

Réunion des Délégués du Personnel

**Etablissement de Guyancourt
Site du Technocentre**

**Compte rendu de la réunion
du 6 décembre 2016**

65070 / 12.16 / 1 Congés (FO)

Tous les managers n'ont pas reçu les alertes de risque d'écrêtage sur les jours de congés de leurs salariés en cette fin d'année comme c'était le cas l'année dernière. Pourquoi ?

Réponse : Aucun mail d'alerte ciblée n'a été adressé l'an dernier, nous l'avons fait en 2014.

Depuis 2015, le manager dispose d'une synthèse des compteurs dans Déclit (ou directement sur le Bureau du manager) qui lui permet de cibler les salariés de son équipe en risque de perte).

Un mail rappelant ce dispositif a été communiqué à l'ensemble des managers lundi 28 novembre.

65070 / 12.16 / 2 Compteur Temps Individuel : (C.G.T)

Reprise de la question 65070/11.16/2 : Depuis l'accord de compétitivité de 2013, la pression avait été mise pour que le Compteur Transitoire soit vidé. De nombreux salariés ont joué le jeu et ont posé des jours de CT au détriment du CTI. Or aujourd'hui, il leur est demandé de poser des jours de CTI, s'ils ne veulent pas perdre des jours de congés en fin d'année. Sur la base du Compteur Transitoire, les Délégués du Personnel CGT demandent que le CTI se voie appliquer les mêmes modalités d'utilisation que pour le CT, c'est-à-dire, pas de perte de jours en fin d'année.

Votre réponse était : Cette question ne relève pas de cette instance. Les négociations sont toujours en cours. L'accord du 13 mars 2013 avait bien instauré l'écrêtage du CTI concomitamment à la création du Compteur Transitoire.

Les salariés du Technocentre et d'Aubevoye veulent savoir si cette question sera prise en compte centralement et si une réponse leur sera apportée avant la fin de l'année 2016.

Réponse : Les négociations sont en cours.

65070 / 12.16 / 3 Compteur Temps individuel (SM-TE)

De nombreuses personnes sont contraintes de prendre des congés en fin d'année pour éviter l'écrêtage, alors qu'ils ont plutôt des besoins financiers. Actuellement, la seule possibilité, à notre connaissance, de monétiser les jours du CTI est le PERCO (et seulement après épuisement du CT).

Les délégués du personnel membres du SM-TE demandent que le CTI puisse être monétisé sans contrainte de placement sur un plan d'épargne, ou à minima en étendant le nombre de jours possibles sur le PERCO.

Réponse : Cela n'est pas prévu.

65070 / 12.16 / 4 Bilan de compétences (CFE-CGC)

Bilan de compétences : quels sont les critères pour le réaliser ? A qui s'adresser (hiérarchique, RH, autres) ?

Réponse : Le Bilan de compétence est une démarche personnelle du collaborateur. Il doit s'adresser à son RRH.

Le collaborateur doit passer par un fongecif, et les entretiens sont en dehors du temps de travail.

65070 / 12.16 / 5 Question Niveau TOEIC : (C.F.D.T)

Pouvez-vous nous fournir la règle écrite (idem règle Cadre) qui impose qu'un ETAM doit avoir un niveau de TOEIC minimum de 650 pour son embauche ?

Réponse : Nous faisons passer le TOEIC pour les profils Etam qui postulent sur des postes qui nécessitent de parler l'anglais afin de pouvoir échanger avec nos partenaires et travailler dans des équipes multinationales.

Nous demandons 600 mini et ce, depuis que le recrutement a redémarré pour les Etam en 2015.



65070 / 12.16 / 6 Cartographie des compétences, quid des Etam ? (SUD)

La DRH France a envoyé le 28 novembre un courriel aux salariés, intitulé « cartographie des compétences 2017 » décrivant un panorama des futurs besoins dans l'entreprise. Dans les documents censés donner de la visibilité et orienter les réflexions pour les futures mobilités et formations nécessaires, ne figure aucune information relative aux Etam.

SUD réclame de savoir :

1. Si un document similaire propre aux Etam sera également envoyé. Et si oui, quand
2. S'il faut conclure à l'absence d'infos sur les Etam, comme une orientation souhaitée par la direction générale, pour à terme faire disparaître cette catégorie des sites et particulièrement des ingénieries.

Réponse : Cette cartographie, issue des travaux sur l'Observatoire des Emplois et Compétences du 29 septembre 2016, est centrée sur les besoins en compétences de l'entreprise à moyen terme et ne fait pas de distinction statutaire Cadre, ETAM et APR. Elle a été diffusée à l'ensemble des ETAM, cadres et ingénieurs du périmètre GPEC fin novembre par mail et sera distribuée à l'ensemble des APR des sites industriels et logistique (périmètre GPEC) au cours du premier trimestre 2017 par courrier interne. Ce mode de distribution est conforme à celui des années précédentes.

