

Réunion des Délégués du Personnel

**Etablissement de Guyancourt
Site du Technocentre**

**Compte-rendu de la réunion
du 3 juillet 2018**

65070 / 07.18 / 01 Congés sans solde (CFE-CGC)

Le salarié est-il couvert par la Sécurité Sociale lorsqu'il est en congé sans solde avec l'accord de l'Entreprise ?

Réponse : Pendant un congé sans solde (congé sabbatique par exemple), le salarié bénéficie du maintien de ses indemnités de sécurité sociale aussi bien s'agissant des prestations en nature (remboursement de soins) que des prestations en espèces (indemnités journalières).

Cependant, la durée de maintien de droits pour les IJ et le remboursement des soins sont limités à 1 an.

65070 / 07.18 / 02 Congés sans solde (SUD)

Quelles sont les conditions pour prendre des congés sans solde ?

Est ce possible de prendre des congés sans solde si certains compteurs congés ne sont pas vides ?

Réponse : Des congés sans solde peuvent être accordés au salarié dans certains cas de figure.

- En cas d'alignement des congés :

...de deux conjoints, mariés, pacsés ou concubins notoires travaillant chez Renault. Celui dont le congé (principal ou supplémentaire) est le plus court peut prendre la différence à son compte si les intéressés partent et reviennent en même temps. Avant le départ, le conjoint qui a le congé le plus court doit demander à son hiérarchique la prolongation de son congé, en indiquant le service où travaille son conjoint.

...des jeunes (< à 18 ans et non apprenti). Lorsque le père ou la mère travaille chez Renault, le jeune peut bénéficier d'un congé sans solde dans ces mêmes conditions.

- Sur autorisation de la hiérarchie pour :

...les salariés n'ayant pas droit à une semaine de congé supplémentaire d'ancienneté. Ils peuvent obtenir un complément de congé non payé, ne pouvant porter l'absence totale (congé supplémentaire + sans solde) à plus d'une semaine par an.

...les salariés étrangers et français d'outre-mer (dont la famille réside dans son pays). Ils peuvent en priorité obtenir, dans la mesure où le fonctionnement normal de leur secteur d'activité le permet, un congé supplémentaire sans solde. Ce congé sans solde ne doit pas dépasser 4 semaines (sauf cas particulier à examiner avec le service du personnel) et peut être accolé au congé annuel principal qui, en ce cas, peut, à titre exceptionnel et en fonction des possibilités d'emploi, être déplacé sur une période de fermeture de l'usine.

Non, il n'est pas possible de prendre des congés sans solde si les compteurs ne sont pas vides.

65070 / 07.18 / 03 Mesures salariales Ingénieurs et Cadres 1 (SUD)

SUD demande combien de salariés Ingénieurs et Cadres ont reçu zéro augmentation et une prime ?

Réponse : Ces éléments (Taux IC non révisés ou sans partie variable) figureront dans la lettre de transparence, disponible dans mavie@renault, en Juillet.

65070 / 07.18 / 04 Mesures salariales Ingénieurs et Cadres 2 (SUD)

SUD demande combien de salariés Ingénieurs et Cadres ont reçu zéro augmentation et zéro prime ?

Réponse : cf réponse précédente.



65070 / 07.18 / 05 Augmentation de salaire et mobilité (SUD)

SUD demande combien de personne en mobilité ont reçu une augmentation de salaire ou une prime en 2018 ?

Réponse : Nous ne disposons pas de ce nombre.

THEME : EMPLOI

65070 / 07.18 / 06 Stop aux Licenciements ! (SUD)

Depuis le début de l'année, la direction a procédé au licenciement de 15 personnes sur notre établissement. Parmi elles, 13 étaient des Cadres.

Ils étaient 19 Cadres à avoir perdu leur emploi en 2017.

SUD demande quelle est la répartition de ces licenciements par cause pour 2017 et 2018 :

- Disciplinaire pour faute,
- Insuffisance professionnelle,
- Inaptitude,

Réponse : Les données automatisées concernant les licenciements sont disponibles dans le Bilan Social sur 3 ans.

THEME : VIE DE L'ETABLISSEMENT

65070 / 07.18 / 07 ACE 2 (FO)

Que se passera-t-il au mois de juin pour les salariés qui ne sont pas passé sur ACE2 ?

