

# **Réunion des Délégués du Personnel**

**Etablissement de Guyancourt  
Site du Technocentre**

**Compte rendu de la réunion  
du 4 avril 2017**

## 65070 / 04.17 / 1 Signature du nouvel accord intéressement Renault 2017-2019 (SM-TE)

Par *Flash Info Social* du 15 mars 2017, la Direction communique sur la signature d'un nouvel accord intéressement Renault 2017-2019.

Beaucoup de salariés s'étonnent de l'absence de communication des négociateurs (tant ceux des syndicats invités que ceux de la Direction) durant cette négociation et constatent qu'à la date du 28 mars 2017, le nouvel accord d'intéressement n'est toujours pas publié sous *Déclic* :

### Intéressement Entreprise

---

- Accord d'intéressement Renault pour les années 2014-2015-2016
  - Avenant du 30 Juin 2014 relatif à l'accord d'intéressement Renault du 17 Février 2014.
  - Avenant du 29/06/2012 relatif à l'accord d'intéressement Renault du 06/12/2010
  - Accord du 6/12/10 intéressement Groupe 2011-2012-2013
  - Avenant du 9 avril 2010 à l'accord intéressement Groupe du 18 décembre 2007
  - Avenant intéressement du 31/12/2009 de Renault du 18/12/2007 Profit Sharing
  - Accord / Cadre intéressement Renault 18/12/07
- 

Réclamation : Les délégués du personnel membres du SM-TE demandent que l'accord d'intéressement 2017-2019 soit publié sans délai sous *Déclic*.

**Réponse : Nous transmettons au Central.**

## 65070 / 04.17 / 2 Réunion des NAO 2017 (SM-TE)

Par *Communiqué interne* du 13 février 2017, la Direction informe d'une seconde réunion des NAO. Les délégués du personnel membres du SM-TE constatent l'absence de communication de la signature d'accord salarial et que sous *Déclic*, le dernier accord signé publié est celui du 2 mars 2016.

### Négociation salariale

---

Accord du 02 Mars 2016 relatif à la négociation salariale.

Accord du 03 Mars 2014 relatif à la négociation salariale

---

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

1. L'accord salarial proposé par la Direction en 2017 a-t-il été signé ?

Si oui :

2. Qu'une communication soit faite à l'ensemble des salariés.
3. Que l'accord soit publié sans délai sous *Déclic*.



**Réponse : Nous transmettons au Central.**

**Un accord sur le sujet a bien été signé par plusieurs organisations syndicales le 28 février dernier.**

### **65070 / 04.17 / 3 Question 8 (CFE-CGC)**

Les UPA ont disparu du dernier BSI et ne figuraient pas sur les bulletins de paie.

Pourquoi ? Comment faire une traçabilité ?

**Réponse : Les UPA n'ont jamais figuré sur le bulletin de paie.**

**L'affichage sur le BSI est erroné pour l'année 2016, une communication a été faite en agence RH.**

**Les soldes disponibles dans les mois qui précèdent le départ en retraite peuvent être obtenus auprès de votre agence RH ou au 11700.**

### **65070 / 04.17 / 4 Nouveau workflow congés (F.0)**

Avec la refonte du workflow congé, le solde des compteurs ont été mis sur une autre page. Est-il possible d'intégrer les soldes dans la page création de demande de congés comme c'était le cas avec l'ancienne application.

**Réponse : Cela n'est pas prévu.**

### **65070 / 04.17 / 5 Difficultés à poser des congés (SUD)**

Les congés de fin de carrière ne sont pas les seuls en ce moment où des difficultés sont rencontrées, (à l'exception des congés principaux).

Soit le salarié ne trouve pas le type de congés qu'il souhaite poser dans le menu déroulant, soit il y a des messages d'erreurs lors de la validation « Contingents inexistant ou insuffisants »



Un salarié a appelé le 11700, pour des congés ancienneté non présents dans le menu déroulant ou pour les autres congés non validés suite à un message d'erreur "contingent insuffisant". Il lui a été répondu que c'était une erreur liée à son PC.

SUD réclame :

1. D'avoir des explications sur les blocages et manques d'options possibles dans les menus déroulants.
2. Pour contourner les difficultés, le retour aux demandes de congés sur supports papier.
3. De savoir quand le nécessaire sera fait pour que les salariés puissent utiliser les droits à congés conformément aux types de jours en réserve.
4. De savoir pourquoi la rubrique des congés réservés établissement est à 0, au de 4 (voir ci-dessous)
5. De pouvoir pour tous les types de congés, poser des congés en heures comme cela est déjà possible pour le CTI



Catégorie	Solde
Congés principaux	20 Jours
Congés supplémentaires	5 Jours
Congé compte transitoire	13 Jours
Capital temps individuel	15,50 Jours
Congés réservés étab.	0 Jours

### Réponse :

Un problème survient effectivement lorsque les demandes antérieures n'ont pas encore été validées par le manager. Il est préférable d'utiliser le workflow pour éviter de surcharger le service paie par l'envoi de documents papier. C'est un bug informatique en cours de correction. Concernant le dernier point, cela n'est pas prévu.

### 65070 / 04.17 / 6 Compteur de Congé de Fin de Carrière (SUD)

Les salariés qui bénéficient de jours de congés fin de carrière ne peuvent pas les poser : le compteur de Congé de Préparation de Fin de Carrière n'est pas disponible sur l'intranet. La rubrique congés fin de carrière n'existe pas non plus dans la liste déroulante « création de demande de congés » (sur [mavie@renault](mailto:mavie@renault)).

SUD réclame:

1. La création du compteur de congés fin de carrière, avec rétroactivité des jours acquis par le salarié
2. La possibilité de poser des jours de congés fin de carrière via un formulaire S2N en attendant la création de ce compteur

**Réponse : l'Accord du 13 janvier 2017 a remplacé le congé de fin de carrière et le congé préparation à la retraite par le congé de préparation de fin de carrière.**

1. Le salarié doit se rendre à l'agence RH pour créer son compteur de préparation de fin de carrière et les droits acquis précédemment seront préservés et transférés dans ce compteur (cf Actu paie de mars 17).
2. Ce n'est pas prévu.

### 65070 / 04.17 / 7 Qu'est devenu le congé de fin de carrière ? (SM-TE)

Lors de la réunion du 7 mars 2017, les délégués du personnel membres du SM-TE, formulaient cette réclamation (65070 / 03.17 / 07) : « pour les Congés de fin de carrière, [quelle est] la signification de l'apparition des jours déjà utilisés. Ces jours déjà utilisés seront-ils déduits de la journée de congé par mois attribuée au salarié, sur présentation d'un justificatif, dans la limite d'un plafond de 36 mois, créée par l'Accord CAP 2020 ? ». La Direction faisait la réponse suivante :

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

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

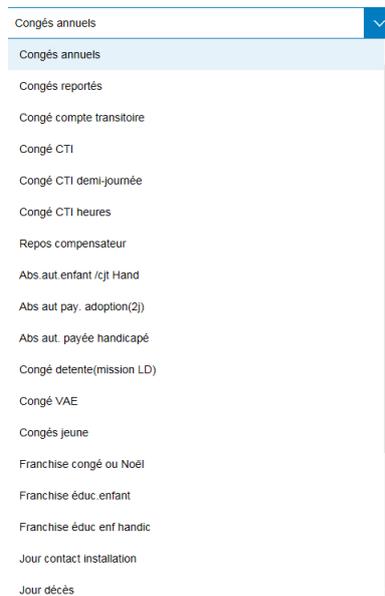
Le Workflow congés crédite à la date du 27 mars 2017 pour un salarié 6 jours de « Congés de fin de carrière » :



Affichage des soldes en jour (sauf précision contraire) en date de la consultation.

Information : Réserve sur congés principaux (à disposition de votre Etablissement)	0.0
1-Congés principaux *	20.0
2-Congés supplémentaires **	5.0
3-Capital temps individuel ***	7.5
Dont CTI heures	57.44 Heures
4-Solde compte transitoire	26.0
6-Congés fin de carrière	6.0
TOTAL JOURS DISPONIBLES	64.5
8-Projection acquisition CTI jusqu'au 31/12/2017 (non disponible à la prise)	4.0

En voulant poser un jour de congé au titre des Congés de fin de carrière, il est constaté que cet item ne figure pas dans le menu déroulant du *Workflow congés* :



**Réclamation** : Dès lors que les jours de congés de fin de carrière sont acquis pour le salarié, au moins pour ceux qui les constatent dans le *Workflow congés*, les délégués du personnel membres du SM-TE demandent que soit rétablie sans délai la possibilité de prise.

**Réponse** : cf la réponse précédente.

### 65070 / 04.17 / 8 Question Gestion Congés fin de carrière : (C.F.D.T)

les jours congé fin de carrière n'apparaissent plus sur le menu déroulant ; par conséquent comment poser des jours fin de carrière ?

Pouvez-vous nous indiquer quand et comment il sera à nouveau possible de poser ces congés ?

