

Réunion des Délégués du Personnel

**Etablissement de Guyancourt
Site du Technocentre**

**Compte rendu de la réunion
du 10 Janvier 2017**

65070 / 01.17 / 1 PERCO (CFE-CGC)

Versements sur le PERCO : pour cette année 2017 quand les versements (jours de C.T ou en euros) seront-ils possibles ?

Réponse : Vous pouvez consulter mavie@renault. Le calendrier est dispo depuis le 2 janvier 2017.

5 fonds au choix pour investir, 2 modes de gestion

Vous avez le choix entre la gestion libre et la gestion pilotée.
Gestion libre : vous conservez le choix de votre investissement.

Bulletin de transfert
CET PERCO
Calendrier 2017 -
Traitement des
demandes de
monétisation

65070 / 01.17 / 2 Choix placement intéressement (FO)

Au mois de décembre les salariés ont reçu à leur domicile une lettre pour connaître leur choix de placement pour les intéressements à percevoir en 2017 (PEG, PERCO, Paiement direct...). Pourquoi devons-nous choisir le placement sans avoir le montant de l'intéressement ? Comment peut-on connaître son montant avant de faire le choix du placement (pourcentage sur chaque PEG par exemple) ?

Réponse : Afin de favoriser l'épargne des salariés, la loi MACRON a imposé aux entreprises qui versent de l'intéressement d'interroger les salariés au préalable et avant tout paiement.

65070 / 01.17 / 3 Prime de performance établissement (C.G.T)

Les salariés font remonter beaucoup d'interrogations sur le fonctionnement du versement de la prime d'intéressement et de la prime de performance établissement.

Pouvez-vous donner la marche à suivre précise pour la percevoir directement ou pour l'épargner ? Et préciser les modes de répartition en pourcentages actions, épargne ou autre ? Apparemment c'est nébuleux pour beaucoup.

Pourquoi les codes personnels ont changés depuis l'an dernier ?

Réponse : Tous les collaborateurs ont reçu à leur domicile la procédure avec leur identifiant et leur mot de passe. Les codes personnels ont changé cette année pour des raisons de sécurité.

65070 / 01.17 / 4 Intéressement local, le mépris des salariés (SUD)

Les primes d'intéressement mises en place à la demande des employeurs participent fortement par leur absence de cotisation, aux déficits des caisses de la sécurité sociale. Dernièrement, le pouvoir politique toujours prompt à satisfaire à la fois les employeurs et le système bancaire totalement responsable des dernières crises économiques, tente d'instaurer l'incitation au placement.

L'interprétation du texte par la direction Renault se traduit par une captation des sommes au profit de l'organisme bancaire BNP Paribas. La présentation du dispositif faite dans un courrier aux salariés, par le DRH France est fautive. Lorsqu'il écrit que « l'application de la loi Macron nous conduit à interroger chacun d'entre vous pour se prononcer sur l'affectation de son intéressement », le choix a déjà été fait et les sommes bloquées. Le transfert des sommes est virtuellement effectif avant même que les salariés aient pu donner leur avis.

Les sommes sont par défaut bloquées et pour le salarié qui souhaite récupérer son dû sur son compte courant, s'engage alors un parcours du combattant, dont le nombre toujours croissant de freins et d'écueils, ne laisse planer aucun doute sur la finalité de la manœuvre : Empêcher le maximum de salariés de pouvoir priver la BNP de ses placements forcés. Cette manne financière captée par l'organisme bancaire, doit nous le supposons, permettre en retour des conditions financières pour l'employeur. Que l'intérêt des salariés ne soit pas pris en compte ne gêne depuis longtemps plus personne.

Nombreux sont les salariés qui n'arrivent pas à se connecter à l'adresse internet indiquée sur le courrier. Et lorsque cela arrive, l'identifiant et le code personnel indiqués sur le courrier ne suffisent pas à pouvoir faire récupérer son dû. Il faut changer le code, mais surtout avoir recours à des caractères spéciaux qui ajoutent à la difficulté et à l'énervement. Bref un découragement très organisé.

Interrogé sur les difficultés rencontrées, BNP Paribas affirme qu'elle n'est en rien responsable et que tout est géré par Renault, qui de son côté et fidèle à ses habitudes dégage en touche, prétendant que tout est sous-traité à la banque. Au milieu de cette partie de tennis de table, le salarié.

Nous avons testé : Il a fallu près de 15 minutes, 4 essais infructueux pour qu'un responsable d'agence BNP arrive sur le réseau interne à passer l'ordre de déblocage et de transfert sur compte courant.

Nous dénonçons ces pratiques qui symbolisent le mépris de ses salariés par notre direction.

