

# **Réunion des Délégués du Personnel**

**Etablissement de Guyancourt  
Site du Technocentre**

**Compte-rendu de la réunion  
du 16 mai 2017**

65070 / 05.17 / 01 Question 2 – Prélèvement à la source (CFE-CGC)

Avec le prélèvement à la source prévu pour 2018, la direction peut-elle nous donner le format de notre future feuille de paye, cela éviterait une découverte a posteriori de ce document par les salariés :

A quelle date la direction pourrait-elle communiquer sur le sujet ?

Réponse : La mise en place est en cours d'étude.

65070 / 05.17 / 02 Logiciel des gestions de Congés. (CGT)

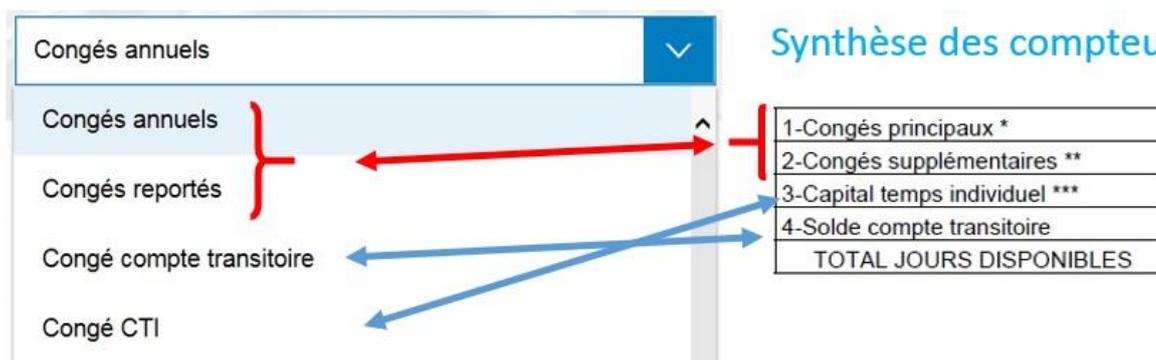
Depuis l'apparition du nouvel outil pour déposer des congés, certains salariés éprouvent des difficultés d'utilisation. En effet l'intitulé des congés n'est pas le même entre le menu de la fenêtre « création de demande de congés » et celle des « compteurs ».

Du coup comment peut-on poser des congés supplémentaires ?

Les salariés du Technocentre demandent que le nouvel outil soit plus clair pour l'utilisateur, et propose une désignation commune des types de congés entre les fenêtres « création de demande de congés » et celle des « compteurs ».

Création de demande de congés

Synthèse des compteurs



Réponse : Cela n'est pas prévu.

65070 / 05.17 / 03 Ecrêtage des compteurs (SUD)

Les modifications intervenues entre les différents accords centraux génèrent de doutes quant aux règles de stockage des jours de congés sur les compteurs, des précisions sont nécessaires.

SUD réclame :

1. De savoir si des écrêtages sont toujours d'actualité sur les compteurs
2. Si oui, lesquels pour chacun.
3. D'avoir les précisions sur les limites du nombre de jours maximal sur le CTI pour les 31 décembre 2017, 2018 et 2019.

Réponse :

Oui, seuls 5 jours maximum du compteur congés principaux et les congés supplémentaires basculent au 31 décembre. Le CTI sera écrêté le 31/12/2019 à 15 jours maximum puis tous les 31/12 suivants.

65070 / 05.17 / 04 Prolongement d'un congé sabbatique (SUD)

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 réclame 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.**

#### **65070 / 05.17 / 05 Courbes de salaires des cadres. (CGT)**

Les délégués du personnel CGT demandent la procédure pour que les salariés cadres puissent consulter leurs courbes de salaires.

**Réponse : Ces données sont uniquement disponibles pour les RH.**

#### **65070 / 05.17 / 06 Courbes de salaires des ETAM (CGT)**

Les délégués du personnel CGT demandent la procédure pour que les salariés ETAM puissent consulter leurs courbes de salaires.

**Réponse : Ces données sont uniquement disponibles pour les RH et les managers.**

#### **65070 / 05.17 / 07 Courbes de salaires des APR (CGT)**

Les délégués du personnel CGT demandent la procédure pour que les salariés APR puissent consulter leurs courbes de salaires

**Réponse : Ces données sont uniquement disponibles pour les RH et les managers.**

#### **65070 / 05.17 / 08 Augmentation de salaire (CGT)**

Au vu de la faiblesse des augmentations individuelles comparées à celle de nos dirigeants, comment la direction compte remotiver le personnel ?

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

#### **65070 / 05.17 / 09 Barèmes de rémunération 2017 (SM-TE)**

A la suite de la Négociations Annuelle Obligatoire (NAO), un accord a été signé par FO et la CFE-CGC le 28 février 2017, ce qui entraîne une modification des barèmes de rémunération applicables en 2017 aux statuts visés par cet accord.

Réclamation : Les délégués du personnel membres du SM-TE demandent communication sous Déclit des barèmes de rémunération 2017 pour que les salariés en soient informés.

**Réponse : La demande est transmise au service compétent.**

#### **65070 / 05.17 / 10 Job grading (SUD)**

SUD réclame de nouveau la communication de:

1. La constitution précise du marché de référence utilisé par l'entreprise pour définir les médianes : entreprises, périmètres, CA, etc.
2. Des valeurs des médianes du marché pour les différents niveaux de NRR.
3. Des pourcentages d'évolution de ces médianes entre 2013, 2014, 2015, 2016 et 2017.
4. Du référentiel complet des fonctions/postes par Niveau de Responsabilité Renault (NRR) avec les valeurs des critères (finalité (degré de contribution de la fonction à l'atteinte des résultats), résolution de problèmes (niveau de complexité



pour atteindre le résultat), compétence (niveau de connaissances et niveau d'expérience requis pour la fonction) et des sous-critères qui ont permis le classement

De plus, SUD continue d'affirmer que le sujet du job grading qui impacte la gestion de carrière et la rémunération aurait dû avant sa mise en application, faire l'objet de débats dans les instances officielles du CCE, du CE et des CHSCT.

L'insistance de la direction à éviter les instances démontre une volonté d'obscurantisme sur cet outil de management de première importance.

Nous alertons de nouveau sur la démotivation, l'incompréhension et le climat anxiogène généré par la mise en œuvre du job grading.

SUD réclame à nouveau que ce sujet soit abordé en CE pour l'établissement, dans tous les CSHCT du site et que des réponses documentées et motivées soient faites aux nombreuses questions DP déposées au cours de ces dernières années.

**Réponse : Toutes les réponses ont été apportées sur ce sujet.**

### **65070 / 05.17 / 11 Assurance décès salariés Renault RSAS (SUD)**

Les informations contenues sous dé clic sur le sujet ne permettent pas de comprendre parfaitement les contenus des contrats n° N° 703 900 2000 et 704814 entre Renault SAS et Axa France vie. Par exemple, la notion de concubin manque de clarté.

SUD réclame :

1. Un rappel du détail des prestations selon le lien administratif (mariage, PACS, concubinage)
2. Les différences de prestations si elles existent, entre les 3 exemples précédents.
3. Le détail du ou des mécanismes, le montant des prestations associées.
4. Les formes de versements (capital ou rente). Des exemples avec des cas concrets permettraient une bonne compréhension.

**Réponse :**

**Dans le contrat d'assurance collective, marié et pacsé ont un traitement identique. Le concubin n'est pas assimilé au marié ou pacsé.**

**Ce qui est indiqué en « capital » est versé en une seule fois.**

**Tous les montants des capitaux décès sont indiqués en % de la rémunération brute des 12 mois précédent le décès.**

**Les rentes éducation sont versées trimestriellement au tuteur légal des enfants.**

**Les contrats sont sous [mavie@renault](mailto:mavie@renault) et les agence RH et assistantes sociales sont à la disposition des salariés.**

## **THEME: FORMATION**

### **65070 / 05.17 / 12 Compte Personnel Formation et kit de communication (SUD)**

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 requis (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...).