65070 / 12.16 / 7 Skilling up : (C.G.T)

Les managers sollicitent les salariés pour documenter le fichier synthétisant les compétences de ce dernier (appelé Skilling up).

- Cette démarche a-t-il fait l'objet d'une déclaration à la CNIL ?
- A-t-elle été présentée en CHSCT, du fait des tensions engendrées par une vision différentes entre le manager et le salarié ?
- Qu'elle est le but de cette démarche ?
- Sera-t-elle en lien avec les objectifs ou le bilan annuel du salarié ?

Réponse : Les managers sollicitent les salariés pour documenter le fichier synthétisant les compétences de ce dernier (appelé Skilling up).

Oui nous avons fait une déclaration à la CNIL.

Depuis 2014, le projet Skilling Up a été présenté à multiple reprises dans diverses instances avec des représentants du personnel : CE Lardy, CE VSF, CE Guyancourt/Aubevoye, Commissions formation, Comité de groupe, Observatoire des métiers,...

Skilling Up est l'outil de pilotage des compétences de l'Ingénierie avec pour objectif de fournir au manager un outil pour bâtir le plan de formation des collaborateurs à partir de grilles de compétences et de cursus de formation.

Skilling Up est tout une application qui :

- **outil 2 des axes de la rosace de l'UET : l'axe Compétences et l'axe Formation,**
- **utilise les grilles de compétences généralisées à l'ingénierie depuis les années 2007/2009.**

Skilling Up est dé-corrélé des objectifs et du bilan annuel des salariés.

Skilling Up permet de sélectionner les formations les plus pertinentes au regard des compétences à développer en lien avec la fonction/poste occupée ou future. Les formations retenues, conjointement par le collaborateur et le manager, sont à reporter dans la rubrique « Formations » de l'entretien individuel.

65070 / 12.16 / 8 Mobilité (SUD)

Lorsque la demande de mobilité a été notée dans l'EI, quelle a été acceptée par les RH et les hiérarchies (N+1), que le processus a été respecté (EPM fait), que le salarié a passé des entretiens favorables et que la réponse est finalement négative, SUD réclame de connaître :

1. Le processus précis pour expliquer le refus.
2. Quelle est la forme officielle pour annoncer le refus (une réponse écrite par exemple)
3. Doit-il y avoir une convocation du salarié par son N+1
4. Le refus doit-il être obligatoirement motivé

Quel délai de réponse doit être observé



Réponse : Le processus mobilité prévoit qu'en cas de difficulté de mise en application du processus, le Responsable RH du secteur concerné soit contacté.

THEME : HORAIRES VARIABLES

65070 / 12.16 / 9 Compteur variable : (FO)

Les compensations mensuelles (récupération d'heures) et par période sont insuffisantes pour diminuer le compteur horaire variable ; notamment dans le cas des salariés soumis à l'horaire variable arrivant tôt le matin (Exemple : arrivé 7h00 départ : 15h00 : effet sur le compteur = -41 min, soit un rattrapage de 41 min maximum par jour). Pourquoi les salariés soumis à l'horaire variable sont-ils limités pour poser des heures du compteur variable ? Est-il envisageable de modifier ces restrictions ?

Réponse : Cela n'est pas prévu.

THEME : SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

65070 / 12.16 / 10 Qualité de Vie au Travail (CFE-CGC)

La Direction organise chaque année une campagne de vaccination à destination du personnel Renault. Nous demandons à la Direction :

- si les salariés en « mission courte durée » pendant la campagne peuvent bénéficier d'une vaccination à une date ultérieure après justification de leur indisponibilité auprès du SST ?
- Si oui, quelle communication est ou peut être faite à leur attention à ce sujet ?

Réponse : Les salariés absents pendant la campagne peuvent se faire vacciner. Les salariés doivent contacter le service de santé.

65070 / 12.16 / 11 Conditions de travail à la Ruche au 6A (SUD)

Dans cette zone, des salariés ont à subir :

- o La proximité d'une salle de réunion sans isolation acoustique
- o Un point d'eau mal aménagé
- o Une porte de secours condamnée et inaccessible

SUD réclame une intervention :

1. Du service des conditions de travail
2. Des implantations et si besoin de la sécurité

Pour régler ces problèmes et redonner aux salariés de la zone, des conditions de travail et de sécurité, normales

Réponse : Cette question relève du CHSCT.

THEME : VIE DE L'ETABLISSEMENT

65070 / 12.16 / 12 Suite à la Question 65070 / 11.16 / 26 Question Zone de travail « Mixte » : (C.F.D.T)

1°/ Pouvez-vous nous fournir la définition des zones de travail et plus particulièrement d'une zone de travail dite « Mixte », à l'instar de celle située au RdC du connecteur 7B ?

2°/ Pouvez-vous nous donner la situation géographique de ces zones de travail dites « Mixtes » ?

3°/ Pouvez-vous nous donner le type d'équipement de sécurité à porter ou ne pas porter sur ces zones?