Création de demande de congé

The screenshot shows a web interface for creating a leave request. A dropdown menu is open, displaying a list of leave types. The selected option is 'Congés annuels'. Other visible options include 'Congés reportés', 'Congé compte transitoire', 'Congé CTI', 'Congé CTI demi-journée', 'Abs.aut.enfant /cjt Hand', 'Abs aut pay. adoption(2j)', 'Abs aut. payée handicapé', 'Congé detente(mission LD)', 'Congé VAE', 'Congés jeune', 'Franchise congé ou Noël', 'Jour contact installation', and 'Jour décès'. On the left side, there is a calendar view showing dates from 4 to 25.

Réponse : cf la réponse précédente.

**65070 / 04.17 / 9 Congés réservés établissement (SM-TE)**

Lors de la réunion du 7 mars 2017, les délégués du personnel membres du SM-TE, formulaient cette réclamation (65070 / 03.17 /07) : « que la rubrique "Congés réservés établissement" soit rétablie ». La Direction faisait la réponse suivante :

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

Le *Workflow congés* affiche à la date du 27 mars 2017 « 0 » jours de « Réserve sur Congés principaux (à disposition de votre Etablissement) » :

Date d'édition : 27/03/2017

Affichage des soldes en jour (sauf précision contraire) en date de la consultation.

<b>Information : Réserve sur congés principaux (à disposition de votre Etablissement)</b>		<b>0.0</b>
1-Congés principaux *		20.0
2-Congés supplémentaires **		5.0
3-Capital temps individuel ***		7.5
Dont CTI heures	57.44 Heures	
4-Solde compte transitoire		26.0
6-Congés fin de carrière		6.0
<b>TOTAL JOURS DISPONIBLES</b>		<b>64.5</b>
8-Projection acquisition CTI jusqu'au 31/12/2017 (non disponible à la prise)		4.0



**Réclamation :** Quand bien même le positionnement des 4 jours est du ressort de l'Etablissement, le bénéficiaire de ces jours est bien le salarié pour lequel ces 4 jours sont un droit. Les délégués du personnel membres du SM-TE demandent que soit rétabli sans délai l'affichage de ces 4 jours de congés.

**Réponse :** La « réserve sur congés principaux » correspond à la 5ème semaine de congés payés. Elle a été positionnée le lundi 2 janvier 2017 et du mardi 26 décembre au vendredi 29 décembre 2017 inclus.

La saisie de ces jours ayant été effectuée, la rubrique apparaît désormais avec un solde à 0.

#### 65070 / 04.17 / 10 Question 6 (CFE-CGC)

Un salarié ayant posé, dans l'ancien système de gestion des congés, des vacances du lundi 14 juillet au lundi 21 juillet 2017 inclus se voit prélever 10 jours, hors le 14/7 est ARTT.

- Pourquoi ce décompte erroné ?
- Pourquoi aucun message d'erreur n'apparaît, stipulant de ne pas poser le lundi 14 ?

**Réponse :** Le problème a été résolu.

#### 65070 / 04.17 / 11 Question 7 (CFE-CGC)

Work flow congé

Pourquoi les jours de RTT établissement votés en CE ( Vendredi 26 avril ARTT2 , Lundi 14 août ARTT 3) n'apparaissent ils pas comme approuvés dans le work flow congés ?



**Réponse :** Les jours d'ajustement collectif (RTT) du 26 mai, 14 août et 30 et 31 octobre sont saisis et apparaissent comme approuvés dans le workflow congés. Si tel n'était pas le cas, le collaborateur peut envoyer un mail au [11700@renault.com](mailto:11700@renault.com) pour analyse du dossier.

#### 65070 / 04.17 / 12 Prise de CTI Heure (SUD)

Les APR et les ETAM ont la possibilité de poser des congés CTI (Capital Temps Individuel) en journée complète, en demi-journée ou en en heure.

SUD réclame de savoir quelles sont les règles concernant la prise de CTI Heure :

1. Le salarié peut-il poser la totalité de ses CTI en heures
2. Les CTI Heure sont-ils plafonnés : par jour, semaine, mois, année...
3. Les CTI Heure font-ils l'objet d'un accord d'entreprise ou d'établissement. Si oui lequel
4. Où peut-on trouver éventuellement ces règles sur l'Intranet ?



http://espace-rh.mc2.renault.fr/ig/servelet/prt/portal/p... PWE: Declic SAP NetWeaver Portal Demande de congé Boîte de réception (1 004) - jea...

Synthèse des compteurs

Date d'édition : 07/03/2017

Affichage des soldes en jour (sauf précision contraire) en date de la consultation.

Information : Réserve sur congés principaux (à disposition de votre Etablissement)	0.0
1-Congés principaux *	19.0
2-Congés supplémentaires **	5.0
3-Capital temps individuel ***	8.0
6-Congés fin de carrière	0.5
<b>TOTAL JOURS DISPONIBLES</b>	<b>32.5</b>
8-Projection acquisition CTI jusqu'au 31/12/2017 (non disponible à la prise)	4.2

FR 09:16 07/03/2017

### Réponse :

- 1- **Oui**
- 2- **Les prises sont plafonnées au solde du compteur. Fin 2019, l'accord CAP2020 prévoit l'écrêtage des heures ou jours supérieurs au seuil de 15 j.**
- 3- **Accord CAP2020.**
- 4- **Les règles relatives aux congés sont disponibles dans [mavie@renault](mailto:mavie@renault) dans la boîte « Vie au travail », rubrique « Congés et absences », « Mes compteurs congés ».**

### 65070 / 04.17 / 13 Personnel commuter et prime d'intéressement : (C.F.D.T)

Certains commuter nous font part des difficultés qu'ils rencontrent concernant le choix du versement de leurs primes d'intéressement. Au prétexte qu'ils ne sont pas dans les effectifs Renault, notre intermédiaire financier BNP Paribas leur signifie ne pas pouvoir verser leurs primes alors que les personnes concernées étaient encore collaborateur Renault sur la période de référence de l'intéressement.

1°/ Quelle est la procédure pour ces commuter pour percevoir leur prime d'intéressement suivant la modalité de leur choix ?

2°/ Par ailleurs cette prime sera-t-elle défiscalisée en raison d'une rétroactivité ?

### Réponse :

- 1- **Tous les salariés dont les noms n'ont pas été communiqués à BNP percevront leur prime sur la paie de Mars.**
- 2- **L'investissement de la prime sera défiscalisé si le salarié le demande. Aucun commuter n'a encore posé la question au service concerné.**

### 65070 / 04.17 / 14 Intéressement et impôts (C.G.T)

Plusieurs salariés nous ont remonté que le montant de l'intéressement groupe a été intégré dans le net a déclaré annuel alors qu'ils n'avaient pas demandé le déblocage.

Cette pratique est non conforme à l'engagement de l'entreprise.

Les délégués du personnel CGT demande que des explications soient données aux salariés et que cette situation soit corrigée.

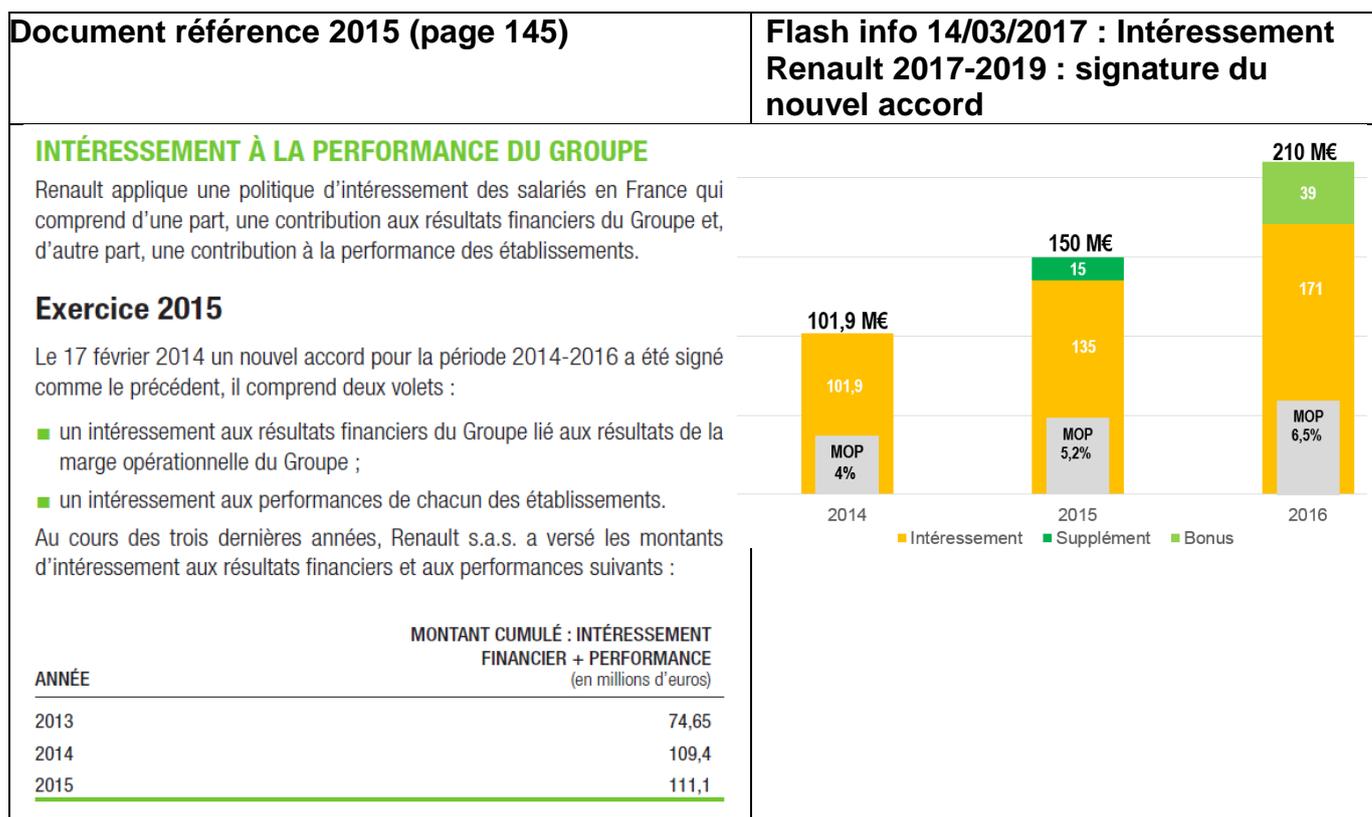
**Réponse : Les salariés doivent se faire connaître au [11700@renault.com](mailto:11700@renault.com) pour obtenir des explications.**



