

Réunion des Délégués du Personnel

Etablissement de Guyancourt
Site du Technocentre

Compte-rendu de la réunion
du 7 Février 2017

65070 / 02.17 / 01 INTERESSEMENT ENTREPRISE (CFE-CGC)

Pour l'intéressement relatif aux performances de l'Etablissement, il était nécessaire d'exprimer son choix (percevoir en paie ou placer ou mixer les 2 formules) AVANT d'en connaître le montant total ! Rappelons que l'intéressement investi est bloqué 5 ans.

☒ Pour l'intéressement Financier Groupe, vos élus CFE-CGC interpellent la direction, en soulignant la problématique pour un choix qui serait à faire sans connaissance préalable du montant total (qui était, ces dernières années, d'un montant notablement supérieur à celui de l'Etablissement).

Nous demandons qu'à l'avenir, pour toutes les primes, le choix (percevoir en paie ou placer ou mixer les 2 formules) soit formulé APRES connaissance du montant de la prime.

Réponse : Pour l'intéressement Financier, Comme en 2016, les collaborateurs seront interrogés sur le choix de verser ou pas dans le PEE tout en ayant connaissance du montant.

Concernant l'intéressement aux performances (local), le choix a été fait de ne pas modifier les dates de paiement des salariés soit à fin février.

65070 / 02.17 / 02 Question Versement PEE : (CFDT)

Dans le courrier envoyé en décembre il était spécifié que cela concernait l'intéressement local.

1°/ Pouvez-vous confirmer que cela concerne que le versement de la prime d'intéressement établissement et non les autres primes (ex performance groupe) ?

2°/ Est-il prévu de renvoyer un nouveau courrier avec identifiant et mot de passe à chaque versement de prime ?

Réponse :

1°/ Le courrier concernait bien l'intéressement local.

2°/ Chaque année, une interrogation pour l'intéressement local et une interrogation pour l'intéressement financier seront faites.

65070 / 02.17 / 03 Question Rappel de dixième: (CFDT)

Dans l'Actu paie de décembre 2014 il est indiqué :

Si le maintien de salaire est supérieur au dixième de la rémunération, il y a paiement.

Ce dernier figure dans la partie « éléments de paie » de votre bulletin

(Rappel Dixième).

Si le maintien de la rémunération est inférieur au dixième de la rémunération il n'y a pas de paiement au titre du rappel dixième.



ACTU'PAIE

BONNE ET HEUREUSE ANNEE 2015

DECEMBRE 2014

LE RAPPEL DIXIEME

Sur votre bulletin de salaire de décembre, une comparaison est faite entre vos salaires maintenus durant vos périodes d'absence pour congés et le dixième de la rémunération perçue durant l'année.

Le salaire maintenu affiché dans la partie « information » de votre bulletin correspond au montant de votre rémunération pendant vos périodes de congés.

INFORMATIONS	
Prise conge annuel	6,00-J
DU 26.12.2014 AU 31.12.2014	
DU 04.12.2014 AU 04.12.2014	
DU 22.12.2014 AU 25.12.2014	
Salaire Maintenu	857,16 €

Au mois de décembre, les montants correspondant au maintien de salaire de tous les congés pris dans l'année sont cumulés et comparés au dixième de la rémunération perçue en 2014.

MENSUEL	ANNUEL
CUMUL DIXIEME	
2.437,50 €	29.007,17 €

Si le maintien de salaire est supérieur au dixième de la rémunération, il y a paiement. Ce dernier figure dans la partie « éléments de paie » de votre bulletin (Rappel Dixième).

ELEMENTS DE PAIE			
Libelle rubrique	NB / Base	Taux	Montant
Rappel dixieme			91,81

Si le maintien de la rémunération est inférieur au dixième de la rémunération il n'y a pas de paiement au titre du rappel dixième.

PLEINS PHARES : SYNTHESE DE VOS COMPTEURS DE CONGES SUR DECLIC

La fiche synthèse des soldes de vos compteurs évolue

dès janvier, sur Déclic dans l'Espace RH Collaborateur > Mon temps de travail > Le solde de mes compteurs congés.

Cette synthèse présente :

- Les soldes des compteurs
- L'acquisition potentielle de capital temps individuel (CTI) jusqu'au 31/12 de l'année en cours ; en tenant compte des changements d'horaires et des absences déclarées. Elle est calculée le 1^{er} du mois suivant (M+1).
- A compter du mois de juin, pour chaque année:
 - la bascule des congés payés dans le capital temps individuel,
 - les risques d'écrêtage sur les congés payés
 - le capital temps individuel.

A noter :

Parallèlement, votre manager dispose d'un outil lui permettant d'avoir une vue d'ensemble des compteurs des membres de son équipe et des risques d'écrêtages. (Bureau du Manager > Consultation compteurs).

Ainsi, les collaborateurs ne disposant pas d'un accès informatique peuvent demander la fiche de synthèse à leur manager.

Pour mémoire :

- Le solde des congés principaux non pris dans l'année est transféré au 31/12 de l'année dans le capital temps individuel dans la limite de 5 jours ouvrés.
- Le solde des congés supplémentaires d'ancienneté non pris est transféré au 31/12 de l'année dans le capital temps individuel, sans limite.
- Le solde du capital temps individuel est reconduit d'une année sur l'autre dans la limite de 15 jours (jusqu'au 1^{er} janvier 2017).

NOUS CONTACTER

Par téléphone au (01.76.8) 11 700 du lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 ou par mail : 11700@renault.com

Notre adresse : Relations Clients RH – CLE 00T 280

Retrouvez les explications du bulletin de paie dans votre Espace RH :

Déclic > Mes Services > Espace RH Collaborateur > Paie & Avantages sociaux (fiches de paie, actionnariat, 1%)

Vos 10 derniers Actu Paie sur intranet : Déclic > Mes services > Espace RH Collaborateur > Paie et Avantages sociaux > Actu Paie

Et dans l'Actu paie de décembre 2016 il est indiqué :

Si le maintien de salaire est inférieur au dixième du salaire annuel, il y a paiement. Ce dernier figure dans la partie "éléments de paie" de votre bulletin (Rappel Dixième).

Si le maintien de salaire est supérieur au dixième du salaire annuel il n'y a pas de Paiement au titre du rappel dixième.





PLEINS PHARES : LE RAPPEL DIXIEME

Sur votre bulletin de salaire de décembre, une comparaison est faite entre vos salaires maintenus durant vos périodes d'absence pour congés et le dixième de la rémunération perçue durant l'année.

Le salaire maintenu affiché dans la partie "informations" de votre bulletin correspond au montant de votre rémunération pendant vos périodes de congés.

Au mois de décembre, les montants correspondant au maintien de salaire de tous les congés pris dans l'année sont cumulés et comparés au dixième de la rémunération perçue en 2016.

Si le maintien de salaire est inférieur au dixième du salaire annuel, il y a paiement. Ce dernier figure dans la partie "éléments de paie" de votre bulletin (Rappel Dixième).

Si le maintien de salaire est supérieur au dixième du salaire annuel il n'y a pas de paiement au titre du rappel dixième.

INFORMATIONS	
Prise conge : annuel	6,00 J
Salaire Maintenu	857,16 €

MENSUEL	ANNUEL
CUMUL DIXIEME 2.437,50 €	29.007,17 €

ELEMENTS DE PAIE			
Libellé rubrique	NB / Base	Taux	Montant
Rappel dixieme			91,81

L'ACTUALITE DU MOIS : COMPTEURS DE CONGES COMMENT SONT GERES LES SOLDES DE MES COMPTEURS A LA FIN DE L'ANNEE ?

Les opérations de bilan sont réalisées au 31 décembre de l'année dans l'ordre suivant :

1. Le solde des Congés Principaux (CP) non pris dans l'année est transféré dans le Capital Temps Individuel dans la limite d'une semaine. Si le solde de CP est supérieur à 1 semaine, les jours au-delà d'une semaine sont écartés.
2. Le solde des Congés Supplémentaires d'ancienneté (CS) non pris est transféré dans le Capital Temps Individuel, sans limite.

Après la bascule éventuelle de CP et CS (points 1 et 2), le solde du Capital Temps Individuel est écarté à 15 jours.

NB : Le bilan des compteurs prend en compte la situation de vos soldes au 31 décembre. Ainsi les jours posés par anticipation sur 2017 n'échapperont pas au calcul des écartés si vous êtes concernés.

LA QUESTION DU MOIS : L'ALLOCATION DE FIN D'ANNÉE ?

L'allocation de fin d'année est versée sur la paie du mois de novembre, pour tous salariés APR et ETAM, quelque soit leur type de contrat (CDD ou CDI).

Elle est calculée sur la période de référence du 1er octobre au 31 décembre 2016.

Le montant est indexé au coefficient (pour un coefficient 100, il est de 281,35 euros) et majoré en fonction de l'ancienneté (10% entre 10 à 19 ans d'ancienneté, 20% pour 20 ans et plus).

Cette allocation est proratisée en cas d'arrivée ou de départ de l'entreprise au cours du trimestre de référence, à l'exception de la retraite pour laquelle un jour travaillé dans la période de référence suffit à ouvrir le droit dans sa totalité.

Une allocation de fin d'année spécifique est versée en décembre à tous les apprentis, non dépendante de la date d'entrée ou de départ de l'entreprise. Elle est payée pour toute présence aux effectifs le 31 décembre. Son montant varie en fonction de l'année d'apprentissage.

Un nouvel ABC du Bulletin de Paie est à retrouver dans Ma Vie@Renault

Décliquez > MA VIE@RENAULT > Rémunération & Avantages Sociaux > Rémunération > Mon Bulletin de Paie



NOUS CONTACTER

Par téléphone au (01.76.8) 11 700 du lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 16h30 (15h15 le vendredi)

Par mail : 11700@renault.com / Par courrier : Relations Clients RH – CLE 00T 280

1°/ Pouvez-vous nous expliquer la différence entre les 2 actus Paie et que devons-nous comprendre ?

2°/ Pourquoi mélanger salaire et rémunération entre les 2 Actu Paie ?

