Réunion des Délégués du Personnel	
Etablissement de Guyancourt Site du Technocentre	
Compte-rendu de la réunion du mercredi 23 mai 2018	





THEME: REMUNERATION / CONGES / COMPLEMENTAIRE SANTE

65070 / 05.18 / 01 Plan de promotion – évolutions salariales 2018 APR - ETAM (CGT)

Les délégués du personnel CGT demandent la répartition précise des évolutions salariales et professionnelles au 1er avril 2018 pour les catégories APR et ETAM :

- Nombre de passage au coefficient supérieur pour les hommes
- Nombre de passage au coefficient supérieur pour les femmes
- Nombre et pourcentage d'augmentation de salaire pour les hommes
- Nombre et pourcentage d'augmentation de salaire pour les femmes
- Nombre et montant des primes versées pour les hommes
- Nombre et montant des primes versées pour les femmes

Réponse : Les informations concernant les rémunérations des ETAM et des cadres seront communiquées comme tous les ans au niveau de Renault sas via les lettres de transparence, mises à la disposition de l'ensemble des salariés en juillet dans la boîte rémunération de MaVie-Renault.

Le bilan de l'application des NAO (CRR ETAM et APR) est réalisé lors de la première séance de négociation annuelle obligatoire sur les salaires avec les OS centrales.

65070 / 05.18 / 02 Plan de promotion – évolutions salariales 2018 cadres (CGT)

Les délégués du personnel CGT demandent la répartition précise des évolutions salariales et professionnelles au 1er avril 2018 pour la catégorie Cadres :

- Nombre de changement de position cadre pour les hommes
- Nombre de changement de position cadre pour les femmes
- Nombre d'hommes ayant eu une augmentation pour chaque plot
- Nombre de femmes ayant eu une augmentation pour chaque plot
- Nombre d'hommes ayant eu une part variable pour chaque plot
- Nombre de femmes ayant eu une part variable pour chaque plot

Réponse : Cf réponse précédente.

65070 / 05.18 / 03 Promotions APR/ETAM (SUD)

SUD demande le nombre de promotions APR/ETAM accordées en avril 2018 sur l'établissement :

- Par direction, puis par service
- Par genre F/H

Réponse : Cf réponse précédente.

65070 / 05.18 / 04 Passage au K400 (SUD)

SUD demande:

- le nombre de passages ETAM au coefficient 400 sur l'établissement
- le pourcentage d'augmentation attribué pour ce type de promotion

Réponse : Cf réponse précédente.

65070 / 05.18 / 05 Budgets AI par Direction (SUD)

SUD demande:

- Le montant des enveloppes d'Augmentations Individuelles (AI) attribuées par Direction Opérationnelles sur l'établissement

Réponse : Le budget est le même dans toutes les Directions et conforme à l'accord sur les NAO.

65070 / 05.18 / 06 Budgets AI Cadres/ETAM/APR (SUD)

SUD demande:

- La répartition des budgets d'Augmentations Individuelles (AI) Cadres par direction et par service
- La répartition des budgets d'Augmentations Individuelles (AI) ETAM par direction et par service
- La répartition des budgets d'Augmentations Individuelles (AI) APR par direction et par service

Réponse : Le budget est le même dans toutes les Directions et conforme à l'accord sur les NAO.

65070 / 05.18 / 07 Part Variable Groupe (SUD)

SUD demande:

- Le budget attribué à la distribution des primes PVG (Part Variable Groupe)
- Le nombre de bénéficiaire de la PVG sur l'établissement, sur le périmètre Renault sas
- Les critères pour bénéficier de la PVG

Réponse : Il n'est pas prévu de communiquer sur ce budget dont nous n'avons pas le nombre de bénéficiaires au niveau de l'Etablissement (la CRR étant piloté en central).

Concernant le critère, il faut tenir un poste de NRR L2 ou L1 à la date du 31 juillet de l'année de référence.

