

# **Réunion des Délégués du Personnel**

**Etablissement de Guyancourt  
Site du Technocentre**

**Compte-rendu de la réunion  
du Mardi 3 octobre 2017**

**65070 / 10.17 / 01 ETAM (FO)**

Quel est le nombre de passage au coefficient 400 par Direction à l'ingénierie /tertiaire ile de France, dans les 5 dernières années ?

**Réponse :**

Date	Nombre
2013	1
2014	49
2015	28
2016	16
2017	21

**65070 / 10.17 / 02 Salaire (FO)**

FO demande la répartition des salaires pour les ETAM et les cadres par direction et par coefficient

**Réponse : Les informations sur les salaires par catégories professionnelles sont fournies dans le bilan social chaque année.**

**65070 / 10.17 / 03 Temps Partiel Fin de Carriere Solidaire : accord CAP 2020 (SUD)**

SUD réclame un rappel des conditions d'accès au TPFCS et en particulier la communication de la liste nominative des associations qui a été arrêtée, les critères de choix et les règles d'évolution de cette liste.

**Réponse : Nous transmettons en central.**

**Les conditions d'accès au TPFCS sont d'être titulaire d'un contrat à temps plein et à durée indéterminé, être à 3 ans de sa retraite à taux plein et s'engager dans une association reconnue d'utilité publique et répondant à l'un des domaines soutenus par la politique RSE du Groupe Renault.**

**La liste est accessible dans ma vie@renault. Cette liste a été arrêté entre les OS signataires et la Direction dans la cadre de la commission d'application.**

**65070 / 10.17 / 04 Reprise de la question 65070/09.17/08, Prime habillage déshabillage pour les CUET des ateliers (CGT)**

A la question : Les élus CGT du Technocentre demandent à ce que les primes d'habillage et déshabillage des techniciens promus CUET ne soient pas suspendues. En effet les CUET travaillant au milieu de l'atelier continuent à revêtir une tenue adéquate à l'exercice de leur fonction au sein de l'atelier. Aussi il est vécu comme particulièrement injuste de se voir retirer du pouvoir d'achat, alors que l'habillage et le déshabillage sont toujours effectués. La suppression de cette prime, sans contrepartie, est contraire à la politique de reconnaissance, que la direction de Renault souhaite mener par le biais de négociations centrales Votre réponse était : « En cours de documentation ».

Qu'elle est votre réponse ?

**Réponse : Merci de nous préciser le secteur pour que nous puissions nous rapprocher du RH.**



## 65070 / 10.17 / 05 Reprise de la question 65070/09.17/14, Evolution de carrière (CGT)

A notre question du mois de septembre concernant l'évolution de carrière des ETAMs en particulier sur le point : « Où peut-on avoir l'information poste / niveau ? », vous répondiez : « Le contenu des classifications est défini par la convention collective ». Pour nous, la réponse se trouve plutôt dans la description des filières, or les salariés n'ont pas un accès à cette information.

Les délégués du personnel CGT Technocentre demandent de recevoir en réponse à cette question les documents d'information sur le contenu des filières et que ces documents soient mis à la disposition des salariés.

**Réponse : Le tableau demandé est dans ma vie@renault parcours professionnel/ Evolution/je change de position de coeff / Tableau Des familles et filières.**

<http://mvr.renault.com/parcours-professionnel/evolution/je-change-de-position-ou-de-coefficient?param=iframe>

### THEME: FORMATION

## 65070 / 10.17 / 06 Reprise 65070 / 09.17 / 10 Reprise 65070 / 06.17 / 06 Monétisation des jours figurant dans le CT pour alimenter le CPF et kit de communication (SUD)

Notre question (posée en février, mars, juin) était toujours en cours de documentation en septembre.

Qu'en est-il aujourd'hui ? :

« 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 :

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.

Puis les modalités de « monétisation des jours figurant dans le CT pour alimenter le CPF » seront intégrées dans MV@R/page Collaborateur/formation.

A ce jour, aucune information sur ce point n'a encore été donnée. SUD réclame une réponse.