Réponse : C'est la version de l'actu paie 2016 qui est correcte. Un erratum avait été produit en 2015 s'agissant de l'actu paie de 2014.

Le terme rémunération a le même sens que le salaire.

65070 / 02.17 / 04 DACS et salaire brut rétabli (SUD)

Le nouvel accord de compétitivité Renault France CAP 2020 reconduit le dispositif DACS (Dispense d'activité des carrières spécifiques)

Selon l'article 5-E (partie 3) : « Pendant toute la durée de dispense d'activité, dont la durée maximale est de 3 ans, le salarié reçoit des appointements bruts mensuels s'élevant à 75% de la rémunération moyenne calculée sur la base des 12 derniers mois échus » salaire brut rétabli » précédant l'entrée dans le dispositif, déduction faite des sommes à caractère exceptionnel, sans lien direct avec la rémunération de l'activité exercée.

Ainsi, le salaire brut rétabli se compose :

- Du salaire brut mensuel ;



- De tous les éléments ayant la nature de salaire : primes soumises à cotisations sociales, majorations horaires... ;
- Des éléments de rémunération versés en vue de reconstituer les périodes d'absences.

Les éléments suivants ne sont pas pris en compte :

- Tout élément de salaire ayant un caractère exceptionnel et qui n'a pas un rapport direct avec l'activité exercée (exemples : sommes versées au titre du paiement des droits acquis dans les compteurs de temps, primes de suggestion, primes d'expatriation, indemnités liées à une mission, une mutation ou un détachement en France...) ;
- Tout élément n'ayant pas la nature de salaire. »

SUD réclame de savoir :

- 1) Si la prime de performance établissement fait partie du « salaire brut rétabli » ?
- 2) Si la prime d'intéressement aux résultats financiers fait partie du « salaire brut rétabli » ?
- 3) Si la garantie accessoire fait-elle partie du « salaire brut rétabli » ?
- 4) Si des indemnités versées au salarié suite à un jugement prud'homal font partie de son « salaire brut rétabli » ?

Réponse :

1) NON

2) NON

3) OUI

4) Uniquement celles qui ont la nature de rappel de salaire et qui couvrent la période de référence du calcul (soit les 12 mois précédant l'entrée dans le dispositif)

65070 / 02.17 / 05 DACS et primes d'intéressement (SUD)

Le nouvel accord de compétitivité Renault France CAP 2020 reconduit le dispositif DACS (Dispense d'activité des carrières spécifiques)

SUD réclame de savoir :

- 1) Si le salarié perçoit la prime de performance établissement durant sa Dispense d'Activité ?
- 2) Si le salarié perçoit la prime d'intéressement aux résultats financiers durant sa Dispense d'Activité ?

Réponse :

1) NON

2) Oui en partie, Il ne perçoit pas la part uniforme relative à la période de dispense. Il perçoit la part proportionnelle aux salaires perçus durant la DACS déduction faite de la monétisation du CT et du CTI.

65070 / 02.17 / 06 Prochaines NAO (SUD)

SUD réclame de connaître la date de la prochaine réunion de Négociations Annuelle Obligatoire (NAO).

Réponse : La prochaine réunion de négociation est le 13 février 2017.

65070 / 02.17 / 07 Augmentation Générale des Salaires (SUD)

SUD réclame une Augmentation Générale des Salaires (AGS) de 300 € par mois pour tous les salariés (APR, ETAM, Cadres)

Réponse : Cela relève de la NAO au niveau de l'entreprise.



65070 / 02.17 / 08 Augmentation Générale des Salaires (CGT)

Mardi 31 janvier 2017 a eu lieu la première réunion de Négociation Annuelle Obligatoire. A la vue des documents présentés en séance, il semble une fois encore que la direction ne prévoit pas de revenir sur sa politique de suppression des AGS.

A l'image du PDG qui, lors d'une interview en janvier, a trouvé logique que sa rémunération augmente si l'entreprise fait de bons résultats, les salariés, qui se sont serrés la ceinture depuis des années et en particulier depuis le plan de compétitivité 2013, doivent voir leur salaire de base augmenté significativement pour rattraper la perte de pouvoir d'achat subie depuis tant d'années.

Seul le salaire de base sert dans le calcul des cotisations sociales, des indemnités chômage et des pensions de retraite pour le régime général de Sécurité Sociale et les complémentaires.

Les salariés du Technocentre et d'Aubevoye réclament que leur salaire de base soit augmenté très fortement au travers d'AGS pour toutes les catégories de personnel, APR, ETAM, Cadres et Ingénieurs.

Réponse : Cela relève de la NAO au niveau de l'entreprise.

65070 / 02.17 / 09 Réduction du Capital Temps Collectif dans le cadre du nouvel accord de compétitivité (SUD)

Selon l'article 1-B-1 (partie 3) du nouvel accord de compétitivité Renault France CAP 2020 :

« Dans le cadre de l'annualisation, des jours issus de la réduction du temps de travail sont accordés et appelés jours d'ajustement. L'ajustement du temps de travail est fixé à 10 jours par an pour un salarié à temps plein. Afin de permettre exceptionnellement une capacité locale d'ajustement destinée à permettre le respect de la durée annuelle de 1603 heures, l'ajustement peut être de 5 jours minimum. »

SUD réclame de savoir:

- Dans quel cas, le nombre de jours de RTT peut-être réduits à 5 jours par an au lieu de 10 ?
- Dans quel cas, la durée annuelle peut-elle être de moins de 1603h/an ?
- La réduction du nombre de jours de RTT à 5 jours par an au lieu de 10 doit-elle concerner toute l'entreprise, ou bien peut-elle ne concerner qu'un seul établissement, un seul secteur, une seule UET, voire un seul salarié ?
- Quelle est la procédure que la direction utilisera pour réduire le nombre de RTT : information du CE ou/et du CCE, consultation du CE ou/et du CCE, information ou consultation du CHSCT concerné, avenant à l'accord compétitivité Renault CAP 2020, accord local... ?

SUD réclame le maintien de 10 jours de RTT par an pour tous les salariés.

Réponse :

C'est le cas d'horaires collectifs spécifiques pour lesquels l'octroi de 10 jours d'ajustement aboutirait à un temps plein de travail annuel < à 1603heures.

C'est le cas des temps partiels

Nous n'avons pas plus d'information actuellement.

65070 / 02.17 / 10 Absence pour cure thermale (SUD)

Il est écrit dans les annexes du bilan social :« Une absence pour cure thermale, si elle est prise en charge par la Sécurité Sociale, au moins pour ce qui est des prestations en nature, est indemnisée par Renault sur la base de la différence entre le plein ou le 3/4 de salaire et les indemnités journalières qu'il aurait perçues, si la cure avait été prise en charge comme maladie. »

SUD réclame de savoir :

1. Dans quels cas, s'effectue cette indemnisation ?
2. Quelle est la procédure pour en bénéficier ?



Réponse :

1. **le salarié doit présenter un accord de prise en charge de la cure thermale. Cet accord est délivré par la CPAM ; il est suffisant pour justifier l'arrêt de travail auprès de l'employeur**
2. **Il faut produire la prescription du médecin traitant et l'accord de prise en charge délivré par la CPAM.**

65070 / 02.17 / 11 Report des congés en cas d'absence pour maladie, AT/MP (SUD)

SUD réclame de savoir :

1. Quelles sont les modalités de report des congés acquis non pris en raison d'une absence pour maladie, AT/MP.
2. Comment est alimenté le compteur « congés reportés » ?
3. A quelle date s'est effectué la régularisation de ces compteurs en janvier ?

Réponse :

1-En cas de congés non pris pour raison de maladie, AT/MP, ces congés sont « reportés » si le salarié n'a pas repris son activité au 31 décembre (congés payés et congés supplémentaires d'ancienneté) et ce jusqu'à la reprise d'activité. De plus, si la reprise d'activité précède la fin de période de prise des congés d'été (pour une année en cours) fixée par l'établissement, les congés doivent être pris avant le 31 décembre conformément aux règles applicables.

Si la reprise d'activité intervient après la fin de période de prise des congés d'été (pour une année en cours) fixée par l'établissement, les congés qui n'auraient pu être pris au 31 décembre de l'année N sont reportés. Ces congés pourront être pris jusqu'au 31 décembre de l'année N+1.

2- Le service paie réalise des opérations de bilan de congés sur les mois de décembre et janvier notamment afin d'identifier les ayants droits au report et le mettre en œuvre.

3 - Les opérations sont finalisées courant janvier.

65070 / 02.17 / 12 Jours de congés fin de carrière (SUD)

Une des conséquences pour les salariés, de l'accord central signé il y a peu, c'est la perte de jours de congés fin de carrière. Des salariés s'interrogent sur la mise en application du nouvel accord.

SUD réclame :

1 De savoir, pour un salarié en carrière longue qui déciderait pour assurer une surcote, de travailler au-delà de la date de la retraite pleine et entière en 2019, comment se calculeront les jours de congés spécifiques, alors qu'il bénéficiait depuis 2016, de 4h mensuelles.

2 De connaître, toujours pour l'exemple cité, le mécanisme de calcul des congés spécifiques à la fin de carrière, alors que la date de retraite pleine et entière est atteinte avant le départ réel en retraite.

3 De savoir à quelle date, tous les formulaires S2N relatifs aux congés fin de carrière, départ volontaire à la retraite, seront actualisés par rapport aux dispositions du dernier accord signé.

Réponse :

1 - Il continuera à bénéficier d'un droit à congés de préparation de fin de carrière à raison de 1 jour par mois. Ce droit étant dans tous les cas limité à 36 jours au total.

2 - Le droit à congés de préparation de fin de carrière sera dans ce cas limité aux droits acquis jusqu'au mois de départ.

3 - La demande a été faite au responsable S2N.

65070 / 02.17 / 13 Ecrêtage non justifié de compteur (SUD)

Alors qu'il a un compteur HV positif d'environ 50 heures à 3 mois de la fin de l'année, un salarié Etam tombe en arrêt maladie, l'obligeant à s'absenter d'octobre à décembre 2016. Sans cet arrêt, l'excédent horaire aurait été consommé sans problème afin de le limiter aux 5 heures capitalisables.