**Réponse : 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 »**

## THEME: EMPLOI

### 65070 / 05.17 / 13 Travailleurs handicapés (CFE-CGC)

Emploi des travailleurs handicapés : la loi impose d'employer 6 % de travailleurs handicapés. Quel est le taux pour le TCR ?

Pour atteindre le taux de 6%, quel est le plan d'action ?

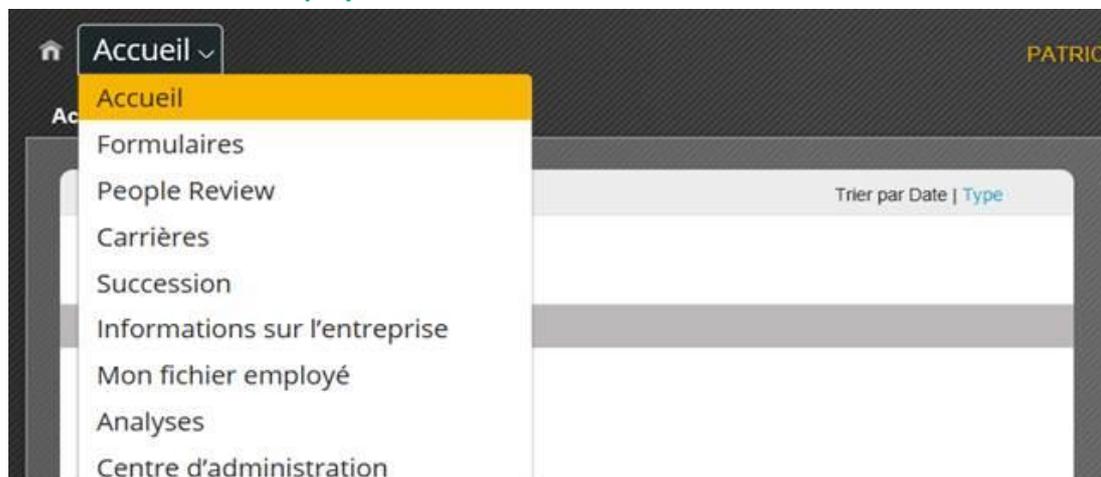
**Réponse : Le taux d'emploi est calculé pour Renault SAS, il est de 6,36 pour 2016, celui de Guyancourt est de 3,16. Les postes mis en ligne sur notre site internet sont ouverts à tous les futurs collaborateurs.**

### 65070 / 05.17 / 14 Entretien Individuel (CFE-CGC)

Question 3 – Entretien Individuel

Comment peut-on avoir l'historique de nos EI dans TALENT ?

**Réponse : Pour trouver l'accès à l'historique des entretiens individuels, cliquez sur la flèche à côté de « Accueil » et choisir mon « fichier employé ».**



**Une fois sur la page, cliquez sur le flèche à côté de Profil et choisir « Historique ».**



Sur cette page vous trouvez l'historique de tous vos formulaires EI (Faits et Terminés).



Si vous avez des formulaires encore en cours, allez sur « Formulaires »



Puis cliquez sur « en route ».



### 65070 / 05.17 / 15    Embauches (CGT)

Y a-t-il des embauches de techniciens prévues dans les secteurs analyses et essais pour remplacer les départs ?

**Réponse :** Tous les postes sont accessibles sur notre site intranet.

### 65070 / 05.17 / 16    Evolution de carrière (CGT)

Passé 50 ans, des maintiens au même coefficient sont effectifs. Le compte rendu de la réunion DP de mai 2015 stipulait qu'il n'y avait, par exemple pour le coefficient 335, que 5,4 % d'ETAM maintenus au-delà de 16 ans dans ce coefficient. Hors il est fort de constater que nous trouvons de nombreux cas de maintien au même coefficient compris entre 18 et 25 ans. Quelle en est l'explication ?

**Réponse :** Le coefficient d'un salarié est lié à l'activité du poste tenu. La qualification mesure le niveau des emplois au travers de ses activités.

Le changement d'un niveau 2 au niveau 3 dépend des activités du poste avec des caractéristiques spécifiques (cf. tableau ci-dessous) (ex : expert métier...).

<b>Filières 700</b>		
<b>NIVEAU I</b> <input type="checkbox"/> Technicien d'exécution <input checked="" type="checkbox"/> Il dispose d'instructions précises et détaillées. <input checked="" type="checkbox"/> Il est assisté par un technicien de niveau supérieur	<b>225 CRAN DEBUTANT</b> <input checked="" type="checkbox"/> Formation, adaptation, mise au courant.	<b>LES ACTIONS CARACTERISTIQUES:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Exécuter, appliquer, Réaliser</li> <li>• Rectifier, compléter,</li> <li>• S'assurer, suivre,</li> <li>• Se former</li> <li>• Utiliser,</li> <li>• Participer,</li> <li>• Documenter,</li> <li>• Adapter, modifier,</li> <li>• Améliorer, procéder à ...</li> </ul>
	<b>240 CRAN D'EMPLOI = Pratique du métier</b> <input checked="" type="checkbox"/> Cran représentatif du niveau I défini avec précision	
	<b>260 CRAN EXPERIENCE</b> <input checked="" type="checkbox"/> Confirmation de l'expérience et de l'autonomie dans le niveau I <input checked="" type="checkbox"/> Préparation éventuelle au niveau II	
<b>NIVEAU II</b> <input type="checkbox"/> Technicien d'étude de conception et de recherche. <input checked="" type="checkbox"/> Il travaille à partir d'instructions de caractère général.	<b>285 CRAN D'ADAPTATION = Mise en oeuvre des acquis</b> <input checked="" type="checkbox"/> expérience niveau I <input checked="" type="checkbox"/> formations ( connaissances générales...)	<b>LES ACTIONS CARACTERISTIQUES :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyser,</li> <li>• Rechercher,</li> <li>• Étudier,</li> <li>• Définir, établir, élaborer,</li> <li>• Concevoir,</li> <li>• Former,</li> <li>• Assister, prévoir, participer à ,</li> <li>• Animer des réunions, des groupes de travail),</li> <li>• Rédiger (des comptes-rendus, des rapports techniques, ...)</li> </ul>
	<b>305 CRAN EMPLOI = Maîtrise du métier</b> <input checked="" type="checkbox"/> Cran représentatif du niveau II défini avec précision	
	<b>335 CRAN EXPERIENCE</b> <input checked="" type="checkbox"/> Confirmation de l'expérience et de l'autonomie dans le niveau II <input checked="" type="checkbox"/> Préparation éventuelle au niveau III	
<b>NIVEAU III</b> <input type="checkbox"/> Technicien spécialiste dans sa technique ou exerçant une responsabilité hiérarchique <input checked="" type="checkbox"/> Il travaille à partir d'informations de caractère général.	<b>365 CRAN D'EMPLOI = Expertise du métier</b> <input checked="" type="checkbox"/> Cran représentatif du niveau III défini avec précision pour lequel il s'agit : <ul style="list-style-type: none"> <li>- d'un responsable hiérarchique, ou</li> <li>- d'un spécialiste, d'un expert dans une technique</li> </ul>	<b>LES ACTIONS CARACTERISTIQUES:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organiser,</li> <li>• Imaginer, créer (avec peu ou pas de références),</li> <li>• Optimiser, développer (des outils, des procédures, des concepts, une technique, ...)</li> <li>• Animer, encadrer, Maîtriser,</li> <li>• Piloter (une unité, un groupe, une équipe, ...) fixer, définir (des objectifs des orientations).</li> </ul>
	<b>400 CRAN " HORS CLASSE "</b> <input checked="" type="checkbox"/> Position personnelle que l'on peut assimiler à un cran d'expérience	

## 65070 / 05.17 / 17 Blocage dans le coefficient (SM-TE)

L'accord salarial du 28 février 2017 signé par CFE-CGC et FO dispose en son article 2.3 : « Renault s'engage également à examiner les situations individuelles des salariés n'ayant pas bénéficié de mesures salariales individuelles au cours des trois derniers exercices ».