**Réponse : Le Service Relations sociales et Réglementation de la DRH France est en train de travailler sur les supports S2N, notamment ceux relatifs à la monétisation.**

**Une information complète sur les modalités de monétisation des jours figurant sur le CT pour alimenter le CPF sera à disposition dans MV@R.**

## 65070 / 10.17 / 07 Conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation. (D2323-6) (SUD)

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

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

1. Les conditions d'accueil, d'encadrement et de suivi des bénéficiaires
2. Les emplois occupés pendant et à l'issue de leur action ou de leur période de professionnalisation
3. Les conditions d'organisation des actions de formation et de suivi



4. Les résultats obtenus en fin d'action ou de période de professionnalisation ainsi que les conditions d'appréciation et de validation ;
5. Les effectifs intéressés par âge, sexe et niveau initial de formation.

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

L'employeur précise, en ce qui concerne les bénéficiaires des périodes et contrats de professionnalisation :

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

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

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

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

**Réponse : En cours de documentation.**

## THEME: VIE DE L'ETABLISSEMENT

### 65070 / 10.17 / 08 Suite Question 65070 / 07.17 / 06 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 !

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

Nous constatons que malgré les nombreux écrits de la part de salariés « seul un lourd silence nous répond..... »

Nous vous redemandons donc à nouveau de nous donner les coordonnées d'un contact ainsi qu'un numéro de service à qui s'adresser pour obtenir enfin une réponse et la résolution du problème.

Et à votre Réponse 2 : Les demandes sont traitées au cas par cas. La réutilisation des imprimantes remplacées est primordiale d'un point de vue économique. Cela induit un délai de réponse plus ou moins long.

Nous constatons que malgré les nombreux écrits de la part de salariés « seul un lourd silence nous répond..... »

Nous vous redemandons donc à nouveau de nous donner les coordonnées d'un contact ainsi qu'un numéro de service à qui s'adresser pour obtenir enfin une réponse et la résolution du problème.

**Réponse : Le contact imprimante est bien [new-printers-project@renault-nissan.com](mailto:new-printers-project@renault-nissan.com).**

**Il reste 2 demandes en souffrance sur cette adresse. Les réponses vont être apportées aux utilisateurs.**

### 65070 / 10.17 / 09 Suite question 65070 / 09.17 / complexité logiciel imprimantes (CFDT)

Le fichier Pdf est limité en Nombre de page si vous avez un dossier complet à scanner l'imprimante va Générer plusieurs fichiers Pdf ; nous vous redemandons donc à nouveau le mode opératoire.

Et à votre Réponse :

- Cette fonction est déjà par défaut si l'utilisateur utilise le bac de chargement (au dessus...)
- Le format (pour le scan) est détecté automatiquement si le format utilisé est 'standard'. Si l'utilisateur veut scanner une feuille au format 'A2,5' il faudra, comme avec les anciennes imprimantes Ricoh, sélectionner le format de numérisation.
- Depuis le 05 Septembre, le driver a été mis à jour pour imprimer par défaut en noir et blanc.

Les préconisations sont :

☒☒ De scanner et stocker sur le poste un maximum de documents en n'imprimant que le strict nécessaire.



☒☒ D'utiliser Printanywhere par défaut, pour éviter de sortir automatiquement des documents qui ne seraient jamais récupérés.

☒☒ Ne pas imprimer systématiquement les mails.

☒☒ Les fonctions sont les mêmes qu'avec les anciennes imprimantes Ricoh mais en simplifiant les actions de scan.

Vous ne répondez pas à la question « Le fichier Pdf est limité en Nombre de page si vous avez un dossier complet à scanner l'imprimante va Générer plusieurs fichiers Pdf » ; nous vous redemandons donc à nouveau le mode opératoire.

**Réponse : Comme pour la majorité des utilisations de matériels informatiques, AITS met à disposition des utilisateurs des notices dans EASY2USE. Cet outil est accessible directement depuis la page d'accueil de DECLIC.**

## DECLIC



**Pour l'utilisation des imprimantes, il faut faire une recherche dans l'outil « EASY2USE » avec le mot clé « PRINT ». Pour le scan de document volumineux, la fonction « Scanner un document via Home Folder » permet de faire ce qui est demandé.**

### 65070 / 10.17 / 10 Question Réserve de Boquette (CFDT)

à partir de quel niveau hiérarchique un directeur peut demander à son assistante de privatiser une boquette Sachant que la directrice bénéficie déjà d'un bureau fermé et d'une ( War Room ) ?



