

Réunion des Délégués du Personnel

**Etablissement de Guyancourt
Site du Technocentre**

**Compte-rendu de la réunion
Du 6 juin 2017**

65070 / 06.17 / 01 Plan de promotion – évolutions salariales 2017 APR - ETAM (CGT)

Les délégués du personnel CGT demandent la répartition précise des évolutions salariales et professionnelles au 1er avril 2017 pour les catégories APR et ETAM

Nb de passage de au coefficient supérieur pour les hommes

Nb de passage de au coefficient supérieur pour les femmes

Nb et pourcentage d'augmentation de salaire pour les hommes (combien de salariés ayant eu 0,5%, 1%, 1,5%, etc)

Nb et pourcentages d'augmentation de salaire pour les femmes (combien de salariées ayant eu 0,5%, 1%, 1,5%, etc)

Nb de primes de 500 euros versées pour les hommes

Nb de primes de 500 euros versées pour les femmes

Nb de primes de 800 euros versées pour les hommes

Nb de primes de 800 euros versées pour les femmes

Réponse : Les règles ont été appliquées conformément à la politique de rémunération.

65070 / 06.17 / 02 Plan de promotion – évolutions salariales 2017 cadres (CGT)

Les délégués du personnel CGT demandent la répartition précise des évolutions salariales et professionnelles au 1er avril 2017 pour la catégorie Cadres

Nb changement position cadre pour les hommes

Nb changement position cadre pour les femmes

Nb d'hommes ayant eu une augmentation pour chaque plot (combien de salariés ayant eu 0,5%, 1%, 1,5%, etc)

Nb de femmes ayant eu une augmentation pour chaque plot (combien de salariées ayant eu 0,5%, 1%, 1,5%, etc)

Nb d'hommes ayant eu une prime d'objectif pour chaque plot (combien de salariés ayant eu 0,5%, 1%, 1,5%, etc)

Nb de femmes ayant eu une prime d'objectif pour chaque plot (combien de salariées ayant eu 0,5%, 1%, 1,5%, etc)

Réponse : Les règles ont été appliquées conformément à la politique de rémunération.

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

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

SUD réclame de savoir :

1. Depuis quand cette sous-traitance (avec précisions sur le périmètre traité) est effective

2. Le délai de traitement des demandes

Réponse : En cours de documentation.

65070 / 06.17 / 04 Workflow congés et article R4542-5 (SUD)

Face aux multiples dysfonctionnements et au manque d'ergonomie du workflow congés,

SUD rappelle que :

Pour l'élaboration, le choix, l'achat et la modification de logiciels ainsi que pour la définition des tâches impliquant l'utilisation d'écrans de visualisation, l'employeur prend en compte les facteurs suivants, dans la mesure où les exigences ou les caractéristiques intrinsèques de la tâche ne s'y opposent pas :

1° Le logiciel est adapté à la tâche à exécuter ;

2° Le logiciel est d'un usage facile et est adapté au niveau de connaissance et d'expérience de l'utilisateur ;

- 3° Les systèmes fournissent aux travailleurs des indications sur leur déroulement ;
 - 4° Les systèmes affichent l'information dans un format et à un rythme adaptés aux opérateurs ;
 - 5° Les principes d'ergonomie sont appliqués en particulier au traitement de l'information par l'homme.
- Article R4542-5 Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

SUD réclame donc, l'étude et la prise en compte des demandes d'amélioration relayées par les représentants du personnel, en application de ces règles.

Réponse : A chaque changement, l'amélioration est recherchée en prenant en compte ces éléments.

65070 / 06.17 / 05 pose de congés sur CT (SUD)

Pour les non cadres, il est possible de pouvoir poser des heures de congés sur ce compteur. Pour les cadres référencés en journées de travail, pouvoir poser moins d'une journée pose problème.

Afin de garantir l'équité des droits de tous les salariés, SUD réclame :

1. Pour le statut cadre, la possibilité de pouvoir poser des ½ journées.
2. Une modification du logiciel, pour création de cette possibilité
3. En attendant la mise à jour informatique de cette extension, la création ou la modification d'un formulaire S2N, afin que très rapidement cela puisse être effectif.

Réponse : Cela n'est pas prévu.

65070 / 06.17 / 06 Monétisation des jours figurant dans le CT pour alimenter le CPF et kit de communication (SUD)

A notre question de mars 2017 (reprise de février) :

« Dans l'accord Renault France – CAP 2020 : Contrat d'Activité pour une Performance durable de Renault en France, Article 2 : Les compteurs de temps. C Monétisation, il est écrit que le compte transitoire pourra être monétisé« Pour alimenter le compte personnel formation du salarié, s'agissant des formations décidées par le seul salarié, si les droits acquis sont insuffisants ».

1. S'agit-il d'un abondement pour suivre une formation éligible pendant le temps de travail après refus de l'entreprise.
2. S'agit-il de l'alimentation directe du compteur et dans ce cas quelle sera la procédure en lien avec la caisse des dépôts et consignation.

SUD réclame de savoir comment se traduit concrètement cette monétisation.

La direction a répondu :

Cette question est traitée par le secteur en charge des compteurs congés à la DRH France. Néanmoins, nous nous orientons vers un abondement par le CT pour financer une formation lorsque la formation est décidée par le seul salarié si les droits acquis sont insuffisants.

Rien de cela n'apparaît dans le kit CPF. SUD réclame des précisions sur ce point.

Réponse : Le kit de communication est destiné à une information générale sur le CPF.

Les modalités de « monétisation des jours figurant dans le CT pour alimenter le CPF » seront intégrées dans MV@R/page Collaborateur/formation.



65070 / 06.17 / 07 Question Sursalaire en cas de voyage aéroport de Paris vers destination supérieur à 4h : (CFDT)

Dans un soucis d'économie le système Traveldoo prévoit des vols avec escales qui sont moins cher que des vols directs. Du coup un vol type Paris Ljubjana ou Paris Tanger sensés durer moins de 4h vas durer plus longtemps.

Comment le collaborateur peut-il faire prendre en compte cette durée de voyage pour avoir droit au sursalaire ?

Référence de la réservation : NQ5JON				
Billets électroniques émis / Numéro de billet : 165-1348475073				
Billet électronique				
	ven. 16 juin	7:30	CHARLES DE GAULLE (CDG) terminal : 1	N° vol : 3628 Boeing 737 CO ₂ 70.0kg
vol exploité par : Europe Airpost		8:25	BRUXELLES (BRU)	
⚠ Economy (H) / Tarif non remboursable avant et après le départ.				
🛋 Sièges : 02C Confirmé				
correspondance : 1h40				
	ven. 16 juin	10:05	BRUXELLES (BRU)	N° vol : 0377 Ca Jet900 CO ₂ 268.0kg
		11:40	LJUBLJANA (LJU)	
⚠ Economy (Q) / Tarif non remboursable avant et après le départ.				
🛋 Sièges : 05C Confirmé				
durée totale du trajet : 4h10 correspondances incluses				



vueling.com	sam. 01 juil.	16:45	CHARLES DE GAULLE (CDG) terminal : 3	N° vol : 8726 Airbus A320
		18:40	TANGER (TNG) durée de voyage : 2h55	CO ₂ 457.0kg
vueling.com	mar. 04 juil.	8:30	TANGER (TNG)	N° vol : 7365 Airbus A320
		11:15	BARCELONE (BCN) terminal : 1	CO ₂ 273.0kg
		correspondance : 2h50		
vueling.com	mar. 04 juil.	14:05	BARCELONE (BCN) terminal : 1	N° vol : 8018 Airbus A321
		15:55	ORLY (ORY) terminal : W	CO ₂ 239.0kg
		durée de voyage : 6h25 correspondances incluses		

EUR 299.98

 19/05/17 | 

Ajouter à ma sélection

P ✓

Sélectionner et réserver

⚠ billets non remboursables | Eco(V) – Eco(P) – Eco(P) | [i détail](#)

Réponse : Le dispositif de classification d'une destination < ou ≥ 4h s'appuie sur des données entreprise. Il n'a pas vocation à intégrer le temps réel de voyage du salarié mais une durée de trajet de référence.

