède au passage à l'heure d'hiver lors du 4^e Dimanche du mois d'Octobre (au lieu du dernier Dimanche du mois). Cet algorithme est ainsi erroné pour les années où nous avons 5 Dimanches en Octobre (comme cette année 2017 par exemple).

Nous allons planifier ce changement de version dans les prochains mois, sachant que ce bug n'aura pas d'impact sur les changements d'heures en 2018 car nous aurons seulement 4 dimanches aux mois de Mars 2018 et Octobre 2018.

65070 / 11.17 / 56 Harcèlement sexuel et moral (SUD)

La loi (article L1152-4 du Code du Travail) impose l'affichage ou l'information par tout moyen des articles du code pénal réprimant le harcèlement sexuel et moral (articles 222-33 et 222-33-2 du Code Pénal).

Article 222-33 du Code Pénal :

I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

2° Sur un mineur de quinze ans ;

3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;

4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;

5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.

Article 222-33-2 du Code Pénal : Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Article L1152-4 du Code du Travail : L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral. Les personnes mentionnées à l'article L. 1152-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33-2 du code pénal.

Article L1152-2 du Code du Travail : Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.

SUD réclame :

- L'affichage sur l'intégralité des panneaux ainsi qu'une communication permanente sur Declic et une redescende de kits d'information dans les directions.

Réponse : L'affichage a été réalisé mais est parfois retiré par des individus. Une sensibilisation a également été faite au niveau RH.

65070 / 11.17 / 57 Règle sur les déplacements en voiture (SUD)

Depuis la réorganisation de la direction de la qualité, SUD a été informé que deux personnes du pôle ouest (DQSC-FW) ont eu des incidents de la route dus à des endormissements au volant, endormissements imputables à la fatigue liée à la charge de travail et aux rythmes des déplacements imposés.

SUD demande :

- Existe-t-il une règle sur la durée maximum des trajets en voiture dans le cadre d'un déplacement professionnel ?

- Dans l'affirmative, quelle est-elle et où peut-on la trouver ?

Réponse : Nous nous interrogeons sur quel fondement technique et médical reposent ces affirmations. Nous n'avons pas connaissance de durée maximum.

65070 / 11.17 / 58 Participation frais de transport (FO)

Les salariés prenant le TGV pour se rendre au TCR, ont-ils le droit à une participation des frais de transport (exemples : frais d'essence ou participation carte navigo...)

Réponse : On applique les dispositions de l'entreprise en Ile de France.

65070 / 11.17 / 59 Traveledoo (FO)

Certains sites Renault à l'étranger ont des tarifs préférentiels négociés dans les hôtels à proximité. Exemple : Hotel Ramada 85€ par traveledoo 49€ en passant par le RTR. L'application traveledoo n'applique pas ces tarifs quelle attitude doivent adopter les salariés pour réserver leur hôtel à l'étranger ?

Réponse : Nous avons connaissance de cette disparité et nous mettons actuellement tout en œuvre pour que les tarifs négociés localement soient accessibles dans notre outil de réservation.

La consigne générale reste cependant de réserver autant que possible les hôtels par les circuits officiels de Renault, l'agence Carlson Wagonlit ou Traveledoo, pour des raisons de sécurité.

65070 / 11.17 / 60 Fumeurs (FO)

Pourquoi n'y a-t-il pas d'abris fumeur au technoservice ? Les fumeurs du Technoservice peuvent-ils bénéficier « d'abris fumeurs », si oui dans quel délais ?

Réponse : La création des tels abris n'est pas prévue dans le programme e-tcr qui intègre des investissements déjà importants.

65070 / 11.17 / 61 ACE2 (FO)

Est-ce que le passage à ACE2 aura un impact sur les PC industriel ?

Réponse : En cours de documentation.

65070 / 11.17 / 62 Reprise de la question 65070 / 10.17 / 35 Transport (FO)

Y a-t-il un plan de réorganisation des transports ? IL y a des autocars qui ne passent pas à l'heure où pas du tout et bien souvent ils sont pleins, avec des voyageurs se tenant debout dans le couloir, alors que la législation en vigueur nous impose de boucler notre ceinture....car rappel :

« Depuis le 1er septembre 2015, les autocars doivent être équipés de ceintures de sécurité homologuées, et le port de la ceinture de sécurité est obligatoire pour tous les passagers, sous peine d'une amende de 135 €.

