

Réunion des Délégués du Personnel

**Etablissement de Guyancourt
Site du Technocentre**

**Compte-rendu de la réunion
du 11 octobre 2016**

65070 / 10.16 / 1 Question Relevé de carrière « points retraite complémentaire AGIRC-ARRCO » : (C.F.D.T)

De plus en plus de salariés Renault font le constat sur leurs relevés de carrière « AGIRC-ARRCO », que les années de 1993 à 1995, sont amputées environ de la moitié de leurs points acquis par rapport aux années amont et aval.

2 exemples

1990	01/09	31/12	RENAULT SAS AGIRC	0,00	48
1991	01/01	31/12	MR GASCUENA SERVICE 0784 RNUR CENTRE	214,53	0
	01/01	31/12	RENAULT SAS AGIRC	0,00	145
1992	01/01	31/12	MR GASCUENA SERVICE 0784 RNUR CENTRE	228,94	0
	01/01	31/12	RENAULT SAS AGIRC	0,00	145
1993	01/01	31/12	RENAULT SAS AGIRC	0,00	147
	01/01	31/12	RNUR SIEGE SOCIAL	112,72	0
1994	01/01	31/12	RENAULT SAS AGIRC	0,00	143
	01/01	31/12	RNUR SIEGE SOCIAL	115,78	0
1995	01/01	31/12	RENAULT SAS AGIRC	0,00	295
	01/01	31/12	RNUR SIEGE SOCIAL	116,22	0
1996	01/01	31/12	RENAULT SAS AGIRC	0,00	380
	01/01	31/12	RNUR SIEGE SOCIAL	227,20	0
1997	01/01	31/12	RENAULT SAS AGIRC	0,00	191
	01/01	31/12	RNUR SIEGE SOCIAL	219,33	0
1998	01/01	31/12	RENAULT SAS AGIRC	0,00	184
	01/01	31/12	RNUR SIEGE SOCIAL	213,21	0
1999	01/01	31/12	RENAULT SAS AGIRC	0,00	136

1990	01/01	31/12	MR GASCUENA SERVICE 0784 RNUR CENTRE	226,32	0
	01/01	31/12	RENAULT SAS AGIRC	0,00	786
1991	01/01	31/12	MR GASCUENA SERVICE 0784 RNUR CENTRE	227,63	0
	01/01	31/12	RENAULT SAS AGIRC	0,00	912
1992	01/01	31/12	MR GASCUENA SERVICE 0784 RNUR CENTRE	228,94	0
	01/01	31/12	RENAULT SAS AGIRC	0,00	1 014
1993	01/01	31/12	REGIE NAT DES USINES RENAULT SA	115,35	0
	01/01	31/12	RENAULT SAS AGIRC	0,00	1 135
1994	01/01	31/12	REGIE NAT DES USINES RENAULT SA	115,78	0
	01/01	31/12	RENAULT SAS AGIRC	0,00	1 074
1995	01/01	31/12	REGIE NAT DES USINES RENAULT SA	116,22	0
	01/01	31/12	RENAULT SAS AGIRC	0,00	1 102
1996	01/01	31/12	REGIE NAT DES USINES RENAULT SA	227,20	0
	01/01	31/12	RENAULT SAS AGIRC	0,00	1 101

Nous souhaitons savoir :

- Quelle est l'origine de cette anomalie ?

- Comment RENAULT SAS compte-t-il corriger cette anomalie sur les dossiers de ses salariés ?

Réponse : Les collaborateurs doivent questionner les caisses complémentaires qui ont établi ces décomptes.



65070 / 10.16 / 2 Augmentation du forfait social prévoyance (SUD)

Le forfait social prévoyance a augmenté. Le Nb/base est passé de 56,41 à 68,02 € sur la fiche de paye de septembre 2016. Ceci entraîne une hausse de la CGG et de la CRDS déduite du salaire brut.

SUD réclame :

1. La raison de cette hausse
2. Un rappel des règles de fonctionnement et de financement du forfait social prévoyance
3. Une augmentation de 300 € sur le salaire de base de tous les salariés

Réponse :

1&2 : Le forfait social n'a pas bougé depuis Aout 2012. Il est à 8%.

3 : Cela n'est pas envisagé.

65070 / 10.16 / 3 Retenue de salaire pour un arrêt maladie le 1er janvier (CFE-CGC)

Contexte :

- Personne salariée à temps partiel 80% (mercredi non travaillés),
- Arrêt de travail établi par un médecin jusqu'au premier janvier 2016 inclus,
- Maintien de salaire en prévoyance pour assurer 75% du salaire journalier de référence net,
- Pas de prise de congé sur le mois de janvier 2016.

Faits :

- Cette personne a travaillé 16 jours sur le mois de janvier et a subi une retenue sur sa feuille de paie.
- Or le nombre de jours de travail sur ce mois de janvier pour une personne salariée à temps partiel 80% (mercredi non travaillés), n'ayant pas eu d'arrêt de travail sur le mois de janvier 2016, et n'ayant pas pris de congés sur le mois de janvier 2016, est de 16 jours .

Question :

- Pourquoi cette personne ayant travaillé 16 jours sur le mois de janvier comme toute autre personne ayant les mêmes conditions de temps partiel, a subi une retenue sur sa feuille de paie ?

Réponse : La retenue correspond au jour férié du 1^{er} janvier celui-ci est indemnisé par le complément maladie.

65070 / 10.16 / 4 Retenue de salaire pour un arrêt maladie le 1er janvier (CFE-CGC)

« Lors d'un arrêt maladie générant un report de congés d'une année sur la suivante, est-il obligatoire de poser les congés reportés l'année suivante ou peut-on les capitaliser ? »

Réponse : Les congés reportés doivent être consommés dans l'année N+1, à défaut ils sont capitalisés dans la limite des plafonds de transfert dans le CTI (10 jours maximum si le salarié a droit au maximum de Congés Supplémentaires).

65070 / 10.16 / 5 Saisie de la semaine 52 et impact sur compteur congés principaux (SUD)

Le 28/09 des salariés à qui il restait des jours de congés principaux dans leur compteur, ont vu celui-ci amputé à tort des jours de congés réservés de la semaine 52.

La situation semble aujourd'hui avoir été résolue.

Contacté, le service paie a confirmé qu'il y avait eu un bug au moment de la saisie de la S52 et un problème d'affichage dans le workflow.

Ce problème ayant une incidence sur la prise de congés, SUD réclame :

1. Une explication sur l'origine de cette erreur
2. Confirmation que celle-ci a bien été corrigée pour l'ensemble des salariés concernés.

Réponse : Il ne s'agit pas d'un bug informatique mais d'un problème rencontré lors de la saisie des congés et de la libération des jours réservés établissement. Aucun impact pour les collaborateurs.



65070 / 10.16 / 6 Modalités de solde de tout compte (SUD)

Pour les départs DA ou retraite, les salariés ne peuvent prendre les congés >58ans du dernier mois de présence, puisque les éléments du solde de tout compte sont figés avant la fin du mois et que ces congés spécifiques ne sont accessibles que le mois suivant. Dans les faits le dernier congé ne peut être utilisé.

SUD réclame de savoir quelle est la procédure à suivre pour que la totalité des droits à congés puisse être utilisée par les salariés concernés.

Réponse : Les droits à congés fin de carrière sont crédités pour le mois complet avec le décompte de début de mois. Ils sont donc à disposition dans le mois de départ.