SUD réclame de savoir quelle démarche le salarié doit entreprendre pour récupérer les 45 heures qui n'auraient pas dû être écartées.

Réponse : Aucune démarche n'est prévue, les heures > à 5h par an sont écartées.

65070 / 02.17 / 14 Report des RTT collectifs (SUD)

Lorsqu'un salarié est absent pour des raisons de santé dans une période dans laquelle se trouvent planifiés des jours de RTT collectifs, SUD réclame de savoir comment ces jours sont récupérés, et dans quel compteur le salarié peut-il observer leur report ?

Réponse : En cas d'absence pour maladie, accident de travail, maladie professionnelle, il n'y a pas de prise de CTC. Le jour de CTC non débité sera visible sur le compteur CTC après prise en compte de l'arrêt de travail en paie sur la période concernée (visible sur le bulletin de salaire).

65070 / 02.17 / 15 « Evolution » du bulletin de paie (SM-TE)

Le 27 janvier 2017, Renault communique par CLIC'infos sur l'évolution du bulletin de paie disant : « A partir du mois de janvier, vous allez trouver : des libellés de cotisations communs à toutes les entreprises afin de rendre plus compréhensibles les fondements du système français de protection sociale, une vision plus claire sur les éléments versés par l'entreprise ».

Les délégués du personnel membres du SM-TE ne sont pas hostiles, par principe, à la simplification. Mais celle-ci ne doit pas se faire au détriment de l'information du salarié qui doit toujours être considéré comme une personne capable de s'informer, de comprendre et de se prendre en charge.

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

- L'origine et le détail de la nouvelle rubrique : « 9T91 Allègements de cotisations »,
- Le détail de la rubrique : « 9T86 Autres contributions dues par l'employeur », avec les règles applicables du calcul (taux et l'assiette des diverses charges patronales regroupées dans cette rubrique), si possible avec un exemple chiffré.

Réponse :

Elle regroupe les différents allègements de cotisations. Elle regroupe les autres contributions payées par l'entreprise.

- **L'origine et le détail de la nouvelle rubrique : « 9T91 Allègements de cotisations »,**
Sur le site du service public il est précisé qu'il s'agit des allègements prévus à l'article 4 de l'arrêté du 25 février 2016 soit pour Renault : l'allègement sur les bas salaires ainsi que la réduction possible du taux de cotisations patronales des allocations familiales.
- **Le détail de la rubrique : « 9T86 Autres contributions dues par l'employeur », avec les règles applicables du calcul (taux et l'assiette des diverses charges patronales regroupées dans cette rubrique), si possible avec un exemple chiffré.**

On retrouve sous cette rubrique les cotisations suivantes :

- Forfait social prévoyance : assiette = cotisations patronales prévoyance
- Subvention fonctionnement : assiette = salaire brut
- Subvention : assiette = salaire brut
- Formation professionnelle : assiette = salaire brut dans la limite du plafond SS
- Taxe d'apprentissage : assiette = salaire brut dans la limite du plafond SS
- Particip. Construction : assiette = salaire brut dans la limite du plafond SS
- FNAL déplafonnée : assiette = salaire brut
- Versement transport : assiette = salaire brut
- Contrib. Dialogue Sociale : assiette = salaire brut
- Cont. Solid. Autonomie : assiette = salaire brut
- Pénibilité : assiette = salaire brut



65070 / 02.17 / 16 Suite Question 65070 / 12.16 / 5 Niveau TOEIC (CFDT)

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.

1°/ Pouvez vous nous fournir la règle écrite qui stipulerait qu'une embauche externe d'ETAM doit passer par un niveau TOEIC de 600 mini ?

2°/ Quelle est la définition des « équipes multinationales » ?

3° / Pouvez-vous nous fournir la liste de ces équipes « multinationales » ?

4° / Pourquoi exigez-vous un niveau TOEIC 600 en embauche ETAM externe alors qu'aucune incitation de formation n'est proposée pour les ETAM actuellement en poste dans ces équipes??

Réponse :

- 1- **Ce n'est pas une règle écrite mais une condition pour des postes nécessitant ce niveau linguistiques.**
- 2- **Il s'agit d'équipes regroupant des collaborateurs de nationalités différentes**
- 3- **Non, elles ne sont pas recensées.**
- 4- **L'offre de formation est disponible.**

65070 / 02.17 / 17 Embauche d'APR au Technocentre (SUD)

SUD réclame :

1 De savoir combien d'APR ont été embauchés au Technocentre en 2015 et 2016

2 S'il est prévu d'embaucher des APR au Technocentre en 2017

3 S'il existe une interdiction d'embaucher des APR au Technocentre, comme cela est dit par des hiérarchiques de certains secteurs (CRP, ateliers...)

4 Si oui pour quelle raison ?

5 L'embauche d'APR au Technocentre

Réponse :

1- En 2015 0 APR et En 2016 1 APR.

2- Pas à notre connaissance.

3,4 et 5- non. L'embauche se fait en fonction du besoin.

65070 / 02.17 / 18 Embauche d'ETAM au Technocentre (SUD)

SUD réclame :

1. De savoir combien d'ETAM ont été embauchés au Technocentre en 2015 et 2016 ?

2. S'il est prévu d'embaucher des ETAM au Technocentre en 2017 ?

3. S'il existe un quota d'embauches d'ETAM au Technocentre : par exemple : 0% d'embauche d'APR, 20 % d'ETAM et 80 % de Cadres ?

4. Si oui, quel est ce quota ?



5. L'augmentation du nombre d'ETAM embauchés, afin d'inverser la baisse des effectif d'ETAM au Technocentre (en chiffre absolu et en pourcentage) ?

Réponse :

1- En 2015, 27 embauches ETAM et en 2016, 90 ETAM au sein de l'Etablissement de Guyancourt.

2- Probablement.

3,4 et 5 - Il n'existe pas de quota, l'embauche se fait en fonction des besoins.

65070 / 02.17 / 19 Skilling up, des manquements au détriment des salariés (relance question 17 réunion DP du 10 janvier 2017) (SUD)

Dans une réponse faite à une question du mois dernier à propos de Skilling up, la direction a répondu, entre autre :

☒☒ Que les compétences individuelles du salarié étaient évaluées

☒☒ Que parmi la liste où figurent ce que la direction considère comme des instances où siègent des représentants du personnel, certaines n'ont pas de reconnaissance légales nationales (commission de groupe, observatoire des métiers), mais qu'à contrario, le CHSCT, étape obligatoire et incontournable, n'a été ni informé, ni consulté.

☒☒ Que le « Skilling up » serait une application qui utiliserait les grilles de compétences généralisées dans l'ingénierie depuis les années 2007/2009.

Nous découvrons que désormais, les compétences individuelles seraient évaluées. Si les grilles de compétences ont bien fait leur apparition il y a plusieurs années, elles n'ont jamais été individuelles. Elles se limitaient aux compétences globales de l'UET, sans jamais comporter le moindre nom de salarié. C'est la raison pour laquelle, à l'époque, le passage en CHSCT n'était pas obligatoire.

Présenter aujourd'hui ce nouvel outil en tentant de faire croire qu'il ne serait qu'une mise en forme, est donc une erreur fondamentale. L'absence de passage en CHSCT rend la démarche illégale.

SUD dénonce sur la forme, la tentative de passage en force et réclame que l'utilisation de Skilling UP soit stoppée immédiatement, les évaluations déjà réalisées détruites en attendant le passage dans les CHSCT et les modifications nécessaires à rendre l'outil légalement respectueux des droits de salariés.

Le fait que la direction ait confirmé par écrit que le résultat des évaluations n'aura aucun effet sur le déroulement de carrière et les augmentations de salaires, ne la dédouane pas du respect de ses obligations légales.

Sur le fond et sans attendre le travail des CSHCT sur le sujet, SUD rappelle que la législation est parfaitement claire sur l'évaluation des salariés. L'article du code du travail L1222-3 le précise :

« Le salarié est expressément informé, préalablement à leur mise en œuvre, des méthodes et techniques d'évaluation professionnelles mises en œuvre à son égard. Les résultats sont confidentiels. Les méthodes et techniques d'évaluation doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie »

Il y a donc bien obligation à ce que toute la mécanique d'évaluation et le détail des items la constituant soient expliqués au salarié avant que l'entretien spécifique n'ait lieu. A notre connaissance, aucun de ceux déjà réalisés n'ont respecté cela.

SUD réclame donc :

1. Le passage en CHSCT de Skilling-up et le respect de l'article du code du travail cité

2. Que soit indiqué au compte rendu de cette instance :

2.1 La répartition claire des responsabilités entre hiérarchie et salarié

2.2 Les droits et recours possibles par le salarié en cas de désaccord avec le hiérarchie sur le résultat de l'évaluation ou de son contenu.

Enfin, SUD tient à rappeler que dans la mesure où Skilling up est mis en place sur le terrain sans que les obligations légales aient été respectées, qu'aucun salarié refusant d'assister, de participer ou de valider une évaluation ne pourra être menacé de la moindre sanction ou impact sur son évolution de carrière.

(Réponse DRH janvier 2017 : « En cours de documentation »)

Réponse : L'outil skilling up est un outil collaboratif.

Grâce à cet outil, un diagnostic des compétences est fait au sein de chaque Direction. Pour effectuer ce diagnostic collectif, un diagnostic individuel est nécessaire.



Cependant, celui-ci n'a pas pour objet d'évaluer le collaborateur mais de comprendre quelles sont les compétences qui sont essentielles à la direction.

Suite à ce diagnostic, il est donc proposé aux salariés des formations pour augmenter le niveau de compétences correspondants aux besoins du service. Ces formations ne sont en aucun cas une obligation mais seront proposées et bien entendues validées lors de l'entretien individuel.

Aussi Skilling up n'a aucun impact direct sur la formation, sur la rémunération ni l'évolution de carrière. Cet outil n'a donc pas à être soumis au CHSCT. Pour rappel, le CHSCT a une compétence consultative pour l'évaluation des salariés.