## 65070 / 04.17 / 15 Montant de l'Intéressement (SUD)

La direction diffuse des informations contradictoires concernant le montant total de la prime d'intéressement aux résultats financiers.

Exemple : son montant serait de **111,1 millions d'euros** selon le document de référence 2015 (cette somme incluant les primes de performance de tous les établissements Renault sas), alors qu'elle serait de **135 millions d'euros** (voire 150 avec le bonus) selon un flash info du 14 mars 2017 (sans les primes de performance établissement).



SUD réclame de savoir :

1. Qui faut-il croire
2. D'où vient cette différence
3. Quel est le montant réel de l'intéressement financier

**Réponse :**

**Le montant de 111,1M€ concerne RENAULT SAS et est l'addition du financier et de la performance locale.**

**Le chiffre de 150M€ concerne toutes les filiales adhérentes à l'accord d'intéressement en France et est l'addition du financier et du supplément d'intéressement décidé par le Conseil d'Administration de 400€ uniforme en 2015.**

## 65070 / 04.17 / 16 Question 1 : (CFE-CGC)

Par rapport à la nouvelle loi sur le prélèvement à la source : tout versement d'intéressement en 2017 sur le plan d'épargne (PEE) ou le Perco, est-il exonéré ? Le bulletin de paie du 31/12/2017 intègre-t-il bien ces versements sur le net imposable annuel ?

**Réponse : Oui. La feuille de paie prend en compte ou non la défiscalisation.**



### 65070 / 04.17 / 17 Question 2 : (CFE-CGC)

Par rapport à la nouvelle loi sur le prélèvement à la source : tout versement libre en 2017 sur le plan d'épargne (PEE) ou le Perco, sera-t-il exonéré ?

Le relevé BNP-PARIBAS des opérations 2017 intègre-t-il bien ces versements sur le net imposable ?

**Réponse : En cas de versement libre sur le PEE ou Perco, aucune défiscalisation.**

### 65070 / 04.17 / 18 Question 3 (CFE-CGC)

Pour toute monétisation de CT (compte transitoire) sur le Perco, comment le relevé BNP-PARIBAS des opérations 2017 intègre-t-il bien ces versements sur le net imposable ?

**Réponse : En cas de monétisation du CT sur le Perco, la défiscalisation sera faite sur la paie du mois du transfert.**

### 65070 / 04.17 / 19 Question Déclaration Impot : (C.F.D.T)

Lors d'un placement PEE, Perco, etc ce montant est censé ne pas être intégré au cumul net à déclarer

Or sur la fiche de paie ce montant est intégré.

Nous vous demandons donc quand cette régularisation est prévue afin d'éviter aux salariés de déclarer un mauvais montant ?

**Réponse : Merci de nous indiquer le matricule du salarié concerné afin d'analyser son dossier ou s'il le souhaite, il peut adresser un mail au [11700@renault.com](mailto:11700@renault.com)**

### 65070 / 04.17 / 20 Avance de frais de mission : (C.F.D.T)

Les avances de frais de mission sont calculés à partir du barème de remboursement forfait. Or les règles Renault imposent le remboursement sur justificatif pour les missions de moyenne et courte durée.

La CFDT demande à ce que les avances soient calculées à partir du barème de remboursement sur justificatif et non celui du forfait, ce qui correspond réellement aux dépenses effectives des collaborateurs sur le lieu de mission.

**Réponse : La réflexion est en cours.**

### 65070 / 04.17 / 21 Demande d'avance sur salaire (SUD)

La question posée par SUD en janvier dernier (65070/17.1/9) reposait sur une "expérience" vécue d'une salariée. Les faits sont donc réels, voici un extrait de la réponse du service paie à un(e) salarié(e) :

« [...] Vous venez d'effectuer une demande d'acompte. Nous ne pouvons donner une suite favorable à cette demande car elle ne respecte pas les règles de gestion en vigueur. En l'occurrence, la demande intervient après la clôture prématurée de la paie du mois de décembre (14/12) »

SUD réclame que la date butée de demande d'acompte pour le mois de décembre prenne en compte non pas la date de clôture habituelle (le 20 de chaque mois), mais celle réelle induite par la fermeture (imposée) entre Noël et le jour de l'an.

**Réponse : La demande est enregistrée par le Central.**

### 65070 / 04.17 / 22 Dérogation pendant la DA (SUD)

Suite de la question n° 65070/17.1/22. La direction affirmait dans son compte rendu, ne pas avoir d'informations relatives au nombre de dérogations accordées pour le site de Guyancourt autorisant des salariés en DA, à exercer une autre activité professionnelle. Ce complément financier ne pouvant dépasser 100% de la rémunération antérieure à l'entrée en DA.

SUD réclame :

1. A ce que la DRH France (entité compétente en la matière) informe la direction du TCR du nombre de dérogations accordées depuis 2013.



Quelle est l'entité compétente qui contrôle que la rémunération complémentaire ajoutée à la rémunération sous DA, ne dépasse pas 100 % de la rémunération antérieure.

**Réponse : Concernant le nombre de dérogations, il s'agit de dispositions personnelles dont Renault n'a pas à contrôler ni à assurer le suivi.**

**Pour le reste, cela ne relève pas de la compétence de cette instance.**

**THEME: EMPLOI**

## **65070 / 04.17 / 23 Rapport de Situation Comparée 2016 et respect de l'article R2323-12 : (SUD)**

SUD réclame le respect de l'article R2323-12 et la communication de données qui n'apparaissent pas aujourd'hui dans le Rapport de Situation Comparée.

### **Données chiffrées par sexe :**

- ancienneté moyenne par niveau ou coefficient hiérarchique ;
- ancienneté moyenne dans le niveau ou le coefficient hiérarchique ;
- âge moyen par catégorie professionnelle ;
- âge moyen par niveau ou coefficient hiérarchique ;
- rémunération moyenne ou médiane mensuelle par catégorie professionnelle et
- rémunération moyenne ou médiane mensuelle par niveau ou coefficient hiérarchique;

*Pour rappel, concernant la notion de catégorie professionnelle, il peut s'agir de fournir des données distinguant :*

- a) Les ouvriers, les employés, les cadres et les emplois intermédiaires ;*
- b) Ou les catégories d'emplois définies par la classification ;*
- c) Ou les métiers repères ;*
- d) Ou les emplois types.*

*Toutefois, l'indicateur relatif à la rémunération moyenne ou médiane mensuelle comprend au moins deux niveaux de comparaison*

- rémunération moyenne ou médiane mensuelle par tranche d'âge ;
- Accidents de travail, accidents de trajet et maladies professionnelles :
- nombre d'accidents de travail ayant entraîné un arrêt de travail ;
- nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail ;
- répartition des accidents par éléments matériels selon les modalités définies au 3.2 de l'article R. 2323-17 ;
- nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité sociale au cours de l'année ;
- nombre de journée d'absence pour accidents de travail, accidents de trajet ou maladies professionnelles ;
- Maladie :
- nombre d'arrêts de travail ;
- nombre de journées d'absence ;
- maladies ayant donné lieu à un examen de reprise du travail en application du 3° (e) l'article R. 4624-22 :

### **Données générales par sexe:**

La répartition par poste de travail selon :

- l'exposition à des risques professionnels ;
- la pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches ;

### **Concernant la stratégie d'action :**

- Les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle. Le bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente. L'évaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus. Les explications sur les actions prévues non réalisées ;
- Les objectifs de progression pour l'année à venir et les indicateurs associés. La définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre conformément à l'article R. 2242-2. L'évaluation de leur coût. L'échéancier des mesures prévues.