65070 / 06.17 / 08 La reconnaissance des contraintes des personnels missionnaires. (FO)

Pourquoi les salariés Renault en mission de plus de 15 jours n'ont pas de sursalaire comme c'est le cas dans les sociétés prestataires que Renault emploie ?

Cette reconnaissance est déjà faite par d'autres entités, RST (Renault Sport Technologies qui est maintenant devenu RSC Renault Sport Cars), prestataires.

Exemple :

- UTAC-CERAM : Indemnité de déplacement 30€/j de semaine. 60€/j de we.
- Prestataire : le forfait Renault + un forfait journalier de 35 ou 40 euros jour et un forfait Weekend de 150 ou 200 euros.

Réponse : Cela ne relève pas de la compétence de cette instance mais de la réglementation interne de l'entreprise.

65070 / 06.17 / 09 Intéressement aux résultats financiers de l'entreprise et durée de présence. (SUD)

SUD réclame de savoir :

1. Comment a été appréciée la durée de présence pour le calcul de l'intéressement
2. Quelles sont les périodes prises en compte
3. Quelles sont les absences qui ont entraîné des abattements

Réponse : Le calcul de l'intéressement est apprécié au prorata temporis. La période prise en compte est du 1^{er} janvier au 31 décembre. Les absences qui entraînent un abattement sont définies en annexe de l'accord du 10 mars 2017.

65070 / 06.17 / 10 Compte personnel de formation (CFE-CGC)

Quand la direction a-t-elle prévu de diffuser la plaquette d'information sur les modalités d'utilisation du compte personnel de formation ?

Réponse : Les informations relatives au CPF figurent sur le site « MAVIE@RENAULT »/page collaborateur/formation/CPF. Les « affiches » CPF devraient être mises à disposition dans les Agences RH courant juin.

65070 / 06.17 / 11 Reprise de la question 65070 / 05.17 / 12 Compte Personnel Formation et kit de communication et Compléments (SUD)

Pour rappel, en mai, dans cette question :

“Un kit de communication sur le CPF a récemment été diffusé aux managers. Nous avons relevé certains manques et imprécisions sur le sujet.

SUD réclame que l'entreprise utilise systématiquement l'intitulé Compte Personnel de Formation et non Compte Professionnel de Formation comme se nomme ce kit.

SUD réclame que soit précisé sur l'Intranet :

1. Que la mobilisation du compte est exclusivement à l'initiative du salarié avec ou sans accord de l'employeur.
2. Que les formations indispensables à la tenue des postes et au maintien dans l'emploi sont du ressort exclusif de l'employeur (plan de formation et non CPF)
3. Que l'autorisation sur le contenu pour des formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et compétences (certificat CléA) ou l'accompagnement à la VAE n'est pas requise (de droit sur le temps de travail).

SUD réclame de savoir :

Si le formulaire S2N 17050 15 07A 6102 est toujours utilisé

Si oui, sa modification (Nous demandons que le formulaire S2N soit modifié afin d'éviter toute ambiguïté et assurer le respect de la législation (suppression de la case « Autre », précision sur le fait que pour une formation socle ou un accompagnement VAE l'accord ne porte que sur le planning, respect de l'initiative du salarié...).

La direction a répondu : Effectivement, c'est une erreur c'est bien un compte personnel de formation et non professionnel. La modification est en cours. Par ailleurs, le S2N utilisé n'a pas de cas « autre » “

SUD réclame pour le mois de juin:

a La prise en compte des items 1, 2 et 3 (cf. ci-dessus) au moment de la modification de l'intitulé CPF Compte Personnel de Formation, et la date de cette nouvelle communication/mise à jour.

b La modification du formulaire S2N (notamment suppression de la case autre qui existe bien ou son explicitation précise).



RENAULT

DEMANDE DE FORMATION AU TITRE DU COMPTE PERSONNEL FORMATION

CADRE RESERVE A L'ENTREPRISE

Avis préalable du responsable hiérarchique sur l'acceptation de la demande

Validation des dates de formation Refus d'absence aux dates indiquées

Autre

Date :/...../..... Nom du Hiérarchique :

Signature du hiérarchique :

CADRE RESERVE A L'ENTREPRISE

Décision de l'établissement

La réponse doit être donnée dans le mois qui suit la date de réception de la demande

Date de réception de la demande :/...../.....

Avis favorable

Avis défavorable

Date :/...../..... Nom du responsable d'agence ou de formation :

Signature :

Après signature, ce document doit être transmis à l'apprenant

ACCORD DU STAGIAIRE POUR SUIVRE LA FORMATION :

Je donne mon accord pour suivre la formation indiquée ci-dessous aux dates proposées au titre de mon compte personnel de formation

Je m'engage à fournir au responsable d'agence ou de formation l'attestation de présence signée.

Je m'engage à fournir au responsable d'agence ou de formation l'attestation de qualification obtenue.

Date :/...../.....

Signature de l'intéressé(e) : Signature du N+1 :

Après signature, ce document doit être transmis au responsable d'agence ou de formation de l'établissement

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

7550 13 07X 0125 - V07 - W. CIVIL - 350359 - Formulaire Formation 3/3

CONFIDENTIEL
PROPRIETE RENAULT

S2N

Règles d'usage du document

Émetteur :
Salarié ;
Manager

Destinataires :
Salarié ;
Agence RH ou
Responsable formation

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

Conservation :
6 ans
Agence RH ;
Responsable formation

Archivage :
Non

De plus, concernant les “MESSAGES CLÉS À RETENIR ET À EXPLIQUER À MES COLLABORATEURS” donnés dans ce kit :

- « Priorité aux formations déployées par Renault : les formations inscrites au catalogue de formation Syform2 sont à privilégier par rapport à une offre de formation non référencée » : SUD réclame la liste des formations inscrites au catalogue éligibles au CPF.

- « Accord : la prise en charge des frais de la formation, par l'entreprise, dépend de l'accord budgétaire de l'établissement (Agence RH de l'établissement) » : SUD réclame communication de l'accord budgétaire de l'établissement et des règles afférentes.

Réponse :

Il y a eu un rectificatif sur le titre du kit de déploiement mais le contenu du kit n'a pas évolué. Le rectificatif a été fait dans les 2 ou 3 jours suivant l'envoi aux managers. Il n'y aura à ce jour pas de modification du kit manager.

La modification du S2N n'est pas prévue à ce jour. Nous n'avons pas le catalogue des formations éligibles au CPF. Le premier critère d'éligibilité est la certification de la formation. Lorsqu'une formation est éligible au CPF, cela sera explicitement notifié dans la fiche de cours de la formation (visible par le collaborateur, via Syform).

Il s'agit d'un accord au sens de la validation et non d'un texte réglementaire.

65070 / 06.17 / 12 CPF et accord de l'employeur (SUD)

SUD réclame de savoir :

Quels sont les critères d'acceptation d'une demande d'un salarié pour suivre une formation au titre du CPF sur le temps de travail

Quels sont les rôles respectifs du manager et des RH dans cette décision.

SUD réclame de plus, la liste des critères et le processus complet du traitement de la demande

Réponse : Le manager valide la pertinence de la formation en rapport avec le métier ou l'évolution professionnelle du collaborateur. Le RH valide la partie administrative du dossier (constitution du dossier CPF).



Le processus complet est inscrit au dos du S2N.

65070 / 06.17 / 13 CPF sans accord de l'employeur et kit de communication (SUD)

Il est écrit dans le kit CPF :

- La formation est réalisée hors temps de travail (congrés, soir et/ou WE).
- Les frais pédagogiques sont pris en charge par le Fongecif.
- Un abondement du Fongecif est possible si la durée de la formation dépasse le nombre d'heures sur compte

SUD réclame :

- D'avoir confirmation/ infirmation du rôle du FONGECIF
- Comment se positionne le FONGECIF vis à vis de l'OPCAIM (ADEFIM) ? N'est-ce pas l'OPCAIM qui finance ? Et le FONGECIF qui éventuellement joue le rôle de Conseil en Evolution Professionnelle si le salarié le souhaite ?

