

Réunion des Délégués du Personnel

**Etablissement de Guyancourt
Site du Technocentre**

**Compte-rendu de la réunion
du 20 septembre 2016**

65070 / 09.16 / 1 Augmentation des Salaires (C.G.T)

Suite aux annonces faites durant l'été concernant les résultats en forte progression du groupe Renault, et dans la mesure où ces résultats sont en partie dus au gel des salaires lié à l'accord dit de compétitivité de 2013, les salariés APR, ETAM, ingénieurs et cadres du Technocentre et d'Aubevoys demandent que les salaires de tous soient fortement augmentés dès maintenant pour compenser le manque à gagner de ces 3 dernières années.

Réponse : Cette réclamation ne relève pas de cette instance.

65070 / 09.16 / 2 Question sur le temps partiel fin de carrière (C.F.D.T)

Dans le cadre de l'accord « Temps Partiel Fin de Carrière », il est écrit « le taux d'activité choisi peut être soit de 50% soit de 66%, en moyenne sur 3 ans ».

Dès lors est-il permis d'envisager toutes formules, par exemple : sur les 36 mois avant le départ à la retraite, de planifier 100% d'activité sur les 18 premiers mois, et zéro activité sur les 18 mois restants ?

La moyenne est en effet de 50% sur les 36 mois.

Réponse : Cela n'est pas possible. Le temps partiel doit correspondre à un taux d'activité inférieur à 100% et supérieur à 0%.

65070 / 09.16 / 3 Pas de proratisation des congés pour les temps partiels (SUD)

Une jurisprudence de cassation sociale de 2012 indique qu'un salarié à temps partiel sera considéré au même titre qu'un salarié à temps plein, pour le calcul de ses droits à congés. Le salarié en temps partiel acquiert également 2,5 jours de congé par mois de travail effectif. Il n'y a pas de proratisation des congés liés à la présence.

SUD réclame d'avoir confirmation que ce mode de calcul est bien respecté, pour les salariés à temps partiel de notre site.

Réponse : Nous confirmons que ce mode de calcul est scrupuleusement respecté.

Il n'y a jamais de proratisation des congés à l'acquisition. La proratisation se fait à la prise en fonction du poids.

65070 / 09.16 / 4 Ecrêtage des CTI (SUD)

SUD réclame :

- d'avoir confirmation que les CTI ne seront écrêtés à 10 jours, qu'à compter du 31 décembre 2017 (article 3.2.6 de l'accord compétitivité du 13 mars 2013).

Réponse : Nous confirmons que l'écrêtage des CTI à 10 jours se fera à compter du 31 décembre 2017 conformément à l'accord de compétitivité.

65070 / 09.16 / 5 Mutuelle Renault (SUD)

A partir du 1^{er} septembre, l'adhésion des ayants-droits à la mutuelle Renault est devenue facultative. Le niveau des cotisations évolue également :

- Formule isolé : part employeur = 38 € / part salarié = 25 € (régime de base) ou 39,48 € (option)
- Formule Duo : part employeur = 38 € / part salarié = 60.79 € (régime de base) ou 87.50 € (option)
- Formule Famille : part employeur = 38 € / part salarié = 99.16 € (régime de base) ou 139.39 € (option)

SUD demande :

- 1) Quel est le processus pour résilier ses ayants droits ? **L'envoi à Humanis du formulaire de modification d'affiliation est disponible sous Déclic. Un message va être envoyé à l'attention de tous les salariés pour rappeler les modifications intervenues sur l'accord.**

SUD réclame :



- 2) La prise en compte par l'employeur de 50 % des cotisations pour la formule Isolé avec option
- 3) La prise en compte par l'employeur de 50 % des cotisations pour les formules Duo et Famille (régime de base et avec option).

Ces réclamations ne relèvent pas de cette instance.

65070 / 09.16 / 6 Avenant à l'accord PERCO (SM-TE)

A la suite du *Flash Info Social* du 29 août 2016, relatif à la signature le 22 juillet 2016 d'un avenant à l'accord PERCO du 20 octobre 2011, les délégués du personnel membres du SM-TE, demandent :

1. La négociation de cet avenant est-elle de l'initiative de la Direction Générale ou d'une ou plusieurs organisations syndicales ? **La négociation de cet avenant trouve son origine dans la NAO 2016.**
2. A quelle date la négociation de l'avenant a-t-elle été ouverte ? **La négociation de l'avenant a été ouverte en mai 2016.**
3. Pourquoi la Direction Générale n'a-t-elle pas communiqué auprès des salariés sur cette négociation ? **Cela ne relève pas de cette instance.**
4. Pourquoi les organisations syndicales représentatives (CGT, CFDT, CFE-CGC et FO) n'ont-elles pas communiqué auprès des salariés sur cette négociation ? **Cela relève de la compétence de ces organisations syndicales.**

D'autre part, les délégués du personnel membres du SM-TE, demandent :

1. La communication de cet accord aux salariés, **Cela a été fait comme le souligne SM-TE par le Flash Info Social du 29 août 2016, relatif à la signature le 22 juillet 2016 d'un avenant à l'accord PERCO du 20 octobre 2011**
2. La publication de cet accord sous *Déclic*. **Cet avenant sera sous Déclic dans les prochains jours.**

THEME: EMPLOI

65070 / 09.16 / 7 Dispense d'Activité (CFE-CGC)

Pour notre Etablissement :

- Combien de départs en DA depuis le début du dispositif ?
- Combien de départ en DA par année depuis le début du dispositif ?

Réponse : Ces éléments sont communiqués en CE.

65070 / 09.16 / 8 Emplois (C.G.T)

Avec l'accord dit de compétitivité de 2013, de nombreux postes ont été supprimés, 8250. Les départs en GPEC, DA ou à la retraite n'ont pas été remplacés, obligeant les salariés de nombreux secteurs à compenser et faire le travail de leurs collègues partis.

Au vu des résultats du 1^{er} semestre 2016, les salariés du Technocentre et d'Aubevoye demandent que l'ensemble des postes supprimés depuis 2013 soit remplacé.

Réponse : Cela ne relève pas de cette instance.

65070 / 09.16 / 9 Obligation du TOEIC pour une embauche ETAM (C.G.T)

Un jeune, ayant fait son apprentissage dans les ateliers de Technocentre, s'est vu barré l'embauche en CDI, car il n'avait pas obtenu le niveau suffisant au TOEIC.

- Existe-t-il une obligation de minimum au TOEIC pour une embauche ETAM ?
- Si oui, depuis quand est-il demandé un niveau minimum de TOEIC pour une embauche ETAM ?
- Quel est ce niveau minimum ?
- Existe-t-il des dérogations quand la personne correspond au profil du poste, et à prouver pendant son apprentissage qu'il avait les aptitudes requises à la tenue du poste ?

Réponse : Nous faisons passer le TOEIC pour les profils Etam qui postulent sur des postes dans les Directions Convergées Alliance qui nécessitent de pouvoir échanger avec nos partenaires et travailler dans des équipes multinationales. Nous demandons 600 mini et ce, depuis que le recrutement a redémarré pour les Etam en 2015.



65070 / 09.16 / 10 Depart anticipé (C.G.T)

Y'a-t-il un plan de départ DA ou autre en cours de négociation en central pour les années de naissance postérieures à 1959 ?

Réponse : Les négociations centrales sont réalisées par la Direction de RSAS et nous n'avons pas d'information sur ce point précis.