Réclamations : Les délégués du personnel membres du SM-TE demandent pour l'établissement de Guyancourt :

1. Le nombre de salariés par sexe et par statuts concernés par l'article 2.3 ?
2. Quels sont les rectificatifs appliqués par l'entreprise aux salariés concernés par l'article 2.3 ?
3. Combien, parmi les salariés concernés par l'article 2.3, auront bénéficié d'un réajustement ?
4. Le nombre de salariés par sexe et par statut au même coefficient depuis 10 ans ?
5. Le nombre de salariés par sexe et par statut au même coefficient depuis 15 ans ?
6. Le nombre de salariés par sexe et par statut au même coefficient depuis 20 ans ?
7. Pour le salarié bloqué dans un coefficient depuis plus de 10 ans, quels recours et quelles démarches peut-il entreprendre afin que sa situation soit réexaminée ?

**Réponse :**

**La communication de ces éléments n'est pas prévue.**

**7 : le collaborateur doit se rapprocher de son RRH.**

**THEME: EMPLOI**

## 65070 / 05.17 / 18 Embauche de travailleurs étrangers (SUD)

SUD réclame :

1. De connaître la procédure précise d'embauche de travailleurs étrangers, notamment en ce qui concerne les démarches administratives d'autorisation de travail.
2. Le calendrier de ces démarches, avec les délais



**Réponse : Les services compétents travaillent en lien avec les cabinets spécialisés pour mener au mieux l'intégration des nouveaux embauchés. Le délai varie selon la démarche effectuée et la nature du profil en question.**

## **THEME: SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL**

### **65070 / 05.17 / 19 Des oublis dans les objectifs et mécanismes de sécurité (1) (SUD)**

Dans une information parue dans déclic récemment, monsieur Robson directeur de la nouvelle direction Hygiène, Sécurité, Environnement, dresse le bilan de ses premiers mois d'activité. Il indique la mise en place des mécanismes permettant d'atteindre l'objectif « zéro accident ». Nous en concluons donc que tous les risques ont été listés.

SUD réclame :

1. De savoir pourquoi le risque psychosocial ne fait pas partie de la liste établie et donc en conséquence des 10 fondamentaux de la sécurité (DOJO de chaque site). Nous tenons à rappeler que les RPS sont responsables d'un certain nombre de déclarations d'accidents du travail sur le site. Atteindre le zéro accident sans mettre en place un ou plusieurs mécanismes spécifiques à ce type de risques, est donc impossible. A moins de mettre en place un système empêchant les salariés de pouvoir faire de déclaration d'accident du travail pour ces motifs.
2. De savoir quand la HSE compte intégrer les RPS dans la liste des risques.
3. A quelle échéance, un ou des mécanismes seront mis en place pour réduire, voire faire disparaître, les RPS sur le site.

**Réponse : Il n'est pas prévu que les RPS intègrent cette liste qui vise les accidents physiquement matérialisés.**

### **65070 / 05.17 / 20 Des oublis dans les objectifs et mécanismes de sécurité (2) (SUD)**

Dans cette même information, figure la volonté de mettre en conformité l'ensemble des sites avec 10 fondamentaux de la sécurité. L'item n°4 concerne la prévention des risques liés à la circulation des piétons et des véhicules.

SUD réclame :

1. De savoir à quelle date, le problème évoqué par nos questions DP (65070/11.16/36 et 65070/02/17.44) sur le stationnement sauvage devant le module 5 du diapason, sera définitivement réglé par les mesures que nous avons réclamées pour y remédier.
2. De savoir à quelle date, l'augmentation suffisante de places de parking à l'intérieur de l'enceinte badgée sera effective pour éradiquer les risques évoqués à plusieurs reprises en DP, sur le nombre actuel insuffisant.
3. De savoir à quelle date l'augmentation suffisante de places à l'extérieur de l'enceinte badgée sur les parkings du personnel, sera effective pour supprimer les risques évoqués à plusieurs reprises par nos questions DP (la dernière en date 65070/02.17/34).

**Réponse : Tout doit être fait pour que l'ITEM 4 soit respecté.**

### **65070 / 05.17 / 21 Un Item de trop, dans les fondamentaux de la sécurité (SUD)**

Nous étions intervenus au mois de novembre (question DP 65070/11.16/46) pour dénoncer, au CRPV, une consigne illégale, qui consistait à tenter d'obliger un salarié victime d'une blessure ou d'un accident à ne pas se rendre au service médical, s'il n'était pas accompagné de son CUET ou d'un hiérarchique.

Les contre-indications à cette effarante « consigne » sont multiples, tant légales qu'empreintes de bon sens.

1. Cette consigne est illégale, car ne respectant pas le code du travail, donc le droit des salariés (droit de retrait).
2. Le temps perdu à attendre le CUET ou un autre hiérarchique peut être déterminant. Un retard de prise en charge par un médecin, peut engendrer des conséquences graves voire fatales pour la santé du salarié.
3. Si l'accident du travail est lié à un risque psychosocial induit par un relationnel très difficile avec le CUET, obliger le salarié à se faire accompagner par ce dernier, est un non-sens et le plus sûr moyen que la ou les causes ne soient jamais traitées. Quiconque ne peut à la fois être juge et partie.



Pour toutes ces raisons, et dans l'intérêt des salariés, nous avons réclamé en novembre 2016, la suppression de cette « consigne », ce que la direction pour ce secteur, a refusé de faire en indiquant dans sa réponse : « elle doit être respectée ». Etant illégale, il n'y a aucune obligation pour les salariés de s'y conformer.

Les justifications de la direction dans sa réponse, sont inquiétantes pour la sécurité :

Extrait 1 : « La consigne concerne les accidents bénins et non les accidents graves ». Les managers ne possèdent pas la compétence médicale de pouvoir en juger. Seul le diagnostic du service médical est prescripteur en la matière.

Extrait 2 : En totale contradiction avec l'extrait précédent, la direction précise un peu plus loin « Il est prévu que les managers accompagnent tout blessé à l'infirmerie » Exit la gravité de la blessure que les hiérarchiques sont incapables d'apprécier, l'accompagnement serait obligatoire pour tous.

Extrait 3 : « il est indispensable de se faire accompagner par un hiérarchique pour éviter le sur-accident ». Soit l'environnement du poste de travail est responsable de l'accident et dans ce cas, s'en éloigner pour se rendre au service médical garantit l'absence de sur-accident. La présence du CUET resté au poste de travail assurerait qu'un nouvel accident ne se produise auprès des collègues du salarié. Soit l'accident est lié un RPS et si le CUET ou le hiérarchique accompagnant est partie prenante, les risques de sur-accident sont importants.

Se poserait également le problème de l'attitude du hiérarchique accompagnant. Comment garantir que rien ne serait fait pour tenter de décourager, voire empêcher le salarié d'effectuer une déclaration d'accident du travail, ce qui serait contraire au droit.

Nous constatons dans la communication récente de la HSE, envoyée aux salariés du site, la volonté de l'imposer à toutes et à tous, ainsi que cela figure dans l'item n°10

## 10 ACCOMPAGNEMENT EN CAS DE BLESSURE

Je veille à ma sécurité et à celle des autres.  
En cas de blessure, j'informe mon chef  
d'UET qui me conduit à l'infirmerie.



SUD persiste à affirmer que cette consigne est totalement illégale et contraire aux droits, à la sécurité, à la santé des salariés. Nous réclamons que l'item n° 10 soit supprimé de la liste des consignes.

Nous alertons la direction sur :

1. Le fait qu'un salarié qui se rend seul à service médical ou refuse la présence d'un hiérarchique, ne commet aucune faute et ne peut donc faire l'objet de la moindre sanction.

2. Le fait pour un hiérarchique de tenter d'imposer sa présence auprès du salarié au service médical, constitue un motif tout à fait recevable pour que le salarié procède à une déclaration d'accident du travail supplémentaire pour RPS ou harcèlement.

Nous tenons à rappeler que le droit de retrait est parfaitement reconnu, dès lors qu'un salarié considère que sa sécurité n'est plus garantie. L'obligation du respect de la consigne de l'item dont nous réclamons la suppression, par les risques supplémentaires qu'ils font courir, entre parfaitement dans ce cadre.