SUD réclame de nouveau qu'une information précise soit faite sur le Conseil en Evolution Professionnelle (organismes, gratuité ...) et sur les démarches que le salarié doit entreprendre auprès de l'ADEFIM lorsqu'il souhaite mobiliser son CPF hors temps de travail sans accord de l'employeur.

Réponse : Le FONGECIF peut aider le salarié dans sa démarche de mobilisation du CPF hors temps de travail (le renseigner et le conseiller).

L'OPCAIM (ADEFIM) est le financeur. Le FONGECIF est un conseil et une aide. Il ne valide en rien le dossier du salarié. Le FONGECIF peut aider le salarié à faire les bonnes démarches auprès de l'ADEFIM.

65070 / 06.17 / 14 Compte personnel de formation et Validation des Acquis de 'Expérience (SUD)

Toutes les certifications éligibles à la VAE peuvent donner lieu à un accompagnement;

Le Compte Personnel de Formation peut être intégralement mobilisé pour cet accompagnement (Art L6323-6) de droit sur le temps de travail. L'abondement est possible.

SUD réclame de savoir, quelles sont dans ce cas les règles d'abondement

Réponse : Les règles d'abondement ne sont aucunement définies par l'employeur mais bien par l'OPCAIM (ADEFIM).

65070 / 06.17 / 15 Question sur les Formateurs occasionnels : (CFDT)

Il est demandé à certains collaborateurs de dispenser des formations métiers en interne Renault en sus de leur activité normale.

- 1./ Pour ce faire, les formations « formateur occasionnel » existent-elles toujours ?
- 2./ Cette activité supplémentaire donne-t-elle droit à des primes spécifiques pour le collaborateur enseignant ?

Réponse :

- 1. Oui, cette formation existe toujours**
- 2. L'accord CAP 2020 prévoit une négociation sur la reconnaissance dont un volet pour les formateurs internes. Les organisations syndicales sont donc associées aux éventuelles futures dispositions prévues pour les formateurs internes.**



65070 / 06.17 / 16 Mobilités et Dénombrement des effectifs en équivalent temps plein (SUD)

Dans le rapport des médecins 2016, il est écrit que les mobilités pour les temps partiels sont plus difficiles « car les effectifs sont dénombrés en nombre de salariés (un salarié = « une case ») et non pas en équivalent temps plein ». SUD réclame un dénombrement et une prise en compte dans les directions, des effectifs en équivalent temps plein.

Réponse : Cela ne relève pas de cette instance.

THEME: HORAIRES VARIABLES

65070 / 06.17 / 17 Simplification du portail MTT (SUD)

Actuellement, lorsqu'un salarié souhaite poser un après-midi de congé, il lui faut d'abord entrer l'heure de sortie + 1 heure pour le repas non pris, puis faire valider par le CUET et enfin, saisir l'heure de repas non pris. Ce processus est complexe (voir capture d'écran suivante) et peut prendre un temps certain.

Ma, 16.05.2017
06:50 (-00:31)
06:50 Arrivée
11:37 Départ
11:37 Repas non pris
12:37 Repas non pris
12:37 Comp. Mens. Variabilité
15:00 Comp. Mens. Variabilité

Pour améliorer le processus et faire gagner du temps à tout le monde, SUD réclame une modification du logiciel, afin de réduire à une seule saisie en proposant 2 options : pose de congé ou de compensation mensuelle avec repas ou sans repas.

Réponse : La saisie du repas non pris n'est possible que si le manager valide la demande de congé. Cette reconfiguration du système n'est pas prévue.

THEME: VIE DE L'ETABLISSEMENT

65070 / 06.17 / 18 Bilan entretiens individuels 2017 APR-ETAM (CGT)

Quel est le pourcentage d'entretiens « objectifs 2017 » réalisés ?

Quel est le pourcentage de plans de progrès individuels inscrits sur les entretiens individuels 2017 ?

Réponse : Pour l'Etablissement de Guyancourt, toutes catégories confondues les entretiens d'objectifs 2017 sont réalisés à 82,8%.

Nous n'avons pas de consolidation sur les PPI.

65070 / 06.17 / 19 Bilan entretiens individuels 2017 cadres (CGT)

Quel est le pourcentage d'entretiens « objectifs 2017 » réalisés ?

Quel est le pourcentage de plans de progrès individuels inscrits sur les entretiens individuels 2017 ?



Réponse : cf réponse ci-dessus.

65070 / 06.17 / 20 Entretien professionnel (SUD)

Conformément à une obligation légale d'un entretien spécifique auquel les entretiens individuels (bilan, objectifs et mi-année) ne peuvent se substituer, SUD réclame :

1. La mise en place de l'entretien professionnel dans le respect de l'article L6315-1 (perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi, perspectives sur le moyen terme).
2. La formation des managers N+1, à la tenue de ces entretiens s'ils sont amenés à les réaliser.
3. Si tel n'est pas le cas, de savoir quelle est la fonction qui mènera ces entretiens.

Réponse : Nous avons déjà répondu à la question.

65070 / 06.17 / 21 Suite Question 65070 / 04.17 / 27 entretien individuel / Objectifs : (CFDT)

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

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

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

Et votre réponse :

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

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

Pensez-vous que le salarié a tous les éléments pour construire ses objectifs individuels et collectifs avant l'entretien ?

Réponse : Si le salarié n'a pas les éléments nécessaires pour construire ses objectifs, les objectifs seront formalisés dans le cadre de l'entretien d'objectif avec son manager.

65070 / 06.17 / 22 Question Signature des objectifs : (CFDT)

Cette année on a une nouveauté pour la signature de l'Entretien individuel

Avant vous deviez cliquer sur : SIGNATURE pour finaliser votre EI

Cette année, vous devez cliquer sur : PRISE DE CONNAISSANCE de vos OBJECTIFS.

Pourquoi avoir changé l'intitulé à signature par PRISE DE CONNAISSANCE de vos OBJECTIFS ;

car les objectifs ne semblent pas être le plus important ou exclusifs pour remplacer la SIGNATURE ?

Réponse : La signature des objectifs est une confirmation de la prise de connaissance des objectifs et permet d'archiver le formulaire.

Le bouton sur lequel il faut cliquer est intitulé : « Prise de connaissance – signature ». C'est d'ailleurs la même chose pour le Bilan.



65070 / 06.17 / 23 Question validation des notes de Frais : (CFDT)

Depuis plusieurs années, les hiérarchiques ne signent plus les notes de frais ; ils reçoivent mensuellement un relevé avec des lignes surlignées pour toutes les anomalies et dépassements (Exemple : dépenses de taxi >100 euros systématiquement signalées)

Jusqu'à maintenant, si le hiérarchique oubliait de valider un mois, le système pouvait attendre !

Maintenant, au bout d'un mois, le système envoie un mail automatique demandant au collaborateur de rembourser !

1°/ Nous demandons l'abandon du système qui complexifie le travail du manager.

2°/ Nous demandons l'arrêt de l'envoi de demande de remboursement au collaborateur qui n'est pour rien dans le retard de validation.

3°/ Nous demandons la modification du système pour permettre au manager la réversibilité de cette validation.

Réponse : Le processus de reporting NDF a évolué en décembre 2015 à la suite de l'audit NDF.

Le nouveau processus mis en place fonctionne de la manière suivante :

- environ 15 jours après la fin du mois, le reporting NDF est envoyé au manager, il comporte toutes les NDF payées le mois précédent et les alertes remontées par le système (dépassement de barèmes...),
- si le manager n'a pas validé son reporting, il est relancé environ 3 semaines plus tard,
- s'il ne valide pas avec cette 2ème relance, 72 heures plus tard, le collaborateur ayant un non-respect de politique reçoit une demande de remboursement

Le manager a alors deux possibilités :

- o soit il accepte le dépassement en validant son reporting- toutes les relances sont alors neutralisées,
- o soit il confirme le remboursement et le collaborateur doit modifier sa NDF et faire le chèque de remboursement

65070 / 06.17 / 24 Cyber-attaque du 12 mai (SUD)

Vendredi 12 mai en fin de journée, le Groupe Renault a été victime d'une cyber-attaque se manifestant par un virus de type Ransomware (logiciel malveillant). Il semble que d'autres entreprises, comme PSA, n'ait pas été impactées.