Suite à votre absence de réponse (en cours de documentation); Avez-vous des éléments de réponses à nous fournir ?

Réponse :



Il n'y a pas de zone mixte, des zones sont labélisées Atelier à partir du moment où les personnes interagissent avec les moyens d'essai. Pour autant, dans une zone atelier, il peut y avoir des phases de travail qui s

La zone du 7B RDC est une zone atelier.

Nous avons une DAS (Demande d'Aménagement de Surface) en cours dont le but est de rationaliser l'aménagement de cette espace, cette rationalisation porte sur :

- Rationaliser l'implantation et le mobilier avec le type de moyens d'essais implantés
- Etudier la possibilité, au sein de la zone, d'implanter une zone « Business Center » à l'usage exclusif des personnes de la zone pour être utilisé lors des phases de rédaction des rapports d'essai dans les meilleurs conditions possible.

Concernant le type d'équipements de sécurité à porter ou ne pas porter sur ces zones, ce point à traiter dans le cadre du process plan de prévention et analyse de risque associé pour les prestataires. Pour les salariés Renault, c'est à la hiérarchie de donner des consignes.

65070 / 12.16 / 13 « Travaux face au rond-point Georges Besse » (C.F.D.T)

Suite à votre réponse disant que « les informations ont été transmises aux acteurs locaux » ; Avez-vous alerté la Communauté d'Agglomération SQY sur les risques encourus par le personnel Renault devant traverser la route pour se rendre sur leurs lieux de travail ?

Réponse : Un passage piéton est accessible sur l'autre côté de la route permettant aux salariés de traverser en toute sécurité.

65070 / 12.16 / 14 Nouveaux plateaux projets (FO)

Depuis quelque temps déjà, des nouveaux plateaux projets ont été réalisés. Combien de temps vont-ils être testés avant d'être déployés ?

Réponse : Les prototypes continuent d'être analysés. La décision de déploiement en tenant compte de leurs points forts, des points à améliorer n'est pas prise pour l'instant.

65070 / 12.16 / 15 Accès PMR (FO)

Une nouvelle barre de seuil plus épaisse a été installée entre le connecteur 10A rdc de la Ruche et la cantine « Les Arceaux ». Certaines personnes en fauteuil roulant sont obligées de lever les roues avant de leur fauteuil pour passer, tout en poussant sur la porte s'ils passent seuls, alors qu'auparavant la barre de seuil était franchissable normalement.

Quelle est la raison de cette barre de seuil protubérante ? Il y a-t-il un moyen de revenir à un équipement moins « dangereux » (risque de basculement du fauteuil) ?

Réponse : Le problème a été remonté aux services concernés de l'Etablissement pour une prise en compte et résolution du problème.

65070 / 12.16 / 16 Qualité de vie au travail (FO)

Tous les salariés utilisent le téléphone régulièrement dans la journée. Les bureaux en open space sont inadaptés pour de longues conversations téléphoniques. Des boquettes ont été installées sur certains plateaux mais sont très souvent indisponibles (des personnes s'attribuent les lieux). Est-il possible d'ouvrir un plus grand nombre de boquette ou d'autres solutions sont-elles envisagées ? Un manager peut-il intervenir lorsqu'une personne occupe la boquette pendant une longue période et régulièrement ? Pourquoi ne pas se fixer la règle d'occupation d'une boquette pas plus d'une heure ?

Réponse : Les espaces collaboratifs de proximité permettent de téléphoner ou de travailler à plusieurs personnes dans des espaces à proximité des postes de travail.

Ces espaces sont réservés pour des réunions courtes (<2 heures) à l'usage des personnes résidant sur le même plateau.



Ils sont non réservables et non privatisables. Ils sont réservés prioritairement pour des réunions d'au moins 2 personnes (usage téléphonique individuel non prioritaire).

65070 / 12.16 / 17 Vie de l'établissement (FO)

Y a-t-il une extinction de l'éclairage lors de la fermeture du TCR (soir et week-end) ?

Réponse : Une baisse partielle de l'éclairage hors activité se met en place.

65070 / 12.16 / 18 Agence RH (FO)

Pourquoi l'agence RH n'est pas ouverte de façon régulière ? Où est-il possible d'avoir l'information des horaires d'ouverture autre que sur la porte ? Sur Déclic par exemple ?

Réponse : Plus de 80% des questions et dossiers déposés auprès des agences RH RP sont traités en moins de 24h00.

Les horaires d'ouverture des agences sont disponibles sur la page de garde de « [Mavie@renault](mailto:Mavie@renault.com) ».

Nous rappelons que les agences sont également joignables par mail ou par téléphone.

En effet, les responsables d'agences travaillent sur les dossiers au-delà des horaires d'ouverture afin de pouvoir effectuer les documentations et recherches nécessaires.

Sur Guyancourt, trois agences RH sont à la disposition des collaborateurs : La Ruche, L'Avancée et Le Gradient (pour mémoire une agence est également ouverte sur Aubevoye).

