

Réunion des Délégués du Personnel

**Etablissement de Guyancourt
Site du Technocentre**

**Compte-rendu de la réunion
Du mercredi 11 avril 2018**

65070 / 04.18 / 01 Tous égaux devant la maladie ? (SM-TE)

Selon le lien ci-après, les salariés ne sont pas tous égaux devant la maladie selon son statut (Apr et Etam ou Cadre) :

<http://mvr.renault.com/qualite-de-vie-au-travail/conges-et-absences/je-suis-en-absent-pour-maladie/>

Paragraphe portant sur « L'indemnisation de mes jours d'absences ».

Selon votre ancienneté, votre salaire mensuel net sera maintenu à 100%, puis il passera à 75% de salaire mensuel brut.

APR ET ETAM			CADRES		
	crédit 100%	crédit 75%		crédit 100%	crédit 75%
Ancienneté	jrs. calendaires	jrs. calendaires	Ancienneté	mois	mois
< 5ans	45	30	< 5ans	3	3
5 ans à < 10 ans	60	40	5 ans à < 10 ans	4	4
10 ans à < 15 ans	75	50	10 ans à < 15 ans	5	5
15 ans à < 20 ans	90	60	15 ans et +	6	6
20 ans à < 25 ans	105	70			
25 ans à < 30 ans	120	80			
30 ans à < 35 ans	135	90			
35 ans et +	150	100			

Réclamations :

Les délégués du personnel membres du SM-TE :

- Demandent quelle est la base légale ou réglementaire qui justifierait une disparité d'indemnisation selon le statut du salarié,
- Réclament que si rien ne s'y oppose légalement, que les populations Apr ou Etam soient indemnisées comme les cadres, ceci au nom de l'égalité dans l'Entreprise.

Réponse : C'est simplement une application de la Convention collective de la Métallurgie (voir également couverture sociale art 30).

65070 / 04.18 / 02 Grilles de salaires (Barèmes Région Parisienne) (SM-TE)

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

- La publication immédiate aux salariés et aux délégués du personnel de la grille de salaires 2018 résultant de la négociation salariale de 2018.

Réponse : Il faut préciser ce que vous entendez par «grille de salaire».

Les fourchettes par coefficient sont sur la lettre de transparence.

65070 / 04.18 / 03 Ni augmentation ni promotion dans une Direction ? (SM-TE)

Un salarié s'est entendu signifier par sa hiérarchie, à mi-mars 2018, qu'il ne pourrait pas faire l'objet d'un changement de coefficient, à cause d'un projet de réorganisation de la Direction.

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

- Est-il possible que la réorganisation d'une direction de l'Entreprise constitue un obstacle à une évolution de carrière ?



- Demandent communication des règles de répartition des enveloppes par Direction et s'il est possible qu'une Direction soit exclue de ces enveloppes ?
- Réclament que les enveloppes soient uniformément réparties entre les Directions.
- Dès lors que l'Entreprise a fait le choix de la réorganisation fréquente voire permanente, réclament que les compétences humaines et les évolutions de carrière soient gérées en dehors de toute préoccupation de réorganisation.

Réponse : Les mesures de la CRR sont gérées individus par individus, les réorganisations ne guident pas la CRR.

Aucune Direction n'est exclue par la CRR. Le même budget est fixé à toutes les Directions.

Les mesures consécutives aux NAO sont prises indépendamment des réorganisations.

65070 / 04.18 / 04 Promotions (SM-TE)

Selon le kit manager « Campagne de révision des rémunérations février 2018 » pour la population ETAM, il est précisé sur la diapositive 9 : « La promotion s'effectue avec un % minimum dans la fourchette du coefficient (avant promotion). Celle année, il est fixé à 25% ».

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

- La signification et l'application des « 25% » avec quelques exemples chiffrés,
- Qui détermine ces « 25% » et à partir de quelles règles applicables ?
- Des dérogations sont-elles possibles et appliquées ?

Réponse : Cette mesure est définie en central dans le cadre de la CRR. Pour être promu à un coefficient supérieur, il faut que la rémunération du collaborateur soit au moins équivalente à 25% de la fourchette des rémunérations des salariés du coefficient en question.

65070 / 04.18 / 05 Positionnement d'un jour RTT collectif le 28 septembre 2018 (SM-TE)

Par Flash Info social du 27 octobre 2017 communiquant sur le calendrier des congés 2018, l'Etablissement de Renault Guyancourt a positionné un jour de RTT collectifs au vendredi 28 septembre avec pour seule explication : « restriction de circulation ».

La page web de Saint Quentin en Yvelines, dont voici le lien, précise (mis à jour le 30 mars 2018) :

<https://entronsdanslalegende.sqy.fr/actualites/Pages/interview-thomas-collomb.aspx>

« Nous travaillons depuis un an avec le Technocentre Renault. Ce dernier a déjà commencé à prendre ses dispositions pour décaler les livraisons, organiser du télétravail des salariés. Toutes les choses que l'entreprise peut anticiper, explique Thomas Collomb, directeur sûreté, sécurité transport et logistique de la ffgolf. Nous collaborons de manière importante avec cette entreprise. Nous allons ainsi utiliser les parkings de Renault pour stationner le public VIP. ».

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

- Pourquoi la Direction des Établissements Ile de France a-t-elle communiqué d'une façon pudique auprès des salariés le 27 octobre 2017 ?
- Est-ce que l'utilisation des parkings Renault pour la Ryder cup se fera à titre gracieux ?
- Dans la négative, combien cela sera-t-il facturé à l'organisation de la Ryder cup ?
- Que cette journée du 28 septembre 2018 soit chômée, payée et sans incidence sur les compteurs des RTT collectifs.

Réponse : Les réponses ont déjà été apportées. Contrairement à ce que laisse penser cette question, la décision de positionner un jour collectif d'ajustement le 28 septembre n'a pas été dictée par une volonté de mettre nos parkings à disposition du golf. Le positionnement de ce jour d'ajustement collectif à cette date s'explique par les mesures drastiques de sécurité qui seront prises par les pouvoirs publics qui interdiront la circulation aux abords du TCR.