65070 / 09.16 / 11 Référentiels métiers filière 700 : Techniciens (SUD)

SUD réclame :

- la liste des référentiels métiers de la filière 700, la date de dernière mise à jour de chacun des référentiels, et les mises à jours en cours ou planifiées.

Réponse : Toutes les informations concernant la filière 700 sont disponibles dans l'outil MA VIE@RENAULT

PARCOURS PROFESSIONNEL | VIE AU TRAVAIL | RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES SOCIAUX

JE CHANGE DE POSITION OU DE COEFFICIENT

Au-delà du changement de poste, quel que soit votre statut, votre coefficient ou votre position peut évoluer. Les coefficients et les positions sont définis par la convention collective de la métallurgie.

Je suis APR

Je suis ETAM

Je suis cadre

Contribuer à enrichir ce contenu en vous envoyant vos questions, vos commentaires et vos idées :

MAVIE@RENAULT.COM

Mes documents

- Gestion des blocs de compétences (filière 100)
- Tableau des familles et filières professionnelles (ETAM-APR)
- Répartition des coefficients par famille professionnelle (APR-ETAM)
- Infos sur les Espaces de formation individuel en région parisienne - EFI

65070 / 09.16 / 12 Mobilité (SUD)

SUD réclame :

- 1) De savoir s'il existe des directions opérationnelles où les mobilités sortantes seraient bloquées.
- 2) Si oui, d'en avoir la liste exhaustive
- 3) De connaître les raisons du blocage
- 4) De savoir quels sont les recours possibles et auprès de qui, pour un salarié qui souhaiterait au sein d'une de ces hypothétiques directions, la quitter pour changer de poste.

Réponse :

1/2/3 Nous n'en n'avons pas connaissance.

4- En cas de difficulté lors d'une mobilité, il faut solliciter son RRH et/ou celui du secteur qui recrute.

65070 / 09.16 / 13 Talent : Offre de postes sans indication sur le temps partiel (SUD)

Les offres proposées dans Talent ne laissent quasiment jamais apparaître les possibilités de temps partiel contrairement aux missions optimum pour lesquelles cette information est un critère qui doit être renseigné.

SUD réclame



- 1) Une évolution du système (intégration du critère) et à court terme une communication auprès des secteurs demandeurs afin que l'information soit saisie dans l'annonce et que l'article 13 de l'accord temps partiel choisi du 19/12/1997 soit respecté.
- 2) Le nombre et la liste exhaustive des postes, sur les 972 postes proposés dans Talent et en priorité sur les 640 postes proposés dans l'établissement, pour lesquels le temps partiel est possible.

Article 13 de l'accord temps partiel choisi du 19/12/1997 : Diffusion des offres de postes

Les possibilités de temps partiel sont précisées dans les offres de postes proposés par l'entreprise. La communication de ces offres repose sur les journaux d'entreprise ou d'établissement, les affiches ou encore le développement de banques de données informatiques accessibles à tous les salariés.

Réponse : Les collaborateurs intéressés par ces postes peuvent, s'ils le souhaitent poser la question au service qui recrute. Une annonce ne peut comporter toutes les données. A priori, si rien n'est précisé, c'est qu'il s'agit d'un temps plein.

65070 / 09.16 / 14 Télétravail et mobilité (SUD)

Des salariés en télétravail et en mobilité ont été informés qu'une carence (suspension du télétravail de 3 mois) s'appliquait systématiquement en cas de changement de poste. Or rien de cela n'est écrit ni dans l'accord du 22 janvier 2007 relatif au télétravail ni sur l'intranet.

SUD réclame communication des règles d'entreprise en cas de mobilité pour un télétravailleur.

Accord du 22 janvier 2007 relatif au télétravail : article 4

ARTICLE 4. Mise en œuvre du télétravail à domicile et réversibilité

4.1. Avenant au contrat de travail

L'avenant au contrat précise notamment les modalités d'exécution du télétravail à domicile (la répartition des jours travaillés en entreprise et des jours travaillés à domicile, les plages horaires pendant lesquelles le salarié doit pouvoir être joint), le matériel mis à disposition, les conditions de réversibilité du télétravail à domicile. En cas de modification du nombre ou de la répartition des jours travaillés à domicile, cette modification fait l'objet d'un nouvel avenant au contrat.

L'avenant au contrat de travail prévoit une période de transition de trois mois pendant laquelle chacune des parties peut mettre fin à cette forme d'organisation du travail moyennant un délai de prévenance d'au moins 15 jours.

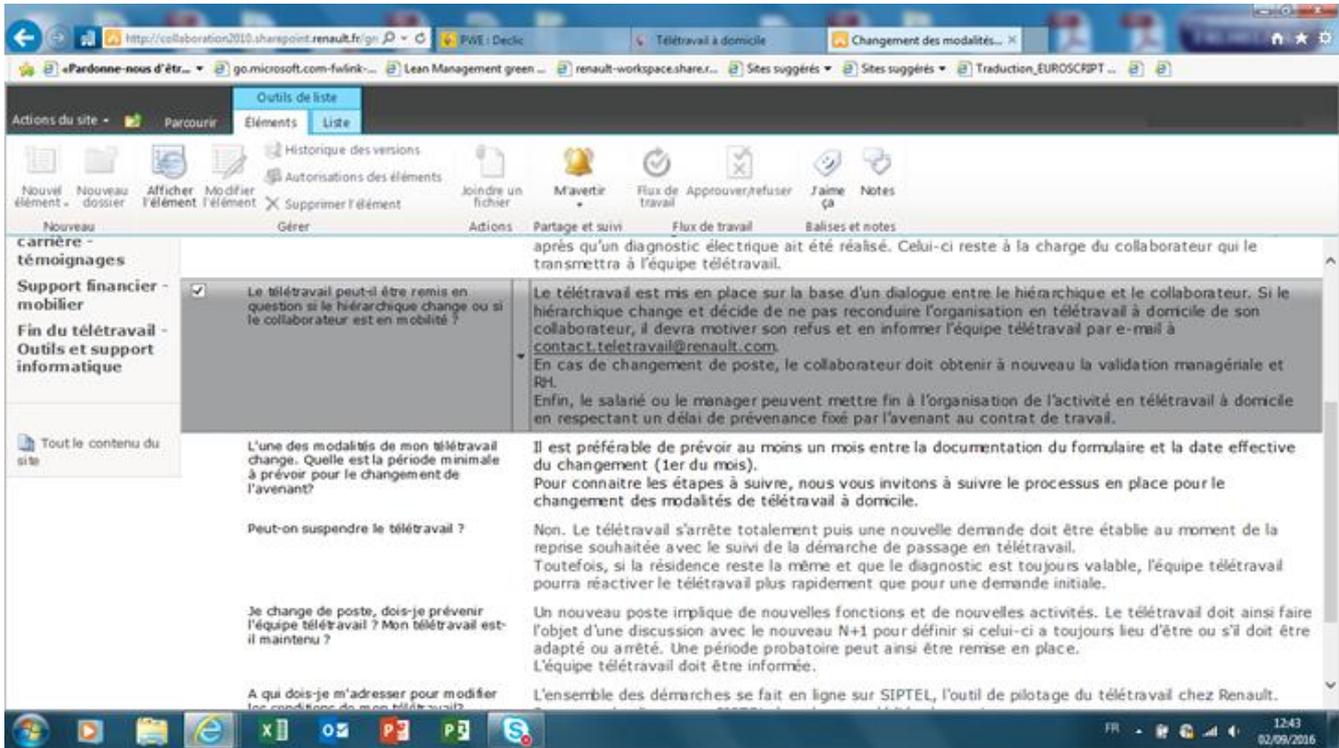
Le salarié peut mettre fin à l'organisation de l'activité en télétravail à domicile en respectant un délai de prévenance fixé par l'avenant au contrat de travail. Ce délai ne peut être inférieur à un mois. Ce délai peut être réduit ou supprimé en cas d'impossibilité de poursuivre le télétravail à domicile.