**Réponse : Nous nous rapprochons du secteur concerné.**

### 65070 / 10.17 / 11 Réserve de salle (FO)

Au vu des prochains travaux prévu au TCR, est-il prévu une application de réservation de salle de réunion (détection d'une salle vide en passant devant) via le smartphone ?

**Réponse : Nous transmettons cette suggestion à l'équipe projet.**



## 65070 / 10.17 / 12 Question Lettre de transparence (CFDT)

Dans MaVie@Renault / Rémunération et Avantages Sociaux / Mes Applis / nous trouvons le Bilan Social Individualisé dans lequel se trouve le détail de tous les avantages acquis sur l'année 2016.

Nous nous étonnons que sur la rubrique « Vos avantages » nous ayons bien la ligne « restauration subventionnée par Renault » sans avoir le montant de cette rémunération (v ci-dessous).

Nous vous demandons donc d'ajouter cette information au prochain BIS.

# VOS AUTRES AVANTAGES

### Action logement

Action logement (anciennement 1 % logement) propose des prêts à l'accession, des prêts à la mobilité ou des possibilités d'accéder au logement social. Il est financé par une participation de RENAULT S.A.S. d'un montant égal à 0,45 % de la masse salariale.

### Tarifs préférentiels

Vous bénéficiez de réductions sur les véhicules de la gamme (Renault, Nissan et Dacia), de l'après-vente et des services de location (Renault Rent).

Vous bénéficiez d'un comité d'entreprise et d'une restauration subventionnés par RENAULT S.A.S.

**Réponse : Il n'est pas prévu de communication sur le sujet car cette information est d'ordre commercial entre la Direction et la Société de prestation. Une individualisation de la valorisation de l'avantage est, de plus, impossible car le nombre de repas pris par salarié est inconnu.**

## 65070 / 10.17 / 13 Modification du positionnement d'une journée de télétravail (SUD)

SUD réclame la procédure pour changer sa ou ses journées de télétravail ?

Est-elle différente lorsque le salarié est à temps partiel ?

**Réponse : Pour changer sa journée de télétravail, vous devez aller sur le Site SIPTEL, rentrer sur votre dossier et faire « modifier».**

## 65070 / 10.17 / 14 AVENANT TELETRAVAIL (SUD)

Dans l'accord du 22/01/2007 relatif au télétravail à domicile, il est précisé à l'article 4.1 « qu'en cas de modification du nombre ou de la répartition des jours travaillés à domicile, cette modification doit faire l'objet d'un nouvel avenant au contrat. »

SUD réclame de savoir si une préconisation de la médecine du travail pour ajouter provisoirement un jour de télétravail pour des raisons médicales à un salarié qui en possède déjà 2, doit faire l'objet d'un nouvel avenant.

**Réponse : Non, il n'est pas nécessaire d'avoir un nouvel avenant.**

## 65070 / 10.17 / 15 Consultation des délégués du personnel sur le projet relatif à la prorogation des mandats des membres de délégués du personnel du Technocentre (SM-TE)

L'article 9 de l'Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales impose la prorogation des mandats jusqu'au 31 décembre 2017.

Or la consultation qui est faite par le Direction Générale des IRP porte sur le report à décembre 2018 de la prorogation des mandats actuels.

Voici l'analyse de la documentation fournie des élus membres du SM-TE :

1. Il n'y a aucune raison d'associer les élections professionnelles d'un établissement comme le nôtre à la négociation d'un nouvel accord de droit syndical au niveau de l'Entreprise, comme les documents qui ont été transmis aux élus l'insinuent ;

2. Il n'y a aucune raison de suspendre le cycle électoral, mettant ainsi un frein à l'actualisation normale des indicateurs de représentativité au niveau Groupe Renault, de sorte à ce que les négociateurs des accords à venir, locaux et centraux, soient le reflet du choix actualisé des salariés ;
3. Parce qu'il serait inconvenant de priver un an de plus les salariés de Reuil du choix de leurs représentants qu'ils n'ont pas pu faire depuis avril 2010. La Direction de l'établissement de Guyancourt ayant refusé leur intégration aux effectifs lors des élections de novembre 2013, malgré la demande des syndicats en place ;
4. Parce que le renouvellement de la population des élus s'impose, tant les départs en DA et à la retraite de nombre de personnes mandatées appauvrissent de fait la représentation des salariés ;
5. Parce qu'il serait inenvisageable que des négociations s'engagent sur les nouvelles dispositions prévues par les ordonnances, avec une représentation qui n'en aurait pas reçu le mandat de la part du corps électoral.