Sur le nouveau portail Déclic nous avons l'onglet « mes congés et mes absences » ; pourtant en cliquant sur le lien paradoxalement on accède aux règles d'attribution des jours de congés mais pas à notre gestion personnelle de nos jours de congés.

Nous demandons donc à la direction de corriger ce lien pour arriver sur le bon document.

BIENVENUE SUR DECLIC
PORTAIL DES COLLABORATEURS

GROUPE RENAULT

ACTUALITÉS | SERVICES | ÉVÉNEMENTS | MES LIENS RAPIDES | MES APPLIS | MES ARTICLES SAUVÉGARDÉS

DEPUIS 120 ANS, RENAULT FACILITE LA VIE DE SES CLIENTS

UN PARCOURS CLIENT QUI SE DIGITALISE
COMMERCES ET MARKETING

PATRIMOINE ET HISTOIRE
120 VOITURES À VIVRE POUR 120 ANS D'HISTOIRE RENAULT

ALLIANCE
L'USINE NISSAN DE BARCELONE PRODUIT LES PICK-UP UNE TONNE DE CHARGE UTILE DE RENAULT...

TENDANCES #GPF1 | #RENAULT120YEARS | #ALLIANCE2022

GÉRER MES PRÉFÉRENCES | TOUTES LES ACTUALITÉS

COMMENT UTILISER NOUVEAU DECLIC ? | J'INVITE DES VISITEURS | J'ORGANISE UNE RÉUNION OU UN ÉVÉNEMENT | MES CONGÉS ET MES ABSENCES | MES PLANS MALINS | VOIR PLUS

LES COMPTEURS CONGÉS
Comment j'acquiers mes congés ?

Congés principaux (CP)
Vous acquérez 2,5 jours ouvrables par mois soit 25 jours ouvrés de congés principaux pour l'année civile complète (5 semaines).

- 20 CP à poser pour les congés d'été (période définies dans le flash social des établissements).
- 5 CP réservés par l'établissement pour la fermeture de fin d'année (période définie dans le flash social des établissements). Ils sont crédités en totalité le 1er janvier de chaque année.

Ils sont crédités en totalité le 1er janvier de chaque année.

Vous disposez d'un smart-phone entreprise ? Vous êtes utilisateur de l'appli 'GOOD' ? Vous pouvez gérer vos congés depuis votre téléphone. Toutes les informations sont sur la communauté.

SMARTPHONE MOBILITE

Mes documents

Réponse : L'espace personnel de chaque collaborateur est dans ma vie@renault et non dans Déclic.



65070 / 04.18 / 07 Question congés d'été et règles de dérogation (CFDT)

Pouvez-vous nous rappeler les règles de dépôt des congés d'été et les règles de dérogation au niveau de chaque direction ?

Réponse : La période de référence des congés d'été s'étendra du samedi 23 juin au dimanche 2 septembre 2018.

Les congés principaux doivent correspondre à 20 jours ouvrés pris consécutivement, ou fractionnables une fois au cours de la période de référence, avec accord de la hiérarchie.

Si les congés payés principaux couvrent le 15 août, ils devront atteindre au total 20 jours ouvrés (hors 15 août).

Des jours de capital temps individuels (CTI) ou de compte transitoire (CT) peuvent être accolés à ces congés. Cela peut être l'occasion d'optimiser la gestion de ces compteurs.

Appréciés au niveau de chaque Direction, 20% des jours de congés payés principaux peuvent être pris, avec l'accord de la hiérarchie, en dehors de la période du samedi 23 juin au dimanche 2 septembre 2018, pour tenir compte des besoins du service (sur accord du Directeur concerné) ou des contraintes de certains collaborateurs.

65070 / 04.18 / 08 Question rattrapage de salaire pour les salariés passés cadres en 2014 (CFDT)

Lors des questions DP du mois de mars a été évoqué le sort des salariés passés cadres en 2015/2016 ; nous souhaitons poser aussi la question pour les salariés passés cadres en 2014/2015 ?

Réponse : Cette question ne relève pas de cette instance.

65070 / 04.18 / 09 Gestion dégradée de l'Intéressement suite au passage de Natixis à la BNP (SUD)

Nous sommes encouragés à effectuer le versement de notre intéressement sur le PEG (Plan d'Epargne Groupe). Or depuis le passage de la gestion de notre intéressement à BNP Paribas Epargne & Retraite Entreprises, il n'existe plus aucun fonds garanti. Les 3 fonds monétaires proposés par la BNP ont des rendements négatifs, alors que chez Natixis ils étaient certes faibles, mais positifs.

SUD demande :

- 1) Si ces rendements monétaires négatifs visent à orienter l'affectation de l'intéressement vers des placements spéculatifs de type obligataires ou sous forme d'action ?
- 2) La mise à disposition d'un fonds en mode compte courant, où le salarié ne perdrait pas d'argent sur son épargne.
- 3) Le choix d'une autre entité plus efficace pour l'épargne salariale.
- 4) Le paiement au salarié par défaut de ses primes d'intéressement.

Réponse :

Ces questions ne sont pas de la compétence de cette instance.

Le PEG ne propose qu'un seul fonds monétaire « FCPE Multipar Monétaire SR » et non 3. Par ailleurs, le FCPE Perspective Certitude est un fonds qui garantit 90% du capital investi et qui n'existait pas antérieurement. Le fonds monétaire de Natixis, Impact ISR Monétaire qui existait jusqu'en 2015 est négatif sur 5 ans. Les performances des deux FCPE (Natixis et BNP) sont quasi semblables sur 5 ans et celui de BNP est un peu plus avantageux.

IMPACT ISR MONETAIRE

28 février 2018

Ce placement s'adresse aux investisseurs recherchant une gestion résolument prudente, obéissant à des critères socialement responsables. Ce fonds a pour objectif de suivre sur sa durée minimale de placement recommandée son indicateur de référence, après déduction des frais de gestion. Le fonds est exposé principalement en produits de taux monétaires de la zone euro.