**Réponse : L'item 10 fait partie des 10 fondamentaux à respecter dans le cadre de la politique HSE.**

## 65070 / 05.17 / 22 Respect des préconisations du médecin du travail : Changement de poste, aménagement ... (SUD)

En septembre 2016, nous réclamions que des mesures soient prises pour que les préconisations des médecins du travail qui s'imposent à l'employeur (article L4624-1 du Code du Travail) soient suivies d'effet.

En effet, le rapport annuel d'activité des médecins du travail 2015 faisait notamment état des difficultés rencontrées par les salariés qui doivent changer de poste pour raisons médicales (Voir ci-dessous un extrait de ce rapport). La direction avait répondu : « Un travail en concertation est assuré entre le RRH et les médecins. De plus, les médecins du travail et les directeurs dont les directions sont présentes sur le site se rencontrent régulièrement avec la Direction de l'Etablissement pour faire un point notamment sur cette question ».

Cette année, le rapport fait état à l'identique du même constat et des mêmes difficultés (Voir ci-dessous un extrait de ce rapport)

Force est de constater que les solutions préconisées : points réguliers avec la Direction de l'établissement, travail avec les RH, ne sont pas suffisants.

SUD réclame qu'un rappel de la loi soit fait à tous les interlocuteurs (RH, directeurs, managers ...) quant à l'obligation de respecter les préconisations des médecins.

Extrait du rapport des médecins 2016 : « 7.1.3 Commentaires et observations du médecin, notamment en termes statistiques, sur les motifs d'inaptitude et, lorsque cela est possible, sur les suites données à ces avis d'aptitude ou d'inaptitude.

: « Des situations équivalentes à mes remarques du rapport 2015 peuvent être redonnées : « Il persiste un manque de connaissance du code du travail de nos divers interlocuteurs pour l'accompagnement de leurs collaborateurs. ex : la demande de changement de poste par le médecin du travail est transformée et traduite par un processus classique de mobilité et recherche de poste par le salarié lui-même, correspondant à une double peine pour le salarié concerné : doit changer de poste pour raison médicale et doit se trouver un poste alors qu'il n'est pas en possession de tous ses moyens physiques et/ou psychologiques. Les managers ont un rôle RH encore plus important, en particulier en matière de mobilité de leur collaborateurs, tâches qui s'ajoutent à leurs activités antérieures et celles générées par les réorganisations successives; les basiques RH demeurent inconstamment connus des managers, qui sont officiellement non seulement le représentant de l'employeur, mais également le principal soutien. En matière de mobilité, les salariés ne comptent en général que sur eux-mêmes, sans guide. Des situations regrettables de mobilités bloquées, dans des contextes de manque de remplaçant ou manque d'effectifs. La mobilité hors de sa direction d'origine devient souvent complexe.

La population RH a encore diminué en nombre, elle se retrouve encore plus occupée à des activités de suivi de population que d'accompagnement des salariés. Elle est elle-même en difficulté dans des contraintes de surcharge. Une image RH dévalorisée aux yeux de nombreux collaborateurs.

Le respect de nos préconisations dépend toujours en fait prioritairement de la bonne volonté des acteurs locaux du secteur concerné, ainsi que parfois de leur sentiment de culpabilité à ne pas avoir pressenti le besoin d'accompagnement. Le collectif au sein des UET reste globalement bon mais paraît se déliter dans certaines UET où les effectifs sont insuffisants, ou bien où les managers sont inexpérimentés. Des recommandations de télétravail non accordées par l'employeur, sans justification ou réflexion évidentes.

Des situations de surcharge de travail rapportées par des salariés « fatigués » et se sentant isolés.

La majorité des aménagements (hors ergonomie) se fait au détriment d'une augmentation des tâches des autres salariés de l'UET. »

Extrait du rapport des médecins 2015 :

« 7.1.3 Commentaires et observations du médecin, notamment en termes statistiques, sur les motifs d'inaptitude et, lorsque cela est possible, sur les suites données à ces avis d'aptitude ou d'inaptitude.

Il persiste un manque de connaissance du code du travail de nos divers interlocuteurs pour l'accompagnement de leurs collaborateurs. ex : la demande de changement de poste par le médecin du travail est transformée et traduite par un processus classique de mobilité et recherche de poste par le salarié lui-même, correspondant à une double peine pour le salarié concerné : doit changer de poste pour raison médicale et doit se trouver un poste alors qu'il n'est pas en possession de tous ses moyens physiques et/ou psychologiques. Les managers ont un rôle RH encore plus important, en particulier en matière de mobilité de leur collaborateurs, tâches qui s'ajoutent à leurs activités antérieures et celles



généralisées par les réorganisations successives; les basiques RH demeurent inconstamment connus des managers, qui sont officiellement non seulement le représentant de l'employeur, mais également le principal soutien. En matière de mobilité, les salariés ne comptent en général que sur eux-mêmes, sans guide. Des situations regrettables de mobilités bloquées, dans des contextes de manque de remplaçant ou manque d'effectifs. La mobilité hors de sa direction d'origine devient souvent complexe.

La population RH a encore diminué en nombre, elle se retrouve encore plus occupée à des activités de suivi de population que d'accompagnement des salariés. Elle est elle-même en difficulté dans des contraintes de surcharge. Une image RH dévalorisée aux yeux de nombreux collaborateurs.

Le respect de nos préconisations dépend toujours en fait prioritairement de la bonne volonté des acteurs locaux du secteur concerné, ainsi que parfois de leur sentiment de culpabilité à ne pas avoir pressenti le besoin d'accompagnement »

#### Art L4624-1

Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs. Il peut proposer à l'employeur l'appui de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien dans l'emploi. L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail. Il en informe l'autre partie. L'inspecteur du travail prend sa décision après avis du médecin inspecteur du travail.

Le rapport annuel d'activité, établi par le médecin du travail, pour les entreprises dont il a la charge, comporte des données selon le sexe. Un arrêté du ministre chargé du travail fixe les modèles de rapport annuel d'activité du médecin du travail et de synthèse annuelle de l'activité du service de santé au travail.

#### Ar L4624-6

Créé par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 102 (V)

L'employeur est tenu de prendre en considération l'avis et les indications ou les propositions émis par le médecin du travail en application des articles L. 4624-2 à L. 4624-4. En cas de refus, l'employeur fait connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

**Réponse : Les messages de la médecine sont adressés régulièrement et directement aux Directions présentes sur le site lors d'une réunion mensuelle.**

### THEME: VIE DE L'ETABLISSEMENT

#### 65070 / 05.17 / 23 Changement adresse postale (FO)

Lorsqu'un salarié déménage et change d'adresse, il met à jour BPU ; pourquoi sa nouvelle adresse n'est pas mise à jour automatiquement vers l'Agence de Vente au Personnel ?

A terme, ce changement d'adresse pourrait-il être redirigé vers l'AVP ? Si oui dans quel délai ?

Avez-vous pu documenter ?

**Réponse : L'adresse du salarié est une donnée à caractère sensible que l'entreprise s'est engagée, dans sa déclaration à la CNIL, à ne pas diffuser. C'est la raison pour laquelle elle n'est pas communiquée aux AVP.**

#### 65070 / 05.17 / 24 Reprise de la question 65070 / 04.17 / 32 Problème sanitaire N° OT 644806 et 648111 (FO)

Avez-vous pu documenter ?

**Réponse : Le problème a été résolu le 23 mars.**



### 65070 / 05.17 / 25 Propreté des douches dans les ateliers (CGT)

La propreté des douches dans les ateliers n'est pas toujours évidente.

Quelle est la fréquence de nettoyage ? Quels sont les produits utilisés ? Sont-ils suffisants ?

La société PEI doit embaucher suffisamment de personnel et leur mettre à disposition les produits nécessaires à la bonne exécution de leur travail.