Le responsable hiérarchique peut mettre fin à l'organisation de l'activité en télétravail à domicile en respectant un délai de prévenance fixé par l'avenant au contrat de travail. Ce délai ne peut être inférieur à un mois.

Ces délais permettent de gérer convenablement le retour du salarié sur le lieu de travail dans son secteur de rattachement et la restitution du matériel mis à disposition.

Lorsqu'il est mis fin au télétravail à domicile, le salarié effectue à nouveau entièrement son activité dans les locaux de l'entreprise au sein de son secteur de rattachement.





Réponse : Il peut être préférable dans l'intérêt de tous de suspendre pendant quelques temps l'application du télétravail afin de faciliter l'intégration du collaborateur dans sa nouvelle équipe ainsi que sa prise de poste.

65070 / 09.16 / 15 Archivage des supports d'Entretien Individuel (SUD)

Les supports papier S2N des EI précisent dans le bandeau réservé aux modalités d'archivage : 3 ans par le service et 30 ans par le service RH de l'entité.

Dans l'hypothèse où un salarié souhaiterait avoir copie d'un support d'EI de plus de 3 ans, SUD réclame :
 - de savoir sur le site du TCR, quel est le secteur à contacter pour avoir le document ?

Réponse : Il faut contacter le RRH.

65070 / 09.16 / 16 Charge de travail et plans d'actions (SUD)

L'employeur a une « obligation de résultat » en matière de santé physique et mentale.

SUD réclame :

la mise en place systématique de plans d'action précis formalisés et suivis dans le cas de toute alerte émise par un salarié sur sa charge de travail

Réponse : L'entretien individuel prévoit un échange sur ce sujet. Si en cours d'année, le collaborateur émet le besoin de s'exprimer sur le sujet, la hiérarchie prendra les décisions qu'elle jugera nécessaires et adaptées

THEME : HORAIRES VARIABLES

65070 / 09.16 / 17 Question Horaires de travail en Télétravail (C.F.D.T.)

Lors d'une demande de télétravail d'un salarié ETAM, il lui est demandé de choisir ses horaires de travail journalier avec un premier créneau allant de 7h à 16h 45.

Si on va dans le portail MTT il est possible à un salarié de commencer à 6h 45 (horaire affiché aux tourniquets).

Nous vous demandons donc pourquoi un salarié en télétravail ne peut pas se déclarer à partir de 6h 45 alors qu'un salarié passant les tourniquets peut lui être déclaré à 6h 45 ?



Réponse : Le télétravail est traité forfaitairement à 7h21 de travail effectif par jour sur plusieurs créneaux pré-définis de telle sorte que l'on puisse savoir à quelle heure les solliciter. Il n'est pas prévu de modifier ces paramètres.

THEME : SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

65070 / 09.16 / 18 Harcèlement moral : Enquêtes internes et sanctions disciplinaires (SUD)

Des salariés ont été entendus dans le cadre d'enquêtes internes, suite à des accusations de harcèlement moral. Ces enquêtes sont menées par les RHs qui évoquent lors des entretiens une procédure d'entreprise. Ces enquêtes peuvent aboutir à des licenciements pour faute

SUD réclame :

- 1) La communication de cette procédure d'entreprise (acteurs, déroulement, documents S2N, sanctions ...)
- 2) Les articles de loi sur laquelle elle s'appuie
1&2 Nous menons une enquête contradictoire conformément aux exigences de la Cour de Cassation
- 3) Et les garanties qui permettent de mener l'enquête de manière impartiale et factuelle. **L'enquête est menée de façon contradictoire, chaque partie étant entendue.**

65070 / 09.16 / 19 Harcèlement moral : procédure de médiation (SUD)

SUD réclame de savoir comment l'article L1152-6 est mis en œuvre.

Article L1152-6 : Une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause.

Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.

Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement.

Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

Réponse : Cet article n'a pas été mis en œuvre, aucune demande en ce sens n'ayant été formulée.

65070 / 09.16 / 20 Harcèlement moral : prévention (SUD)

SUD réclame :

- de savoir comment l'article L1152-4 est mis en œuvre.

Article L1152-4 : L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral. Les personnes mentionnées à l'article L. 1152-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33-2 du code pénal.

Article L1152-2 : Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Réponse : Cette prévention est assurée par l'affichage de l'article 222-33-2 du code pénal qui définit le harcèlement moral.

Article 222-33-2 du Code Pénal (modifié par Loi n°2012-954 du 6 août 2012 - art. 2)

« Le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000€ d'amende. »



65070 / 09.16 / 21 Mobilité et préconisations du médecin du travail (SUD)

Dans le dernier rapport des médecins, il est fait état des difficultés rencontrées par les salariés qui doivent changer de poste pour raisons médicales :

« 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 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 »

Nous demandons 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.

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.

Réponse : 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.

THEME : VIE DE L'ETABLISSEMENT

65070 / 09.16 / 22 Etanchéité verrière de la ruche (FO)

Suite à nos précédentes questions sur les problèmes d'étanchéité de la verrière à la ruche, le convoyeur a-t-il été réparé et les travaux d'étanchéité ont-ils été réalisés cet été pour permettre aux salariés et à nos visiteurs de ne plus voir toutes ces corbeilles au sol qui ne donnent pas une image très qualitative de l'établissement ?

Réponse : L'avancement de la reprise de l'étanchéité verrière nord est avancée à 50% (moitié zone EST verrières). Les travaux sont toujours en cours.

65070 / 09.16 / 23 Propreté des couverts des restaurants ouverts au mois d'août (FO)

De nombreux salariés nous font état d'une dégradation de la propreté des couverts pendant le mois d'août. La situation n'étant déjà pas satisfaisante le restant de l'année, pourquoi le mois d'août engendre-t-il encore une dégradation ?



Réponse : Nous remontons le sujet au service compétent.

65070 / 09.16 / 24 Subvention repas (S.M.T.E)

La subvention repas est accordée quand on se restaure dans un restaurant sur place.

En revanche, il arrive à certains d'avoir des réunions le midi qui incitent à prendre des menus sandwichs chez Paul (pas le temps de se restaurer en salle)

Les délégués du personnel membres du SM-TE demandent si une subvention repas pourrait être appliquée chez Paul pour les collaborateurs.

Réponse : cela n'est pas prévu.

65070 / 09.16 / 25 Fontaines réfrigérantes (SM-TE)

Il a été constaté le remplacement d'anciennes fontaines réfrigérantes par des nouvelles. Les nouvelles ne permettent pas de remplir des bouteilles sans les poser, mêmes celles de 50 cl, et obligent à se pencher pour les remplir.



Ancienne fontaine



Nouvelle fontaine

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

1. Les raisons de ces changements,
2. Combien de fontaines ont-elles déjà été remplacées, et combien seront remplacées dans l'avenir,
3. Le coût de l'opération,
4. Pourquoi le confort d'utilisation n'a pas été pris en compte,
5. De revenir à des fontaines où il ne soit pas nécessaire de se pencher pour les remplir.