SUD réclame également :



- Un indicateur 135 bis (durée moyenne entre deux promotions) pertinent. (aujourd'hui l'indicateur ne fournit que la durée moyenne pour les promus dans l'année)
- Les indicateurs de l'accord du 16 mai 2012 (prolongé) en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité dans l'entreprise, qui devraient également apparaître dans le RSC. Ainsi que les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre.

**Exemple : extrait art 4 de l'accord :**

Conscient que les salarié(e)s de l'entreprise peuvent rencontrer – ou craindre de rencontrer - un plafond de verre au cours de leur carrière, RENAULT prend le quadruple engagement :

- d'assurer un suivi genre de la durée entre 2 promotions ;
- d'assurer un suivi genre d'accès à un poste à responsabilité (poste A) et/ou de management ;
- d'appliquer un système de nomination à 3 candidats pour un poste de cadre supérieur et/ou un poste à responsabilité (postes A), dont une femme ;
- de sensibiliser l'intégralité du management, et notamment le Manufacturing, aux enjeux de la mixité, aux outils permettant de la piloter ainsi qu'aux bonnes pratiques de management d'une équipe mixte.

Indicateurs :

- Répartition femmes/ hommes par statut et position de la durée moyenne entre 2 promotions
- Répartition femmes/ hommes aux postes A
- Répartition femmes / hommes en liste P1
- Répartition femmes / hommes aux postes de managers
- Répartition femmes/ hommes aux postes de CU et de CA
- Nombre de Directeurs sensibilisés à la mixité

Objectifs :

- 14,3% de femmes dans les postes A
- 100% des postes A ayant une femme dans leur 3 cases
- 50 femmes en liste P1 (soit une progression de 25%)
- 100% des Directeurs sensibilisés

**Réponse : Cela ne relève pas de cette instance. Le CE a été consulté sur ce sujet en mars 17.**

**THEME: FORMATION**

**65070 / 04.17 / 24 Question 4 (CFE-CGC)**

Compte pénibilité : les 20 premiers points sont réservés à la formation ; pouvez-vous nous donner les modalités d'utilisation ?

**Réponse : Il faut se connecter sur [www.preventionpenibilité.fr](http://www.preventionpenibilité.fr)**

**THEME : VIE DE L'ETABLISSEMENT**

**65070 / 04.17 / 25 Suite Question 65070 / 03.17 / 52 Divulgence de données personnels à l'extérieur de l'entreprise : (C.F.D.T)**

Et à votre réponse :

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

1°/ Dans la mesure où un cas a bien eu lieu (pour que cela ne se reproduise plus) pouvez-vous nous indiquer ce que vous allez faire pour solder cette situation ?

2°/ En quoi un RH de secteur peut résoudre ce type problème ?

3°/ Qu'entendez-vous par « saisir le prestataire » ???

4°/ Quelle démarche allez-vous mettre en place afin qu'une telle situation ne se reproduise pas à l'échelle de l'entreprise ?

**Réponse : Ce sujet a déjà été abordé à plusieurs reprises et nous n'avons rien à rajouter.**



**65070 / 04.17 / 26 Suite Question 65070 / 03.17 / 80 Signature de l'entretien Bilan de fin d'année (après la carotte vient le Bâton): (C.F.D.T)**

Et à votre réponse :

**Réponse :**

**1- Les entretiens individuels fournissent des éléments qui aident à la prise de décision dans le cadre du plan de promotion.**

**2- Pour qu'il soit partagé par tous.**

1°/ Quel est le but de ce «rappel à l'ordre partagé par tous » ?

2°/ Pourquoi avoir fait un deuxième rappel le 17/03 sans ces mêmes N+3 (v ci-dessous)?

Bonjour,

Nous constatons que votre formulaire d'entretien individuel – Bilan 2016 est en attente de votre signature dans Talent@Renault. Pour rappel, la date de fin de réalisation des Bilans 2016 était le 31 janvier 2017. Afin que votre formulaire puisse être clôturé et archivé, merci de veiller à en prendre connaissance. Si toutefois vous rencontriez un problème technique, n'hésitez pas à me contacter.

Des didacticiels sont également à votre disposition dans la page d'accueil de Talent@Renault.

**Réponse :**

**1- T@R envoie des mails automatiques lorsque le formulaire est disponible pendant la période de réalisation de la campagne des entretiens. En dehors de la période de réalisation, des relances sont effectuées, le but étant que les entretiens soient réalisés puis finalisés dans l'outil afin de pouvoir les archiver correctement.**

**2- Ce rappel a été adressé aux seules personnes dont la signature était en attente dans le système.**

**65070 / 04.17 / 27 Question entretien individuel / Objectifs : (C.F.D.T)**

Les salariés ont reçu un message de Talent les informant que l'entretien objectifs était disponible et devait être remplis avant le 31 Mars; or ce formulaire est vierge de tous objectifs.

1°/ Pourquoi le salarié est-il relancé sur la réalisation de son entretien objectif sachant que c'est un acte de manager et à organiser par ce dernier ?

2°/ Comment les salariés peuvent remplir ce formulaire alors qu'ils n'ont pas les objectifs Direction / service / UET dont dépendent leurs propres objectifs personnels ?

Réponse :

**1- La construction des objectifs fait l'objet d'un échange. Le formulaire est donc au départ accessible tant au manager qu'au collaborateur. Chacun a la possibilité de faire passer le formulaire à « l'étape suivante » à savoir la signature par le manager.**

**2- La construction des objectifs fait l'objet d'un échange. Le collaborateur peut préparer l'échange avec sa propre perception des sujets à mener pour l'année à venir.**

**65070 / 04.17 / 28 Question Traveledoo : (C.F.D.T)**

Lors d'une réservation d'avion il est possible suivant les vols d'avoir un enregistrement bagage.

En cas de non possibilité d'enregistrer les bagages ; il faut ajouter l'option bagage en donnant son N° de carte bleu.

Nous vous demandons de configurer le logiciel Traveledoo de façon à ce qu'il soit possible de rajouter l'option « bagage » dans l'ordre de mission de façon à ne pas avoir à avancer l'argent sur son compte personnel.

**Réponse : La majorité des compagnies aériennes proposent des tarifs intégrant les bagages. Le billet est entièrement payé par Renault, directement sur Traveledoo.**

**Certaines compagnies (tel que Easyjet ou Ryanair) proposent d'ajouter 1 ou plusieurs bagages, non inclus dans le prix du billet. Cette opération est réalisable sur Traveledoo et l'achat des bagages est payé également par Renault.**

**Il existe certaines exceptions, à savoir des compagnies aériennes proposant des billets d'avion ne comprenant pas de bagages et pour lesquels le bagage ne peut être ajouté et payé sur Traveledoo.**

**Dans ces rares cas, nous invitons le collaborateur à contacter l'agence de voyage CWT qui se chargera d'ajouter et de payer les bagages souhaités. Aucune avance de frais ne sera demandée au collaborateur.**



## La signalétique Traveldoo indique si un bagage est inclus ou non dans le prix du billet :

Regrouper les résultats par : **HORAIRE** **TARIF**

Trier par : conformité à la politique voyages | prix | heure de départ | durée de voyage

Transporteurs suivants

Symbolisme : **Valise barrée rouge = Tarif excluant le bagage**  
**Valise verte = Bagage inclus dans le prix du billet**

Par ailleurs, le voyageur peut également cliquer sur le détail du tarif. Une fenêtre apparaîtra et indiquera les éléments compris dans le prix du billet :

Classe : Standard(Y)  
 durée de voyage\* : 2h10

**X** Vol retour

N° vol : **U2 3908**  
 Départ : mer. 31 mai - 20:40 MADRID (MAD)  
 Arrivée : mer. 31 mai - 22:50 CHARLES DE GAULLE (CDG)  
 Classe : Standard(Y)  
 durée de voyage\* : 2h10

conforme à la politique voyages

Prix : **EUR 78.72** **TARIF WEB**  
 aucun billet n'est émis

Par exemple, « aucun » signifie qu'aucun bagage n'est inclus dans le tarif

Codé tarifaire :	Economy
Politique d'annulation :	Billets non remboursables
Règles de modification :	Avec restrictions
Nombre de bagages à enregistrer en soute :	Aucun
Embarquement prioritaire :	Non compris
Frais de sélection de siège :	Non compris
Repas à bord :	Aucun
Frais aérien par billet Low-cost émis :	Non compris
Frais de paiement par carte bancaire :	Non compris

## 65070 / 04.17 / 29 Prise en main de l'outil EFF : (C.F.DT)

SAER est l'outil qui permet :

- la validation technique par le responsable technique désigné
- La validation économique par le responsable financier qui est en général le N+1 du responsable technique .

SAER est l'outil standard usuellement et historiquement connu de tous chez Renault.

Le nouvel outil EFF demande au responsable technique de valider et d'autoriser le paiement au fournisseur.