Remarque : dans les accidents de circulation impliquant des véhicules de transport en commun de personnes, la plupart des traumatismes corporels graves sont consécutifs à l'éjection des occupants hors du véhicule ou à leur projection à l'intérieur de ce véhicule. »

Hors nous constatons (retour des salariés) que très peu de personne boucle leur ceinture, et bons nombres voyagent encore debout !

Avez-vous pu documenter ?

Réponse : Cette question relève de la commission transport.

65070 / 11.17 / 63 Quick drop (FO)

Quel est l'avenir de la station quick drop ? Surtout à l'heure où les places de parking se font rares !!

Réponse : Le quick drop dans son utilisation d'origine ne sera plus utilisé. Le local est aujourd'hui utilisé pour réaliser des tests de recharge par induction qui ont été déplacé de la ruche.

Nous devons par la suite mener une étude afin de définir son devenir (destruction, restructuration,...).

65070 / 11.17 / 64 Escaliers de secours (FO)

Pourquoi les lumières sur les escaliers de secours , notamment au 7B , ne fonctionnent pas ?

Réponse : Il faut systématiquement solliciter le 11800. Nous transmettons au service maintenance.

65070 / 11.17 / 65 Reprise de la question 65070 / 09.17 / 33 de septembre 2017, et ces réclamations portant sur l'organisation de travaux de réparation des équipements du Technocentre : (SM-TE)

<< Réclamations : Les délégués du personnel membres du SM-TE réclament :

1. Que la réactivité de traitement des incidents épargne au personnel de devoir réitérer les alertes ;
2. Que ladite procédure soit actualisée de sorte à gérer une clôture de l'alerte après qu'une intervention a été conduite en bonne et due forme ;
3. Que les équipes d'entretien valident l'intervention via un constat de retour à la conformité émis par une personne compétente en matière d'équipements et de bâtiment ;
4. Que la procédure de traitement des alertes relatives au maintien en état des équipements du Technocentre soit présentée à l'instance DP.

La réponse de la Direction était : « Nous transmettons ce cas précis à la DISG qui traite des centaines d'autres alertes. »
>>

Réclamation : Les délégués du personnel membres du SM-TE demandent que soit communiqué le retour fait par la DISG, et particulièrement sa prise en compte dans les modes de fonctionnement et procédures.

Réponse : La DISG traite des centaines de cas et il n'est pas prévu de retour de sa part devant cette instance.

65070 / 11.17 / 66 Reprise de la question 65070 / 07.15 / 31 Outils informatiques (SM-TE)

Dans laquelle les élus membres du SM-TE alertaient la Direction sur la performance insuffisante des PC Ace1 mis à disposition par l'Entreprise, qui étaient à l'origine d'une perte de temps et donc de productivité individuelle et collective. Une première réponse avait été apportée par le renforcement des performances au 1er trimestre 2016, par une action corrective consistant à étendre la mémoire des PC.

Nous considérons au SM-TE que cette question est de la plus haute importance : Avec les niveaux d'engagement du personnel mesuré dans les enquêtes Hay, la différence de performance concurrentielle ne peut se jouer que sur l'efficacité des moyens techniques mis à la disposition du personnel.

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.

65070 / 11.17 / 67 Salarié(e)s de la DQSC-F : Objectifs individuels (SUD)

Depuis la réorganisation de la direction de la qualité (fin 2015), la quantité mensuelle de déplacements fait partie des objectifs individuels des SSD (Specialist Supplier Developpment) et SSDL (Supplier Site Developpment Leader) : sous forme d'un nombre de déplacements minimum à faire par mois ou d'un nombre de jours à passer chez le fournisseur (engagement/cible).

Cela pousse ces salarié(e)s à se mettre en danger afin de se conformer à la demande de leur hiérarchie (cela augmente par exemple le risque d'accident de la route, comme dans la question suivante), et peut avoir un impact négatif sur la vie privée et familiale. SUD considère qu'il est dangereux d'imposer une quantité de déplacements.