65070 / 10.16 / 7 CTC et accident du travail (SUD)

Pour les salariés ayant eu plusieurs arrêts de longues durées (liés ou non à un accident du travail) totalisent des soldes importants sur le CTC. On trouve des exemples de plus de 70 heures.

Le workflow congés ne permet pas de poser ce type de jours. D'un autre côté, le CTC n'est pas illimité dans sa taille et se pose donc le problème de l'utilisation des jours par le salarié.

La fonction RH sollicitée indique qu'elle n'est pas autorisée à pouvoir effectuer le transfert des jours sur un compte utilisable par le salarié.

Pour que ces droits à congés ne soient pas bloqués jusqu'au départ de l'entreprise, considérant que les salariés concernés ne sont pas si nombreux que cela et que leur pathologie impacte fortement leur vie,

SUD réclame :

- que de manière spécifique, les jours puissent être débloqués du CTC :
- soit sous forme de jours de congés transférés sur le CTI, utilisables en surplus de la limite en cours et durant l'année suivante
- soit rémunérés, le choix étant laissé au salarié.

Réponse : Les CTC excédentaires ne font l'objet d'aucun traitement particulier à ce jour avant le départ du salarié. La modification de cette règle relèverait d'une décision centrale qui n'est pas de notre compétence.

THEME: EMPLOI

65070 / 10.16 / 8 Recrutements (SUD)

Dans son flash info du 4 octobre sur le nouvel accord de compétitivité, la direction annonce « un objectif de 30 % des jeunes recrutés en CDI, issus de la politique jeunes, à la fin de l'accord ».

SUD demande :

- Un objectif chiffré du nombre de jeunes à recruter (en valeur absolue et pas en pourcentage)
- De savoir quels jeunes « issus de la politique jeunes » sont concernés par cet objectif de recrutement : alternants, stagiaires, CIFRE, intérimaires, prestataires... ?
- De savoir si la politique de recrutement concernera uniquement les jeunes ? Y-aura-t-il une limite d'âge pour accéder au recrutement ?

Réponse : Cette question porte sur une négociation centrale en cours et ne relève pas de cette instance.



65070 / 10.16 / 9 Référentiels métiers filière 700 : Techniciens (Reprise Question 65070 / 09.16 / 11) (SUD)

SUD réclame :

- la date de dernière mise à jour de chacun des référentiels, les mises à jours en cours ou planifiées et la mise à disposition des référentiels eux-mêmes dans DECLIC. Il apparait que ces informations et documents ne sont pas disponibles dans l'outil MAVIE@RENAULT.

Il n'y a qu'une liste pour laquelle nous réclamons de savoir également ce que signifie la couleur du libellé bleu ou noir.

FAMILLES ET FILIÈRES PROFESSIONNELLES

N°	1	3	4	5	6	7	N°
FIL	PERSONNEL DE PRODUCTION	PROF. ETUDES ENTRETIEN OUTILLAGE	TECPR. ETUDES ENTRETIEN OUTILLAGE	EMPLOYES	AGENTS DE MAITRISE	TECHNICIENS	FIL CADRES
01		Ajuteur Outilleur	T. Forges	Agent comptabilité		Conducteur de travaux	01
02		Aj. Méca. Machines	T. Fonderie	Assistante sociale		Dessinateur	02
03		Aj. Méca. Véhicules	T. Machine usinage	Chauffeur direction		Stagiaire Technicien	03
04		Agnt expl. cent.ther	T. Modelleur bois	Doc. stém. secrét +		Techn. Achats	04
05		Métallier	T. Maintenance	Empl. socie admnstr.		Techn. Agente vente	05
06		Electromécanicien	T. Outillage	Empl. socie techniq		Techn. Chimie	06
07		Adj Entr. génie civil	T. Modelage métal	Infirmier +		Techn. Qualité	07
08		Furnis. calorifugeur	T. Mont. mpt. mach.	Mecanicien		Techn. Budget	08
09		Jardinier horticultur.	T. Imprimerie	Pers. administratif		Techn. Comptabilité	09
10		Méc. mach. usinage	T. Etude prototype	Pers. sécu. incendie		Techn. Fabrication	10
11		Tôler carross. auto	T. Professio d'essais	Pers. surveil. postes	Maitrise en	Techn. Formation	11
12		Diamantaire		Pers. socie médicaux	UET	Techn. Gest. Personnel	12
13		Forgeron		Pers. soins infirm.	o'	Techn. Méthodes	13
14		Menusis. maquetteste		Pers. prév. séc. gén.	exploitation	Techn. Priv. cont. trav.	14
15		Modelleur bois				Techn. Soc. Commercial	15
16		Modeliste		Prévention Sécurité Générale		Techn. Elect. automat.	16
17		Mouleur Noysateur				Techn. Informat. Gest.	17
18		Peintre en voiture				Techn. Equip. Maint.	18
19		Seller cabaliste				Techn. Gest. Productio	19
20		Compositeur				Techn. Mention diverse	20
21		Cond.mach.imprim				Techn. Prix de revient	21
22		Brocheur papeter				Techn. Rech. etu. essai	22
23		Profession d'essai s				Techn. Maquet Design	23
24						Techn. Transport manu	24
25		Profession Réalisation prototype				Secrétaires / Assistantes	25
26						Techn. Produit Process	26
27						Infirmiers (sés)	27
28						Art Graphique	28
29						Accueil Prévention Sécurité	29
49		Classif. isolées		Classif. isolées			49

Réponse : Dans le tableau des filières professionnelles, le bleu correspond à l'existence de référentiel métier.

TABLEAU REFERENTIELS METIERS FILIERES TECHNICIENS

N° filière	Filière	Option	Date
701	Conducteur de travaux		27.05.97
702	Dessinateur		29.10.97
713	Méthodes	Préparation de l'industrialisation	27.06.95
		Gestion des moyens et des outillages	27.06.95
		Implantation	27.06.95
		Organisation et mesure du travail	27.06.95
		Logistique	27.06.95
714	Conditions de travail		01.10.05
715	Service Commercial		17.05.95
717	Informatique	Support Technique	22.01.97
		Exploitation des systèmes et des moyens	22.01.97
		Études et développement	22.01.97



		Intégration	22.01.97
719	Gestion de production		10.05.96
722	Recherche études essais	Bancs d'essais	08.01.93
		Planification études	20.11.92
		Etudes matériaux	10.06.93
		Documentation études	21.05.91
		Expertise synthèse prestation véhicules	21.02.94
725	Secrétaires Assistantes		18.05.95
725	Secrétaires Assistantes	Révisé en 2006	
726	Produit Process	Préparation véhicules prototypes	22.05.96
		Electronique et câblages véhicules	04.12.96
727	Infirmières		15.05.97

THEME : HORAIRES VARIABLES

65070 / 10.16 / 10 Heures de crédit global syndical (SUD)

Plusieurs salariés ont été libérés sur le crédit global syndical pour une journée complète, soit 7h21 déclarées préalablement. Il s'avère que les salariés soumis aux horaires variables se retrouvent avec un solde négatif pour les journées libérées.

Tout se passe comme si le système de gestion fonctionnait préalablement du temps avant la prise en compte dans le calcul horaire.

Nous avons remonté le problème à la personne en charge du pilotage de ce type de problème, qui a contacté le service paie, dans la recherche d'une solution. Notre question a donc trait à la compréhension du mécanisme de prise en compte de ce type d'heures syndicales.