Par ces motifs :

Les délégués du personnel de l'établissement de Renault Guyancourt site du Technocentre, membres du SM-TE, demandent que le cycle électoral soit remis en place pour que des nouveaux mandats puissent prendre effet dès le 1er janvier 2018 conformément aux prescriptions de l'article 9 de l'ordonnance n° 2017-1386 ;

Les délégués du personnel, membres du SM-TE, demandent que la Direction de l'Etablissement de Guyancourt re-planifie sans délai la négociation du protocole d'accord pré-électoral de sorte à organiser la tenue des élections professionnelles avant la fin de l'année 2017. Ils voteront contre le projet relatif à la prolongation des mandats des membres des délégués du personnel du Technocentre.

**Réponse : Le projet de prorogation des mandats d'un an est conforme à l'ordonnance citée. Le CE a été informé et consulté sur la prorogation pour un an de tous les mandats CE, DP du TCR, DP du CTA, et les 6 CHSCT.**

#### **65070 / 10.17 / 16    Projet de nouvel accord de droit syndical (SM-TE)**

Au nom des salariés qui appuient les positions et actions du syndicat SM-TE, les délégués du personnel membres du SM-TE réclament dès à présent pour la négociation du prochain accord de droit syndical :

1. La suppression de tous les financements que Renault a mis en place par l'accord du 23 juin 2000 et de ses avenants, tant des délégations syndicales centrales que des fédérations syndicales nationales qui nomment les délégués syndicaux centraux, et que ce budget soit redistribué aux salariés,
2. Que le mandat de représentant syndical de section (RSS) soit pleinement reconnu par l'entreprise et que le nombre d'heures du crédit d'heures soit aligné sur celui du délégué syndical de chaque établissement, ceci pour favoriser tant la liberté syndicale que la pluralité syndicale.

**Réponse : Cette question n'est pas de la compétence de cette instance, la négociation relevant de la DRH France.**

#### **65070 / 10.17 / 17    Nouvel accord d'intéressement des salariés aux performances de l'établissement de Guyancourt (Reprise de la réclamation 65070 / 09.17 / 52 posée pour la réunion du 12 septembre 2017) (SM-TE)**

A notre réclamation du 12 septembre 2017 ainsi posée :

Par Flash Info social le 11 juillet 2017, la Communication Etablissement de Guyancourt communique sur la signature le 19 juin 2017 d'un accord d'intéressement des salariés aux performances de l'établissement de Guyancourt conclu pour les années 2017, 2018 et 2019 signé par CFDT et CFE-CGC.

Cependant, ce Flash Info social ne publie pas le texte intégral comportant les signatures dudit accord.

Réclamation : Les délégués du personnel, membres du SM-TE, demandent la publication sous Déclik du nouvel accord d'intéressement de Guyancourt où que par tout autre moyen de communication, tout salarié de Guyancourt assujetti à ce nouvel accord en soit destinataire.

La Direction a répondu : « Cela va être fait comme tous les ans ».

Réclamation : Les délégués du personnel membres du SM-TE demandent si cela a bien été fait, et si oui, par quel moyen de communication. Si non, ils réclament que cela soit fait sans délai.

**Réponse : Cela va être fait dans les prochains jours.**



## 65070 / 10.17 / 18 Accord reconnaissance (CFE-CGC)

Les élus CFE-CGC notent le démarrage d'un accord reconnaissance. Cependant dans les items nous n'avons pas vu ou compris la gestion des ETAM appartenant à la filière 700.

Quand est-il concrètement ?

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

## 65070 / 10.17 / 19 Location 3B (CFE-CGC)

Pour quelles raisons les conditions de location des Véhicules 3B ont t'elles changées ?

A quelle date a eu lieu la bascule ?

Quelles sont les raisons de ces évolutions ?

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

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

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

Exemple :

Ancien contrat :

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

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

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

Synthèse :

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

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

**Réponse : En cours de documentation.**

## 65070 / 10.17 / 20 Location (CFE-CGC)

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

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

Il est facturé au locataire.

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

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



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

#### **65070 / 10.17 / 21 Location (CFE-CGC)**

Pensez-vous possible d'étendre cette location à l'ensemble des salariés ?