Réponse : Les présentations et accompagnements sous forme d'amphi n'existeront plus à partir de fin juillet, mais on pourra toujours faire sa migration et il y aura toujours une assistance en place. Maintenant, les retardataires doivent faire leur migration au plus tôt car nous ne pourrions maintenir ces effectifs éternellement.

65070 / 07.18 / 08 Espace ACE2 (SUD)

Les prestataires qui depuis 12 mois œuvrent à la migration vers ACE2 travaillent dans des grottes !

Qu'il s'agisse de ceux qui sont au M entre le 6A et le 8A, ou ceux situés au M 8A derrière l'ascenseur

Ils travaillent dans des locaux sans fenêtres et sans lumière extérieure directe ou indirecte....une honte !

SUD réclame que ces personnes soient installées dans un local adéquat.

Réponse : Cette réclamation a été remontée au service compétent.

65070 / 07.18 / 09 Matériel informatique (FO)

Est-il possible de commander des souris et casque Bluetooth pour pallier au manque de port USB sur le PC ACE2 ? Si oui quel est la démarche et les références des produits ?

Réponse : Les souris bluetooth fonctionnent avec un dongle qu'il faut brancher sur un port USB. Si nécessaire il faut commander un Hub USB. Pour cela se rapprocher de son assistante et commander dans petits matériels informatiques

65070 / 07.18 / 10 DU (document unique) (CFE-CGC)

Un apprenti ou un salarié souhaitant consulter le DU (document unique) de l'Etablissement, auprès de qui peut-il faire sa demande ?

Réponse : Il faut s'adresser aux conditions de travail.



65070 / 07.18 / 11 Armoire électronique (CFE-CGC)

Qu'en est-il de la refonte de l'armoire électronique ?

Réponse : Le projet de remplacement AER s'appelle ASK, c'est un projet Alliance géré par Nissan pour Renault et Nissan. Le projet vise à remplacer plusieurs espaces documentaires chez Renault et chez Nissan. Ce projet est toujours en cours.

65070 / 07.18 / 12 Assistantes sociales (FO)

Pouvez-vous nous donner la répartition des assistantes sociales par direction ?

Réponse : Voici la répartition des assistantes sociales :

DEWASMES Christelle Tél. : 41617 / 06.14.15.77.05 API : TCR AVA 1 15 Localisation TCR: TCR AVA 3A 1er étage	RIVELLA Christelle Tél. : 56716 / 06.09.22.35.81 API : TCR AVA 1 15 Localisation : TCR AVA 3A rdc Localisation VSF : Petit Manoir Aubevoye : infirmerie G4	CIRON-SEMON Nathalie Tél. : 06.14.44.25.77 API : CTL L52 003 Localisation Lardy : L52 Localisation TCR : TCR AVA 3A nord
Dir. Prévision et Planification	Dir. Alliance des Projets Véhicule 1	Dir. Fabrication Ingénierie Production et Logistique Alliance : DIPV + DIPM
Dir. Déléguée à la Présidence	D.E.A – S Ingénierie des Systèmes Alliances	D.E.A. - M
Expatriés D.G.	Dir. D.E.A – T Prest., Simu. Num. et Tests Alliance	D.E.A. - I
DRH Groupe	Etb Villiers Saint Frédéric	D.E.A. - P
Dir. Stratégie Business Développement et Management	Site d'Aubevoye	D.E.A. - G
Alliance Business Développement		Dir. Alliance des Projets Véhicule 2
Dir. Fabrication Ingénierie Production et Logistique Alliance (hors DIPV et DIPM)		Etb de LARDY
Dir. des Achats		
Dir. Qualité Satisfaction Clients Alliance		
Régions		
Direction produit et programmes		
Design		
Direction de l'Informatique		
Direction Commerciale Groupe		
Direction Financière		
Direction Après-Vente		



65070 / 07.18 / 13 Cantines PMR (FO)

Suites à nos questions du mois dernier, est-il possible d'inclure des personnes à mobilité réduite dans les commissions afin de prendre en compte leurs demandes. Par exemple le choix des moquettes pour faciliter leur mobilité, localisation des tables dans les restaurants (éviter les zones avec les verres et sauces...)

Réponse : La commission restauration n'est pas la bonne instance pour aborder ces sujets.

Les mesures à prendre pour adapter les locaux et postes de travail aux difficultés des handicapés doivent être remontées auprès de l'assistante sociale ou auprès de la mission handicap ou de la commission Handicap. L'assistante sociale nous remonte les demandes et nous veillerons à mettre en œuvre, dans toute la mesure du possible, des actions d'amélioration.