Réponse : Nous avons effectivement noté un retour d'insatisfaction concernant « l'ergonomie » des fontaines. Ce changement de fontaines fait suite au changement de contrat suite à l'appel d'offre distribution automatique et fontaines à eau.

Il n'y avait plus de pièces détachées disponibles pour les anciennes fontaines, il était donc indispensable de les changer. Le contrat négocié au 1^{er} avril 2015 prévoit un changement de l'ensemble du parc sur 3 ans (1^{er} vague réalisée en décembre 2015, 2^{ème} vague en août 2016, la 3^{ème} vague se fera courant 2017).

Il reste 67 Fontaines à changer contre 151 déjà déployées pour un Total de 218 Fontaines sur le site.

Le coût de l'opération résulte d'une négociation commerciale entre Sélecta et Renault. Les données financières de cette négociation sont confidentielles.

Nous recueillons et analysons actuellement les retours d'expérience quant à l'usage de ces fontaines et les insatisfactions remontées auprès du 11800.

Nous veillerons, dans la mesure du possible, à adapter les équipements aux usages afin de répondre à la fois aux attentes clients et à une politique globale d'aménagement des espaces de travail.

65070 / 09.16 / 26 Pool taxi, disponibilité des véhicules et stationnement (FO)

La disponibilité des véhicules semble ne pas s'améliorer sur les prêts de courte durée et sans réservation à l'avance. De plus, la capacité des parking de la ruche arrive à saturation,

des véhicules sont garés en dehors des places de stationnement et provoquent des situations à risque pour les piétons et les véhicules sans compter du temps perdu et passer à trouver une place. Des solutions sont-elles à l'étude pour améliorer la situation (désinvestissement des supports d'essai non utilisés, redistribution des places handicapés, extension à d'autres parking,...)

Réponse : Un groupe de travail organisé par Gaspar Gascon prévoit d'identifier les véhicules sans plaque. Sur 300 véhicules déjà identifiées, 100 sont prêts à partir.

65070 / 09.16 / 27 Véhicule du pool (C.G.T)

Les élus CGT demandent quelle est la procédure de prise en charge du véhicule prêté, en cas d'incident, qui oblige l'intervention de Renault Service. Les frais de prises en charge du véhicule sont-ils transparents pour le salarié, ou la procédure Renault lui impose d'avancer financièrement l'intervention ?

Réponse : Il n'y a pas de prêt de véhicule.

65070 / 09.16 / 28 Remboursement des notes de frais (F.O)

Pourquoi y a-t-il une période de fermeture au mois d'aout de la comptabilité et du remboursement des note de frais ? Des salariés qui se sont déplacés fin juillet n'ont été remboursés que fin aout, début septembre. Situation inacceptable notamment pour les salariés d'un site comme le Technocentre qui n'a pas de période d'arrêt. Pourquoi la comptabilité n'a pas fonctionné sur cette période conduisant, par exemple, un salarié à avoir 2000 euros de note de frais remboursé + d'1 mois après son déplacement ?

Réponse : L'information a été mise dans le workflow et rien ne s'oppose à ce que la personne demande une avance au moment de la création de son ordre de mission. Chaque année, c'est le même dispositif qui est mis en place.

65070 / 09.16 / 29 Politique voyage, trajets aériens (F.O)

Sur ma vie@renault, à la rubrique « je me déplace à l'étranger », il est indiqué pour les trajets aériens (voir capture ci-dessous): «quel que soit votre statut, vous devez voyager en classe économique », alors que pour les trajets > à 5h, la classe business est requise. Pourquoi n'y a-t-il pas cette notion des trajets < à 5h ?, pouvez-vous faire rectifier l'écrit ?

The screenshot shows the 'MA VIE@RENAULT' website interface. At the top, there are navigation tabs: 'PARCOURS PROFESSIONNEL', 'VIE AU TRAVAIL', and 'RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES SOCIAUX'. A sidebar menu on the left lists various categories: 'ARRIVÉE', 'FORMATION', 'EVALUATION' (with 'anté' next to it), 'EVOLUTION', 'MOBILITÉ', 'DÉPART' (with 'privée / vie pro' next to it), 'Déplacements' (highlighted in yellow), 'Je me déplace en France', 'Je me déplace à l'étranger', 'Temps de travail', and 'Congés et absences'. The main content area is titled 'JE ME DÉPLACE À L'ÉTRANGER' and contains text about travel reservations, mission orders, expense notes, and barèmes. Below this, there is a section 'Je me déplace moins de 15 jours' and another section 'Le transport' which explains that as a Renault employee, different transport modes are available depending on the destination. It specifically mentions that for flights, economic class is required, and a request for transport must be made at least 14 days in advance through the TravelDoo app.



Réponse : La demande a bien été prise en compte et les modifications sont déjà effectives dans Mavie@renault.

65070 / 09.16 / 30 Suite à la question 65070 / 07.16 / 24 à propos des localisations des prestataires (C.F.D.T)

Et à votre réponse: « Nous avons pris un peu de retard sur la relocalisation des prestataires. Nous prévoyons de faire la réimplantation courant juillet.» ; Maintenant que les principales réaffectations ont eu lieu pouvez-vous répondre à notre question ?

Réponse : Nous avons sollicité le service compétent, c'est toujours en cours.

65070 / 09.16 / 31 Relation Prestataires/Renault (C.G.T)

Il semble que, dans certain secteur, les salariés prestataires aient reçu la consigne d'entretenir uniquement des relations professionnelles avec les salariés de Renault. Interdiction de prendre un café ou d'aller déjeuner avec des salariés de Renault.

Les délégués du Personnel du Technocentre et d'Aubevoye demandent si cette consigne est dictée par Renault.

Réponse : Aucune consigne de ce type n'est donnée par la Direction.

65070 / 09.16 / 32 Droits des prestataires. (C.G.T)

Y-a-t-il des consignes passées auprès des sociétés prestataires pour interdire à leur salariés de contacter les élus du personnel Renault.

De leur côté, les élus CGT s'engagent à défendre tous les salariés présents sur le site quel que soit leur employeur.

Réponse : Nous n'en avons pas connaissance.

65070 / 09.16 / 33 Prestataires : poste de travail, badge... (SUD)

SUD demande :

- 1) Quels sont les critères qui déclenchent l'affectation d'un poste de travail à un prestataire au Technocentre : durée de sa mission, type de mission... ? **Les prestations sont réalisées hors sites Renault. Si elles ne peuvent être réalisées hors site Renault, la note 67000-2015-196 Implantation des salariés des sociétés de prestation s'applique.**
- 2) Un prestataire présent plus de 4 jours par mois au Technocentre doit-il avoir un poste de travail ? **Les badges de confort sont interdits. Pour avoir un badge et un poste de travail, il faut une présence sur site supérieure ou égale à 50% du temps de travail.**
- 3) Un prestataire présent plus de 4 jours par mois au Technocentre doit-il avoir un badge prestataire (badge rouge) ?
Est-il possible qu'un prestataire présent plus de 4 jours par mois au Technocentre continue à y entrer avec un badge visiteur ? Dans ce cas, cette situation est-elle normale ? **Les badges de confort sont interdits. Pour avoir un badge et un poste de travail il faut une présence sur site supérieure ou égale à 50% du temps de travail.**
- 4) Quelle est la démarche et quels sont les critères pour obtenir un badge prestataire et un poste de travail officiel ? **Le curseur est à 50% du temps de travail effectif mais pas à 4 jours pour avoir un poste de travail.**

SUD réclame :

- 1) Une augmentation du nombre de postes de travail affectés aux prestataires.
- 2) L'embauche des prestataires qui le souhaitent

Réponse : Cela n'est pas prévu.

