

Réunion des Délégués du Personnel

**Etablissement de Guyancourt
Site du Technocentre**

**Compte-rendu de la réunion
du 7 mars 2017**

65070 / 03.17 / 01 Intéressement (CFE-CGC)

Pour l'intéressement relatif aux performances de l'Etablissement, il était nécessaire d'exprimer son choix (percevoir en paie ou placer ou mixer les 2 formules) AVANT d'en connaître le montant total ! Rappelons que l'intéressement investi est bloqué 5 ans.

☒ Pour l'intéressement Financier Groupe, vos élus CFE-CGC interpellent la direction, en soulignant la problématique pour un choix qui serait à faire sans connaissance préalable du montant total (qui était, ces dernières années, d'un montant notablement supérieur à celui de l'Etablissement).

La réponse faite indique que cela sera pris en compte pour la prime d'intéressement Groupe versée en mars 2017.

Nous demandons qu'à l'avenir, pour toutes les primes, le choix (percevoir en paie ou placer ou mixer les 2 formules) soit formulé APRES connaissance du montant de la prime.

Réponse : La réponse a déjà été apportée pour l'intéressement local établissement. Concernant, l'intéressement financier Groupe, le montant est préalablement connu pour pouvoir faire le choix.

65070 / 03.17 / 02 Déblocage du montant de la prime d'intéressement, la galère (SUD)

Pour les salariés qui n'ont pas réussi à faire aboutir la démarche informatique de déblocage en temps et en heure, ne reste plus que le bulletin de rétractation. Ce mode dégradé imposé par la BNP, précise que les sommes ne seront pas transférées avant un délai de 15 à 20 jours suivant la réception de la demande. A l'époque du «tout en ligne », de belles semaines en perspective pour que la BNP puisse tranquillement récupérer les intérêts d'une masse financière placée.

La procédure requiert également l'utilisation d'un code entreprise récupérable auprès du service paie, ce qui ne simplifie pas le traitement. Si l'on ajoute à cela les difficultés à mener à bien l'ensemble du parcours informatique sur le site BNP, le constat de nombreux freins pour récupérer son dû, est évident pour beaucoup de salariés.

Par ailleurs, il est clairement notifié que cette procédure de rétractation est provisoire et qu'à court terme, les prochaines primes ne seront plus récupérables dès lors que la période prévue pour faire obstacle au placement forcé, sera atteinte.

Contraindre par tous moyens les salariés à ne pas pouvoir toucher leurs primes d'intéressements et bloquer les sommes, aux seuls bénéficiaires de la BNP et de la direction, est inacceptable. La suppression des AGS et la maigreur des plans de promotions ne permettent pas à nombre de salariés de se passer de ces sommes pour palier au coût de la vie, y compris pour les augmentations des prix des véhicules de la gamme Renault.

La loi de 2015, malheureusement à l'encontre des intérêts des salariés, précise cependant : « Que lorsque le bénéficiaire de l'intéressement ne demande pas son versement dans le délai qui lui est imparti, celui-ci est affecté par défaut sur les plans épargnes entreprise, de groupe ou interentreprises »

Or la procédure mise en place par la direction ne respecte le texte de la loi. Les salariés Renault ne peuvent à aucun moment demander le versement, il leur faut se battre pour débloquer des sommes auxquelles en l'état et par défaut, ils n'ont pas l'accès direct. A aucun moment, il n'est proposé au salarié de se positionner sur le versement sur son compte bancaire, ou sur le transfert sur un PEE.

Ce choix préalable doit être géré par l'employeur. Les salariés n'ont pas à être livrés aux nombreux freins mis en place par un organisme bancaire avec lequel ils n'ont aucun contrat commercial.

SUD réclame auprès de la direction :

1. Que les procédures actuelles soient stoppées immédiatement
2. Que les montants « transférés » même virtuellement à la BNP, soient débloqués et remis à dispositions des salariés, en attente de leur choix.
3. Que la question du choix de transfert sur le compte courant, ou sur un PEE, soit posée à chaque salarié préalablement à l'entrée dans les dispositifs de la BNP
4. Que pour les salariés ayant choisi de ne pas placer la somme, cette dernière soient transférée immédiatement au même titre que les salaires, sur le compte personnel.

Réponse : Cela n'est pas prévu. Nous appliquons la loi.



65070 / 03.17 / 03 Protection des avoirs des salariés Renault au sein des proposés par Renault (PEE « PEG », PERCO compte Zesto) (SUD)

La majeure partie des particuliers ont reçu de leur agence bancaire un courrier les informant de leur affiliation au Fonds de Garantie des Dépôts et de Résolution (FGDR) <https://www.garantiedesdepots.fr>. Créé par la loi du 25 juin 1999, ce dernier est chargé de protéger et indemniser les clients en cas de défaillance de leur établissement bancaire. La Garantie des Dépôts couvre les comptes de dépôts et les livrets jusqu'à 100 000 € (hors Livrets garantis par l'Etat). La Garantie des Titres couvre tous les instruments financiers jusqu'à 70 000 €. La Garantie des Cautions couvre les engagements de cautions réglementaires pris par des professionnels pour leurs clients.

Le FGDR peut intervenir aussi en Résolution de crise avant faillite, pour éviter les conséquences pour les clients.

La garantie des dépôts

Créé par la loi, le Fonds de Garantie des Dépôts et de Résolution (FGDR) est chargé de protéger et indemniser les clients d'une banque lorsqu'elle fait faillite. Le FGDR indemnise les dépôts jusqu'à 100 000 euros par client et par établissement. La Garantie des Dépôts couvre les particuliers majeurs et mineurs, les entreprises ou les associations et tout autre groupement professionnel.

Produits couverts et produits non couverts

Les comptes de dépôt (compte courant, compte d'épargne, livret d'épargne, CEL, PEL...) sont couverts par la Garantie des Dépôts du FGDR (hors Livret A, LDD et LEP, garantis par l'Etat).

SUD réclame de savoir :

1. Pourquoi une communication similaire n'a-t-elle pas été faite par la BNP (gestionnaire financier choisi par Renault) pour la gestion des PEG et PERCO
2. Si l'absence de communication signifie que l'épargne des salariés dans ces plans n'est pas garantie
3. Si ces sommes d'argent sont garanties, par quel mécanisme financier
4. Pourquoi une communication similaire n'a-t-elle pas été faite par la Renault RCI banque concernant la gestion de l'épargne dans les placements ZESTO, ...
5. Si l'absence de communication signifie que l'épargne des salariés dans ces plans n'est pas garantie ?
6. Si ces sommes d'argent sont garanties, par quel mécanisme financier

Réponse : Les garanties légales s'appliquent à tous les organismes bancaires.

65070 / 03.17 / 04 Demande d'ouverture de NAO sur l'établissement concernant les Cadres (SUD)

Les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) Renault sas se sont terminées le 13 février 2017. Une nouvelle fois, les Ingénieurs et Cadres ont été exclus de ces NAO, qui n'ont concerné que les APR et les ETAM.

Or ces négociations sont obligatoires pour toutes les catégories de personnel, comme l'énonce l'article L2242-5 du Code du travail : « La négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise porte sur : 1° Les salaires effectifs ; [...] »

L'article L2242-5 prévoit également que « Cette négociation peut avoir lieu au niveau des établissements ou des groupes d'établissements distincts. »

SUD réclame l'ouverture, dans les plus brefs délais, de la Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires effectifs des Ingénieurs et Cadres au niveau de l'établissement de Guyancourt, comme cela est prévu par l'article L2242-5 du Code du travail.

Réponse : Cette réclamation ne relève pas de cette instance. Une NAO au niveau de l'établissement n'est pas prévu.



65070 / 03.17 / 05 Justificatif à fournir pour avoir droit aux congés fin de carrière (SUD)

Dans le nouvel accord compétitivité CAP 2020 (partie 2, article 5F : Congé de préparation de fin de carrière), il est stipulé que : « Dans les trois années précédant la date de départ prévisionnelle à la retraite à taux plein, une journée de congé par mois est attribuée aux salariés, sur présentation d'un justificatif, dans la limite d'un plafond de 36 mois. »

SUD réclame de savoir

1. Quel est précisément le justificatif à fournir pour avoir droit aux congés de préparation de fin de carrière
2. A qui et comment faut-il fournir ce justificatif
3. S'il faut s'engager à partir en retraite à une date précise, ou seulement donner une date prévisionnelle de départ pour avoir droit aux congés de préparation de fin de carrière

Réponse : Le salarié, qui souhaite bénéficier du « congé de préparation de fin de carrière », doit justifier pouvoir bénéficier d'un départ à la retraite à taux plein du régime général.

Il faut donc un justificatif de la CNAV, plus précisément, le relevé de carrière qui donne la date prévisionnelle de départ à la retraite (taux plein du régime général).

Le salarié donne son justificatif à l'agence RH.

65070 / 03.17 / 06 Ecrêtage CTI reprise de la question 65070 / 01.17 / 14 (FO)

Avez-vous pu faire le bilan pour l'écrêtage du CTI fin 2016 ?

Réponse : Il n'a pas eu d'écrêtage du CTI à fin 2016 à titre exceptionnel.

65070 / 03.17 / 07 Nouveau Workflow congé (SM-TE)

Il a été constaté courant février 2017 un changement du workflow congé, et noté, outre un changement de présentation, des changements de rubriques.

Réclamation :

Les délégués du personnel membres du SM-TE :

- ☒ S'étonnent que la refonte du Workflow congé n'ait pas été annoncée aux salariés,
- ☒ Demandent que la rubrique « Congés réservés établissement » soit rétablie,
- ☒ Demandent, pour les Congés de fin de carrière, la signification de l'apparition des jours déjà utilisés. Ces jours déjà utilisés seront-ils déduits de la journée de congé par mois attribuée au salarié, sur présentation d'un justificatif, dans la limite d'un plafond de 36 mois, créée par l'Accord CAP 2020 ?

Réponse :

1 Elle a fait l'objet d'une information détaillée dans Mavie@Renault

2 cela n'a pas d'intérêt puisqu'il s'agit de jours d'ajustements collectifs saisis par la paie.

3 Le congé de fin de carrière et le congé de préparation à la retraite sont abrogés depuis le 13 janvier 2017 date de signature de l'accord CAP 2020.

Le nouveau congé de préparation de fin de carrière sera opérationnel dans le système d'informations du personnel dans le courant du mois de mars.

65070 / 03.17 / 08 Durée moyenne entre deux promotions comparée des femmes et des hommes (SUD)

Il est stipulé dans l'article R.2323-12 du code du travail que l'employeur est tenu de faire figurer dans son rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes, des « données chiffrées par sexe : Nombre de promotions par catégorie professionnelle ; Durée moyenne entre deux promotions. ».

Dans le bilan social 2016 de l'établissement et dans le rapport de « situation comparée des femmes et des hommes », l'indicateur 135 bis donne une durée moyenne entre deux promotions :

135 bis. DUREE MOYENNE ENTRE DEUX PROMOTIONS



	2014			2015			2016		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
APR	8,0		8	5,7	4	5,5	6,9		6,9
ETAM	7,2	7,7	7,3	7,7	7,91	7,7	7,0	7,04	7,0
I&C	6,6	7,4	6,8	7,1	7,1	7,1	7,12	8,5	7,43
Total	6,9	7,5	7,0	7,4	7,5	7,4	7,1	7,8	7,2

POUR EN SAVOIR PLUS

Cet indicateur mesure la durée moyenne entre deux promotions pour le personnel promu dans l'année (hors promotions au statut).

Comme la direction le précise, « cet indicateur mesure la durée moyenne entre deux promotions pour le personnel promu dans l'année (hors promotion au statut) ». Or selon l'indicateur 135 de ces mêmes rapports, le personnel promu dans l'année représente environ 7 % des effectifs.