65070 / 02.17 / 20 Skilling up, des métiers oubliés (relance question 18 réunion DP du 10 janvier 2017) (SUD)

A chaque exemple d'un outil imposé par la volonté de gestionnaires qui ignorent ou méconnaissent les contours et les contenus des métiers qu'ils ont la prétention de mettre en équation, les aberrations apparaissent. Skilling up perpétue la tradition.

Les situations irréalistes qui en découlent pourraient prêter à sourire, si les salariés n'avaient pas à en faire les frais.

Un exemple : Dans la grille de référence utilisée, aucun item propre à certains métiers pratiqués sur notre site ne figurent (préparateur, dépannage moteur, etc.) Le manager voulant suivre les consignes, se retrouve donc à « évaluer » un salarié sur des critères qui n'ont aucun lien avec le savoir-faire mis en application au quotidien. Conséquence directe, un plan de formation totalement délirant qui n'aura de toutes manières aucune utilité ni pour le salarié, ni pour l'entreprise.

SUD réclame que la technique reprenne enfin le pas sur la gestion des indicateurs.

(Réponse DRH janvier 2017 : En cours de documentation.)

Réponse : Si un manager constate qu'un item ne figure pas dans la grille de référence, il doit s'adresser à l'école de l'ingénierie qui va s'appuyer soit sur la filière expertise soit sur la filière métier la plus habilitée pour la mise à jour. La grille de référence contient 1800 savoirs qui ont été répertoriés soit par la filière expertise, soit le métier.

THEME: SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

65070 / 02.17 / 21 Question Sécurité du site au Gradient : (CFDT)

Depuis mi-novembre 2016, la porte badgée du connecteur A rdc, qui donne accès au parking (porte à côté du tourniquet) est en accès libre, le système de sécurité ne fonctionnant plus. Cette anomalie a été rapportée au service technique du TCR à la mi-décembre 2016. Or à ce jour du 28 janvier 2017, cette porte est toujours en accès libre, n'importe quelle personne extérieure au site peut entrer par les parkings sans aucun contrôle ! Juste une bande de rubalise empêche les personnes de passer !

1°/ Pouvez-vous nous indiquer pour Quelle raison cette porte n'est plus sécurisée ?

2°/ Pouvez-vous nous indiquer quand vous comptez la réparer ?

Réponse : Nous avons remonté au service compétent.

65070 / 02.17 / 22 Retours d'analyses d'AT en lien avec un RPS (SUD)

Malgré plusieurs relances auprès des techniciens (nes) et de l'ingénieur des conditions de travail, du président de CHSCT, ou du secrétaire de CHSCT, il apparaît que les rapports d'analyse d'AT en lien avec les RPS ne sont jamais réalisés.

Et dans l'hypothèse il y en aurait, ils ne sont pas diffusés aux élus de l'instance CHSCT concernés.

SUD réclame :



1 De savoir s'il s'agit d'une règle de l'entreprise de ne pas vouloir réaliser les rapports d'analyse d'AT en lien avec les RPS

2 Si oui, merci de bien vouloir porter au compte rendu de la séance DP le document référent à cette règle ou la note de service.

3 Dans le cas contraire, que soient communiqués aux élus, l'ensemble des rapports d'analyse AT (en lien avec un RPS ou pas) pour les deux derniers trimestres 2016, concernant les CHSCT N°1, 2, et 3.

4 De connaître le processus retenu pour les analyses d'AT d'origine RPS lorsque le hiérarchique du salarié déclarant est indiqué comme cause.

5 Qu'un rappel soit fait qui précise qu'une analyse de secteur ne peut se substituer à l'enquête du CHSCT

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

THEME: FORMATION

65070 / 02.17 / 23 Compte personnel formation : communication sur DECLIC confuse et incomplète (SUD)

La communication « J'utilise mon CPF » dans mavie@renault, fait état de 2 cas d'utilisation « avec l'accord de Renault » ou « sans son accord ». La formulation laisse supposer que l'accord de l'entreprise serait systématiquement nécessaire, hormis si le CPF est mobilisé dans le cas d'un Congé individuel de formation.

SUD réclame:

1. Une modification de cette communication en conformité avec l'article L6323-17 (voir ci-dessous) En effet, l'autorisation de l'employeur n'est pas requise si la formation est suivie hors temps de travail. Si la formation est suivie en tout ou partie sur le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur son contenu et son calendrier. Mais l'accord de l'employeur n'est pas requis sur le contenu pour des formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et compétences (certificat CléA), l'accompagnement à la VAE ou encore des formations déclarées éligibles par accord de branche...

2. Les modalités d'articulation entre le CPF et le CIF (qui nécessite une autorisation d'absence de l'employeur) : mobilisation du CIF pour abonder le CPF ? mobilisation du CPF pour compléter le financement du CIF ?

Article L6323-17

• Modifié par LOI n° 2014-288 du 5 mars 2014 - art. 1 (V)

Les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation et l'employeur lui notifie sa réponse dans des délais déterminés par décret. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation

L'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est toutefois pas requis lorsque la formation est financée au titre des heures créditées sur le compte personnel de formation en application de l'article L. 6323-13, ou lorsqu'elle vise les formations mentionnées aux I et III de l'article L. 6323-6, ainsi que dans des cas prévus par accord de branche, d'entreprise ou de groupe.

Article L6323-6

I.-Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ainsi que les actions permettant d'évaluer les compétences d'une personne préalablement ou postérieurement à ces formations sont éligibles au compte personnel de formation.

II.-Les autres formations éligibles au compte personnel de formation sont déterminées, dans les conditions définies aux articles L. 6323-16 et L. 6323-21, parmi les formations suivantes :

1° Les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;



2° Les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle mentionné à l'article L. 6314-2 du présent code ;

3° Les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;

4° Les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions et les institutions mentionnées aux articles L. 5312-1 et L. 5214-1 du présent code.

III.-Sont également éligibles au compte personnel de formation, dans des conditions définies par décret :

1° L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience mentionnée à l'article L. 6313-11 ;

2° Les actions de formation permettant de réaliser un bilan de compétences ;

3° Les actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises mentionnées à l'article L. 6313-1 ;

4° Les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions, mentionnées à l'article L. 6313-13, ainsi que celles destinées à permettre aux sapeurs-pompiers volontaires d'acquérir des compétences nécessaires à l'exercice des missions mentionnées à l'article L. 1424-2 du code général des collectivités territoriales. Seules les heures acquises au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

Réponse : Les données communiquées sur MaVie@Renault ont été formulées au moment du lancement du site en Février 2016. La Communication de la DRH France est en train de retravailler tous les supports pour les rendre conformes à CAP 2020.

65070 / 02.17 / 24 CAP 2020 Investissement formation. (SUD)

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

SUD réclame de savoir ce que recouvre dans les grandes lignes cet investissement et une ventilation de ce montant (coût directs (conception et déploiement des formations ...) et indirects (salaires ...)

Réponse : L'investissement Formation comprend toutes les dépenses afférentes à la formation et constitutives du bilan social : achats de formation, logistique de formation, rémunération des stagiaires pendant la formation.

La ventilation serait, a priori, similaire à celle qui figure dans le bilan social.

65070 / 02.17 / 25 Monétisation des jours figurant dans le CT pour alimenter le CPF (SUD)

Dans l'accord Renault France – CAP 2020 : Contrat d'Activité pour une Performance durable de Renault en France, Article 2 : Les compteurs de temps. C Monétisation, il est écrit que le compte transitoire pourra être monétisé:

« Pour alimenter le compte personnel formation du salarié, s'agissant des formations décidées par le seul salarié, si les droits acquis sont insuffisants ».

1. S'agit-il d'un abondement pour suivre une formation éligible pendant le temps de travail après refus de l'entreprise ?

2. S'agit-il de l'alimentation directe du compteur et dans ce cas quelle sera la procédure en lien avec la caisse des dépôts et consignation. ?

SUD réclame de savoir comment se traduit concrètement cette monétisation :

Réponse : Nous ne disposons pas encore des modalités de monétisation du CT pour alimenter le CPF.



65070 / 02.17 / 26 MISSIONS (CFE-CGC)

Des salariés nous ont remonté que, pour certaines missions (qui nécessitent par exemple des locations de voitures), les avances de frais ont diminuées par rapport aux pratiques antérieures : cela génère des avances conséquentes de la part des salariés (même avec des paiements par CB à débit différé) !

Dans la limite de budgets d'avances demandés cohérents avec la mission, la direction doit assumer les avances de frais, sans pénaliser les salariés qui partent en mission (souvent au détriment de leur vie privée).

Nous demandons de revenir à une situation normale et cohérente.

Nous attirons l'attention sur le fait que les managers sont aptes à valider ou pas une avance de frais. Les processus doivent responsabiliser les salariés et faciliter le travail et l'atteinte des objectifs.

Réponse : Les règles sur les avances ont en effet évolué au mois de décembre. La préconisation de Renault est l'ouverture d'une carte American Express corporate qui permet à la fois de garantir la location de la voiture mais aussi pouvoir retirer du cash. Cette carte a le gros avantage d'avoir un débit différé et donc le collaborateur n'a pas d'avance à faire. S'il fait sa NDF dans les 15jours, il sera remboursé avant le débit d'Amex.

65070 / 02.17 / 27 MISSIONS (CFE-CGC)

Des salariés nous ont remonté que les avances de frais sont limitées à 2 missions. Cette situation a changé depuis la note « RPIFFGINF20150021 » V6.1 applicable depuis le 12/12/2016.

Les billets d'avion sont moins chers en faisant les réservations en avance. Cette évolution est donc génératrice de coûts.

Nous demandons donc de revenir à la situation antérieure.

Réponse : La limitation de deux avances en parallèle existe depuis plus d'un an (octobre2015), il n'y a pas eu de modification en décembre.

65070 / 02.17 / 28 MISSIONS (CFE-CGC)

Des salariés nous ont remonté que la prime « grand froid » n'est, depuis peu, remboursée qu'en retour de mission quand bien même le salarié aurait dû faire l'avance des frais d'acquisition de vêtements adaptés grand froid. Cette prime correspond à l'achat des vêtements indispensables aux missions « grand froid » (ex = KIRUNA en Suède) !