65070 / 09.16 / 34 Question Parking « Réservé » (C.F.D.T)

Un salarié possédant une voiture de marque « Non Alliance » a eu la surprise d'avoir cette affiche ci-dessous sur son Pare-Brise :



AVERTISSEMENT

Cette zone de stationnement est strictement réservée aux véhicules de l'alliance. Votre véhicule n'est pas d'une marque de l'Alliance. Il est toléré **uniquement de façon occasionnelle et non permanente ***

Veillez vous stationner sur le parking « Autres Marques »

* Selon la règle de l'établissement (Art 5679.2), un enforcement pourra être demandé si récurrence constatée.



Nous vous demandons donc dans cette instance DP de nous indiquer par écrit si cette affiche vient bien de vous ; et si oui de nous en indiquer les motifs ?

Réponse : Cette affiche n'émane pas de la Direction.

65070 / 09.16 / 35 Question Prise de charge véhicule électrique sur les parkings du TCR (C.F.D.T)

Un Salarié propriétaire d'une ZOE a eu la surprise en rentrant de congés en septembre de ne pas pouvoir brancher son câble de prise de charge sur la borne de rechargement.

Renseignements pris il s'avère que certaines prises sur les bornes de charges ont été remplacées...

Cela va nécessiter pour les usagers d'aller acheter soit un boîtier adaptateur soit un nouveau câble correspondant à une facture de +/- 200 euros chez RSA.

Nous vous demandons :

1°/ Pourquoi l'utilité d'un tel changement ?

2°/ Pourquoi un changement aussi rapide sans aucune information aux usagers du VE ?

3°/ Comptez-vous laisser certaines bornes équipées des anciennes prises afin de permettre aux usagers de ne pas devoir débours ces 200 euros ?

4°/ Envisagez-vous une prise en charge ou un dédommagement (sur facture) pour ces travaux pénalisant les salariés surpris à leur retour de vacances ?

Réponse : Effectivement, un certain nombre de prises ont été changées sur 3 parkings résidents du Technocentre. Ce changement fait suite à la nouvelle réglementation sur les prises bornes VE en France. Concrètement l'usine de Flins produit depuis mars des ZOE dans la nouvelle définition avec des câbles T2/T2. L'ensemble du parc est équipé de prises T3 non compatibles avec T2. Le programme VE a décidé de commencer à faire le retrofit des prises anciennes T3 vers T2 progressivement de manière à gêner le moins possible les utilisateurs avec des câbles T3/T2.

Le changement a eu lieu après validation sur un nombre réduit de places avant les congés : parking moulin à Renard (Gradient sur 4 places, parking peu utilisé actuellement en réserve capacitaire). Puis au cours des congés changement sur le P6 la Mare d'épines avec 12 places sur 49 disponibles (avec un taux d'utilisation inférieur à 50%) et sur le parking P2 des petits champs sur 4 places sur 8 (taux d'utilisation inférieur à 50%). Le changement était nécessaire.

Aucun dédommagement n'est donc prévu mais la recharge est gratuite pour tous.

Un mail d'information a été envoyé aux utilisateurs le 6 septembre 2016.

65070 / 09.16 / 36 Question sur le système de gestion des Parkings (C.F.D.T)

Quelle est l'origine des pannes à répétition du système de gestion des parkings (barrières ouvertes et affichages éteints) ? Quand y sera-t-il remédié ?

Réponse : le service APS n'en a pas connaissance, merci de remonter des exemples.



65070 / 09.16 / 37 Parking sous la Ruche (CFE-CGC)

Les personnes qui reviennent de mission avec des voitures de pool ne trouvent plus de place sous la Ruche pour se garer.

Quel est l'inventaire numérique des véhicules pouvant se garer dans ce parking, à comparer avec l'inventaire physique actuel ?

Réponse : Un groupe de travail organisé par Gaspar Gascon prévoit d'identifier les véhicules sans plaque. Sur 300 véhicules déjà identifiées, 100 sont prêts à partir. Cette action va permettre de désengorger les parkings.

65070 / 09.16 / 38 Parking ruche saturé (SUD)

Le Parking ruche sous-sol est toujours saturé depuis plusieurs mois, ce qui amène à garer les véhicules d'entreprise à des endroits non autorisés autour de la ruche, accès pompiers, accès zones de déchargement prototype etc.

SUD réclame :

- Il y a urgence à faire le ménage sachant que des véhicules n'ont pas bougé depuis des années.

Réponse : Un groupe de travail organisé par Gaspar Gascon prévoit d'identifier les véhicules sans plaque. Sur 300 véhicules déjà identifiées, 100 sont prêts à partir. Cette action va permettre de désengorger les parkings.

65070 / 09.16 / 39 Parking « Accueil livraison » (C.G.T)

Reprise des questions 65070/01.16/65 et 65070 / 02.16 / 59. Ces questions étaient, « Les délégués du personnel CGT demandent que l'affichage lumineux du parking "Accueil livraison" affiche le nombre de places libres. S'il est complet, l'indiquer à l'entrée ». Vous aviez répondu : « Nous transmettons la demande au service compétent. » puis « la demande a été enregistrée mais nous n'avons pas de retour. »

Quel est le retour du service compétent ?

Réponse : Cela n'est pas prévu.

65070 / 09.16 / 40 Passage vélos entre le TCSP et le parking Trou Berger (C.G.T)

Reprise de la question 65070 / 09.15 / 45. Les déplacements en vélos font appel à la force musculaire. On ne peut reprocher aux cyclistes de passer par le TCSP du trou Berger pour éviter un détour de plusieurs centaines de mètres. Le Code de la route permet aux cyclistes l'utilisation des couloirs de bus dont la largeur est adaptée. Ce qui est le cas du TCSP du Trou Berger. Pour accéder au parking du trou Berger, les cyclistes ont plusieurs possibilités : traverser les pelouses à l'extrémité du parking, passer entre les arbres à côtés des tourniquets, rouler sur le trottoir de l'arrêt de bus pour franchir la chicane pour piétons. Ces 3 possibilités sont accidentogènes. En novembre 2015 nous demandions, au nom des salariés cyclistes, un passage adapté au niveau de la barrière d'accès pompier et services. Votre réponse était alors : nous transmettons au correspondant transport et à la commission transport

- Le correspondant transport et la commission transport ont-ils reçu la demande des salariés cyclistes?
- Le correspondant transport et la commission transport ont-ils pris en compte la demande des salariés cycliste ?
- Quand le correspondant transport et la commission transport envisagent de présenter aux délégués du personnel ou au CHSCT les solutions à ce problème de circulation des vélos ?

Réponse : Ces réclamations seront abordées lors de la commission transport du 29 septembre 2016.

65070 / 09.16 / 41 Stationnement des vélos (C.G.T)

Reprise des questions 65070 / 11.14 / 91, et 65070 / 09.15 / 46. Les capacités de stationnement des vélos sur les parkings Trou Berger, la Marnière et à l'Avancée (parking visiteurs) est manifestement insuffisante. Au Trou Berger les arbres



servent de supports à vélo. Il y a plus de 18 mois, nous demandions l'augmentation de la capacité de ces abris à vélo. Votre réponse était : nous transmettons au correspondant transport.

- Le correspondant transport a-t-il reçu la demande des salariés cyclistes?
- Le correspondant transport a-t-il pris en compte la demande des salariés cycliste ?
- Quand le correspondant transport envisage de présenter aux délégués du personnel ou au CHSCT les solutions à ce problème de stationnement des Vélos ?