Cet indicateur n'est donc pas représentatif.

SUD réclame :

1. Que la direction fournisse la durée moyenne entre deux promotions comparée des femmes et des hommes pour l'ensemble des salariés de l'établissement, qu'il aient été ou non promus dans l'année.
2. De savoir quelle est l'unité utilisée dans l'indicateur 135 bis : année, décennie... ?

Réponse :

- 1- **Nous procédons comme Les années précédentes.**
- 2- **L'unité utilisée est l'année.**

65070 / 03.17 / 09 Reprise question 65070 / 02.17 / 10 Absence pour cure thermique (SUD)

A notre question de février : « Il est écrit dans les annexes du bilan social : « Une absence pour cure thermique, si elle est prise en charge par la Sécurité Sociale, au moins pour ce qui est des prestations en nature, est indemnisée par Renault sur la base de la différence entre le plein ou le 3/4 de salaire et les indemnités journalières qu'il aurait perçues, si la cure avait été prise en charge comme maladie. »

SUD réclame de savoir :

1. Dans quels cas, s'effectue cette indemnisation
2. Quelle est la procédure pour en bénéficier

La direction a répondu

1. Le salarié doit présenter un accord de prise en charge de la cure thermique. Cet accord est délivré par la CPAM ; il est suffisant pour justifier l'arrêt de travail auprès de l'employeur.
2. Il faut produire la prescription du médecin traitant et l'accord de prise en charge délivré par la CPAM.

Suite au compte rendu, SUD réclame des précisions supplémentaires :

1. La prescription du médecin traitant étant adressée à la CPAM pour accord de prise en charge, faut-il fournir une photocopie de cette prescription. Si oui, il est primordial que le salarié en soit informé par avance afin que copie puisse être faite avant l'envoi.
2. Dans quels cas, la différence est-elle calculée sur le ¾ ou le plein salaire

Réponse :



1. C'est la copie de l'accord de prise en charge par la CPAM qui est requise.
2. La différence est calculée en fonction du crédit maladie de l'intéressé durant le déroulement de la cure.

65070 / 03.17 / 10 Mutuelle (FO)

Les conditions générales de la Mutuelle ont évolué, elles sont disponibles dans mavie@Renault. Aucune communication sur le sujet mais il y a eu des évolutions non négligeables (Page 7). La demande doit se faire par lettre recommandée alors qu'il y a des antennes au TCR, Au Plessis, à l'usine du Mans.

L'affiliation des bénéficiaires est facultative

Vous déclarez les bénéficiaires à couvrir au moment de votre affiliation et vous fournissez les pièces justificatives correspondantes. Vous pouvez affilier ou modifier les bénéficiaires :

- ❖ à l'occasion d'une modification de la situation familiale, l'affiliation prend effet le 1^{er} jour du mois civil suivant la réception de la demande,
- ❖ chaque 1^{er} janvier, sous réserve qu'une demande en ce sens soit présentée à notre organisme au plus tard le 31 octobre de l'année précédente. Il vous suffit de remplir la déclaration d'affiliation modificative en cochant la case « Ajout d'un bénéficiaire » ou « Retrait d'un bénéficiaire ».

La demande doit se faire par lettre recommandée alors qu'il y a des antennes au TCR, Au Plessis, à l'usine du Mans.

Elle cesse également en cas d'adhésion facultative des ayants droit, au 31 décembre de l'année au cours de laquelle le Participant demande la résiliation de l'ayant droit. Cette demande doit nous être adressée au plus tard le 31 octobre de la même année par lettre recommandée. La demande qui nous est adressée après le 31 octobre est de nul effet. Le cas échéant, elle doit être renouvelée avant le 31 octobre de l'année suivante pour prendre effet au 31 décembre de cette même année.

- L'affiliation des bénéficiaires est maintenant facultative
- L'affiliation d'un nouveau bénéficiaire ou le retrait se fera qu'au premier janvier de l'année suivante si la déclaration est faite avant le 31 octobre.

Les salariés peuvent-ils être plus clairement informés (via déclic ou newsletters) de toutes modifications de leur contrat concernant la mutuelle ?

A la place d'une lettre recommandée est-il possible de donner en main propre à l'antenne mutuelle le document de modification ?

Réponse : Les modifications n'ont pas à être faites par recommandé. Un courrier simple ou mail suffit.

65070 / 03.17 / 11 Destination de plus de 4 heures ouvrant droit à un sursalaire (FO)

Lorsqu'une destination de plus de 4 heures n'est pas référencée dans la liste de celle donnant droit à un sursalaire, quelle est la procédure et le délai ? Pour information, un salarié attend une réponse depuis le mois de novembre. Le déplacement avait eu lieu en Croatie.



Réponse : Le service mobilité international a traité ce dossier, cette destination intégrera la liste.

65070 / 03.17 / 12 « Evolution » du bulletin de paie (reprise de 65070 / 02.17 / 15) (SM-TE)

Les délégués du personnel membres du SM-TE ont comparé la réponse apportée lors de la réunion de février 2017 (65070 / 02.17 / 15) avec celle apportée en janvier 2015 (65070 / 01.15 / 15) portant sur les « Autres contributions dues par l'employeur ».

Réclamations :

Constatant de nouvelles contributions composant la rubrique « Autres contributions dues par l'employeur » en 2017 par rapport à 2015, et pour permettre au salarié d'avoir conscience à quoi il contribue par son travail et son salaire, les délégués du personnel membres du SM-TE demandent :

pour les nouvelles contributions, le taux appliqué sur le salaire brut de référence (ou la valeur forfaitaire) :

- du Forfait social prévoyance,
- de la Contribution Solidaire Autonomie,
- de la Contribution pénibilité.

Le taux appliqué sur le salaire brut de référence pour le versement transport, ainsi que la communication de la règle applicable.

Le rétablissement des taux permettant le calcul des « Charges employeur ».

Réponse :

- **Pour le Forfait social prévoyance : celui-ci ne figure plus depuis janvier 2017. Cependant, les modalités de calcul n'ont pas changé. Il représente 8% des cotisations patronales de prévoyance**
- **Pour La contribution solidaire Autonomie : celle-ci ne figure plus depuis janvier 2017. Elle était présentée cumulée avec la cotisation maladie. Les modalités de calcul n'ont pas changé. Elle représente 0,3% du salaire brut.**
- **Pour La contribution pénibilité de base, elle représente 0,01% du salaire brut.**
- **Le versement transport est de 1,91% pour le TCR appliqué sur le salaire brut.**
- **Le rétablissement des taux permettant le calcul des « Charges employeur » : il ne s'agit pas d'une mention obligatoire du bulletin de salaire**

65070 / 03.17 / 13 Primes médailles du travail (SUD)

Des oublis ayant été constatés par exemple, pour des salariés en DA, SUD réclame des précisions et des rappels sur les cas de figures suivants :

1. La confirmation qu'un salarié qui a obtenu ses 40 ans d'ancienneté, le dernier mois de sa présence aux effectifs, percevra bien la prime correspondante, même si l'engagement et l'aboutissement des démarches sont nécessairement postérieures à son départ en retraite.
2. La confirmation que la date prise en compte pour le calcul : Date du certificat joint lors de la demande de médaille ? Date de la demande de prime ? Date de paiement de la prime
3. S'il est possible pour un salarié de percevoir les primes des 30, 35 et 40 ans, pour des demandes formulées à la même date.
4. De connaître les délais entre la demande de prime, la prise en compte par l'entreprise et le versement effectif. Pour la prise en compte par l'entreprise, il est implicite que l'envoi par le salarié du diplôme reçu de la mairie ou de la préfecture, est effectif.

Réponse :

- 1- **Pour être pris en compte, la demande auprès de la préfecture doit avoir eu lieu avant le départ de l'entreprise**



- 2- La date de prise en compte est celle la plus favorable pour le salarié
- 3- Cette démarche est pratiquée depuis plusieurs années
- 4- Comme indiqué dans ma vie@renault, le délai de versement de la prime est de 3 mois après réception du diplôme par les personnes traitant le dossier en paie.
Pour être pris en compte, le diplôme validé par le ministère de l'emploi, du travail et du dialogue social est obligatoire. Le versement de la prime peut être soumis à un contrôle URSSAF.

THEME: EMPLOI

65070 / 03.17 / 14 Annonce poste externe (FO)

Des postes de techniciens et ingénieur pour le site Guyancourt-Aubevoye sont disponibles au recrutement « Externe » : <https://renault.referrals.selectminds.com/jobs/search/610900>

Pourquoi ne le sont-ils pas en mobilité interne dans Talent ?? (Analyste Essais Prestation ADAS, Spécialiste Essais Prestation ADAS, Technicien Essais Circuit Carburant...)

Réponse : Nous ne trouvons pas de profils internes pour pouvoir ses postes spécifiques.

THEME: FORMATION

65070 / 03.17 / 15 Reprise question 65070 / 02.17 / 23 Compte personnel formation : communication sur DECLIC confuse et incomplète (SUD)

En février nous faisons état d'un problème de communication confuse et incomplète sur le CPF, dans Mavie@renault. Voir copies d'écran jointes et rappel de notre question.

Aujourd'hui nous constatons que cette communication a été intégralement supprimée de l'intranet.

SUD réclame communication de la date à laquelle une communication conforme à la loi sera mise en ligne.



J'utilise mon CPF

L'utilisation du CPF relève de votre initiative. Vous pouvez le mobiliser avec l'accord de Renault (service formation) en remplissant une demande de formation eu titre du CPF, soit sans son accord si c'est dans le cadre du FONGECIF. Dans ces deux cas, une fois votre compte créé, il vous faut initialiser votre demande sur le site www.moncompteformation.gouv.fr.

Les formations éligibles au CPF

La liste des formations éligibles est établie par la branche de la Métallurgie et par la Région pour les certifications inter-branches. Seules les formations qui conduisent à une qualification professionnelle sont éligibles (diplôme, certification...).

question ?

Votre agence RH



Réponse : L'équipe de la DRH France travaille à l'actualisation, dans MaVie@renault, des données. Le nouveau texte relatif au CPF devrait être mis prochainement.

65070 / 03.17 / 16 Reprise question 65070 / 02.17 / 25 Monétisation des jours figurant dans le CT pour alimenter le CPF (SUD)

A notre question de février : « Dans l'accord Renault France – CAP 2020 : Contrat d'Activité pour une Performance durable de Renault en France, Article 2 : Les compteurs de temps. C Monétisation, il est écrit que le compte transitoire pourra être monétisé« Pour alimenter le compte personnel formation du salarié, s'agissant des formations décidées par le seul salarié, si les droits acquis sont insuffisants ».

1. S'agit-il d'un abondement pour suivre une formation éligible pendant le temps de travail après refus de l'entreprise.
2. S'agit-il de l'alimentation directe du compteur et dans ce cas quelle sera la procédure en lien avec la caisse des dépôts et consignation.

SUD réclame de savoir comment se traduit concrètement cette monétisation.

La direction a répondu : Nous ne disposons pas encore des modalités de monétisation du CT pour alimenter le CPF. »

SUD réclame de savoir à quelle date vous disposerez de ces informations

Réponse : Cette question est traitée par le secteur en charge des compteurs congés à la DRH France. Néanmoins, nous nous orientons vers un abondement par le CT pour financer une formation lorsque la formation est décidée par le seul salarié si les droits acquis sont insuffisants.

THEME: SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

65070 / 03.17 / 17 Qualité de vie au Travail (CFE-CGC)

Certains salariés se plaignent que des réunions OBEYA aient lieu dans les couloirs ou les plateaux. Cela les dérange et nuit à la QVT (Qualité de Vie au Travail).