SUD réclame de savoir :

1) Quel a été l'impact de cette cyber attaque au niveau du Technocentre :

- A) nombre et types de PC (OS, postes industriels, bureautiques, CAO...) impactés et facilement remis en marche,
- B) nombre et types de PC difficilement remis en marche,
- C) nombre et types de PC n'ayant pas pu être remis en marche,
- D) nombre d'heures perdues,
- E) jalons ayant dus être décalés...

2) Quel a été l'impact de cette cyber attaque sur les communications avec le Technocentre :

- 1) Entre le TCR et les autres sites Renault en France : Aubevoye, VSF, Lardy, Plessis...,
- 2) Entre le TCR et les autres sites Renault Monde : RTx...
- 3) Entre le TCR et les bunkers prestataires (ZDR)...

3) Quels sites Renault ont été touchés directement par cette attaque ?

4) Le groupe Renault était-il particulièrement visé ?

5) Quelles ont été les défaillances du système de protection anti-virus de Renault ?

6) Quel plan d'action est mis en place pour parer à une nouvelle attaque de ce genre ?

Réponse :



Nous n'avons pas connaissance du détail. Compte tenu que nous avons demandé aux collaborateurs de suivre une procédure de mise à jour, ce type de situation a pu être corrigé.

C'est le système de lecture des entrées (badges et plaque d'immatriculation) qui a été concerné par cette cyber attaque.

Cette question est gérée en central.

65070 / 06.17 / 25 Personnel (CFE-CGC)

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

Réponse : En cours de documentation.

65070 / 06.17 / 26 Assurances (CFE-CGC)

Pouvez-vous rappeler les règles d'assurance dans le cas où un salarié est amené à utiliser son véhicule personnel pour raison professionnelle : Par exemple un trajet chez un fournisseur (pas de véhicule Pool Taxi indisponible)

Est-ce que l'assurance Renault prend en charge les dommages matériels et corporels en cas d'accident ?

Réponse : Dans ce cas, l'utilisation d'un véhicule privé doit faire l'objet d'une couverture par l'assurance du collaborateur pour des trajets professionnels.

65070 / 06.17 / 27 Déplacement professionnel (CFE-CGC)

Pour faire suite à la question 65070 / 05.17 / 31 Déplacements de la réunion DP du 16 mai 2017,

Pouvez-vous confirmer que lorsqu'un titre de mission pour un déplacement a été signé par la hiérarchie, le collaborateur est assuré quel que soit le moyen de transport utilisé (hors deux roues) ?

Exemple : être véhiculé par un fournisseur ou un prestataire à partir du Technocentre ou d'ailleurs ?

Réponse : La réponse a déjà été faite à la réunion du mois de mai.

65070 / 06.17 / 28 Remboursement des frais professionnels (CFE-CGC)

Pouvez-vous rappeler les règles de remboursement des frais de mission des déplacements en France ou à l'étranger (forfait ou réel) ?

Réponse : Il existe deux types de remboursement pour les frais de mission liés à l'hébergement et à la restauration : le remboursement sur une base forfaitaire ou le remboursement sur justificatifs (au réel).

Vous ne pouvez en aucun cas mixer ces deux types de remboursement sur une même mission.

Pour les missions à l'étranger < à 15 jours, seul le remboursement sur justificatifs des frais réels est accepté.

65070 / 06.17 / 29 Suite Question 65070 / 04.17 / 28 Traveledo : (CFDT)

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

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

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

Et votre Réponse documentée : La majorité des compagnies aériennes proposent des tarifs intégrant les bagages. Le billet est entièrement payé par Renault, directement sur Traveledo.

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



Il existe certaines exceptions, à savoir des compagnies aériennes proposant des billets d'avion ne comprenant pas de bagages et pour lesquels le bagage ne peut être ajouté et payé sur Traveledoo. Dans ces rares cas, nous invitons le collaborateur à contacter l'agence de voyage CWT qui se chargera d'ajouter et de payer les bagages souhaités. Aucune avance de frais ne sera demandée au collaborateur.

Pouvez-vous nous indiquer si il existe-il un didacticiel ou un lien (déclit ou traveledoo) pour informer les salariés des démarches à accomplir ?

Réponse : le Service compétent n'a pas de document expliquant cette démarche, mais ils communiqueront dans leur prochaine Newsletter sur ce procédé.

65070 / 06.17 / 30 Suite question 65070 / 04.17 / 20 Avance de frais de mission : (CFDT)

Les avances de frais de mission sont calculés à partir du barème de remboursement forfait. Or les règles Renault imposent le remboursement sur justificatif pour les missions de moyenne et courte durée. La CFDT demande à ce que les avances soient calculées à partir du barème de remboursement sur justificatif et non celui du forfait, ce qui correspond réellement aux dépenses effectives des collaborateurs sur le lieu de mission.

Et à votre Réponse : La réflexion est en cours.

Pouvez-vous nous indiquer si la réflexion a avancée ?

Réponse : Nous n'avons pas d'informations complémentaires à ce sujet.

65070 / 06.17 / 31 Franchise d'été (CGT)

Pouvez-vous préciser les cas où la franchise d'été ne peut pas être prise ?

Peut-elle être prise si les congés d'été débutent par une journée de récupération MTT ?

Peut-elle être prise si les congés d'été débutent par une journée de CT ou CTI ?

Réponse :

Pour disposer de la franchise, le collaborateur doit être présent. Il n'est donc pas autorisé de cumuler la franchise avec une autre absence afin de bénéficier d'une journée complète d'absence.

Pour les collaborateurs en Horaire Variable, la franchise doit être saisie dans le portail MTT (ou le workflow congés) après 10h30 le jour même de la prise.

Exemple :

- **Si un collaborateur a posé des jours de congés payés à compter du lundi 10 juillet, il bénéficie de ces 4 heures de franchise le vendredi 8 juillet.**

65070 / 06.17 / 32 Réseau Yammer (FO)

Le réseau Yammer peut-il être utilisé pour nos communications syndicales ? Y aura-t-il un compte créé pour les organisations syndicales ? Y aura-t-il d'autre formation de prévu ?

Réponse : Non, les modalités de communication syndicales ne peuvent que faire l'objet d'une discussion en central.

65070 / 06.17 / 33 Bouche d'aération (FO)

Y a-t-il un contrat d'entretien pour les bouches d'aération ? Si oui, combien de fois doivent-elles être nettoyées dans l'année ?





Réponse : Le nettoyage des bouches d'aération sanitaire est au contrat Hygiène et Propreté : la fréquence est mensuelle.

Le remplacement des filtres dans les bureaux tertiaires est au contrat entretien patrimoine et est réalisé une fois par an. Le nettoyage des grilles est au contrat H&P.

65070 / 06.17 / 34 Reprise des questions 65070 / 05.17 / et 65070 / 04.17 / 32 Problème sanitaire N° OT 644806 et 648111 (FO)

La question initiale était : Un salarié a contacté la maintenance pour un problème de fuite d'eau dans un sanitaire (20 février). Le problème a été résolu le 23 mars. Pendant 1 mois, de l'eau s'est écoulée. Pourquoi y a-t-il autant de temps entre la réclamation et la résolution du problème ? Avez-vous eu un retour sur ce point-là ?

Réponse : Le problème est résolu. Des difficultés de compréhension ont expliqué ce délai.

65070 / 06.17 / 35 Travaux au TCR (FO)

Y a-t-il une réception de la fin des travaux réalisés au TCR ? En effet au niveau des parkings, il y a des traces de peinture au sol et sur des véhicules (10A et 6A niveau).

Réponse : Il est toujours réalisé une réception en fin de travaux. Nous transmettons au service compétent.