65070 / 05.18 / 08 Allocations APR/ETAM (SUD)

Les APR et les ETAM perçoivent chaque année une Allocation Vacances et une allocation fin d'année.

SUD demande:

- Si ces allocations dépendent du temps de présence du salarié ?
- Si ces allocations sont proratisées pour les salariés en temps partiel ?

Réponse : Non, il faut être inscrit aux effectifs et avoir travaillé au moins 1 jour (ou assimilé) dans le trimestre pour y avoir droit en totalité, si sortie en cours de trimestre, elle est proratisée en mois complets.

Oui, elle dépend du temps de travail.

65070 / 05.18 / 09 Revalorisation des astreintes (SUD)

Le mois dernier, nous demandions une revalorisation de l'heure d'astreinte (rémunérée actuellement 2,20€ par heure à Renault). La direction nous a répondu avoir « remonté en central » cette demande.

SUD demande:

- Quel service est identifié comme étant « en central »?
- Quelle a été la réponse du « central »?

Réponse : Il n'est pas prévu actuellement de revalorisation des astreintes.

65070 / 05.18 / 10 Allocation de recherche et CIFRE (SUD)

L'article L412-2 du Code de la Recherche prévoit « afin de faciliter l'accès à la formation par la recherche, des allocations individuelles spécifiques [...] aux titulaires de contrats à durée déterminée couvrant la période de formation ».







La direction a répondu dans son compte rendu de février que : « L'allocation recherche est différente de la procédure CIFRE. C'est un moyen pour un doctorant de financer ses travaux de thèse. Le doctorant est salarié du rectorat de la région de l'université. Le montant de l'allocation est de 1685 € pour une allocation de recherche pure (hors heures d'enseignement) »

SUD demande:

- Si un doctorant en CDD Renault couvert par une Convention Industrielle de Formation par la Recherche (CIFRE) peut bénéficier de cette allocation ?
- Si cette allocation recherche est en fait perçue par les autres entités (Université, laboratoires...) qui concluent une convention CIFRE avec Renault ?
- Des réponses car cette question est « En cours de documentation » depuis plusieurs mois.

Réponse : En cours de Documentation.

THEME: EMPLOI

65070 / 05.18 / 11 Cadres et ETAM occupant le même poste (SUD)

Dans toutes les directions, de nombreux postes sont occupés à la fois par des Cadres et des ETAM. Ces poste ont donc un grading qui peut aller jusqu'au L3B (cas des SSD, des vendor tooling, etc... à la DQSC).

SUD demande:

- Que les ETAM occupant des postes gradés L3B aient un niveau de rémunération similaire à celui de leurs collègues cadres qui occupent le même poste.
- Que les coefficients des ETAM occupant des postes gradés L3B soient revalorisés, à minima 365.

Réponse : On ne mélange pas les notions de classifications de personnes et de grading des postes, d'autant plus que le grading ne concerne pas les ETAM.

65070 / 05.18 / 12 Renouvellement d'une période d'essai (SUD)

La période d'essai initiale des Cadres est de 4 mois maximum. L'employeur a la possibilité, dans certains cas, de renouveler cette période d'essai en accord avec le salarié.

SUD demande:

- Quelle est la procédure appliquée par Renault dans le cas d'un renouvellement de période d'essai ?
- Quel est le délai de prévenance en cas de renouvellement de la période d'essai?

Réponse : Le renouvellement de la période se fait par un S2N. La période d'essai et le renouvellement ne peuvent être supérieurs à 6 mois. Le salarié doit donner son accord pour ce renouvellement.

La loi ne prévoit aucun délai de prévenance. Cependant, le renouvellement doit être fait avant la fin de la période initiale.

Lien S2N: http://mvr.renault.com/bibliotheque/les-s2n/

65070 / 05.18 / 13 Filière infirmière (SUD)

SUD demande:

- A quelle filière sont rattachées les infirmières Renault sas ?
- La mise à disposition des salariés concernés et des élus de cette filière.