Réponse : Ces réclamations seront abordées lors de la commission transport du 29 septembre 2016.

65070 / 09.16 / 42 Circulation et déplacement sur site (CFE-CGC)

Un nombre important de véhicules est stocké rue Cadillac (derrière le grillage du CMV). Pourquoi et quand avez-vous l'intention de rendre cet espace à la circulation ?

Réponse : L'APS se rapproche du CRP.

65070 / 09.16 / 43 Question sur l'accès au Technocentre par le tourniquet du Technoservice (C.F.D.T)

L'accès au TCR derrière le CRP, pour se rendre ou revenir du Technoservice est resté en panne 2 semaines début Juillet. Ces pannes sont récurrentes. La vétusté de l'installation est-elle en cause ? Quand le problème sera-t-il réglé dans la durée ?

Réponse : Sur le site du Technocentre, nous avons 30 tourniquets avec 30 000 passages par jour. Il n'est pas incohérent d'avoir des dysfonctionnement. Par ailleurs, le délai d'une livraison d'une pièce et de la réparation d'un tourniquet est en moyenne d'environ 2 semaines.

65070 / 09.16 / 44 Ligne de bus 3912 Versailles Chantiers-TCR (Savac) (SUD)

Cette ligne continue à être saturée. Et les départs des bus ne sont pas synchronisés avec l'arrivée des trains. Quelques exemples à l'arrêt Versailles Chantiers :

- Lundi 25/07 aux environs de 8h30 : file d'attente de l'arrêt Savac jusqu'aux escalators de la gare.
- Mercredi 14/09 : file d'attente au-delà de l'arrêt T express (au-delà des escalators)
- Mardi 06/09 : 35 minutes d'attente (voir photo ci-dessous de la file d'attente)



SUD réclame :

- 1) Qu'une solution soit trouvée rapidement pour rendre cette ligne capacitaire
- 2) L'affectation par Renault de bus privés supplémentaires

Réponse : Ces questions seront abordées lors de la prochaine commission transport du 29 septembre prochain.

65070 / 09.16 / 45 Lignes 9106 et 9110 Massy/St Quentin (SUD)

Les lignes 9106 et 9110 (Massy/St Quentin) sont surchargées le matin aux heures de pointes au départ de la gare de Massy.

Il n'y a pas assez de bus directs Massy/ST Quentin (aller et retour).

SUD réclame :

- Un bus supplémentaire avec départ à 7h25

Réponse : Ces questions seront abordées lors de la prochaine commission transport du 29 septembre prochain.

65070 / 09.16 / 46 Ligne de bus TCR-Versailles Chantier (SM-TE)

Les conditions de transport de cette ligne, souvent dénoncées dans cette instance, semblent se dégrader, comme le montre cette photo qui nous a été transmise



Les délégués du personnel membres du SM-TE, demandent quelles actions concrètes la direction compte mettre en œuvre pour traiter ce problème.

Réponse : Ces questions seront abordées lors de la prochaine commission transport du 29 septembre prochain.

65070 / 09.16 / 47 Toilette bouchées (C.G.T)

De nombreux sanitaires sont bouchés. Des demandes au 11800 sont réalisées, mais le temps d'intervention semble long. Quel est l'engagement du prestataire pour intervenir sur de tels dysfonctionnements (En dehors d'une intervention lourde de reconstruction des installations bien sûr) ?

Réponse : Il faut nous remonter des cas précis. En complément, le prestataire de l'entretien fait face à une recrudescence importante et inacceptable d'incivilités et de dégradations volontaires (Diapason).

65070 / 09.16 / 48 Déclaration des heures de grève, consigne illégale (SUD)

Nous avons à plusieurs reprises réclamé en instance, que la législation soit respectée. Un employeur du privé (hormis les sociétés liées par une convention de service public) ne peut exiger d'un salarié que ce dernier se déclare préalablement à une grève, puisqu'il n'y a pas de préavis à respecter. Le législateur a ainsi voulu éviter toute forme de pression de nature à décourager un salarié de se joindre à un mouvement revendicatif de cette nature.

Grève du 23 juin : Malgré de nombreuses interventions ces dernières années, nous avons noté que sur l'exemple du 23 juin 2016, le service relations sociales dont l'une des missions est de veiller au respect du cadre légal, a pourtant envoyé un courriel (voir ci-dessous) aux nombreux managers du site.

Ce courriel était une consigne d'avoir fait remonter, avant 12h30, le nombre de grévistes dans chaque équipe. L'appel à la grève du jour ayant lieu postérieurement à 12h30, cette consigne était donc totalement illégale et de nature à mettre en porte à faux les managers, persuadés du bon droit de leur demande auprès des salariés dont ils ont la charge administrative.

Il n'est pas interdit à un salarié qui le souhaite et de sa propre initiative, d'indiquer préalablement à son hiérarchique, son intention de se mettre en grève. Mais il est interdit de questionner le salarié préalablement sur ses intentions de participer ou non à une grève.

De : Services relations Sociales [<mailto:survey@areyounet.com>]
Envoyé : jeudi 23 juin 2016 09:27
À :
Objet : TECHNOCENTRE - Grève du 23 Juin 2016 - Suivi du nombre de grévistes - copie

Bonjour,

Vous êtes manager sur le site de Guyancourt où vous encadrez directement des collaborateurs.

A l'occasion du mouvement de grève le 23 juin (cf appel en pièce jointe), nous vous demandons de nous indiquer avant 12h30, le nombre de collaborateurs qui se sont déclarés en grève.

Votre réponse est importante, y compris lorsqu'aucun de vos collaborateurs ne participe au mouvement.

Pour accéder au questionnaire, cliquez sur le lien suivant : [Accès au questionnaire](#)

Merci pour votre implication.

A la suite de ce décompte, n'oubliez pas de saisir les absences dans BPU (5300).

Si vous souhaitez obtenir plus d'informations, n'hésitez pas à nous contacter à l'adresse suivante : suivigreve.tcr@renault.com

Services relations Sociales Ets de Guyancourt

Grève du 15 septembre : plusieurs syndicats du Technocentre appelaient à la grève jeudi 15 septembre pour se rendre à une manifestation à 14h à Paris pour l'abrogation de la loi travail.

Jeudi matin, le service relation sociales a envoyé un mail à toute la ligne hiérarchique du Technocentre lui demandant de faire remonter le nombre de grévistes de leur secteur :



De : Service Relations Sociales de Guyancourt [<mailto:survey@areyounet.com>]

Envoyé : jeudi 15 septembre 2016 09:50

À :

Objet : TECHNOCENTRE - Grève du 15 Septembre 2016 - Suivi du nombre de grévistes

Bonjour,

Vous êtes manager sur le site du **TECHNOCENTRE**.

A l'occasion du **mouvement de grève** qui est prévu ce jour, **le 15 Septembre 2016** (cf appel en pièce jointe), nous vous demandons de nous indiquer **avant 14H30**, le nombre de collaborateurs que vous encadrez qui se sont déclarés en grève.

Merci de votre réponse même si aucun collaborateur ne participe au mouvement.

Pour accéder au questionnaire, cliquez sur le lien suivant : [Accès au questionnaire](#)

A la suite de ce décompte, n'oubliez pas de saisir les absences dans BPU (code 5300).

Merci de votre implication.