SUD réclame :

1. Une modification du logiciel de gestion des heures HV, afin que la ponction ne soit plus effectuée et que les 7h31 libérées couvrent ainsi l'intégralité de la journée d'absence au poste de travail. Les heures syndicales ne nécessitant pas de validation par le N+1, cette modification ne devrait pas engendrer une modification très importante.
2. De savoir à quel niveau le service paie est intervenant dans la gestion quotidienne des heures HV. IL nous semblait que la paie n'était impactée qu'au moment de l'écrêtage de fin d'année, dans l'hypothèse d'un solde négatif.

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

65070 / 10.16 / 11 Pause et mi-temps thérapeutique (SUD)

Pour un salarié en mis temps thérapeutique, soit à 50%, SUD réclame:

1. D'avoir confirmation que les 20 minutes de pause sont bien allouées à la demi-journée travaillée.
2. De savoir quelle est la durée journalière du temps de travail retenue pour les compteurs HV.

Réponse : Les horaires journaliers pour les temps partiels thérapeutiques font l'objet d'une construction spécifique.

En général ils n'incluent pas la pause repas et la pause de 20 minutes est réduite au prorata temporis.

THEME : FORMATION

65070 / 10.16 / 12 Accès à l'information: (CFE-CGC)

Il n'est pas possible d'accéder au compte personnel de formation (CPF).

Soit il y a une information qui dit : le navigateur n'est pas conforme.

Soit le site n'est pas consultable avec l'identifiant et le mot de passe.

- Peut-on avoir accès à notre compte ?
- Quelles actions doivent engagées les salariées en cette fin d'année ?
- Quelle communication ?

Réponse :

L'adresse du site internet est moncompteformation.gouv.fr



Cette adresse fonctionne à l'exception des heures ou jours où le site est en maintenance.

Soit le site n'est pas consultable avec l'identifiant et le mot de passe : **l'identifiant n'est pas le mot de passe ARCA RENAULT mais le numéro de sécurité sociale de chaque collaborateur. Le collaborateur doit générer un mot de passe individuel. Il faut pouvoir avoir une adresse mail pour confirmer l'inscription.**

Peut-on avoir accès à notre compte ? **Oui, si le salarié a ouvert son compte avec son identifiant personnel et s'il a inscrit les heures de DIF acquises au 31/12/2014, formalisées sur la feuille de paie de janvier 2015.**

- Quelles actions doivent être engagées les salariés en cette fin d'année ? : **les salariés qui n'auraient pas transféré les heures de DIF acquises au 31/12/14 peuvent le faire jusqu'à la fin de l'année (et même à tout moment avant 2020). Les heures de CPF acquises sur l'année 2015 puis 2016 sont inscrits directement sur le compte individuel à partir des données communiquées par RENAULT (heures travaillées en 2015 et 2016). Le salarié n'a donc aucune action à effectuer sur 2015 et 2016**
- Quelle communication ? **Une communication d'entreprise et un kit reflex ont été déployés en février 2015. Une communication complémentaire pourrait être envisageable sur les semestres à venir**

65070 / 10.16 / 13 Utilisation du Compte Personnel de Formation (CPF) par l'entreprise (SUD)

Dans son flash info du 4 octobre, la direction annonce son intention d'utiliser le CPF dans le cadre du nouvel accord compétitivité.

Ainsi « l'entreprise envisage de développer les parcours de formation certifiants. Pour accéder à ces parcours, le salarié compléterait l'investissement de l'entreprise en mobilisant son compte personnel formation ». Et de citer l'exemple de CQP (Certificats de Qualification Professionnelle) Management, CQP Fabrication...

Nous rappelons que : « Lors de l'exécution du contrat de travail, l'employeur doit permettre l'adaptation permanente du salarié à son poste de travail, notamment par des actions de formation, en ce qui concerne l'évolution des métiers, des technologies et des organisations. Ces actions de formation sont considérées comme du temps de travail effectif et doivent être rémunérées comme tel. » (www.service-public.fr)

Il est à craindre que la direction recommence à utiliser le CPF comme elle l'avait fait pour le CEF (Compte Epargne Formation), c'est-à-dire pour des formations qui sont à la charge entière de l'employeur.

Nous rappelons que le CPF appartient aux salariés : pour un CQP, une certification mais aussi pour un accompagnement VAE, un diplôme, un module d'une formation qualifiante...

SUD réclame :

- que le CPF ne soit pas utilisé par l'entreprise pour des actions de formation qui relèvent uniquement des obligations de l'employeur.

Réponse : La négociation est en cours. Les collaborateurs sont informés tout au long de la négociation.

65070 / 10.16 / 14 Flash info du 4/10/2016 et formation (SUD)

Dans son flash info du 4/10/2016 : "poursuivre et accélérer le développement des compétences pour relever les défis de demain", la direction écrit :

Mieux reconnaître les acquis de la formation par des parcours certifiants

L'entreprise envisage de développer les parcours de formation certifiants. Les certificats obtenus par le salarié, sur la base de référentiels officiels, attesteraient de l'acquisition de compétences professionnelles et contribueraient à la valorisation des parcours de carrière et à l'employabilité du collaborateur. Pour accéder à ces parcours, le salarié compléterait l'investissement de l'entreprise en mobilisant son compte personnel de formation.

Salarié : Compte Personnel de Formation (CPF) | GROUPE RENAULT | Investissement €

Parcours de formations certifiants CQPM Fabrication, CQPM Management, ...

Compétences, Employabilité

SUD réclame

1. Des précisions et exemples sur ce que sont les « référentiels officiels ».
2. Des précisions sur ce qu'entend l'entreprise par « valorisation des parcours de carrière »
3. Des précisions sur ce qu'entend l'entreprise par « mobilisation du CPF du salarié ».

Réponse : La négociation est en cours. Les collaborateurs sont informés tout au long de la négociation.

65070 / 10.16 / 15 Formateurs internes (SUD)

SUD réclame communication du nombre de formateurs internes sur l'établissement, du nombre d'heures délivrées, de la ventilation des formateurs par grande direction, du nombre de formateurs ayant suivi une formation de formateurs.

Réponse : 20 formateurs ont suivi une formation de formateurs internes. Les autres questions sont en cours de documentation.

THEME : SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

65070 / 10.16 / 16 Information sur l'étude de dépistage sur le sur-engagement professionnel (2014) (SUD)

Lors du CHSCT N°2 qui s'est tenu le 15 Octobre 2016, le Docteur Brunot conformément à l'ordre du jour établi, a présenté les résultats de l'étude de dépistage sur le sur-engagement professionnel menée en 2014 (de juillet à novembre), sur la base de l'échelle de DUWAS.

Il apparaît que sur un échantillon un peu supérieur à cinq cent personnes (exclusivement des salariés Renault), deux personnes sur dix se trouveraient en sur-engagement (soit une centaine de salariés de l'échantillon), et un quart de cette population en sur-engagement serait en Burn-out.

Chaque salarié ayant rempli le questionnaire proposé par le service de santé a été reçu par au moins un médecin du travail afin de lui donner des explications sur les résultats individuels obtenus.

Enfin, il apparaît que la population la plus en risque serait les femmes, cadre, d'une quarantaine d'années.