65070 / 06.17 / 36 Réservation de salle (FO)

Depuis la mise en place de l'option de réservation de salle inoccupée, un salarié s'est vu retiré sa réservation alors qu'il était bien présent de la salle.

Pouvez-vous informer les salariés que cette option ne doit être utilisée qu'à bon escient ?

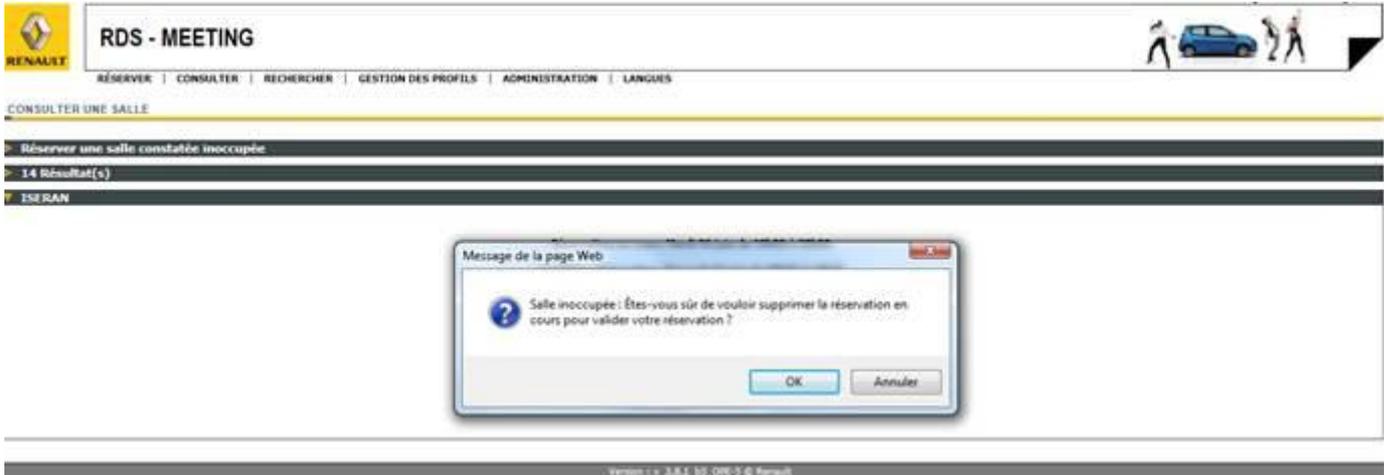
Y a-t-il une comptabilisation des annulations de réservation de salle inoccupée pour chaque salarié ?

Réponse : Une information avait été faite lors de la mise en place de la fonctionnalité.

De plus, lors de la réservation d'une salle constatée inoccupée, un message « Salle inoccupée : Êtes-vous sûr de vouloir supprimer la réservation en cours pour valider votre réservation ? » demande la confirmation que la salle est bien constatée inoccupée avant de valider la réservation (cf. copie d'écran).

Pour information, dès qu'on nous remonte un mauvais usage, un message est envoyé au mauvais utilisateur pour lui rappeler le fonctionnement de la fonction.





Lors de l'utilisation de la fonctionnalité « Réserver une salle constatée inoccupée », chaque annulation d'une réservation est enregistrée dans le système.

65070 / 06.17 / 37 Pénurie et gestion des salles de réunions (SUD)

La salle Brahms au bâtiment logistique aurait-elle disparu de l'annuaire de réservation ? Il semblerait bien que la société FORMA, prestataire des implantations, se soit de fait attribué cette salle à l'année. Cette opération aurait été grandement facilitée, puisque c'est cette même société qui gère les réservations de salle.

En pratique, cette salle est souvent inoccupée, ce qui ajouté aux réservations abusives des autres salles (réunion de 2 heures maxi, pour une réservation de 4 heures) génère des problèmes de disponibilité dans ce secteur.

SUD réclame de savoir :

1. Si la direction confirme le statut de la salle Brahms, toujours dans l'annuaire des réservations ou attribuée à plein temps à la société FORMA.
2. Dans l'optique du second choix, comment une société prestataire peut obtenir une salle à l'année, alors que les secteurs Renault éprouvent de plus en plus de difficultés à pouvoir trouver une salle où se réunir
3. Ce que la direction va mettre en place rapidement pour empêcher les réservations abusives, soit à l'année, soit pour des créneaux horaires excessifs.

Réponse : C'était une erreur, la salle est revenue disponible pour tous.

Pour empêcher les réservations abusives, dans Meeting, nous avons mis en place la fonctionnalité « Réserver une salle constatée inoccupée » qui permet d'annuler la réservation d'une salle non utilisée et un paramétrage qui permet de limiter la durée maximum d'une réservation à 5 heures.

65070 / 06.17 / 38 Reprise de la question 65070 / 05.17 / 33 Démarche demande de visas (FO)

« Pourquoi Renault a-t-il changé de prestataire pour la demande de visa ? Passage de « globe access » à « Visas de voyages ». Les prestations seront-elles identiques : retrait et retour des documents par coursier avec un temps de traitement optimisé ? »

Votre réponse a été : Les prestations seront équivalentes.

Pourriez-vous nous fournir le détail de la comparaison des prestations ?

Réponse : Non, nous n'avons pas le détail.

65070 / 06.17 / 39 Reprise de la question 65070 / 05.17 / 29 Voyage symétrique (FO)

Avez-vous eu un retour sur la question 65070 / 04.17 / 33 concernant les conditions pour un voyage symétrique ?

Réponse : La réponse a été apportée.

65070 / 06.17 / 40 Reprise des questions 65070 / 05.17 / 27 et 65070 / 03.17 / 35 Vignette «Crit'air » (FO)

Votre réponse a été : En cas de verbalisation, le conducteur doit immédiatement informer le SVE. Le problème c'est que les véhicules W sont gérés par chaque direction/service. Pouvez-vous nous donner le nom de l'interlocuteur à contacter si nécessaire ?

Réponse : Vous pouvez contacter le SVE pour les véhicules de pool. Pour les véhicules gérés par une Direction, il faut contacter l'assistante de Direction.

65070 / 06.17 / 41 Reprise de la Question n 65070 / 05.17 / 37 ° du 16 mai 1017 (SM-TE)

Portant sur l'utilisation des moyens modernes de communication à fin de diffusions d'informations syndicales :

La CFDT ayant utilisé les adresses Renault des salariés de l'Etablissement à fin d'informations syndicales :

Question 1 : certains salariés n'ont pas été destinataires de la communication de la CFDT. Certains salariés ont-ils été supprimés par la Direction de la liste des adresses mail des salariés de l'établissement transmise par elle à l'organisation syndicale, ce qui constituerait une discrimination ?

Réponse : Nous ne gérons pas la communication des organisations syndicales.

65070 / 06.17 / 42 Réclamation 1 : (SM-TE)

Les délégués membres du SM-TE demande que l'autorisation d'utiliser la messagerie interne à fins d'informations syndicales soit étendue à l'ensemble des organisations syndicales présentes sur l'établissement

Réponse : Nous avons déjà répondu à cette réclamation. Cette possibilité de communication n'est pas autorisée.

65070 / 06.17 / 43 Réclamation 2 : (SM-TE)

Soucieux de promouvoir les moyens modernes de communication au service de l'activité -non moins moderne- que constitue le syndicalisme, Les délégués membres du SM-TE demande que l'autorisation d'utiliser la messagerie interne à fins d'informations syndicales soit étendue à l'ensemble des organisations syndicales présentes sur le site

Réponse : Nous avons déjà répondu à cette réclamation. Cette possibilité de communication n'est pas autorisée.

65070 / 06.17 / 44 Réclamation 3 : (SM-TE)

Soucieux de promouvoir la communication la plus efficace possible de la part des différents syndicats envers les salariés de l'établissement, les délégués du personnel membres du SM-TE demandent que la Direction diffuse mensuellement la liste actualisée des adresses mail des salariés du Technocentre à l'ensemble des organisations syndicales présentes sur l'établissement, pour une utilisation par elles à fins d'informations syndicales envers lesdits salariés.