Les inconvénients :

- Le STAFF Renault non formé officiellement sur l'outil
- Guide usuel sur le nouvel outil transmis par mail sur support PPT en guise seule et unique documentation (le STAFF se retrouve sans accompagnement pour la prise en main de l'outil)
- Responsable technique désigné de fait comme responsable économique avec la responsabilité inhérente

- Relance hebdomadaire automatique de l'outil avec risque de non-paiement sans action de la part du Staff Renault.
- Incohérence entre les deux outils sur les responsabilités

La CFDT demande :

1°/ Que les responsabilités soient répartis sur EFF à l'identique que sur SAER (répartition entre responsabilité technique et économique).

2°/ que les utilisateurs disposent d'une formation de prise en main et d'appropriation de l'outil.

**Réponse : en cours de documentation.**

### **65070 / 04.17 / 30 Prise en compte des stagiaires pour les déplacements professionnels : (C.F.D.T)**

1°/ Quelle est la procédure pour l'établissement d'un ordre de mission pour un stagiaire qui part en déplacement ?

2°/ Le stagiaire a-t-il accès aux voitures du pool ?

3°/ Dans ce cas, quelle est sa couverture en termes d'assurance ?

**Réponse :**

- 1- **L'ordre de mission est à établir sur un formulaire papier (disponible en Agence RH) avec signature des responsables. Les remboursements de frais liés à la mission sont à faire également sur formulaire papier (disponible en Agence RH). La demande de remboursement des frais de mission ainsi que le RIB sont à envoyer au service comptabilité à l'API : FR BOX NDF 0 00.**
- 2- **Les stagiaires n'ont pas accès aux véhicules du pool taxi. Ils peuvent être passagers et se déplacer avec leur tuteur ou un salarié Renault.**
- 3- **En tant que passager d'un véhicule de pool, il a la même couverture qu'un salarié Renault. Toutes ces informations sont disponibles dans le Guide du Stagiaire (disponible dans MaVie@Renault/Parcours professionnel/Arrivée/Je suis stagiaire ou dans Déclic/Moteur de recherche : stagiaire) et dans le Guide du Tuteur.**

### **65070 / 04.17 / 31 Problèmes d'hygiène sanitaire (FO)**

Les problèmes d'hygiène des sanitaires se généralisent au TCR. De nombreuses toilettes sur le site sont bouchées, cela entraîne une utilisation anormale des toilettes handicapé.

- Quel est le programme et délai d'intervention car cela devient un problème très gênant pour tout le monde ?
- Est-il possible de faire une sensibilisation à toutes les personnes travaillant sur le site pour expliquer les difficultés des personnes en fauteuil roulant de trouver d'autre sanitaire de disponible ? Rappel un fauteuil ne peut rentrer que dans des toilettes handicapées. (A savoir, en ce moment toutes les toilettes handicapées du 10A sont condamnées)

Réponse :

**1- La thématique des sanitaires s'est largement améliorée sur la situation de l'indisponibilité des sanitaires. Nous avons donné à notre prestataire des consignes de suivi mensuel des désordres / anomalies des sanitaires. Il n'y a actuellement (hors 10 A / Blocage de l'ensemble de la colonne soit 6 Sanitaires) que 2 sanitaires bloqués.**

**2- Les sanitaires du 10 A sont en effet condamnés et ceci depuis 10 Jours. La cause est liée à un problème du pied de colonnes Eaux Usées que nous refaisons cette semaine. Sauf surprise, nous devrions réouvrir les sanitaires 10 A en fin de semaine.**

**Il y a de plus un projet de développer des sanitaires PMR sur les niveaux Transfert Connecteur A là où ils sont manquants.**



### **65070 / 04.17 / 32 Problème sanitaire N° OT 644806 et 648111(FO)**

Un salarié a contacté la maintenance pour un problème de fuite d'eau dans un sanitaire (20 février). Le problème a été résolu le 23 mars. Pendant 1 mois, de l'eau s'est écoulée. Pourquoi y a-t-il autant de temps entre la réclamation et la résolution du problème ?

**Réponse : En cours de documentation**

### **65070 / 04.17 / 33 Voyage symétrique(FO)**

Quelles sont les conditions pour y avoir accès ? Les informations trouvées sur l'intranet ne sont pas claires.

**Réponse : en cours de documentation**

### **65070 / 04.17 / 34 Tourniquet 7B (près clos) (FO)**

Un des deux tourniquets est en panne depuis le début de l'année. Quand sera-t-il de nouveau en service ?

**Réponse : La panne a été déclarée le 13/01/2017, le tourniquet a été remis en service le 02/03 après une 1ere intervention pour diagnostic des pièces défectueuses.**

### **65070 / 04.17 / 35 Télétravail (FO)**

Dans le document de passage en télétravail, il est spécifié que le télétravailleur doit s'engager à utiliser du matériel classe 3 si son habitation ne possède pas de différentiel 30mA. D'après la SOCOTEC le chargeur de PC portable n'est pas classe 3 car il n'y a pas le logo. Pouvez-vous nous confirmer que les chargeurs sont bien classe 3 ?

**Réponse : Les chargeurs fournis avec les PC actuels sont les seuls homologués. Ce sont des chargeurs de type 3. Il est possible que des collaborateurs aient gardé des anciens chargeurs. Si cela est le cas, il faut les changer auprès du service informatique.**

### **65070 / 04.17 / 36 Changement de badge (FO)**

Pouvez-vous nous confirmer qu'il n'y a plus de problèmes informatiques liés au changement de badge ? Au plateau 5A transfert, des salariés ont été bloqués plusieurs jours pour accéder à leur bureau.

**Réponse : Lorsqu'il y a des mouvements sur le site, il faut que le service APS soit informé en amont (au moins 1 semaine avant) afin de programmer les badges des personnes sur les accès. Quand le service APS découvre le jour même ces blocages, il ne peut pas y répondre immédiatement.**

### **65070 / 04.17 / 37 Manque de Caisses compatibles avec la carte ticket restaurant. (SUD)**

Certains prestataires ont une carte Ticket Restaurant pour payer leur repas aux cantines du site.

Il y a un plafond de 19€ / jour, défini par la réglementation qui est contrôlé à chaque passage avec blocage électronique, le cas échéant.

Les prestataires ne peuvent donc charger leur badge que de 15€ par jour, montant minimum autorisé par la machine de rechargement devant les restaurants.

Leurs repas coutent entre 8 et 10€ du fait du surcout en tant qu'extérieur, et ils doivent donc recharger leur badge chaque jour. Cette opération nécessite de nombreux essais dus à des problèmes de lecture de cartes et participe fortement aux files d'attente devant les bornes de recharge

SUD réclame l'installation d'un lecteur de carte par caisse acceptant les paiements par carte ticket restaurant

**Réponse : A ce jour, chaque point de restauration (self et restauration rapide) est équipé d'un lecteur de carte Ticket Restaurant sur l'une des caisses. Avec ce lecteur, les prestataires peuvent recharger directement les 19 euros.**



**L'opération prendra moins de temps et les 19 euros pourront être chargés en totalité.**

### **65070 / 04.17 / 38 Qualité restauration (C.G.T)**

Les salariés constatent une dégradation de la qualité de l'offre dans les cantines.

- Réduction des quantités avec maintien des prix.
- Manque de diversité de l'offre.
- Réduction de la diversité aux bars à légumes et dessert.
- Rupture de l'offre en cours de service.
- Fin de service avec forte réduction de l'offre à plus de 15 mn de la fin de service.

Quel est le facteur déclenchant de cette dégradation ?

**Réponse : Aucune consigne concernant une réduction des quantités (grammages contractuels inchangés) n'a été passée. Il est vrai que sur certains selfs (Cascades et Arceaux), Elios a réduit la diversité des entrées et desserts. La réduction de l'offre a pour objectif de maintenir l'offre le plus longtemps pendant le service. Moins d'entrées et de desserts à gérer permettent une meilleure maîtrise des réapprovisionnements.**

**Aucune réduction de l'offre n'a été opérée sur ce poste (1 légumes nature frais ; 2 légumes cuisinés frais ; 1 féculent soit 4 par jour). Il est rare que les restaurants subissent une rupture de l'offre pour les plats. Néanmoins, il arrive parfois qu'une offre soit victime de son succès et qu'Elios ne soit pas en mesure de réparer en cours de service faute de matières premières. Ils proposent alors un plat de remplacement.**

**Au regard des chiffres de fréquentation, le nombre de passages en caisse sur les 15 dernières minutes du service est de l'ordre de moins de 60 passages sur l'ensemble des restaurants du Technocentre (soit 10 par restaurant en moyenne). Dans le cadre d'une démarche éco-responsable visant à réduire le gâchis, il faut aussi savoir, que toutes les offres proposées en vitrine et invendues en fin de service doivent être jetées, Elios réduit donc le nombre d'assiettes en présentation pour éviter le gaspillage.**

**Suite aux différentes enquêtes de satisfaction, il est normal que nous engagions des démarches de progrès incluant l'évolution de l'offre. Si nous nous apercevons que ces évolutions ne répondent pas aux objectifs d'amélioration du service ou de la qualité, nous pourrions revenir à l'état initial.**

Les délégués du personnel CGT demandent à avoir le même niveau d'information que les élus de la commission Restauration :

- Cahier des charges que le prestataire s'engage à respecter.
- Contenu et progression de l'appel d'offre sur le renouvellement de la prestation.
- Retour de l'enquête satisfaction client effectuée le 23 mars.