SUD réclame de savoir :

1. A quelle date les documents présentés (résultats) seront transmis aux élus des CHSCT ?
2. Pourquoi les CHSCT concernés n'ont-ils pas été informés de la démarche ?
3. Pourquoi le choix de cette période d'étude qui minore les résultats ?
4. Avec l'aide de quel organisme les données viables recueillies ont été exploitées ?
5. Pour les personnes identifiées en Burn-out (reconnue maladie professionnelle), l'entreprise a-t-elle pris le soin de vérifier après coup la cohérence en objectif et protection de la vie privée ?
6. Pour toutes les personnes en sur-engagement l'entreprise a-t-elle mis en place la disposition de déconnexion automatique des moyens informatique en dehors du temps de travail effectif ?

Le Docteur Bruno a évoqué de rendre ces résultats publics par publication dans une revue scientifique.

SUD réclame de savoir :

1. Quelle est cette revue ?
2. Et à quelle date l'information sera-t-elle diffusée ?

Ces résultats ont-ils été présentés à monsieur Gaspar Gascon

SUD réclame de savoir :

1. La direction confirme-t-elle bien que ces résultats ont bien été présentés à Gaspar Gascon ?
2. A quels autres responsables ont-ils été présentés ?
3. Quelles sont les dispositions à la date de ce jour mise en place pour la protection des personnes identifiées en burn-out ?



Réponse :

Rappel des résultats de cette étude :

18 % de salariés sur-engagés au total via DUWAS avec 8 % en travail excessif, 4 % en travail compulsif et 6 % en sur-engagement mixte.

Détail de l'échantillon : seul le sexe est une variable significative dans l'étude avec 16,4 % d'hommes et 25.2% de femmes

Les chiffres de burn-out ne sont issus de cette étude mais de l'exploitation de l'activité globale des médecins pour toute l'année 2015 (cf rapport annuel des médecins). Il s'agit de données issues de 2 types de documents du service de santé au travail même si le sur-engagement est un facteur de risque de survenue du burn-out.

1. A quelle date les documents présentés (résultats) seront transmis aux élus des CHSCT ?
Ils ont été transmis aux CHSCT ou vont l'être dans la prochaine séance. Le Dr Brunot les présentera et des questions pourront lui être posées à cette occasion.
2. Pourquoi les CHSCT concernés n'ont-ils pas été informés de la démarche ?
Il s'agit d'un travail scientifique expérimental , le CHSCT est informé puisqu'on lui présente les résultats.
3. Pourquoi le choix de cette période d'étude qui minore les résultats ?
L'étude a été menée par le service de santé qui a réalisé son travail au cours d'une période préétablie lors de l'établissement du protocole d'enquête.
4. Avec l'aide de quel organisme les données viables recueillies ont été exploitées ?
Les données recueillies ont été exploitées avec le concours de l'INSERM.
5. Pour les personnes identifiées en Burn-out (reconnue maladie professionnelle), l'entreprise a-t-elle pris le soin de vérifier après coup la cohérence en objectif et protection de la vie privée ?
Il n'existe pas de tableau de reconnaissance de maladie professionnelle pour le Burn-out à ce jour.
6. Pour toutes les personnes en sur-engagement l'entreprise a-t-elle mis en place la disposition de déconnexion automatique des moyens informatique en dehors du temps de travail effectif ?

Pour les questions 5 et 6, l'étude est anonyme donc l'entreprise n'a pas les coordonnées des salariés dépistés. D'ailleurs : les médecins du travail du service de santé du TCR exercent et réalisent des travaux dans le respect le plus strict du Code de Déontologie et de l'Ethique. Ils respectent donc le secret médical. Tous les salariés dépistés surengagés ont bénéficié d'une prise en charge individuelle dans le cadre du respect du secret médical. L'activité professionnelle a été explorée pour ces collaborateurs avec le médecin du travail de secteur prenant en charge le collaborateur au cas par cas. Des conseils, aménagements de poste, reclassement ont été préconisés le cas échéant.

Le Docteur Bruno a évoqué de rendre ces résultats publics par publication dans une revue scientifique.

SUD réclame de savoir :

1. Quelle est cette revue ?

La publication n'est pas encore prévue. Le Dr Brunot informera le cas échéant.

2. Et à quelle date l'information sera-t-elle diffusée?

Ces résultats ont-ils été présentés à monsieur Gaspar Gascon

SUD réclame de savoir :

1. La direction confirme-t-elle bien que ces résultats ont bien été présentés à Gaspar Gascon ?

Oui, dans le cadre du Comité Santé Sécurité Conditions de Travail mensuel de l'établissement

2. A quels autres responsables ont-ils été présentés ?

Aux CHSCT

3. Quelles sont les dispositions à la date de ce jour mise en place pour la protection des personnes identifiées en burn-out ?

Le CHSCT bénéficiera prochainement d'une présentation sur ce sujet.



65070 / 10.16 / 20 Qualité de vie au travail (CFE-CGC)

Depuis le début du mois d'août au 23 septembre 2016, les distributeurs de café ne fonctionnaient plus au CRP. Pourquoi toutes ces machines ont été à l'arrêt pendant ce temps ?

Réponse : Pour résoudre ce problème, Sélecta a envoyé une équipe en renfort cette semaine. Tout est rentré dans l'ordre.

65070 / 10.16 / 21 Restauration (CFE-CGC)

Depuis plusieurs jours, il n'y a plus de légumes vapeur à la cantine ou bien seulement un jour/semaine, vs tous les jours avant. Ceci est très dommageable pour les salariés soucieux de leur santé et qui souhaitent limiter leur consommation de produits gras.

- Pourquoi Elios a changé ses menus ? Qui a décidé ce changement et selon quels critères ?
- Merci de revenir à la situation antérieure. Quel est le délai ?

Réponse : Elios respecte le Programme National de Nutrition Santé et à ce titre propose chaque jour et dans chaque restaurant au moins 1 légume vapeur sans matière grasse ni assaisonnement.

65070 / 10.16 / 22 Conventions restauration pour les prestataires (SUD)

Certaines sociétés de prestation ont passé des conventions avec la société qui assure la restauration au Technocentre, afin de prendre en charge la taxe d'entrée aux selfs d'entreprise.

SUD réclame de connaître:

1. La liste des sociétés de prestation qui ont passé une convention avec Elios au Technocentre
2. Le processus pour déclencher une telle convention

Réponse : Nous n'avons pas ces éléments de réponse qui concernent des sociétés extérieures.

65070 / 10.16 / 23 Fuite d'eau dans parking ruche 7B Nord niveau – 1 (SUD)

Il y a plus d'un mois, une fuite d'eau a eu lieu dans le parking de la ruche (niveau -1 7B nord)

SUD réclame de savoir :

1. Afin d'éviter les chutes de plain-pied par glissade, à quelle date les huit à douze mètres carrés recouverts d'eau stagnante, seront-ils éponnés ?
2. Pourquoi cela n'a-t-il pas été fait à l'issue de l'intervention ?

Réponse : Un OT a été fait. La résorption de la flaqué a été confiée à PEI.

65070 / 10.16 / 24 WC labos (C.G.T)

Des travaux sont engagés dans les sanitaires du bâtiment des labos au rez-de-chaussée. Des blocs électriques ont été installés. A quoi servent-ils ? Est-ce pour éradiquer les mauvaises odeurs récurrentes ? Est-ce pour améliorer les évacuations ?

Réponse : Un OT a été fait sur les ventilations concernant les mauvaises odeurs. Concernant les blocs électriques, nous n'avons aucune information sur ce point.