**Réponse : Une notre nouvelle offre (Easy Loc) est désormais accessible à tous, commercialisée depuis mars 2017**

#### **65070 / 10.17 / 22 Augmentation du délai entre l'immatriculation et la livraison des véhicules achetés par les collaborateurs (SM-TE)**

Immatriculer un véhicule avant la livraison permet d'avoir les plaques définitives dès la livraison, c'est un avantage. Cependant, il semble que les agences de vente demandent de plus en plus souvent aux collaborateurs « l'autorisation » d'immatriculer les véhicules très tôt, donc avant leur « déblocage » : l'agence ne peut donc pas garantir le délai de livraison, et, en cas de « blocage qualité » ou d'opération technique, la livraison effective peut être retardée de plusieurs semaines après l'immatriculation, ce qui entraîne un décalage entre la date de 1ère immatriculation (âge « officiel » du véhicule) et la date de livraison, pour le départ du délai de garantie. Autre inconvénient : le salarié pourra difficilement changer sa commande pour prendre un autre véhicule disponible plus rapidement, car il aura déjà payé une carte grise, et risque de ne plus avoir de moyen de transport.

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

1. une confirmation et des explications sur cette évolution des 'consignes' données aux agences de vente sur l'accélération des immatriculations;
2. que les agences de vente ne lancent les immatriculations que quelques jours avant la livraison effective, lorsque le délai est garanti et que les véhicules sont « débloqués ».

**Réponse : Il n'y a pas d'augmentation du délai entre l'immatriculation et la livraison.**

**Un véhicule chez RVP comme dans le réseau commercial peut être immatriculé dès fabrication du véhicule.**

**Les Agences demandent toujours l'accord du client avant immatriculation.**

**Le client bénéficie par ailleurs de remises supplémentaires sur une liste de véhicules en stock si le véhicule est immatriculé dans le mois de la commande.**

#### **65070 / 10.17 / 23 Parkings du Technocentre (SM-TE)**

Il devient de plus en plus difficile de stationner sur un parking au Technocentre entraînant des stationnements sur les pelouses.

Réclamation : Les délégués du personnel membres du SM-TE demandent qu'elles sont les solutions envisagées, à court terme et à moyen terme. Lorsqu'un parking est fermé, cela peut-il être annoncé à l'avance ?

**Réponse : Des actions d'identification et évacuation sont faites (véhicules d'essais, véhicules ventouses, SVE). Des places nouvelles seront créées dans le cadre d'e-TCR (plusieurs centaines). Quand cela est possible, les fermetures de parking sont annoncées avec anticipation.**

#### **65070 / 10.17 / 24 Parking TCR (FO)**

Les parkings sont saturés, les salariés se garent sur les pelouses, devant les parkings vélo/moto... Quand est-il prévu un agrandissement des parkings ponctuel (délimitation de nouvelle zone) et/ou définitif ?

**Réponse : cf réponse précédente.**

#### **65070 / 10.17 / 25 Qualité de Vie au Travail (CFE-CGC)**

Dans le domaine de la QVT (Qualité de Vie au Travail) et axe essentiel de l'accord CAP 2020, avez-vous remarqué l'augmentation du nombre de voiture sur le site et les difficultés de parking ?



Quelles en sont les raisons ?

Quelles solutions comptez-vous apporter et dans quel délai ?

**Réponse : cf Réponse précédente.**

### **65070 / 10.17 / 26 Parkings en surcharge (CGT)**

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

La semaine dernière, un projet d'agrandissement d'un parking existant a été présenté en CE. Cet agrandissement se fera par la construction d'un étage sur ce parking.

2 questions se posent :

1. Quelle solution est proposée aujourd'hui en attendant cette construction ?

2. Le parking prévu pour recevoir ce nouvel étage, sera-t-il fermé pendant les travaux ? Si oui, quelle solution est envisagée pour le compenser ?

**Réponse : cf Réponse précédente.**

### **65070 / 10.17 / 27 Qualité de Vie au Travail (CFE-CGC)**

Dans le domaine de la QVT (Qualité de Vie au Travail) et axe essentiel de l'accord CAP 2020, avez-vous remarqué la grande difficulté pour pouvoir déjeuner dans des conditions normales (tract du 5 septembre) ?

Quelles solutions comptez-vous apporter et dans quelle délai ?