FCPE N°8890		STRATÉGIE D'INVESTISSEMENT						
CHIFFRES CLÉS		Stratégie Court Terme						
■ Actif total du fonds (en millions d'€) :	542.43	PERFORMANCES ET INDICATEURS DE RISQUE						
■ Valeur liquidative en € :	Part C 18.09371	Durée	1 mois	Depuis le	1 an	3 ans	5 ans	1
HORIZON DE PLACEMENT		Depuis le	31/01/2018	29/12/2017	26/02/2017	27/02/2015	26/02/2013	29/
3 mois au moins		Performance du FCPE	-0.03%	-0.07%	-0.40%	-0.58%	-0.33%	3
PROFIL DE RISQUE ET DE RENDEMENT		Performance de l'indice de référence	-0.03%	-0.06%	-0.36%	-0.64%	-0.67%	4



PERFORMANCES NETTES EN EUROS

PERFORMANCES CUMULEES NETTES DE FRAIS

	Depuis le début de l'année	1 an glissant	3 ans glissant	5 ans glissant
FCPE	-0,07%	-0,39%	-0,52%	-0,10%
Indice	-0,06%	-0,36%	-0,84%	-0,67%

65070 / 04.18 / 10 Revalorisation des astreintes (SUD)

L'heure d'astreinte est rémunérée 2,20€ par heure à Renault. Un salarié ETAM qui doit effectuer une semaine complète d'astreinte (week-end compris) est donc rémunéré 281 € la semaine. C'est nettement insuffisant vu la contrainte.

SUD demande :

- 1) La revalorisation de l'heure d'astreinte
- 2) Le doublement de l'heure d'astreinte

Réponse : La demande a été remontée en central.

65070 / 04.18 / 11 Allocation de recherche et CIFRE (SUD)

L'article L412-2 du Code de la Recherche prévoit « afin de faciliter l'accès à la formation par la recherche, des allocations individuelles spécifiques [...] aux titulaires de contrats à durée déterminée couvrant la période de formation ».

La direction a répondu dans son compte rendu de février que : « L'allocation recherche est différente de la procédure CIFRE. C'est un moyen pour un doctorant de financer ses travaux de thèse. Le doctorant est salarié du rectorat de la région de l'université. Le montant de l'allocation est de 1685 € pour une allocation de recherche pure (hors heures d'enseignement) »

SUD demande :

- 1) Si un doctorant en CDD Renault couvert par une Convention Industrielle de Formation par la Recherche (CIFRE) peut bénéficier de cette allocation ?
- 2) Si cette allocation recherche est en fait perçue par les autres entités (Université, laboratoires...) qui concluent une convention CIFRE avec Renault ?

Réponse : En cours de documentation.

65070 / 04.18 / 12 Accord d'intéressement du personnel aux performances de l'établissement de Guyancourt 2017 – 2018 – 2019 du 19 juin 2017 signé par la CFDT et la CFE-CGC (CGT et SUD non signataires) (SM-TE)

L'accord d'intéressement de l'établissement de Guyancourt du 19 juin 2017 renvoie à l'Accord groupe d'intéressement signé le 10 mars 2017 par la CFDT, la CFE-CGC et FO (CGT non signataire).

L'annexe 4 de l'accord de l'établissement de Guyancourt du 19 juin 2017 fait mention de l'annexe 5 de l'Accord du 10 mars 2017 sous titrée : « Liste des principales absences comptabilisées comme temps de présence dans l'indicateur RH relatif au présentéisme ».

Dès lors que l'annexe 5 liste « les principales » absences sans exhaustivité, comment l'Accord est-il applicable et comment un salarié peut-il déterminer si une de ses absences est comptabilisée ou non comme temps de présence et ainsi pouvoir calculer le montant de sa prime ?

Constatant un écart entre le montant de la prime d'intéressement théorique et celle réellement versée, un salarié de Guyancourt a saisi le 11700@renault.com pour demander l'explication de l'écart et où trouver la liste des absences privatives. (Demande N°[965772]). Il lui a été répondu : « Les notes règlementaires ne sont pas diffusables au personnel. Je ne peux donc pas vous transmettre ces listes ».

Réclamations :



Les délégués du personnel membres du SM-TE :

- S'étonnent que, sur ce point, des organisations syndicales négociatrices d'un accord groupe signent un accord dont l'application dépendra de la libre appréciation de la DRH France et sans que les dites organisations syndicales puissent exercer leur droit de contrôle dans l'application dudit accord,
- Demandent que lesdites « notes réglementaires » soient communiquées à tout salarié qui en ferait la demande, et qu'elles soient communiquées également sans délai aux délégués du personnel.

Réponse : L'accord d'entreprise et l'accord des établissements sont applicables. Comme pour tout accord, des précisions sont apportées par la réglementation interne de l'entreprise (au même titre que des lois votées par le Parlement sont précisées et complétées par des décrets du gouvernement).

65070 / 04.18 / 13 Un accord de NAO a-t-il été signé en 2018 ? (SM-TE)

La Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) 2018 portant sur les salaires et rémunérations a-t-elle débouchée sur un accord signé ?

A la date du 4 avril 2018, les délégués du personnel membres du SM-TE constatent que le dernier accord relatif à la négociation salariale publié est celui du 28 février 2017.

Accords relatifs à la rémunération et à l'épargne

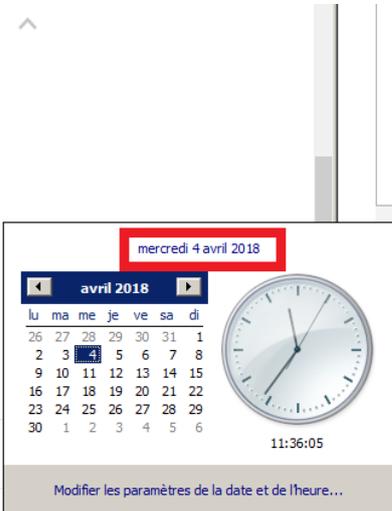
Intéressement

- En vigueur - [Accord d'intéressement Renault pour les années 2017-2018-2019. \(10/03/2017\)](#)

Négociation salariale

- En vigueur - [Accord relatif à la négociation salariale. \(28/02/2017\)](#)
- En vigueur - [Accord relatif aux aménagements du système de rémunération du personnel APR et ETAM \(24/07/1992\)](#)

Prévoyance /mutuelle



Réclamation :

Les délégués du personnel membres du SM-TE demandent :

- La publication immédiate de l'Accord relatif à la négociation salariale de 2018.