**Réponse : La commission restauration est l'instance officielle pour communiquer ces données. Il n'est pas envisagé de communiquer ces données en dehors de cette instance.**

**Les résultats de l'enquête de satisfaction seront comme toujours affichés à l'entrée de chaque restaurant début mai.**

### **65070 / 04.17 / 39 Fin de la convivialité (C.G.T)**

Pour adoucir la période difficile pour les salariés depuis 2008, la direction a tenté de faire diversion en réalisant quelques efforts pour la convivialité entre salariés. Ouverture de la terrasse des Cascade ou de « Paul » et quelques promesses non tenues.

Les salariés constatent que 10 ans après, les « bonnes » intentions ont une fin. Ils constatent la fermeture successive des cafétérias du Nord de la Ruche, des Arceaux puis du Botanique. La première a été remplacée par des automates sans humanité, les 2 autres sont supprimées. Les salariés ont un choix limité pour passer un moment convivial en prolongement du repas. Ils ont le choix entre le service surchargé et bien plus onéreux de « Paul », et la prise du café sur la coursive du Transfert de la Ruche ou au bureau. La convivialité y est très discutable.



Les salariés du Technocentre demandent la réouverture des cafeterias associées aux restaurants d'entreprise.

**Réponse :**

**Nous avons effectivement décidé de ne plus mettre de service assisté aux cafétérias (à l'exception des Cascades). Il ne s'agit donc pas d'une fermeture. Le service est maintenu par des automates.**

**Cafétéria des Rotondes : cela a permis d'ouvrir l'espace à toutes heures de la journée (et non seulement à l'heure du déjeuner), ce qui accroît son attractivité.**

**Cafétéria des Arceaux : une réflexion est en cours afin de réutiliser cet espace pour en faire un espace ouvert à toutes heures de la journée également.**

**Cafétéria du Botanique : la cafétéria a été réaménagée afin d'agrandir le Fab'Lab, lieu ouvert à tous et à toutes heures assortis d'un lieu de création et d'échanges entre collaborateurs.**

**Cafétéria du Gradient : mise en place d'une machine en libre-service dont chaque résident peut profiter à toutes heures de la journée.**

**Cafétéria des Cascades : celle-ci se situant dans un lieu enclavé, nous n'avons, à ce jour, pas jugé opportun de le rendre accessible à toutes heures ; le service assisté a donc été maintenu.**

### **65070 / 04.17 / 40 Absences de réponses à des questions DP (SUD)**

Comme rappelé sur le site du ministère du travail, de l'emploi et de la santé, les délégués du personnel ont (entre autres) pour principales missions de représenter le personnel auprès de l'employeur et lui faire part de toutes réclamations individuelles ou collectives en matière d'application de la réglementation du travail :

- Réclamations relatives aux salaires
- Réclamations relatives à l'application du code du travail
- Réclamations relatives à l'hygiène et la sécurité
- Réclamations relatives à l'application des conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise (article L2313-1 du code du travail)

Les questions relatives par exemple, à l'hygiène et la sécurité, sont légitimes, et donc parfaitement recevables au sein de l'instance DP.

Le Code du travail donne également une légitimité aux délégués du personnel pour intervenir sur les risques psychosociaux (Articles L2313-1 et L2313-2).

Les missions des DP dans le domaine de la santé professionnelle occupent une place à part : elles sont prévues par le Code du travail. Par exemple, protéger le droit des personnes, leur santé et les libertés individuelles par le biais d'un droit d'alerte (L2313-2).

Aux termes de l'article L2315-12, les réponses de l'employeur doivent être motivées, c'est-à-dire argumentées et explicatives.

Le refus d'aborder, lors de la réunion, les questions posées par les délégués sous forme de note écrite et d'y répondre dans le délai fixé par la loi caractérise le **délit d'entrave**, surtout si le comportement de l'employeur apparaît comme une manœuvre dilatoire (CA Paris, 16 févr. 1962, Sznadger dit François, Dr. ouvrier 1962, p. 382).

De même, le fait pour l'employeur d'imposer pour l'examen de chaque question un temps trop bref et de ne pas consacrer à la réunion un temps global suffisant pour épuiser les questions - sauf à prévoir une seconde réunion - est constitutif du **délit d'entrave** (Cass. crim., 29 mars 1977, précité).

Pour toutes ces raisons, nous dénonçons l'attitude de la direction qui refuse de répondre à un certain nombre de nos questions parfaitement légitimes et leur oppose une fin de non-recevoir, prétextant qu'elles ne seraient pas du ressort de l'instance DP.

SUD réclame un respect par la direction de ses obligations légales et des réponses documentées et motivées à toutes nos questions.

**Réponse : La Direction respecte ses obligations.**



## 65070 / 04.17 / 41 Reprise de la question 65070/03.17/19 (SUD)

En illustration de la question précédente, le mois dernier nous réclamions l'accès aux retours d'analyses suite à des accidents du travail, pour les membres des CHSCT. La réponse de la direction fut « Cette réclamation concerne le CHSCT ». Cette formulation sans le dire clairement, laisse supposer qu'aucune réponse ne sera donnée au prétexte qu'elle concerne le CHSCT.

Que cette question concerne les CHSCT n'est pas un scoop, c'était indiqué dans notre texte.

La réponse de la direction est inacceptable pour plusieurs raisons :

- Pour tous les motifs réglementaires rappelés dans la question précédente
- Parce qu'il s'agit d'un dysfonctionnement de l'instance CHSCT et qu'une réclamation portant sur le retour à un fonctionnement conforme est une des prérogatives DP.

La question du mois précédent n'ayant reçu aucune réponse, il est donc normal de la retrouver ce mois-ci

### **Retour rapport d'analyse en lien avec les AT « RPS »**

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

SUD réclame de savoir:

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

### **Réponse :**

**1&2. Tout accident nécessite d'être analysé, pour identifier les risques auxquels le salarié a été exposé, et définir le cas échéant - une (ou des) mesure(s) de prévention.**

**Ceci étant dit, les lésions « non-physiques » ne peuvent s'appréhender comme les blessures corporelles, car une même situation ne sera jamais vécue de façon identique par deux salariés distincts (leur perception étant par nature variable et non nécessairement factuelle).**

**Dans un tel contexte, les analyses imposent compétence et neutralité. C'est la raison pour laquelle la fonction RH (Conditions de Travail & RRH / à l'aide du Service de Santé au Travail) s'attache désormais à documenter les analyses, directement.**

**3. Le délai de retour des dites analyses est forcément variable (de quelques jours à plusieurs semaines) selon la « complexité » des dossiers, et la collecte des témoignages de la victime (parfois arrêtée) et des autres collaborateurs.**

**Nota : si le caractère professionnel de la lésion n'est pas reconnu (lors de l'analyse, puis par la CPAM), la prévention engagée est alors de niveau tertiaire (suivi individuel : médical, RRH).**

## 65070 / 04.17 / 42 Assistance des DP aux salariés prestataires et intérimaires (SUD)

Pour rappel du code du travail, les DP portent les réclamations des salariés permanents (Renault pour notre site) mais également celles des autres travailleurs de l'établissement :

- Les **salariés des entreprises extérieures** : société de services, travailleurs détachés, sous-traitants (article L2313-3).
- Les **salariés temporaires** (article L2313-4)

De plus, l'accord électoral en cours sur notre établissement, prévoit bien que les salariés prestataires sur notre site, puissent être :

- Electeurs des listes Renault pour les listes CE
- Eligibles et électeurs sur les listes Renault DP

Il est donc parfaitement légitime que des délégués DP Renault puissent assister sur le site, des salariés prestataires. Au même titre d'ailleurs que des salariés prestataires élus DP sur une liste Renault, assistent des salariés Renault. Certains managers de sociétés de prestations ayant du mal à accepter ces évidences, SUD réclame que les rappels juridiques nécessaires soient faits, afin d'éviter les tensions inutiles.



Réponse : Nous notons la réclamation.

#### 65070 / 04.17 / 43 Temps partiel 80% (SUD)

Bien souvent les salariés (ées) sollicitent un le temps partiel à 80% de manière contrainte pour pouvoir gérer leur équilibre vie privé/vie professionnelle. Malheureusement cela les pénalise non seulement leur revenus mais aussi sur leur cotisation retraite. Double peine !

SUD réclame pour les salariés qui en feraient la demande, de pouvoir remplacer leur 80% de temps de travail par un 100% sur 4 jours.

Réponse : Ce n'est pas prévu.

#### 65070 / 04.17 / 44 Curieuses formulations de la direction générale (SUD)

Dans une communication récente de la direction générale, relative aux nouvelles règles issues de la loi Rebsamen quant aux listes des candidats pour les prochaines élections professionnelles, on peut lire en titre « *les femmes à l'honneur* ». SUD réclame de savoir, en quoi le fait d'instaurer une parité comptable visant à un aspect de l'égalité homme/femme, mettrait ces dernières à l'honneur.