SUD réclame :

1. Que pour l'an prochain et conformément au courrier d'accompagnement, la direction pose bien la question aux salariés avant de lancer le transfert sur le compte BNP.
2. Qu'un salarié ayant choisi de ne pas placer la prime, voit la somme créditée sur son compte courant, sans autre démarche.
Puisque le courrier est personnalisé par les codes, que figure également le montant individuel de la prime.
3. Qu'au compte rendu de cette instance, figurent des n° des téléphones permettant aux salariés rencontrant des difficultés actuellement de pouvoir trouver l'aide nécessaire afin que l'ordre de transfert sur le compte courant puisse être passé avant la date limite.

Réponse :

1. **C'est bien ce qui est pratiqué cette année**
2. **Le montant de la prime d'intéressement local est connu trop tardivement. Pour pouvoir effectuer l'interrogation avec le montant, il faudrait reporter le paiement au mois suivant.**
3. **Le numéro de téléphone est celui de BNP déjà indiqué à savoir 09 69 32 04 29. Par ailleurs, un formulaire est disponible sur mavie@renault pour les salariés sans connexion internet.**

65070 / 01.17 / 5 Versement de la prime d'intéressement aux performances (SM-TE)

Depuis la *loi Macron*, l'affectation par défaut de la prime d'intéressement aux performances est investie sur le fonds monétaire du *Plan d'Epargne Groupe (PEG)* pour 5 ans pour favoriser les gestionnaires du fonds au détriment du salarié. Par courrier du *Groupe Renault* daté du 21 décembre 2016, les salariés, pour appliquer la procédure d'affectation, sont invités à changer le mot de passe en y mettant au moins un caractère spécial (non alphanumérique), ce qui ne facilite pas sa mémorisation. Une fois que l'affectation est faite, le salarié reçoit un mail de confirmation comportant ses codes d'accès en clair, **y compris son mot de passe** (non conforme aux règles élémentaires de sécurité informatique).

De plus, le courrier transmis aux salariés est ambigu et peut laisser croire qu'on ne peut se connecter qu'une fois au site pour faire son arbitrage (*site à utilisation « unique »*).

Enfin, en cette période de taux d'intérêt court terme négatifs, le placement par défaut sur un fond monétaire ne garantit plus le capital et va provoquer des pertes pour les salariés, au moins pour les prochaines semaines, voire prochains mois.

Réclamation : Les délégués du personnel membres du SM-TE réclament que, à l'avenir :

1. il ne soit plus nécessaire de mettre un caractère spécial dans le mot de passe,
2. le mot de passe ne transite pas en clair dans le mail d'accusé réception,
3. l'on puisse faire un choix définitif de récupération de son intéressement sans placement sur le PEE ou PERCO,
4. pour les prochains versements d'intéressement, le placement sur PEE, PERCO, la répartition ou la récupération devraient pouvoir se faire directement à partir du compte du salarié à la BNP par une fonction dédiée, sans passer par un site internet spécifique et provisoire,
5. tant que les taux d'intérêt à court terme sont négatifs, avertir les salariés que le placement par défaut sur un fond monétaire entraîne une perte.

Réponse :

1. **Cela n'est pas conforme au process de BNP PARIBAS**
2. **Sans objet, le site étant à usage unique**



3. Non conforme à la réglementation
4. Cela n'est pas prévu.
5. Cela n'est pas prévu.

65070 / 01.17 / 6 Stock option (SUD)

SUD réclame une prime de 200 € pour chaque salarié, liée à la spéculation réalisée par notre PDG.

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

65070 / 01.17 / 7 Fiche paie (FO)

Les salariés peuvent-ils recevoir l'information détaillée (via actu'paie ou autre) du calcul du rappel de dixième avec un exemple concret et la formule détaillée permettant à chacun de faire son propre calcul ?

Réponse : Il faut se référer à l'Actu paie du 3 janvier 2017.

65070 / 01.17 / 8 Distribution des fiches de paie au CRP (C.G.T)

Au Proto Tôlerie et à l'Outillage, les fiches de paie sont systématiquement distribuées avec plusieurs jours de retard. Pour rappel, une jurisprudence impose qu'un versement de 50€ de dédommagement soit fait par jour de retard de distribution.

Les délégués du personnel CGT demandent que cette situation soit réglée dans les plus brefs.

Réponse : Les procédures de distribution sont identiques dans toutes les directions. Nous transmettons au RRH.

65070 / 01.17 / 9 Demande d'avance sur salaire pour décembre (SUD)

Une demande d'avance sur salaire est triplement conditionnée :

- 1- Pas avant le 15 du mois,
- 2- Maximum de 50 % du salaire mensuel
- 3- Demande faite dans le système avant la clôture des paies (le 20 du mois en général)

Or, au mois de décembre, la direction impose la cinquième semaine. Cela a pour conséquence de clôturer les paies le 14 décembre et donc de rendre impossible une demande d'avance (cf condition n°1 plus haut...).