Réponse : L'accord NAO signé le 28 février 2018 est sur Déclic.

THEME: EMPLOI

65070 / 04.18 / 14 Dispenses d'Activité (SUD)

Les Dispenses d'Activité (sans critère de durée de travail posté, ni de taux d'invalidité) ont été arrêtées fin 2016.

SUD demande :

- 1) Si la direction compte mettre en œuvre un nouveau plan de Dispenses d'Activité ?
- 2) Si oui, quelles sont ses modalités : salariés concernés (statut, âge, métiers, établissement...), dates d'application, quotas, rémunération... ?

Réponse : L'instauration de telles mesures ne relève pas de la compétence de l'établissement et donc de cette instance.



65070 / 04.18 / 15 Plan d'embauche (SUD)

En cas d'un nouveau plan de départs liés à des Dispenses d'Activité, SUD demande :

- Quelles sont les embauches prévues pour remplacer ces départs : nombre, statut, métiers, établissement... ?

Réponse : Cette question relève de la compétence du central.

65070 / 04.18 / 16 Question Temps partiel et nouvelle loi travail (CFDT)

Une personne est à temps partiel à 70% = mixte 1 jour/semaine + les vacances scolaires (hors vacances d'été). Aujourd'hui les RH, sous prétexte de la nouvelle loi de travail, lui demande de changer son temps partiel.

Soit elle prend 1 jour par semaine. Soit elle prend les semaines. Et donc elle se retrouve avec un 80%.

Pouvez-vous nous indiquer l'article de référence de la nouvelle loi travaille qui stipule qu'un temps partiel ne peut être qu'en jour ou en semaine mais pas en mixte ?

Réponse :

L'article L. 3123-2 dispose que :

« le salarié qui en fait la demande peut bénéficier d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine en raison des besoins de sa vie personnelle.

(...)

Pendant les périodes travaillées, le salarié est occupé selon l'horaire collectif applicable dans l'entreprise ou l'établissement... »

Ce dispositif permet donc au salarié de ne pas travailler certaines semaines mais, les semaines où il travaille, il doit être à temps plein.

Il n'est effectivement pas prévu que le salarié puisse être à la fois dans cette forme de temps partiel et dans la forme « classique » (dans l'exemple, 1 jour non travaillé/semaine).

Ni les textes Métallurgie, ni l'accord Renault sur le temps partiel ne prévoyant d'autres modalités, plus favorables que celles prévues dans le code du travail et rappelées ci-dessus, ces dernières trouvent donc application.

THEME: FORMATION

65070 / 04.18 / 17 Formation (CFE-CGC)

Avant le déroulement de la formation « découverte de la culture coréenne » (Numéro session : 00034858-20180319-M0), il est demandé aux futurs participants de s'enregistrer sur un site internet extérieur à l'entreprise et d'y renseigner leurs profils culturels.

<https://sa293.isrefer.com/go/CCOhome/CERANCULTURE/>



Sign up

First name Last name

Work email address

Home culture 



Type your home culture

I accept the community rules and the privacy policy

Question : Pourquoi cet organisme extérieur pose-t-il ce genre de questions ? Est-ce avec l'accord de Renault ? Que deviennent ces données ? Ce questionnaire est-il conforme à la charte de l'éthique Renault ?

Rappel de la loi : Ce site est entièrement en anglais. Dans le cadre de la loi Toubon, toute information portée à un salarié doit être exprimée en langue française.

Réponse : l'Outil de profilage culturel en ligne (Culture Connector Online) est un outil mis à disposition gratuitement par le fournisseur. Il permet aux collaborateurs qui le souhaitent de réaliser leur profil culturel et de le comparer avec d'autres pays, ainsi mieux comprendre les différences culturelles.

Il n'est pas obligatoire, il est uniquement mis à la disposition des apprenants. L'Outil de profilage culturel en ligne est sur un site sécurisé (https).

THEME: SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

65070 / 04.18 / 18 Accident Télétravail (FO)

Quels sont les accidents pris en compte dans le cadre du télétravail (ex. cuisine...) ?

Réponse : La qualification d'accident du travail s'apprécie au cas par cas comme l'atteste la jurisprudence.

THEME: VIE DE L'ETABLISSEMENT

65070 / 04.18 / 19 MEDAILLE DU TRAVAIL (CGT)

Plusieurs salariés ont demandé à maintes reprises au Service Paie de récupérer leurs médailles du travail sans aucun succès.

Que doit faire un salarié parti en DA pour récupérer ses médailles de 20 à 30 ans sachant qu'elles doivent être commandées par défaut et qu'au bout de la ligne il n'y a pas de réponse ?

Réponse : La remise de la médaille du travail est organisée par l'Etablissement au cours d'une cérémonie. Les récipiendaires invités sont actifs dans l'entreprise, en DA, ou en retraite ayant-droit.

Chaque récipiendaire invité peut y recevoir sa médaille, en main propre. Dans l'éventualité où une personne ne pourrait pas être présente, le salarié en DA peut se rapprocher de l'agence RH.

65070 / 04.18 / 20 Des salariés du Technocentre à Saclay ? (SM-TE)

Selon les investigations des membres du SM-TE, des salariés de l'établissement de Guyancourt seraient installés à Saclay dans un bâtiment du CEA.

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

- La Direction des Établissements Ile de France confirme-t-elle cette information ?
- Dans l'affirmative, cela concernerait combien de personnes, pour quel périmètre métier et/ou projet, pour quelle durée ?

Réponse : Ce sujet a donné lieu à une information du CE.

65070 / 04.18 / 21 ROADS (FO)

Pourquoi avoir construit le nouveau bâtiment ROADS entre le Gradient et la centrale ? Pourquoi ne pas avoir réutilisé le bâtiment Quickdrop ? Ce nouveau bâtiment fera-t-il parti de l'enceinte badgée ?

Réponse : Le choix de l'implantation a été fait en tenant compte des droits d'urbanisme, surfaces nécessaires bien plus importantes que Quick Drop, proximité des énergies 2,5 MW, accès des moyens lourds et proximité de l'Avancée.