Selon la direction, l'application des nouvelles règles permettrait d'obtenir des IRP à l'image des effectifs de l'établissement et les femmes pourront ainsi exprimer leur sensibilité sur toute une liste d'items, dont le principal manque à l'appel. SUD réclame de savoir pourquoi l'égalité salariale ne fait pas partie de la liste.

On y apprend également que les futures élues auront accès à des informations et des interlocuteurs privilégiés.

SUD réclame :

1. De savoir si les futures élues pourraient avoir accès à des informations et des interlocuteurs différents des élus hommes de la mandature à venir
2. Si oui, quelle est sera la liste, et comment la direction compte échapper à la menace de discrimination.

Enfin dans la conclusion, on peut lire : *Dans la perspective de nos échéances électorales, nos salariées peuvent donc s'adresser à nos organisations syndicales.*

La direction générale étant rédactrice de la communication, la formulation "nos organisations syndicales" nous interpelle. Afin d'éviter toute ambiguïté, SUD tient à rappeler que nous nous saurions être associés aux organisations syndicales employeurs et au MEDEF ou UIMM en particulier. Nôtre rôle est la défense des salarié(e)s et de notre entreprise.

Réponse : Non, les futures élues n'auront pas accès à des informations et interlocuteurs différents des élus Hommes.

#### 65070 / 04.17 / 45 Base de Données Economiques et Sociales (BDES) (SUD)

**Selon l'Article L2323-7-2 du Code du Travail :** « Une base de données économiques et sociales, mise régulièrement à jour, rassemble un ensemble d'informations que l'employeur met à disposition du comité d'entreprise et, à défaut, des délégués du personnel.

La base de données est accessible en permanence aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, ainsi qu'aux membres du comité central d'entreprise, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et aux délégués syndicaux.

Les informations contenues dans la base de données portent sur les thèmes suivants :

1° Investissements : investissement social (emploi, évolution et répartition des contrats précaires, des stages et des emplois à temps partiel, formation professionnelle et conditions de travail), investissement matériel et immatériel et, pour les entreprises mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 225-102-1 du code de commerce, les informations en matière environnementale présentées en application du cinquième alinéa du même article ;

2° Fonds propres et endettement ;

3° Ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants ;

4° Activités sociales et culturelles ;

5° Rémunération des financeurs ;

6° Flux financiers à destination de l'entreprise, notamment aides publiques et crédits d'impôts ; 7° Sous-traitance ;

8° Le cas échéant, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.

Ces informations portent sur les deux années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes.



Le contenu de ces informations est déterminé par un décret en Conseil d'Etat et peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de trois cents salariés. Il peut être enrichi par un accord de branche ou d'entreprise ou, le cas échéant, un accord de groupe, en fonction de l'organisation et du domaine d'activité de l'entreprise.

Les membres du comité d'entreprise, du comité central d'entreprise, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués syndicaux et, le cas échéant, les délégués du personnel sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la base de données revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

NOTA : Conformément à l'article 8 IV de la loi 2013-504 du 14 juin 2013, la base de données prévue à l'article L. 2323-72 du code du travail est mise en place dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la présente loi dans les entreprises de trois cents salariés et plus, et de deux ans dans les entreprises de moins de trois cents salariés. »

SUD réclame la mise à disposition de la Base de Données Economiques et Sociales (BDES) aux Délégués du personnel, élus CE et CHSCT de Renault Guyancourt.

**Réponse : La Base de Données Economiques et Sociales (BDES) de Renault s.a.s. a été mise en ligne le 13 juin 2014, conformément aux dispositions prévues par loi du 14 juin 2013 destinée à améliorer l'information des salariés et à renforcer le dialogue social dans l'entreprise.**

**Cette base de données, dans un premier temps accessible aux membres du Comité Central d'Entreprise (titulaires et suppléants) et aux Délégués Syndicaux Centraux, rassemble toutes les informations utiles relatives à la Stratégie, aux Ressources Humaines et aux Finances de l'entreprise, conformément aux décrets du 27 décembre 2013 et du 29 juin 2016. Les informations mises à dispositions portent sur les 3 dernières années, et comprennent lorsque cela est possible des éléments de prospective sur les prochaines années. Sa mise en place a fait l'objet d'une information et d'un échange avec les représentants du personnel en central.**

**La BDES a constitué d'abord le support à la consultation du Comité Central d'Entreprise sur les orientations stratégiques de l'entreprise, puis aux nouvelles consultations obligatoires prévues par la loi Rebsamen, sur la situation économique et financière de l'entreprise et sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. S'agissant des informations accessibles au CHSCT, la DRH France travaille à la mise en place des contenus, sachant que le décret paru le 29 juin 2016 était un élément attendu et déterminant pour pouvoir avancer dans notre réflexion de façon éclairée. Concernant les informations accessibles aux élus des Comités d'Etablissement, le travail sur les derniers mois a consisté à bien établir ce qui était du ressort effectif de l'entreprise dans le cadre des trois consultations annuelles obligatoires et ce qui nous semblait être du ressort de l'établissement s'agissant de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi. La DRH France travaille désormais à la configuration technique pour ces accès aux membres des CE et des CHSCT.**

## **65070 / 04.17 / 46 Fréquentation du Technocentre (SUD)**

Le mois dernier (question SUD n°63 de mars 2017), nous demandions à la direction des éléments permettant d'évaluer la fréquentation du Technocentre. La réponse de la direction a été « *Nous n'avons pas ces éléments.* »

SUD s'étonne de cette réponse (ou plutôt de cette absence de réponse), alors que toutes les entrées du site sont badgées, et que les obligations légales en matière de sécurité et d'hygiène dépendent en partie du nombre de salariés présents dans les locaux de l'entreprise : nombre des issues de secours, ventilation des locaux, nombre de sanitaires...

C'est pourquoi, SUD réclame à nouveau de connaître:

1. Le nombre minimum, maximum et moyen d'entrées de visiteurs au Technocentre par jour pour les 6 derniers mois
2. Le nombre minimum, maximum et moyen d'entrées de résidents au Technocentre par jour (tous résidents : salariés Renault, détachés, expatriés, prestataires, intérimaires, stagiaires, apprentis...)

**Réponse :**

- 1- **Avancée : Janvier 940/J, Février 822/J, maxi 1133, mini 580  
Gradient : Janvier 286/J, Février 268/J, maxi 365, mini 217**
- 2- **Nous ne disposons pas de ces éléments.**



### **65070 / 04.17 / 47    Accès données BPU « relevé de carrière » (SUD)**

SUD demande réclame de connaître le processus pour qu'un salarié obtienne ses données BPU : Evolution du Salarié, Historique Rémunération/Classif., Modification de la rémunération...

**Réponse : Une demande doit être faite auprès de son RRH.**

### **65070 / 04.17 / 48    Indemnité kilométrique Vélo (IKV) SUD**

La loi prévoit une indemnité kilométrique pour les salariés qui se rendent sur leur lieu de travail à vélo.

L'indemnité kilométrique vélo (IKV) pour les salariés qui pédalent entre leur domicile et leur lieu de travail est fixée à 0,25 € par kilomètre parcouru (Article L3261-3-1 du Code du Travail).

La prise en charge des frais engagés pour se déplacer à vélo ou à vélo à assistance électrique correspond au montant de l'IKV multiplié par la distance aller-retour parcourue à vélo entre le lieu de résidence habituelle du salarié et son lieu de travail ainsi que par le nombre de jours de travail annuel.

La prise en charge par l'employeur peut être cumulée avec le remboursement des abonnements aux transports publics.

Les modalités d'application de l'IKV doivent faire l'objet :

- soit d'un accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise,
- soit d'une décision unilatérale de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe.

SUD réclame l'ouverture d'une négociation sur l'établissement de Guyancourt en vue du versement d'une Indemnité Kilométrique Vélo aux salariés.

**Réponse : Cela n'est pas actuellement envisagé.**

### **65070 / 04.17 / 49    Reprise de la question tourniquet techno-service (65070/03.17/64) (SUD)**

Le mois dernier, la direction a répondu que nos questions sur ce point étaient en cours de documentation.

SUD réclame donc, les éléments de réponse suivants:

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

Réponse :

**1- Le service A2P n'est pas au courant de cette vague de changements. La plupart des « pannes » sont liées à des dysfonctionnements réseau. Ces pertes réseaux empêchent le service APS de télécharger les nouveaux badges ou bien les modifications sur les badges. Pour les autres badges les tourniquets sont autonomes avec une mémoire interne.**

**2- La synchronisation des tourniquets se fait plusieurs fois par jour avec comme référence l'heure du serveur. Si perte réseau, les synchronisations ne peuvent se faire.**

**3- Nous rappelons que les tourniquets ne sont pas des moyens de mesure proprement dits mais un contrôle d'accès. Le service APS se sert des données d'entrée et de sortie pour envoyer une information du temps de présence. Par conséquent un décalage de + ou - X minutes n'a aucune incidence sur le temps de présence. Lors de la mise en route de la MTT, il a bien été souligné ce point. Nous ne disposons donc d'aucun certificat car la référence horaire reste l'heure de notre serveur maintenu une fois par an.**



## 65070 / 04.17 / 50 Bilan social 2016 de l'établissement de Guyancourt (SM-TE)

Le *Clic'Infos 340 du TCR 10 mars 2017* communique sur la réunion du Comité d'Etablissement des 8 et 10 mars ayant été informé et consulté sur le Bilan social 2016 de l'établissement de Guyancourt.