Pour information : OBEYA est une méthode visuelle de management, originaire du Japon, qui permet le développement d'un projet, une thématique sécurité.

Au nom de la QVT, nous demandons que les réunions OBEYA se déroulent dans des salles de réunion.

Réponse : Pour cerner le sujet, merci de bien vouloir nous préciser les Directions que cela concerne.



65070 / 03.17 / 18 Qualité de vie au Travail (CFE-CGC)

Dans certains plateaux, les boquettes et espaces d'isolement (dédiés aux conférences téléphoniques) sont squattées par des personnes extérieures au service ou par des résidents temporaires, ce qui détourne ces espaces de leur fonction première.

Merci de rappeler les règles par des affiches dans ces zones.

Réponse : La règle va être rappelée.

65070 / 03.17 / 19 Retour rapport d'analyse en lien avec les AT « RPS » (SUD)

Toujours pas de retour de rapport d'analyse AT en lien (RPS) en ce début d'année 2017, alors qu'une dizaine sont en souffrance au CHSCT N°2 pour une période allant de 2014 à 2017.

SUD réclame de savoir:

1. Si la direction considère que ce document fait encore partie ou non du processus de construction du plan de prévention des risques.
2. Si oui, quelles sont les actions à court et moyen termes l'entreprise compte-t-elle prendre pour que les membres des CHSCT puissent les obtenir
3. Et à qu'elle date au plus tard

Réponse : Cette réclamation concerne le CHSCT.

65070 / 03.17 / 20 Affichage liste membres CHSCT (SUD)

Actuellement les affichages des membres des CHSCT ne sont pas à jour. Cela est vrai pour les membres constituant les comités, comme les zones d'affichages. Exemple : le CHSCT n°5 gère tous les bancs, labos, ateliers, pourtant la composition des membres de ce comité n'est pas accessible sur les bâtiments de la ruche et l'avancée où se trouvent des labos, bancs et ateliers.

SUD réclame que le nécessaire soit fait rapidement afin que les salariés concernés aient bien accès à toutes ces informations.

Réponse : Cette demande est transmise au service conditions de travail.

65070 / 03.17 / 21 Trombinoscopes (CFE-CGC)

Les désignations pour la mandature 2016-2017 des nouveaux CHSCT ont eu lieu en juin 2016. Cependant, les trombinoscopes ne sont toujours mis à jour dans l'ensemble de l'établissement.

Nous vous demandons de réaliser cette mise à jour

Réponse : Cette demande est transmise au service conditions de travail.

65070 / 03.17 / 22 Conditions de travail sur PC portables des salariés Renault et des prestataires (SUD)

Selon les articles L4121-1 et L4121-2 du Code du travail :

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent » [...] « des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail », ainsi que « La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. »

« L'employeur met en œuvre [ces] mesures [...] sur le fondement des principes généraux de prévention suivants » : « Eviter les risques » ; « Combattre les risques à la source » ; « Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail » ; « Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ».



Il s'avère que de nombreux salariés ne bénéficient pas des mesures de prévention citées ci-dessus, notamment concernant la conception de leur poste de travail. Il s'agit des milliers de salariés travaillant sur un ordinateur portable, alors que ce type de matériel s'est multiplié ces dernières années jusqu'à devenir la règle au Technocentre.

Nous observons de plus en plus de collègues qui se plaignent de douleurs au cou, au dos, au poignet, etc., dues à l'utilisation d'ordinateurs portables.

La situation est particulièrement inquiétante concernant les milliers de prestataires qui travaillent sur des ordinateurs portables au Technocentre. Nos collègues prestataires sont victimes d'une partie de ping-pong entre leur employeur et Renault qui se rejettent mutuellement la balle concernant l'adaptation de leur poste de travail, comme par exemple la mise à leur disposition d'écran, de clavier et de souris déportés.

SUD réclame :

1. Dans le cadre de mesures correctives, de savoir, quel est le processus pour qu'un prestataire en schéma 3 puisse être doté d'un écran, d'un clavier et d'une souris déportés

2. Dans le cadre de « mesures de protection collective », une modification des standards Renault concernant les postes de travail avec la livraison systématique d'un clavier, d'un écran et d'une souris déportés à tous les utilisateurs d'ordinateur portable de type ACE1, Spot... Cet équipement devra être notamment pris en compte dans le cadre des nouveaux standards de plateaux Projet, Métier et Plate-Forme.

Réponse :

1 - Renault fournit le matériel spécifique pour réaliser l'activité (PC ACE1). Par contre, le matériel standard est à fournir par la société de prestation.

Lorsque cela est nécessaire pour réaliser la prestation et prévu dans le cahier des charges de prestation, Renault met à disposition un PC spécifique Renault.

Tout ce qui n'est pas spécifique à Renault et disponible dans le commerce est fourni par la société de prestation. Les sociétés de prestation doivent fournir : la sacoche, le câble antivol, la souris si besoin, le clavier et l'écran si nécessaire.

2- Pour les salariés Renault, le matériel additionnel peut dès aujourd'hui se commander dans SAER (petit matériel informatique). Il n'est actuellement pas prévu de fournir ce type de matériel avec un PC portable.

65070 / 03.17 / 23 Condition de travail « Business Center » (SUD)

Sur une période approximative d'un mois, plusieurs élus de différentes organisations syndicales Renault et Prestataire se sont rendus à plusieurs reprises sur ces surfaces de travail. Ils ont pu y rencontrer des salariés Renault (TCR et DOUAI), ainsi que des salariés prestataires (majoritairement des sociétés AKKA, Assystem, Ligeron, Altran, Bertrand).

Si certaines personnes sont de passage, 20% d'entre elles occupent les lieux de manière permanente. Pour les prestataires ou salariés Renault en poste fixe dans ces espaces, c'est souvent le résultat de leur fonction au sein de l'entreprise (ex : Prestataire fonction PFE, ...) ou leur éloignement géographique avec le TCR (Ex : salarié Renault détaché de Douai) qui explique la situation. La grande majorité travaille d'ailleurs avec du matériel Renault.

Le constat est non temporaire et partagé avec les salariés présents, élu CHSCT de la société prestataire, élus CHSCT Renault. Ce constat non exhaustif est le suivant :

- ☒ « Capacité d'accueil maximale en nombre de personnes » non indiqué à l'entrée des espaces de travail.
- ☒ Confusion entre espace de travail Renault et dédié aux invités de passage (salle de réunion Julien JANIN)
- ☒ Porte qui pourrait servir d'issue de secours sans poignée (condamnée)
- ☒ Salle de téléphonie sans issue de secours.
- ☒ Extincteur positionné en bloque-porte pour permettre l'aération des locaux (écriteau ne pas fermer la porte)
- ☒ Absence d'extincteur sur certaines de ces surfaces
- ☒ Signalisation de la position d'un extincteur jetée à même une surface de travail, éloignée du dispositif de sécurité.
- ☒ Balisage des issues de secours insuffisant, absence du plan d'évacuation
- ☒ Postes de travail inadaptés, sièges en très mauvais état (morceaux de siège au pied de l'imprimante, pas de réglage possible des assises ou de la hauteur des bureaux). Et utilisation des sièges dédiés au réfectoire.



- ☒ Parfois jusqu'à quatre personnes et plus travaillant sur un même poste
- ☒ Lorsque l'espace de travail vient à manquer, utilisation de l'espace de restauration proche, même aux heures de repas.
- ☒ Lieux de travail sans lumière naturelle, même en second jour, éclairage artificiel défaillant (zone 7A mezzanine)
- ☒ Etc...

Plusieurs photos suivantes témoignent des nombreux dysfonctionnements listés.

En annexe ci-dessous, les prises de vue associées:



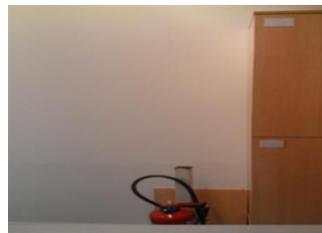
Absence de poignée de porte

Indication du business center qui est aussi la salle de réunion

Indication de la salle de réunion qui est aussi le business center
Absence d'indication de capacité, ventilation ?

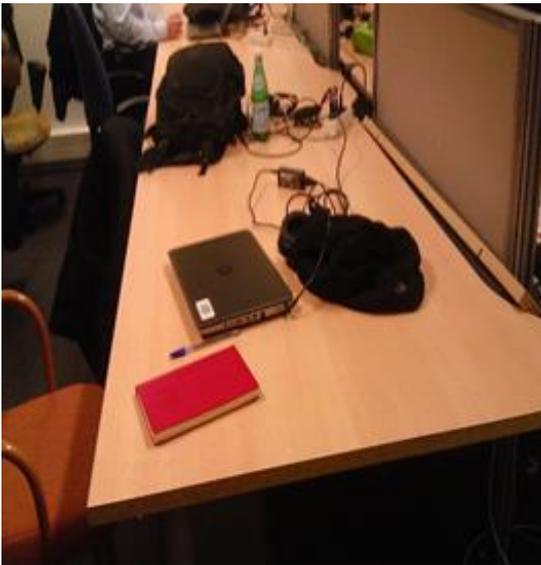


Indication de l'extincteur sans extincteur et extincteur sans indication.





2 postes de travail transformés en 3 places avec siège



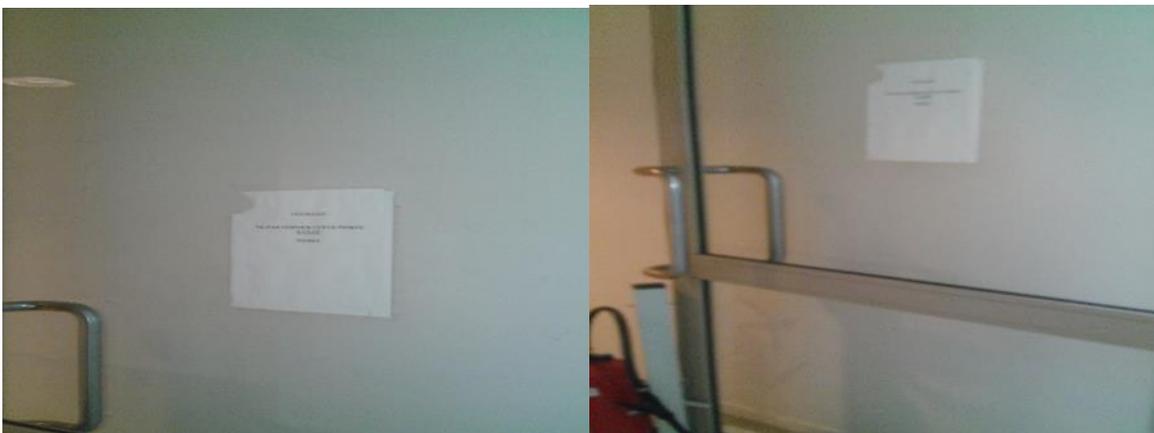
du
réfectoire



poste de travail occupé par 4 personnes, travail sur PC spot Renault, sans lumière du jour



Siège en mauvais état, avec morceaux de mousse manquant et accoudoirs au pied de l'imprimante ou au-dessus des armoires



Papier de consigne interdisant la fermeture de la porte et extincteur servant de bloque-porte, certainement à cause de l'insuffisance de ventilation

SUD réclame :

1. De savoir si la direction concède que ce ne sont pas des conditions de travail acceptables
2. De connaître les mesures d'urgence et à moyen terme que la direction du site compte prendre pour régler les nombreux dysfonctionnements décrits, et à quelle date au plus tard.

Réponse : Une réponse a été apportée aux membres du CHSCT par Philippe Brismontier.



65070 / 03.17 / 24 Question Imprimante 1: (CFDT)

Les nouvelles imprimantes déployées nécessitent de garder la session ouverte durant la phase d'impression. Cela va à l'encontre des règles de confidentialité imposées aux salariés et cela peut entraîner des actes de malveillances sur les PC restés ouvert durant notre absence.