65070 / 07.18 / 14 Alerte incendie (FO)

Les chargés d'évacuation doivent rendre compte aux agents de sécurité. Lors de l'exercice du 21 juin, ces agents étaient très peu visibles. Y a-t-il un problème d'effectif ? Comment pouvons-nous les repérer ?

Réponse : Les agents de sécurité sont en tenue d'intervention, et le personnel A2P présent porte une chasuble jaune fluo avec mentionné A2P dans le dos.

65070 / 07.18 / 15 Vol dans la ruche (FO)

Des vols à répétitions se produisent à la ruche. Les salariés remplissent la fiche S2N. A quoi sert-elle ? Quelles sont les actions engagées après l'envoi de cette fiche S2N ?

Réponse : La fiche S2N nous permet de recenser les différents incidents, de les dater, de les localiser, d'analyser les lieux et typologie d'incidents pour ensuite étudier si des moyens ou process doivent compléter les dispositifs en place.

65070 / 07.18 / 16 Notes de nomination (CFE-CGC)

La mise à disposition sous Déclic des notes de nomination a fonctionné jusqu'à S21. Ces dernières ont été indisponibles entre les semaines 22 et 24. Elles sont à nouveau disponibles. Comment cela se fait-il ? Est-il possible d'avoir un système de mise à disposition des notes de nomination qui soit robuste ?

Réponse : Cela est piloté au niveau central et n'avons aucune information sur le sujet.

65070 / 07.18 / 17 Démarchage téléphonique (SUD)

La société UM appelle les salariés sur leurs téléphones fixes de bureau pour leur proposer une diminution d'impôts. Nous avons demandé à la personne si la direction de l'entreprise était au courant de la démarche, la personne au bout du fil m'a répondu qu'ils n'étaient pas mandatés par l'entreprise mais avait leur accord pour contacter les salariés sur leurs lignes professionnelles.

SUD réclame :

- De savoir pourquoi la direction laisse faire ce genre d'activité ?
- Que ces agissements s'arrêtent

Réponse : Il nous faudrait les coordonnées de cette société.

65070 / 07.18 / 18 Atelier RAM 31 Ruche (SUD)

L'atelier confidentiel pour les projets en RAM 31 Ruche est saturé.



A tel point qu'on retrouve des véhicules confidentiels à l'extérieur du bâtiment.
Pour exemple, le 25 juin un véhicule classé confidentiel a été livré dans l'atelier.
Une place était réservée pour ce véhicule mais la place étant occupée, il a été mis dans l'allée au centre de l'atelier.
Le lendemain 26 juin, il a été retrouvé à l'extérieur du bâtiment.
Alors qu'on impose aux salariés des procédures pour la confidentialité :

- Que compte faire la direction pour régler ce problème de place dans les ateliers ?
- Que compte faire la direction pour aider les salariés à respecter et faire respecter les règles de confidentialité mais aussi de sécurité ?

**Réponse : La cause racine est liée à la saturation des zones ateliers de la DEAS (et de la DE en générale).
Nous avons lancé début 2017 la réalisation d'une nouvelle zone au Labo (600m2 pour des réalignements et analyses véhicules) qui doit permettre de contraindre RAM 31 Sud. La réception de cette zone devrait se réaliser en septembre avec le support de DISG qui pilote la réalisation.**

En parallèle, un mail sera envoyé la semaine prochaine pour rappeler, aux utilisateurs de RAM31 Sud, les règles de gestion de la zone.

65070 / 07.18 / 19 Le Technocentre fête l'été (SUD)

On nous propose de fêter l'été et de participer au pique-nique du mardi 3 juillet 2018.
Il est demandé de relayer l'information auprès des intérimaires et stagiaires, mais il n'est pas fait mention des prestataires présents sur le site, contrairement à certaines autres informations de vie du site .
Pourquoi l'information n'est pas diffusée à l'ensemble des résidents du site ?

Réponse : Les sociétés de prestation sont liées par un contrat commercial avec Renault (aucun lien de subordination) : leurs salariés sont donc considérés comme du personnel extérieur.

65070 / 07.18 / 20 Pièces de rechange (SUD)

La ristourne sur les pièces de rechange varie de 20 à 40 % pour les salariés PGR.
SUD demande la répartition de cette ristourne suivant le type de pièces.
Existe-t-il une liste de pièces avec la ristourne correspondante ?
Quelles sont les pièces concernées par la ristourne de 40% ?

