

Réunion des Délégués du Personnel

**Etablissement de Guyancourt
Site du Technocentre**

**Compte-rendu de la réunion
du mardi 12 septembre 2017**

65070 / 09.17 / 01 Information de BNP Paribas aux salariés actionnaires relatif au versement du dividende Renault (SM-TE)

Dans un courrier adressé le 28 juin 2017, BNP Paribas informe les salariés actionnaires du versement du dividende Renault, ainsi que d'opérations de « corrélation » effectuées en prolongement de ce versement.

Les délégués du personnel membres du SM-TE s'étonnent de constater que le dividende versé est de 3,12 Euros par action, alors que le dividende annoncé par Renault au terme de l'Assemblée générale du 15 juin 2017 était de 3,15 Euros par action.

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

1. une explication sur cet écart qui vient spolier les salariés actionnaires ;
2. que le dividende versé au titre du FCPE Actions Renault soit corrigé à la valeur officielle de 3,15 Euros ;
3. une explication des motifs qui ont gouverné ces opérations de « corrélation » inédites jusqu'à présent, ainsi qu'un exposé de leur calcul détaillé, visant à expliciter l'impact de ces opérations pour les finances des salariés actionnaires.

Réponse :

1- Il n'y a aucun écart. Une part du FCPE n'est pas égale à une action. Le fonds est composé d'actions Renault (à hauteur de 98% ce qui explique que la valeur du dividende versé par une part détenue soit inférieure aux 3,15 de l'action.

2- Il n'y a donc pas d'action correctrice à apporter

3- La corrélation existe depuis l'origine du FCPE faute de quoi la valeur de part du FCPE Actions représenterait après 23 ans de fonctionnement près du double de la valeur de l'action. Les modalités de calcul ont été adressées aux porteurs de part.

65070 / 09.17 / 02 Explication sur bulletin de salaire DA (SUD)

Sur la feuille de paie du mois de juin de salariés en DA, apparaissent des lignes supplémentaires « Appoint Dispense Ac » pour les mois d'avril et de mai, sans référence dans les colonnes de base et de taux.

SUD réclame :

1. De savoir à quoi correspondent les sommes indiquées.
2. De connaître les raisons de l'aspect ponctuel pour avril et mai, alors que le bulletin de juillet n'en comporte pas

Réponse : Les salariés peuvent s'adresser au service paie via le 11700 afin d'avoir le détail des rappels de salaire concernant les mois d'avril et de mai.

65070 / 09.17 / 03 AGS pour les salariés en DA (SUD)

Les années précédentes, et en application de l'accord du 13 mars 2013, confirmé par la note d'application centrale 2013/55, articles 5.1.1 et 5.1.2, les salariés en DA ont bien perçu les AGS, lorsque ces dernières figuraient dans les NAO de l'année en cours. Et ce quelque soit la catégorie professionnelle.

Cette année les AGS sont stipulées dans l'article 2.1 de l'accord central du 28 février 2017 et pourtant, nous avons constaté des oublis. Plusieurs salariés ont donc contacté leur RH et rien n'a été fait.

SUD réclame :

1. De savoir pourquoi la fonction RH n'a pas fait le nécessaire
2. Que tous les salariés en DA qui ont été « oubliés » voient très rapidement, leur salaire de base augmenté des 0,6 % indiqués au titre des AGS pour 2017 ou de l'équivalent pour la catégorie des cadres.

Réponse : Les AGS ont été appliqués à l'ensemble des DA. Une partie des DA a eu l'AGS appliquée en avril et une autre partie en juin en date d'avril. L'ensemble des dossiers est aujourd'hui à jour.

Pour remédier en partie aux inégalités de chances entre femmes et hommes, la cour de cassation autorise l'octroi pour les salariées femmes d'une demi-journée de congé supplémentaire le 8 mars.

La Cour de cassation précise que les manifestations de quelque forme quelles soient, le 8 mars, permettent de susciter une réflexion sur la situation spécifique des femmes au travail et sur les moyens de l'améliorer. La chambre sociale considère qu'il existe dès lors un lien entre cette journée et les conditions de travail, légitimant cette mesure, en faveur de l'égalité des chances.

En droit du travail, toute discrimination en raison du sexe est prohibée, a rappelé la Cour. Toutefois, pour assurer une égalité professionnelle effective entre les femmes et les hommes, le code du travail permet, dans le cadre d'un plan pour l'égalité professionnelle entre les sexes, que des mesures soient prises au seul bénéfice des femmes dans le but de remédier aux inégalités de fait qui affectent leurs chances.

SUD réclame que toutes les dispositions soient prises afin que les salariées de l'établissement TCR-CTA puissent bénéficier dès le 8 mars 2018, de cette demi-journée de congé supplémentaire.

Objet : [secretariat] La Cour de cassation autorise les entreprises à accorder une demi-journée de congé à ses salariées le 8 mars

http://mobile.lemonde.fr/societe/article/2017/07/12/la-cour-de-cassation-autorise-les-entreprises-a-accorder-une-demi-journee-de-conge-a-ses-salariees-le-8-mars_5159717_3224.html?xtref=&xtor=RSS-3208

La Cour de cassation autorise les entreprises à accorder une demi-journée de congé à ses salariées le 8 mars

La haute juridiction a considéré dans un arrêt « possible, par accord collectif, de faire bénéficier aux seuls salariés de sexe féminin d'une demi-journée de congé supplémentaire, le 8 mars » afin de « remédier aux inégalités de fait qui affectent leurs chances ».

LE MONDE avec AFP

La Cour de cassation a estimé dans un arrêt rendu mercredi 12 juillet qu'une entreprise pouvait accorder, par accord collectif, une demi-journée de congé à ses salariées à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, le 8 mars. Saisie par un chauffeur de bus qui se plaignait d'une « inégalité de traitement » car son employeur lui avait refusé la demi-journée de congé qu'elle accorde à ses salariés de sexe féminin, la chambre sociale de la haute juridiction a rejeté son pourvoi.

« En droit du travail, toute discrimination en raison du sexe est prohibée, rappelle la Cour. Toutefois, pour assurer une égalité professionnelle effective entre les femmes et les hommes (...), le code du travail permet, dans le cadre d'un plan pour l'égalité professionnelle entre les sexes, que des mesures soient prises au seul bénéfice des femmes dans le but de remédier aux inégalités de fait qui affectent leurs chances. »

« Inégalités de fait »

Par ailleurs, « le droit de l'Union européenne (traité d'Amsterdam) permet d'accorder aux femmes des avantages spécifiques afin de prévenir ou compenser des inégalités dans le déroulement de leur carrière professionnelle », souligne le communiqué.

« Il est donc possible, par accord collectif, de faire bénéficier aux seuls salariés de sexe féminin d'une demi-journée de congé supplémentaire, le 8 mars, l'écho généré par une journée de mobilisation internationale permettant une mise en lumière particulièrement forte des inégalités de fait qui pénalisent encore spécifiquement les femmes dans le milieu professionnel », ajoute le texte.

Dans une note explicative publiée sur son site Internet, la Cour de cassation précise que « les manifestations de quelque forme qu'elles soient, le 8 mars, permettent de susciter une réflexion sur la situation spécifique des femmes au travail et sur les moyens de l'améliorer. La chambre sociale considère qu'il existe dès lors un lien entre cette journée et les conditions de travail, légitimant cette mesure, en faveur de l'égalité des chances, prévue par un accord collectif. »

En 2014, le revenu salarial des femmes était inférieur en moyenne de 24 % à celui des hommes dans l'ensemble du secteur privé et de la fonction publique, selon l'Insee. En vingt ans, cet écart s'est réduit de 3 %.

LE MONDE avec AFP

Réponse : Comme indiqué dans l'arrêt, la loi n'impose pas l'attribution de cette demi-journée qui peut faire l'objet de négociation. Chez Renault l'accord égalité homme/femme ne prévoit pas cette demi-journée.

65070 / 09.17 / 05 Congés ancienneté pour les salariés à temps partiel (SUD)

Une salariée travaillant au 4/5eme ne se voit attribuer que 4 jours d'ancienneté au lieu de 5, alors qu'elle a 21 ans d'ancienneté. Ses 5 jours d'ancienneté lui étaient acquis avant qu'elle ne passe au 4 /5 eme.

Cette pratique semble contradictoire avec la jurisprudence constante :

- Arrêt de la cour d'appel de Rennes 15/05/2008 : « ...qu'il n'y a pas lieu dans les congés supplémentaires pour les salariés à temps partiel de faire application de la méthode de proratisation.. »
- Arrêts de la cour d'appel de Bourges 06/07/1999 et 10/03/2000 : « ...que le nombre de jours de congés supplémentaires ne doit pas être réduit par rapport au nombre de jours dont un salarié travaillant à temps plein peut bénéficier.. »
- Arrêt de la cour d'appel de Douai 30/06/2000 : « ...que les congés supplémentaires pour ancienneté doivent être imputés sur les jours de travail effectif du salarié, sans pouvoir être proratisé en fonction du temps de travail.. »

En outre, cette pratique est aussi en contradiction avec d'autres mesures décidées par l'entreprise, notamment en ce qui concerne l'attribution et la gestion des franchises (note 2014-110) : « Durée des franchises : La franchise d'été est égale à 4 heures et la franchise de fin d'année (cumulée) à 2 heures au total, sans proratisation pour les salariés employés à temps partiel. »

SUD réclame donc que les salariés travaillant à temps partiel disposent des mêmes droits à congés supplémentaires que ceux travaillant à temps plein.

Réponse : Dans les conditions indiquées Renault prévoit un droit de 6 jours dont 1 samedi soit un droit en jours ouvrables d'une semaine. Renault respecte les jurisprudences citées et alloue à tous les salariés ayant la même ancienneté, le même nombre de jours.

Pour le temps partiel indiqué, la semaine représente bien 4 jours à la prise.