65070 / 10.16 / 25 Trajet en vélo (SUD)

Les salariés venant au TCR à vélo sont de plus en plus nombreux. Favoriser une mobilité verte pour améliorer l'environnement est un des objectifs de notre entreprise. Dans cette optique, SUD réclame de savoir si la direction prévoit une indemnisation kilométrique pour ces cyclistes, et dans quelles conditions.



Si ce n'est pas le cas, SUD réclame la mise en place d'une subvention de 0,25€/kilomètre tel que le propose la loi depuis le 1^{er} janvier 2016.

Réponse : Cela n'est pas prévu.

65070 / 10.16 / 26 Bornes 22kw pour Véhicules électriques du personnel au TCR (reprise question 65070 / 10.14 / 115) (SM-TE)

En octobre 2014, nous avons demandé l'accès à des bornes 22kw pour le personnel Renault, la réponse a été : priorité aux visiteurs pour ce type de borne.

Pourtant, 4 bornes 22kw accessibles au personnel Renault existent au Technoservice, mais ne sont pas signalées sur les dernières versions des plans d'accès aux bornes du TCR, depuis la reprise de la maintenance des bornes des parkings Renault par Sodetrel.

De plus, ces 4 bornes 22kw du Technoservice ne peuvent plus être « activées » avec les nouveaux badges distribués par Sodetrel, mais restent utilisables avec les badges Renault d'origine (pour ceux qui avaient eu des badges avant la reprise par Sodetrel).

On constate aussi, sur les parkings d'autres sites de Renault, que certaines bornes sont bien utilisables avec le nouveau badge Sodetrel, mais d'autres ne peuvent être « activées » qu'avec l'ancien badge Renault (par exemple : bornes du parking de DOUAI).

Questions posées par les délégués du personnel membres du SM-TE :

1) Avec l'arrivée de la nouvelle batterie 41kwh de ZOE, est-ce que la position de Renault a évolué sur la possibilité de mise à disposition de bornes plus puissantes pour le personnel Renault ? En effet, avec ce type de batterie, il ne sera plus possible de recharger complètement une batterie vide pendant les heures de travail. Pourtant, ce type de batterie permet maintenant d'envisager des déplacements en ZOE du TCR jusqu'à Sandouville, voire jusqu'à DOUAI, mais à condition de pouvoir recharger rapidement sur chaque site (y compris au TCR). On a constaté des évolutions à Aubevoye où de nouvelles bornes plus puissantes (7kw et 22kw) ont été mises en place sur un parking accessible au personnel comme aux visiteurs et activables avec le badge Sodetrel, idem à Novadis avec des bornes à 7kw.

2) Quel est le « statut » précis des 4 bornes 22KW du Technoservice accessibles en journée au personnel Renault, pourquoi ne sont-elles pas signalées sur les plans récents d'accès aux bornes du TCR, pourquoi ne sont-elles 'activables' qu'avec les anciens badges mais pas avec les nouveaux badges Sodetrel ?

3) Pourquoi certaines bornes des autres sites Français de Renault ne sont pas activables avec les nouveaux badges Sodetrel ? (tout en restant utilisables avec les anciens badges).

Rappel : la multiplicité des badges nécessaires pour utiliser les bornes disponibles en France est un des freins au déploiement du VE. Sodetrel ayant un réseau national, son badge peut devenir un « standard » en France, mais, il faudrait déjà qu'il soit vraiment utilisable sur l'ensemble des sites Renault.

Réponse : Les 4 points de charge 22 kW ont été installés pour les besoins du Technoservice et ne sont pas mis à disposition des résidents. Toutefois il a été autorisé de se charger ponctuellement pour dépanner les résidents. Cela explique pourquoi ces bornes sont assez loin des parkings résidents et de ce fait n'était pas prévu à cet effet.

Les bornes du Technoservice ainsi que toutes les autres stations doivent fonctionner avec les badges nouveaux, si ce n'est pas le cas l'exploitant interviendra pour les remettre en service. Notre exploitant a fait le diagnostic et il s'avère qu'il y a eu un bug dans le paramétrage suite à une montée de version. Ce problème a mobilisé l'équipe et les mises à jour soft ont été lancées mais certaines bornes résistent. Pour ces dernières les interventions sur site se poursuivent. L'exploitant annonce une résolution à la fin de la semaine.

Les nouveaux déploiements sur de nouvelles stations sont à minima avec une puissance en 7 kW ou 22 kW si cela est possible en fonction de la dispo des postes de transfo. En complément toutes les bornes Chargemaster ont été remplacées à puissance égale de manière à assurer un minimum de service de charge.

Un appel d'offre est en cours pour ajouter de nouvelles places électrifiées à minima 7 kW voire à 22 kW en mode gestion d'énergie que l'on expérimente en parallèle. Nous tenons compte des saturations en anticipant les besoins et



la validation des budgets en amont. Le TCR, Le Plessis et d'autres nouveaux sites vont être pourvus de ces nouvelles bornes dès avril 2016.

65070 / 10.16 / 27 Stationnement des véhicules du pool (SUD)

Trouver une place libre pour ramener sur le site un véhicule du pool semble de plus en plus problématique et il n'est pas rare de pouvoir y passer de 10 à 20 minutes.

SUD réclame de savoir si les raisons de ce constat est identifiée et propose pour améliorer la situation la mise en place d'un système similaire à celui utilisé pour les parkings véhicules du personnel, et qui indique sur des panneaux électroniques, le nombre de places libres pour un secteur.

Réponse : Un tel dispositif d'affichage des places disponibles n'est pas prévu.

65070 / 10.16 / 28 Véhicule du pool (procédure en cas d'incident technique) (CGT)

Reprise de la rédaction de la question du mois précédant car la question n'avait pas été comprise.

Lorsqu'un salarié se déplace en véhicule du pool, pour une mission professionnelle, normalement le trajet se passe dans de bonnes conditions. Cependant s'il s'avère qu'un incident technique immobilise le véhicule lors du trajet professionnel, le salarié doit contacter un service de dépannage, selon la procédure rédigée au dos de la feuille, qui lui a été remise avec les clés du véhicule.

Les élus CGT demandent la procédure de prise en charge des frais de dépannages.

- Le salarié doit-il avancer financièrement les frais de dépannage, qu'il se fera rembourser sur note de frais ?
- Ou les frais d'interventions sont régularisés directement par le pool véhicules, et ce en toute transparence pour le salarié.

Réponse : En cas de panne immobilisante, le collaborateur doit contacter Renault Assistance (N° sur le Ticket de Départ).

La majorité de nos véhicules étant couverts par la Garantie Constructeur, le collaborateur n'aura pas de frais à avancer.

Cependant, si la panne se produit sur autoroute, le collaborateur devra avancer les frais pour sortir le véhicule (Renault Assistance ne peut pas intervenir sur autoroute).

Il devra également avancer les frais si l'intervention de Renault Assistance concerne une crevaision.

En cas de sinistre, le collaborateur contacte Renault Assistance et fait déposer le Véhicule dans l'établissement RRG le plus proche, et informe immédiatement le Pool Taxis.

Ensuite le Service Véhicules d'Entreprise (SVE) gère le dossier directement avec le garage.

Si le collaborateur doit avancer des frais pour une intervention non prise en charge dans le cadre de la garantie (crevaision, intervention sans accord du SVE...) il doit faire établir la facture au nom de Renault s.a.s et ensuite faire une Note de Frais pour se faire rembourser.

65070 / 10.16 / 29 Pool Taxi (F.O)

Il est toujours difficile voire impossible d'obtenir le prêt d'un véhicule « à la journée » pour un déplacement non planifié à l'avance.