Nous demandons donc de revenir à la situation antérieure, et nous préciser ce qu'il adviendrait des dits frais pour le salarié en cas d'annulation (ou de report) de la mission.

Réponse : Le paiement de la prime grand froid est fait avant le début de mission si présentation de justificatifs d'achat des vêtements ou autre au service paie. Si pas de présentation de justificatifs, le paiement est réalisé au retour de la mission.

65070 / 02.17 / 29 MISSIONS (CFE-CGC)

Des salariés nous ont remonté que, lors de missions « grand froid », il n'est pas possible de commander des fournitures en interne (ex = gants et chaussures adaptés). Cela génère des surcoûts.

Nous demandons que ces commandes soient ouvertes. Sinon pour quelles raisons ?

Réponse : En cours de documentation.



65070 / 02.17 / 30 MISSIONS (CFE-CGC)

Lors de missions avec locations de voitures, les réservations doivent être faites par les salariés, avec un remboursement après retour de la mission. Cela génère une avance de frais de la part des salariés. Or la note RPIFFGNINF20150021 paragraphe 3.3.1 qui prévoit la location par l'agence de voyage.

Nous demandons de revenir à la situation antérieure.

Réponse : Concernant les locations de voitures, oui la réservation est bien faite par l'agence, mais pas le paiement. Celui-ci est effectué par le salarié au comptoir quand il rend le véhicule. Cela a toujours été comme ça, aucune modification en la matière.

65070 / 02.17 / 31 PARKING DES MARNIERES (CFE-CGC)

L'entrée du parking des Marnières est équipée d'une barrière.

Nous avons constaté que, même avec des places balisées inoccupées, l'accès au parking ne se fait pas.

Merci de corriger cette situation.

Réponse : Nous avons remonté la demande au service compétent.

65070 / 02.17 / 32 PARKING DES MARNIERES (CFE-CGC)

L'entrée du parking des Marnières est équipée d'une barrière.

Les PMR (Personnes à Mobilité réduite) ne peuvent pas accéder à ce parking car l'accès est bloqué lorsque les places sont saturées (même avant saturation, selon la question précédente).

Merci de corriger cette situation.

Réponse : Nous avons remonté la demande au service compétente.

65070 / 02.17 / 33 PARKING DES MARNIERES (CFE-CGC)

L'entrée du parking des Marnières est équipée d'un interphone.

Lors d'un dysfonctionnement, l'appel via l'interphone ne fonctionne pas.

Merci de corriger cette situation.

Réponse : Nous avons remonté la demande au service compétent.

65070 / 02.17 / 34 Capacité des parkings du Technocentre (SUD)

Contrairement aux réponses de la direction, nous persistons à affirmer que les capacités d'accueil des parkings pour le personnel sont insuffisantes. Nous regrettons que la direction n'ait pas mis en œuvre les moyens d'augmenter significativement le nombre de places. Pour avancer sur ce dossier,

SUD réclame de connaître :

- Le nombre total de places de parking du Technocentre réservés aux visiteurs (hors véhicules électriques) **786 places (Parking visiteur + parking Petits champs)**
- Le nombre total de places de parking du Technocentre réservés aux résidents (hors véhicules électriques) **8894 places**



- Le nombre total de places de parking du Technocentre réservés aux véhicules de pool (hors véhicules électriques) **pas défini**
- Le nombre total de places de parking du Technocentre réservés aux véhicules électriques **273 places**
- Le nombre total de places de parking du Technocentre réservés aux véhicules d'essai **Pas défini.**

SUD réclame de connaître le nombre de places des parkings suivants :

- Les Petits Champs (dont VE) **532**
- Les Garandes (dont VE) **821**
- Les 60 arpents (dont VE) **723**
- Le Pré Clos (dont VE) **810**
- La Mare d'épine (dont VE) **507**
- Du Breuil (dont VE) **1163**
- Les Marnières (dont VE) **302**
- L'orme d'enfer (dont VE) **487**
- La fosse au loup (dont VE) **329**
- Le trou berger (dont VE) **628**
- Ruche (dont VE) **1392**
- Gradient : La mare Jary (dont VE) **564**
- Gradient : Le Moulin à renard (dont VE) **371**
- Gradient : Les Pièces (dont VE) **133**
- Gradient : Le Fort (dont VE) **220**

Réponse :

65070 / 02.17 / 35 Question « Squat » de camion de livraison avenue du Golf : (CFDT)

Nos fournisseurs/routiers/transporteurs ont la tendance à dormir/vivre H24 sur la double voie au niveau du Golf. Cette situation est régulière. Entre les camions arrêtés qui gênent la circulation, les personnes qui dorment dans leur camion, les poubelles qui débordent, ne serait-il pas possible d'imposer à ce qu'ils occupent un parking aménagé par Renault ?

Réponse : Nous avons remonté la demande au service compétent.

65070 / 02.17 / 36 Question Bruit Sourd à proximité de la Centrale : (CFDT)

Il y a un bruit sourd (de type bruit de soufflerie) à chaque fois qu'on sort du gradient et qui s'amplifie quand on se rapproche de la Ruche ou qu'on se dirige vers le Botanique.

1°/ Pouvez-vous nous confirmer que ce bruit provient bien de la centrale ?

2°/ Pouvez-vous nous indiquer ce qui génère ce bruit ?

3°/ Pouvez-vous nous indiquer ce que vous comptez faire pour y mettre fin ?

Réponse : La cause probable est liée au changement de deux brûleurs a gaz de deux chaudières de la centrale. Le niveau de bruit est plus marqué. Nous regardons en premier lieu avec Le service environnement.

65070 / 02.17 / 37 Moyens de maintenance insuffisants sur la Ruche (SUD)

Après les remises état laborieuses de certains blocs sanitaires de la ruche, évoqués le mois dernier, s'ajoute un délai beaucoup trop long de remplacements d'éclairages dans les ateliers. Pour l'historique d'un exemple :

Appel initial au guichet unique : octobre 2016

Relance n°1 : décembre 2016



Fin janvier, rien n'a été fait en 2 mois pour remplacer la dizaine de tubes néons HS dans un atelier.

SUD réclame :

1. D'avoir des explications sur cette absence d'absence de prise en compte pendant de nombreuses semaines.
2. De savoir si les ateliers du RDC de la ruche ne seraient pas les parents pauvres de la maintenance du bâtiment, la priorité étant donnée aux zones bureaux des étages
3. Depuis le temps que nous dénonçons le manque de moyens des équipes maintenance, ce que la direction du site a prévu auprès du sous-traitant, pour que les moyens physiques et matériels, soient dimensionnés sur le terrain pour faire face au quotidien. Déjà plus de 2 mois depuis le 1er appel au guichet unique.
4. Que les éléments du bilan chiffré sur les retours interventions, soient fournis au compte rendu. Nous sommes très curieux de vérifier si les exemples de plus de 2 mois d'attente pour des remplacements de néon apparaissent dans les indicateurs d'activité.
5. Que les durées de délais en constante augmentation pour les interventions, soient ajoutées à la liste des irritants.

Réponse :

- 1- Les difficultés d'accès et les problèmes internes logistiques nous contraignent à regrouper les interventions. Lors de la fermeture S52 ces interventions étaient planifiées. Elles ont toutes été réalisées « sauf une oubliée ». Après relance du client celle-ci fut réalisée le jour même.**
- 2- Aucune priorité n'est faite entre les différentes zones.**
- 3- Le contrat de maintenance est un contrat de résultats. Notre plan d'action pour atteindre celui-ci, avec notre prestataire, est un redécoupage des zones et une ré-organisation des équipes qui a débuté début mi-janvier.**
- 4- Les délais d'interventions contractuelles sont à environ 50% tenu par notre prestataire. Les 50% hors délais représentent le plus souvent des demandes de travaux. Un suivi plus ciblé sur les relances et réclamations va être mis en place par notre prestataire.**
- 5- L'augmentation des délais est déjà un irritant identifié.**

65070 / 02.17 / 38 Monte-charge en panne depuis plus d'un mois (SUD)

Le monte-charge du connecteur 3B à l'Avancée (n°10544684) est en panne depuis le 20/12/2016, en attente d'une pièce de rechange. Cette panne entraîne une dégradation des conditions de travail des utilisateurs de ce monte-charge (entretien, maintenance, nettoyage, livraison, implantation, déménagement...). Des OT ont été faits via le 11800 (exemple : OT n° 635555).

SUD réclame la réparation urgente de ce monte-charge

Réponse : Un des monte-charge est en effet en panne pour des problématiques de cartes électroniques à répétition. L'analyse de ces incidents répétitifs nous conduit à une solution améliorative qui vient juste d'être lancée mais dont les délais de réalisation nécessiteront encore un minimum d'un mois pour revenir à un monte-charge fonctionnel. Il est à signaler qu'il y a deux monte-charge pour cette zone, le deuxième est toujours opérationnel.

65070 / 02.17 / 39 65070 / 01.17 / 32 Nouveaux escaliers extérieurs de la Ruche (CGT)

En novembre, nous posons la question 65070 / 11.16 / 24 au sujet des retards importants sur la réception et la livraison des escaliers extérieurs de la Ruche. Nous demandions :

- 1- Quelle est la fonction de ces escaliers ?
- 2- Pourquoi les travaux s'éternisent ? La durée est-elle justifiée ?
- 3- Quelle est l'utilité de la couverture en verre qui ne protège de rien ?
- 4- Quel est l'utilité des rajouts incessants qui sont réalisés ?



5- En attendant la réception du chantier, les entreprises sont-elles payées (au moins sur une grande partie du chantier) ?

Dans votre réponse vous répondez seulement à la question 2. Nous demandons au nom des salariés de la Ruche les réponses aux autres questions.

Vous nous annonciez également une réception début décembre. Début janvier celle-ci n'est toujours pas faite. Quelle est la raison de ce nouveau retard ?

Réponse : Ce chantier a nécessité des réalignements afin de tenir compte parfois tardivement de l'avis et demandes de toutes les parties prenantes. Ces réalignements corrélés avec le respect des règles de l'entreprise notamment en terme d'investissement et d'achats n'ont permis une réception qu'en fin d'année 2016. Les escaliers sont maintenant ouverts.