(CASS 22fev 2000 N°97-43.515)

65070 / 09.17 / 06 Décryptage des bulletins de salaire – Indemnités Journalières Sécurité Sociale (SUD)

SUD réclame des précisions sur les intitulés et les modalités de calcul des lignes suivantes :

Compl Acc. Tra. & M.Pr 100 %

IJ AT&MP 100 %

Total IJSS nettes.

Réponse : Il s'agit des rubriques de paie utilisées en cas d'arrêt maladie au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle avec garantie de salaire net à 100% (hors CSG/CRDS).

Compl Acc. Tra. & M.Pr 100 % : « complément accident de travail et maladie professionnelle 100% »

Il s'agit du complément de salaire brut permettant de garantir la rémunération nette du salarié à 100% (hors CSG/CRDS).

IJ AT&MP 100 % : « Indemnité journalière accident de travail et maladie professionnelle 100% »

Représente la valeur des indemnités journalières de sécurité sociale pré-calculées et avancées par Renault selon les règles définies par la sécurité sociale.

Total IJSS nettes : « Indemnités journalières de sécurité sociale nettes » c'est à dire les indemnités pré-calculées moins la CSG/CRDS.

65070 / 09.17 / 07 Reprise 65070 / 06.17 / 03 Service Paie RH : délai de traitement des demandes en lien avec LA CPAM (SUD)

Les demandes des salariés en lien avec la CPAM (calcul IJSS etc.) sont traitées par la société LEYTON.

SUD réclame de savoir :

1. Depuis quand cette sous-traitance (avec précisions sur le périmètre traité) est effective
2. Le délai de traitement des demandes

Réponse : En cours de documentation.

Quelle est en septembre la réponse ?

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

QUELLES SONT LES ÉTAPES CLÉS ?

Je sou mets l'ensemble du dossier
à mon Agence RH

60 jours avant le début de la formation
si la formation est inférieure à 6 mois ou
120 jours avant la formation si la formation
est égale ou supérieure à 6 mois

1

2



4

Je prépare un dossier complet à l'attention de mon Agence RH :

- Le S2N signé de mon manager et de moi-même,
- Le devis, le programme et le calendrier de formation,
- L'estimation des coûts de déplacement s'il y en a,
- L'imprimé du dossier CPF créé sur moncompteformation.gouv.fr.

Je pars en formation quand j'ai obtenu
l'accord de mon Agence RH (sous 30 jours
à compter du dépôt de mon dossier)

1

2

3



- Mon Agence RH étudie la recevabilité de ma demande
- Si son avis est favorable, l'établissement prend contact avec l'organisme de formation pour mettre en œuvre ma formation.
- Si son avis est défavorable, j'étudie la possibilité de me former hors temps de travail. Je m'adresse alors au FONGECIF de la Région où je travaille pour activer ma demande.

QUE SE PASSE-T-IL SI MA DEMANDE DE FORMATION N'EST PAS ACCEPTÉE PAR MON ENTREPRISE OU SI JE VEUX SUIVRE UNE FORMATION EN TOUTE AUTONOMIE ?

COMMENT ÇA MARCHE ?

Vous identifiez une formation éligible au CPF qui développe des compétences dans le cadre d'un projet professionnel personnel :

- Vous mobilisez votre CPF,
- Vous êtes formé en dehors du temps de travail (congés, soir ou WE par exemple),
- Vous gérez en totale autonomie votre inscription à une session de formation,
- Votre ADEFIM (Association de Développement des Formations des Industries de la Métallurgie) ou votre Fongecif prend en charge les frais pédagogiques à hauteur de la prise en charge définie en 2017 par l'OPCAIM. Vous financez vous-même le reste à charge éventuel des frais pédagogiques.

BESOINS D'AIDE ?

Le CEP (Conseil en Evolution Professionnelle)
est un service gratuit qui vous permet d'être
accompagné dans votre projet professionnel
et votre choix de formation

Le CEP est assuré par des conseillers

Cinq organismes sont habilités à délivrer le CEP :

- Pôle emploi,
- l'Association pour l'emploi des cadres (APEC),
- les missions locales,
- les Opacif,
- le CAP emploi pour les personnes en situation de handicap

Fiche salarié en application de l'accord CAP 2020 signé le 13 janvier 2017 et en vigueur jusqu'au 13 janvier 2020.

111



COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

QUELLES SONT LES ÉTAPES CLÉS ?

Je sou mets l'ensemble du dossier
à mon Agence RH

60 jours avant le début de la formation
si la formation est inférieure à 6 mois ou
120 jours avant la formation si la formation
est égale ou supérieure à 6 mois

1

2



4

Je prépare un dossier complet à l'attention de mon Agence RH :

- Le S2N signé de mon manager et de moi-même,
- Le devis, le programme et le calendrier de formation,
- L'estimation des coûts de déplacement s'il y en a,
- L'imprimé du dossier CPF crée sur moncompteformation.gouv.fr.

Je pars en formation quand j'ai obtenu
l'accord de mon Agence RH (sous 30 jours
à compter du dépôt de mon dossier)

1

2

3



- Mon Agence RH étudie la recevabilité de ma demande
- Si son avis est favorable, l'établissement prend contact avec l'organisme de formation pour mettre en œuvre ma formation.
- Si son avis est défavorable, j'étudie la possibilité de me former hors temps de travail. Je m'adresse alors au FONGECIF de la Région où je travaille pour activer ma demande.

QUE SE PASSE-T-IL SI MA DEMANDE DE FORMATION N'EST PAS ACCEPTÉE PAR MON ENTREPRISE OU SI JE VEUX SUIVRE UNE FORMATION EN TOUTE AUTONOMIE ?

COMMENT ÇA MARCHE ?

Vous identifiez une formation éligible au CPF qui développe des compétences dans le cadre d'un projet professionnel personnel :

- Vous mobilisez votre CPF,
- Vous êtes formé en dehors du temps de travail (congés, soir ou WE par exemple),
- Vous gérez en totale autonomie votre inscription à une session de formation,
- Votre ADEFIM (Association de Développement des Formations des Industries de la Métallurgie) ou votre Fongecif prend en charge les frais pédagogiques à hauteur de la prise en charge définie en 2017 par l'OPCAIM. Vous financez vous-même le reste à charge éventuel des frais pédagogiques.

BESOINS D'AIDE ?

Le CEP (Conseil en Evolution Professionnelle) est un service gratuit qui vous permet d'être accompagné dans votre projet professionnel et votre choix de formation

Le CEP est assuré par des conseillers

Cinq organismes sont habilités à délivrer le CEP :

- Pôle emploi,
- l'Association pour l'emploi des cadres (APEC),
- les missions locales,
- les Opacif,
- le CAP emploi pour les personnes en situation de handicap

Fiche salarié en application de l'accord CAP 2020 signé le 13 janvier 2017 et en vigueur jusqu'au 13 janvier 2020.



Réponse : Les demandes des salariés en lien avec la CPAM sont traitées par le service paie

65070 / 09.17 / 08 Prime habillage déshabillage pour les CUET des ateliers : (CGT)

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

Réponse : En cours de documentation.

65070 / 09.17 / 09 Ouverture anticipée des NAO (CGT)

Au regard des résultats du 1er semestre 2017 plaçant l'Alliance Renault/Nissan au plus haut niveau parmi les constructeurs automobiles mondiaux, les salariés du Technocentre, qui sont les principaux contributeurs à ces résultats, demandent que d'ores et déjà soient ouvertes les négociations annuelles obligatoires pour tous, APR, ETAM, Cadres et Ingénieurs.

Cela fait trop longtemps que les augmentations de salaires sont limitées, voir bloquées. Ces augmentations, qui se limitent aujourd'hui à des Augmentations Individuelles, ne sont pas suffisantes pour compenser l'augmentation réelle du coût de la vie. Et ce ne sont pas des primes, même importantes, qui permettent de pérenniser dans le temps le pouvoir d'achat des salariés. Car une prime est aléatoire, alors qu'une augmentation de salaire est un acquis. De plus, seul le salaire sert au calcul des indemnités chômage, ainsi qu'au calcul des pensions de retraite.

C'est pourquoi les salariés du Technocentre réclament que des AGS importantes soient données à tous, APR, ETAM, Cadres et Ingénieurs, afin de rattraper ces années d'austérités salariales.

Réponse : Cette réclamation ne relève pas de cette instance.

THEME: FORMATION

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)

A notre question de juin 2017 (déjà posée en février et mars) :

« 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 : En cours de documentation.

Nous constatons que le formulaire 17050 15 07A 6102 a été modifié (V2) et qu'un certain nombre de nos réclamations ont été prises en compte (suppression de la case autre dans les motifs de refus, accord de l'employeur non nécessaire (hormis sur le calendrier) pour le socle de connaissances et compétences et l'accompagnement à la VAE qui sont de droit le temps de travail. Idem dans la communication où l'intitulé CPF a bien été modifié : Compte Personnel et non ProfessionnelPour autant :

- Un point subsiste sur le rôle du FONGECIF. Le Fongecif peut jouer un rôle intermédiaire en tant que conseiller en évolution professionnelle, mais il ne traite pas directement la demande et ne prend pas en charge les frais pédagogiques comme cela est souligné (C'est le rôle de l'ADEFIM que le salarié peut joindre directement pour la mobilisation de son CPF hors temps de travail).

- Et il n'est pas précisé que les formations indispensables à la tenue des postes et au maintien dans l'emploi sont du ressort exclusif de l'employeur (plan de formation et non CPF)

Par ailleurs SUD demande également :

- Sur quels critères, le responsable de l'agence RH donne un avis favorable ou défavorable, une fois que salarié et son hiérarchique sont d'accord.

- Si une partie des heures de formation peut être hors temps de travail comme le laisse supposer le formulaire ?