**Réponse : Les remontées de ce type que nous avons aujourd'hui concernent le CRP, lequel est en travaux. La poussière générée par les travaux lourds complique la tâche des équipes PEI.**

### 65070 / 05.17 / 26 Sanitaires au Labo (CGT)

3/ Des travaux de réfection des sanitaires au bâtiment des labos ont été effectués mais des engorgements sont toujours constatés (Certains blocs sanitaires sont condamnés) avec des odeurs nauséabondes conséquentes. Y a-t-il d'autres travaux prévus ?

**Réponse : Les travaux effectués précédemment sont opérationnels. Les travaux actuellement en cours sont la continuité de la réfection des canalisations du bâtiment LABOS.**

### 65070 / 05.17 / 27 Vignette «Crit'air » Reprise de la question 65070 / 03.17 / 35 (FO)

Votre réponse concernant la vignette Crit'air pour les véhicules immatriculés en W avait été :

« La demande que nous avons fait à l'administration est restée sans suite.

Nous concluons qu'il n'y a pas de vignette Crit'air pour les véhicules immatriculés en W. »

Si un salarié doit se rendre dans une ville utilisant cette vignette que doit-il faire s'il se fait verbalisé ?

**Réponse : En cas de verbalisation, le conducteur doit immédiatement informer le SVE.**

### 65070 / 05.17 / 28 Projet E TCR (FO)

Dans le projet e-TCR est-il envisagé de prendre en compte les avis des personnes ayant un handicap (PMR, malentendants, malvoyants...) ?

Par exemple :

- Installation des salles de vidéoconférence équipées de micro et webcam performant comme on peut voir sur les plateaux projets, pour la traduction en LSF (langue des Signes Française) à distance
- Création d'un accès PMR pour se rendre au Gradient

**Réponse : Le projet est en cours de réflexion.**

### 65070 / 05.17 / 29 Voyage symétrique (FO)

Avez-vous eu un retour sur la question 65070 / 04.17 / 33 ?

**Réponse : Les voyages détente sont des voyages de retour en France. Ils doivent être effectifs pour donner lieu à un remboursement.**

**La programmation du voyage doit se faire en relation avec l'organisation du travail définie par la hiérarchie. Le couplage du voyage détente avec un voyage professionnel est fortement préconisé.**

**Dans certaines conditions, vous pouvez faire bénéficier un tiers de son droit à voyage. Cette alternative s'appelle le voyage symétrique.**

**Il s'adresse aux missions supérieures ou égales à 15 jours.**



## 65070 / 05.17 / 30 Avec Traveledoo, les privilèges ont la peau dure (SUD)

Des salariés du Technocentre ont réservé des billets de train via Traveledoo pour effectuer le même déplacement professionnel. Ils ont découvert que le logiciel réservait automatiquement, pour le même train (en l'occurrence un TGV), un billet en 1ère classe pour le salarié Cadre et un billet en 2ème classe pour le salarié ETAM. SUD dénonce cette discrimination.

SUD réclame une correction de l'application Traveledoo pour faire cesser cette discrimination sur la réservation des billets de train entre les Cadres et les autres salariés de l'entreprise.

**Réponse : La politique voyage respecte la convention collective de la métallurgie.**

## 65070 / 05.17 / 31 Déplacements (CGT)

Reprise de la question 65070/04.17/54. Lorsqu'un salarié ne peut avoir une voiture de Pool pour un déplacement, parfois il compense ce manque de moyen de notre entreprise en profitant du moyen de transport d'un prestataire ou d'un fournisseur. Le salarié est, bien évidemment, transporté comme passager du prestataire ou du fournisseur

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

**Réponse : Le collaborateur ne doit pas se faire véhiculer par un prestataire ou un fournisseur.**

**Il faut se poser les 3 questions suivantes :**

- **Est-ce qu'un mode de transport collectif (type car) a été mis en place entre le site d'origine et le site d'accueil ?**
- **Une personne du service, partant le même jour pour la même destination, peut-elle emmener le collaborateur en question ?**
- **Pouvez-vous vous faire prêter une voiture de fonction ?**

**A défaut, il est possible d'utiliser son véhicule personnel ou un véhicule de location sous la condition que :**

- la mission soit urgente,
- l'attente de disponibilité d'un véhicule de service allongerait le déplacement.

**Si c'est un déplacement avec son véhicule Personnel, l'autorisation d'utilisation ne peut être accordée que pour une voiture personnelle à l'exclusion de tout autre véhicule (moto, vélomoteur, ...). Le collaborateur sera indemnisé au nombre de kilomètres déduction faite, s'il part de son domicile, du trajet habituel domicile/lieu de travail qui n'est jamais indemnisé.**

**Dans le cas d'utilisation d'un véhicule personnel pour une mission professionnelle, le collaborateur doit informer son assureur de son intention d'utiliser sa voiture.**

**L'entreprise ne prend pas en charge le surcoût éventuel d'assurance du véhicule lié à l'usage professionnel de celui-ci.**

**Si c'est un cadre, l'utilisation de sa voiture personnelle n'est soumise à aucune autorisation préalable de la hiérarchie, car l'autorisation est réputée permanente. Cependant, il faut avoir vérifié qu'aucun véhicule de service ou de fonction n'est disponible.**

**Si ce n'est pas un cadre, il faut documenter avec précision les dates d'utilisation et les trajets prévus, puis faire valider par le chef de service une demande d'utilisation de véhicule personnel.**

**L'autorisation peut être valable pour une durée maximale d'un mois.**

## 65070 / 05.17 / 32 Pool véhicule (FO)

- « Quand est-ce qu'une information sera envoyée via Declic (ou autre) pour prévenir les salariés que le pool taxi a déménagé ? »



- « Il n'y a pas de barre de seuil devant la porte, de ce fait nous butons en sortant ; quand est-ce qu'une barre de seuil sera-t-elle installée ?



**Réponse :**

**1- Vu la proximité du nouveau local le service compétent n'a pas jugé utile de communiquer via Déclic ou écran affichage dynamique. Cependant, une affiche a été mise sur la porte de l'ancien local informant que le pool a déménagé et qu'il se situe à droite de l'entrée de l'agence informatique.**

**2- Une barre de seuil a été installée. Cette barre est provisoire. Elle sera remplacée par une barre définitive au moment de la mise en conformité de la façade et porte d'entrée (porte vitrée et façade alluminium).**

#### **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 ?

**Réponse : Le changement de prestataire fait suite à un appel d'offre conformément aux règles d'entreprise. Les prestations seront équivalentes.**

#### **65070 / 05.17 / 34 Badgeage (FO)**

Comme les tourniquets n'ont pas de certificat de conformité, sur quoi se base la direction en cas de contestation de l'horaire par un salarié lors d'un badgeage ?

**Réponse : L'ensemble des lecteurs de badges sont raccordés à un serveur central, tous les lecteurs sont donc exactement à la même heure. Si l'heure du serveur est légèrement décalée par rapport à une horloge de référence, il n'y a pas d'impact sur le temps de présence. En effet, les éventuelles minutes de décalage de l'entrée se retrouvent en sortie.**

#### **65070 / 05.17 / 35 Perte de badge (SM-TE)**

Lorsqu'un salarié perd son badge, il doit attendre 48 heures pour en avoir un nouveau, l'accueil réquisitionne une pièce d'identité chaque jour, et alors qu'il travaille dans l'entreprise depuis des années il est considéré comme visiteur. De ce fait, il perd tous les accès nécessaires à l'exécution du travail. Il doit envoyer un formulaire signé manuellement par mail. Depuis la mise en place des nouvelles imprimantes fonctionnant avec le badge, il lui est impossible de renvoyer par mail cette déclaration de perte de badge sans dépendre de ses collègues.

Réclamation : Pour que la route du salarié ayant perdu son badge ne soit pas parsemée d'embûches (accès aux parkings, aux cantines, aux imprimantes, ...) les délégués du personnel membres du SM-TE demandent qu'en cas de perte de badge, il soit possible d'obtenir, dès le premier jour, un badge de substitution ouvrant tous les droits attachés aux salariés Renault.