65070 / 04.18 / 22 ACE 2 (FO)

Que se passera-t-il au mois de juin pour les salariés qui ne sont pas passés sur ACE2 ?

Réponse : Les personnes n'auront pas accès à toutes les nouvelles fonctionnalités des nouveaux outils. Il est donc important que l'ensemble du Personnel passe le plus rapidement possible sous ACE2.

65070 / 04.18 / 23 Enquête miroir 360 feedback (FO)

En 2014, certains salariés ont répondu à une enquête concernant leur manager. A quand la prochaine ?

Réponse : En cours de documentation.

65070 / 04.18 / 24 Guide de définition des objectifs (FO)

Lors de la prise en compte des objectifs, pourquoi le guide de définition des objectifs est-il en anglais ? (Individual Appraisal Guide_Objectives Setting FY18_tcm1458-1168778.doc) Comment faire pour l'avoir en français ?

Réponse : Le guide est accessible en français dans Mavie@renault.

65070 / 04.18 / 25 Définition des objectifs individuels 2018 (CFE-CGC)

Le guide d'entretiens des objectifs individuels 2018 a été diffusé uniquement en langue anglaise. Nous vous remercions de le diffuser le plus rapidement possible en langue française.

Réponse : Le guide est accessible en français dans Mavie@renault.

65070 / 04.18 / 26 Question lien « Renault Way » dans le formulaire objectifs 2018 de Talent (CFDT)

Dans le formulaire de Talent on nous indique le lien ci-dessous pour ouvrir le document Renault Way :

Charge de travail prévisionnelle et moyens associés

La pertinence des affectations projets est à réviser régulièrement en fonction des entrées et sorties des projets dans

Point(s) d'amélioration pour l'année à venir

Point d'amélioration : Pilotage des fournisseurs

Protection des données individuelles

Dans le cadre de la loi informatique et libertés du 6 janvier 1978 qui définit votre droit d'accès et de rectification sur

Commentaires et signature

Si besoin, vous pouvez accéder au Renault Way ici : [Renault Way](#)

Pourtant quand on suit le lien on a le message d'erreur ci-dessous :



INTRANET RENAULT

LA PAGE QUE VOUS RECHERCHEZ N'A PU ÊTRE TROUVÉE (ERREUR 404) !

Vous avez essayé d'ouvrir cette page, elle a certainement été déplacée ou supprimée par son propriétaire.

Accédez à la communauté [Feed back DECLIC](#) . Nous pourrions ainsi corriger le lien dans les meilleurs délais.

Merci de votre collaboration.

Nous demandons donc à la direction de corriger ce lien pour arriver sur le bon document.

Réponse : Après vérification suite à cette question, le lien fonctionne.

65070 / 04.18 / 27 Nouvelle organisation (FO)

Nous avons eu une présentation sur la nouvelle organisation. Est-ce une nouvelle réorganisation ? Va-t-il y avoir une nouvelle redescende d'information car dans de nombreux services cela reste très flou. Par exemple, le véhicule électrique sera de la responsabilité de NISSAN. Renault ne développera plus de véhicule électrique. Que vont devenir les salariés de la DEA-ME ?

Réponse : L'évolution de la DEA-M a été présentée en CCE et CE.

65070 / 04.18 / 28 Parking Nissan (FO)

Il existe des places de parking réservées pour Nissan. Ces panneaux d'indication ne devraient-ils pas être supprimés ?

Réponse : Le service compétent a pris le sujet.



65070 / 04.18 / 29 Parking extérieur à l'étage (CFE-CGC)

Quelle est la date de mise en service prévisionnelle du futur parking extérieur à étages ?

Réponse : La mise en service prévisionnelle du futur parking est en fin de projet fin 2022.

65070 / 04.18 / 30 Mitsubishi (FO)

Suite à l'arrivée de Mitsubishi, les salariés pourront ils bénéficier d'une réduction pour l'achat de ces véhicules ?

Réponse : Les tarifs Mitsubishi sont sur Déclic, oui effectivement ils pourront bénéficier d'une réduction.

<http://intranet.renault.com/rvp/files/2018/03/Offre-collaborateurs-Alliance-RNM.pdf>

65070 / 04.18 / 31 Question Passage Piétons pendant les travaux sur la rocade (CFDT)

Durant les travaux de préparation à la construction du bâtiment Road sur la rocade le passage piéton couvert a été neutralisé et les pancartes renvoient les piétons sur les parkings.

Pour aller de l'arrêt bus vers la ruche il faut traverser le parking 60 arpents au risque de se faire renverser par les voitures entrant sur le parking.

Pareil pour aller de l'arrêt de bus vers le gradient, il faut traverser le nouveau parking avant d'accéder au souterrain.

Nous constatons un manque de signalisation au sol ou par pancartes nécessaire à la sécurité des piétons.

Que compte faire la direction pour remédier à ce danger potentiel ?



Réponse : Cette opération et les activités chantier qui y sont liées ont fait l'objet de réflexions de la part de l'ensemble des parties intervenantes (DISG, Coordonnateur Sécurité Protection Santé, APS et entreprises). Une présentation dans ce sens et les organisations liées notamment sur la coactivité ont été en amont exposées au CHSCT compétent qui n'a pas relevé de dysfonctionnement.

Le suivi chantier et des besoins qui pourraient se présenter du fait de l'observation et souvent inobservations des signalisations, accès et cheminements par des tiers et aussi pris en compte au quotidien pour offrir à l'ensemble des utilisateurs des conditions de sécurité du même niveau que celui pratiqué tout au long de l'année sur les parkings et voiries du site.

L'encadrement DISG de ces travaux ainsi que le Coordonnateur Sécurité Protection Santé restent disponibles pendant toute la phase des travaux du secteur pour répondre à vos questions et entendre les potentielles remarques.

65070 / 04.18 / 32 Connect (CFE-CGC)

Dans le cadre du traitement du déménagement au Connect, est-ce que la deuxième vague des entretiens individuels des salariés concernés est terminée ? Si oui, merci de nous communiquer le nombre de cas toujours identifiés en orange et en rouge. Si non, quand prévoyez-vous la fin de ces entretiens ?