Une extension du parc pour les prêts « à la journée » est-elle envisagée ? et si non, il y a-t-il d'autres solutions envisagées ?

Réponse : Au Pool Taxis de la Ruche, il y 32 véhicules destinés aux demandes urgentes pour des prêts limités à la journée. Devant la forte demande de ce type de prêt, nous allons augmenter le parc.

À partir de S42, il y aura 5 véhicules électriques (Zoé) de plus.



65070 / 10.16 / 30 Saturation des parkings du Technoservice (SM-TE)

On constate de plus en plus souvent que les parkings du Technoservice sont « saturés », a priori, par des véhicules du pool du TCR en attente de maintenance (peut-être aussi parce que beaucoup d'autres parkings du personnel du TCR sont aussi saturés).

Un des impacts de cette « saturation » : les emplacements réservés au VE en recharge sont souvent occupés par des véhicules qui ne sont pas en recharge, mais qui n'ont pas d'autres places disponibles.

Les délégués du personnel membres du SM-TE demandent :

- Que soit mieux « planifié » les maintenances des véhicules du pool afin que soit « résorbé » le stock de véhicule en attente.

Réponse : En cours de documentation.

65070 / 10.16 / 31 Parking clients Technoservice (F.O)

A l'image des parkings souterrains de la Ruche, le parking clients du technoservice est lui aussi arrivé à saturation...

Pourquoi cette situation ? quelle solution est envisagée ?

Réponse : En cours de documentation.

65070 / 10.16 / 32 Stationnement des VE sur les parkings du personnel (SUD)

Nous avons constaté que des VE de particuliers se stationnaient sur des places allouées aux moteurs thermiques, alors que des places étaient encore disponibles sur le parc VE. Le fait qu'un VE n'ait pas besoin d'être rechargé, n'est pas une raison suffisante.

Il est interdit aux moteurs thermiques d'utiliser les places VE. Ce qui sur le principe est logique préservant ainsi la possibilité de recharge. Il n'aura échappé à personne que les parkings personnels sont saturés, le stationnement sur les pelouses ou en marge des allées est devenu fréquent, il est donc logique que les propriétaires de VE se débrouillent avec les places qui leur sont allouées.

SUD réclame qu'un message d'info soit envoyé pour informer que les VE sont tenus de stationner sur les places référencées comme tel.

Réponse : Nous n'avons pas identifié cette problématique comme marquante. Nous transmettons au service concerné.

65070 / 10.16 / 33 Places de parking réservées au VE mais sans bornes de recharge (SM-TE)

Avec l'arrivée de ZOE 40 (autonomie augmentée), il y aura de plus en plus de VE qui n'ont pas besoin d'une recharge quotidienne. Une enquête avait été faite pour évaluer ce besoin de places réservées VE mais sans bornes de recharge : quel a été le résultat de cette enquête et est-il envisagé de prendre en compte cette demande ?

Le nombre de VE sur les parkings du TCR a fortement augmenté depuis les congés 2016 et, au moins au P6, on est proche de la saturation des places réservées aux VE certains jours.

Pour mieux répondre aux besoins, les délégués du personnel membres du SM-TE réclament deux évolutions :

1°) des bornes plus puissantes pour garantir une recharge en moins d'une journée, y compris pour les batteries de grande capacité, ce qui éviterait le besoin de recharges partielles fréquentes.

2°) des places réservées au VE sans bornes de recharge pour les VE qui ne nécessitent pas de recharges quotidiennes.

Réponse : La question a été remontée au service concerné.

65070 / 10.16 / 34 Nouvel accord de compétitivité : état des négociations (SUD)

Mardi 4 octobre à 18h57, la direction a envoyé un mail « flash info Social » à tous les salariés annonçant une série de mesures (gestion des compétences, formation, recrutement, mobilité externe et gestion de la fin de carrière) dans le cadre du nouvel accord de compétitivité.

Les élus SUD s'étonnent du mode de présentation de ces mesures.



SUD réclame de savoir :

1. Si la direction est bien en train de négocier avec les organisations syndicales CFDT, CFE/CGC, CGT et FO un nouvel accord ? **OUI**
2. Si les négociations sont déjà terminées, puisque la direction annonce déjà par mail aux salariés les mesures contenues dans cet accord ? **Les négociations ne sont pas terminées. La Direction informe le Personnel de leur avancement au fil des réunions.**

65070 / 10.16 / 35 Nouvel accord « pluriannuel » (SM-TE)

Par *Flash Info Social* du 21 septembre 2016, la *Communication Etablissements IDF* informe les salariés de l'ouverture prochaine de négociations « en vue d'un nouvel accord pluriannuel ».

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

- Pourquoi ce nouvel accord est-il nommé par sa durée et non par son objet principal ?
- Quels seront les principaux thèmes abordés par ce projet d'accord ?
- Quelle sera la durée de cet accord ?

Réponse : S'agissant d'une négociation centrale, cela ne relève pas de cette instance.

65070 / 10.16 / 36 Maintien des DACS (SUD)

Dans son flash info du 4 octobre sur le nouvel accord de compétitivité, la direction annonce son intention de prolonger le dispositif DACS (Dispense d'Activité Carrière Spécifique).

SUD réclame de savoir:

1. Quelles sont les conditions requises pour bénéficier d'une DACS ?
Jusqu'à ce jour, il faut avoir 58 ans, pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein dans les 3 ans suivant l'adhésion à la DACS, et totaliser 15 ans de travail en horaire décalé ou être reconnu en incapacité partiel permanente (IPP) d'au moins 10% à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.
2. Combien de salariés sont susceptibles de bénéficier d'une DACS :
 - a. dans le périmètre de l'accord, **cela n'est pas de la compétence de cette instance.**
 - b. dans le périmètre de l'établissement de Guyancourt, **cela n'est pas de la compétence de cette instance.**
 - c. dans le périmètre du Technocentre ? **Cette information est fournie dans le bilan social ?**

Réponse : Les négociations ne sont pas terminées. La Direction informe le Personnel de leur avancement au fil des réunions.

65070 / 10.16 / 37 Arrêt de la DA (SUD)

Dans son flash info du 4 octobre sur le nouvel accord de compétitivité, la direction annonce son intention d'arrêter le dispositif DA (Dispense d'Activité).

SUD réclame de savoir:

1. Pour quelles raisons la direction arrête-t-elle ce dispositif ?
2. Que compte faire la direction pour motiver les salariés qui sont à 3 ans de la retraite ?

Réponse : S'agissant d'une négociation centrale, cela ne relève pas de cette instance.



65070 / 10.16 / 38 Nouveau TPFC (C.G.T)

Lors de la 2^{ème} réunion sur le nouvel accord de compétitivité, il a été annoncé un nouveau temps partiel fin carrière, 1 ou 2 jours par semaine avec compensation de 20% de la perte de salaire.

Les salariés actuellement en temps partiel pourront-ils bénéficier de ce nouveau TPFC, contrairement à la règle du TPFC actuel ?

Réponse : Les négociations sont en cours, la Direction informe le Personnel de leur avancement au fil des réunions.

65070 / 10.16 / 39 Création d'un TPFC Solidaire (C.G.T)

Lors de la 2^{ème} réunion sur le nouvel accord de compétitivité, il a été annoncé la création d'un temps partiel fin carrière solidaire, 1 ou 2 jours par semaine avec compensation de 40% de la perte de salaire.