SUD réclame que des dispositions particulières soient mises en place pour permettre aux salariés qui expriment le besoin d'une avance sur salaire, de pouvoir les obtenir également pour le dernier mois de l'année.

Réponse

Réponse : Nous n'avons pas connaissance de collaborateurs se plaignant de ne pas avoir obtenu d'avance en décembre.

65070 / 01.17 / 10 Congés de fin de carrière (SM-TE)

En application des règles sur les congés, et « A partir de son 58^{ème} anniversaire, le personnel bénéficie d'une demi-journée de congé par mois, indemnisée en fonction du manque à gagner et assimilée à un temps de travail effectif ». Des salariés bénéficiant de cette règle du fait de leur âge, et qui ont bien constaté l'incrémentation de 0,5 jour de leur compte de « Congé de fin de carrière » en décembre 2016, n'ont pas constaté en ce mois de janvier 2017 l'ajout de 0,5 jour.

Réclamation : Les délégués du personnel membres du SM-TE réclament l'incrémentation de ce compteur pour les salariés concernés par ce dispositif.

Réponse : Les congés de fin de carrière ont été crédités au mois décembre par anticipation au titre du mois de janvier comme il est pratiqué tous les ans.

Le droit a donc été crédité d'1 journée en décembre, il est logique que le salarié ne constate aucun nouveau droit en janvier.



65070 / 01.17 / 11 Congés (FO)

Suite à l'anomalie du lundi 2 janvier prélevé anormalement sur les congés principaux, nous demandons une synthèse explicative sur l'origine du problème et comment sommes-nous certain que celui-ci ne réapparaîtra plus ?

Réponse : En 2017, la 5^{ème} semaine de congés payés est positionnée sur 2 périodes différentes : le lundi 2 janvier et du mardi 26 décembre au vendredi 29 décembre.

Un dysfonctionnement informatique sur l'affichage des séances de travail s'est produit lors de la saisie des congés.

Cette anomalie a été résolue dès le mercredi 4 janvier pour l'ensemble des salariés travaillant à temps plein.

Concernant ceux travaillant à temps partiel en réduction du nombre de séances de travail, cette anomalie d'affichage sera résolue début février.

65070 / 01.17 / 12 Congés annuels (SM-TE)

De nombreux collaborateurs ont constaté que le 2 janvier 2017 était défalqué du compteur congés principaux. Or, d'après le *Flash info* du 28/10/2016, cette journée fait partie des 5 jours réservés (bien que le terme n'apparaisse pas comme tel dans le message) : c'est donc le compteur congés réservés qui devrait passer à 4, alors que le compteur congés principaux devrait rester à 20 (pour les salariés n'ayant pas pris d'autres congés à partir du 3 janvier, bien entendu).

Réclamation : Pour certains salariés, cette anomalie a été corrigée. Pour autant, les délégués du personnel membres du SM-TE demandent que ces compteurs soient corrigés pour l'ensemble du personnel et que, en tout état de cause, l'établissement s'en assure.

Réponse : Confère réponse précédente.

65070 / 01.17 / 13 CONGES 2017 (CFE-CGC)

Selon le vote réalisé en C.E du 26 octobre 2016, le 2 janvier 2017 est positionné en journée de congé. Comme précisé dans le document diffusé par la Direction préalablement au C.E, cette journée est prélevée au titre de la 5^{ème} semaine de congés payés 2017 (se référer à la page 6 du document), cela conformément aux us de notre Etablissement.

Or les salariés de Guyancourt et d'Aubevoye ont constaté, dès le 3 janvier 2017, que cette journée a été prélevée sur les 20 jours de congés principaux.

En effet, sous Déclik : le compteur « *congés principaux* » apparaît à 19 jours, alors que le compteur « *congés réservés Etablissement* » (5^{ème} semaine de congés payés) est toujours fixé à 5 jours, au lieu de 4 jours selon le décompte précisé dans le document.

Afin de respecter le document et de permettre aux salariés de disposer de leur 20 jours de congés principaux, merci de corriger les compteurs.

Réponse : Confère réponse précédente.

65070 / 01.17 / 14 Ecrêtage CTI (FO)

Combien de jours de congé ont été perdus suite à l'écrtage de fin d'année ?

Réponse : Le bilan est cours de réalisation.

65070 / 01.17 / 15 Utilisation des jours de CTC (SUD)

Ce sujet a déjà été abordé en instance et nous insistons à nouveau. La gestion du compteur CTC comporte un manque évident oublié à sa création : la possibilité pour les salariés d'utiliser le reliquat des jours, restant auprès le positionnement de la dotation de l'année en cours.