Réponse : Cela n'est pas prévu compte tenu des réponses précédentes.

65070 / 06.17 / 45 Certains prestataires ne sont pas les plus mal lotis (SUD)

Malgré la politique des Open-space en vigueur sur le site, SUD réclame de savoir :

1. Comment, alors que la chasse aux mètres carrés induit des réductions toujours plus importantes de la surface dédiée pour un poste de travail Renault, le directeur de la société prestataire Cofely ait pu se faire installer un bureau fermé.
2. Quels sont, s'ils existent, les intervenants officiels Renault dans la procédure de création de bureaux fermés et de leur surface attribuée

Réponse : Il s'agit d'une exception liée à l'activité de cette personne.

Les aménagements sont pilotés par la DISG.



Dans les informations mises sous intranet à l'adresse Easy2use, on peut lire :

« Le déploiement des imprimantes bureautiques respecte les règles entreprise de rationalisation du parc, couvrant l'ensemble des besoins au juste nécessaire »

Cela génère 2 remarques :

[1. Le virus de méthode des remplacements sauvages d'imprimantes ne se s'est pas limité aux seules zones bureaux mais a malheureusement infecté également les zones labos, ateliers et bancs d'essais.](#)

2. L'ensemble des besoins aurait été dimensionné au juste nécessaire. Cette allégation est totalement contestée dans la mesure où fidèles à leurs habitudes, les gestionnaires informatiques pratiquent des choix sans aucune concertation avec les utilisateurs. Il est donc dans un second temps tout à fait impossible d'avoir pu vérifier que les matériels choisis puissent correspondre au juste nécessaire.

Ceci explique que des secteurs utilisant auparavant des machines A3 imprimante et scanner se retrouvent aujourd'hui avec des A4 imposées et ont les plus grandes difficultés à pouvoir retrouver le format dont ils ont besoin. Les gestionnaires informatiques ont profité du changement de fournisseur de machines, pour imposer également le plus petit format, ce qui est totalement indépendant.

SUD réclame qu'un bilan soit fait depuis le début de l'opération de remplacement, portant sur :

1. Le % de services pour lesquels une concertation préalable a eu lieu entre les gestionnaires et les utilisateurs de terrain et non les CDS ou les managers.
2. Le nombre de demandes de remplacements des nouvelles A4 par des A3, pour un retour à la dotation initiale.
3. Le nombre de A4 effectivement remplacées par des A3 nécessaires au travail des utilisateurs.
4. Le nombre de machines supprimées entre l'ancien parc et celui des nouvelles installées.
5. D'avoir les détails chiffrés des règles (si elles existent) de « rationalisation du parc » mises en justification des allégations de la communication de Easy2use.
6. De savoir ce que la direction compte mettre en place comme processus de fonctionnement interne au secteur de gestion des imprimantes, pour qu'à l'avenir ce type d'approche sans aucune écoute des utilisateurs de terrain, cesse définitivement.
7. Le maintien d'une adresse informatique et coordonnées d'une personne, plutôt qu'une boîte virtuelle, afin que les secteurs dont les activités nécessitent une A3, puissent faire remplacer la A4 nouvellement installée.
8. Pour la machine spécifique du local syndical SUD, le retour à un format A3, avec suppression du passage de badge pour accès aux impressions

Réponse : Des règles ont été définies par l'entreprise. Des exceptions peuvent être prévues si justifiées.



65070 / 06.17 / 47 Nombre de salariés Renault résidant au Technocentre (SUD)

A la question SUD n°45 sur le nombre de résidents au Technocentre, posée lors de la réunion mensuelle des Délégués du Personnel du 16 mai avril 2017, la direction a répondu que « Les effectifs de l’Etablissement de Guyancourt à fin mars 2017 sont de 10720. » Or l’établissement de Guyancourt comprend deux sites : le Technocentre et Aubevoye.

Les élus SUD réclament de connaître le nombre de salariés Renault résidant au Technocentre.

Réponse : Les effectifs à fin avril du Technocentre sont de 10219.

65070 / 06.17 / 48 Hausse du nombre de salariés de sociétés extérieures résidant au Technocentre (SUD)

A la question SUD n°45 sur le nombre de résidents au Technocentre, posée lors de la réunion mensuelle des Délégués du Personnel du 16 mai avril 2017, la direction a répondu qu’à fin mars 2017, « les effectifs des extérieurs sont de 5186 TCR et 631 CTA. Ces personnes ne sont pas toutes résidentes, beaucoup d’entre-elles ne venant que sporadiquement. » Or au CE du 22 février 2017, Mme Gourdan a annoncé qu’ « A fin janvier, sur le Technocentre nous sommes à 3018 prestataires » (extrait des minutes du CE).

SUD demande les raisons précises qui expliquent cet écart de 2168 (5186 – 3018) résidents extérieurs de plus en 2 mois sur le Technocentre ?

Réponse : Le chiffre donné en CE en mars correspondait au nombre des badges actifs (métiers de l’automobile et hors métiers). Ce sont les badges qui correspondent aux sociétés mentionnées au plan de prévention, quelle que soit leur fréquence d’utilisation.

A savoir que figure sur le plan de prévention des personnes prestataires qui auront un badge mais qui ne viendront jamais sur le site.

En janvier, le chiffre donné en CE correspondait au nombre de badges actifs (métiers de l’automobile uniquement et présence sur le site). Tout ceci explique donc cette différence.

65070 / 06.17 / 49 Salariés de sociétés extérieures résidant au Technocentre (SUD)

A la question SUD n°45 sur le nombre de résidents au Technocentre, posée lors de la réunion mensuelle des Délégués du Personnel du 16 mai avril 2017, la direction a répondu que « les effectifs des extérieurs sont de 5186 TCR et 631 CTA. Ces personnes ne sont pas toutes résidentes, beaucoup d’entre-elles ne venant que sporadiquement. »

Concernant les « 5186 effectifs extérieurs » du Technocentre, les élus SUD réclament de connaître :

1. Le nombre salariés de sociétés extérieures employées dans les fonctions support (restauration, nettoyage, entretien, logistique...),
2. Le nombre total de salariés effectuant une prestation pour les directions métiers (Ingénieries, Informatique, Qualité...) et résidant au Technocentre,
3. Le nombre de salariés prestataires Métiers en « schéma 3 »,
4. Le nombre de salariés prestataires Métiers en « schéma 3 debout ».

Réponse : Cf réponse ci-dessus qui vous donne une idée de la différence entre métiers et hors métiers si vous comparez le chiffre donné en janvier et celui donné en mars.

65070 / 06.17 / 50 Transferts de charge chez un prestataire au Brésil (SUD)

Les essais endurance organe essieux et berceaux sont réalisés sur des bancs d’essais Renault. Le fournisseur MAGMA COSMA INTERNATIONAL au Brésil a construit un banc similaire en 2010 pour certifier sa production de pièces.



Une mission Renault s'est déjà déroulée pour certifier ce banc aux dernières procédures d'essais Renault. Les informations nécessaires ont donc été fournies au fournisseur, pour sa montée en compétence.

Le recours à cet équipement est annoncé pour une utilisation limitée aux seuls projets Amérique du sud. Fort de l'expérience du centre d'essais en Roumanie qui à l'identique ne devait servir qu'aux projets locaux et qui intervient depuis longtemps sur toute notre gamme, les salariés Renault en charge actuellement des essais concernés sont très inquiets à l'idée du risque du transfert du contenu de leur poste actuel vers le Brésil.

SUD réclame :

1. De savoir si la direction envisage et à quelle échéance, des transferts partiels ou totaux, de la charge actuellement assurée par des salariés Renault.
2. Si oui, à quelle date la direction compte-t-elle consulter les IRP ?
3. Le maintien des tous les postes tenus actuellement par des salariés Renault.

Réponse : Concernant le fournisseur d'essieu COSMA, la certification de son moyen d'essais a pour objet de donner à ce fournisseur la capacité d'appliquer le processus RENAULT sur les validations de pièces POE (Pièces ouvrées extérieures). En effet, il n'appartient pas à Renault d'assumer les validations en lieu et place de ses fournisseurs de POE. Il s'agit ici de pièces réalisées au BRESIL pour la plaque M0. COSMA n'a pas vocation à réaliser des essais pour d'autres fournisseurs de POE ou pour des fabrications internes RENAULT.