Si vous souhaitez obtenir plus d'informations, n'hésitez pas à nous contacter à l'adresse suivante : suivigreve.tcr@renault.com

Service Relations Sociales de Guyancourt

Pour que les droits des salariés soient respectés, SUD réclame :

- 1) Que la direction prenne les dispositions nécessaires afin que le secteur relations sociales cesse de diffuser ce type de consigne et se conforme à la loi.
- 2) Que le contenu des planches de présentation sur le sujet, lors des formations managers, soit également modifié, puisqu'il comporte la même erreur.
- 3) Que par le biais du réseau RH, la totalité des managers du site soient informés de l'interdiction de questionnement préalable auprès des salariés, lors des grèves.

Réponse : La pratique est conforme à la loi.

65070 / 09.16 / 49 Modifications des données nominatives pour salariés grévistes (SUD)

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 :

Vous constaterez que :

- les motifs d'absence pour heures de grève vous concernant ont été temporairement requalifiés jusqu'au 1^{er} juillet 2015 en « absence autorisée non payée »,
- la requalification définitive des « heures de grève » en « absence non payée » du 1^{er} janvier 2006 jusqu'au 1^{er} janvier 2016 pour tous les salariés de Renault concernés (dont vous-même) a été engagée pour être achevée au cours du dernier quadrimestre 2016,
- suivant le principe que les « heures de grève » saisies en année N-1 (pour traiter en paie les retenues résultant de ces absences) seront requalifiées en « absences non payées » le 1^{er} février de chaque année N+1 pour l'année N.

SUD demande :

- 1) 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) ?
- 2) Pourquoi ce libellé « heures de grève » persiste ?

Réponse : 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.



65070 / 09.16 / 50 Données nominatives – usage individuel d’Internet (SUD)

Dans un courrier du 22 juillet 2016 adressé à une salariée demandant communication des données enregistrées la concernant sur son usage individuel d’internet, la direction écrit :

Afin de répondre à votre demande d’accès relative à votre usage individuel d’internet, nous vous prions de trouver ci-joint une copie de vos données de connexion à internet dont vous bénéficiez à partir de l’ordinateur professionnel mis à votre disposition.

SUD réclame de savoir :

- Si les données enregistrées sont liées à l’ordinateur professionnel mis à disposition et/ ou à l’IPN du salarié.

Réponse : les données sont liées à l’IPN du salarié.

65070 / 09.16 / 51 Connexions aux outils de travail de l’entreprise hors temps de travail (SUD)

Sud réclame :

- la communication des logs de connexion (nombre, durée ...) le soir et le week-end durant les 6 derniers mois.

Réponse : Nous ne disposons pas de ces éléments.

65070 / 09.16 / 52 Visite du Salon de l’Auto (C.G.T)

Les élus CGT demandent que la direction écrive clairement les règles de participation au salon de l’Auto en équipe.

- Cette visite est-elle obligatoire ?
- Quel est le budget prévu pour subventionner les repas de chaque salarié ?

Réponse : Cela est défini par chaque Direction.

65070 / 09.16 / 53 Journée de l’équipe (SUD)

Dans un mail du 2 septembre, Gaspar Gascon souhaite que le mondial de l’automobile « soit l’occasion d’un moment convivial partagé entre collaborateurs, au travers d’une visite en équipe du Salon sur une journée, pendant le temps de travail et durant les jours d’ouverture au public. »

SUD demande :

- 1) Comment seront pris en charge les frais occasionnés lors de ce déplacement au Mondial : frais de transport, c’est à dire également en cas de déplacement en transports en commun... ?
- 2) Comment cette journée sera-t-elle déclarée dans SDA et dans le portail HV ?
- 3) La participation à cette journée est-elle obligatoire ?
- 4) es « idées d’innovation » et la photo de groupe sont-elles obligatoires ?
- 5) Les « idées d’innovation » et la photo de groupe sont-elles obligatoires ?
- 6) Les cadres doivent-ils avoir un titre de mission ? Pourquoi est-il uniquement demandé pour les salariés non-cadre ?

SUD réclame :

- 1) La prise en charge par Renault de tous les frais engagés par les salariés
- 2) La déclaration de cette journée sur une ligne spécifique SDA
- 3) L’absence d’incidence de cette journée sur le compteur HV (aucun débit du compteur)
- 4) Le caractère entièrement facultatif et au volontariat de cette journée, ainsi que de l’appel aux idées et de la photo de groupe, pour que cette journée soit vraiment « conviviale » et « partagée »

Réponse :

- 1- **Les collaborateurs pourront établir une note de frais pour les frais occasionnés.**
- 2- **Le collaborateur soumis à l’horaire variable devra poser une mission dans son portail Horaire Variable.**
- 3- **La participation est souhaitée mais non obligatoire.**
- 4- **La photo de groupe n’est pas obligatoire mais souhaitée.**



- 5- Le titre de mission est nécessaire si le collaborateur a besoin d'un titre de transport (billet de train) et /ou d'une demande d'avance de frais.

65070 / 09.16 / 54 Médaille du travail et prime (SUD)

La prime qui accompagne la médaille du travail obtenue au bout de 40 ans d'ancienneté a baissé de 600 à 500 euros.

Type de médailles	Nombre d'années de service	Prime Renault s.a.s.
Médaille d'Argent	20 ans	0 euro
Médaille de Vermeil	30 ans	400 €.
Médaille d'or	35 ans	500 €.
Grande médaille d'or	40 ans	600 €

TYPE DE MEDAILLES	NOMBRE D'ANNEES DE SERVICE	PRIME RENAULT SAS
Médaille d'argent	20 ans	0 €
Médaille de Vermeil	30 ans	400 €
Médaille d'or	35 ans	500 €
Grande médaille d'or	40 ans	500 €

SUD demande :

- 1) Pour quelle raison ?
- 2) Cette modification du montant de la prime est-elle issue d'un accord d'entreprise ? Si oui, lequel ?

SUD réclame :

- 1) Le rétablissement de cette prime de 600 € dans un premier temps
- 2) L'augmentation de cette prime à 800 €

Réponse : C'était une erreur, celle-ci a été corrigée.

65070 / 09.16 / 55 Centre d'appels 11800 et 11000 (SUD)

En cas de problème technique, la direction nous demande de contacter par téléphone le 11800 (Assistance et intervention sur le matériel et les locaux, réservation d'amphithéâtres et prestations et renseignements pratiques sur la vie des sites), ou le 11000 (Assistance informatique).

Il s'avère que ces numéros correspondent à de centres d'appel externalisés et délocalisés. Comme la direction a choisi de réduire les coûts de cette prestation au maximum, ces centres d'appels emploient des salariés sous-payés et qui ne connaissent pas le Technocentre.

D'où des incompréhensions sur la nature des problèmes rencontrés par les salariés du Technocentre, une perte de temps pour la résolution des problèmes, de l'énerverment, des conditions de travail dégradées pour les salariés du TCR comme pour ceux des centres d'appel...

SUD demande :

- La nature des centres d'appels 11800 et 1100 : noms des sociétés, effectifs, qualifications, localisations...

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

SUD réclame :

- L'internalisation de ces centres d'appels

Réponse : Cela n'est pas prévu.



65070 / 09.16 / 56 Accord Comité de groupe du 24 mars 2016 (SM-TE)

Declic@com informe les salariés le 6 juillet 2016 que le Comité de groupe s'est réuni en séance plénière du 27 au 29 juin, suite à un accord signé le 24 mars 2016 portant sur « Le dialogue social à l'échelle mondiale ».