Nous demandons donc à ce que les imprimantes puissent fonctionner sans que les PC soient déverrouillés.

Réponse : L'impression est possible si le pc est verrouillé (touches Windows + L). Seuls l'arrêt ou la mise en veille bloquent l'impression.

65070 / 03.17 / 25 Question Imprimante 2: (CFDT)

Les nouvelles imprimantes ont une lenteur d'impression qui tranche avec les anciennes beaucoup plus rapides. Nous vous demandons donc quelle est la raison de cette lenteur et ce que vous comptez faire pour y remédier ?

Réponse : Ce souci a été remonté durant la phase de pilotage et corrigé. Les imprimantes sont aussi rapides que les anciennes. Cependant, l'impression se lance à partir de l'imprimante plus depuis le pc, ce qui génère une impression d'attente.

65070 / 03.17 / 26 Question Imprimante 3: (CFDT)

Suite aux changements d'imprimantes nous n'avons plus la possibilité d'imprimer des formats A3 Malheureusement dans notre métier de pilote produit process nous devons faire des plans et également passer en revue ceux-ci et ceux de nos fournisseurs mais en format A4 nous sommes incapables de les lire !

Question :

Que faut-il faire pour changer ces imprimantes afin de bénéficier d'un format A3 ? et ainsi pouvoir faire notre métier !

Réponse : Il faut en faire la demande à new-printers-project@renault-nissan.com et une vérification de la demande sera faite avant l'installation d'une nouvelle A3.

65070 / 03.17 / 27 Imprimante HP (FO)

Les nouvelles imprimantes HP ont été installées dans la Ruche. Cette modification de prestation avait pour but de faciliter la vie des salariés mais malheureusement sur beaucoup de plateaux il n'y a plus de format A3. Ce format peut être utilisé pour l'impression de planning, plan de validation, schéma électronique....

- Pourquoi ne pas avoir remplacé les imprimantes à prestations identiques ?
- Pour les imprimantes A3 remplacées par des imprimantes A4, est-il possible d'avoir la localisation de l'imprimante A3 la plus proche ?
- Est-il possible de réclamer une imprimante A3 ? Si oui quelle est la procédure ?
- Est-il prévu de remplacer les imprimantes dans les locaux syndicaux ?

Réponse :

Une rationalisation du parc a été faite en fonction du nombre d'impression par imprimante. Vous pouvez poser la question à l'adresse mail new-printers-project@renault-nissan.com qui vous fera une réponse. Il faut en faire la demande à new-printers-project@renault-nissan.com et une vérification de la demande sera faite avant l'installation d'une nouvelle A3. Le remplacement des imprimantes dans les locaux syndicaux est prévu. Il se fera fait en semaine 11 au TCR. Les locaux syndicaux auront une imprimante A4 couleur.



65070 / 03.17 / 28 Nouvelles imprimantes (SUD)

De nouvelles imprimantes ont été déployées au Technocentre. L'immense majorité d'entre elles fonctionnent en format A4 maximum, alors que de nombreux salariés ont besoin de A3, impressions ou scanners et disposaient de ce format avant le remplacement sans concertation.

SUD réclame :

1. L'installation d'imprimantes supplémentaires en format A3
2. Le remplacement des imprimantes A4 en imprimantes A3, conformément au format remplacé.

Réponse : Il faut en faire la demande à new-printers-project@renault-nissan.com et une vérification de la demande sera faite avant l'installation d'une nouvelle A3.

65070 / 03.17 / 29 Nouvelles imprimantes (SM-TE)

Par *Clic'Infos 336 du TCR*, la Communication Etablissements IDF informe le personnel de l'arrivée de nouvelles imprimantes, et précise : « Vous pourrez imprimer et numériser **simplement** en posant votre badge sur l'imprimante de votre choix, et **de façon sécurisée** ».

Réclamations : Les délégués du personnel membres du SM-TE demandent :

- La liste détaillée des informations qui sont associées au badge nominatif et enregistrées dans le système d'information Renault,
- Pendant combien de temps ces informations nominatives sont-elles conservées par Renault,
- Copie aux délégués du personnel de la demande d'autorisation à la CNIL permettant à Renault de gérer ces données nominatives.

Réponse : Aucune données nominatives ne sont conservées par Renault concernant les documents imprimés.

65070 / 03.17 / 30 Changement de badge suite à l'installation de nouvelles imprimante et dommages collatéraux par une surcharge de travail au CE (SUD)

Suite à la mise en place des nouvelles imprimantes, de nombreux salariés ont été dans l'obligation de renouveler leur badge. Malheureusement la mise à jour du fichier des ayants droit CE/Numéro de badge mains libres est lui effectué manuellement. Ce qui n'a pas été sans conséquence en termes de charge de travail pour les salariés de la CE (ressaisie N° badge/ayant droit, réaffectation des emprunts médiathèque, ...), et par conséquence en terme de coût associé.

SUD réclame de savoir quel sera le montant de la dotation supplémentaire que versera l'établissement aux œuvres du CE, pour compenser le dysfonctionnement

Réponse : Cette question ne relève pas de la compétence de cette instance mais de la Direction du CE, aucune dotation supplémentaire n'est prévue.

65070 / 03.17 / 31 Remplacement de badge « Techno-centre : Etablissement de Guyancourt » par « Groupe Renault » (SUD)

Suite au renouvellement de leur badge, les salariés s'interrogent sur le remplacement de l'intitulé remplacement de badge « Techno-centre : Etablissement de Guyancourt » par « Groupe Renault ».

A l'exemple de ce qui c'était passé pour l'évolution du bulletin de salaire, ou encore pour la signature électronique des courriers électroniques, aucune information sur la motivation de ces remplacements administratifs.

Considérant qu'il est rarissime que l'on se donne la peine d'investir du temps, de l'énergie et des moyens pour rien, ces absences répétées d'informations ne peuvent qu'engendrer des craintes à l'image de la fable de la grenouille dont augmente petit à petit la température de son l'eau pour la faire mourir sans qu'elle puisse s'apercevoir.



SUD réclame de savoir :

1. Pourquoi cette absence de communications
2. En quoi cela était nécessaire de changer cet intitulé
3. Si à chaque acquisition d'une nouvelle marque dans le groupe, le logo va changer.

Réponse :

1. **Compte tenu du volume de badge, RENAULT a décidé de ne pas faire de communication sur le sujet pour ne pas engorger les Accueil Résidents Collaborateurs (anciens locaux badges). Les changements se font pour les badges ayant un vrai dysfonctionnement et seront remplacés au fil du temps.**
2. **L'identité visuelle a changé et la D2P a mis en place cette nouvelle identité visuelle.**
3. **Comme précisé, c'est l'identité visuelle qui décide, nous suivons leurs recommandations. La D2P ne fait que suivre les règles d'entreprise et s'adapte au changement.**

65070 / 03.17 / 32 Nouveaux badges (SM-TE)

Renault s'est lancé dans une campagne de renouvellement de badges, notamment pour qu'ils soient compatibles avec les nouvelles imprimantes.

Les anciens badges portaient les mentions « Renault » et « Technocentre ». Ces deux mentions ont disparu au profit de la seule mention « Groupe Renault ».

Réclamations : Les délégués du personnel membres du SM-TE demandent :

☐ Dans quel sens faut-il entendre « Groupe Renault » :

- Renault SAS avec l'ensemble de ses filiales à l'instar du périmètre des élections des administrateurs au Conseil d'administration de Renault d'octobre 2016 défini par le protocole d'accord du 20 mai 2016 qui comprenant Renault SAS et les [19] filiales dont Renault détient de 50% du capital ?

- Ou le périmètre définit par l'accord CAP 2020 du 13 janvier 2017 : « Renault s.a.s. et ses [8] filiales industrielles (ACI Villeurbanne, FDB, MCA, Renault Sport Cars, Société des Automobiles Alpine, Sofrastock International, Sovab, STA) » ?

☐ Les filiales suivantes :

Arkaneo, Diac sa, Gestion d'approvisionnements industriels automobiles, RCI Mobility, Renault Consulting SAS, Renault Retail Group, Renault Retail Group Centre de gestion, Renault Sport Racing, Renault Tech, Système Information de la réparation et de la vente auto, Sodicam 2,

font-elles encore partie du Groupe Renault ?

☐ Quelles sont les intentions qui ont présidé à la disparition des termes « Renault » et « Technocentre » sur les nouveaux badges ?

Réponse : Cela ne relève pas de la compétence de cette instance.

65070 / 03.17 / 33 Nouveaux badges (bis) (SM-TE)

Au verso du nouveau badge, le code postal est : 78280. Des mails comportent le code postal : 78084, et le panneau d'entrée en face du PC4, le code postal affiché est 78288.



<p>A porter de façon apparente et permanente. Tout prêt, toute falsification constituent des faits punis par la loi. En cas de perte, prière d'en faire la déclaration. Protection dans les 24 heures. Cette carte doit être restituée en cas de départ. La personne trouvant la présente carte est priée de la rapporter à :</p> <p>GROUPE RENAULT TECHNOCENTRE 1 avenue du Golf 78280 Guyancourt</p>	<p>Direction des Achats 1, avenue du Golf 78084 Guyancourt - France Tél. +33 1 76 84 [REDACTED] API : TCR RUC [REDACTED]</p> <p>RENAULT NISSAN</p>	
Nouveau badge	Adresse mail	Panneau près du rond point de la ferme

Réclamation : Les délégués du personnel membres du SM-TE demandent quel est le bon code postal et que celui-ci soit unifié pour l'ensemble de l'établissement.

Réponse : Le code postal est le 78084 GUYANCOURT CEDEX. Le service A2P voit pour le changement du panneau en face du PC4.

65070 / 03.17 / 34 Vignette « Crit'Air » (CFE-CGC)

Le groupe Renault a annoncé le 23 janvier 2017 qu'il offrirait la vignette Crit'Air, dont le coût s'élève à 4,18 euros à tous ses clients particuliers et professionnels. Cela concernera les clients qui prennent livraison d'un véhicule neuf immatriculé de la marque Renault et Dacia dans le réseau.

Nous demandons que la direction France élargisse cette offre au BVVP (à l'attention de tout le personnel entreprise).

Réponse : RVP offre la vignette « crit'Air » à tous ses clients à compter d'une immatriculation au 23 janvier 2017 ;

65070 / 03.17 / 35 Vignette « pollution » Reprise de la question 65070 / 01.17 / 28 (FO)

Les véhicules circulant dans Paris doivent posséder une vignette « Pollution » à partir de janvier 2017. Avez-vous un retour du SVE pour les véhicules immatriculés en WW ? Si oui, pouvez-vous nous donner la procédure ?

Réponse : La demande que nous avons fait à l'administration est restée sans suite.

Nous concluons qu'il n'y a pas de vignette Crit'air pour les véhicules immatriculés en W.

65070 / 03.17 / 36 Communication (CFE-CGC)

Pourquoi les notes de nominations dans Déclic ne sont plus mises à jour depuis fin 2015 ?

Quand est-il prévu que le service soit opérationnel ?

Réponse : Une base sur les notes de nomination est accessible sous Déclic.

65070 / 03.17 / 37 Affichage (CFE-CGC)

Depuis la modification de l'escalier du Botanique, les affichages des organisations syndicales se détachent (car sujets au courant d'air liés à l'ouverture des portes) et les panneaux ont été déplacés.

Nous demandons donc à la direction :

- Un positionnement qui permette, comme précédemment, une tenue robuste des affiches,
- Ou bien le remplacement des tableaux d'affichage tôle par des tableaux muraux revêtus de liège, ou des panneaux d'affichage sous verre, afin de permettre une meilleure fixation des affiches sur leur support.