Les moyens internes RENAULT étant déjà saturés, au niveau MONDE, par la validation des pièces POI (de fabrication interne RENAULT) des projets, et par le suivi de productions de ces pièces, cette certification de COSMA est sans incidence sur l'activité des bancs en interne RENAULT.

65070 / 06.17 / 51 Périmètre des Work-Packages (PW) (SUD)

A titre d'exemple, le périmètre du WP roulage lancé pour 3 années (2017 à 2019) le 1ER janvier 2017 avec la société Assystem, a été élargi au mois d'avril et de nouvelles activités ont été ajoutées. Les responsables Renault du secteur précisent même que le PW n'est pas figé et peut évoluer en fonction des besoins.

Se pose donc la question, des transferts d'activités qui impactent les postes tenus par des salariés Renault.

SUD réclame :

1. De savoir, quels sont les textes législatifs précis qui autoriseraient un employeur à vider le contenu des postes tenus par des salariés Renault au profit de sous-traitants, puisque le besoin est maintenu.
2. La date où le projet d'élargissement des activités du PW en question, a fait l'objet d'une information et d'une consultation auprès des IRP
3. Le maintien des tous les postes tenus par des salariés Renault concernés par les PW ainsi que leurs « élargissements ».

Réponse : En cours de documentation.

65070 / 06.17 / 52 Reprise de la question 65070 / 05.17 / 04 Prolongement d'un congé sabbatique (SUD)

Reprise de la question 65070 / 05.17 / 04 Prolongement d'un congé sabbatique

Tout salarié RENAULT a droit, dans les conditions prévues, à un congé sabbatique non rémunéré d'une durée minimale de 6 mois et d'une durée maximale de 11 mois, sans avoir à fournir un motif particulier. Un salarié ayant contracté ce type de congé pour une durée de 10 mois dans l'objectif de suivre une formation personnelle, souhaite le prolonger d'un mois, sans toutefois dépasser la durée maximum de 11 mois prescrite par les textes.

SUD réclamait de savoir quelles démarches il doit effectuer, sous quelle forme et auprès de qui

Réponse : Dans le cadre de l'accord CAP 2020, une nouvelle demande de 6 mois minimum peut être faite sous réserve d'accord du manager et auprès de l'agence RH.



QUESTION : La demande de congé sabbatique n'a aucun rapport avec l'accord CAP 2020 ou le précédent accord de compétitivité de 2013. Le salarié souhaite simplement prolonger d'un mois sa demande originelle.

SUD réclame de savoir s'il peut refaire une nouvelle demande pour un mois seulement ?

Réponse : Cela n'est pas prévu. Merci de nous remonter le cas.

65070 / 06.17 / 53 Suite question 65070 / 04.17 / 29 Prise en main de l'outil EFF : (CFDT)

SAER est l'outil qui permet :

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

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

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

Les inconvénients :

- Le STAFF Renault non formé officiellement sur l'outil
- Guide usuel sur le nouvel outil transmis par mail sur support PPT en guise seule et unique documentation (le STAFF se retrouve sans accompagnement pour la prise en main de l'outil)
- Responsable technique désigné de fait comme responsable économique avec la responsabilité inhérente
- Relance hebdomadaire automatique de l'outil avec risque de non-paiement sans action de la part du Staff Renault.
- Incohérence entre les deux outils sur les responsabilités

-

La CFDT demande :

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

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

Et à votre réponse : en cours de documentation.

Pouvez-vous nous indiquer où en est votre documentation ?

Réponse : Nous ne comprenons pas de quel outil il s'agit.

65070 / 06.17 / 54 Sécurité de données personnelles sur le portail Renault : (CFDT)

Après seulement 3 clics sur une session ouverte par un collaborateur on arrive sur les coordonnées bancaires complètes. Qu'en est-il de la confidentialité à l'heure où les cybers attaques se multiplient



MA VIE@RENAULT



GROUPE RENAULT

PARCOURS PROFESSIONNEL | VIE AU TRAVAIL | RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES SOCIAUX

SECURITE ROUTIERE, CONSULTEZ LA NOUVELLE CHARTE DU CONDUCTEUR

> Toutes les actualités



PARCOURS PROFESSIONNEL



VIE AU TRAVAIL



RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES SOCIAUX

MES CONTACTS



Ma hotline

☎ 11700

✉ 11700@renault.com

Mes contacts DI

MES APPLIS

TALENT

CONGÉS

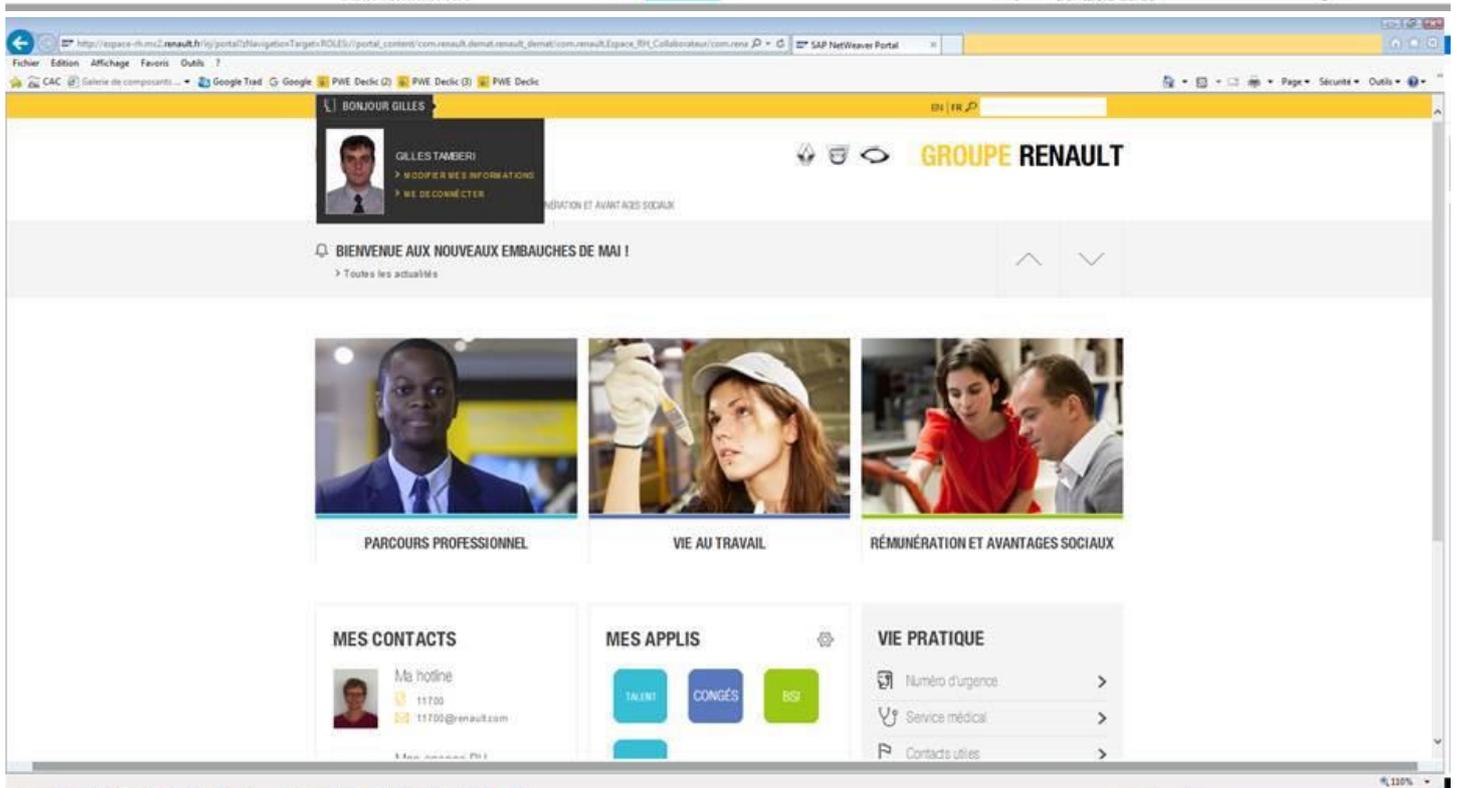
BSI

VIE PRATIQUE

☎ Numéro d'urgence >

🏥 Service médical >

📁 Contacts utiles >



Réponse : Les accès sont sécurisés par l'IPN et le mot de passe qui doivent rester confidentiels pour assurer la sécurité nécessaire.