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

65070 / 07.18 / 21 Nouvelle application ONEPLM (SUD)

Depuis quelques semaines, on entend parler de l'arrivée d'une nouvelle application ONEPLM qui remplacera courant 2018 l'application SIGNE (Système Intégré de la Gamme et des Nomenclatures d'Entreprise), l'outil de Documentation Technique de l'Ingénierie.

Cette application concerne l'ensemble des populations de l'ingénierie.
Chaque introduction d'un nouvel outil de travail est anxiogène et risque d'entraîner de multiples changements dans l'organisation et la charge du travail.

SUD demande donc plus d'informations sur ONEPLM :

- Quelles sont les populations (Renault et prestataires) concernées au TCR ?
- Quelles sont les principales fonctionnalités et l'ergonomie de cette application ?
- Quand aura lieu le déploiement au TCR ?
- Quelles communications sont prévues au TCR ?
- Quel accompagnement prévoit le projet ?

SUD demande également une information du CE et la consultation des CHSCT concernés.



Réponse : OnePLM est un programme Alliance qui a pour objet de faire évoluer les processus et les Systèmes d'Information de Renault & Nissan afin de faciliter les échanges de BOM (nomenclatures) & de Maquettes Numériques, la standardisation, la gestion de la commonalité et de supporter le processus de développement Plateformes.

Il est composé de 5 projets qui s'échelonnent dans le temps. Pour les projets opérant en 2018 :

- Le projet OneTCS est une évolution pour Nissan du Système d'Information TCS de Renault (Tableau des Critères de Spécifications) afin qu'il soit l'outil commun de définition de la diversité Produit des projets Alliance avec un langage de diversité commun. Il contient également quelques améliorations attendues par Renault. 3 versions ont été livrées depuis Avril 2016
 - Les utilisateurs principaux de l'Ingénierie sont les pilotes documentation technique (PDT), les gestionnaires lexiques. Ils ont été informés des améliorations de l'outil.

- Le projet OneRelease (livré le 20 avril) permet :
 - de soumettre à validation des Alliance Commodity Leader Renault & Nissan la modification des pièces communes quand il y a un impact sur la commonalité. Une phase probatoire est engagée sur une liste limitée de pièces CMFB
 - Utilisateurs : les ACL Renault et Nissan. Une formation a été faite pour la phase probatoire.
 - de permettre à Renault l'émission de Dossiers de publication en phase Etude, associés à un jalon documentaire. Seuls des dossiers d'officialisation de la BOM (DEVO) étaient réalisés post-TGA. Une phase probatoire est engagée sur 3 GFE HHN avant un déploiement plus large au dernier trimestre sur HHN
 - Utilisateurs : TDE, PFE, pilotes de documentation technique, Chef de Projet Doc. Les acteurs concernés par la phase probatoire ont été formés
 - Une refonte du dossier d'officialisation de la BOM (DEVO) en le rendant plus compact et lisible (moins de redondance, plus de clarté)
 - Utilisateurs : tous les signataires des DEVOs, ont été informés

- le projet OneView (livré mi juillet 2018) permettra aux utilisateurs de Renault et Nissan de disposer d'un outil bien plus ergonomique et moderne de consultation des BOM des projets Renault et Nissan (vignette 3D des pièces, ...) en remplacement de SIGNE Ingénierie/Consultation et de SICE (consultation des BOM Renault par les fournisseurs).
 - Utilisateurs : tous les métiers de l'entreprise consultant la documentation technique (plus de 10000 utilisateurs).
Après un déploiement probatoire auprès de key users depuis mai, OneView sera déployé à partir de septembre (formation, amphis, vidéos, ...). Les fonctions de SIGNE Ingénierie/Consultation et SICE perdureront jusqu'à finalisation du déploiement

65070 / 07.18 / 22 2 bureaux pour une seule personne, c'est possible ? (SUD)

SUD demande s'il existe une règle d'entreprise prévoyant qu'un salarié en mobilité dispose de 2 bureaux distants d'un étage, dans un bâtiment Ruche totalement saturé en espace de travail, alors que d'autres salariés sont implantés dans des zones de passage ?

Réponse : Il n'y a pas de règles sur tous les sujets, le bon sens pouvant aussi être un réflexe.