Ces escaliers ont été décidés afin de faciliter la circulation en donnant accès directement en zone transfert. La couverture verre protégera des intempéries dans certaines circonstances comme toute couverture d'escaliers extérieurs elle ne peut prétendre faire face à toutes les situations.

Les entreprises sont réglées au fur et à mesure de l'avancement du chantier qui a fait l'objet de deux phase distinctes.

65070 / 02.17 / 40 Non-respect de l'heure de repas (SUD)

Le vendredi 20 janvier les salariés DEA-SC étaient conviés à la réunion annuelle de leur direction opérationnelle. La coupure repas était programmée de 12h30 à 13h15, soit 45 minutes au lieu des 60 pendant lesquelles les salariés ne sont pas payés.

Le prétexte du café n'est pas recevable dans la mesure où, le programme prévoyait bien une reprise du travail pour un débat autour du Dopa 2017.

Nous étions déjà intervenus il y a quelques années pour faire cesser la pratique qui consistait de la part de certains hiérarchiques à convoquer en réunion des salariés, sur leur heure de coupure déjeuner, au prétexte que le service offrait le plateau repas. La notion de coupure est très explicite, puisqu'elle signifie la suspension du travail et du donc du lien de subordination. Par conséquent, nul hiérarchique n'est autorisé à faire valoir son pouvoir de décideur pour tenter de disposer des heures pendant lesquelles le salarié n'est pas payé.

SUD réclame une intervention de la direction auprès de toutes les directions opérationnelles pour faire cesser ce type de dérives qui ne respectent ni les droits des salariés, ni les règles en vigueur qui interdisent le travail dissimulé.

Réponse : Nous avons remonté la réclamation au sein de la DEA-S, la Direction en prend bonne note.

65070 / 02.17 / 41 Temps d'attente dans les cantines (SUD)

Contrairement aux affirmations de la direction selon lesquelles « tout va bien » dans les cantines, nous constatons sur le terrain une dégradation de la situation. Les files d'attente pour accéder aux plats commencent de plus en plus tôt et trouver une place disponible à table laisse largement aux plats, le temps de refroidir.

Comme cela était prévisible, une roulotte à hot-dog, et la restauration rapide, cause reconnue de mal bouffe, ne suffisent pas endiguer l'augmentation des temps d'attentes.

SUD persiste à réclamer à nouveau l'augmentation des capacités d'accueil (service et places assises) des cantines existantes ou à en créer une nouvelle.

Réponse : Les files d'attente sont effectivement constatées au sein des restaurants aux heures de pointe soit entre 12h15 et 12h45. Nos restaurants sont néanmoins capacitaires (3000 places assises pour 6000 couverts/jours environ). Le problème vient du fait que tout le monde souhaite se restaurer à la même heure. Les restaurants sont relativement calmes avant 12h et après 13h00. Il conviendrait d'inciter les convives à se restaurer davantage sur ces créneaux horaires afin de réduire l'affluence de 12h15. Pour ce faire, nous envisageons de mieux communiquer ces informations pour inviter ceux qui le peuvent à changer leurs habitudes.



65070 / 02.17 / 42 Réfrigérateurs (SUD)

Dans le cadre du « contrat d'Activité pour une performance durable de Renault France » et au chapitre de l'amélioration du cadre et des conditions de travail dans les établissements de l'île de France, SUD réclame des petits réfrigérateurs de proximité des emplacements café dédiés sur les plateaux. Cela permettra de pouvoir mettre des boissons au frais pour l'été, lorsque la température bureaux est éprouvante. Certains en sont déjà équipés.

Réponse : Des réfrigérateurs sont achetés et installés à l'initiative des secteurs. Ils sont, à ce jour, tolérés compte-tenu effectivement de leur praticité. En revanche, ces réfrigérateurs ne sont parfois pas entretenus par les services qui les ont installés (et inconnu des services d'entretien et de maintenance – risque hygiène et électrique).

Des réfrigérateurs sont installés et entretenus par la Direction dans les réfectoires.

Des boissons fraîches sont disponibles aux fontaines-à-eaux et dans les distributeurs automatiques mis en place par la Direction.

65070 / 02.17 / 43 Suite Question 65070 / 12.16 / 22 Divulgarion de données personnels à l'extérieur de l'entreprise : (CFDT)

Et à votre réponse :

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.

Pouvez-vous nous indiquer quel est le processus de contrôle et de « sanction » prévu par Renault en cas de non-respect de cette clause de confidentialité ?

Réponse : Nous travaillons en partenariat avec nos fournisseurs, un contrat nous lie qu'ils sont censés respecter. En revanche, nous pouvons saisir le prestataire si l'on nous remonte des cas avérés et factuels de non-respect de cette clause de confidentialité. Ça n'est jamais arrivé à ce jour.

65070 / 02.17 / 44 Sécurité, les limites de la sous-traitance (SUD)

Les difficultés rencontrées par la société sous-traitante en charge de la sécurité pour accomplir ses missions, indiquent bien les limites d'un système. L'exemple des stationnements sauvages dans la zone badgée est significatif.

Un agent de sécurité intervenant pour demander à un résident de ne pas laisser son véhicule stationné à un endroit qui impactait la sécurité des piétons, s'est entendu répondre par la personne coupable de l'incivilité, qu'elle avait un poste suffisamment important pour ne pas accepter les remarques d'un sous-traitant et que si l'agent de sécurité ne souhaitait pas avoir d'ennuis, le mieux était de passer son chemin.

Le véhicule a donc continué de barrer l'accès d'un chemin piétons en théorie sécurisé. Cette attitude est inacceptable. Si l'agent de sécurité avait eu un statut Renault et donc un attachement hiérarchique avec les gestionnaires du site, il est certain que le véhicule aurait été déplacé rapidement. Parce que cet exemple n'est malheureusement pas un acte isolé, SUD réclame :

1. Que la direction ré-internalise les fonctions liées à la sécurité.
2. Par leur connaissance du site, le plus efficace, est d'embaucher au statut Renault, les agents de sécurité en place actuellement.

Réponse :

- 1- **Cela n'est pas prévu.**
- 2- **Vu la taille du site, peu importe que l'agent de sécurité ait ou non un contrat Renault car il ne connaît pas le positionnement hiérarchique de tous les salariés.**



65070 / 02.17 / 45 Copie du dossier professionnel (SUD)

Nous avons lors de l'instance DP du mois de décembre, évoqué la copie du dossier professionnel. La direction dans sa réponse à la question et lors d'échanges pour le dossier d'un salarié a indiqué que les relations sociales n'avaient pas accès au dossier et que seule la fonction RH pouvait fournir la copie aux salariés.

Or, sur plusieurs demandes de salariés, il s'avère que :

Soit, la fonction RH ne répond pas aux multiples courriels de relance depuis plus de 2 mois. Soit, elle répond qu'elle ne connaît pas ce sujet et ne sait pas comment faire. Il est évident qu'un gouffre existe entre la théorie de la réponse en DP et la pratique de terrain. Il y a pourtant bien obligation pour l'employeur, de fournir sans délai, la copie demandée par le salarié.

SUD réclame :

1. Que soit indiqué formellement au compte rendu de cette instance, la fonction qui a officiellement la responsabilité de fournir la copie.

2. De savoir ce que la direction compte mettre en place dans les 2 semaines qui viennent pour que les salariés puissent enfin obtenir la copie intégrale du dossier professionnel qu'ils sont en droit de réclamer.

Réponse : La réponse a déjà été faite.

65070 / 02.17 / 46 Evolution du bilan EI, format électronique 2017 (SUD)

A la surprise de plusieurs salariés, le format et contenu du bilan électronique 2017 a subi des changements, sans qu'aucune explication préalable ne leur ait été faite. Avec entre autre, un questionnement sur l'attitude du salarié par rapport à la tâche effectuée.

Nous rappelons le contenu de l'article L1222-3 du code du travail:

« Le salarié est expressément informé, préalablement à leur mise en œuvre, des méthodes et techniques d'évaluation professionnelles mises en œuvre à son égard. Les résultats sont confidentiels. Les méthodes et techniques d'évaluation doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie »

Comme le précisent depuis de nombreuses années, les jurisprudences et les guides conseils internes à l'entreprise, l'évaluation doit être faite sur des sujets précis, factuels, quantifiables et en rapport unique avec le travail.

Or, l'attitude d'un salarié par rapport à la tâche effectuée, est une notion parfaitement subjective qui n'a pas sa place dans une évaluation.

SUD réclame de savoir :

1. Pour la collectivité, dans quelle instance CHSCT et à quelle date, ce nouveau document a été mis en débat et soumis à l'approbation des élus (es), conformément à la loi.

2. Si tel n'est pas le cas, dans quelle instance CHSCT et à quelle date ce sujet sera-t-il mis à l'ordre jour, afin que ce basculement soit soumis comme il se doit à l'approbation des élus (es) et que ces derniers puissent prononcer un avis motivé.

3. Pourquoi individuellement, l'article du code du travail n'est pas respecté et chaque salarié informé préalablement de tous les items, techniques et indicateurs participant à son évaluation ; par le N+1

Réponse : Aucun questionnement portant sur « l'attitude du salarié par rapport à la tâche effectuée » n'a été ajouté sur le bilan 2016. Il y a effectivement un champs de commentaire du manager sur l'appréciation des attitudes professionnelles mais qui est le même depuis quelques années et qui n'a subi aucune évolution.

Les éléments relatifs au contenu et déroulement de l'entretien sont disponibles auprès de tous les collaborateurs et managers dans le guide de l'entretien individuel sous mavi@renault.



65070 / 02.17 / 47 Changement environnement informatique le 10 en juin 2017 (SUD)

Il semblerait qu'un basculement de tous les ordinateurs de Windows 7 à Windows 10 ait lieu en juin 2017.

SUD Réclame de savoir :

- 1) Si la direction confirme l'information
- 2) Si oui quel est le délai supplémentaire accordé aux projets pour charge de travail.
- 3) Si tous les secteurs seront informés suffisamment en avance pour qu'ils puissent faire le nécessaire afin que les outils informatiques spécifiquement développés pour leurs activités sous l'ancien environnement, continuent de fonctionner sous le nouveau.
- 4) Dans quelle instance CHSCT et à quelle date ce sujet va-t-il être à l'ordre jour de cette instance afin que ce basculement soit comme le prévoient les règles, soumis à l'approbation des élus (es) pour un avis motivé.