Le temps passant, des salariés sont de plus nombreux à disposer d'un reliquat actuellement inaccessible. Cela ne représente pas un volume d'heures trop important, mais il n'est pas juste que ces droits à congés acquis ne puissent profiter aux salariés.

Afin de faciliter la mise en place d'un système ne nécessitant pas de modification en central mais un traitement uniquement local sans modification des compteurs existants, SUD propose une idée simple :

L'application de l'accord central sur les congés qui permet la négociation d'un accord local propre à prendre en compte des spécificités d'un site. L'organisation sur notre établissement d'une négociation spécifique sur la possibilité de transférer sur demande du salarié le reliquat du CTC sur le CTI.

Nous ne doutons pas de l'approbation des autres organisations syndicales à cette proposition. Ainsi, négociation et la finalisation de l'accord pourrait ne prendre que très peu de temps et satisfaire l'ensemble des salariés.

C'est ce que SUD réclame.

Réponse : Nous transmettons la suggestion au service compétent.

65070 / 01.17 / 16 Temps partiel et jours réservés établissement (SUD)

Pour les salariés à temps partiels, se pose le problème des reliquats de temps en journée incomplète pour les congés réservés établissement. Pour régler ce problème, SUD réclame que la possibilité permise pour les jours CTI de poser des demi-journées, soit étendue également à ces jours spécifiques.

Cela permettrait que les salariés à temps partiels puissent bénéficier des mêmes droits que les temps complets.

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

THEME: EMPLOI

65070 / 01.17 / 17 Skilling up, des manquements au détriment des salariés (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 nouveau 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 CHSCT 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 :
 - a. La répartition claire des responsabilités entre hiérarchique et salarié
 - b. Les droits et recours possibles par le salarié en cas de désaccord avec le hiérarchique 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 : En cours de documentation.

65070 / 01.17 / 18 Skilling up, des métiers oubliés (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 : En cours de documentation.

65070 / 01.17 / 19 Mobilité (SUD)

Lors de l'instance du mois dernier nous avons à nouveau évoqué un problème spécifique de mobilité (question 65070/12.16/8). La réponse faite élude les caractéristiques du sujet, ce qui pose problème.

SUD réclame d'avoir au compte rendu de cette instance des réponses documentées et motivées pour chaque question posée.

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
5. Quel délai de réponse doit être observé

Réponse : Nous n'avons pas d'éléments complémentaires à apporter à la réponse formulée en décembre.

65070 / 01.17 / 20 Mobilité interne (SM-TE)

Sous *Déclic*, dans *Ma Vie@Renault*, il est donné quelques éléments et règles pour une mobilité interne réussie. Mais en pratique, dans certaines situations atypiques, ce n'est pas si simple. Par exemple lors d'un départ d'un responsable hiérarchique qui entraîne une suppression d'une UET, d'un Service voire d'une Direction.



Réclamation : Dans les cas atypiques, lorsque le salarié n'obtient pas de rendez-vous avec les RH, que l'*Entretien Préalable à la Mobilité* (EPM) n'a pas eu lieu, qu'il n'est pas proposé plusieurs postes au salarié, mais qu'un seul et de surcroît, dans l'urgence avec des pressions exercées pour qu'il accepte, les délégués du personnel membres du SM-TE demandent quels sont les recours possibles pour le salarié.

Réponse : Le RRH est toujours l'interlocuteur du collaborateur.

65070 / 01.17 / 21 Poste en suspension DA (SM-TE)

Des personnes sont en « Poste Suspension DA » dans l'organigramme officiel, mais toujours présentes à leur poste de travail et en activité pleine et entière.

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

1. Quel est leur statut au sens du code du travail ?
2. Combien de salariés sont-il dans ce cas ?
3. Y a-t-il des exceptions à l'application du principe de l'accord de compétitivité du 13 mars 2013 qui clôt les départ en DA au 31/12/2016, eu égard - par exemple - à la position des personnes dans l'organigramme ? Par quels arrangements ces exceptions sont-elles justifiées ?
4. Sachant que la *dispense d'activité* indemnise les intéressés à hauteur de 75% de leur salaire, un temps complet rémunéré à 25% ne les placent-ils pas en situation d'un salaire horaire inférieur aux obligations légales ?
5. Si l'on peut encore partir en DA en 2017, pour combien de temps cette potentialité est-elle ouverte ?

Réponse :

1. Ils sont salariés en dispense d'activité (suspension de contrat) mais ils ont signé un avenant de reprise temporaire d'activité (limitée dans le temps).
2. Nous n'avons pas à cette date de reporting sur les reprises temporaires d'activité.
3. Les départs en DA étaient possibles jusqu'au 31 décembre 2016 et il n'y a aucune exception.
4. La réglementation est respectée.
5. Ce n'est pas possible.