Réponse : Nous allons examiner les lieux.



Le nouvel entretien individuel fait apparaître l'existence d'une zone documentée le manager non visible pour le collaborateur. Celui-ci ne peut pas en prendre connaissance.

Pourquoi ceci n'est pas visible et donc contractuel ?

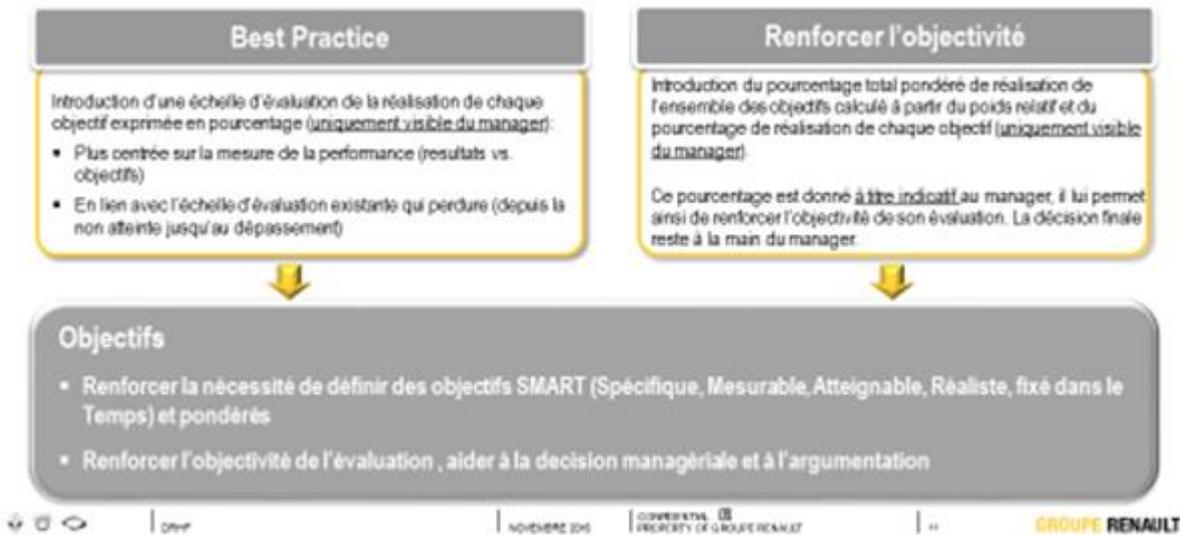
Réponse : De quelle zone s'agit-il ?

S'il s'agit du % total pondéré de réalisation des objectifs, cette information n'a aucune autre utilité et finalité que d'aider le manager dans sa prise de décision quant au niveau global d'atteinte des objectifs. Cette information vise à renforcer l'objectivité et aider à la prise de décision. Ce qui au final est retenu est bien l'évaluation du niveau global d'atteinte des objectifs décidée par le manager et partagée avec le collaborateur : « synthèse globale de l'atteinte des résultats »

Extrait du kit manager diffusé lors du lancement de la campagne d'EI :

03 Evolutions - Performance Individuelle

RÉALISATION DES OBJECTIFS



03 Evolutions - Performance Individuelle

RÉALISATION DES OBJECTIFS

VISIBLE COLLABORATEUR ET MANAGER

No change
Évaluation de chaque objectif décidée par le manager

No change
Évaluation finale décidée par le manager

VISIBLE MANAGER SEULEMENT

New
Réalisation de chaque objectif exprimée également en pourcentage: 0% à 125%, contribuant à plus d'objectivité de l'évaluation : depuis Pas atteint (0%) à Dépassé (125%)

New
Un pourcentage de réalisation global pondéré indiqué à titre d'information prenant en compte le poids et le % de réalisation de tous les objectifs, favorisant les conditions d'une évaluation objective

The screenshot shows a table of goals with columns for 'Catégorie', 'Objectif', 'Situation', and 'Poids'. Below the table, there are dropdown menus for 'Niveau de réalisation' and 'Pourcentage pondéré'. A red box highlights the 'N/A Pas atteint', 'Partiellement atteint', 'Atteint', and 'Dépassé' options. Another red box highlights the '0%', '50%', '75%', '100%', and '125%' options. A third red box highlights the 'N/A Pas atteints', 'Certains atteints', 'Tous atteints', and 'Tous dépassés' options.



65070 / 03.17 / 39 Entretiens Individuels (CFE-CGC)

Le nouvel entretien individuel fait apparaître l'existence d'une zone documentée le manager non visible pour le collaborateur. Celui-ci ne peut pas en prendre connaissance.

Dans un souci de transparence et d'efficacité, nous demandons à ce que :

- Le contenu de cette zone soit partagé et consensuel

Réponse : Cela n'est pas de la compétence de cette instance mais du central.

65070 / 03.17 / 40 Signature/validation des entretiens individuels dans le Workflow Talent@Renault (SM-TE)

L'entretien individuel, qu'il porte sur le bilan, la définition des objectifs ou de mi-année, est un outil de management utile tant pour le collaborateur, le N+1, que pour l'entreprise. Il est souhaitable que cet exercice se passe bien, pour les deux parties. Cependant, même s'il est dit « individuel », le collaborateur n'est pas à égalité du fait que celui qui mène l'entretien est un hiérarchique, et que par conséquent, celui-ci représente la personne morale qu'est l'entreprise.

Réclamations :

Les délégués du personnel membres du SM-TE demandent :

- ☑ Qu'il soit accordé par le hiérarchique au collaborateur qui en ferait une demande, la présence d'un médiateur de son choix (mandaté syndical ou représentant du personnel) durant l'entretien,
- ☑ La communication par Direction de l'Etablissement de Guyancourt, par statuts et par sexe, du nombre d'entretiens bilan et du nombre d'entretiens objectifs non validés par les collaborateurs.

Réponse : Cela n'est pas prévu.

65070 / 03.17 / 41 Signature/validation des entretiens individuels dans le Workflow Talent@Renault (bis) (SM-TE)

Les entretiens ne doivent être signés et validés par les deux parties (collaborateur et responsable hiérarchique) que s'il y a accord sur le contenu, et cela, sans pression, même polie. Or il semblerait que dans certains secteurs, des collaborateurs n'ayant pas signé ou validé leurs entretiens fassent l'objet de pressions des hiérarchiques, soit oralement, soit par remise d'un courrier.

Réclamation :

Si cela était confirmé, les délégués du personnel membres du SM-TE demandent que cessent de telles pratiques.

Réponse : La signature vaut « prise de connaissance » et non « accord ». Le collaborateur peut, le cas échéant, exprimer son désaccord ou apporter des précisions dans la zone de commentaire qui lui appartient. Il est demandé que les entretiens soient réalisés et signés.

65070 / 03.17 / 42 Signature/validation des entretiens individuels dans le Workflow Talent@Renault (ter) (SM-TE)

Des utilisateurs de Talent@Renault témoignent qu'en cochant « Refusé », cette action efface le commentaire du collaborateur (ce commentaire ne serait enregistrable que si le salarié "Valide"), et tant que l'on n'a pas validé, le workflow ferait des relances incessantes.

Réclamation :

Les délégués du personnel membres du SM-TE demandent confirmation, et que si cela est avéré, qu'il soit possible de saisir un commentaire et qu'il soit enregistré, même si le salarié clique sur le bouton « Refusé ».

Réponse : Il n'y a pas de bouton « refusé »

La zone de commentaire est documentée en dernier lieu en bas du formulaire et ensuite il y a un bouton « prise de connaissance – signature ». Aucun bouton de « refus » ou « d'accord ».



65070 / 03.17 / 43 Signature/validation des entretiens individuels dans le Workflow Talent@Renault (quater) (SM-TE)

Réclamation :

En cas de non signature/validation de l'Entretien Individuel dans Talent@Renault, les délégués du personnel membres du SM-TE demandent que le salarié puisse disposer à tout moment, y compris en l'absence de signature et/ou de validation, d'un écrit authentifié et opposable de l'ensemble des éléments rentrés dans le Workflow Talent@Renault sous une forme valant preuve, comportant la signature originale du manager ou la signature électronique de Renault délivrée par un tiers de confiance.

Réponse : Nous en prenons note.

65070 / 03.17 / 44 Poste en suspension DA (Reprise de 65070 / 01.17 / 21) (SM-TE)

Certaines personnes en DA ne figurent plus dans l'organigramme BPU comme « Poste suspension DA », et on les retrouve dans l'organigramme avec l'intitulé précédent de leur poste.

Réclamation : Les délégués du personnel membres du SM-TE demandent :

- Cet état de DA était-il provisoire ?
- Quel est le statut de ces personnes au regard du droit du travail ?
- La DA de ces personnes a-t-elle été annulée ?
- Que vaut la signature de Renault dans ce contexte ?

Réponse : Nous n'avons pas connaissance de cette situation. Les personnes en DA restent en « poste suspension DA » jusqu'à la fin de leur DA.

65070 / 03.17 / 45 Passage TOEIC (FO)

Pour les salariés passant le TOEIC, il n'y a des sessions que l'après midi au Plessis-Robinson. Est-il possible de programmer des sessions le matin car c'est un moment plus propice à la concentration.

A qui devons-nous remonter le sujet ? Pourquoi n'y a-t-il pas de session au TCR ?

Réponse : Les sessions de Toeic nécessitent des salles spécifiques qui existent au Plessis Robinson. Les horaires de passage de Toeic sont positionnés l'après-midi pour permettre les déplacements.

65070 / 03.17 / 46 Ressources humaines (FO)

Les RH (yc agence RH) ont-ils tous réceptionnés les notes d'application de l'accord CAP 2020 ; si oui, quand les salariés peuvent-ils venir les consulter pour d'éventuelles questions ?

Réponse : Les agences RH ainsi que les RH ont réceptionné les notes d'application de l'accord CAP 2020.

65070 / 03.17 / 47 Mavie@renault (FO)

Pouvons-nous avoir une alerte quand un document évolue dans mavie@renault ?

Réponse : Cela n'est pas possible.

65070 / 03.17 / 48 Accès à la fiche individuelle de carrière. (SUD)

Des évolutions ont eu lieu sur les espaces RH de l'intranet Renault (système de déclaration des congés, etc. ...). De nombreux salariés ne retrouvent plus l'accès à leur fiche individuelle de carrière.

SUD réclame de savoir :



1. Si ce document existe toujours
2. Si non, de connaître les raisons de sa suppression
3. Si oui, à quel date un tutoriel sera communiqué aux salariés pour leur permettre l'accès à ce document

Réponse : Il faut se connecter à mavie@renault, cliquer sur le nom (en haut à gauche) et ensuite « modifier mes informations ».

65070 / 03.17 / 49 Retard de la remise en main propre de la feuille de paie de janvier 2017 (SUD)

La plupart des salariés n'ont reçu en main propre le bulletin de salaire du mois de janvier 2017 qu'en fin de mois de février, semaine 7 au mieux voir semaine 8.

SUD réclame de savoir :

1. Quelles sont les raisons de ce retard
2. Pourquoi n'ont-ils pas pu être anticipés
3. Pourquoi n'y a-t-il pas eu de communication de la direction pour s'excuser de ce délai supplémentaire

Réponse : DOCAPOST a rencontré un incident dans l'édition des bulletins de salaire de janvier qui a conduit à un décalage de la distribution.

65070 / 03.17 / 50 Restauration collective (CFE-CGC)

Quid de la consultation évoquée pour la prestation restauration collective

Réponse : La consultation de nouveaux fournisseurs dans le cadre d'un appel d'offre pour la prestation restauration se fera courant 2018. L'année 2017 sera consacrée à la construction du cahier des charges.