65070 / 07.18 / 23 Publication des Bilans sociaux 2017 de Renault SAS et des établissements (SM-TE)

A la suite de nos réclamations du 23 mai et du 12 juin 2018, demandant la publication du Bilan social 2017 de Guyancourt, la Direction a fait la réponse suivante :

Réponse : Le bilan social est en ligne. Voici le lien : <http://intranet.renault.com/etablissements-idf/technocentre-3/regles-et-politiques/bilan-social/>



Pour autant, les bilans sociaux 2017, tant de Renault SAS que des établissements de Renault SAS, ne sont toujours pas publiés à la date du 18 juin 2018 à l'adresse suivante :

[http://vm749aos.mc2.renault.fr:8001/sap\(bD1mciZjPTAxMCZkPW1pbiZ2PTcuNTAmaT0x\)/bc/bsp/sap/ZMVRENAULT/w](http://vm749aos.mc2.renault.fr:8001/sap(bD1mciZjPTAxMCZkPW1pbiZ2PTcuNTAmaT0x)/bc/bsp/sap/ZMVRENAULT/wordpress.htm?lv_url=http://mvr.renault.com/bibliotheque?param=iframe)
[wordpress.htm?lv_url=http://mvr.renault.com/bibliotheque?param=iframe](http://vm749aos.mc2.renault.fr:8001/sap(bD1mciZjPTAxMCZkPW1pbiZ2PTcuNTAmaT0x)/bc/bsp/sap/ZMVRENAULT/w)

MA VIE@RENAULT

PARCOURS PROFESSIONNEL | VIE AU TRAVAIL | RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES SOCIAUX

- > LES S2N
- > LES RPIF
- > Les accords d'entreprise
- > Les conventions collectives
- > **Le bilan social**
- > Représentation du personnel au niveau mondial
- > LES ACTUPAIE

LE BILAN SOCIAL

Le Bilan social présente les principales données chiffrées et indicateurs des Ressources Humaines par grands domaines d'activité : emploi, politique jeunes, rémunérations, conditions d'hygiène et de sécurité...

Il est édité chaque année par Renault s.a.s et ses établissements

Le Bilan social est un support public, destiné à l'interne comme à l'externe (diffusion possible auprès des journalistes, étudiants...).

RENAULT SAS

- [Accéder au bilan social Renault s.a.s. 2016.](#)
- [Accéder au bilan social Renault s.a.s. 2015.](#)
- [Accéder au bilan social Renault s.a.s. 2014.](#)

CERGY

FR 16:59 18/06/2018

Réclamation :

Constatant à la date du 18 juin 2018 que les bilans sociaux 2017 de Renault SAS et des établissements de Renault SAS ne sont toujours pas publiés à l'adresse mentionnée, les délégués du personnel membres du SM-TE demandent leur publication immédiate.

Réponse : Le bilan social 2017 de l'établissement de Guyancourt et le bilan social 2017 de Renault sas sont mis à la disposition de tout salarié qui en fait la demande, conformément aux dispositions du Code du travail (Art. L. 2312-31 issu de l'Ord. no 2017-1386 du 22 sept. 2017, art. 1er).

65070 / 07.18 / 24 Fontaine à eau (CGT)

De nouvelles fontaines à eau ont été installées dans les différents restaurants du Technocentre pour remplacer les anciennes fontaines défectueuses. Or depuis quelques temps, les salariés se plaignent du mauvais fonctionnement de ces fontaines. Par exemple la semaine dernière au restaurant des Arceaux, les fontaines ne fonctionnaient pas, obligeant un salarié d'Elior à rassembler l'ensemble des pichets et à aller les remplir au robinet de l'ex-caféteria.

Les délégués du personnel CGT demandent :

- Comment est assurée la maintenance des fontaines à eau ?
- Que le bon fonctionnement de ces fontaines soit assuré à chaque service.

Réponse : Effectivement, toutes les fontaines ont été changées, notamment du fait de la remise en cause de leur bon fonctionnement.

Nous sommes passés au modèle du marché permettant le plus haut débit.

Malheureusement, le débit a diminué car les filtres d'entrée se sont encrassés.