DEMANDE DE FORMATION AU TITRE DU COMPTE PERSONNEL FORMATION (PENDANT LE TEMPS DE TRAVAIL)

I – LE PROCESSUS

A - Le salarié souhaite suivre une formation éligible au CPF pendant le temps de travail :

- 1) Il documente :
 - Pour une formation dans « Syform » : le S2N « demande de formation au titre du CPF » pré-documenté par l'Ecole Métier (à disposition auprès de son RRH ou de son Agence RH),
 - Pour une formation hors catalogue : le S2N « demande de formation au titre du CPF » après avoir demandé le programme de formation, les dates des sessions et le devis à l'Organisme de Formation.
 - 2) Il soumet le S2N à la validation de son manager :
 - 3) La validation du manager porte sur :
 - la pertinence de la formation du point de vue métier et de l'évolution future du salarié,
 - les dates des éventuelles absences, compte-tenu de l'organisation de l'UET, du Service ou de la Direction.
- Si le manager du salarié émet un avis défavorable pour suivre la formation sur le temps de travail (hors VAE et hors « socle de connaissance et de compétences » de droit sur le temps de travail), le salarié a la possibilité de se former hors temps de travail. Il s'adresse directement au FONGECIF pour activer sa demande (voir point II).
- En fonction des contraintes budgétaires de l'établissement, les dates auxquelles le salarié souhaite participer à la formation seront discutées.
- 4) Le salarié active son compte, s'il ne l'a pas déjà fait, sur www.moncompteformation.gouv.fr,
 - 5) Le salarié documente ses heures de DIF, s'il ne l'a pas déjà fait, sur www.moncompteformation.gouv.fr,
 - 6) Le salarié crée sa demande de formation sur www.moncompteformation.gouv.fr. Attention, cette documentation ne présage pas d'une validation ultérieure de prise en charge des frais pédagogiques par Renault.
 - 7) En cas d'accord des parties (salarié-manager), le salarié soumet l'ensemble du dossier à l'Agence RH de son établissement :
 - Le S2N signé de son manager et de lui-même,
 - Le devis, le programme et le calendrier de formation,
 - L'estimation des coûts de déplacements (s'il y en a),
 - L'imprimé du dossier CPF créé sur www.moncompteformation.gouv.fr.
- Attention :** la demande doit être déposée auprès de l'Agence RH :
- au moins 60 jours avant le début de la formation si la formation est inférieure à 6 mois,
 - minimum 120 jours avant le début de celle-ci si elle est supérieure ou égale à 6 mois.
- 8) Le responsable d'Agence émet un avis sous 30 jours à compter de la formulation de la demande par le salarié :
 - Si l'avis est favorable, l'établissement prend contact avec l'organisme de formation pour l'inscription et le règlement (le salarié ne doit pas payer sa formation en direct),
 - Si l'avis est défavorable, le salarié étudie la possibilité de se former hors temps de travail. Il s'adresse directement au FNGECIF pour activer sa demande (voir point II).
- A noter :** la demande sera systématiquement réorientée vers les organismes de formation partenaires de Renault, afin de bénéficier des tarifs négociés.

B - Le salarié souhaite suivre une formation éligible au CPF hors temps de travail

- 1) Il s'adresse directement au FONGECIF de sa région,
- 2) Ce formulaire S2N n'est pas à documenter.

II - LES INTERLOCUTEURS

Agence RH de l'Etablissement et 11 700

Dans le cadre de la loi informatique et libertés du 6 janvier 1978 qui définit votre droit d'accès et de rectification sur les données vous concernant, nous vous informons de ce que les données contenues dans ce document pourront faire l'objet d'une exploitation informatique.

17050 15 07A 6102 - V02 - N° CNIL : 790799 - Domaine : Formation

S2N

Règles d'usage du document

①
Émetteurs :

Salarié
Manager

②
Destinataires :

Salarié
Agence RH ou
Responsable
formation

③
Modifications :

Toute
suppression
ou ajout de
rubrique
sur le présent
document est
interdite

④
Conservation :

5 ans
Agence RH ;
Responsable
formation

⑤
Archivage :

Non



**DEMANDE DE FORMATION AU TITRE DU
COMPTE PERSONNEL FORMATION
(PENDANT LE TEMPS DE TRAVAIL)**

La demande doit être adressée à votre Agence RH. Vous devez joindre à la demande : - Le devis, le programme et le calendrier de la formation, - L'imprimé du dossier CPF créé sur www.moncompteformation.gouv.fr . Le processus complet est formalisé au verso de cet imprimé.			S2N Règles d'usage du document ❶ Émetteurs : ❷ Destinataires : Salarié Agence RH ou Responsable formation ❸ Modifications : Toute suppression ou ajout de rubrique sur le présent document est interdite ❹ Conservation : 5 ans Agence RH ; Responsable formation ❺ Archivage : Non
1 SALARIE			
Nom :	Prénom :		
Matricule :	Téléphone :		
Etablissement :	Mail :		
Heures DIF au 31/12/2014 :	Heures CPF en date de la demande :		
2 FORMATION			
Titre de la formation :		Code Syform :	
Qualification visée (diplôme, certificat) :		Code CPF :	
Date début :	Date fin :		
Durée totale de la formation (hors passage de la certification) : heures, dont heures PTT (Pendant le Temps de Travail)			
Modalités : présentielle ☐ à distance ☐ mixte ☐ Lieu de la formation :			
3 COUTS			
Cout pédagogique HT(€) :		Cout certification (€) :	
Nombre de déplacements :	Nombre de km entre domicile – lieu de formation : (si transport en véhicule)	Cout d'un aller-retour (€) : (si transport en commun)	
Cout nuitée +petit déjeuner (€) :	Nb de nuitées :	Nombre de repas : (déjeuners et diners)	
4 ORGANISME DE FORMATION EXTERNE			
Raison sociale :		SIRET :	
Personne à contacter, coordonnées :			
5 SIGNATURES			
SALARIE	Je soussigné(e)souhaite utiliser mon Compte Personnel de Formation afin de réaliser l'action de formation décrite ci-dessus.		
	Je m'engage à fournir au responsable d'Agence RH l'attestation de présence signée ainsi que l'attestation de qualification obtenue (dans le cas d'une formation réalisée à l'extérieur de l'entreprise).		
	Je déclare sur l'honneur l'exactitude des renseignements fournis ci-dessus.		
	Date de la demande : Signature de l'intéressé(e) :		
MANAGER	Je soussigné(e) ☐ suis favorable à la réalisation de cette formation pendant le temps de travail aux dates indiquées ci-dessus, ☐ ne suis pas favorable à la réalisation de cette formation pendant le temps de travail Date avis : Signature du manager :		
	Date de réception de la demande : Réceptionnée par :		
AGENCE RH	Présence des PJ : Devis ☐ , Programme et calendrier ☐ , Dossier CPF ☐ , Estimation couts déplacements ☐		
	Nom du Responsable : Avis Favorable ☐ Avis Défavorable ☐		
	Date avis : Avis favorable avec l'organisme de formation choisi par Renault ☐		
	Signature:		

Dans le cadre de la loi informatique et libertés du 6 janvier 1978 qui définit votre droit d'accès et de rectification sur les données vous concernant, nous vous informons de ce que les données contenues dans ce document pourront faire l'objet d'une exploitation informatique.

17050 15 07A 6102 - V02 - N° CNIL : 790799 - Domaine : Formation

1/2



Réponse :

Le FONGECIF oriente et conseille le salarié sur les demandes en dehors du temps de travail. Mais le salarié peut effectivement décider de ne pas s'orienter vers le FONGECIF et de s'adresser directement à l'ADEFIM.

Nous en avons pris bonne note.

Le responsable de l'agence RH donne un avis favorable ou défavorable, une fois que salarié et son hiérarchique sont d'accord sur la base de l'élégibilité de la formation (certifiante) et l'intégration dans les contraintes budgétaires du site.

Non, il n'y a pas de document S2N à faire valider si la formation est réalisée en dehors du temps de travail

THEME: EMPLOI

65070 / 09.17 / 12 Lettre de transparence (CFE-CGC)

Avez-vous communiqué par mail (comme par le passé) la lettre de transparence Cadres/Etam 2017 sinon pourquoi ? Comment avez-vous communiqué auprès des salariés pour qu'ils puissent la trouver sur MaVie@renault ?

Réponse : En 2016, nous avons fait évoluer le processus de mise à disposition des lettres de transparence en profitant de la création de « MaVie@Renault » (boîte rémunération). Pour la première année, nous avons envoyé un mail aux salariés cadres et ETAM avec un lien vers la boîte rémunération.

65070 / 09.17 / 13 Lettres de transparence (SUD)

Depuis plusieurs années, la direction publie des « lettres de transparence » sur la rémunération des ETAM et des Cadres. Nous n'avons pas connaissance de telles lettres cette année.

Les élus SUD demandent :

- Si la direction a réalisé des lettres de transparence ETAM et Cadre en 2017
- Si oui, quand la direction compte-t-elle les diffuser auprès des salariés ?
- Si non, pour quelles raisons la direction n'a pas réalisé de lettres de transparence cette année, et si c'est une décision définitive ?

Réponse : cf réponse précédente.

65070 / 09.17 / 14 Reprise de la question 65070/05.17/16, Evolution de carrière (CGT)

Dans la question 65070/05.17/16 : « Passé 50 ans, des maintiens au même coefficient sont effectifs. Le compte rendu de la réunion DP de mai 2015 stipulait qu'il n'y avait, par exemple pour le coefficient 335, que 5,4 % d'ETAM maintenus au-delà de 16 ans dans ce coefficient. Hors il est fort de constater que nous trouvons de nombreux cas de maintien au même coefficient compris entre 18 et 25 ans. Quelle en est l'explication ? », vous répondiez : « Le coefficient d'un salarié est lié à l'activité du poste tenu. La qualification mesure le niveau des emplois au travers de ses activités. Le changement d'un niveau 2 au niveau 3 dépend des activités du poste avec des caractéristiques spécifiques (ex : expert métier...) ».