65070 / 01.17 / 22 Dérogations pendant la DA (SUD)

Pour des salariés en DA, il est possible d'exercer une autre activité professionnelle, à titre dérogatoire et sur autorisation expresse de l'entreprise.

SUD réclame de connaître :

1. Les limites exhaustives du champ d'application des dérogations
2. La fonction au sein de l'entreprise qui accorde les dérogations
3. La fonction qui accorde les autorisations
4. Si les dérogations et les autorisations peuvent s'exercer pour un salarié qui créerait son entreprise de service au sein de la branche automobile
5. Si dans ce cas, l'entreprise créée peut passer un contrat avec Renault
6. Combien de dérogations ont été accordées sur notre site, depuis la mise en place de la DA en 2013.

Réponse :

1 & 2 Le salarié ne peut exercer une activité professionnelle dans une autre entreprise, y compris dans le cadre du Groupe ou de l'Alliance et à l'international, sauf à titre dérogatoire et sous réserve de l'autorisation de l'entreprise :

☒ **notamment, pour des actions d'enseignement et de service au sein de la branche automobile (valorisation d'expertise spécifique Renault dans un contexte de GPEC territoriale)**

☒ **le cumul des rémunérations perçues ne peut dépasser 100% de la rémunération antérieurement versée.**

Les limites exhaustives du champ d'application des dérogations :

Le contrat de travail du salarié est suspendu pendant toute la durée de dispense d'activité (et sa rémunération partiellement maintenue), ce qui exclut, pendant cette durée, l'exercice d'une activité professionnelle dans un secteur autre que l'automobile.

- 3 - La DRH France est compétente pour accorder pour les éventuelles dérogations.
- 4 - Voir réponse plus haut



5 - Oui

6 - Nous ne disposons pas de ces éléments.

THEME : SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

65070 / 01.17 / 23 Séances de rééducation après un accident du travail (SUD)

Suite à un accident du travail, il peut être nécessaire pour le salarié concerné ayant repris le travail de finaliser la consolidation par des séances de rééducation. Dans ce cas, SUD réclame de savoir si le temps passé à ces séances, lorsqu'elles ne peuvent pas être programmées en dehors des horaires de travail, est bien considéré comme du temps de travail effectif.

Réponse : Les séances de rééducation doivent être programmées en dehors des horaires de travail.

THEME : VIE DE L'ETABLISSEMENT

65070 / 01.17 / 24 Véhicules de pool (CFE-CGC)

Dès le lundi 16 janvier 2016 la nouvelle écopastille (vignette « Crit'Air ») sera obligatoire pour circuler à Paris, du lundi au vendredi de 8h à 20h. Il s'agit d'une première ZCR (Zone de Circulation Restreinte), ce dispositif pouvant s'étendre à d'autres communes.

Les véhicules de pool en seront-ils équipés ?

Si oui : à partir de quand ?

Si non : comment feront les salariés amenés à se déplacer sur Paris (lors d'un RdV professionnel sur Paris ou étant amenés à stationner à leur domicile lors d'une réunion aux horaires contraints) ?

Réponse : Les véhicules de pool seront bien équipés.

Les vignettes ont été commandées en décembre et commencent à arriver au SVE. Les véhicules pools taxis seront équipés courant Janvier.

65070 / 01.17 / 25 Pool Taxi reprise de la question 65070 / 11.16 / 22 (CGT)

En novembre nous posions la question suivante :

Dans les plans d'action suite à l'enquête Hay de 2015, la direction a annoncé la mutualisation des Pools Taxi du Technocentre. A ce jour, cette mutualisation n'est pas effective.

Lorsqu'une demande est faite sur un pool et que celle-ci n'est pas honorée, la demande est supprimée sans avertissement 3 jours avant le déplacement et sans que les autres pools n'aient été sollicités automatiquement. Le salarié se voit donc obligé de faire une nouvelle demande dans un autre pool, le jour prévu de son départ.

Les Délégués du personnel CGT demandent : quel est l'état d'avancement du plan d'action prévu par la direction à ce sujet ?

A laquelle vous répondiez : Avant l'enregistrement d'un refus sur un pool, l'agent de planning doit vérifier auprès d'un autre pool, ou parmi les véhicules de retour d'atelier, s'il y a un véhicule disponible qui pourrait correspondre au besoin du collaborateur.