65070 / 03.17 / 51 Restauration collective (CFE-CGC)

Le bilan social fait apparaître une baisse notable de la subvention : pourquoi ?

Afin d'améliorer le rapport qualité / prix, nous souhaitons revenir à minima à la situation antérieure.

Réponse : L'important est de maintenir un niveau de qualité, quel que soit le montant de la subvention.

65070 / 03.17 / 52 Suite Question 65070 / 02.17 / 43 Divulgence de données personnels à l'extérieur de l'entreprise : (CFDT)

Et à votre réponse :

Réponse : Nous travaillons en partenariat avec nos fournisseurs, un contrat nous lie qu'ils sont censés respecter. En revanche, nous pouvons saisir le prestataire si l'on nous remonte des cas avérés et factuels de non-respect de cette clause de confidentialité. Ça n'est jamais arrivé à ce jour.

Pouvez-vous nous indiquer où en est l'instruction du dossier transmis au responsable des relations sociales de l'établissement du Technocentre le 16 Décembre 2016 ?

Pour rappel ce dossier reprenait la correspondance avec Carlson Wagon Lit (copie la GRH) en date du 21 Novembre 2016.

Réponse : Nous transmettons au RH du secteur pour que cela ne se reproduise plus.

65070 / 03.17 / 53 Suite Question 65070 / 11.16 / 32 « Carte American Express » du 16 Novembre 2016 (CFDT)

La carte AMEX est de moins en moins admises en particulier pour les péages (mais aussi hôtels et restaurants).

Par conséquent, le salarié doit régler la plupart de ses dépenses avec sa carte personnelle et donner son empreinte CB personnelle (ex pour avoir une voiture de location à l'étranger).



Nous vous avons proposé « de reporter les mêmes facilités de paiement liées à cette carte à une autre carte de type CB » et « d'entamer une négociation en ce sens avec RCI Banque »

Ce à quoi vous nous aviez répondu « transmettre la suggestion au service compétent »

1°/ 15 mois après avez-vous transmis la suggestion au service compétent ?

2°/ Le service compétent a-t-il entamé une négociation en ce sens avec RCI Banque ?

3° / Avez-vous des résultats à nous donner ?

Sans infos à ce jour, nous vous redemandons donc par la présente que vous nous remplaciez la carte AMEX par une autre carte de crédit acceptée dans la plupart des commerces.

Et à votre réponse :

Réponse : Le choix de travailler avec AMEX est le fruit d'un appel d'offre mené par RNPO et la DISG pour Renault et Nissan et qui a mis en évidence l'offre d'Amex comme étant la plus performante.

Pour réduire la gêne occasionnée, voici les évolutions réalisées et prévues par Amex :

Couverture Amex en général : Amex vient de signer un nouveau partenariat bancaire qui permettra d'affilier de nouvelles dizaines de milliers de commerçants en France. Cela vient en supplément des actions menées localement, nationalement et mondialement avec les commerçants en direct. Les restaurants : Amex et la DISG travaillent sur l'affiliation des restaurants proches des sites principaux ou critiques. Les Hotels : Amex a effectué cet été un audit de l'ensemble du programme Hôtel Renault Nissan, et sur près de 1000 hôtels, seuls deux n'acceptaient pas l'amex (en Chine et Japon).

Les péages et les parkings : des solutions sont à l'étude.

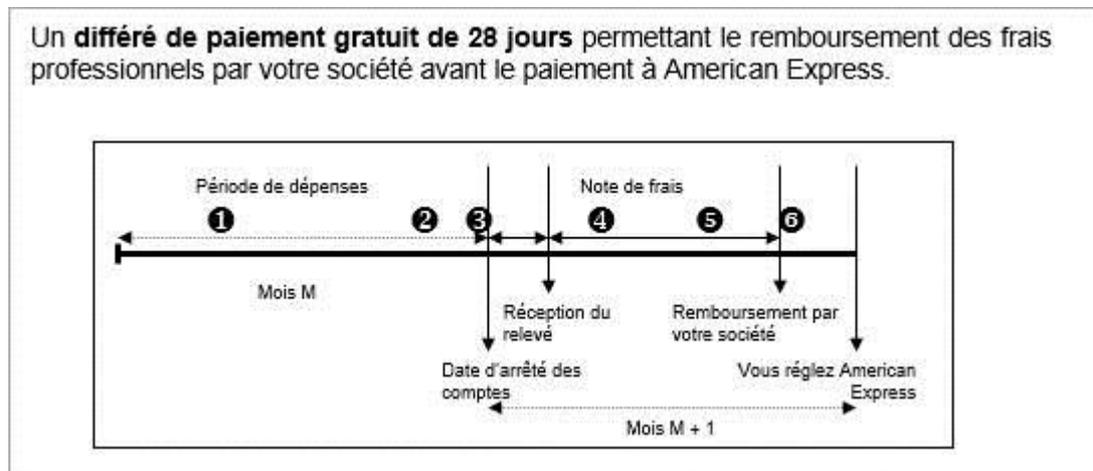
1°/ Pouvez-vous nous indiquer ce qu'il en est pour les péages, les parkings, et les voitures de location ?

2°/ Pouvez-vous nous confirmer que le débit différé serait réduit de 60 jours à 45 jours ?

3°/ Pouvez-vous nous indiquer ce que vous comptez faire pour pallier à cette réduction de délais différé ?

Réponse : C'est entre 28 jours minimum jusqu'à 45 jours au maximum en fonction de la date de la dépense (si en début de mois ou en fin de mois)

Voici un petit schéma expliquant le différé :



65070 / 03.17 / 54 Suite Question 65070 / 02.17 / 36 Bruit Sourd à proximité de la Centrale : (CFDT)

Et à votre réponse :

Réponse : La cause probable est liée au changement de deux brûleurs à gaz de deux chaudières de la centrale. Le niveau de bruit est plus marqué. Nous regardons en premier lieu avec Le service environnement.

Pouvez-vous nous indiquer ce que vous comptez faire pour y mettre fin ?

Réponse : Deux études sont en cours de lancement pour investiguer la problématique. Nous aurons les résultats de ces études pour la fin avril .

65070 / 03.17 / 55 Eau chaude plateau 9A/B transfert (FO)

Nous sommes début 2017 et il n'y a toujours pas d'eau chaude dans le seul bloc sanitaire situé sur le plateau 9A/B Transfert. Ce problème perdure depuis janvier 2015 (No OT : 596975 et No OT : 529011), des interventions ont bien eu lieu mais sans succès ! La période actuelle est propice à la diffusion de microbes, et comme indiqué via les campagnes de communication du ministère de la santé, se laver les mains à l'eau chaude reste un moyen efficace de lutte contre leur propagation.

Comment suit-on les prestataires de service et ont-ils une obligation de résultat quantifiable ? A qui doit-on s'adresser en cas de problème qui traîne et qui n'est pas réglé ?

Réponse : En cours de documentation.

65070 / 03.17 / 56 Vestiaire CE Rcade (FO)

Durant la pause déjeuner, bon nombre de salariés pratiquent du sport mais il y a des problèmes de place dans les vestiaires. Ils font la queue pour prendre leur douche (le sèche-cheveux est en panne depuis plusieurs mois). Un agrandissement des vestiaires est-il prévu ? Si oui, avez-vous un calendrier des travaux ?

Réponse : Il n'y a pas de travaux de prévu. Concernant le sèche-cheveux en panne, il faut faire un OT.

65070 / 03.17 / 57 Portabilité numéro de téléphone (FO)

Pour les salariés qui souhaitent restituer leur téléphone en conservant leur numéro de téléphone, quel est le processus et les conditions de portabilité ?

Réponse : Il faut contacter l'agence informatique.

65070 / 03.17 / 58 Présentoir tracts (FO)

Les présentoirs de tracts de toutes les OS devant les cantines, sont vidés de leur contenu ; merci de nous informer du processus concernant ce sujet ; qui le fait ? Quelle fréquence ?

Réponse : Nous ignorons qui les vide. En revanche, les tracts ne doivent pas être déposés en dehors de ces présentoirs spécialement installés dans cette finalité.

65070 / 03.17 / 59 Véhicules pool Taxi (FO)

Durant plusieurs semaines la station de lavage sous la ruche a été fermée et celle à côté de l'entrée livraison ne fonctionnent pas durant les périodes de froid. Les voitures du pool sont de plus en plus sales et les salariés ne peuvent pas les laver, ils utilisent le lave glace pour nettoyer le pare-brise. Les véhicules n'ont pour la plupart plus de liquide lave glace et il n'est pas possible d'en ajouter. Que proposez-vous pour éviter ces désagréments car il y a des risques d'accident si le conducteur n'a pas une bonne visibilité ?

Réponse : La fermeture en période de grand froid est due aux risques de gel pour les installations et de glissade pour les résidents.

65070 / 03.17 / 60 Site internet CE (FO)

Les salariés peuvent-ils bénéficier d'une application smartphone pour accéder aux CE ?

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



65070 / 03.17 / 61 Commande et réception véhicules neufs (FO)

Est-ce que les salariés prenant possession d'un véhicule neuf à l'AVP (Agence Vente Personnel) bénéficient d'une franchise d'heure pour commander et réceptionner leur véhicule ?

Réponse : Cela n'est pas prévu.

65070 / 03.17 / 62 Maintenance, fermeture des numéros d'incidents (SUD)

Nous sommes intervenus plusieurs fois ces derniers mois, réclamant la prise en compte des besoins de maintenance pour les ateliers et labos de la ruche. Les sujets sont variés, éclairage des labos, blocs sanitaires, etc.

Malgré les réponses faites aux compte rendus à nos questions DP, il reste encore du travail sur le terrain pour mettre à niveau ce qui a besoin de l'être. La gestion des indicateurs prime manifestement sur la réalité. Dernier exemple :

Demande d'intervention le 23 janvier pour un urinoir bouché RDC/Co 6B SUD/pot A16. Le numéro OT : 640768 a été clos, et l'urinoir est toujours bouché. C'est inacceptable. De fait, il s'avère que seule la gestion des n° d'incidents semble avoir de l'importance. La méthode est éprouvée et qui laisse supposer à un système de rafraîchissement des numéros.

Ainsi, dans l'exemple cité de l'urinoir bouché, la personne qui a appelé le guichet unique a reçu un courriel l'informant que sans réponse de sa part dans les 5 jours, le n° d'incident serait clos, alors que rien n'a été fait dans le bloc sanitaire.

Au final, les numéros d'interventions disparaissent des listes, d'autres se créent lors des réclamations inévitables puisque le travail n'a jamais été fait. De l'emploi fictif en quelque sorte.

SUD réclame :

1. De connaître l'augmentation de moyens prévus pour pouvoir répondre rapidement et efficacement aux besoins d'interventions des RDC de la ruche.

2. Un changement de stratégie dans la gestion des OT, afin qu'il ne soit plus possible de pouvoir fermer un numéro, dès lors que le nécessaire n'a pas été fait ou ne répond pas à la demande effectuée par un résident.

3. De connaître au moment où la direction documente les réponses à cette question, le nombre de demande d'interventions en attente sur le site. Et si possible, l'évolution du chiffre les années précédentes

Réponse :

L'OT 640768 a été créé le 23/01 très certainement par téléphone car pas de trace de mail par contre l'OT 645244 a été créé à réception du demandeur.

Il s'avère que l'OT à 645244 a été clôturé le 01/03 pour doublon de l'OT 640768 qui lui était toujours ouvert. Celui-ci a été clôturé le 03/03.