A lecture de votre réponse, nous comprenons qu'il y a un parallèle entre coefficient et poste occupé. Il y a quelques années, a été mis en place le Job Grading pour les cadres. A lire cette réponse, elle l'a étendu aux ETAM sans les informer.

- Confirmez-vous que le Job Grading a été étendu aux ETAM ?
- Qui définit les activités du poste ? Le CUET ?
- Où peut-on avoir l'information poste / niveau ?
- Dans le cas présent, quid des personnes 285 ou 305 qui occupent des postes d'ingénieur ?

Réponse :

Non, le job grading n'a pas été étendu aux ETAM

Les postes sont définis par la hiérarchie

THEME: SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

65070 / 09.17 / 15 Surexposition des personnes aux écrans et aux images video au restaurant des Arceaux (Ruche) (SM-TE)

En juillet 2017 a été mis en place 11 écrans video géants au restaurant des Arceaux situé dans la Ruche (2 écrans à l'entrée du restaurant, 8 dans la salle de service des plats, et 1 à la sortie du restaurant). Ces écrans diffusent en boucle des images fixes et animées. La fiche signalétique de ces écrans précise : « Assemblé en Chine ».

Dès lors que la présence des écrans et les informations diffusées sont de nature à solliciter les capacités mentales et cognitives des convives, comment Renault peut-il se porter caution d'une telle mobilisation des ressources mentales, pour lesquelles l'heure de pause du déjeuner constitue une période de saine régénération.

Il va de soi qu'une telle sollicitation est de nature à détourner les ressources mentales et cognitives de la production pour l'Entreprise, avec des impacts évidents sur la productivité.

Questions : Les délégués du personnel, membres du SM-TE demandent :

1. Le CHSCT a-t-il été consulté ? **Non**

2. Quelle est la puissance consommée par ces écrans ? Se basant sur des écrans analogues en magasins spécialisés, on peut estimer une consommation de 300W pour un écran, et donc 3000W pour les 10 écrans. L'impact sur l'environnement, tant pour la fabrication des écrans que pour leur alimentation électrique, a-t-il été mesuré ? **Non, pas en interne.**

3. Une étude a-t-elle été menée pour mesurer l'impact de la chaleur créée par ces écrans sur les convives du restaurant et, particulièrement, sur le personnel d'Elior ? **Non, aucune difficulté ne nous a été remontée.**

4. Une étude a-t-elle été menée pour mesurer la fatigue sur le cerveau humain des stimulations provoquées par la diffusion d'images animées auxquelles il est difficile d'échapper du fait de la concentration de ces écrans de grandes tailles sur une implantation de petite surface ? **Non**

5. Faut-il rappeler que la lumière d'un écran active 100 fois plus les récepteurs photosensibles de la rétine que la lumière blanche d'une lampe selon les spécialistes de la santé et qu'ils préconisent d'instaurer des moments et des lieux « sans écran » ? **Ces affirmations n'ont pas été vérifiées.**

6. La mise en place de ces 11 écrans est-il compatible avec le droit à la déconnexion affirmé en ces termes dans l'article 4 – B 2ème alinéa de l'accord CAP 2020 du 13 janvier 2017 : « L'exercice de ce droit s'inscrit dans une démarche de protection de la santé et de bien-être de chaque salarié, en lui permettant notamment d'articuler sa vie personnelle et sa vie professionnelle. » ? **Oui**

7. Pourquoi ces écrans sont-ils assemblés en Chine ? Cela a-t-il un lien avec l'accord-cadre de coopération entre le Groupe Renault et Brilliance China Automotive, annoncé le 5 juillet 2017, pour la fabrication et la vente de véhicule utilitaires en Chine ? Quel est le coût global de cette installation ? **Cela n'est pas de la compétence de cette instance.**

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

1. Communication aux syndicats présents sur l'établissement de Guyancourt du PV du CHSCT ayant été consulté et communication des études qui ont été menées conjointement par Renault et Elior pour étudier les conséquences sur la santé des personnes exposées par ces écrans, **Le CHSCT n'a pas été consulté car il n'a pas l'être.**

2. Que dans l'attente de ces communications et dans le souci répété de la productivité du personnel par les moyens techniques mis à sa disposition, conditions de la pérennité de l'activité et de l'emploi, nous demandons que ces écrans soient maintenus éteints et qu'il soit procédé à leur dépose définitive, seule à même de mettre un terme à cette nuisance, **Cela n'est pas envisagé.**

3. Que soit gelé les installations d'écrans dans les autres restaurants de l'établissement. **Cela n'est pas envisagé.**

Réponse :

65070 / 09.17 / 16 Présence de matériaux suspects au Modem (SUD)

Un Dossier Technique Amiante (DTA) a été réalisé en 2008 pour le bâtiment Le Modem.

Dans ses conclusions, le bureau Veritas en charge de ce DTA signale qu'« il a été repéré des matériaux et produits susceptibles de contenir de l'amiante dans des parties non accessibles au jour de notre visite pour lesquels des investigations et des analyses ultérieures doivent être effectuées. »

Dans le tableau qui suit cette déclaration, le bureau Veritas fait état de « Présence d'amiante » avec la mention « SUSPECT » dans la « colle/joint » des « gaines de ventilation d'aération ».

En outre,

➤ Il a été repéré des matériaux et produits susceptibles de contenir de l'amiante (matériaux listés dans l'annexe 13-9 du code de la santé publique) dans des parties non accessibles au jour de notre visite pour lesquels des investigations et des analyses ultérieures doivent être effectuées. On se reportera au tableau du § 5-4 qui synthétise les résultats.

MATERIAU SUSPECT	LOCALISATION DU MATERIAU	OBSERVATIONS / REMARQUES / MOTIFS	PRESENCE D'AMIANTE
Colle / joint	Gaine de ventilation et d'aération	Matériau d'étanchéité	SUSPECT

A notre question 65070/07.17/04 du mois de juillet, la direction a répondu que « Les gaines de ventilation ne font pas partie des éléments concernés par les travaux et n'ont donc pas été échantillonnées ; mais un diagnostic complémentaire sera effectivement commandé, conformément à la réglementation, si une intervention est programmée. »

SUD demande :

- Est-ce que la direction peut assurer qu'aucun salarié n'intervient jamais sur ces gaines de ventilation, ou n'est pas appelé à intervenir dans les faux plafonds du Modem (par exemple, la maintenance) ?
- Que des analyses soient faites sur les « matériaux suspects » des gaines de ventilation aménagées dans les faux plafonds.

Réponse :

- 1. non : aucune intervention a nécessité un diagnostic préalable avant travaux,**
- 2. oui : des analyses seront prévues préalablement avant toutes interventions.**

THEME: VIE DE L'ETABLISSEMENT

65070 / 09.17 / 17 Accord handicap paragraphe 6.2.4 (CFE-CGC)

En regard de la gamme, les boîtes de vitesses EDC sont-elles considérées comme des boîtes automatiques, et donc accessibles aux personnels handicapés au travers de l'accord ?

Réponse : Oui. Les Boîtes de vitesses EDC sont bien des boîtes « 2 pédales » qui sont donc comparables aux autres systèmes de boîtes automatiques (CVT, Boîte automatiques classiques).

65070 / 09.17 / 18 Accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (SUD)

L'accord du 16 mai 2012 en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité de l'entreprise arrivé à échéance en 2015, a été prolongé par l'accord de méthode du 28 avril 2015 en attendant une renégociation qui devait s'ouvrir au quatrième trimestre 2015.

Qu'en est-il aujourd'hui de la renégociation de cet accord ?

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

65070 / 09.17 / 19 Cap2020 et Reconnaissance (SUD)

La partie 5 de l'accord CAP2020 est consacrée à la reconnaissance. Il y est écrit que Renault souhaite « faire évoluer son approche en matière de promotion et de gestion de carrière » « développer des modes de gestion plus simples, plus lisibles, plus efficaces » « établir des règles ou processus plus pragmatiques et centrées sur la maîtrise pratique des métiers » ...

En vue d'aboutir à la conclusion d'un accord collectif fin septembre, un groupe de réflexion paritaire a été mis en place. SUD réclame la communication des thèmes abordés dans ce groupe de réflexion ?

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

65070 / 09.17 / 20 CAP 2020 Investissement formation (SUD)

Dans l'accord Renault France – CAP 2020, Renault s'engage à « investir 220 millions d'euros dans la formation sur le périmètre du Groupe »

En février SUD demandait ce que recouvrait dans les grandes lignes cet investissement et une ventilation de ce montant (coût directs (conception et déploiement des formations ...) et indirects (salaires ...)). La direction a répondu : « L'investissement Formation comprend toutes les dépenses afférentes à la formation et constitutives du bilan social : achats de formation, logistique de formation, rémunération des stagiaires pendant la formation. La ventilation serait, à priori, similaire à celle qui figure dans le bilan social. »

SUD réclame aujourd'hui communication du budget formation de l'établissement et le reste disponible en septembre 2017. Des salariés se voient refuser des formations pour des considérations budgétaires.

Réponse : Ces informations sont partagées en CE et en commission formation.

65070 / 09.17 / 21 Site internet Elio (FO)

FO demande d'avoir un point d'entrée pour remonter les problèmes d'inscription au site Elio (menu, rechargement badge...)

Réponse : Les chefs de restaurant sont là pour répondre aux questions, leurs coordonnées sont disponibles à l'accès de chaque restaurant. Ils sont le plus souvent présents en zone de distribution lors du service.

Vous pouvez envoyer vos questions à Elio à l'adresse mail suivante « compte-restaurant@renault.com »

Une communication interne sera bientôt déployée pour mieux informer les convives de la nouvelle application Time Chef en cours de déploiement (en remplacement de l'application Easy Pass).