**Réponse :** Lors de la perte de son badge, le collaborateur doit effectivement attendre 48h pour en obtenir un nouveau. Le badge d'attente délivré au salarié n'est pas un badge visiteur mais un badge donnant accès à la majorité du site excepté les zones confidentielles.

### 65070 / 05.17 / 36 Affichage abusif (FO)

Pourriez-vous rappeler les règles concernant l'affichage des tracts ? L'affichage des tracts en dehors des panneaux d'affichage, est-il autorisé ?

**Réponse :** L'affichage des tracts doit se faire sur les panneaux dédiés à cet effet.

### 65070 / 05.17 / 37 Utilisation des adresses courriels Renault par une organisation syndicale (SM-TE)

Le 24 avril 2017, un tract a été distribué aux restaurants du Technocentre indiquant : « La CFDT souhaite se rapprocher de l'ensemble des salariés du Technocentre. Pour ce faire quoi de plus naturel aujourd'hui que d'utiliser les moyens de communication (mails). C'est pourquoi nous vous remercions d'accepter cette communication au moins la première fois ».

Le tract CFDT distribué :



**Notre NEWSLETTER se retrouvera dans vos SPAM demain matin.**

Les systèmes de sécurité informatique de l'entreprise contrôlent l'ensemble des mails entrants. La CFDT n'échappe pas à cette règle.

La CFDT souhaite se rapprocher de l'ensemble des salariés du Technocentre. Pour ce faire quoi de plus naturel aujourd'hui que d'utiliser les moyens modernes de communication (mails). C'est pourquoi nous vous remercions d'accepter cette communication au moins pour cette première fois. Vous aurez ensuite toute liberté pour vous désabonner.

Donc vous recevrez demain matin un mail intitulé :

[ANTISPAM Notification](#)  
[AntiSpam Quarantine Notification](#)

Sélectionnez ce mail. Vous trouverez alors le contenu ci-dessous :

<a href="#">Libérer</a>	CFDT Renault GuyancourtAubevoye <co...	<a href="#">RENOVATION DU TCR, LA CFDT</a> <a href="#">VOUS INFORME</a>
-------------------------	---	--

Cliquez sur « [Libérer](#) » puis sur « [ajouter l'expéditeur à la liste sécurisée](#) ».

Vous aurez ainsi accès à la NEWSLETTER mensuelle de la CFDT du Technocentre et vous aurez évidemment le loisir de vous désabonner si vous le souhaitez.

La CFDT choisit de se mettre au numérique. Nous souhaitons nous adapter à l'évolution des pratiques de communication (moins de papier).

Chaque mois vous pourrez retrouver quelques informations ciblées qui nous semblent pertinentes et utiles.

Effectivement, des salariés du Technocentre ont reçu sur leur boîte mail Renault le 24 avril à 20h02, de la part de la « cfdt-technocentre.com » le mail suivant :

De : [contact@cfdt-technocentre.com](mailto:contact@cfdt-technocentre.com) [mailto:[contact@cfdt-technocentre.com](mailto:contact@cfdt-technocentre.com)]

Envoyé : lundi 24 avril 2017 20:02

À : [contact@renault.com](mailto:contact@renault.com)

Objet : RENOVATION DU TECHNOCENTRE...LA CFDT VOUS INFORME.



Les délégués du personnel membres du SM-TE approuvent l'utilisation des moyens de communication numériques et modernes pour une bonne information des salariés la plus large possible et félicitent l'organisation syndicale CFDT qui a demandé et obtenu, auprès de la Direction de Renault, une dérogation à l'interdiction aux syndicats d'utiliser des moyens de communication de l'entreprise.

Réclamation : Pour l'égalité de traitement des organisations syndicales, les délégués du personnel membres du SM-TE demandent que la dérogation à l'interdiction aux syndicats d'utiliser des moyens de communication de l'entreprise pour diffuser de l'information syndicale par le moyen des adresses courriels @renault.com soit étendue et généralisée à l'ensemble des syndicats présents dans l'établissement de Renault Guyancourt.

**Règle : Aucune dérogation n'a été faite.**

#### **65070 / 05.17 / 38 Imprimantes HP (FO)**

Lors de la réunion du 17 mars 2017, vous nous aviez informés d'envoyer un mail à l'adresse [new-printers-project@renault-nissan.com](mailto:new-printers-project@renault-nissan.com) pour changer l'imprimante A4 par une A3 ou localiser l'imprimante A3 a plus proche. A ce jour aucun retour des demandes des salariés même pas un accusé réception. Pouvez-vous nous donner le nom de la personne à contacter ? Au 11000, les interlocuteurs nous donne uniquement cette adresse mail !

**Réponse : Dans le cadre du déploiement, le service informatique a reçu un grand nombre de mail et n'a pas accusé réception de l'ensemble des demandes. Le service traite les demandes mais ne répondra pas forcément positivement. Le service va mettre en place une fiche catalogue afin de traiter les demandes. Dès que cette fiche sera en production une communication sera faite et l'adresse mail fermée.**

#### **65070 / 05.17 / 39 Question 4 – Fumeurs (CFE-CGC)**

Nous constatons de plus en plus de mégots partout sur le site.

(graviers, pelouses, entrées de bâtiments, etc...)

Pourquoi les zones fumeurs ne sont-elles pas clairement identifiées avec un cendrier notamment ?

Peut-on créer d'autres zones et les identifier ?

Nous demandons à la direction de rappeler qu'il est interdit de vapoter dans les locaux de l'établissement.

Nous rappelons que l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité, de résultat à l'égard de ses salariés (loi du 28 Janvier 2016).

**Réponse : Des cendriers sont positionnés sur l'ensemble du site, mais, en effet, leur utilisation n'est pas respectée par tous les résidents. Une campagne de renouvellement des cendriers est prévue, le nouveau matériel sera plus adapté aux besoins des résidents, plus pratique à utiliser et à vider pour les équipes de nettoyage.**

**En extérieur, il est difficile de contraindre les résidents et visiteurs à respecter des zones délimitées. En revanche, les cendriers sont répartis sur l'ensemble du site et permettent aux fumeurs d'écraser leurs cigarettes là où ils se trouvent, sans avoir à souiller les abords.**



**A ce jour, il n'est pas prévu de créer des zones identifiées « fumeurs »**

#### **65070 / 05.17 / 40 Repas pris à son poste de travail (CFE-CGC)**

La surpopulation actuelle du Technocentre amène les salariés à déjeuner à leur poste de travail ou aux restaurants d'entreprise dans un contexte stressant. Nous demandons à la Direction d'augmenter le capacitaire des restaurants et des réfectoires.

**Réponse : Le déjeuner doit se faire dans les restaurants ou les réfectoires. Il faut, pour éviter l'affluence, adapter son horaire.**

#### **65070 / 05.17 / 41 Départ Anticipé (CGT)**

Y a-t-il de nouveaux plans type DA de prévus ?

**Réponse : Cela n'est pas prévu.**

#### **65070 / 05.17 / 42 Manque de personnel chez Elior (CGT)**

Les salariés constatent quotidiennement des files d'attente importantes dans les restaurants Elior. Ces files d'attente sont aussi bien pour prendre les plats, pour payer ou à la fin du repas pour déposer les plateaux.

Régulièrement, il manque également de couverts ou de verres. Il manque également de place dans les restaurants.

Dernier point et non des moindres, le réapprovisionnement n'est pas toujours là, surtout entre 13h et 14h. Ces problèmes de réapprovisionnement interviennent dans certains cas dès 12h30 • Quels moyens humains et matériels met en place la direction d'Elior pour répondre à la demande ?

Les délégués du personnel CGT demandent qu'Elior embauche en priorité du personnel en nombre suffisant pour soulager les salariés déjà présents sur le site et pour limiter au maximum les files d'attente.

- La direction, a-t-elle mesuré l'impact de l'augmentation des workpackages sur la fréquentation des restaurants ?
- La direction, a-t-elle mesuré l'impact de l'augmentation du nombre d'apprentis et de stagiaires sur la fréquentation des restaurants ?
- La direction, a-t-elle mesuré l'impact des nouvelles embauches sur la fréquentation des restaurants ?
- La direction Renault du Technocentre, a-t-elle prévu d'ouvrir de nouveaux restaurants.