Réponse : Ce changement d'environnement va démarrer courant 2017 et s'étalera progressivement jusqu'à mi-2019 au niveau mondial et sur près d'1 an au TCR.

Avant cela, des plates-formes de tests seront disponibles afin justement de permettre aux métiers de valider leurs applications spécifiques.

Il n'est pas prévu de saisir le CHSCT de ce sujet.

65070 / 02.17 / 48 Dates et horaires des permanences assistante sociale sur le site (SUD)

Suite au départ en DA d'une assistante sociale, une réponse courriel automatique destinée aux personnes qui chercheraient à joindre cette dernière, donne des informations sur les personnes qui ont en charge d'assurer la fonction sur les sites d'ingénieries :

Nathalie CIRON-SEMON Tel 06 14 44 25 77: Etb de LARDY, Dir des Fabrications et Logistique Alliance TCR , Dir Financiere Groupe TCR

Christelle RIVELLA Tel 06 09 22 35 81: Etb de VSF, Dir Développement Technologies Alliance TCR, site d'Aubevoye .

Christelle DEWASMES Tel (à venir car embauche le 19 janvier 2017) : toutes les autres Directions du TCR

Pour faciliter la compréhension et les prises de rendez-vous sur le site du TCR, SUD réclame que figurent au compte-rendu, les jours, horaires des permanences et créneaux disponibles.

Réponse : Pour prendre un rendez-vous avec les assistantes sociales, les collaborateurs doivent les joindre par téléphone ou par mail. Il n'y a pas de permanence.

65070 / 02.17 / 49 Confusion dans les adresses du Technocentre (SUD)

Quand on recherche l'adresse du Technocentre sur internet, on tombe sur son « adresse officielle » au 1 avenue du Golf. Du coup, beaucoup de personnes qui viennent pour la 1ère fois se retrouvent à l'accueil livraison, au lieu de l'entrée visiteurs.

SUD réclame une modification de la gestion des adresses du Technocentre pour éviter ce dysfonctionnement

Réponse : Nous transmettons la demande au service compétent.



65070 / 02.17 / 50 Oubli de badge (CGT)

Lorsqu'un salarié oublie son badge d'accès au site, il lui faut passer par l'accueil pour qu'on lui attribue un badge de prêt journalier. Or ce badge ne donne accès qu'au niveau des tourniquets, mais pas au niveau des plateaux.

Les salariés du Technocentre demandent que leurs droits d'accès aux plateaux soient pris en compte par le badge prêté.

Réponse : Cela n'est pas prévu.

65070 / 02.17 / 51 Ligne de bus SAVAC 3954 (Boulogne-TCR) (SUD)

Depuis le mois de novembre 2016, le bus de 16h48 est supprimé. Les horaires du matin ont été décalés de 20 min et un bus spécial à 8h00 est conservé.

Les départs des bus au départ du TCR arrêt 60 Arpents sont à partir de 16h20 puis 17h00 / 18h20 et le bus spécial à 17h40.

Le bus de 17h00 accueille donc les personnes qui ont pris les bus des horaires du matin (7h20 et 7h40 au départ du Pont de Sèvres) . Ce bus est quasiment plein en partant des 60 Arpents. Ce qui engendre tous les jours une file d'attente importante, et parfois un manque de place pour l'arrêt au Gradient. Des personnes voyagent donc debout (une partie du trajet sur A86 et N118).

Selon la direction, les repositionnements de différentes courses sur la ligne 39 12 (et donc aussi sur la ligne 39-34) ont fait l'objet d'un travail entre la SAVAC, la CASQY et Renault avec présentation en commission transport le 29 septembre 2016 avant application début novembre 2016. Il est choquant que ce travail ait pu se faire sans aucune concertation avec les usagers de la ligne qui ne comprennent pas la finalité de ces modifications qui leur empoisonnent le quotidien.

La réalité du terrain est que les horaires affichés ne sont pas respectés avec par exemple l'arrivée vers 8h20 lorsque la circulation est fluide, au lieu des 8h12 théorique et encore plus tard, lorsque la densité du trafic est plus importante.

Ces changements d'horaires ont engendré un bouleversement et une gestion compliquée du compteur HV

Exemple : Pour une journée de travail 7h40 – 17h. Compteur HV dans le négatif (-15 min) selon les écarts du jour . Cela oblige à allonger une journée de travail pour récupérer le temps perdu dans sur une ligne de bus aux horaires inadaptés.

Cela oblige à prendre, comme certains usagers le font, le bus de 7h20, au risque de le saturer, pour une arrivée prévue vers 7h52.

Parmi les incohérences de cette ligne : La gestion de l'arrêt sur Meudon, où selon la densité de circulation ; 5 à 10 minutes peuvent être perdues.

Exemple du 31 janvier : Arrivée à 8h31 – 2 passagers à Meudon – pluie

Exemple du 1 février : Arrivée à 8h19 – 3 passagers à Meudon – route sèche

A cela s'ajoute des interminables minutes d'attente à l'arrêt « l'onde » de Vélizy, alors plus aucun passager ne monte ni de descend du bus. Les horaires de cette ligne sont inadaptés à cette tranche horaire.

La direction par sa communication incite au co-voiturage, pour aider à réduire les pics de pollution. Il est regrettable de se priver d'une autre piste de progrès, participant à la diminution du nombre de véhicules en circulation: les transports collectifs. Encore faudrait-il pour cela que l'offre soit efficace et cohérente avec les horaires de travail du plus grand nombre des résidents du site. Cela permettrait également d'améliorer le problème du manque de places sur les parkings du personnel.

SUD réclame :

1. De remettre l'horaire de 16h48 afin de soulager celui de 17 h.
2. D'avancer l'horaire de 7h40 à 7h30
3. De remettre l'horaire de 17h04
4. D'avoir enfin, une véritable concertation avec les usagers.

Nous constatons que ni la commission transport, ni la présence d'un représentant Renault au CASQY, n'ont permis depuis des années de s'opposer aux modifications imposées par les sociétés de transport, dont chacun sait que les motivations sont essentiellement financières. L'intérêt des usagers et l'impact écologique n'ont jamais été les priorités.



La direction refusant la solution la plus efficace qui consiste à créer lorsque nécessaire, des bus Renault propres à la desserte du TCR, SUD réclame de savoir ce cette dernière compte mettre en place pour palier à l'absence totale d'influence, des commissions actuelles (commission transport et CASQY)

Réponse : Il n'est pas prévu de nouvelle modification.

65070 / 02.17 / 52 Reprise de la question 65070/01.17/34 : SAVAC bus 39-12 au départ du TCR arrêt 60 Arpents. (CGT)

Dans cette question, nous évoquons la suppression du bus 39-12 de 16h45, ainsi que la demande des salariés du Technocentre de rétablir ce bus de 16h45. Votre réponse étaient : Les repositionnements de différentes courses sur la ligne 39 12 a fait l'objet d'un travail entre la SAVAC, la CASQY et Renault. Ces modifications ont fait l'objet d'une présentation en commission transport le 29 septembre 2016 avant application début novembre 2016. Il n'est pas prévu de nouvelle modification.

Les salariés du Technocentre et les délégués du personnel CGT réitèrent leur demande : le bus 39-12 de 16h45 doit être remis en place pour ne pas pénaliser les salariés finissant leur journée de travail à 16h41.

Réponse : Nous maintenons notre réponse du mois dernier. Il n'est pas prévu de nouvelle modification.

65070 / 02.17 / 53 Reprise des salariés de Vestalia (SUD)

Après de nombreuses autres activités, Vestalia vient de perdre l'activité Pool Taxi de l'établissement. A ce rythme, il est à craindre que Vestalia disparaisse totalement du périmètre des activités Renault.

Hors Vestalia a été créé sur demande de Renault pour accompagner l'externalisation totale des activités dites « support » (qui ont d'abord été transférées vers un GIE Vestalia/Renault).

La direction de Renault porte donc une lourde responsabilité dans la précarisation des salariés de Vestalia, accroissant cette précarité par le renouvellement régulier des appels d'offre.

SUD réclame :

1. La reprise de tous les salariés Vestalia qui le souhaitent par les repreneurs ou par Renault, à commencer par les salariés du pool Taxi.
2. La ré-internalisation des activités support

Réponse :

1- Cela n'est pas de la compétence de cette instance.

2- Cela n'est pas prévu.

65070 / 02.17 / 54 DENONCIATION LORS D'INFRACTION AU CODE DE LA ROUTE (CFE-CGC)

Selon une disposition votée par l'assemblée nationale le 12 octobre 2016, l'employeur a obligation de dénoncer l'identité du conducteur (nom, prénom et adresse) sous 45 jours par courrier A/R.

Or les SVE (pools, locations 3B et C.E) demandent les permis de conduire aux utilisateurs AVANT toute infraction :

- Cette pratique est supra légale,
- Toute erreur étant humaine, un salarié indument dénoncé peut se voir retirer des points de façon injuste, cela sans espoir de crédit ultérieur,
- Cela interdit, lors de trajets d'une certaine durée ou au-delà d'un certain kilométrage, de partager la conduire, ce qui est contraire aux règles de sécurité.

Nous demandons de faire cesser ces demandes de permis de conduire et de rappeler le processus de façon équitable (dénoncer après validation par le conducteur déclaré).



Réponse : Le sujet va être traité au niveau du CCE.

65070 / 02.17 / 55 DENONCIATION LORS D'INFRACTION AU CODE DE LA ROUTE (CFE-CGC)

Depuis peu lors d'une commande de voitures dans le cadre de locations 3B le n° de permis de conduire est demandé, et ce AVANT toute infraction. 2 commentaires :

- Cela est inutile puisque, lors d'infraction, les P.V sont déjà adressés au locataire.
- Le locataire n'est pas nécessairement le conducteur lors de l'infraction ; il lui revient donc, selon le texte de loi, de dénoncer l'utilisateur réel (conjoint ou autre). Ce nouveau processus de dénonciation a priori est donc inéquitable

Devant un processus inutile et inéquitable, nous demandons donc de faire cesser ces demandes de permis de conduire et de rappeler le processus (dénoncer après validation par le conducteur déclaré).