65070 / 09.17 / 22 Question sur les machines à café de la ruche : (CFDT)

Pourquoi de nombreuses machines à café de la ruche ont-elles été éteintes durant la période Juillet-Août ?

Réponse : Sélecta a effectivement mis à l'arrêt une partie du parc afin de palier à la diminution des consommations en période de congés. Bien entendu, Sélecta a veillé à maintenir un service sur chaque espace de pauses en ne mettant à l'arrêt que les machines en doublons.

65070 / 09.17 / 23 Catalogue Elio, prises de repas dans les salles de réunions ? (SUD)

Dans le catalogue Elio « Prestations Club et Événementiel au Technocentre » diffusé sur l'intranet à la mi-juillet, on découvre :

1. Qu'une procédure a été établie conjointement avec la direction puisque les bons de commande comportent un encart réservé aux paiements, uniquement avec les P-CARD.
2. Que les formules pauses et petits déjeuners, des plateaux repas peuvent être livrés dans une salle dont la localisation doit être indiquée sur le bon de commande.

SUD réclame de savoir si ces denrées peuvent être livrées dans n'importe quelle salle de travail (réunion) qu'il suffit de préciser, ou si la direction a limité aux seuls réfectoires, la possibilité de pouvoir déjeuner, ce qui n'est pas indiqué sur le bon de commande.

Réponse : Elicor livre à l'endroit précis figurant sur le bon de commande. En dehors des réfectoires, une dérogation doit être validée par la Direction.

65070 / 09.17 / 24 Catalogue Elicor, les tarifs (SUD)

Les paiements par P-CARD sont à la charge des services. Les tarifs varient selon la formule choisie, pour des repas « déjeuner club » allant de 27,70 à 68,31 € HT. Les représentants de la direction n'ont cessé d'invoquer un besoin d'économies pour tenter de justifier le volume dérisoire des enveloppes d'augmentations individuelles et la quasi suppression des AGS.

SUD réclame que le prochain budget NAO soit étoffé par des sommes prises sur les budgets alloués entre autre à la communication et aux repas payés par les services.

Réponse : Cela ne relève pas de cette instance.

65070 / 09.17 / 25 Catalogue Elicor et encombrement des cantines (SUD)

Le catalogue indique la possibilité de pouvoir réserver des places sur toutes les cantines du site, pour des services Renault comme pour des sociétés extérieures. Par expérience, il est constant qu'un repas de groupe organisé prend plus de temps, qu'un repas pris individuellement.

De plus, se pose la question de la réservation de tables, les rendant moins disponibles pour les tous les autres convives dont le repas n'est pas payé par le service. Nous craignons que cette offre amplifie les encombrements et délais

d'attentes maintes fois dénoncés dans les instances.

Réervations:
mail : resa.elior-tcr@elior.com
Informations : 01 76 85 44 00



Déjeuners Self et thème

Attention, les informations mentionnées ci-dessous serviront à établir votre facturation.
Les réservations ne comportant pas toutes les informations ne pourront être prises en compte

Demandeur : Centre de coût :

Assistante : E-mail :

Tél : Date de la prestation : Heure d'arrivée :

Nombre de convives :

POUR RENAULT

Ces commandes se font prioritairement avec la P-CARD.

N° P-CARD :

Date d'expiration : / /

Titulaire de la carte:

NOM :

PRENOM:

SOCIÉTÉ EXTERIEURES

Société à facturer

Joindre obligatoirement un bon de commande à en-tête de la société à facturer.

Ce bon de commande devra spécifier toutes les informations relatives à la facturation

Self

Cascades	8.82 €	☐
Rotondes 1	8.82 €	☐
Rotondes 2	8.82 €	☐
Arceaux	8.82 €	☐
Botanique	8.82 €	☐
Gradient	8.82 €	☐

Thème

Cascades	11.77 €	☐
----------	---------	--------------------------

Le forfait comprend :
1 hors d'œuvre + 1 plat garni + 1 fromage + 1 dessert + 1 pain + 1 boisson + 1 café
Ces prix s'entendent hors taxe
Délai de réservation : la veille avant 12h. Les annulations doivent être confirmées par mail.
Toute réservation annulée le jour même sera facturée.

Mise à jour : juillet 2017

15

SUD réclame de savoir ce que la direction compte mettre en place pour éviter que ces repas de groupes ne dégradent pas plus la situation déjà compliquée de la sous capacité des cantines.

Réponse : Ces commandes ne donnent pas systématiquement lieu à la privatisation d'une table. L'entreprises a autorisé la réservation de tables au self mais seulement lorsque la fréquentation du restaurant ou l'heure du repas le permet. Le plus souvent la privatisation de tables au self est refusée afin justement de ne pas pénaliser l'ensemble des convives.

65070 / 09.17 / 26 Cantines (FO)

Les mois de juillet et d'aout ont été pénible pour les salariés concernant la fréquentation des restaurants d'entreprise, notamment concernant le temps d'attente pour :

1. Accéder aux plateau et couverts
2. Accéder aux plats chauds et buffets froid
3. Accéder aux caisses
4. Trouver une place assise
5. Déposer son plateau après le repas

En moyenne c'est 30 ' par personne de perdu durant deux semaines (au moins) des mois de juillet et d'aout.

FO demande le processus détaillé de gestion de la restauration d'entreprise pendant les congés et quels ont été les causes de ce désagrément rencontré par tous les salariés du mois d'août.

Réponse : Tout d'abord, le planning de fermeture des restaurants a été construit en mars afin d'anticiper la validation des prises de congés du personnel Elior. Ce planning est également construit en prenant en considération les travaux d'arrêt (nettoyage, reprise de carrelage ou de syphons, maintenance préventive du matériels...)

Durant les congés, Elior a rencontré des difficultés opérationnelles d'absentéisme, notamment durant 2 semaines, du 7 au 18 août (arrêt maladie, congés prolongés).

65070 / 09.17 / 27 Question sur les nouvelles fontaines à eau : (CFDT)

Les nouvelles fontaines à eau sont conçues pour servir de l'eau dans des gobelets à déposer sous le jet (v Photo).

Dans le cas où un collaborateur veut remplir sa bouteille d'eau, il est quasiment impossible de la remplir sans faire couler de l'eau à côté.

Nous demandons à l'entreprise de mettre des gobelets cartonnés à disposition à côté des nouvelles fontaines à eau afin que les collaborateurs puissent se servir de l'eau dans de bonnes conditions.



Réponse : La Direction de l'Etablissement ne prévoit pas de mettre à disposition des gobelets sur chaque fontaine. En revanche, nous incitons fortement les salariés à utiliser une tasse ou un verre afin de limiter la consommation de gobelets.

Certaines directions achètent des gobelets et les gardent dans leurs locaux afin d'éviter les vols occasionnés par le libre-service mis en place sur les machines à café.

65070 / 09.17 / 28 Bus Boulogne-Technocentre (SUD)

A ce jour, seuls les horaires des bus 39-34 sont affichés. SUD réclame l'affichage des horaires du bus supplémentaire de 8H et 17H40.

SUD réclame également que ces deux horaires desservent les mêmes arrêts, notamment le soir où le bus précédent de 16h55 est surchargé et le suivant est à 18h15.

Réponse : L'affichage intégrant l'ensemble des courses de la ligne 39 34 sera effectué par SAVAC dans les prochains jours.

Pour le reste, cela relève de la compétence de la commission transports.

65070 / 09.17 / 29 Assistance visiteurs étrangers (FO)

Aujourd'hui un grand nombre de collègue étranger travaille au TCR. En cas de problème existe-t-il un point de contact vers qui les rediriger en cas de problèmes (dispositif idem que la carte SOS).

Réponse : Suivant la problématique, les collaborateurs peuvent se rapprocher de leurs managers, ou leur RH. Dans le cas de problèmes RH plus techniques, l'agence RH est à leur disposition.

65070 / 09.17 / 30 Toilettes (FO)

Fo souhaite vous informer qu'il n'y a pas eu d'amélioration constaté sur la propreté des toilettes

Réponse : Nous avons remonté la remarque au service compétent.

Néanmoins, merci de remonter les localisations exactes pour que le service compétent puisse cibler au plus vite son action.

Pour information, une campagne de détartrage des sanitaires est en cours.

65070 / 09.17 / 31 Contrôles de l'inspection du travail (SUD)

En juillet en semaine 29, l'inspection du travail a effectué une visite de contrôle au Technocentre.

SUD demande :

- La liste des secteurs contrôlés par l'inspection du travail
- La nature des contrôles effectués
- Les résultats de ces contrôles

Réponse : L'inspecteur du travail a pris contact avec une Direction pour un contrôle relatif à la réglementation dont les résultats sont en cours d'analyse.

65070 / 09.17 / 32 Suite Question 65070 / 07.17 / 24 service de nettoyage des blouses (CFDT)

Quel est le service à contacter et la procédure à suivre pour faire nettoyer nos blouses d'atelier (service/personne) pour les résidents du Technocentre.

Et votre Réponse : Les managers recensent les collaborateurs porteurs de blouse. La société ANETT les ramasse le mardi pour une redistribution le jeudi.

Dans le cas de salariés du tertiaire (ex DEA-S..) travaillant pas régulièrement à l'atelier, le manager n'est pas habitué à faire des demandes de nettoyage de blouses. Dans ce cas-là pouvez-vous indiquer la procédure pour le manager (formulaire S2N, contact ANNET, etc...) ?

Réponse : Les nouvelles demandes doivent être adressées à : a.ranval@Anett.fr

65070 / 09.17 / 33 Fuite d'eau persistante dans les sanitaires Femmes du Diapason RDC M4 (SM-TE)

Malgré l'appel au 11800 d'un salarié qui a pris la peine de donner l'alerte ;

Malgré la réponse écrite qui lui a été faite : « Nous vous informons que votre demande référencée OT ***** du jj/mm/2017, concernant : San F. à l'entrée fuite d'eau - RDC mo 4, a été clôturée le 23/08/2017 par Le Prestataire. Délai contractuel : Intervention en 30 mn ».