**Réponse : Les embauches, l'augmentation du nombre d'apprentis et de stagiaires ainsi que la hausse du nombre de prestataires sur site va nous amener à adapter la capacité d'accueil et l'organisation des équipes Elior au sein des restaurants.**

**L'analyse des capacités et l'état des équipements des réfectoires sont également suivis.**

**La Direction construit actuellement, conjointement avec Elior, des plans d'actions visant à répondre aux attentes exprimées dans le cadre de l'enquête BVA 2017.**

**Ces plans d'actions seront présentés aux OS lors de la commission restauration qui doit se dérouler courant juin 2017.**

#### **65070 / 05.17 / 43 Talent : Accès à l'outil COMPARATIO. (SUD)**

SUD réclame que chaque cadre ait accès à l'outil comparatio dans Talent. Cet outil uniquement accessible au manager positionne le forfait annuel des salariés par rapport à la médiane et délivre des préconisations pour le plan de promotion.

**Réponse : L'outil est uniquement accessible au manager lors de la CRR via l'outil talent@renault.**

**Le positionnement par rapport au marché est communiqué au salarié cadre lors de l'entretien d'annonce des mesures individuelles de la CRR.**



## 65070 / 05.17 / 44 Accès à la Base de Données Economiques et Sociales (BDES) (SUD)

Lors de la réunion mensuelle des Délégués du Personnel du 4 avril 2017, la direction a répondu à notre demande d'accès à la BDES (question n° 45 posée par les élus SUD : Base de Données Economiques et Sociales) que « La DRH France travaille désormais à la configuration technique pour ces accès aux membres des CE et des CHSCT ».

SUD réclame de connaître la date de mise à disposition de la Base de Données Economiques et Sociales (BDES) aux élus CE et CHSCT de Renault Guyancourt.

**Réponse : Nous travaillons désormais à la configuration technique pour ces accès aux membres des CE et des CHSCT. La Base de données économiques et sociales pourra être mise en place au cours du 2<sup>nd</sup> semestre de l'année en cours.**

## 65070 / 05.17 / 45 Nombre de résidents du Technocentre (SUD)

Lors de la réunion mensuelle des Délégués du Personnel du 4 avril 2017, la direction a répondu positivement sur le nombre de visiteurs (question n° 46 posée par les élus SUD : Fréquentation du Technocentre). Mais concernant le nombre de résidents, la direction a répondu que « Nous ne disposons pas de ces éléments ».

Comment est-il possible que la direction connaisse le nombre de visiteurs et pas celui des résidents, ces derniers étant à priori davantage connus que les visiteurs ?

Cette réponse est très inquiétante et n'est pas acceptable, notamment concernant le dimensionnement des infrastructures et des dispositifs de sécurité des résidents. Cela pose un sérieux doute, par exemple, sur la question de savoir si les dispositifs actuels de sécurité sont proportionnés et adaptés au nombre de résidents ?

C'est pourquoi, SUD réclame à nouveau de connaître le nombre minimum, maximum et moyen d'entrées de résidents au Technocentre par jour (tous résidents : salariés Renault, détachés, expatriés, prestataires, intérimaires, stagiaires, apprentis...)

**Réponse : Les effectifs de l'Etablissement de Guyancourt à fin mars 2017 sont de 10720, 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**

## 65070 / 05.17 / 46 Accès données BPU « relevé de carrière » (SUD)

Lors de la réunion mensuelle des Délégués du Personnel du 4 avril 2017, à la question sur le processus d'obtention par un salarié de ses données BPU : Evolution du Salarié, Historique Rémunération/Classif., Modification de la rémunération... (question n° 47 posée par les élus SUD : Accès données BPU « relevé de carrière »), la direction a répondu qu'« Une demande doit être faite auprès de son RRH ».

Suite à cette réponse, un salarié a fait la demande à son RRH, qui lui a répondu qu'il fallait s'adresser à la Relation Client RH 11700@renault.com. Et la relation client a répondu qu'elle n'avait pas ces données, qu'il fallait s'adresser à son RRH...

SUD rappelle que tout employeur a obligation de donner à tout salarié qui en fait la demande « communication, sous une forme accessible, des données à caractère personnel qui la concernent », selon la Loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

SUD réclame

1. De connaître le processus pour qu'un salarié obtienne ses données BPU : Evolution du Salarié, Historique Rémunération/Classification, Modification de la rémunération...
2. Le respect de ce processus par tous ses intervenants,
3. La fourniture de ses données personnelles à chaque salarié qui en fait la demande.

**Réponse : Il faut nous remonter le cas.**



## 65070 / 05.17 / 47 Open de golf....et « closed » pour trouver une place de parking (SUD)

DU 28/06/2017 au 02/07/2017 des parkings seront réquisitionnés pour la compétition de golf.

P31 parking du fort	251 places
P18 parking de l'orme d'enfer	339 places
P17	145 places

Avec un doute sur les 329 places du Parking P19, de la fosse au loup.

Soit un volume de places, minimum de 735 places, pouvant aller jusqu'à plus de 1000, rendu indisponible pour les salariés du site, durant les 3 derniers jours travaillés de la dernière semaine de juin. Ce qui va accroître les problèmes actuels, du manque de places sur les parkings du personnel.

SUD réclame :

1. Que ces parkings soient laissés disponibles pour les salariés du site jusqu'au vendredi soir.
2. Que la direction du site intervienne afin d'empêcher jusqu'au vendredi soir, le détournement des lignes de transports collectifs publiques dans la zone du golf. Les années précédentes, des salariés utilisateurs de ces lignes étaient victimes de suppression d'arrêts, de modification de circuits. Lâchés loin de l'arrêt habituel, ils n'avaient plus en supplément d'un long détour à pied, qu'à espérer qu'il ne pleuve pas pour que l'humidité ne vienne pas s'ajouter à la perte de temps.
3. De savoir, combien la location des parkings va rapporter à la direction.

**Réponse : Les échanges avec les différents acteurs sont en cours (SQY, Fédération Française de Golf)  
La communication relative aux incidences sur les transports fera l'objet d'une communication en amont comme tous les ans.**

## 65070 / 05.17 / 48 Absence de zone marquage pour mal voyant devant passage piéton (SUD)

Les parties de trottoirs devant les passages piétons présents aux ronds points « des 4 chemins » et « de la ferme » ont été dernièrement refaits (goudron et quilles acier).

SUD réclame :

1. De savoir pourquoi les zones de marquage pour mal voyant ont été oubliées
2. Leur installation dans les meilleurs délais

**Réponse : La mise en conformité PMR sur ce type de situation est progressive.**

## 65070 / 05.17 / 49 Absence de place handicapée « sans barrière télécommandée » au parking des 60 Arpents (SUD)

Toutes les places destinées aux personnes à mobilité réduite sur le parking des 60 Arpents sont dotées de barrière télécommandée. Mais tous ces emplacements ne sont pas pour autant affectés.

SUD réclame que 4 places de ces emplacements ne soient pas dotées de barrière télécommandée. De manière à faciliter le stationnement de la population en droit, mais extérieur à l'entreprise et se rendant ponctuellement sur le site.

**Réponse : Toutes les places sont affectées.**



## **65070 / 05.17 / 50 Stationnement anarchique sur les parkings (SUD)**

Suite question 65070 / 03.17 / 66 PB de circulation parking du gradient en date du 28 02 2017 (SUD)

Force est de constater que la situation se détériore en encore plus. Des voitures sont garées à présents même sur les pelouses. Masquant la visibilité de la sortie du parking intérieur du gradient, ou les différentes intersections en cédez le passage.

SUD réclame la mise en place de mesures équivalentes à celles qui ont été préconisées par des élus CHSCT, et portées par écrit à la connaissance de Mr BRISMONTIER.