Réponse : Dans le souci d'aider les managers à échanger avec leurs collaborateurs, plusieurs supports ont été créés dont un questionnaire. Ainsi le support pré-cité est un document de travail pour le manager, son exploitation n'a pas vocation à être publique. De même, il ne sera pas non plus archivé.

65070 / 04.18 / 33 Connect (CFE-CGC)

Y aura-t-il un parking visiteur au Connect ? Si oui, quel sera le nombre de places ?

Y aura-t-il des places visiteurs pour véhicules électriques ?

Réponse : Pour les visiteurs, il n'est pas prévu de parking visiteurs sur Connect. Nous sommes sur les mêmes principes qu'au Plessis ou Boulogne.

65070 / 04.18 / 34 Location 3B (CFE-CGC)

Les contrats de loc3B stipulent :

1 :

LA DURÉE ET LA PÉRIODE DU CONTRAT DE LOCATION ET LE KILOMÉTRAGE	Durée (1) : 9 mois Kilométrage (2) : 20 000 km (1) Tolérance > ou < à 1 mois : restitution à 8 ou 10 mois (2) Tolérance 2 000 km > : jusqu'à 22 000 km
---	---

2 : « Lors de la restitution du véhicule, une tolérance de 2000 km est accordée en dépassement de la durée inscrite aux conditions particulières de location ».

D'après ce contrat, un salarié peut restituer un véhicule à 8 mois et 22 000km sans pénalité ? Le confirmez-vous ?

Réponse : En cours de documentation.

65070 / 04.18 / 35 Trajet Gradient / La Ruche (CFE-CGC)

Est-il possible de profiter des travaux en cours pour aménager un chemin entièrement à l'abri de la pluie entre le Gradient et la Ruche ?

Réponse : Ce n'est pas prévu dans le cadre du projet en cours d'autant plus que les PCAP actuels couvrent une majorité des surfaces, le reste devant rester accessible aux véhicules y compris camion.



65070 / 04.18 / 36 Suite Questions 65070 / 03.18 / 48 et 65070 / 02.18 / 55 sécurité du site (CFDT)

Suite à l'intrusion dans la Ruche de chauffeurs de plateforme de taxi « Chauffeurs privés » et « Uber », comment se fait-il que ces personnes aient pu pénétrer aussi facilement sur le site, alors que nous sommes normalement en vigilance « Vigipirate » ?

- Au travers de cette défaillance des systèmes de sécurité de l'Établissement comment pensez-vous, à l'avenir, assurer la sécurité des salariés ?

Et votre réponse : Les chauffeurs se sont présentés au TCR par petits groupes de 2 ou 3 personnes et ils ont été contrôlés par les vigiles. Des petits groupes se sont agglutinés devant les tourniquets et les ont enjambés. Le service compétent étudie la possibilité de renforcer la sécurité dans l'accueil pour éviter de tels franchissements de portillons.

Puis votre réponse ci-dessous concernant l'aspect organisationnel : « Une étude des points sensibles est menée avec les services compétents (D2P, DISG, Direction des Établissements) afin d'améliorer et de renforcer la sécurisation de l'accueil de l'Avancée. »

Pouvez-vous nous indiquer quelles mesures matérielles sont envisagées pour remédier à l'intrusion de personnes extérieures sur un domaine privé ?

Réponse : A ce jour, plusieurs options sont étudiées, il y aura une partie procédures & consignes (agents de sécurité/vigipirate/hôtesse) et une partie matérielle, l'idée est de pouvoir contenir les personnes dans la zone d'accueil dans le cas où nous n'aurions eu aucune alerte qui permettrait de se préparer.

Rien n'est décidé à ce jour. Il faut avant tout travaux avoir l'accord de l'architecte du bâtiment, de l'identité visuelle, réfléchir aux contraintes d'un accueil qui est destiné à recevoir des visiteurs, attendus ou non.

65070 / 04.18 / 37 MAVIE@RENAULT PARTI « JE NE SAIS OÙ » (CGT)

Lorsque les salariés, après avoir eu accès au bouton rémunération puis celui de paie, veulent consulter leur fiche de paie des mois précédents le mois en cours, ils reçoivent des messages tels que :

-Pour le mois de février 2018 : 400 session timed out – Please log in again, Session does not exist.

-Pour le mois de mars 2018 : Aucune Page Trouvée, page 404, vous êtes allé trop loin

Les élus CGT et le personnel demandent :

- D'abord que les messages aient au moins une version française.

- Ensuite si c'est un défaut informatique qu'il soit réglé le plus rapidement possible.

- Et qu'enfin qu'un message d'information soit mentionné pour leur information

Réponse : Ce sont les réponses automatiques de BPU quand les sessions sont ouvertes depuis trop longtemps sans interaction avec l'utilisateur. Ce n'est donc pas une erreur de fonctionnement mais un usage convenu.

65070 / 04.18 / 38 Réservation de salle dans Outlook (CGT)

Suite à la mise en place de la réservation de la salle sous Outlook et des difficultés rencontrées avec ce nouveau processus de réservation de salle, les salariés souhaitent savoir les raisons de ce changement ?

Ils réclament que l'ergonomie de l'outil et son utilisation soient simplifiées pour se rapprocher de celles de l'outil meeting

Réponse : Dans le cadre de l'analyse des irritants des salariés suite au chantier SimpleWork@Renault, la réservation de la salle sous Outlook a été mise en place pour permettre de lier les agendas des personnes et celui des salles de réunion, ce qui facilite notamment la mise à jour et l'annulation des réservations de salles de réunion. En effet, avec l'application Meeting, il y avait parfois des oublis d'annulation de salles de réunion si sa réunion était annulée. En liant la salle de réunion à la réunion, on ne devrait plus avoir d'oubli de ce type d'annulation et ainsi permettre d'avoir plus de salles disponibles.

Des évolutions vont être apportées progressivement au regard des remontées des utilisateurs et dans la limite des possibilités du produit Outlook.