Notre question pourrait porter sur la prise en compte sérieuse de cette affaire, eu égard au risque de glissade : ce serait faire état d'une question relative à la sécurité du personnel, mais nous pourrions craindre qu'elle ne relève pas de cette instance.

Notre question pourrait porter sur la prise en compte sérieuse de cette affaire, eu égard à la couleur douteuse des écoulements : ce serait faire état d'une question relative à l'hygiène, mais nous pourrions craindre qu'elle ne relève pas de cette instance. Notre question portera donc sur le processus d'alerte et de traitement des incidents :

Les délégués du personnel membres du SM-TE dénoncent :

- Que plusieurs alertes successives sont nécessaires pour qu'une intervention d'entretien matériel soit engagée.
- Qu'un incident puisse être déclaré clos alors qu'il est manifeste que rien n'a été fait.
- Que le 11800 interroge le déclencheur de l'alerte pour aller vérifier si les travaux ont été réalisés.

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

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

Réponse : Nous transmettons ce cas précis à la DISG qui traite des centaines d'autres alertes.

65070 / 09.17 / 34 Reprise de la question 65070 / 07.17 / 15 Cyber attaque (FO)

Suite à la cyber attaque dont Renault a été victime, quelles sont les mesures qui ont été mises en place pour répondre aux enjeux de sécurité que représente les virus de type ransomware,... (backup, snapshot, information des salariés : session de formation....) ?

Est-il normal que les espaces de stockage alloués aux fichiers de travail soient si restreint, faisant courir un risque à l'entreprise (fichier Local = non protégé) ? (Exemple : mise en place d'un NAS Synology pour stocker les fichiers d'un service, car pas assez de place sur les stockages en ligne.)

Avez-vous pu documenter la question ?

Réponse : Toutes les précautions sont prises par l'entreprise.

65070 / 09.17 / 35 Reprise de la question 65070 / 07.17 / 12 Cyberattaque (CFE-CGC)

Conséquences de la Cyberattaque :

Suite à la cyberattaque mondiale du 13 mai 2017, quelles sont les conséquences pour le groupe Renault et pour le TCR en particulier :

- Combien de moyens d'essais ont été impactés ? (pour Renault et pour le TCR)
- Avons-nous subi des pertes de données pour les projets des futurs véhicules ou pour les bancs d'essais en projet ?
- Y a-t-il une estimation du préjudice subi ?

Réponse de la Direction: En cours de documentation.

Réponse : Toutes les précautions sont prises par l'entreprise.

65070 / 09.17 / 36 Reprise de la question 65070 / 07.17 / 13 Cyberattaque (CFE-CGC)

Cyberattaque - prévention

Avant de subir cette cyberattaque, il y avait eu une information Déclic le 25/04/2017 sur le risque élevé de recevoir des courriels frauduleux avec un risque de Ransomware (Un type de logiciel malveillant conçu pour bloquer l'accès à un système informatique jusqu'à ce qu'une somme d'argent soit payée), précisant que 3500 collaborateurs avaient déjà subi cette situation. Or l'attaque était précisément un Ransomware.

- Pourquoi les mesures de sécurité (type patch /correctif pour Windows) n'ont pas été déployées à ce moment si le risque était connu (suite au piratage de la NSA)?
- Quelles sont les mesures prises par l'entreprise pour éviter de retomber dans la même situation demain, voire pire, et rétablir un climat de confiance dans l'informatique Renault envers les salariés ?
- Est-ce que les systèmes en réseau et les disques partagés sont sécurisés ?

Réponse de la Direction: En cours de documentation.

Réponse : Toutes les précautions sont prises par l'entreprise.

65070 / 09.17 / 37 Reprise de la question 65070 / 07.17 / 14 Cyberattaque (CFE-CGC)

Pour rassurer les salariés, nous souhaiterions savoir les conséquences de la Cyberattaque du 13 mai dernier sont à ce jour entièrement résolues ?

Réponse de la Direction: En cours de documentation.

Réponse : Toutes les précautions sont prises par l'entreprise.

65070 / 09.17 / 38 Reprise de la question 65070 / 07.17 / 22 Personnel (CFE-CGC)

Comme suite à la question 65070 / 06.17 / 25 Personnel, nous réitérons notre question suivante :

Quel est le nombre de collaborateurs (Renault, Stagiaire, Intérimaire) dans chacun des bâtiments du site (AVA, RUC, GRA, CRP, DIA, etc...)?

Réponse : En cours de documentation

Réponse : Les effectifs Renault, stagiaires et intérimaires ne sont suivis que par Direction.

65070 / 09.17 / 39 Le travail....pas une fin (SUD)

A la journée des nouveaux embauchés en début d'année, José Vicente de Los Mozos, directeur des fabrications et de la logistique Groupe disait « le plus important, c'est que vous soyez heureux dans votre vie. Le travail c'est un moyen, ce n'est pas la fin (...) ».

Depuis cette phrase a été largement reprise et diffusée y compris dans des formations internes.

Quelles sont les intentions de cette allégation ?

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

65070 / 09.17 / 40 PC HP (FO)

Suite à la mise en place de ACE 2, est-il prévu que les salariés Renault puisse racheter les anciens PC ?

Réponse : Non, ils seront repris par HP

65070 / 09.17 / 41 Passage à ACE2 : état des lieux à la direction informatique (SUD)

Dans le cadre du passage de ACE1 à ACE2, SUD réclame un état des lieux matériel et applicatif (dysfonctionnements recensés et résolutions en cours).

Réponse : La mise en place d'ACE2 est en cours, nous n'avons pas plus d'information à ce stade.

65070 / 09.17 / 42 Suite Question 65070 / 07.17 / 07 complexité logiciel imprimantes (CFDT)

Nous demandons que le service informatique communique sur l'astuce pour obtenir un seul fichier Pdf de plusieurs pages.
Nous demandons que le service informatique communique sur le mode opératoire afin que l'imprimante puisse détecter automatiquement un format A4 d'un document à scanner (ou photocopie) ?

Nous demandons que l'imprimante puisse imprimer en noir et blanc automatiquement (= coût pour l'entreprise !!)

Nous demandons que le service informatique communique sur le mode opératoire afin que l'utilisateur puisse facilement faire des réductions afin d'économiser le papier !

Nous demandons le retour à des imprimantes plus simples d'utilisation avec un menu plus conviviale.

Et votre Réponse :

1- Pour un scan, c'est un seul pdf qui est généré

2- C'est déjà le cas

3- Par défaut, l'impression se fait en couleur. Il suffit de modifier dans les paramètres pour imprimer en noir/blanc

4- Il ne faut pas Imprimer

1°/ 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 :

- 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.

65070 / 09.17 / 43 Déplacement (FO)

Plusieurs salariés nous ont remontés, des problèmes liés à la compagnie Vueling qui semble être proposé en priorité pour les déplacements vers l'Espagne.

FO, demande si la qualité de la prestation de la compagnie Vueling respecte les mêmes critères que les autres compagnies sélectionnées et proposées dans Traveldoo ?

FO demande la liste de ces critères.

Réponse : Le critère de proposition d'une compagnie dans Traveldoo est la sécurité ; toutes les compagnies sont validées par la D2P, Vueling répond donc naturellement aux mêmes critères que les autres.

Nous pouvons naturellement agir auprès de la compagnie en cas de problèmes récurrents et avérés, merci de nous remonter les cas.

65070 / 09.17 / 44 Horloge à la gare routière (FO)

Suite à de nombreux retour de salariés, FO demande quand sera réparée l'horloge de la gare routière (entre les parkings du prés clos et les 60 arpents) en panne depuis fin juin (une demande a déjà été enregistrée à ce sujet, sous la référence 670351) ? On apprend aussi (voir mail ci-dessous) qu'un groupe électrogène va prochainement être mis en place de façon

provisoire pour l'allumage de l'éclairage de la zone le matin et le soir de la gare routière ; FO demande des précisions concernant cette mise en place, qui peut-être perturbante pour les salariés (pollution, vibration, bruit...).

Une demande a déjà été enregistrée à ce sujet, sous la référence 670351.

Vous pourrez trouver ci-dessous les dernières informations de la maintenance concernant cette intervention :

28-08-2017 11:54:24

Afficheur alimenté par l'armoire d'éclairage extérieur AE15 dont le transformateur est HS.

Des travaux de remplacement du transformateur sont programmés.

Un groupe électrogène va prochainement être mis en place de façon provisoire pour l'allumage de l'éclairage de la zone le matin et le soir.

L'afficheur ne sera lui en service de façon définitive qu'après le remplacement du transformateur.

A votre service,

DISG EIDF- CENTRE D'APPEL 11800

Tél : 11800 - courriel : 11800@renault.com

Réponse : La cause est un incident majeur sur les transformateurs alimentant les infrastructures extérieures. Le message ci-dessus est erroné, c'est le transfo AE13 alimentant AE15 (alimentant l'horloge) qui est Hors service. Le délai d'approvisionnement de ces transfo est de 10 semaines, ceci étant nous cherchons une solution palliative pour réalimenter cette horloge. Pour les groupes électrogènes installés ou qui vont être installés, il s'agit de solutions palliatives à cette situation. Ceux-ci sont aux normes antipollution.

65070 / 09.17 / 45 Salles de réunions au TCR (CFE-CGC)

A ce jour quel est le nombre total de salles de réunions sur notre site ?

Par capacité (ex : nombre de salles pour 8 personnes, pour 20 personnes, etc) ?

Réponse : En cours de documentation mais vous pouvez avoir cette information dans meeting.