**Réponse : Les différentes actions engagées ont été présentées à la commission restauration, notamment la recharge des badges à distance et la nouvelle formule de restaurant à thèmes des cascades qui devrait attirer plus de convives dans ce restaurant sous-fréquenté et alléger la fréquentation des autres restaurants.**

### **65070 / 10.17 / 28 E-TCR (FO)**

Quel est le taux de satisfaction des salariés sur les nouveaux aménagements ? Quelles sont leurs remarques ? Sont-elles prises en compte ?

**Réponse : les résidents sont majoritairement satisfaits à 61% et aucun ne souhaite retourner sur un « ancien » espace. Nous tenons compte de certaines de leurs remarques dans un objectif d'amélioration pour la suite des opérations.**

**Les verbatims de satisfaction des espaces collaboratifs sont**

- **L'environnement de travail me permet d'avoir différentes postures de travail au cours de la journée et en fonction de mes activités.**
- **L'environnement de travail m'offre une palette de différents espaces collaboratifs**
- **Je peux faire un break facilement et le relaxer et je dispose spécifique pour cela.**
- **Notre espace d'équipe permet facilement de partager nos idées**
- **Le nombre d'espaces collaboratifs est suffisant,**
- **Nous savons utiliser l'espace comme un outil où afficher et montrer des informations et les succès de l'équipe ou de l'entreprise.**

**Les verbatims de satisfaction des nouveaux espaces sont**

- **Spacieux, lumineux, agréable, convivial, efficace, diversité des espaces, moderne, esthétique,**

### **65070 / 10.17 / 29 Skype (FO)**

Quelle est la position de la Direction vis-à-vis des réunions par skype (audio en conférence téléphonique) en conduisant un véhicule ?



**Réponse : Les dispositifs sécurisés sont homologués et utilisables.**

#### **65070 / 10.17 / 30 Mission (FO)**

Lors d'un déplacement de plusieurs semaines, un salarié a-t-il le droit de faire l'aller-retour chez lui le weekend à ses frais sans en avertir sa hiérarchie et en étant toujours couvert légalement par son titre de mission (en cas d'accident par exemple)?

**Réponse : La qualification d'accident du travail est essentiellement définie par la jurisprudence et il n'est donc pas possible de répondre à cette question. Ces déplacements sont déconseillés.**

#### **65070 / 10.17 / 31 Eclairage Gare routière (FO)**

Un Groupe électrogène a bien été installé à la gare routière, mais celui-ci tourne sans produire d'éclairage. A quoi sert-il ?

**Réponse : Un groupe électrogène a été installé et il fonctionne parfaitement (éclairage et horloge) et son fonctionnement en ce moment est cadré sur 6h00 // 8h00 et 18h00 // fermeture du site.**

#### **65070 / 10.17 / 32 WC pour les personnes à mobilité réduite (PMR) : (SUD)**

Nous constatons une dégradation régulière des équipements obligatoires dans les WC PMR. Par exemple, la barre de maintien est absente ou mal fixée, ce qui peut être source d'accident.

Si ces petites anomalies sont sans conséquence pour des WC ordinaires, elles rendent inutilisables les WC pour les salariés handicapés.

Sachant que leur nombre est réduit sur le TCR et que ces anomalies remontées au 11800 prennent plusieurs jours avant d'être réparées, SUD réclame :

- 1/ qu'une inspection générale soit faite afin de contrôler la fonctionnalité complète de tous les WC PMR du site,
- 2/ que les travaux de réparation s'effectuent automatiquement à l'issue de cette inspection.

**Réponse : Le dispositif du 11800 doit systématiquement et immédiatement être engagé pour être efficace.**

**Néanmoins des rondes « sanitaires » ont été mises en place il y a 6 mois avec interventions préventives immédiates. Les effets de ces actions commencent à se ressentir : moins d'OT sur cette thématique.**

#### **65070 / 10.17 / 33 Médaille du travail (FO)**

Auprès de quel fournisseur RSA s'approvisionne pour les médailles du travail ? Les salariés peuvent-ils, via ce fournisseur, demander la gravure de la médaille ?

**Réponse : Le fournisseur référencé par Renault et habilité par la Monnaie de Paris est TRESOR DE PARIS.**

**La décision d'entreprise est de ne pas graver les médailles du travail.**

**Chaque salarié peut à ses frais, commander une médaille du travail gravée auprès de la société qui lui convient.**

#### **65070 / 10.17 / 34 Intervention espace vert (FO)**

La dernière intervention pour l'entretien des espaces verts a été effectuée sans information des salariés. Pourquoi n'a-t-on pas été prévenue ? Des salariés ont retrouvés leur véhicule abimé car les zones n'étaient pas balisées.