65070 / 04.18 / 39 Chauffage sur les passerelles (CGT)

A la question 65070/03.18/43, concernant le chauffage sur les passerelles : Les différentes passerelles du Technocentre (Ruche vers CRP, Ruche vers Avancée (petite et grande passerelle), passerelles niveau Transfert entre A et B, hall des Arceaux) sont de véritables réfrigérateurs. Les délégués du personnel CGT Technocentre demandent : Pourquoi n'y a-t-il pas ou plus de chauffage dans ces passerelles ? Vous répondez : le service compétent n'a constaté aucun défaut de chauffage au niveau des passerelles.

Les délégués du personnel Renault souhaitent connaître quelle est la température de référence prise en compte dans les passerelles pour faire ce constat et affirmer qu'il n'y a aucun défaut.

Réponse : Les passerelles sont des zones de passage, elles ne sont donc pas soumises aux mêmes exigences de température. Il se peut que les exutoires ont été ouverts (lamelles amovibles sur châssis dormants). Il faut que les salariés concernés utilisent le 11800 et donc prennent contact avec les intervenants de maintenance.

65070 / 04.18 / 40 Panne de chauffage au TCR (SUD)

Le 28/02, le Technocentre a été privé de chauffage suite à la rupture de la canalisation de gaz alimentant la chaufferie. Tandis que la réparation prenait la journée et au regard de la dégringolade des températures dans l'ensemble des bâtiments du site, la direction a pris l'initiative de communiquer à nouveau vers 14h : « Le rythme de chute de température étant différent en fonction des bâtiments, nous vous incitons à vous rapprocher de votre manager et prendre en compte la situation dans votre secteur, pour convenir du moment où vous pourriez être amené à quitter le site »

SUD demande :

- 1) A prendre connaissance des relevés de température qui ont décidé la direction à envoyer ce message.
- 2) Sachant qu'une demande des élus CHSCT SUD a été adressée à Mr MORA afin obtenir cette information sur les températures, sans retour de sa part, pourquoi Mr MORA a-t-il décidé de ne pas partager ces informations avec les élus du personnel, malgré notre relance ?
- 3) Quelles sont les circonstances qui sont à l'origine de la rupture de canalisation ?
- 4) L'incident aurait-il pu être évité avec des actions préventives ?
- 5) Combien de salariés ont reçu l'ordre de quitter le site par leur manager, et quel motif a été convenu afin de couvrir leur absence ?
- 6) Quels secteurs ont été concernés par les mesures d'évacuation prises par les managers ?

Réponse : Il s'agit d'une fuite dans la canalisation dû à un phénomène de corrosion. Des actions préventives de contrôle de cette canalisation sont déjà actées.

65070 / 04.18 / 41 Problèmes de paie : le client n'est pas roi (SUD)

Dans ses mails, le service paie 11700 signe « Service Relation Clients RH » pour le groupe Renault. Or les délais d'engagement de réponse par mail sont longs avec plus de 10 jours ouvrés annoncés et personne ne répond au téléphone 11700.

SUD demande :

- 1) Si la direction du groupe Renault considère-t-elle ses salariés comme des « clients » ?
- 2) Dans ce cas, quels seraient ses objectifs de « satisfaction clientèle » ?

Réponse : Ces questions sont transmises en central.

65070 / 04.18 / 42 Catalogue Vente au personnel (SUD)

Tous les mois chaque salarié reçoit chez lui le catalogue de vente au personnel.



SUD demande :

- A qui doit-on s'adresser afin de faire cesser ces envois ?

Réponse : Il faut le faire remonter aux agences de ventes qui en feront la demande auprès du service Marketing RVP.

65070 / 04.18 / 43 Sous-effectif chez PEI (SUD)

Dans certains réfectoires, il arrive que les poubelles ne soient pas vidées chaque jour (exemple : réfectoire du connecteur 8A Ruche mezzanine). Cela crée des problèmes d'hygiène.

SUD demande :

- 1) Quelle est la fréquence prévue pour vider les poubelles des réfectoires ?
- 2) Sachant que la fréquentation du Technocentre a augmenté et que le site accueille entre 14 000 et 18 000 personnes par jour, le contrat avec PEI a-t-il été revu à la hausse pour absorber l'augmentation de la charge de travail ?
- 3) Quels étaient les effectifs en ETP (Equivalent Temps Plein) de la société de nettoyage PEI au Technocentre au début de son contrat ?
- 4) Quels sont les effectifs en ETP (Equivalent Temps Plein) de la société de nettoyage PEI au Technocentre aujourd'hui ?
- 5) Le renforcement des équipes de nettoyage PEI

Réponse : Le contrat a été revu à 2 reprises pour prendre en compte les évolutions du site.

Nous travaillons au maintien de la qualité de prestation sur le site, les contrats de prestation sont basés sur des engagements de résultats.

PEI nous confirme que la collecte journalière des poubelles est faite. Un agent effectue la tournée complète : réfectoires, espaces café et détente à la fréquence prévue au contrat. En revanche, il est possible que le nombre de conteneurs (100L) ne soit pas suffisant à certains endroits et certains jours. Un recensement est en cours pour rajouter si besoin des conteneurs là où ce serait nécessaire et répondre au mieux aux besoins.

N'hésitez pas à faire remonter les besoins, via le 11800.

65070 / 04.18 / 44 Salle de repos du Gradient (SUD)

La salle de repos du Gradient a été refaite il y a peu de temps. Pourtant elle semble fermée, donc inutilisable.

SUD demande :

- 1) Cette salle est-elle complètement fermée ou a-t-elle des heures et des jours d'ouverture ?
- 2) Y-a-t-il une raison qui justifie la fermeture de cette salle ? Combien de temps cela va-t-il durer ?

Réponse : Cette salle remplit bien son rôle de salle de sieste avec 4 compartiments fermés par un rideau et un fauteuil/lit dans chaque cabine. Comme elle est toujours ouverte, l'accès est illimité. Le ménage est fait tous les jours.

65070 / 04.18 / 45 Augmentation du nombre de pannes des tourniquets (SUD)

A notre question du mois précédent sur le nombre d'interventions effectuées sur les tourniquets du Technocentre au cours de l'année 2017 et depuis le début 2018, la direction a répondu qu'il y avait eu 17 pannes en 2017 et 7 en janvier et février 2018. Le nombre de pannes semble donc en augmentation.