65070 / 09.17 / 46 Téléphone portable d'entreprise (CFE-CGC)

Les relevés de facture mensuelle « SFR pro » ne comportent plus les caractéristiques de l'abonnement : couverture géographique monde, nombre de sms, etc.

- Pourquoi ?

- Ces caractéristiques ont-elles changé ?

Réponse : SFR a migré son système d'information au printemps, ce qui a généré de nombreux effets de bord en terme de gestion, mais aussi le format des factures. Cependant, les abonnements et options restent inchangés.

De plus, la facture détaillée n'apparaît plus sous forme de pdf, mais d'un fichier excel où toutes les informations nécessaires à l'utilisateur figurent.

65070 / 09.17 / 47 Yammer (CFE-CGC)

Lors de l'ouverture de la messagerie le matin et tout au long de la journée, nous pouvons nous apercevoir que nous avons pas mal de mails Yammer (= consommateur de temps) :

- Y a-t-il un moyen de limiter intelligemment cet envahissement ou de fixer des règles de bonne conduite

- Comment peut-on purement et simplement se désabonner de Yammer ?

Réponse :

- **Aller dans les paramètres du compte (roue crantée), puis cliquer sur « Modifier les paramètres »**

Office 365 Yammer GROUPE RENAULT

Rechercher

GROUPES SUR RENAULT

- We'R Team Digital RH
- BPO - We'R HR France
- We'R HR France
- RH-France
- We'R HR Renault Group - In...
- Lab RH
- IAA
- Support YAMMER
- Boîte à idées
- Mon Intégration
- Toute l'entreprise

Afficher tous vos groupes

Andréa Rajaobelison
Modifier les paramètres

us ?

SUIVIES

del - il y a 35 minutes de Desktop

s utiliser les capacités inutilisées des PC de bureau (desktop) ?
luster permettrait de récupérer de la puissance de calcul pour des
écifiques nécessitant de grosses charges de calcul.

J'AIME RÉPONDRE PARTAGER

Rédiger une réponse

INVITER VOS COLLÈGUES

Yammer fonctionne de manière optimale lorsque votre équipe est membre de votre réseau.

Invitez-les dès maintenant

POLITIQUE D'UTILISATION DU RÉSEAU

Consultez les conditions générales d'accès et d'utilisation du réseau social d'entreprise

ACTIVITÉS RÉCENTES

- Melanie Girard ont visualisé undefined dans le groupe RH-France.
- Matthieu Tonso a rejoint A.I. (Artificial Intelligence).

- Aller dans l'onglet « notifications ». Il est alors possible de choisir sur quels sujets on souhaite recevoir des notifications mail, et à quelle fréquence

Office 365 Yammer GROUPE RENAULT

Rechercher

GROUPES SUR RENAULT

- We'R Team Digital RH
- BPO - We'R HR France
- We'R HR France
- RH-France
- We'R HR Renault Group - In...
- Lab RH
- IAA
- Support YAMMER
- Boîte à idées
- Mon Intégration
- Toute l'entreprise

Afficher tous vos groupes

MESSAGES PRIVÉS

Notifications

PROFIL ORGANIGRAMME RÉSEAUX ACTIVITÉ DU COMPTE MES APPLICATIONS NOTIFICATIONS PRÉFÉRENCES

Pour changer vos préférences de notification, veuillez sélectionner un réseau :

RENAULT

Résumé des activités

Recevoir une synthèse de l'activité de la messagerie : quotidien

M'envoyer un e-mail lorsque...

- ☒ je reçois un message dans ma boîte de réception
- ☒ de nouvelles personnes me suivent
- ☒ j'installe une nouvelle application
- ☒ Je me connecte depuis un nouvel emplacement
- ☒ J'envoie un message par email (Cela va envoyer un email de confirmation)
- ☒ Je suis invité à rejoindre un groupe
- ☒ Quelqu'un aime les messages que j'ai publiés (tous les jours)
- ☒ Quelqu'un modifie mon organigramme (tous les jours)

Comment peut-on purement et simplement se désabonner de Yammer ?

- Toujours dans la page « Modifier les paramètres », aller dans l'onglet « Préférences ». Il y a un bouton « Supprimer votre compte Yammer »

Office 365 Yammer GROUPE RENAULT

Rechercher

GROUPES SUR RENAULT

- We'R Team Digital RH
- BPO - We'R HR France
- We'R HR France
- RH-France
- We'R HR Renault Group - In...
- Lab RH

Afficher tous vos groupes

Préférences

PROFIL MOT DE PASSE ORGANIGRAMME RÉSEAUX ACTIVITÉ DU COMPTE MES APPLICATIONS NOTIFICATIONS PRÉFÉRENCES

Langue Français

Supprimer votre compte Yammer

Nous constatons aujourd'hui que si le bonus écologique fait l'objet de la première mensualité de location du véhicule et n'est pas prélevé comme vous l'avez indiqué, en revanche les 35 autres mensualités ont été majorées et sont supérieures au montant contractuel mentionné de 0,8% du prix tarif, déduit du bonus. En effet, le bonus n'est pas déduit dans le calcul des mensualités de 0,8%, ce qui revient à dire que les 35 mensualités sont calculées sans déduction du bonus écologique, étant de fait supérieures au 0,8% contractuel.

Or, le bonus ne peut être compté 2 fois, dans la première mensualité en totalité et dans les 35 suivantes (non déduit dans le calcul du taux mensuel). C'est pourtant le cas actuellement.

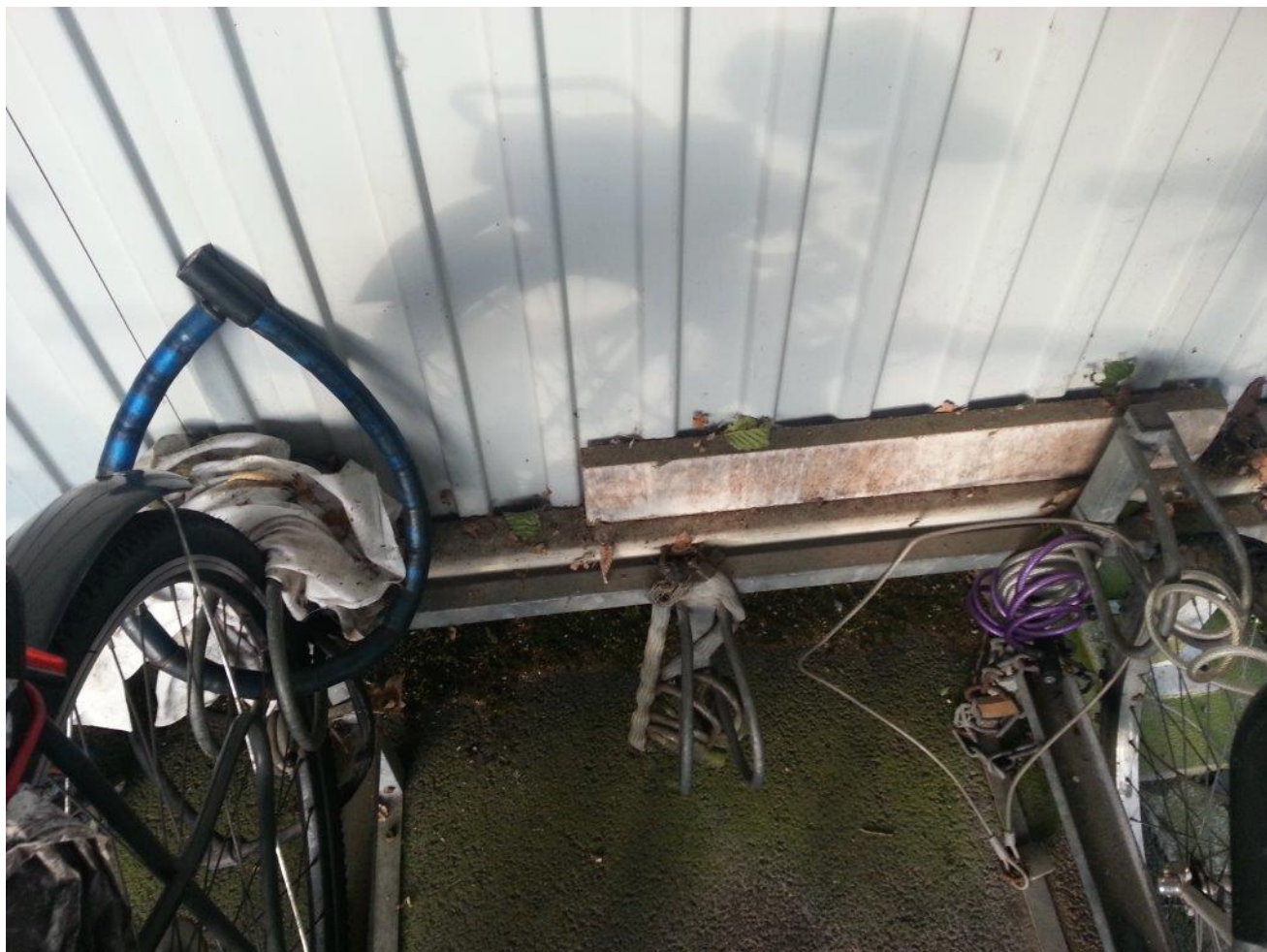
Nous vous redemandons donc à nouveau de prendre en compte le Bonus écologique de 6000€ légal et qu'il soit déduit dans le calcul des mensualités. »

Réponse : Nous avons déjà répondu à la question.

65070 / 09.17 / 49 Question sur les parkings à vélo (CFDT)

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

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





Réponse : nous avons remonté la demande au service compétent.

65070 / 09.17 / 50 Question sur l'ancien mobilier suite au chantier Etc (CFDT)

Avec le chantier eTCR, que va devenir l'ancien mobilier du Technocentre ?