Le problème de fond pour la distribution d'eau aux restaurants est la qualité du circuit d'alimentation. Un plan de rénovation sur plusieurs années est en cours coté DISG



65070 / 07.18 / 25 Dégradation des toilettes et conséquences (SUD)

Régulièrement, des WC du TCR sont laissés dans un état de dégradation tel que l'on se demande s'il ne s'agit pas d'actes de malveillance délibérés. Pour exemple, les photos ci-dessous montrent l'état dans lequel le sanitaire n°115 au premier étage du plateau 8A a été laissé le 22/06/18 alors qu'il avait été nettoyé le matin-même. Lorsqu'une telle situation est constatée, le 11800 est appelé et un OT est rédigé. C'est une procédure normale mais il faut rappeler que chaque OT dégrade l'appréciation de la société de prestation concernée. SUD considère que ce type d'OT ne doit pas porter préjudice à PEI et surtout à ses agents car il est dû à l'incivisme de certain(e)s résident(e)s du TCR et non à la qualité du travail des personnels d'entretien.

SUD demande :

- Que la société PEI et en particulier les agents concerné(e)s ne soient pas pénalisé(e)s par des OT liés à l'incivisme des résident(e)s du TCR lorsqu'il est avéré.



Réponse : Les OT ont pour vocation de :

- Qualifier un problème constaté
- Affecter le sujet au prestataire concerné (Maintenance, H&P, environnement, espaces verts, Sécurité, etc...)
- Assurer le traitement des sujets, dans les meilleurs délais et selon les degrés de priorités.

Ces OT sont faits par les résidents, les équipes de pilotage de prestation et les prestataires eux-mêmes.

L'indicateur « OT »(volumétrie) permet de s'assurer que les dysfonctionnements constatés sur le site sont bien remontés et traités. En aucun cas l'indicateur « OT » ne dégrade l'appréciation de la prestation concernée et ne porte préjudice aux agents PEI.

Dans le cas cité par Sud, on ne peut que déplorer ce qui semble être un acte d'incivilité et être solidaires des agents PEI intervenant sur ces situations difficiles et inacceptables.

65070 / 07.18 / 26 Arrêt de travail perturbé (CGT)

Les salariés nous remontent régulièrement des demandes faites par certains managers de pouvoir les contacter pour des questions liées au travail durant leur arrêt de travail, en particulier pendant des arrêts de travail programmés à l'avance, par exemple pour une grossesse. Ces demandes sont ressenties comme une forme de pression mise sur le salarié.

Les délégués du personnel CGT demandent que ces demandes s'arrêtent et qu'il soit rappelé à l'ensemble des managers que durant un arrêt de travail, il ne peut être demandé du travail à un salarié.

Réponse : La réglementation est respectée en la matière.

65070 / 07.18 / 27 Renault Way (CFE-CGC)

Renault Way a été conçu à l'origine comme système de management pour les collaborateurs Renault : garder toujours le client à l'esprit, apporter sa contribution, parler vrai, apprendre au quotidien, faire simple.

Comment Renault Way est-il déployé ? Quel est le planning ?

L'impact de l'application de Renault Way a-t-il été mesuré ? Quel en est le résultat ?

La CFE-CGC demande à la Direction des « piqures de rappel » au sein des UET afin de relancer le sujet ?

Réponse : La communication autour des 5 principes du Renault Way a été déployée au sein de l'ensemble de l'Entreprise courant 2017 début 2018, en s'appuyant principalement sur la ligne managériale. Au-delà des nombreuses opérations de communication interne, les managers ont en effet été invités, à l'appui d'un Kit Digital interactif, à partager les 5 principes du Renault Way avec leurs équipes et à réfléchir à l'implication concrète des 5 principes dans leur travail au quotidien.

Parallèlement à cette opération de communication, des actions sont menées pour ancrer durablement l'engagement et la motivation de tous autour des 5 principes du Renault Way :

- Les managers et leurs équipes bénéficient d'un accompagnement formation spécifique ; RENAULT WAY TEAM EXPERIENCE. Le déploiement de cette formation est en cours au sein de l'ensemble des Directions. Les séminaires s'organisent en équipe au fil de la ligne managériale.

- Les outils et process RH sont actualisés pour aider les collaborateurs et managers à évaluer individuellement leurs forces et leurs points de progrès. Des opérations de communication seront bien entendues menées afin que les collaborateurs gardent à l'esprit les 5 principes et leur implication concrète. Enfin, l'offre de formation sera également ciblée pour accompagner durablement les collaborateurs.

L'impact du déploiement du Renault Way sera naturellement progressif et mesurable au regard des différents indicateurs RH, de performances et de climat social

65070 / 07.18 / 28 Calm Space / Espace de repos (CFE-CGC)

Un Calm Space (espace de repos) a été mis en place au mois de Mai 2018 au Siège.