Par ailleurs, à partir du printemps 2017, la DQSC-F s'est rendue compte que le budget alloué aux missions dédiées au suivi qualité des fournisseurs et aux différents audits qualité était insuffisant. Alors que les objectifs individuels pour 2017 ont été fixés à 8 jours de mission par mois (jours dédiés aux trajets non compris), il a été demandé aux SSD et SSDL de réduire le nombre des missions. SUD ne s'oppose pas à cette demande mais tient à signaler qu'elle est un obstacle à l'atteinte de l'objectif cité plus haut, ce qui est anxiogène.

SUD demande :

- Que la quantité de déplacements mensuels soit retirée des objectifs individuels

Réponse : En cours de documentation.

65070 / 11.17 / 68 DQSC-F : Budget déplacements (1) (SUD)

Actant que le budget alloué aux missions dédiées au suivi qualité des fournisseurs et aux différents audits qualité a été mal évalué, SUD demande s'il a été pris en compte pour la création de ce budget :

- La présence systématique d'une troisième personne lors des évaluations ASES du fait qu'il a été décidé que tou(te)s les SSDL devaient être formé(e)s à cet outil ?
- Les déplacements des managers de la DQSC-F en Italie, au Viêt-Nam et en Chine ?
- La mise en place d'un salarié à demeure pendant plusieurs mois au sein de la société SAM via la société SNECI.
- La mise en place de quatre salariés à demeure en novembre et décembre 2017 au sein de la société SAM via la société SNECI pour un montant avoisinant 250 K€ ?

Réponse :

- **Ce n'est pas prévu dans le standard, les cas exceptionnels seront à valider avec la hiérarchie**
- **Les managers font et participent à des audits, à des évaluations de fournisseurs, et vont sur le terrain pour évaluer les risques dans des situations critiques.**
- **Ce fournisseur est en très grande difficulté du point de vue Qualité et nécessite un support pour éviter tout shortage pour nos usines.**
- **En cours de négociation.**

65070 / 11.17 / 69 DQSC-F : Budget déplacements (2) (SUD)

Le budget alloué aux missions dédiées au suivi qualité des fournisseurs et aux différents audits qualité ayant été mal évalué, il a été demandé aux SSD et SSDL de faire en sorte d'en réduire les coûts. Les demandes ont pris des formes différentes selon les CUET : Il a par exemple été demandé de ne pas prendre de taxi, de prendre le train plutôt que l'avion alors que ce mode de transport était conforme à la politique voyage, etc...

SUD demande qu'il soit rappelé aux responsables hiérarchiques :

- Que le mode de transport doit rester au libre choix de la personne qui part en mission tant qu'il est « conforme à la politique voyage ».

- Que les personnes qui partent mission peuvent choisir « la solution la plus pertinente en fonction de la distance, du coût, de la pénibilité et de la disponibilité d'autres moyens de transport » (Extrait du PQSR NdF RPIFFGINF20150021).
- Que ces mêmes responsables hiérarchiques doivent montrer l'exemple. Il n'est pas normal que les auditeurs/trices soient les seul(e)s à qui l'on demande de faire des efforts alors que leur vie privée et leur santé est déjà très impactée par leurs multiples déplacements.

Réponse :

- **Le mode de transport doit se faire dans le respect du budget alloué à chaque équipe**
- **Tous les salariés y compris les managers sont soumis à la même politique voyage.**

65070 / 11.17 / 70 DQSC-F : Budget déplacements (3) (SUD)

Dans le but de réduire les coûts des missions, des règles sur la quantité de personnes présentes et leur rôle ont été établies. En bref, les seules personnes admises lors des missions en plus du/de la pilote de l'audit sont les auditeurs/trices en parcours de certification à hauteur d'une personne en formation par mission. Cette règle fait sens mais n'est pas appliquée par certains managers de la DQSC-F qui accompagnent des missions sur des critères plus liés au glamour de la destination qu'à la valeur ajoutée de leur présence.

SUD demande :

- Que les règles imposées aux auditeurs/trices soient respectées à tous les niveaux.

Réponse : Les règles imposées aux auditeurs sont respectées à tous les niveaux. .