**Réponse : L'information préalable n'est pas pratiquée mais un balisage est toujours effectué quand cela est nécessaire.**



## 65070 / 10.17 / 35 Transport (FO)

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

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

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

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

**Réponse : En cours de documentation.**

## 65070 / 10.17 / 36 Rider Cup 2018 (CFE-CGC)

En septembre 2018 aura lieu le championnat du monde Rider Cup 2018.

Comment comptez-vous gérer cette semaine d'épreuve sportive ?

Comment et quand comptez-vous informer les salariés sur les conditions de travail prévues ?

Réponse : Une information sera faite en amont

**Réponse : Une information sera faite en amont afin d'anticiper cette échéance. Cela sera défini avec la communication.**

## 65070 / 10.17 / 37 Incompatibilité de certaines applications avec ACE/2 (SUD)

SUD réclame un état des lieux sur intranet des applications recensées qui ne fonctionnent pas aujourd'hui avec ACE/2 et un état d'avancement de la résolution des problèmes (ex : SAER) Objectif : différer le passage à ACE/2 de certains postes ou anticiper avec l'utilisation de solutions alternatives

**Réponse : Le service en charge du projet CA/2 veille à la résolution de tout problème d'incompatibilité constatée.**

## 65070 / 10.17 / 38 PEI, manque d'EPIs et de vêtements de travail (CGT)

Depuis que la société PEI a obtenu le contrat de nettoyage des locaux du Technocentre, nous vous avons alerté à de nombreuses reprises sur le manque récurrent d'EPIs et de vêtements de travail nécessaires aux salariés de PEI. Les salariés de PEI ne reçoivent ni blouse, ni vêtements adaptés à leur activité, ni chaussures de sécurité, ni gants appropriés pour travailler avec des produits de nettoyage, ni vêtements chauds pour travailler en extérieur. Pour pouvoir faire leur travail au mieux, ils sont obligés de se fournir en équipements adaptés par leurs propres moyens et à leurs frais.

Les délégués du personnel CGT Technocentre demandent que la direction de Renault, dans le cadre du contrat signé avec PEI, contraigne la direction de PEI à fournir chaque année les EPIs et les vêtements de travail nécessaires aux salariés de cette société pour remplir leurs missions.

**Réponse : Un rappel a été fait. Il faut nous remonter des cas concrets.**

## 65070 / 10.17 / 39 PEI, manque de produits d'entretien : (CGT)

Outre le problème des EPIs et des vêtements de travail, les salariés de PEI se plaignent de recevoir de façon trop irrégulière les produits d'entretien nécessaire à leur travail. Bien souvent par manque de produits d'entretien et devant le peu de réactivité de la direction de PEI face à ce manque, certains salariés sont contraints d'acheter, à leurs frais, les produits manquants dans un souci de continuité de service.



Les délégués du personnel CGT Technocentre demandent que la direction de Renault, dans le cadre du contrat signé avec PEI, contraigne la direction de PEI à fournir dès que nécessaire les produits d'entretien dont les salariés de cette société ont besoin pour remplir leurs missions.

**Réponse : Un rappel a été fait. Il faut nous remonter des cas concrets.**

#### **65070 / 10.17 / 40 PEI, navette de transport pour les salariés (CGT)**

Les salariés de PEI venant en transport en commun se plaignent du manque de transparence quant à la mise à disposition des navettes de transport PEI. En particulier au Gradient, où aucune navette ne s'arrête.

Pour rappel, les horaires de travail des salariés de PEI ne sont pas toujours compatibles avec les horaires de passage des lignes de bus reliant le Technocentre aux gares RER de Saint Quentin en Yvelines ou de Versailles. Par exemple, des salariés finissant à 10h30 se voient obligés d'attendre jusqu'à 12h20 pour prendre un bus les ramenant à la gare. Dans le cadre du plan de prévention concernant le contrat avec la société PEI, il avait été établi que les parcours, les horaires et les lieux de départ des navettes transportant les salariés de PEI soient affichés afin d'informer l'ensemble des salariés.