Le fait de consulter les disponibilités dans un système ne constitue pas une mutualisation des pools. Cette mutualisation doit être transparente pour les salariés. Il n'y a pas à annuler sa réservation sur un pool pour la refaire sur une autre. Le travail quotidien des salariés est suffisamment générateur de stress pour que la réservation d'un véhicule n'en procure encore plus. Nous renouvelons donc notre question :

Les délégués du personnel CGT demandent quel est l'état d'avancement du plan d'action prévu par la direction dans ses conclusions de l'enquête Hay de 2015.



Réponse : Nous étudions la possibilité de faire évoluer l'outil de réservation (Web Taxis) afin de le rendre plus efficace en termes de recherche de véhicule sur plusieurs pools, et également en communication vers les collaborateurs. En attendant, les agents de pool ont comme consigne de prendre la main sur le traitement automatique et essayer de trouver un véhicule disponible sur un autre pool.

Pour information, nous avons augmenté le nombre de véhicules, disponibles à la journée, sans réservation préalable (actuellement 38 véhicules à la Ruche).

65070 / 01.17 / 26 Véhicules commandés au BVVP (CFE-CGC)

Dès le lundi 16 janvier 2016 la nouvelle écopastille (vignette « Crit'Air ») sera obligatoire pour circuler à Paris, du lundi au vendredi de 8h à 20h. Il s'agit d'une première ZCR (Zone de Circulation Restreinte), ce dispositif pouvant s'étendre à d'autres villes.

Les véhicules livrés seront-ils équipés de la nouvelle écopastille ou bien les clients devront-ils les commander ?

Réponse : L'éco pastille n'est pas gérée par les agences de ventes, elle reste à la demande du client.

65070 / 01.17 / 27 Véhicules de flotte (location 3B, autres) (CFE-CGC)

Dès le lundi 16 janvier 2016 la nouvelle écopastille (vignette « Crit'Air ») sera obligatoire pour circuler à Paris, du lundi au vendredi de 8h à 20h. Il s'agit d'une première ZCR (Zone de Circulation Restreinte), ce dispositif pouvant s'étendre à d'autres villes.

Selon le site gouvernemental, seul le titulaire de la carte grise peut commander l'écopastille.

Pour les véhicules professionnels (flotte supérieure ou égale à 50 véhicules), seul le gestionnaire de flotte peut ainsi (selon ce site) commander le certificat et l'écopastille (en documentant le N° de SIRET et le mot de passe associé au gestionnaire de flotte).

Les véhicules de location 3B en seront-ils équipés ?

Si non, quel est le processus ?

Réponse : L'éco pastille n'est pas gérée par l'entreprise, elle reste à la demande du client.

65070 / 01.17 / 28 Vignette pollution (FO)

Les véhicules circulant dans Paris doivent posséder une vignette « Pollution » à partir du 15 janvier 2017. Les voitures du pool vont-elle être équipées de cette vignette ? Si oui quand seront-elles apposées sur les véhicules ? Si ce n'est pas le cas comment les salariés pourront se rendre à Paris ? Même question pour les véhicules immatriculés en WW. Pouvez-vous nous donner la procédure ? Est-ce au service SVE de commander cette vignette ?

Réponse : Les véhicules de pool seront bien équipés.

A ce jour, nous ne connaissons pas la réglementation pour les véhicules immatriculés en W. Le SVE a posé la question à l'administration et attend la réponse.

65070 / 01.17 / 29 Véhicules WW (FO)

Lors d'une panne d'un véhicule sur une route ouverte, comment est assuré le dépannage et le rapatriement du véhicule immatriculé en WW. Pouvez-vous nous communiquer la procédure ?

Réponse : En cas de panne immobilisante, l'utilisateur du véhicule doit faire appel à Renault Assistance, et se conformer aux consignes qui lui ont été données par le Métier Ingénierie dont il dépend (où faire rapatrier le véhicule, autorisation de réparer ou pas ...). En cas de dépannage ou remorquage du véhicule, les frais sont à charge du Métier Ingénierie propriétaire du véhicule.



65070 / 01.17 / 30 Qualité de Vie au Travail (CFE-CGC)

Panneaux d'affichage mis à disposition des salariés (pour petites annonces) : ils sont saturés et n'ont pas été nettoyés des anciennes annonces en ce début d'année 2017. Merci de faire le nécessaire.

Réponse : Cela n'est pas prévu.

65070 / 01.17 / 31 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 de la Direction (séance DP du 6 décembre 2016) : « *Un travail est en cours sur ce sujet* »

Quand aurons-nous les résultats ?

Quand la situation deviendra-t-elle normale ?

Réponse : Ce travail est toujours en cours.

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 demandons :

- 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 annoncez également une réception début décembre. Début janvier celle-ci n'est toujours pas faite.

Quelle est la raison de ce nouveau retard ?

Réponse : En cours de documentation.