Tout collaborateur peut se rendre dans n'importe quelle agence qui le prendra alors en charge.

Il est également possible de prendre un rendez-vous si besoin.

Enfin, il est possible qu'une agence soit fermée temporairement en cas de séminaire, réunion impérative, voire maladie, cas existants dans toutes activités.

Ci-dessous le tableau récapitulatif des coordonnées de toutes agences RH RP confondues :

AGENCES RESSOURCES HUMAINES REGION PARISIENNE

Agence	Responsables Agences	Téléphones	Adresse mail de contact	API	Situation Géographique	Horaires	Permanences
TCR/ RUCHE	Régine BAROUX Christine KERBIRIOU	01 76 85 32 47 01 76 85 53 20	agenceRH-TCR.ruche@renault.com	FRTCRRUCM91	Bat RUCHE Mezzanine	10h00 - 13h00 14h00 - 15h30	N/A
TCR/ GRADIENT	Patricia SAMIM	01 76 83 21 70	agenceRH-TCR.gradient@renault.com	FRTCGRRA060	Bat Gradient RDC	10h00 - 13h00 14h00 - 15h30	N/A
TCR/ AVANCEE	Coralie LE GUILCHET	01 76 84 22 81	agenceRH-TCR.avancee@renault.com	FRTCRAVA169	Bat Avancée Niveau 1	10h00 - 13h00 14h00 - 15h30	N/A
CTL / LARDY	Anne-Marie CIPRIANO	01 76 87 23 91	agenceRH-CTL.lardy@renault.com	FRCTLL23144	Bat L23 Niveau 1	9h00 - 12h00 14h00 - 15h30	N/A
VSF / VILLERS	Stéphanie POUCKET	01 76 89 76 06	agenceRH-VSF.villiers@renault.com	FRVVSF0C1011	Bat "Manoir" RDC	9h00 - 11h30 13h00 - 16h00	N/A
CTA / AUBEVOYE	Isabelle GARIN	01 76 87 65 27	agenceRH-CTA.aubevoye@renault.com	FRCTAG18010	Bat G18	9h30 - 12h30 13h30 - 17h00	N/A
SIEGE / PLESSIS	Valérie PAGNIEZ	01 76 84 55 94	agenceRH-SIEGE@renault.com	En cours	Bat Novadis RDC	9h00 - 12h00 14h00 - 15h30	Mardi Mercredi Jeudi
SIEGE / QLG	Valérie PAGNIEZ	01 76 84 55 94	agenceRH-SIEGE@renault.com	FRQLGV15410	3ème étage Plateau Rouge	10h00 - 12h30 14h00 - 16h00	Vendredi

65070 / 12.16 / 19 Actualité (FO)

Suite au vol de la recette des machines à café, pouvez-vous nous diffuser le résultat de l'enquête ?

Réponse : L'enquête est en cours.



65070 / 12.16 / 20 Médaille du travail (CFE-CGC)

Pour la médaille du travail, le site « ma vie @Renault » décrit le processus en 4 étapes. L'étape 4 décrit le versement de la prime et la commande de la médaille du travail. Il est stipulé que la demande de médaille est facultative, par défaut la médaille est commandée non gravée par Renault.

Nous demandons à la Direction :

- si le salarié peut commander la médaille gravée à son nom ?
- s'il s'agit de la médaille d'Honneur du Travail telle que définie par le Décret n°84-591 du 4 juillet 1984 relatif à la médaille d'honneur du travail ?

Réponse : Renault sas commande des médailles non nominatives.

S'il le souhaite, le salarié peut commander lui-même une médaille à son nom, en s'adressant à la Monnaie de Paris ou à tout autre établissement autorisé. Le coût de cette médaille est à la charge du demandeur.

La loi sur la médaille du travail s'appuie sur le code du travail. Le Décret n°84-591 du 4 juillet 1984 a été modifié.

65070 / 12.16 / 21 Missions (CFE-CGC)

Pour un ETAM en mission de courte durée inférieure à 6 mois à l'étranger, quels horaires s'appliquent ? Comment sont-ils régulés (quotidiens ou hebdomadaires ou mensuels) ?

Réponse :

En matière de droit et durée du travail, lorsque vous êtes à l'étranger, un certain nombre de dispositions du pays d'accueil s'imposent à vous et vous devez vous y conformer : ce sont les lois de police.

L'horaire de travail du site d'accueil, comme le repos hebdomadaire, en font partie.

En la matière, ce sont donc les règles du site d'accueil qui s'appliquent.

Si, par exemple, le jour de repos hebdomadaire est le vendredi au lieu du dimanche, le jour de repos habituel sera alors le vendredi. Le cas échéant, une régularisation est effectuée en fin de mission ou en fin d'année.

65070 / 12.16 / 22 Question Divulgence de données personnels à l'extérieur de l'entreprise : (C.F.D.T)

Il y a peu de temps, l'agence de voyage carlsonwagonlit (au panel Renault/ Nissan) s'est permise de transmettre par téléphone des données confidentiels sur le voyage d'un salarié Renault (horaire de vol, destination, etc).