La CFE-CGC demande à la Direction d'installer le même dispositif au Technocentre et d'en faire la promotion.

Réponse : Dans le cadre de Connect, une salle de repos sera mise en place pour l'ensemble des salariés.

65070 / 07.18 / 29 Arrêt maladie (SUD)

A qui les salariés Renault (APR, ETAM ou Cadre) du technocentre doivent-ils envoyer leurs arrêts maladie ?

Réponse : Les collaborateurs doivent envoyer leur arrêt de travail à leur manager qui se charge de l'enregistrer dans BPU.

THEME : METIERS

65070 / 07.18 / 30 Sanctions salariales à la Direction Logistique Pièce Global Alliance (SUD)

Un salarié cadre ayant dépassé ses objectifs individuels en 2017, décroche un bilan d'entretien avec la mention « au niveau des attendus du poste ».

Même si elle ne reflète pas la performance du salarié, cette notation n'est au demeurant pas un obstacle à une gratification.

Pourtant, le salarié n'obtiendra ni augmentation de salaire, ni prime pour ce bilan.

A ses demandes d'explications auprès des services RH et de sa hiérarchie, et après plusieurs relances, il n'a obtenu aucun retour argumenté.



SUD demande que la direction nous fournisse les règles d'entreprise qui doivent être observées par la hiérarchie dans ce cas-là.

SUD demande quelle est la mission du RH par rapport à ce type de demande venant d'un salarié ?

SUD demande à quelles obligations la hiérarchie est tenue :

- Rencontre bilatérale entre le salarié et sa hiérarchie ?

- Rencontre entre le salarié et les hiérarchies supérieures si le salarié en fait la demande ?

- Sur le contenu des explications, le devoir pour la hiérarchie de motiver concrètement la décision avec des arguments factuels et objectifs pour qu'elle soit comprise par le salarié ?

SUD demande combien de salariés Ingénieurs et Cadres de cette direction ont reçu zéro augmentation et zéro prime à évaluation de bilan équivalente ?

SUD demande combien de mobilités ont eu lieu dans cette direction en 2017 et 2018.

SUD demande combien de démissions ont eu lieu dans cette direction dans la même période.

SUD demande combien de salariés expatriés se trouvaient dans cette direction en 2017, et combien y sont encore en 2018 ?

SUD demande quelles sont les nationalités des expatriés présents en 2018 dans cette direction ?

Réponse : Il n'y a pas de règles définies dans tous les cas de figure. Il faut nous remonter le cas.

La mission du RH métier est de rappeler au collaborateur que la décision est prise par son manager. Au moment de sa décision, le manager a pris en compte le niveau de performance du salarié.

Des bilats sont organisées de manière régulière avec chaque collaborateur.

Le hiérarchique explique sa décision au salarié.

	Mobilités entrantes	Mobilités sortantes	Total
2017	9	7	16
2018 (jusqu'au 01/07)	5	7	12
Total	14	14	28

1 démission en 2017

Il y en a 4 expatriés en 2017 et 1 en 2018

65070 / 07.18 / 31 Une nouvelle réorganisation à la Direction Informatique Renault (DIR) - (Reprise de la réclamation présentée lors de la réunion du 12 juin) (SM-TE)

Lors de la réunion des délégués du personnel du 12 juin 2018, la Direction confirmait que le CCE du 25 mai 2018 avait été informé et consulté sur une réorganisation de la DIR, et que « Les CHSCT et CE concernés du Siège et de Guyancourt seront prochainement consultés ».

Des réunions informant les salariés ont eu lieu mercredi 20 juin avec présentation « des concepts de la réorganisation », et le jeudi 21 juin, présentation d'un organigramme et des noms des managers. Mais les salariés n'ont, à la date du 25 juin, aucun écrit.

Réclamations :

Les délégués du personnel membres du SM-TE demandent :

Communication de la présentation qui a été faite aux élus du CE aux salariés de la DIR et aux élus délégués du personnel,

La date de la réunion du CE de Guyancourt au cours de laquelle les élus ont été informé et consulté,

Les positionnements des élus CE avec l'appartenance de leurs syndicats.

Réponse : La communication aux salariés est pilotée par la DIR.

Le CE s'est tenu le 19 juin 2018 et les résultats des votes sont (7 pour CFE-CGC et 2 défavorables SUD)