65070 / 01.17 / 33 Escaliers mécaniques de la Ruche (SM-TE)

Cela fait des mois que certains escaliers mécaniques sont en panne dans la Ruche. Ce qui est le cas actuellement, des deux du connecteur 5A. Cette situation ne donne pas une bonne image de l'entreprise aux personnes extérieurs en déplacement professionnel sur notre site.

Réclamation : Les délégués du personnel membres du SM-TE réclament une remise en service des deux escaliers mécaniques du 5A et une révision générale de l'ensemble du parc.

Réponse : Le service compétent a contrôlé le bon fonctionnement des escaliers mécaniques au 5A et 6A. Il s'avère que le bouton d'arrêt a été actionné. La remise en route nécessite l'intervention de la maintenance.



65070 / 01.17 / 34 SAVAC bus 39-12 au départ du TCR arrêt 60 Arpents (C.G.T)

Les départs des bus à partir de 16h00 sont : 16h02 / 16h12 / 16 h19 / 16h32 / ? / 16h49 / **17h00** / 17h02.

Le bus de 16h45 est supprimé depuis le mois de novembre 2016 (un bus supplémentaire a été mis en place à 17h00). Mais l'intervalle entre le bus de 16h32 et celui de 16h49 est trop important, le bus de 16h49 est quasiment plein en partant des 60 Arpents. Ce qui engendre tous les jours une queue importante en attendant le bus, et parfois un manque de place au Gradient.

Les salariés du Technocentre demandent que soit rétabli le bus de 16h45.

Réponse : 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

65070 / 01.17 / 35 Nuisances sélectives (SUD)

Les poussières et les odeurs de peintures seraient-elles capables de sélectionner les victimes de leurs effets ? Il faut croire que oui, puisqu'au niveau des travaux du Design, les salariés de cette entité ont eu la possibilité de ne pas venir travailler le mardi 3 janvier pour éviter d'avoir en toute logique à subir les désagréments des opérations en cours. Par contre, les salariés de bureaux environnants qui ne font pas partie du Design, n'ont pas eu cette opportunité.

SUD réclame, qu'en pareille circonstance, ce ne soit pas la logique administrative de la direction ou du service qui soit retenue, mais bien celle de la zone géographique où des salariés se trouvent exposés.

Réponse : Les consignes ont été passées au personnel concerné.

65070 / 01.17 / 36 Point sur la problématique de la saturation des parkings sous la Ruche (SUD)

Nous avons l'an passé, alerté sur les problèmes de saturation de ce parking. La direction a répondu qu'une analyse était en cours.

La situation ne s'étant pas améliorée, SUD réclame :

1. De connaître les conclusions de l'étude
2. De connaître les solutions retenues et leur calendrier de mise en place.

Réponse : Ce travail est toujours en cours et vise à évacuer de ce parking des véhicules « ventouses » et des moyens d'essais.

65070 / 01.17 / 37 Saturation des parkings du personnel (SUD)

Dernier trimestre 2016, nous avons réclamé que des places de parkings supplémentaires en nombre suffisant soit créées sur les parkings du personnel. Dans sa réponse la direction ne semblait pas convaincue de l'urgence de la nécessité. Nous persistons à affirmer que la situation ne va pas s'améliorer et que la sécurité des piétons en circulation sur ces parkings n'est plus dans certaines zones, assurée.

La direction générale ayant à plusieurs reprises communiqué sur sa volonté d'investir des sommes importantes sur la remise à niveau des équipements du site qui impactent les conditions de vie des salariés, SUD réclame de connaître les dispositions prises par la direction locale pour l'incontournable création de dizaines de places supplémentaires.

Réponse : Une communication a été réalisée sur la localisation des différents parkings afin de fluidifier la situation.



65070 / 01.17 / 38 Des problèmes persistants (SUD)

Le bloc sanitaire Ruche, atelier AEV16, poteau A16 présente régulièrement des dysfonctionnements sans qu'une solution pérenne ne soit mise en place. Ce problème d'hygiène concerne plus de 20 personnes. Puisque la direction générale communique sur sa volonté d'allouer des budgets conséquents pour la remise en état des sites, SUD réclame que des travaux de fond soit engagés très rapidement sur ce bloc pour le remettre définitivement à un niveau acceptable.

Réponse : Cofely a pris en charge ce sujet le 6 janvier. Le problème est résolu.

65070 / 01.17 / 39 La vaisselle a été remplacée au restaurant des Arceaux (SM-TE)

Plateaux plus petits, puis assiettes plus petites... Maintenant les coupelles pour les entrées en libre-service.

L'ancienne coupelle à 0,61Euro, à gauche sur la photo 1, a été remplacée par la nouvelle coupelle, à droite sur la photo 1, également facturée 0,61Euro.