La divulgation de ce genre de données confidentielles peut mettre en porte à faux le voyageur et nuire à sa vie privée.

De plus :

Quel est le lien juridique qui nous lie à l'agence de voyage carlsonwagonlit ?

Quel est le processus de documentation du dossier du salarié- qui est « client voyageur » ?

Quels sont les acteurs - instances - organisations Renault et autres qui traitent les données ?

A quel contrat et clause de confidentialité l'agence de voyage carlsonwagonlit, est-elle soumise vis-à-vis des salariés Renault ?

Nous vous demandons, par la présente, de rappeler à l'ordre les différents organismes de voyage partenaires de Renault/Nissan afin qu'ils respectent la confidentialité de leurs voyageurs et ne divulguent pas leurs informations.

Réponse : Nous avons un contrat avec CarlsonWagontravel, géré par RNPO et validé par la Direction Juridique, et qui bien entendu comporte une clause de confidentialité, comme c'est le cas avec tous nos fournisseurs.

Le dossier du salarié, client voyageur, est documenté par le salarié lui-même, ou son assistante si le salarié lui délègue cette tâche.

Nous transmettons au service compétent.

65070 / 12.16 / 23 Question Qualité du Badge Renault : (C.F.D.T)

Les nouveaux badges Renault ont perdu leur film de protection plastique ce qui entraîne une usure prématurée de la partie imprimée, la rendant illisible.

Que comptez-vous faire pour pallier à ce problème ?





Réponse : Le service compétent est en cours de validation avec le fournisseur pour obtenir des badges de meilleure qualité.

65070 / 12.16 / 24 Copie du dossier professionnel (SUD)

Pour rappel, tout salarié doit pouvoir obtenir copie de son dossier professionnel, et ce quel que soit le support papier ou informatique. Les informations transmises concernent entre autre : Le recrutement, l'historique de carrière, la rémunération, les évaluations, les notations, le dossier disciplinaire ainsi que les données prévisionnelles de carrière et toutes les données de gestion des ressources humaines qui ont servi à prendre une décision à son égard (promotions et augmentations de salaire comprises)

L'employeur a les obligations suivantes

1. De répondre à un salarié qui formule une demande.
2. De fournir une copie du dossier au salarié sans délai. Les codes, abréviations et sigles utilisés dans le dossier doivent être expliqués si besoin avec un lexique.
3. En cas de refus de l'employeur de fournir la copie demandée, la réponse de ce dernier doit être écrite, motivée et doit mentionner les voies et délais de recours.

La situation sur le TCR est bien loin de satisfaire à toutes ces obligations. Pour un salarié qui en avait effectué la demande, la fonction RH de la DEA-TV a trouvé plus pratique de ne pas répondre du tout. Les relations sociales sollicitées pour palier à ce manquement, n'ont pour l'instant eu aucune réaction.

Il n'y a pas de délai prévu pour l'employeur lorsqu'un salarié se déplace aux ressources humaines pour avoir copie d'un document nécessairement existant.

SUD réclame que les droits des salariés soient respectés et que copie du dossier professionnel du salarié lui soit fourni sans attendre, par les RH, dès lors que l'intéressé en a effectué la demande.

Réponse : La question est transmise au RRH.

65070 / 12.16 / 25 Déménagements sauvages et à risques (SUD)

SUD réclame un nouveau rappel des règles en vigueur sur le site pour un déménagement interne, sur :

1. Qui pilote les opérations de déménagement entre les postes de travail :
 - 1.1 fourniture des cartons plusieurs jours avant le départ
 - 1.2 Mise à disposition si nécessaire sur les postes de départ, d'un container, box ou rolls pour le coffrage des pièces obsolètes.
2. Qui a la responsabilité de prévoir des personnels d'une société extérieure pour le mouvement des cartons et matériels partant sur le poste d'accueil.
3. Qui a la responsabilité de vérifier préalablement à l'opération de déménagement, si les postes d'accueil satisfont bien à des conditions de travail conforme aux règles (nettoyage du poste compris)



Nous avons constaté des salariés livrés à eux-mêmes, sans cartons ni aide, effectuer le déménagement de leurs dossiers et matériels en utilisant dans des chaises roulantes de bureau comme chariot et déambulant dans les bâtiments et même en dehors. Ces conditions ne sont pas acceptables et relèvent de la responsabilité de Renault.

De plus, malgré une neutralisation théorique de la journée de travail, il a été constaté des salariés qui tentaient de continuer à travailler tout en déménageant. Le danger n'est plus limité à la seule personne qui accepte en toute inconscience de fonctionner de cette manière, mais s'étend désormais aux collègues du site qui croisent sa route.