Les salariés actuellement en temps partiel pourront-ils bénéficier de ce TPFC solidaire ?

Réponse : Les négociations sont en cours, la Direction informe le Personnel de leur avancement au fil des réunions.

65070 / 10.16 / 40 Départs Anticipés (C.G.T)

1/ Dans le flash info de mercredi matin, en fin de document, il est indiqué le maintien le plan de DASP (dispense d'activité spécifique). Les délégués du personnel CGT demandent des précisions pour savoir qui rentre dans ce cadre.

2/ Le plan de DA est arrêté. Y a-t-il une autre option en cours de négociation pour des départs anticipés ?

Réponse : Les négociations sont en cours, la Direction informe le Personnel de leur avancement au fil des réunions.

65070 / 10.16 / 41 Signalisation des locaux syndicaux (SUD)

Il n'y a aucune indication de la présence des locaux syndicaux situés au bâtiment Logistique porte 1 (accès par l'escalier donnant sur le parking Les Marnières aux locaux syndicaux).

SUD réclame une signalétique indiquant la présence des locaux syndicaux, avec le nom des syndicats, à l'entrée Logistique porte 1.

Réponse : Cela n'est pas prévu.

65070 / 10.16 / 42 Entretien des panneaux syndicaux (SUD)

Les délégués du personnel SUD réclament un entretien des panneaux syndicaux situés à l'extérieur (après les entrées tourniquets) et à l'intérieur des bâtiments (cantines...)

Réponse : Les panneaux sont entretenus.

65070 / 10.16 / 43 27 : Modifications des données nominatives pour salariés grévistes (Reprise question 65070 / 09.16 / 49) (SUD)

A notre question de septembre « Dans un courrier du 22 juillet 2016 adressé à une salariée qui demandait copie des modifications des enregistrements la concernant (transformation des libellés « heures de grève » en « absences autorisée non payée » dans BPU) », la direction écrit :

SUD réclame de savoir:

- Les raisons pour lesquelles les « heures de grève » ne seront requalifiées qu'en année n+1 (pouvant ainsi être stockées pendant un an dans les systèmes) ?
- Pourquoi ce libellé « heures de grève » persiste ?

La direction a répondu : « Cette requalification le 1^{er} février de l'année N+1 est nécessaire afin de garantir la bonne prise en compte de la situation de grève dans l'établissement de la paie »

SUD réclame des précisions sur ce que signifie « la bonne prise en compte de la situation de grève » dans l'établissement de la paie, au-delà de la retenue sur salaire.



Réponse : Il est nécessaire de disposer de cette information sur cette durée pour réaliser la paie des salariés.

65070 / 10.16 / 44 Observatoire des emplois et des compétences (SUD)

SUD réclame :

1. La date de dernière réunion de l'observatoire **la dernière réunion a eu lieu le 29 septembre 2016.**
2. La communication des documents d'analyse fournis par la DRH (article 4.3.3, accord GPEC 2011) et les travaux de l'observatoire.

Extraits art 4.3 : accord GPEC :

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

65070 / 10.16 / 45 Convocation (courriel) par le directeur de l'éthique de salarié Renault (SUD)

Il apparaît que plusieurs salariés Renault ont reçu du directeur de l'éthique une convocation afin qu'ils viennent s'expliquer sur le retard de déclaration de note de frais.

SUD réclame de savoir :

1. Est-ce là vraiment le rôle du directeur de l'éthique ?

En cas de retard sur la déclaration de note de frais pourquoi un rappel n'a t il pas été fait

Réponse : Les convocations par le Directeur de L'Éthique du groupe concernent des salariés qui ne répondent pas aux sollicitations de la comptabilité et de l'équipe note de frais depuis parfois plusieurs mois. Ils sont invités à venir expliquer la raison de leur silence sur la justification d'une avance sur note de frais reçue sur une mission terminée depuis longtemps. Le cas échéant une solution amiable est trouvée.

La Direction de L'Éthique est dans son rôle de recherche d'explication qui est parfaitement dans son périmètre de compétence.

65070 / 10.16 / 46 Définition des fonctions n'ayant pas le droit de vote aux élections professionnelles. (SUD)

La semaine dernière se déroulaient sur le groupe, les élections pour le conseil d'administration. Comme pour les élections professionnelles locales, certaines fonctions de par leurs spécificités, n'ont pas le droit de vote.

SUD réclame de connaître :

1. La liste exhaustive des fonctions qui n'ont pas le droit de vote pour les élections CA
2. La liste exhaustive des fonctions qui n'ont pas le droit de vote pour les élections CE et DP

Réponse : Ne sont pas électeurs dans le cadre des élections CA :

- **Les membres du Comité de Direction Renault (CDR), les membres du Comité Exécutif Groupe (CEG), les directeurs d'entreprises et les directeurs d'établissements.**

Pour les élections CE DP il convient de se reporter au protocole

65070 / 10.16 / 47 Affichage des listes d'électeurs (SUD)

A l'occasion des élections des administrateurs salariés, certains secteurs ont affiché des listes d'électeurs.

SUD demande :

1. Pourquoi cet affichage s'est fait à certains endroits et pas à d'autres ?
2. Pourquoi l'âge du salarié apparaît-elle sur ces listes ?

Réponse : L'affichage des listes a été réalisé sur l'établissement et nous n'avons pas eu d'alerte de ce type. C'est une condition d'électorat et d'éligibilité qui permet de vérifier que les personnes peuvent voter ou être candidates.



65070 / 10.16 / 48 Elections des administrateurs représentant les salariés au Conseil d'Administration de Renault du 3 au 6 octobre 2016 (SM-TE)

Pour chaque collège électoral, les délégués du personnel membres du SM-TE, demandent pour l'établissement de Guyancourt, le nombre de salariés qui, ayant perdu leurs codes, ont eu recours à la RH pour obtenir copie de leurs codes d'accès pour :

- Le collège « Ingénieurs & Cadres »,
- Le collège « Autres salariés ».

Cette question ne vaut ni acceptation ni adhésion au protocole préélectoral et aux accords (relatifs à cette élection) dont nous contestons les modalités du vote.

Réponse : Cela n'a pas été comptabilisé.

65070 / 10.16 / 49 Médaille du travail (F.O)

Les salariés nous remontent des délais d'obtention des médailles du travail de plusieurs années, pourquoi les délais sont-ils si longs ?

De plus, les médailles sont remises sans aucun cérémonial particulier et dans l'indifférence générale. N'est-il pas possible de rendre un peu plus solennel les remises de médaille du travail aux salariés ?

Réponse : Chaque Direction définit les modalités de remise des médailles.

65070 / 10.16 / 50 Politique voyage à l'ingénierie (F.O)

Le secrétariat exécutif de l'ingénierie véhicule fait appliquer une politique voyage plus restrictive que la politique voyage officielle Renault établi en central.

Autant nous pouvons comprendre et accepter une optimisation du coût des billets d'avion à partir du moment où la prestation reste équivalente pour les salariés, mais nous ne pouvons pas accepter une optimisation du coût qui dégrade la prestation globale du déplacement (horaires de départ et d'arrivée, temps de parcours, temps et nombre d'escales, classement sécuritaire de la compagnie aérienne,...)

Exemple : pour 600 euros d'écart il a été demandé à un salarié de choisir la compagnie « Air China » classé 87^{ème} compagnie au lieu de « China Southern » classé 37^{ème} qui plus est avec des temps d'escales incompatibles qui auraient fait prendre le risque au salarié de louper sa correspondance et par voie de conséquence engendré un surcoût pour l'entreprise... Bref une politique absurde, sans aucune logique, en dépit du bon sens et surtout sans aucune analyse des situations....