Photo 1

On constate visuellement que la nouvelle est sensiblement plus petite que l'ancienne.

Poursuivant l'analyse, on peut même voir sur la photo 2 que la nouvelle coupelle s'emboîte complètement dans l'ancien modèle.



Photo 2

Pour être tout à fait sûr, on confirme sur la photo 3 que l'inverse n'est pas du tout vrai.



Photo 3

Alors pour en avoir le cœur net, la comparaison de la contenance montre que la nouvelle coupelle a une contenance environ moitié moindre que l'ancienne (photo 4).



Photo 4

Réclamation : Les délégués du personnel membres du SM-TE demandent que des coupelles de même capacité que les précédents soient mises à disposition des convives du Restaurant des Arceaux. Dans le cas contraire, que le prix soit ajusté à la juste proportion de leur capacité.

Réponse : En effet, plusieurs améliorations ont été apportées aux Arceaux.

La vaisselle et les plateaux étaient

- ébréchés (risque de coupure)
- dépareillés (changement de fournisseurs entre différents réapprovisionnements)
- démodés (design ancien)

Ils ont donc été remplacés.

Concernant les contenants à « salade libre service », nous avons 3 prix définis contractuellement en fonction du petit, moyen ou grand contenant.

Auparavant (à gauche sur la photo), 3 contenants de formes différentes étaient proposés.



Pour plus de compréhension et de cohérence, nous avons fait en sorte que ces 3 contenants soient de taille différente mais de forme équivalente (à droite sur la photo) ainsi le client sait plus facilement à quel prix correspond chaque contenant.

Il est vrai que le petit récipient a un contenant inférieur au précédent.

En revanche le grand récipient présente un contenant supérieur au précédent.

Si on fait baisser le prix du petit, en toute logique, on augmente celui du grand.

Nous avons préféré ne pas changer les prix, le grand récipient étant le plus vendu.

Ce changement n'a été opéré que sur les Arceaux pour le moment mais l'objectif est bien à terme de renouveler la vaisselle dans tous les restaurants

65070 / 01.17 / 40 Toujours pas de respect de la langue française (SUD)

Malgré de très nombreuses réclamations pour que la loi soit respectée, la direction ne semble pas avoir encore pris la résolution de se conformer à la législation en vigueur. Exemple, le communiqué interne du 7 décembre 2016 envoyé à 16h11 n'était disponible qu'en anglais.

SUD réclame à nouveau que les documents envoyés le soit d'abord en français et si besoin ensuite en anglais.

Réponse : Lorsque des messages sont destinés également à des étrangers, ils sont également rédigés en anglais.

THEME : METIERS

65070 / 01.17 / 41 DQSC, grille d'évaluation des compétences des salariés (SUD)

Des grilles d'évaluation des compétences des salariés au format xls, circulent au sein de la DQSC.

SUD réclame de connaître :

1. L'objectif de ces évaluations individuelles et nominatives
2. Les destinataires de ces informations
3. Le cadre et la fréquence d'utilisation (entretien annuel ? bilatés ?)

4. Les raisons pour lesquelles ces documents ne sont pas S2N et pourquoi il n'y a pas eu d'information/consultation du CHSCT

5. Si ces grilles sont assimilées par la direction, à l'opération Skilling up lancée il y a quelques semaines.

Réponse :

La « GDC » est une contribution clé au management des équipes :

- Pour anticiper les mutations des métiers et s'assurer que l'on disposera de compétences au bon niveau, au bon endroit, au bon moment
- Pour construire, animer et faire évoluer les compétences et répondre au double enjeu : réaliser la stratégie DQSC et développer les collaborateurs

Cette GDC est centrée sur un référentiel métier à jour et sur les compétences clés de chaque fonction

- Elle va permettre d'adapter le plan de formation 2017 et les plans suivants
- La démarche GDC alimente l'Observatoire Des Métiers avec une vision collective de la bonne adéquation entre les besoins des métiers et les compétences des équipes
- Pour être opérationnelle et transverse, un travail de simplification et d'harmonisation a été mené (moins de fonctions, de postes et de compétences).

Dispositif :

Un formulaire de revue de compétence par collaborateur est généré dans TALENT pour réaliser la Bilat compétences des fonctions du Lot 1

- Une autoévaluation est faite au préalable par le collaborateur pour servir de base de discussion lors de la Bilat en s'aidant d'une échelle de mesure
- La finalisation de l'évaluation sera effectuée avec le manager lors d'un entretien / bilat qui ne doit pas excéder 30 à 45 mn.
- La Bilat compétences n'est pas un entretien d'évaluation de la performance mais un dispositif transverse de gestion dynamique des compétences de la DQSC pour faire progresser les équipes
 - ▶ Un workflow dans Talent permet de suivre le processus