SUD réclame de plus :

1. Que des moyens supplémentaires soient alloués aux conditions de travail et aux implantations afin de faire cesser ce type de troubles manifestes.
2. De connaître pour le mois qui suit l'instance, le nombre de déménagements prévus sur le site et les mesures prévues pour que la sécurité de tous soit assurée
3. Qu'une information soit faite à l'ensemble des managers, pour rappel des règles et des secteurs à contacter pour obtenir si besoin de l'aide. Que cette information précise l'interdiction de travailler durant l'opération de déménagement et d'installation au nouveau poste.

Réponse :

Ce rappel sera fait à l'ensemble du réseau de correspondant implantation sur le site. Un interlocuteur unique sur les implantations par Direction.

Dans le cadre d'un transfert officiel, ce point fait partie de la communication officielle envoyée à chaque personne concernée. Dans les autres cas, il n'y a pas de communication.

1. **Les déplacements sauvages ne sont pas liés à un manque de ressources coté implantations.**
2. **Tous les mouvements officiels font l'objet d'une information CHSCT (ou info/consult).**
3. **Ce rappel sera fait à l'ensemble du réseau de correspondant implantation sur le site.**

65070 / 12.16 / 26 Journée de travail d'un cadre au forfait jour (SUD)

SUD réclame de savoir quel est le temps minimum de présence requis dans l'entreprise pour le personnel cadre au forfait jour, afin que la journée soit considérée comme pleinement travaillée.

Pris dans une situation d'urgence personnelle, un salarié a travaillé à son domicile pendant un après-midi sans accord de sa hiérarchie. Malgré les preuves de son travail fournies à sa hiérarchie, celle-ci lui demande de poser une ½ journée de congé.

SUD réclame de savoir si le manager est en droit d'imposer ce congé dans ces conditions.

Réponse : Les cadres ne sont pas gérés en heures donc pas de saisie à l'heure. Un cadre qui s'absente une matinée ou après-midi complète pose une demi-journée

65070 / 12.16 / 27 Reconnaissance, beaucoup de monde oublié (SUD)

Dans son Flash info du 29 novembre relatif à la 7^{ème} réunion en central et consacrée à la reconnaissance, la direction indique vouloir pour les promotions, mieux reconnaître les responsabilités exercées au sein du métier. Pour cela, il serait prévu un dispositif de promotion en fabrication et une simplification du dispositif au passage cadre, et enfin une annonce de mieux reconnaître les formateurs internes. Rien d'autre pour l'immense majorité des autres salariés.

Pour les augmentations de salaires, rien n'est prévu. Les reconnaissances collective et individuelles ne concerneraient que des primes non soumises à cotisations qui outre le fait d'aggraver la situation des budgets de la sécurité sociale, impacteront les revenus mensuels des salariés au moment du départ en retraite.

Des populations très largement majoritaires dans l'entreprise pour lesquelles les annonces direction indiquent que rien ne sera prévu. Malgré les bénéfices réalisés ces dernières années, malgré les + 23% de vente ces derniers mois, l'absence de reconnaissance des efforts fournis est totale.

La direction du site répondra en instance qu'elle n'est pas légitime pour aborder ces aspects pour des « négociations » en cours, en central.

SUD considère pour autant qu'il est du devoir de la direction locale de remonter la colère d'un grand nombre de salariés du site pour lesquels les promesses d'une vie de famille dégradée ne seront même pas partiellement compensées par des augmentations de salaire et les légitimes promotions que beaucoup attendent depuis trop longtemps.



L'adhésion des salariés aux projets de la direction n'en finit plus de se déliter. Dépenser des fortunes en campagnes de communication, en enquête stériles, pour tenter de convaincre les salariés qu'ils ne sont pas les laissés pour compte, ne sert strictement à rien, qu'à remplir les caisses de sociétés de communication. Ces dernières ont depuis longtemps prouvé au travers de leurs écrits destinés aux salariés, leur ignorance totale du monde de l'automobile, des métiers qui s'y exercent et une tendance certaine à considérer les lecteurs de leur prose, comme des simples d'esprits.

SUD réclame :

1. Que soit remontée à la direction générale, le très fort mécontentement d'un grand nombre de salariés du site, suite aux communications sur la négociation centrale en cours.
2. Que la direction du site remonte également en central, les réclamations des salariés que nous représentons :
 - Une véritable politique salariale basée sur des promotions et des augmentations du salaire de base et non des primes.
 - Le retour des AGS et leur extension à toutes les catégories de salariés
 - Une augmentation du salaire de base de 350 € pour tous.

Réponse : Cette réclamation ne relève pas de cette instance.

65070 / 12.16 / 28 Panneaux syndicaux (SUD)

Le panneau syndical réservé à SUD, situé dans le couloir qui mène aux Arceaux (Ruche 10A-10B RDC, devant la cafétéria) est en train de tomber. Il y a risque de blessures, lors de sa chute, pour les convives qui passent devant en se rendant à la cantine.

SUD réclame :

1. Le changement de ce panneau
2. Une opération de vérification et de maintenance si besoin, sur tous les panneaux syndicaux du site.

Réponse : Nous avons adressé cette réclamation au service maintenance.