65070 / 06.17 / 55 Question Location ZOE Cadre L3B : (CFDT)

Un cadre L3B a depuis juin 2015, une Zoé en location. Elle lui coûte 188€/mois pour 24 mois 25000km, batterie incluse (119,12€ Zoé+69€ batterie). Ce prix correspond à 0,8% du prix public Zoé -6300€ de bonus écologique.

Aujourd'hui, arrivant au terme des 24 mois. Il souhaiterait renouveler sa Zoé

Au magasin PGR on lui a dit qu'il y avait de nouveaux tarifs :

1. La location n'est plus de 24 mois mais passe à 36 mois ;
2. Le bonus écologique qui est aujourd'hui de -6000€, n'est plus pris en compte pour les L3B. Ce qui renchérit le prix de la voiture d'autant.
3. Du coup, la location d'une Zoé passe de 188€/mois 24 mois 25000km aux alentours de 300€/mois (on lui dit que le prix de la batterie a augmenté également, peut-être 119€/mois) pour 36 mois 37500Km. Cela représente près du double +100% !

La question qui se pose est :

1. Est-il normal que le bonus écologique ne soit plus pris en compte pour la Zoé L3B alors qu'il l'était jusqu'au mois d'Avril et que ce bonus est toujours officiel et abondé par le ministère de l'environnement ? Cela respecte-t-il les règles en vigueur ?
2. Comment se fait-il que lorsqu'il demande un devis pour la même voiture en location 36 mois 37500Km au Ventes PGR hors véhicules 3B, le bonus écologique de 6000€ est cette fois déduit ?

La revendication est que nous souhaitons louer à nouveau une Zoé L3B aux mêmes conditions :

1. Bonus écologique de 6000€ légal déduit ;
2. Location de batterie au plus au tarif PGR qui est de 79€ maximum 36 mois ;
3. Ceci ramènerait le prix de la location 36 mois à 230€/mois, ce qui représente malgré tout une augmentation de 26% pour 36 mois au lieu de 24 mois !

Réponse : La question évoque les cadres L3B mais il s'agit des cadres de statut IIIB.



C'est une condition imposée par RVO pour les véhicules en Loc 3B. L'explication est que sur une durée de 24 mois, la concurrence avec le VN est très présente. L'allongement de la durée à 36 mois est pour permettre à RVO de revendre avec une moindre difficulté les ZOE Occasion.

Le bonus écologique est toujours intégré dans l'offre de location en premier loyer majoré. Le collaborateur 3B n'est donc pas prélevé le premier mois (hors location de batterie).

Cf point 1

Les clients Loc 3B bénéficient de la tarification PGR pour la location de batterie. Elle est de 79 €/mois pour la durée du contrat ZOE loc 3B soit pour 37 500 kms.

Sur ce point, il n'y aura pas de dérogation sur la tarification. Les cadres 3B ayant opté pour un véhicule thermique n'ont pas de tarification préférentielle sur le carburant.

Il nous semble nécessaire de rappeler que la nouvelle ZOE est vendue, en finition de base, 1 500 € plus cher que la ZOE précédente et avec un contenu de série moins riche pour nouvelle ZOE. Pour avoir un niveau de produit équivalent, il faut ajouter des options qui majorent davantage le coût d'achat. Ces évolutions tarifaires ont un impact non négligeable sur le loyer du véhicule. C'est une première explication à cette hausse des loyers.

La seconde explication vient du modèle économique de l'offre ZOE Loc 3B. L'équilibre financier de l'offre a été difficile à trouver car la précédente offre entraînait une marge négative pour la DCF. Or, un pays ne peut pas vendre de véhicule avec des marges négatives.

Nous avons donc dû définir avec l'ensemble des acteurs les efforts à faire pour continuer à proposer l'offre ZOE en loc 3B avec une contrainte majeure, la valeur de reprise du véhicule par RVO. La solution trouvée ne satisfera pas les précédents détenteurs de ZOE en loc 3B mais elle reste un réel avantage pour les collaborateurs 3B par rapport à une offre grand public.

THEME: METIERS

65070 / 06.17 / 56 Achat R&D Intel France et rattachement à la DEA-S (SUD)

Mercredi 24/05/2017, le service presse de Renault a envoyé un mail aux salariés leur annonçant que « Le Groupe Renault annonce la signature d'un accord définitif en vue de l'acquisition des activités de R&D françaises d'Intel [qui représentent plus de 400 salariés] portant sur les logiciels embarqués, implantées sur les sites de Toulouse et Sophia-Antipolis en France. [...] Cette acquisition s'effectuera à travers l'achat par le Groupe Renault d'une société nouvellement créée par Intel dans laquelle seront transférées les activités de R&D portant sur les logiciels embarqués, exercées sur les sites de Toulouse et Sophia Antipolis en France. Cette société sera rattachée à la Direction Engineering des Systèmes Alliance du Groupe Renault. »

SUD réclame de savoir :

- 1) Quel sera le statut de cette nouvelle société et de ses 400 salariés : filiale, ayant même convention collective et accords d'entreprise que Renault sas, ayant pour finalité d'intégrer complètement Renault sas... ?
- 2) Qu'entend la direction par « rattachement » de cette société à la DEA-S : sous-traitance, expertise, partenariat, etc. ?
- 3) Quel impact ce « rattachement » aura sur les salariés de la DEA-S en termes d'organisation, de complémentarité/doublons, de statut, de mobilité, détachement, mutation, de lieu de travail... ?

Réponse : Il s'agit d'une filiale distincte de RSAS. Le sujet a été examiné par le CCE le 24 janvier dernier.

65070 / 06.17 / 57 Transferts de charge chez Nissan (SUD)

Une information circule selon laquelle le secteur DEA-TV climatique et solaire envisagerait au titre de la convergence Renault/Nissan, des moyens d'essais vieillissement, une mise en commun des bancs d'essais au travers le monde.

SUD réclame de savoir :

1. A l'échéance de quelle année, cette mise en commun est-elle envisagée
2. Si la mise en commun des bancs concerne uniquement les bancs Renault et Nissan



3. Quel est le nombre de salariés Renault qui seraient impactés par une perte totale ou partielle de charge de leur poste de travail.

4. Si oui, à quelle date la direction compte-t-elle consulter les IRP ?

5. Le maintien des tous les postes tenus actuellement par des salariés Renault.

Réponse : Les synergies entre Renault et Nissan sur les essais et les moyens d'essais ont été initiées dès avril 2015 et ont pour objectif de :

- **S'assurer que les 2 entreprises disposent au niveau Monde des moyens d'essais en capacité suffisante et garantissent les évolutions techniques de ces moyens d'essais en cohérence avec les enjeux technologiques et réglementaires de l'industrie automobile.**
- **Faire bénéficier les 2 entreprises des capacités respectifs et éviter ainsi le recours à la sous-traitance externe. Renault a ainsi réalisé de nombreux essais pour Nissan en France par exemple pour des projets Nissan Europe sur le périmètre véhicule et PWT. Nissan a opéré de même, notamment en Asie avec des essais réalisés au Japon pour des projets Corée. A chaque fois, cela a évité de devoir externaliser ces essais par manque de capacité interne**
- **Tous les moyens d'essais Vehicule et Power Train sont concernés et les bénéfices sont doubles : utilisation maximale de nos moyens propres et des ressources internes des 2 entreprises et réduction des tickets d'entrées pour les projets**