Il n'a pas été fait de RC sur l'OT 645244 car c'était un doublon d'une demande toujours en cours,

65070 / 03.17 / 63 Fréquentation du Technocentre (SUD)

SUD réclame pour les 6 derniers mois, de connaître :1. Le nombre minimum, maximum et moyen d'entrées de visiteurs au Technocentre par jour

2. Le nombre minimum, maximum et moyen d'entrées de résidents au Technocentre par jour (tous résidents : salariés Renault, détachés, expatriés, prestataires, intérimaires, stagiaires, apprentis...)

Réponse : Nous n'avons pas ces éléments.

65070 / 03.17 / 64 Tourniquet techno-service de nouveau en panne en date 21 02 2017 (SUD)

Le tourniquet techno-service de nouveau en panne en date 21 02 2017. Idem pour l'un des 4 tourniquets d'accès à la gare routière le 23 02 2017.

Une fois de plus pourrait-on dire !



Mais il semble que qu'une vague de modernisation des armoires électriques des tourniquets soit en cours, à l'exemple du tourniquet d'accès au CE.

SUD réclame:

1. De savoir à quelle date au plus tard la modernisation du tourniquet « techno service » et gare routière sera-t-elle terminée
2. L'heure d'entrée de tous les tourniquets synchronisée sur la même information
3. De savoir quand les horloges des tourniquets seront contrôlées (avec certificat édité) comme il se doit pour tout élément de mesure

Réponse : En cours de documentation.

65070 / 03.17 / 65 Problème avec la mise à jour des « Mot de passe ARCA » (SUD)

S8, de nombreux salariés après de multiples relances pour changer leur mot de passe ARCA à un mois et demi de l'échéance, se sont retrouvés après une ou plusieurs tentatives, dans l'incapacité d'accéder à leur PC Spot. Avec pour conséquence, une voire deux journées sans pouvoir travailler.

Si les salariés utilisaient l'ordinateur de leur collègue, ce n'était plus une personne mais deux qui se retrouvaient dans la panade ! L'enfer !!!! Quelle perte d'énergie et de temps ! Sans compter quel casse-tête pour retrouver un mot de passe en cohérence avec les règles demandées.

SUD réclame de savoir :

1. Quelles sont les raisons de cette difficulté informatique ?
2. Si effectivement la protection des données est essentielle, si cette politique de renouvellement systématique avant que l'échéance associée à la recherche d'un mot de passe que les salariés ont du mal à trouver ou à se remémorer, n'est pas contreproductive
3. Va-t-il y avoir une enquête de « satisfaction » sur le sujet ?

Réponse :

- 1 Une nouvelle version de l'application de changement de mot de passe (Pummp) a été déployée en novembre 2016 de manière à mieux sécuriser les changements de mot de passe et de répondre à des contraintes réglementaires. Le démarrage a rencontré des difficultés techniques qui ont été en grande partie résolues.**
- 2 La politique du changement du mot de passe est la même qu'auparavant. D'autres solutions sont à l'étude afin de permettre aux utilisateurs de disposer d'autres moyens pour pouvoir réinitialiser le mot de passe sans avoir à faire appel au HelpDesk.**
- 3 Il n'y a pas d'enquête de satisfaction prévue spécifiquement sur ce sujet mais les utilisateurs ont la possibilité de s'exprimer sur le niveau de satisfaction de l'application PUMMP dans le cadre de l'enquête de satisfaction des services informatiques.**

65070 / 03.17 / 66 PB de circulation parking du gradient en date du 28 02 2017 (SUD)

Ci-dessous quelques prises de vue saisies en date 28/02/2017 sur le parking du Gradient. Les véhicules sont obligés de franchir la ligne blanche et de rouler en contre sens. Les parkings n'étant pas capacitaires, les salariés sont contraints de stationner sur cette voie de circulation.

Le service de sécurité et donc l'entreprise est consciente du Danger Grave Immédiat puisque plusieurs caméras sont positionnées à cet endroit (présentes sur les photographies).







Les questions sur l'encombrement des parkings sont régulières et nombreuses. La cause racine est parfaitement identifiée et nous avons à maintes reprises, réclamé l'augmentation suffisante du nombre de places de parking. La direction jusqu'à maintenant s'est toujours refusé à nous entendre, se refusant à l'évidence.

SUD réclame de savoir :

1. Pourquoi, n'y a-t-il pas d'agent de sécurité détaché sur les lieux pour pouvoir empêcher le stationnement sur les endroits où il présente un danger.
2. A quelle date la direction prévoit de créer suffisamment de nouvelles places, pour faire disparaître la cause et donc mécaniquement, les conséquences.

Réponse : L'APS a déjà été sollicité mais sa priorité reste de garantir la bonne utilisation des places PMR et VE. Le positionnement d'un agent au gradient n'est pas la solution car il reviendrait à déplacer le problème.

65070 / 03.17 / 67 Bus (FO)

Quel est le processus mis en place pour éviter que les salariés voyagent debout (sécurité) pendant la forte affluence de voyageurs dans les autocars Renault/SAVAC ?

Réponse : Le Transporteur SAVAC applique scrupuleusement la réglementation en matière de transport des usagers, y compris les dispositions relatives aux places assis / debout

65070 / 03.17 / 68 Propreté et délabrement des espaces dédiés aux prestataires (SUD)

Pour exemple, le 22 02 2017, constat fait de l'état de propreté et de délabrement de la salle TILLEUIL D'EUROPE - TECHNOCENTRE - Le Gradient - Connecteur B - Module 15 – RDC ci-dessous les prises de vue et la demande d'interventions.

Bonjour,

Nous vous informons que votre demande concernant : Poubelle à vider salle TILLEUIL D'EUROPE - -
Connecteur B - Module 15 - RDC, sur le matériel : GRA_B-NE - Travaux de nettoyage du GRADIENT (GRA), a
été enregistrée; sous le No OT : 645963

Si vous le souhaitez, vous avez la possibilité de répondre à ce mail.





- ☒ Restes de nourriture dans les poubelles, poubelles pleines
- ☒ Miettes et restes de nourriture sur les tables, les sièges, au sol, etc... (L'écriteau positionné sur la porte de la société VESTALIA atteste que ce n'est pas là qu'une situation temporaire mais bien un usage).
- ☒ Sièges usés, manque de moyen de visionnage partagé, etc...

SUD réclame :

1. La remise en état de cet espace de travail
2. La présence permanente et effective d'un responsable de site prestataire (Polymont, Safran, AKKA, Assystem, Ligeron, Altran, Bertrand, etc..) sur l'établissement afin d'éviter que les prestataires soient livrés à eux-mêmes.
3. La liste des responsables de site prestataires (Polymont, Safran, AKKA, Assystem, Ligeron, Altran, Bertrand, etc..), ainsi que celle des élus CHSCT des sociétés prestataires
4. Enfin qu'un moyen de visionnage partagé (type grand écran, vidéo projecteur, etc.) soit installé dans cette salle de réunion de travail.

Réponse : Nous avons remonté ce sujet au service compétent.

65070 / 03.17 / 69 Permis de conduire pour prêt de véhicule pool. (SUD)

SUD réclame que des rappels soient faits et qui précisent :

1. Si la présentation du permis suffit, ou si une copie en est faite.
2. Si une copie est faite, combien de temps sera-t-elle conservée
3. Si une copie est faite, dans quel but. La présentation suffit à vérifier que la personne qui sollicite un prêt de véhicule, est bien titulaire du permis.
4. Dans l'hypothèse d'une infraction, la loi oblige désormais l'employeur à dénoncer l'utilisateur. Dans ce cas, la copie n'est pas nécessaire, le numéro de permis suffit.

Réponse : Le pool taxis ne réclame plus la copie du permis de conduire.

Voici le nouveau processus :

Avant la prise du véhicule le collaborateur doit documenter et signer « l'Attestation liée à la détention de permis de conduire (S2N) » (voir PJ).

Ce document est remis à l'agent de pool avec présentation du permis de conduire.

La présentation du permis de conduire permet à l'agent de vérifier l'exactitude des informations portées sur l'Attestation.

L'Attestation liée à la détention de permis de conduire (S2N) sera conservée par le SVE pendant 18 mois et détruite ensuite.



65070 / 03.17 / 70 Déshumanisation des postes de travail (SUD)

Quelques salariés du CRPV du jour au lendemain se sont vus refuser à leur poste tertiaire et dédié, la présence d'un petit aquarium et effet personnels (photo de famille, etc.) pourtant présents depuis toujours. Le besoin de faire disparaître toute référence à la famille pourrait être interprété comme la volonté de tenter d'affaiblir psychologiquement le salarié en l'isolant de ses soutiens même symboliques.

SUD réclame de savoir :

1. Sur la forme :

1.1 Si cela correspond à une consigne de la direction du site

1.2 Quelle est la finalité recherchée par les directions locales, en tentant de mettre en place ces interdictions.

2. Sur le fond, à quel article du règlement intérieur, cette consigne fait référence

Enfin, sur l'hypothèse la plus probable selon laquelle, le règlement intérieur ne ferait aucune allusion à cet aspect, SUD réclame une intervention de la direction du site pour rappeler à tous les managers ;

1. Que chaque salarié dispose d'un espace personnel constitué du caisson à roulettes sous le bureau et de l'armoire basse.

2. Que les managers ne sont pas habilités à demander par exemple, l'ouverture de ces éléments.

3. Que les salariés peuvent agrémenter leur espace personnel, dès lors que les petites touches personnelles qui améliorent la qualité de vie au travail, n'enfreignent en rien, les espaces des collègues, la sécurité de tous ; ou pour les photos, les règles internes quant à la pornographie ou la pédophilie et ne portent pas atteinte à l'image de la femme.

Réponse : Nous n'avons pas connaissance de ces situations qui doivent pouvoir se régler facilement.

65070 / 03.17 / 71 Utilisation des adresses courriels Renault par BNP-PARIBAS (SM-TE)

Le 13 février à 14h11, des salariés de Renault ont reçu un courriel provenant de communication@ere.bnpparibas.com une information intitulé « Nous on parie Paris ! Et vous ? » avec invitation à découvrir une video.

Réclamations : Alors que Renault interdit aux syndicats l'utilisation des moyens de communication de l'entreprise pour diffuser de l'information syndicale par le moyen des adresses courriels @renault.com , les délégués du personnel membres du SM-TE demandent :

Renault a-t-il donné l'autorisation à cet organisme bancaire d'utiliser les adresses courriels entreprise du personnel ?

Renault va-t-il donner l'autorisation à tous les syndicats de pouvoir utiliser des moyens de communication de l'entreprise pour diffuser de l'information syndicale par le moyen des adresses courriels @renault.com ?

Réponse : Cela ne relève pas de cette instance.

65070 / 03.17 / 72 Utilisation des adresses courriels Renault par une organisation syndicale (SM-TE)

Depuis quelques temps, des salariés de l'entreprise reçoivent sur leur adresse @renault.com des informations d'une organisation syndicale relatives aux résultats financiers 2016 versés en 2017, à l'intéressement local, aux résultats des NAO.

Les délégués du personnel membres du SM-TE approuvent ces diffusions pour que les salariés soient informés par les moyens de communication numériques et modernes, et félicitent cette organisation syndicale ayant probablement demandé et obtenu une dérogation auprès de la direction de Renault.

Réclamation : Pour l'égalité de traitement des organisations syndicales, les délégués du personnel membres du SM-TE demandent que la dérogation à l'interdiction aux syndicats d'utiliser des moyens de communication de l'entreprise pour diffuser de l'information syndicale par le moyen des adresses courriels @renault.com soit étendue et généralisée à l'ensemble des syndicats présents dans l'établissement de Renault Guyancourt.

Réponse : Nous n'avons pas connaissance de cela.