<http://intranet.renault.com/declic-com/actualites/lactualite-du-groupe/>

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

1. La liste des organisations syndicales négociatrices,
2. La liste des organisations syndicales signataires,
3. La communication de cet accord aux salariés,
4. La publication de cet accord sous *Déclic*.

Réponse :

1 & 2 : Ces réclamations ne sont pas de la compétence de cette instance.

3. La communication interne se fait régulièrement l'écho des activités du Comité de Groupe. Ce fut notamment le cas cet été avec la parution d'un article dans *Déclic* mentionnant cet accord (6 juillet 2016).

4. la diffusion de l'accord, via l'intranet, est en cours de préparation. La dernière signature n'est intervenue que fin juin et les traductions dans les différentes langues viennent d'être finalisées. La mise à disposition de l'ensemble des documents devrait être effective d'ici le début du mois d'octobre.

65070 / 09.16 / 57 Personnel Renault venant de pays étrangers (SM-TE)

Nous voyons des collègues venant de sites Renault de pays étrangers missionnés au TCR sur des postes parfois en position hiérarchique.

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

- Combien y a-t-il de personnes actuellement, par statut ?
- Quel est leur statut vis-à-vis de la réglementation française et du droit du travail ?
- Quel est l'écart de salaire par rapport à celui des salariés Français sur les postes équivalents.

Réponse : Nous n'avons pas connaissance de ces situations à l'exception des dual contracts qui ont signé un contrat de travail conforme au droit français.

65070 / 09.16 / 58 Personnel Renault et personnel Nissan (SM-TE)

Des salariés Renault ont dans leur ligne hiérarchique des membres de l'Entreprise Nissan. Les délégués du personnel membres du SM-TE, demandent si ces salariés ont un lien de subordination vis-à-vis de ces personnes de Nissan ? Doivent-ils répondre à leurs demandes ? Sont-ils placés en situation de desservir les intérêts de leur Entreprise Renault, voire même d'être accusés de déloyauté ?

Par ailleurs, ces personnes émanant d'une Entreprise Extérieure ne placent-elles pas Renault dans une situation de délit de marchandage ?

Réponse : Les duals contracts ont signé un contrat de travail de droit français et peuvent encadrer des collaborateurs français.

65070 / 09.16 / 59 Offre Microsoft pack Office (CFE-CGC)

Où en sont les discussions pour la reprise de cette offre qui est arrêtée depuis Mars 2016 ?

<http://mycommunities.sharepoint.renault.fr/communities/home-use-program/home.aspx>

Réponse : L'offre est reconduite pour les collaborateurs. Cette info est maintenant disponible sur la communauté.



65070 / 09.16 / 60 Visites au CRP (C.G.T)

Depuis sa création, le CRP est un endroit où les salariés des bureaux d'étude viennent échanger autour des prototypes, dans le cadre des projets, qu'ils mènent. A ce jour il apparait que certains n'ont plus d'accès au CRP et que des procédures imposent un parrainage et le port d'équipements spécifiques.

Les élus CGT réclament :

- 1- Les conditions d'accès au CRP par les salariés des BE.
- 2- La liste des équipements obligatoires au sein des ateliers.
- 3- Les conditions de déplacement sur les allées vertes. Depuis la création du CRP, il est d'usage de se déplacer sans équipement particuliers.
- 4- L'argumentaire ayant entraîné ces restrictions d'accès pour les salariés du BE. Y-at-il eu des incidents de sécurité particuliers ?

Il est à noter que les restrictions d'accès entraînent un refus de certains salariés du BE, de se rendre dorénavant au CRP, ce qui est préjudiciable pour les salariés du CRP qui doivent travailler sur des projets en cours de développement.

Il y a même eu des cas où des délégués du personnel, ont été raccompagnés sans ménagement à la sortie du CRP par certains nouveaux responsables du CRP refusant de décliner leur identité et fonction.

Réponse : Une note va être diffusée par Jérôme MOINARD sur les règles d'accès au CRP.

65070 / 09.16 / 61 Effectifs DQSC (SUD)

Contrairement à ce qui a été affirmé à deux reprises en séance DP d'avril et de juin le détail et la ventilation des effectifs n'a pas été communiqué en CE.

SUD réclame les informations suivantes :

- 1) L'effectif actuel Renault SAS, et hors Renault SAS, de la DQSC
- 2) Le nombre d'intérimaires
- 3) Le nombre de recrutements externes effectués au premier semestre 2016 et prévus au second semestre
- 4) Les effectifs et missions des DQ régions ? **Les effectifs des régions ne sont pas dans le périmètre de l'Etablissement de Guyancourt.**
- 5) Un état des lieux de la sous-traitance à la DQSC :
 - Noms des sociétés
 - Type et nombre de prestations
 - Nombre de personnes en schémas 3 par société
 - Ventilation par secteurs concernés (incidentologie, etc.).

Réponse : Cela ne relève pas de cette instance.

65070 / 09.16 / 62 Effectifs DQSC-C (SUD)

Au CE du 30 mars 2016, la direction a fait état de 73 postes à pourvoir : 8 embauches extérieures et 65 mobilités internes au sein du Groupe.

En septembre 2016, combien de recrutements ont été effectués et combien de mobilités internes ?

Réponse : Cela fait partie du suivi qui sera réalisé en CE.

65070 / 09.16 / 63 Réorganisation service formation et postes à pourvoir (SUD)

Une réorganisation du service formation de l'établissement a été mise en œuvre en mai.



On compte à ce jour dans l'UET formation RP : 4 suspensions DA, 6 conseillers formation, 1 responsable portefeuille, 2 apprentis. L'UET est directement rattachée au directeur des opérations Jean-Luc Mondon au Plessis Robinson.

A notre question posée en juin, sur «

- 1) *L'objet et les objectifs de cette réorganisation*
- 2) *L'impact de la réorganisation sur les missions de conseiller formation et de responsable portefeuille*
- 3) *Les fiches de postes*
- 4) *Ce qui est prévu sur le court terme pour pallier le problème d'inadéquation charge/ressources Il apparait en effet que ce service est aujourd'hui en sous-effectif*
- 5) *Pourquoi aucune information/consultation n'a été faite auprès des IRP tant au siège que sur l'établissement (cette réorganisation impacte les acteurs formation des deux établissements) ? »*

La direction a répondu : « *Ce sujet n'a pas fait l'objet d'une information consultation des CE car il s'agit d'un regroupement d'un nombre très restreint de collaborateurs. Cette évolution a été largement anticipée, présentée et expliquée aux intéressés. Elle aboutit à une rationalisation de l'activité et une plus grande lisibilité de l'organisation de la formation par les salariés de la Région Parisienne. De plus, tous les collaborateurs ne souhaitant pas rejoindre le Technocentre ont pu réaliser une mobilité. Des postes sont donc en effet à pourvoir dans ce secteur ».*

SUD réclame :

- 1) Le nombre précis de postes à pourvoir. Aujourd'hui on ne recense qu'une annonce dans Talent (plusieurs postes sont-ils prévus ?) et 2 missions optimum.
- 2) La communication prévue auprès des salariés de la région parisienne concernant la nouvelle organisation

Réponse :

A ce jour, 4 postes sont à pourvoir. Une collaboratrice a été identifiée qui rejoindra le service en janvier et 4 intérimaires sont en place.

Il n'y a pas de communication spécifique prévue pour les collaborateurs de la Région Parisienne pour lesquels le changement d'organisation n'a pas d'impact. Les évolutions ont en revanche été largement communiquées aux écoles métiers et aux HRBP.