Sera-t-il possible pour des associations de faire des demandes de mobiliers (armoires, chaises, tables, ...)

Le mobilier pourrait-il être donné à une association ou un prestataire qui le redistribue aux associations qui en font la demande ?

Réponse : Les réflexions sont en cours.

65070 / 09.17 / 51 Question sur les « Véhicules ventouses » des parkings : (CFDT)

De nombreux véhicules stationnent de façon permanente depuis plusieurs mois sur certains parkings (ex P6)
Afin de libérer de la place pour les salariés Renault ne pourriez-vous pas faire une demande d'enlèvement (après information préalable) ??





Réponse : La sécurité a identifié environ 70 véhicules (voitures et 2 roues), une demande a été faite via le commissariat de mettre en demeure les propriétaires pour évacuer leurs voitures. Si les propriétaires ne font rien, nous pourrions demander la mise en fourrière de ces véhicules.

65070 / 09.17 / 52 Nouvel accord d'intéressement des salariés aux performances de l'établissement de Guyancourt (SM-TE)

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 Déclic 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.

Réponse : Cela va être fait comme tous les ans.

65070 / 09.17 / 53 Nombre de clefs TOKEN délivrées aux salariés. (SUD)

SUD réclame de connaître le nombre de clefs TOKEN attribuées aux salariés à la date du 31/12/2016.

Réponse : Nous n'en avons pas connaissance.

65070 / 09.17 / 54 Charge de travail et plans d'action (SUD)

L'employeur a une obligation de résultat en matière de santé physique et mentale. A nos questions passées (2015, 2016) sur la prise en compte de la surcharge de travail, la direction a répondu que "la ligne hiérarchique pouvait définir des plans d'action ainsi que la formalisation et le suivi".

SUD demande de nouveau :

Quels plans d'action peuvent être mis en oeuvre par les hiérarchiques ?

Quid de leur formalisation et de leur suivi ?

Réponse : Nous réitérons la réponse, la ligne hiérarchique met en en place les plans d'actions et leurs suivis.

65070 / 09.17 / 55 Droit effectif à la déconnexion (SUD)

De plus en plus de salariés se connectent à leur messagerie pendant leurs congés, leurs plages de repos.

Dans le chapitre intitulé Droit à la déconnexion de l'accord CAP2020, il est écrit :

« Par ailleurs, les salariés doivent être acteurs de leur droit à la déconnexion. Chacun doit en effet être en capacité et en mesure de se connecter et se déconnecter quand il le souhaite et de ne pas céder à l'instantanéité de sa messagerie, notamment pour les messages qui lui sont adressés en dehors de son temps de travail (...) Dans cette optique la déconnexion doit être appréhendée comme un droit et non comme une contrainte. Les garanties de déconnexion ne doivent pas se résumer par l'édiction et l'addition de règles strictes qui pourraient ne pas correspondre au mode de travail souhaité par les salariés»

Quels moyens sont donnés aux salariés pour qu'ils puissent exercer pleinement leur droit à la déconnexion ?

Quels sont les dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques mis en place par l'entreprise ?(art L2242-8 7° : thème de négociation sur le droit à la déconnexion)

SUD rappelle que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés (art L4121-1) et ne peut s'exonérer de sa responsabilité.

Extrait Art L2242-8 7° Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale.

En plus de l'analyse indispensable des causes de la surconnexion hors temps de travail (charge de travail, organisation ...) et des mesures à prendre pour y remédier, SUD réclame comme cela a déjà été mis en œuvre dans certaines entreprises (Daimler, Volkswagen, Orange...) que des périodes de trêve des messageries professionnelles soient mises en place : fermeture des serveurs entre 20h et 7h et le week-end, recommandations sur l'utilisation de fonctions d'envoi différé, destruction automatique de mails reçus pendant les congés avec envoi d'un mail à l'expéditeur indiquant la personne à contacter et temps d'adaptation prévu pour se mettre à jour des changements intervenus à son retour à son retour ...

B. Droit à la déconnexion

Renault reconnaît à chacun un droit à la déconnexion.

L'exercice de ce droit s'inscrit dans une démarche de protection de la santé et de bien-être de chaque salarié, en lui permettant notamment d'articuler sa vie personnelle et sa vie professionnelle.

Renault est par ailleurs convaincue que l'usage effectif du droit à la déconnexion est également propice à la prise de recul et au développement de la créativité individuelle et collective. Ainsi, des formations sur les bienfaits de la déconnexion seront organisées à destination des managers et des salariés.

Par ailleurs, les salariés doivent être acteurs de leur droit à la déconnexion. Chacun doit en effet être en capacité et en mesure de se connecter et se déconnecter quand il le souhaite et de ne pas céder à l'instantanéité de sa messagerie, notamment pour les messages qui lui sont adressés en dehors de son temps de travail.

Le droit à la déconnexion peut s'exercer également pendant le temps de travail. Ainsi, pour des questions d'efficacité notamment, il est préférable que l'usage de la messagerie électronique et de la messagerie instantanée soit restreint pendant le déroulement des réunions de service dans la mesure du possible.

Dans cette optique, la déconnexion doit être appréhendée comme un droit et non comme une contrainte. Les garanties de déconnexion ne doivent pas se résumer par l'édiction et l'addition de règles strictes qui pourraient ne pas correspondre au mode de travail souhaité par les salariés.

Réponse : La direction de l'entreprise confirme sa volonté de garantir un droit à la déconnexion, comme elle l'a effectivement partagé avec les partenaires sociaux dans le cadre de l'accord CAP 2020 lequel avait d'ailleurs déjà donné des informations tant sur l'effectivité de ce droit que la manière dont Renault le mettrait en place (dernier§ du préambule de l'article, page 88) :

Le présent article a pour objectif de partager les principes que Renault souhaite définir en matière de droit à la connexion et de droit à la déconnexion. Un diagnostic in situ devra être réalisé avant d'ouvrir une discussion paritaire en vue de l'élaboration commune d'une charte relative aux modalités d'exercice du travail connecté courant 2017.

65070 / 09.17 / 56 Flash info social juillet 2017 CAP2020 (SUD)

Dans son flash info social la direction communique sur un diagnostic in situ au début du dernier trimestre 2017 en lien avec le droit à la déconnexion. Sud demande :

Quelles seront les modalités de ce diagnostic ?

A partir de quelles données sera-t-il effectué ?

Réponse

Octobre à mars 2018 :

- Echanges afin de définir les modalités d'élaboration du diagnostic prévu, par l'article 4 de la partie 4 de l'accord CAP 2020, en matière de droit à la déconnexion. Le groupe ainsi constitué sera composé de deux représentants par organisation syndicale signataire dudit accord.
- Mise œuvre du diagnostic.

:

- Il faudra ensuite le temps de mise œuvre du diagnostic, qui devra se dérouler jusqu'à la fin du 1^{er} trimestre 2018

Avril à juin : Ouverture de discussions paritaires dans le but d'élaborer une charte définissant les modalités d'exercice du travail connecté.

65070 / 09.17 / 57 Nouvelle application pour déclarer les visiteurs (SUD)

Un nouvel outil GDV doit être mis en place le 19 septembre.

Quelles sont les évolutions par rapport à l'outil actuel ?

Réponse : La nouvelle application GDV dispose des mêmes fonctionnalités que l'actuelle GAC visiteur.

C'est une application groupe déployée dans différents pays, sur tout le périmètre IDF, maintenu par l'informatique Renault.

Cela permet d'être homogène sur le périmètre IDF et s'inscrit dans le cadre de SimpleWork@renault et de la réduction des irritants.

65070 / 09.17 / 58 Accueil des nouveaux embauchés été 2017 et accès au site (SUD)

Des nouveaux embauchés ont rencontré cet été des problèmes d'activation de badges pour accéder au site.

Les secteurs concernés ont dû faire des entrées visiteurs (avec tout ce que cela implique : passage par l'accueil...).

Les élus SUD réclame de connaître l'origine de ce problème.

Réponse : La liste des embauchés au mois d'août faisait état de 4 embauches. Aucune anomalie sur ces embauches.

65070 / 09.17 / 59 Interlocuteur Action Logement (SUD)

Dans l'espace Ma Vie @ Renault, il y a la liste des interlocuteurs Action Logement, sauf que la liste n'est pas à jour (on y trouve toujours Anne-Marie KUSTNER).

SUD demande que cette liste soit mise à jour.

Réponse : La demande a été faite auprès du service compétent.

THEME: METIERS

65070 / 09.17 / 60 Création de la Direction des logiciels embarqués – DEA-SW (SM-TE)

A la suite de la création au 1er juillet 2017 de la création de la Direction des logiciels embarqués – DEA-SW qui a fait l'objet d'une information et d'une consultation au Comité d'Etablissement le 22 juin 2017 en séance extraordinaire, les délégués du personnel, membres du SM-TE, demandent les maquettes d'effectifs par statuts ainsi que leur localisation géographique des salariés ayant rejoints l'établissement de Guyancourt

Réclamation : Pour les salariés de cette nouvelle Direction non localisés géographiquement sur Guyancourt mais en province, les délégués du personnel, membres du SM-TE, demandent de pouvoir communiquer avec eux par la messagerie de l'entreprise afin de leur adresser un message de bienvenu.

Réponse : Cela n'est pas envisageable.

65070 / 09.17 / 61 CRPV – Secteur commande numérique (CGT)

Dans le secteur commande numérique une modification d'organisation fait passer les salariés d'un horaire d'équipe à un horaire dit « normal ».

1/ Pourquoi ce changement ?

2/ La conséquence est la perte de la prime d'équipe. Comment la direction compte compenser cette perte de salaire ?

Réponse : Cette nouvelle organisation est pour répondre aux besoins du service.

Cela a été remonté auprès du RRH, qui va faire le nécessaire pour que les collaborateurs concernés puissent percevoir la garantie accessoire.