65070 / 12.16 / 29 Saturation des parkings sous la Ruche et risques pour les piétons (SUD)

Le mois dernier nous avons alerté sur la saturation des parkings extérieurs, Y compris dans l'enceinte badgée. Nous avons également abordé il y a plusieurs mois, la saturation du parking sous-sol de la Ruche.

Nous constatons que la situation de ce dernier, loin de s'améliorer, s'est dégradée. On trouve actuellement des stationnements sauvages de certains véhicules, impactant la sécurité du parking. Relation de cause à effet, la saturation a gagné le stationnement extérieur.

Si l'on peut imaginer augmenter le nombre de places extérieures en créant de nouvelles surfaces (et c'est notre réclamation), à l'intérieur du bâtiment, sous la Ruche, cette solution n'est pas possible.

SUD réclame :

1. Qu'une analyse de la saturation de ce parking intérieur soit faite et qu'au vu des conclusions, des actions soient mises en place pour augmenter l'offre de places en libre-service.
2. Que le nombre de places de parkings extérieures, y compris dans l'enceinte badgée, soit augmenté.

Réponse : Un travail est en cours sur le sujet.

65070 / 12.16 / 30 Qualité de Vie au Travail (CFE-CGC)

Technoservice : nous constatons que, depuis un an, le parking du Technoservice est toujours plein.

Nous demandons à la Direction :

- De procéder à une analyse des causes d'engorgement (provenance des véhicules, usages des véhicules, durée de stationnement des véhicules, ...)
- De proposer une solution de désengorgement de ce parking.

Réponse : Un travail est en cours sur le sujet.



65070 / 12.16 / 31 Véhicule non immatriculé sur un parking (SUD)

Nous avons constaté la présence d'un véhicule non immatriculé sur le parking P32 au gradient. Nous nous interrogeons sur le fait de savoir s'il ne s'agirait pas d'un support d'essai ou d'analyse.

Si tel était le cas, cela ne ferait que participer à la saturation des parkings, où trouver une place relève à certaines heures du parcours du combattant. Un certain nombre de formations ayant lieu au Gradient, et des participants n'étant pas des résidents du TCR, la méconnaissance du site, est un handicap supplémentaire.

SUD réclame :

1. De savoir si des secteurs du site utiliseraient des places de parkings pour y stationner des supports de travail.
2. Si tel était le cas, que le nécessaire soit fait afin de remettre ces places en libre utilisation.

Réponse : Un travail est en cours sur le sujet.

65070 / 12.16 / 32 Panne véhicule Pool Taxi :(C.G.T)

En cas de panne avec un véhicule de Pool, le salarié a-t-il la même couverture et prise en charge avec un véhicule Renault ou Dacia ?

Réponse : Les véhicules pool taxis ont la même Garantie Contractuelle Constructeur que les véhicules vendus à des clients.

À savoir :

- Gamme Renault (à l'exception Espace 5 et talisman) à 2 ans kilométrage illimité
Espace 5 et talisman à 3 ans kilométrage illimité
- Gamme Dacia à 3 ans ou 100 000kms

65070 / 12.16 / 33 Restauration (SM-TE)

Il est étonnant que le prix des fruits frais, qui sont conseillés dans l'alimentation journalière, soit aussi élevé dans les restaurants du Technocentre. Exemples : l'orange à 0,60 €, soit environ 2,40 €/kg (largement le double du prix courant) ; les 3 clémentines à 1,47 €, soit environ 7,50 €/kg (là c'est plutôt le triple, au moins). Peut-être s'agit-il de variétés exceptionnelles, sélectionnées pour leur qualité nutritive ?

Les délégués du personnel membres du SM-TE demandent que la direction intervienne afin qu'Elior pratique des prix plus raisonnables sur ce type d'article.

Réponse : Les prix pratiqués par Elior sont contractuels.

Dans le prix de vente sont inclus des coûts fixes tels que les frais de personnel ou de gestion ce qui explique qu'ils soient vendus à des prix supérieurs que ceux des supermarchés.

65070 / 12.16 / 34 Mandat et charge de travail (SUD)

Au vu de plusieurs exemples au sein de notre organisation syndicale, SUD réclame qu'un rappel soit fait à tous les managers de mandatés sur l'obligation d'avoir à tenir compte des heures de mandats et de convocations, lors du dimensionnement de la charge de travail pour les entretiens annuels. C'est-à-dire au titre des objectifs 2017 et du bilan 2016 au titre des raisons parfaitement recevables qui expliquent pourquoi certains objectifs n'ont pu être tenus.

L'absence du respect de cette obligation légale entraîne d'inutiles tensions avec certains managers et parfois même avec des collègues d'une UET. Le mandaté n'a pas à subir le manque d'effectif.

SUD réclame également de savoir combien de N+1 de mandatés ont effectué la démarche de demander des moyens supplémentaires pour palier au fait qu'un représentant du personnel n'est pas un salarié à temps plein.