Réclamation : Les délégués du personnel membres du SM-TE demandent la communication sans délai du Bilan social 2016 sous *Déclic*.

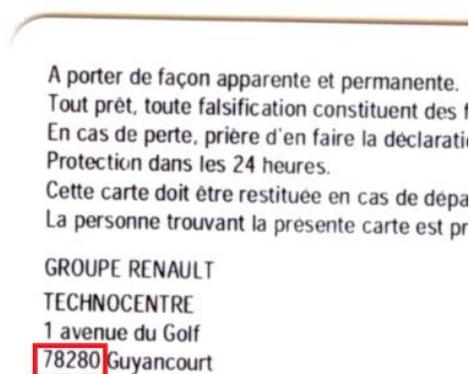
**Réponse : La demande a été faite.**

## 65070 / 04.17 / 51 Nouveaux badges (SM-TE)

A la suite de la réclamation (65070 / 03.17 / 33) posée lors de la réunion des Délégués du Personnel du 7 mars 2017, portant sur les cedex discordants, le *Clic'Infos 340 du TCR 10 mars 2017* a communiqué sur le CEDEX exact :



Notre question en mars était justifiée par des badges portant le CEDEX « 78280 » :



Réclamation : Les délégués du personnel membres du SM-TE demandent que les nouveaux badges portant le CEDEX 78280 soient remplacés par un CEDEX correct.

**Réponse : Il n'est pas spécifié de CEDEX sur l'adresse des nouveaux badges, le code postal indiqué correspond bien à celui de la ville de Guyancourt. Lorsqu'un badge sera retourné au local badge, il arrivera un peu moins rapidement que si le terme 78084 Guyancourt CEDEX était mentionné, cela n'est absolument pas gênant. Il est en effet extrêmement rare que des badges nous soient retournés par courrier.**

### **65070 / 04.17 / 52 Problème de stationnement (C.G.T)**

Les délégués du personnel CGT constatent quotidiennement que la capacité des parkings est insuffisante. Ils notent que la direction affirme ne pas pouvoir augmenter ces capacités. Par ailleurs ils notent dans les dossiers CRAMIF que la fréquentation des transports en commun baisse chaque année.

Les délégués du personnel CGT demandent que la direction mette rapidement en chantier avec le STIF une augmentation conséquente de la fréquence, de la diversité et de la qualité de l'offre de transport

**Réponse : Cela ne relève pas de cette instance mais de la commission de transport.**

### **65070 / 04.17 / 53 Ornières parking 60 Arpents(C.G.T)**

Parking des 60 Arpents (P5), 2 ornières à la sortie obligent à faire un écart pour les éviter.

Quand les travaux sont-ils programmés ?

**Réponse : Une campagne de "rustinage" (enrobé à chaud) est planifiée (en fonction de la météo) sur la totalité du site avant la fin de l'été.**

### **65070 / 04.17 / 54 Déplacements (C.G.T)**

Lorsqu'un salarié ne peut avoir une voiture de Pool pour un déplacement, parfois il compense ce manque de moyen de notre entreprise en profitant des moyens de transport d'un prestataire ou d'un fournisseur.

- Est-il assuré dans ce type de déplacement ?
- Qu'elles sont les démarches qu'il doit impérativement faire pour être assuré?
- Doit-il réaliser un titre de mission ?

**Réponse :**

- **Est-il assuré dans ce type de déplacement ? Non.**
- **Qu'elles sont les démarches qu'il doit impérativement faire pour être assuré? Utiliser un véhicule pour lequel il est assuré.**
- **Doit-il réaliser un titre de mission ? Cela n'a rien à voir avec la nature du véhicule utilisé.**

### **65070 / 04.17 / 55 Salariés des bus Mobicité en grève (C.G.T)**

Les salariés de la compagnie de bus Mobicité qui assurent les lignes SQYBUS 414 et 466, sont en grève depuis le lundi 27 mars pour des augmentations de salaire et de meilleures conditions de travail.

Ils veulent se faire entendre et être respectés. Leurs revendications sont un salaire minimum de 1700€ net par mois, des horaires de travail et des plannings de roulage en accord avec leur vie de famille. Ils veulent également, pour leur santé et la sécurité de tous, chauffeurs et passagers, des bus en état de rouler et régulièrement entretenus.

Les délégués du personnel CGT s'associent au mouvement de grève des salariés de Mobicité et demandent que Renault, principal utilisateur de ces lignes, demande à la direction de Mobicité de prendre en compte leurs revendications.

**Réponse : Mobicité gère son Personnel et ce mouvement social.**

### **65070 / 04.17 / 56 Question 5 (CFE-CGC)**

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

Quand est-il prévu que le service soit opérationnel ?

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



La copie d'écran montre la dernière nomination à la semaine 51 année 2016

Type	Nom	Direction	Month/Mois	Week/Semaine	Year/Année
<input type="checkbox"/>	Arnaud MORZOT - Chf Pt Alan Sect Exé Dir Engg Alan Cust Perf CAETst Engg - AINC Pt Led Exe Asst Cust Perf CAETst Engg	DEA-T	January/Janvier	51	2016
<input type="checkbox"/>	François MICHON - Of Ser DEA TPL Tech Gam Glb Aces VE - Perf Syt Low Ran Glb Aces EV Dep Gel Mngr	DEA-T	January/Janvier	51	2016
<input type="checkbox"/>	Laurent GIRAUD - Dir Arch Fonct Doné Innova- VP Funt Data Arch	DI-A	January/Janvier	51	2016

Nous avons vérifié , cette réponse n'est pas exacte .

Nous demandons à ce que le lien direct nous soit communiqué de cette base sous Déclic .

**Réponse : en cours de documentation**

## THEME : METIERS

### 65070 / 04.17 / 57 Un devoir de subordination imaginaire (SUD)

Le mois dernier nous réclamions l'intervention de la direction pour faire cesser les velléités de certains managers du CRPV qui revendiquaient le droit d'imposer certains types de vêtements autre que les vêtements de travail nécessaires à la sécurité (EPI), (Question 65070/03.17/77).

La direction n'a pas pris en compte notre réclamation, se contentant d'indiquer dans sa réponse : « *Le port de tenue de travail peut être décidé par la hiérarchie* ». Cela est vrai lorsque les éléments de la tenue de travail sont nécessaires au respect des consignes de sécurité, mais dans ce cas ce sont les EPI. En dehors de ces éléments spécifiques qui font par ailleurs l'objet d'une liste détaillée, cette affirmation est fautive.

Un hiérarchique ne peut imposer le port de pièces vestimentaires qui ne soient pas répertoriées dans les EPI. Aucun texte réglementaire n'impose chez Renault de consigne vestimentaire supplémentaire. Les salariés ne sont pas tenus par obligation, de satisfaire les rêves ou les fantasmes de quelques-uns qui souhaiteraient le CRPV à l'image d'une entreprise japonaise où le renoncement à la moindre personnalité et le culte de l'obéissance aveugle se mesure aux vêtements portés.

La direction avait jadis créé une formation de sensibilisation à la culture japonaise, il va être grand temps de bâtir l'identique pour le respect de la culture française.

SUD réclame :



1. A nouveau l'intervention de la direction afin que les obligations vestimentaires se limitent exclusivement à la liste des EPI. En dehors de ceux-ci, l'identité de marque ne peut être qu'un simple souhait et non une obligation.
2. De savoir, dans l'hypothèse où un salarié refuserait « l'obligation » de porter un vêtement de type identité de marque qui ne fasse pas partie de la liste des EPI, si la direction ou ses représentants tenteraient de le sanctionner.

**Réponse : Nous n'avons pas connaissance des difficultés sur ce sujet. Si tel était le cas, les collaborateurs concernés pourraient se rapprocher de leur RH.**

### **65070 / 04.17 / 58 Reclassification de salariés (C.G.T)**

A la DE-VD, plusieurs salariés, dont des nouveaux embauchés, ont reçu un mail leur annonçant leur changement de filière professionnelle (411, 713,726 vers 702).

Les délégués du personnel CGT demandent :

- Ces changements sont-ils limités à la DE-VD ou concernent-ils d'autres directions ?
- Combien de salariés sont concernés ?
- Quelle est la raison de ces changements de filière ?

**Réponse : Les changements sont prévus sur toutes les Directions. Les salariés doivent être dans la bonne filière qui correspond à leur métier exercé. Seuls les salariés qui ne sont pas dans la filière correspondant à leur métier sont concernés.**