65070 / 03.17 / 73 Escaliers mécaniques de la Ruche (reprise de 65070 / 01.17 / 33) (SM-TE)

Lors de la réunion de janvier 2017, les délégués du personnel membres du SM-TE ont fait état de certains escaliers mécaniques en panne dans la Ruche depuis des mois. La direction avait répondu en janvier 2017 : « Le service compétent a contrôlé le bon fonctionnement des escaliers mécaniques au 5A et 6A. Il s'avère que le bouton d'arrêt a été actionné. La remise en route nécessite l'intervention de la maintenance ». Des salariés nous ont fait constater que l'escalier mécanique montant du 5A présente toujours des dysfonctionnements. Cet escalier est très souvent arrêté, et si on gravit les marches, il se remet en route une fois arrivé en haut. Cette avance soudaine cause un déséquilibre si l'on est toujours sur l'escalier.

Réclamation :

Au nom de la sécurité, et pour préserver une bonne image du Technocentre, notamment vis-à-vis des visiteurs, les délégués du personnel membres du SM-TE demandent une intervention du service compétent afin de régler définitivement ce problème.

Réponse : Le service compétent traite le sujet.

65070 / 03.17 / 74 Tarif PGR pour la location de batterie dans le cas de ZOE achetée d'occasion (SM-TE)

A cause de la location « obligatoire » de la batterie, les ZOE ont une importante décote en occasion, ce qui peut les rendre attractives pour ceux qui font peu de km. Suite à une demande d'information nous avons eu la réponse suivante indiquant qu'aucune réduction n'est prévue pour le personnel Renault :

[...] La location de batterie pour une ZOE d'occasion équipée d'une batterie 22 kWh est effectivement proposée à partir de 59€ par mois pour 7500km annuels. Elle s'applique à tous les clients (la tarification PGR s'applique uniquement aux véhicules neufs).

La garantie de fonctionnement et de capacité de la batterie, incluse dans le contrat de location de batterie, prévoit le remplacement de la batterie par une batterie équivalente. Une batterie 22 kWh sera donc remplacée par une autre batterie 22 kWh.

L'upgrade d'une ZOE actuelle avec une batterie Z.E. 40 est toujours en cours de construction, et sera facturé autours de 3500€. La tarification finale (y compris celle pour les PGR) sera communiquée une fois l'opération finalisée. [...]

Le tarif minimum pour ceux qui roulent peu est donc de 59€ par mois pour tous les clients de ZOE d'occasion, c'est le même tarif que le tarif PGR minimum pour une ZOE neuve. De plus, en 2015, il existait une tarification « ZE Express » à 39€ par mois pour 5000 km/an (ceux qui roulent peu) : cette tarification semble avoir « disparu » ?

Réclamations : Les délégués du personnel membres du SM-TE demandent :

- Un tarif PGR plus avantageux que le tarif général pour la location de batterie pour une ZOE d'occasion,
- Le retour de la tarification « ZE Express » plus avantageuse pour les faibles kilométrages, là encore avec un avantage PGR,
- Une tarification PGR pour le cas d'un « Upgrade » de batterie (remplacement sur une ancienne ZOE achetée neuve ou d'occasion d'une batterie 22kwh par une batterie 41kwh).

Réponse : Cette réclamation n'est pas de la compétence de cette instance mais cela a été remonté et n'est pas prévu.

65070 / 03.17 / 75 Accès facilité aux bornes de recharge 22kw sur les parkings visiteurs des sites Renault (TCR, Le Plessis, Lardy,...) (SM-TE)

Il serait possible pour un salarié Renault possédant un VE de faire enregistrer son VE pour un accès « permanent » aux parkings visiteurs ayant des bornes de recharge 22kw.

Réclamations : Les délégués du personnel membres du SM-TE demandent :

- La confirmation de cette possibilité, ainsi que les sites concernés,
- La mise en place d'une procédure « officielle » permettant aux salariés de faire enregistrer son VE pour un accès permanent aux bornes 22kw des parkings visiteurs de l'ensemble des sites Renault (la plupart des sites ont des parkings visiteurs ont des bornes 22kw, c'est une bonne nouvelle pour faciliter le déploiement des VE, il



reste à en faciliter l'accès aux salariés Renault en déplacement intersites, qui pourront de plus en plus utiliser des VE avec la nouvelle ZOE ZE40 à autonomie augmentée, à condition d'avoir une garantie suffisante de pouvoir recharger sur site avant de repartir).

Réponse : Les autorisations des accès aux parkings visiteurs 22kW sont du ressort des responsables sécurités de chacun des sites.

Concernant les autorisations des charges VE, les points de charge visiteur sont en libre-service sur les sites qui possèdent des barrières à l'entrée (comme le TCR, Flins, QLG, Cléon ...).

65070 / 03.17 / 76 Publication et prise en compte de la contribution à la Valeur Ajoutée de Renault en France sur les entretiens et bilans (SM-TE)

Renault publie chaque année dans le Bilan Social, la Valeur Ajoutée produite en France, ainsi que la masse salariale : ces indicateurs peuvent servir de référence, à la fois pour évaluer la performance de Renault en France et pour les augmentations de pouvoir d'achat des salariés.

Reclamations : Les délégués du personnel membres du SM-TE demandent :

- La publication dans les entretiens annuels de la contribution à la valeur ajoutée de Renault France, déclinée par Direction/Département/Service etc...
- L'évaluation pour chaque objectif de sa contribution à la Valeur Ajoutée de Renault en France et la possibilité pour chaque salarié d'exercer un droit de « retrait » en cas de contribution négative (cas des délocalisations par exemple, qui diminuent la valeur ajoutée produite en France),
- L'évaluation des moyens mis à la disposition des salariés pour augmenter la valeur ajoutée produite en France par heure de travail,
- La prise en compte de l'augmentation de la valeur ajoutée produite en France par heure de travail pour augmenter le pouvoir d'achat du salaire horaire (indexation à 100% en moyenne : si la productivité horaire augmente de 10%, le pouvoir d'achat du salaire horaire moyen doit augmenter de 10%, donc, de 12% en Euros en cas d'inflation de 2%).

Réponse : Cela n'est pas prévu et n'est pas de la compétence de cette instance.

THEME: METIERS

65070 / 03.17 / 77 Identité de marque, jusqu'à quel niveau ? (SUD)

Au CRPV, la pression est forte pour tenter d'imposer des vêtements « identité de marque » sans que ces derniers fassent partie de la liste des EPI nécessaires à la mise en sécurité des salariés et/ou à la protection des véhicules en cours de fabrication.

Cette attitude de la part de managers n'est pas légitime, ne correspond aucun point du règlement intérieur, ni d'un quelconque besoin technique. Cette tentative de déshumanisation a nécessairement un impact sur les RPS des salariés qui ont à la subir. Cela est incohérent avec la qualité de vie au travail.

Avant que ces hiérarchiques n'instituent localement l'inscription du matricule dans le dos de la veste ou pourquoi pas, un quart d'heure de promenade obligatoire dans une cour fermée dédiée à cet effet, SUD réclame une intervention de la direction pour faire cesser les mises sous pression visant à l'obligation de port de vêtements ou d'équipements qui ne soient pas factuellement présents dans la liste des EPI.

L'identité de marque se construit d'autant plus facilement que les salariés d'un secteur sont humainement respectés comme individus. C'est-à-dire l'exact contraire de ce qui se passe au CRPV

Réponse : Le port de tenue de travail peut être décidé par la hiérarchie.



65070 / 03.17 / 78 L'identité de marque, mais pas pour tout (SUD)

L'identité de marque est à géométrie variable. Sur la dernière brochure des tarifs véhicules reçue au domicile, les sigles Renault ont disparu. La brochure se présente comme un document Dacia comportant accessoirement les tarifs de Renault.

Si cela ne change pas le prix des véhicules, cela envoie un bien mauvais message. Les salariés Renault seraient-ils les derniers à croire à l'avenir de notre marque ?

SUD réclame de savoir :

1. Pourquoi, au fil du temps, l'ordre des identités de marques entre Renault et Dacia s'est inversé
2. S'il s'agit d'une maladresse, ou d'une volonté délibérée et si oui, pour quelles raisons
3. A quoi peuvent encore servir les messages passés dans les conventions des directions opérationnelles, sur la nécessité de l'investissement de tous pour la sauvegarde et le développement de la marque Renault, dès lors que la direction commerciale la fait disparaître des tarifs des véhicules destinés aux salariés de notre entreprise.

Réponse : Les efforts et investissements réalisés pour renouveler la gamme Renault démontrent l'importance accordée à la marque Renault.

65070 / 03.17 / 79 Cotation Individuelle de poste (CFE-CGC)

Question posée en novembre 2016 : annonce aux salariées de leur cotation de poste à la DQ (question 65070/11.16/job grading).

Situation à fin-février 2017 : un certain nombre de collaborateurs sont toujours en attente de leur cotation. Dans ce contexte ils s'interrogent et s'inquiètent pour leur plan de promotion ?

- Pourquoi certaines cotations n'ont pas été annoncées en décembre comme indiqué lors de la réponse DP ?
- Quand seront faites ces annonces ?

Réponse : En effet une partie des fonctions du référentiel qualité n'ont pas été revues en 2016 et le seront en 2017. Dans tous les cas, qu'il y ait un NRR affecté au poste ou pas, pour le plan de promotion, le manager est le seul décideur de la révision dans le cadre de son budget.

65070 / 03.17 / 80 Question Signature de l'entretien Bilan de fin d'année (après la carotte vient le Bâton): (CFDT)

Une cinquantaine de salariés n'ayant pas signé leur entretien ont eu la surprise de recevoir le courriel ci-dessous envoyé par le service RH de la DEA-S:

Objet : Urgent - signature de vos EI

Bonjour,

Nous constatons dans l'outil TALENT que votre entretien individuel est en phase de signature.

Pour pouvoir préparer la campagne de révision des rémunérations nous vous demandons de bien vouloir le signer avant demain soir.

Merci,

L'équipe RH DEA-SA la lecture de ce message nous pourrions en déduire que sans signature point de salut (Pas de bras, pas de chocolat)...

Avec en copie les hiérarchiques suivants jusqu'à N+3 de la DEA-S (le bâton) :

Cc : BASTARD Patrick <patrick.bastard@renault.com>; CHATELANAZ Jean-Marc <jean-marc.chatelanaz@renault.com>; GREGORIS Jean-Luc <jean-luc.gregoris@renault.com>; DE-SOETE Thomas <thomas.de-soete@renault.com>; EURIN Guillaume <guillaume.eurin@renault.com>; TOFFOLO Gabriel <gabriel.toffolo@renault.com>

1°/ Pouvez-vous nous confirmer que les campagnes de révision des rémunérations sont bien directement liés aux campagnes d'entretien individuel ?

2°/ Pouvez-vous nous expliquer pourquoi vous avez mis les hiérarchiques N+3 en copie de ces messages de rappel à l'ordre ?



Réponse :

- 1- Les entretiens individuels fournissent des éléments qui aident à la prise de décision dans le cadre du plan de promotion.
- 2- Pour qu'il soit partagé par tous.

65070 / 03.17 / 81 Critères de mobilité entrante à la Direction Informatique (SUD)

SUD réclame de savoir :

1. S'il existe des critères pour les mobilités entrantes au sein de la direction informatique et si oui, communication de ces critères.

2. Si un nouveau processus RH a été récemment mis en place et si oui, à quelle date et communication de ce processus.

Réponse : L'entrée en fonction informatique est fonction des compétences de la personne et de son employabilité, notamment dans le cadre de la transformation digitale de l'informatique. Les candidats fournissent un cv, les derniers entretiens d'appréciation sur Talent et leur positionnement en anglais.

L'évaluation de la candidature est basée sur une expertise technique informatique, ou un management de projet informatique, et sur une connaissance de la potentielle direction cliente.

Au-delà de l'entretien avec le manager du poste à pourvoir, ces compétences et cette employabilité sont appréciées en comité.