Il convient également de rappeler qu'une majorité de Services à fort taux de déplacement sont maintenant dépourvus d'assistante de direction et que les salariés n'ont pas le temps de faire ce travail d'optimisation dans le système Traveldoo.

Nous demandons à la Direction de faire le nécessaire auprès du secrétariat exécutif de l'ingénierie, pour qu'il applique sa politique voyage avec un peu plus de discernement et d'intelligence dans le respect des conditions de travail et de sécurité des salariés en espérant que la Qualité de vie au travail soit toujours une priorité pour notre entreprise y compris à l'ingénierie.

Réponse : Des mesures ont été mises en place par la Direction de l'ingénierie pour permettre à chaque collaborateur de pouvoir voyager jusqu'à la fin de l'année.

Cette Direction est sensible à La Qualité de Vie au Travail et le démontre dans les comités santé sécurité et conditions de travail.

65070 / 10.16 / 51 Ordre de mission des salariés prestataires (SUD)

SUD réclame de connaître les règles d'entreprise propre à la gestion des ordres de missions des salariés mis à disposition sur notre site.

1. Cet ordre de mission est-il porté à la connaissance des chargés d'affaires.
2. Copie doit elle être détenue sur notre site, par le salarié prestataire.
3. Qui est habilité à pouvoir en demander lecture



Réponse : La lettre de mission rédigée par la société de prestation relève de la gestion individuelle et du pouvoir managérial de la société de prestation vis-à-vis de son personnel.

65070 / 10.16 / 52 Déménagement au GRADIENT hors procédure (SUD)

En septembre, des résidents du GRADIENT ont été informés qu'ils étaient concernés par des vagues de déménagements, quelques fois sous 10 jours seulement.

Ces vagues ont été très chahutées pour les salariés et les prestataires :

1. Vagues reportées ou annulées à la dernière minute,
2. cartons livrés 2 jours avant le mouvement,
3. étiquettes livrées la veille,
4. des implantations changeantes,
5. des implantations sans chaise, ni caisson, avec des armoires laissées pleines ou vidées à la poubelle sans délai
6. des LUP papiers pour suivre ces incidents non mises à disposition
7. Les prestataires intervenants sur les mouvements étaient eux-mêmes désarçonnés et la plupart du temps sans réponses pour les résidents.

SUD alerte sur ce type de déménagements totalement hors procédure, très perturbateur pour les individus et pour le collectif de travail.

SUD réclame :

1. Le planning des prochains déménagements (non donné à ce jour en CHSCT)
2. Le respect des procédures de déménagement

Réponse :

La défragmentation du Gradient avait pour objectif de récupérer environ 200 postes de travail. Ces 200 postes de travail ont été affectés au projet du Véhicule Connecté comme prévu. L'implantation retenue nécessitait de transférer une équipe DIPVA dans la Ruche, mais cela n'a pas pu être possible une semaine avant les transferts.

La décision de revenir au scénario initial n'a été définitivement validée que récemment.

Le planning a été annoncé en CHSCT.

THEME: METIERS

65070 / 10.16 / 53 Question « Directions Convergées » (C.F.D.T)

Quelles sont les Directions Convergées ?

Où peut-on se procurer la liste des Directions Convergées ?

Réponse :

Pour mémoire, voici ce qui avait été présenté en CCE et CE en 2014 et 2015, sont convergées :

- **La Direction des Ressources Humaines**
- **La Direction des Achats – R.N.P.O.**
- **L'Alliance Global IT Office (Informatique)**
- **La Direction des Fabrications et Logistique Alliance**
- **La Direction du Développement des Technologies Alliance (partie convergée de l'Ingénierie, toutes les directions commençant par DEA-XX)**

Viennent de s'ajouter, en avril dernier

- **Direction du Costing Alliance (Contrôle de Gestion)**
- **Direction Assurance Qualité & Standards Alliance (Direction de la Qualité)**



65070 / 10.16 / 54 Visite ateliers et bancs d'essais (SUD)

Mardi 6 octobre ont eu lieu les visites d'un certain nombre de secteurs par une groupe de personnes dont certaines s'exprimaient en anglais et parmi lesquelles se trouvaient le DRH de notre établissement, ainsi que le pilote des plans de prévention.

SUD réclame de savoir :

1. La raison de ces inspections
2. Les fonctions des participants constituant le groupe de visiteurs
3. Si les visites se sont effectuées uniquement dans les zones où travaillent des prestataires
4. Si oui, quels étaient les attendus
5. Si les responsables Renault des secteurs concernés ont été avertis de la visite
6. Pourquoi le CHSCT n°5 n'a pas eu d'informations sur ces visites, alors que des bancs en faisaient partie et que les plans de prévention ont un lien direct avec la sécurité.
7. Quelles sont les conclusions en synthèse des visites de secteurs effectuées ce jour-là
8. Si d'autres visites de ce type sont prévues.

Réponse : Il s'agissait d'une visite du nouveau Directeur HSE qui découvrait le site.

65070 / 10.16 / 55 Incidents NewPDM, impact sur les projets et les conditions de travail (SUD)

Vendredi 30 septembre, un nouveau problème technique a affecté les recherches dans NewPDM sur toutes les sessions ouvertes. Il n'a pas été possible d'accéder au système jusqu'en fin d'après-midi.

SUD demande :

1. La nature et les causes de ce problème technique ?
2. Quel impact a-t-il eu sur les projets ?
3. Quand NewPDM sera-t-il stabilisé ?
4. Cet indicent a-t-il été pris en compte dans les jalons projets ?

SUD réclame :

- la prise ne compte de ce genre d'incident dans les jalons projets qui sont déjà très serrés.

Réponse :

1. La nature et les causes de ce problème technique ?

Le problème s'est manifesté vendredi 30 septembre ; l'alerte a été donnée par les utilisateurs Coréens et les équipes informatiques Renault se sont organisées en cellule de crise avec Dassault Systèmes pour résoudre le problème.

La cause était due à une anomalie du progiciel, apparaissant lors de la connexion au système dans une configuration particulière jamais rencontrée au préalable. Le problème a été compris et corrigé, et les mesures ont été prises pour qu'il ne puisse se reproduire. Une analyse détaillée est en cours chez l'éditeur pour traiter les causes racines de cette défaillance.

2. Quel impact a-t-il eu sur les projets ?

Le problème concernait la quasi-totalité des utilisateurs de la maquette numérique (1/3 des utilisateurs de NewPDM environ) : dans la pratique, il a été impossible à ces utilisateurs d'accéder à leurs données le vendredi jusque 16H.

3. Quand NewPDM sera-t-il stabilisé ?

L'amélioration de la qualité opérationnelle de NewPDM est une priorité pour DI-R et pour DEA-TD. Elle fait l'objet d'un plan partagé avec Dassault Systèmes : les cibles pour 2016 sont définies, les progrès sont mesurés. Nous considérons à ce stade que les temps de réponse du système sont au niveau attendu, mais qu'il faut encore progresser sur la stabilité de l'application.

4. Cet indicent a-t-il été pris en compte dans les jalons projets ?

Il appartient à chaque projet véhicule d'analyser l'impact de cet événement (comme de tout autre aléa) et de décider les éventuelles contre-mesures adéquates.