Les délégués du personnel CGT Technocentre réclament que les navettes PEI en nombre suffisant soient mises à la disposition de l'ENSEMBLE des salariés PEI en ayant besoin, aux lieux et aux horaires nécessaires, et en particulier, qu'une navette s'arrête ou soit dédiée aux salariés du Gradient.

**Réponse : PEI a mis en place, depuis l'origine, des navettes sur les créneaux de 12H30 et 19H30. Les départs se font depuis la Ruche ou l'AVA.**

**Pour le personnel du Gradient, PEI s'engage à organiser une tournée supplémentaire entre la gare de St Quentin et le lieu de travail. Les créneaux de 12H30 et 19H30 seront assurés dès la semaine prochaine.**

#### **65070 / 10.17 / 41 Nombre de résidents au Technocentre (CGT)**

Les délégués du personnel CGT Technocentre souhaitent connaître le nombre de résidents présents sur le Technocentre selon les catégories suivantes :

- Contrats CDI et CDD Renault,
- Expatriés, missionnaires et commutateurs,
- Intérimaires,
- Apprentis,
- Stagiaires,
- Prestataires en schéma 3 « assis »,
- Prestataires en schéma 3 « debout »,
- Prestataires en schéma 4,
- Salariés des entreprises intervenant au Technocentre (Elior, PEI, ID Verde, Véolia, Engie, etc...).

**Réponse : Ces informations sont transmises en CE pour celles disponibles.**

### **THEME: METIERS**

#### **65070 / 10.17 / 42 Direction informatique : auto-diagnostic et diagnostic des compétences. (SUD)**

Le diagnostic se poursuit à la direction informatique.

Contrairement à ce qu'a prétendu la direction en juillet, l'intégralité des informations ci-dessous n'a pas été communiquée au CE de juin.

SUD réclame donc



1. Confirmation que l'auto-diagnostic est au volontariat
2. Une description complète du processus et en particulier le rôle du hiérarchique : A quoi sert sa validation ? Que se passe-t-il s'il ne valide pas ?
3. Quelle utilisation collective est faite de ce diagnostic ?
4. Quelle utilisation individuelle est faite de ce diagnostic ?
5. Comment et par qui a été définie la liste des compétences ?
6. Quel est le lien entre les 110 compétences du diagnostic regroupés en 26 catégories ( exemples : système d'exploitation, Framework/langages de programmation, Logiciels embarqués/IoT, outillage, Sécurité et continuité des opérations, Cloud computing, etc.) et le référentiel des 42 métiers regroupés en 6 familles (nomenclature CIGREF adaptée).
7. Existe-t-il un descriptif des compétences requises métier par métier ?
8. Un item apparait dans le formulaire : compétences liées à la fonction : Qui le renseigne ? Et à partir de quels éléments ?
9. Quid des formations en lien avec les compétences ou groupe de compétences.
10. Quel est le budget formation : conception et déploiement prévu en 2017.
11. L'information/consultation du CHSCT

**Réponse : C'est sur la base du volontariat, l'information et consultation du CHSCT n'est pas nécessaire.**

**L'auto diagnostic est basé sur le volontariat et l'ensemble des salariés ont été informés de l'auto diagnostic et du volontariat.**

**Le workflow de l'auto diagnostic dans Talent prévoit une validation seulement technique du manager.**

**L'autodiagnostic renforce, par la réalisation de formations, les compétences individuelles et collectives de l'Informatique. Le budget est à l'étude.**

**C'est un moyen pour tous de contribuer de façon plus large à la réussite du plan de transformation IT 2020 de Renault. La liste des compétences techniques et digitales a été établie avec les managers de l'Informatique et validée par la direction de l'informatique. Ces compétences couvrent l'ensemble des métiers de l'informatique. La description des compétences est visible dans l'outil de saisie de l'auto diagnostic. La rubrique dont il est fait mention dans le point 8 n'est pas à renseigner. En introduction, dans l'écran, premier paragraphe, il était mentionné « les sections contexte, compétences complémentaires et savoirs ne seront pas exploités dans le cadre de cette campagne et le bouton ne doit pas être utilisé ». Par ailleurs une aide en ligne a été prévue dans le dispositif pour ce type de question. Les fonctions des métiers de l'informatique ont été complétées par les fonctions du digital. Ces fonctions sont publiées sur le site de la Digital Academy.**