**Réponse : La Direction de l'Etablissement poursuit son travail d'identification et d'évacuation de véhicules d'essais et de véhicules ventouses.**

## **65070 / 05.17 / 51 Une solidarité à étendre à l'intérieur du site (SUD)**

Une information sur déclic, nous informe d'un partenariat entre Renault et les Restos du Cœur. Il est précisé que cela permettra d'identifier ceux pour qui la mobilité automobile est un élément essentiel pour trouver ou conserver un emploi.

SUD approuve toute forme de solidarité et réclame que cette qualité indispensable au mieux vivre ensemble trouve des concrétisations à l'intérieur de l'enceinte badgée.

Nous profitons de l'occasion pour réclamer, comme nous le faisons depuis des années :

1. Que le véhicule taxi interne puisse accueillir à bord, des salariés à mobilité réduite en fauteuil roulant.
2. Que des portillons badgés soient enfin installés afin que les salariés handicapés puissent par exemple se rendre aux locaux syndicaux au même titre que les valides qui passent par les tourniquets

**Réponse : Des actions ont déjà été engagées pour la mobilité des collaborateurs en fauteuil roulant. Les investissements sont lourds et nécessitent l'intervention de plusieurs Directions (DISG, D2P,..) et ils ne peuvent être réalisés partout.**

## **65070 / 05.17 / 52 Handicape lié à l'autisme au TCR (SUD)**

SUD réclame de connaître le nombre de salariés handicapés souffrant d'autisme embauchés par Renault au TCR en 2017, 2016, 2015.

**Réponse : Le secret médical ne nous permet pas de communiquer ce type d'information.**

## **65070 / 05.17 / 53 Barrière électrique pour place personne handicapé (SUD)**

La durée de charge d'une batterie pour barrière électrique présente sur les places handicapées est en moyenne de 5 mois.

Problème, lorsque que ces batteries sont en fin de charge, après avoir commandé la descente de la barrière, le mécanisme s'exécute puis au bout de quelques secondes remonte à mi trajectoire sans prévenir. Généralement le salarié comprend ce qui se passe une fois qu'il a commencé à reculer avec le bruit du contact en sous caisse entre son véhicule et la barrière.

SUD réclame que des campagnes préventives de charge de ces batteries soient effectuées, tous les 4 mois afin d'éviter ces incidents, et les désagréments supplémentaires en liens.

**Réponse : Lorsque le collaborateur s'aperçoit de la remontée instantanée de l'arceau, il doit contacter le 11800 pour recharger la batterie.**

## **65070 / 05.17 / 54 Compte-rendu de CE (SM-TE)**

La Direction de Guyancourt a l'habitude de publier, après chaque réunion, un compte rendu de la réunion du Comité d'établissement. A défaut d'être informé par les élus eux-mêmes, le compte rendu publié par Clic'Infos a le mérite



d'exister. Pour autant, celui du 28 avril 2017 relatant la séance du mercredi 25 avril ne donne pas le résultat de la consultation sur le point à l'ordre du jour : « Information et Consultation sur le projet d'évolution d'organisation de la Direction de la Communication du Groupe ».

Réclamation : Les délégués du personnel membres du SM-TE demandent que lorsque le Comité d'Etablissement est consulté, le résultat des votes des élus soit mentionné dans le compte rendu publié par Clic'Infos.

**Réponse : C'est toujours le cas. Il s'agit d'un oubli.**

### **65070 / 05.17 / 55 Publication sous Déclic des accords d'entreprise (SM-TE)**

Lors de la réunion mensuelle du 4 avril 2017, les délégués du personnel, membres du SM-TE demandaient la publication sous Déclic du nouvel accord intéressement Renault 2017-2019 ainsi que la publication de l'accord relatif à la négociation salariale 2017 du 28 février 2017.

Réclamation : Après avoir constaté que ces deux accords sont bien publiés sous Déclic (Ma vie Renault/Vie pratique/Bibliothèque/Les accords d'entreprise), les délégués du personnel, membres du SM-TE demandent que Clic'Infos informe les salariés que ces deux accords sont publiés sous Déclic en communiquant le lien.

**Réponse : Cela n'est pas prévu.**

### **65070 / 05.17 / 56 Usage de la langue française (SM-TE)**

Dans divers secteurs de l'entreprise, par exemple au contrôle de gestion, de plus en plus d'infos sont en anglais. Exemple : les supports sont en anglais et l'oral en français. Il est imposé de faire des PWP en anglais. Des salariés reçoivent même, par courriel en anglais, des propositions de formation en français ! Lorsque le patron d'une Direction est un Nissan, le plus souvent, c'est l'anglais à tous les étages.

Réclamation : Les délégués du personnel membres du SM-TE demandent que la Loi Toubon soit appliquée dans l'entreprise, que tous les documents de travail destinés à des salariés français soient écrits en langue française. Cela n'interdit pas les traductions en d'autres langues si nécessaire.

**Réponse : La loi est appliquée. Une communication est toujours assurée en français (orale ou écrite).**

## **THEME: METIERS**

### **65070 / 05.17 / 57 LEAN management (SUD)**

La direction a début mai, invité les salariés à assister à une conférence sur le Lean Management, faite par un intervenant de la société Michelin.

Il est logique de penser que si la direction se donne la peine d'organiser ce type de conférence, le risque de voir s'appliquer cette méthode de gestion de la production issue du Toyotisme, sur des secteurs du TCR, n'est pas nul. Cette méthode de gestion remontant à la fin des années 1980, certaines entreprises se sont déjà engagées dans cette voie. Des bilans existent donc qui indiquent très clairement, que cette rationalisation radicale se soucie peu des dommages collatéraux pour les salariés et a entraîné des dégradations du bien-être au travail, des risques forts de TMS et surtout des RPS en augmentation très importante.

SUD réclame :

1. De savoir si la direction a l'intention de mettre en pratique ce type de management sur certains secteurs du TCR.
2. Si oui, lesquels et à quelles échéances
3. Que dans l'hypothèse d'une volonté de mise en pratique sur le site, les instances CE et CHSCT soient bien informées et consultées préalablement, comme l'impose la loi.

**Réponse : L'objectif de ce collègue du savoir est simplement d'offrir aux résidents du Gradient une ouverture sur d'autres entreprises ou secteurs d'activité. En l'occurrence, le 3 mai Michelin a été invité pour parler de son système de production et, dans ce contexte, ils ont souhaité montrer comment une approche novatrice, le Management Autonome de la Performance et du Progrès, peut accroître la performance en améliorant le bien-être des salariés.**



## 65070 / 05.17 / 58 Le Port de vêtements de travail à la Direction du Process du Desig (SM-TE)

La Direction du Process du Design conseille « fortement » (sans jamais l'écrire ...!) aux collaborateurs de porter tout ou partie des vêtements de travail noir et jaune (façon Hôtesse d'accueil).

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

1. Le port de tout ou partie de ces vêtements est-il obligatoire ou pas ?
2. Dans les deux cas de réponse, qui (l'entreprise ? le salarié ?) a la charge de l'entretien de ces vêtements ?

**Réponse : Le port des tenus de travail pour les personnes de l'atelier, du fraisage et de la peinture est obligatoire car ils ont un travail salissant. Pour les autres collaborateurs de la direction, le management a parlé de « Dress Code » lors de certains événements, sans obligation de port.**

**Le nettoyage sera pris en charge par l'entreprise pour les métiers salissants.**

## 65070 / 05.17 / 59 Capacité des salles de présentations de la Direction du Design (SM-TE)

La Direction du Design possède deux grandes salles de présentations, or la capacité de ces deux salles est rarement, mal ou pas indiquée !

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

1. Quelle est la capacité en nombre de places assises de la salle PAULIN ?
2. Quelle est la capacité en nombre de places assises de la salle CPV ?
3. Quelle est la capacité en nombre de places debout de la salle PAULIN ?
4. Quelle est la capacité en nombre de places debout de la salle CPV ?

**Réponse : Ce sont des salles réservées aux présentations design. Leur réservation est à la main du design (zone de confidentialité).**

**La salle CPV peut contenir 500 personnes debout et le nombre de personnes diminue selon le nombre de véhicules exposés. La salle Paulin peut contenir 80 places assises et environ 200 personnes debout.**