Réponse : Le sujet va être traité au niveau du CCE.

65070 / 02.17 / 56 DENONCIATION LORS D'INFRACTION AU CODE DE LA ROUTE (CFE-CGC)

Selon une disposition votée par l'assemblée nationale le 12 octobre 2016, l'employeur a obligation de dénoncer l'identité du conducteur (nom, prénom et adresse) sous 45 jours par courrier A/R.

Or les SVE (pools, locations 3B et C.E) refusent les prêts de véhicules aux utilisateurs qui ne souhaitent pas diffuser leur permis de conduire AVANT toute infraction ; se référer aux raisons évoquées dans la question précédente.

En aucun ce dispositif supra légal, générant la non réalisation d'une mission, ne pourra générer une faute professionnelle.

Réponse : Le sujet va être traité au niveau du CCE.

65070 / 02.17 / 57 Solution à mettre en place pour palier à des absences totales de réponses (SUD)

Nous constatons qu'un certain nombre de courriels envoyés par des élus, à des fonctions RH de secteur ou aux relations sociales n'obtiennent aucune réponse, malgré parfois plusieurs relances.

S'il peut être compréhensible, qu'une fonction sollicitée ne puisse répondre dans la demi-journée à la question posée, il n'est cependant pas normal de ne pas obtenir une réponse qui indique la prise en compte de la demande et le délai pour que le nécessaire soit fait.

Parmi les sollicitations on trouve pêle-mêle, des demandes de rendez-vous, ou des interventions :

- Pour examiner le blocage de mobilités et la recherche conjointe de solutions
- L'absence anormale de prime
- Des manquements aux respects des règles dans le déroulement d'entretiens individuels
- Pour La nécessité de faire un point sur des déroulements de carrière inexplicablement au point mort
- Pour supprimer des tensions relationnelles
- Pour faire respecter les droits de salariés
- Etc.

Autant de sujets qui impactent très fortement le quotidien des salariés concernés. L'absence de réponse dégrade inévitablement les situations, amplifie les tensions, et génère amertume, souffrances ou colère, de celles et ceux qui en sont les victimes.

Il y a nécessité urgente de trouver une solution pour faire cesser ce RPS qui prend de l'ampleur.



SUD réclame :

1. De savoir si les absences de réponse sont le résultat d'un manque de personnel et/ou de moyens en charge de la fonction RH et des relations sociales.
2. Si tel n'est pas le cas, de savoir si l'absence de réponse est la conséquence d'une volonté délibérée.
3. De connaître les dispositions que la direction compte mettre en place très rapidement pour remettre ces secteurs en conformité avec les descriptions de postes, les communications locale et centrale qui vantent le dialogue social au quotidien et la QVT
4. Que les manquements constatés soient ajoutés à la liste des irritants.

Réponse : Les fonctions RH et RS apportent toujours des réponses mais qui ne satisfont pas toujours leurs interlocuteurs, qui reformulent parfois leurs demandes aux mêmes personnes ou à d'autres.

65070 / 02.17 / 58 Signature de l'accord : « Renault France CAP 2020 - Contrat pour une performance durable de Renault en France » (SM-TE)

L'annexe 3 page 108 de l'accord « Renault France CAP 2020 », précise que la liste des « organisations syndicales représentatives à ce jour et dans le périmètre du présent accord sont : CFTD, CFE-CGC, CGT, FO ».

Réclamation : Les délégués du personnel membres du SM-TE demandent, à la date de signature de l'accord, les résultats des élections des comités d'établissements et/ou entreprises (filiales) du 1er tour des membres titulaires de l'ensemble des organisations syndicales déterminant les taux de représentativité, sur :

- Le périmètre de Renault SAS,
- Le périmètre du présent accord (incluant les filiales concernées).

Réponse : Cela ne relève pas de la compétence de cette instance.

65070 / 02.17 / 59 Publication des résultats commerciaux France 2016, ouverture des NAO et justes rémunérations (SM-TE)

Le 17 janvier 2017, Renault communique sur les résultats commerciaux 2016 en ces termes : « Les immatriculations VP + VU du Groupe Renault au niveau mondial ont enregistré une hausse de 13,3 %, dans un marché qui progresse de 4,6 %. La part de marché mondiale du Groupe ressort désormais à 3,5 % (+ 0,3 point versus 2015) » et un peu loin : « En France, le Groupe Renault réalise sa meilleure année commerciale depuis 5 ans. Renault renforce sa position de première marque automobile avec 22,3 % de part de marché VP + VU et Dacia enregistre un record historique de ventes avec plus de 112 000 immatriculations. Elle est la 4e marque la plus achetée par les clients particuliers ».

Le 31 janvier 2017, à propos de l'ouverture des négociations annuelles obligatoires sur les salaires (NAO), Renault communique : « En 2016, conformément à l'accord salarial de mars : 94 % des APR et 91 % des ETAM ont bénéficié d'une mesure salariale pour un budget de 1,4 % ».

Les salariés doivent recevoir la juste rétribution de leur travail qui a permis l'obtention de ces résultats. Cette rétribution doit se traduire au niveau de la rémunération. Au regard des résultats commerciaux obtenus en 2016, qui se traduiront par des résultats financiers proportionnés, les négociateurs Direction et des Confédérations syndicales ne peuvent pas, une fois encore, attribuer une portion congrue comme les NAO de 2016. Ce qui serait une grave injustice.

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

- que les NAO 2017 soient de véritables négociations dans l'intérêt des salariés et de la communauté de travail et pas un « copié-collé » de 2016,
- une réelle prise en compte des salariés sans augmentation ni promotion depuis 10 ans et une révision positive et significative de leur salaire de base,
- une revalorisation immédiate de tous les salaires de base de 5% pour toutes les catégories de personnel (Augmentation Générale des Salaires), qui pourra être compensée en grande partie par des gains de productivité en France, ce qui est largement à la portée de Renault.

Réponse : Cela est de la compétence des NAO qui niveau Entreprise. .



65070 / 02.17 / 60 Publication et prise en compte de la contribution à la Valeur Ajoutée de Renault en France au niveau des établissements (SM-TE)

Renault publie chaque année dans le Bilan Social Renault SAS, la Valeur Ajoutée produite en France, ainsi que la masse salariale : ces indicateurs peuvent servir de référence, à la fois pour évaluer la performance de Renault en France et pour les augmentations de rémunération des salariés.

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

- La publication dans chaque Bilan Social Etablissement, de la contribution « Etablissement » à la valeur ajoutée de Renault, ainsi que le nombre total d'heures travaillées « Etablissement » (la somme des valeurs ajoutées des établissements doit être égale à la valeur ajoutée de Renault SAS en France, et la somme des heures travaillées par établissement doit aussi être égale au nombre total d'heures travaillées de Renault SAS en France). On pourra en déduire la productivité horaire du travail de Renault en France, globalement et pour chaque établissement.

Réponse : Cela n'est pas prévu dans le bilan social établissement.

THEME: METIERS

65070 / 02.17 / 61 Création de Renault Digital Excellence (SUD)

Suite au CCE du 23 Novembre 2016, les élus prennent connaissance de la création de "Création de Renault Digital Excellence" en date du 1er Janvier 2017. Avec le départ d'une centaine de salariés du TCR dans cette entité.

1. A quelle date les premiers transferts auront-ils lieu, puisque le sujet ne sera examiné au CHCST n°3, que le 8 février
2. S'il s'agit bien du même dossier que la filiale Renault Digital présentée en CE du 25 janvier 2017 au TCR.
3. Si oui, pourquoi une différence dans les appellations entre les présentations de CCE et de CE
4. Si pour la totalité des salariés Renault intégrant cette nouvelle entité, le volontariat sera parfaitement respecté.

SUD réclame de savoir :

Réponse : Le sujet a été abordé en CE le 25 novembre 2016 et toutes les précisions nécessaires ont été apportées.

65070 / 02.17 / 62 WorkPackage Métier/WorkPackage Projet (SUD)

Il apparaît que Renault a décidé de confier en "WorkPackage Projet" un véhicule complet, soit dans sa globalité de conception et de responsabilités, à une société sous-traitante (MAGNA). Seul une poignée d'intervenants Renault resteraient en lien avec ces activités développement, qui auraient déjà démarrées et seraient basées en Autriche
SUD réclame :

1. De connaître le projet véhicule concerné (code projet et désignation commerciale)
2. Le nombre d'intervenants Renault du TCR concernés
3. Leur fonction actuelle dans le projet
4. De savoir quels sont les prochains projets délégués dans ce cadre ""WorkPackage Projet" et à quelle échéance.
5. De connaître les raisons qui ont poussé Renault à passer un contrat de cette ampleur et de ce type avec une société basée sur un pays dont le coût du travail est au minimum égal, voire supérieur aux postes du TCR.
6. Puisque le coût financier n'est pas le critère retenu, la direction considère-t-elle que les ingénieries région parisienne n'ont plus la compétence technique de mener le projet ou est-ce un manque d'effectifs sur le TCR

Réponse : Il s'agit du projet XJK (remplaçant de l'actuel Dokker), véhicule qui sera produit dans l'usine de Tanger. Les Ingénieurs Synthèse Workpackage Renault, reportent directement à l'ingénieur chef adjoint Renault concernant l'avancement QCD des livrables, réalisés par le fournisseur Magna.

Dans un contexte ambitieux de développement de l'entreprise, l'Ingénierie est accompagnée de son réseau de partenaires d'ingénierie pour permettre de réaliser plus de projets. Magna est un de ces fournisseurs.



Ce nouveau mode d'intégration des partenaires d'ingénierie est un levier du nouveau plan de Renault qui permet de répondre à l'accroissement de capacité demandée à l'Ingénierie à court terme. La performance économique de ces projets est au meilleur niveau.

Ces organisations ont fait l'objet d'une présentation en CE le 14/12/16.