SUD demande :

- 1) Les raisons de cette augmentation du nombre de panne ?
- 2) Si une maintenance préventive est prévue ou/et un remplacement des tourniquets ?

Réponse : Ce sujet a déjà été abordé à de nombreuses reprises et nous n'avons rien à ajouter.



65070 / 04.18 / 46 Panneaux solaires au Technocentre (SUD)

La direction du Groupe Renault affiche un plan stratégique concernant l'Environnement et la mobilité durable. Sur le site « <https://group.renault.com/nos-engagements/respect-de-lenvironnement/> », on peut lire concernant le VE : « son intérêt Environnemental sera optimum avec la décarbonation de l'électricité... Renault co-construit l'écosystème de la mobilité électrique avec les acteurs de la transition énergétique ».

Ainsi « En 2012, le Groupe Renault a inauguré à Tanger la 1ère usine automobile conçue pour atteindre zéro émission CO2 et zéro effluents industriels. Des chaudières biomasses ont été installées sur le site. Elles produisent de l'énergie thermique dont le bilan CO2 est neutre. Pour le reste, les besoins en électricité sont assurés par de l'énergie éolienne et hydraulique... Chacune de nos solutions environnementales combine efficacité écologique et accessibilité économique pour une diffusion à grande échelle. Car, selon nous, une innovation ne vaut que si elle est partagée par tous. »

SUD demande :

- 1) L'installation de panneaux solaires afin d'alimenter totalement les stations de recharge des VE situées sur les parkings du TCR.
- 2) Les nouveaux bâtiments ROADS et celui du e.TCR sont-ils en cohérence avec ces engagements : l'équipement de leurs toitures par des panneaux solaires a-t-il été étudié et prévu ?

Réponse : Une étude réalisée il y a plusieurs années n'avait pas permis de défendre un dossier dans ce sens d'une part d'un point de vue économique et d'autre part pour garantir notre capacité à construire (réserve foncière). Nous maintenons ce sujet en veille technico économique par des échanges réguliers avec des fournisseurs potentiels, sans perdre de vue l'aspect réserve foncière.

Dans le cadre du Programme e-TCR le nouveau bâtiment devrait être équipé d'une technologie cohérente avec les objectifs rappelés dans la question.

THEME: METIERS

65070 / 04.18 / 47 Horaires de Réunion (SUD)

Au CRPV, l'encadrement a instauré une réunion « QRR » pour suivre la qualité et le suivi des montages véhicules BJA. Ces réunions hebdomadaires qui ne concernent pas que du personnel à statut cadres, commencent au-delà de 17h et peuvent finir tard, suivant le nombre de questions à balayer.

Le personnel ETAM est donc mis en face de plusieurs difficultés :

- Il doit prolonger une journée de travail pour se rendre à ces réunions, ce qui génère un temps de présence sans paiement d'heures supplémentaires,
- Afin d'assister à la réunion, il faut trouver un parrain disponible pour délivrer une entrée au CRPV, ce qui relève du parcours du combattant à ces horaires-là,

SUD demande :

- Un rappel à l'ordre afin que ces réunions interviennent pendant les heures de travail normales de la journée, c'est-à-dire entre 8h et 17h, comme le recommandent les règles d'entreprise.

Réponse : La consigne est d'éviter les réunions après 18h mais elles sont possibles jusqu'à cet horaire.

65070 / 04.18 / 48 Déploiement de la méthode de management 4DX à la DPVDS (SUD)

Sous l'impulsion de son directeur, une nouvelle méthode de management se déploie actuellement au sein de la Direction de la Production Véhicule, des Délais et des Stocks (DPVDS), rattachée à la fonction Supply Chain. Cette méthode appelée 4DX (The 4 Disciplines of Execution) est la création du cabinet de conseil en organisation américain FranklinCovey.



Le principe de cette méthode est de sélectionner un ou deux objectifs prioritaires par personne ou par équipe (appelés WIG – Wildly Important Goal dans le jargon 4DX), et d’y associer des indicateurs. Le suivi d’avancement est réalisé de façon hebdomadaire au cours d’une session WIG, en s’appuyant sur un tableau d’indicateurs. Ce qui veut dire que, chaque semaine, le salarié rend compte de l’avancement de ses actions : quel était l’engagement convenu lors de la session WIG précédente ? Qu’est-ce qui a été réalisé ? Quels sont les nouveaux engagements pris pour la semaine qui vient ?

Les engagements pris doivent être respectés, et ce en sus des affaires courantes. Lorsqu’une personne ne tient pas son engagement, elle doit le remplir au plus tard pour la session WIG suivante.

Là où les actions DOPA (Déploiement des Objectifs et des Plans d’Actions) étaient appréciées sur un rythme beaucoup plus long - mensuel voire trimestriel -, donnant ainsi le temps de la réflexion et de l’action, la méthode 4DX met le salarié sous pression permanente, dans un état perpétuel de stress.

SUD dénonce le déploiement tous azimuts de méthodes miracles de management à la seule initiative de managers isolés.

SUD demande :

- 1) La suspension du déploiement de la méthode 4DX à la DPVDS
- 2) Une information complète sur les référentiels de management officiellement déployés par l’entreprise (méthode Agile, ...)
- 3) Une analyse d’impact avant déploiement de toute nouvelle méthode, avec consultation des CHSCT.

Réponse : Il s’agit d’une méthode de travail (comme le DOPA) qui a été retenue dans cette Direction. Il ne s’agit pas d’un système d’évaluation individuelle, ce qui ne nécessite donc pas de consultation d’instances représentatives du Personnel.

Cette méthode cherche à améliorer l’engagement des équipes. Un seul objectif, et non plusieurs (cf DOPA), est retenu afin de marquer sa priorité et de motiver davantage les collaborateurs. Cette démarche s’inscrit dans une forme assez ludique.

C’est une méthode collaborative reposant sur l’adhésion collective.

- le choix de l’objectif fixé est sélectionné par l’équipe,
- le tableau de bord de suivi est également défini par l’équipe,
- les plans d’actions retenus sont également partagés par l’équipe.