Réponse : Des rappels de ce type ont déjà été faits, y compris auprès des nouveaux managers.

65070 / 12.16 / 35 « Brexit » des termes anglais (SUD)

Dans Talent à la case statut, figurent les termes « white collar » pour nombre d'Etam. Leur traduction littérale signifie col blanc dont la définition indique « *terme de langage courant utilisé pour désigner les travailleurs de bureau, faisant*



partie de l'élite du mode des affaires et de l'entreprise. Ce terme a été défini par opposition aux cols bleus, terme désignant les ouvriers, vêtus d'un bleu de travail, faisant partie de la classe populaire ».

Nous rappelons que la loi impose l'utilisation du français pour tous les documents de travail. S'agissant de documents propres à la gestion des ressources humaines, intégrés dans les dossiers professionnels personnels, cet aspect est, s'il en était besoin, renforcé par la nécessité d'une cohérence avec les articles et textes de lois qui participent à la protection des salariés.

Sur la forme, l'argument d'un éventuel besoin de langage commun induit par « l'alliance » ou la « convergence » n'est pas juridiquement recevable, les employeurs ne se situant pas au dessus des lois.

Sur le fond, s'agissant d'Etam du site, le besoin n'est pas compréhensible.

Enfin, si d'aventure, cette anglicisation forcée trouvait son origine dans une demande exprimée par des salariés Nissan à double contrats ayant donc pouvoir de management sur des salariés de notre entreprise, SUD réclame que la direction du site fasse une information à nos collègues japonais, sur l'obligation du respect des lois qui concernent l'utilisation du français et la protection des salariés.

SUD réclame :

1. Que tous les termes anglais participant directement ou indirectement à la gestion des salariés soient remplacés avant les premiers entretiens annuels 2016, par des termes en français.
2. Que la direction du site fasse un nouveau rappel d'ordre général sur l'obligation du français pour tous les documents de travail et ce quel que soit le support papier ou informatique.

Réponse :

1. **Cela n'est pas envisagé**
2. **Ce message est relayé régulièrement**

65070 / 12.16 / 36 Accord de compétitivité 7^{ème} réunion, Reconnaître la performance individuelle (C.G.T)

Dans le cadre d'un accord, Renault s'engagerait à

- Des niveaux d'augmentation cohérents avec le marché en France et avec la situation économique de l'entreprise:
 - recherche d'une performance économique et sociale durable,
 - maintien de nos positionnements salariaux en France en lien avec le marché.
- Plus de marges de manœuvre au manager pour reconnaître les contributions individuelles

Les délégués du personnel CGT demandent :

- L'entreprise a fait des bénéfices très importants au premier semestre, ceci veut donc dire que les enveloppes d'augmentations seront à la hauteur des bénéfices ?

- Reconnaître la performance individuelle, quelles sont les mesures supplémentaires pour cette reconnaissance ?

Réponse : Cette négociation d'un accord pluri-annuel n'est pas de la compétence de cette instance. De plus, l'accord qui serait éventuellement conclu n'aurait pas vocation à se substituer aux NAO et négociations d'accords d'intéressements (qui ne sont pas non plus de la compétence de cette instance).

65070 / 12.16 / 37 Négociations en cours (SM-TE)

Des négociations se déroulent au niveau entreprise pour un projet d'accord devant prendre le relai de celui signé le 13 mars 2013 et qui arrive à expiration le 31 décembre 2016.

Les délégués du personnel membres du SM-TE demandent communication aux délégués du personnel de Guyancourt des transparents présentés aux délégations des organisations syndicales centrales lors des sept réunions ayant déjà eu lieu et pour les réunions à venir.

Réponse : Cette transmission n'est pas prévue.

65070 / 12.16 / 38 Décès d'un salarié au Technocentre (SM-TE)

Le décès d'un salarié du Technocentre est survenu après un entretien préalable à un licenciement le 23 novembre 2016.

Les délégués du personnel membres du SM-TE demandent :

- Le salarié convoqué était-il assisté durant l'entretien par un représentant du personnel ?



- Quels étaient les faits reprochés ?

Réponse : Nous n'avons pas d'autres informations à transmettre que celles figurant dans le mail du 2 décembre 2016 de la Direction de l'Etablissement.

65070 / 12.16 / 39 Election de l'administrateur représentant les salariés actionnaires (SM-TE)

Les délégués du personnel membres du SM-TE demandent pourquoi les salariés détenteurs d'actions Renault classiques (autres que des parts de FCPE) sur un compte titres ne peuvent pas voter ? Ces salariés sont pourtant bien actionnaires de Renault et convoqués à l'Assemblée générale annuelle de Renault avec droit de vote.

Réponse : La question a déjà été posée par le candidat et son remplaçant qui font acte de candidature pour le SM-TE. La réponse leur a été apportée. Nous la réitérons si elle n'a pas été comprise. Le corps électoral de cette consultation est déterminé par les articles L225-23 et L225-106 du code de commerce.