Réponse : Les infirmières sont rattachées à la filière 727.



65070 / 05.18 / 14 Plan de formation : 15 millions d'euros supplémentaires (SM-TE)

Selon le Flash Info Social du 16 avril 2018, relatif à la signature d'un avenant à l'Accord Cap 2020, les salariés sont informés que « Le Groupe Renault investira en France 15 millions d'euros supplémentaires aux 220 millions déjà engagés pour la formation des collaborateurs ... ».

Réclamation:

Les délégués du personnel membres du SM-TE demandent communication de l'emploi de ces 15 millions d'euros supplémentaires du Plan de formation :

Par usines et établissements,

Par liste des métiers,

Par liste des savoirs,

2 Par catégories sociaux professionnelles.

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

L'avenant a été signé le 16 avril 2018. Il est stipulé que ces 15 millions supplémentaires serviront pour accroitre l'effort de formation dans les métiers en transformation et en particulier la transmission des savoirs, ainsi que l'accompagnement des nouveaux embauchés.

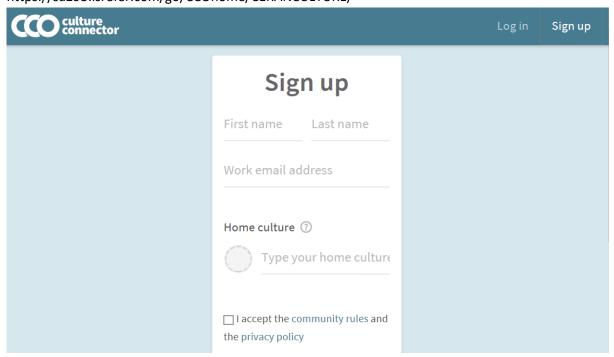
La déclinaison plus précise est en cours de construction.

Nous profiterons des commissions formation pour faire le point sur ces 15 millions supplémentaires.

65070 / 05.18 / 15 Reprise de la question 65070 / 04.18 / 17 du 11 avril 2018 (CFE-CGC)

Avant le déroulement de la formation « découverte de la culture coréenne » (Numéro session : 00034858-20180319-M0), il est demandé aux futurs participants de s'enregistrer sur un site internet extérieur à l'entreprise et d'y renseigner leurs profils culturels.

https://sa293.isrefer.com/go/CCOhome/CERANCULTURE/



Question : Pourquoi cet organisme extérieur pose-t-il ce genre de questions ? Est-ce avec l'accord de Renault ? Que deviennent ces données ? Ce questionnaire est-il conforme à la charte de l'éthique Renault ?

Rappel de la loi : Ce site est entièrement en anglais. Dans le cadre de la loi Toubon, toute information portée à un salarié doit être exprimée en langue française.







Réponse de la Direction: l'Outil de profilage culturel en ligne (Culture Connector Online) est un outil mis à disposition gratuitement par le fournisseur. Il permet aux collaborateurs qui le souhaitent de réaliser leur profil culturel et de le comparer avec d'autre pays, ainsi mieux comprendre les différences culturelles.

Il n'est pas obligatoire, il est uniquement mis à la disposition des apprenants. L'Outil de profilage culturel en ligne est sur un site sécurisé (https).

Demande de la CFE-CGC : Pourriez-vous envoyer un mail aux apprenants pour les informer de l'existence et des objectifs de cet outil de profilage culturel en ligne ?

Réponse : Tous les éléments sont dans la fiche de cours, vous pouvez tester votre profil culturel en ligne (Culture Connector Online). Cet outil vous permettra de découvrir votre profil culturel et le comparer au profil Coréen.

lien: https://sa293.isrefer.com/go/CCOhome/CERANCULTURE/

65070 / 05.18 / 16 Campagne internationale 2018 d'évaluation des compétences avec BPU/T@alents (SM-TE)

Dans le cadre d'une « Campagne internationale 2018 d'évaluation des compétences », une nouvelle application ferait son apparition et serait déployée pour les effectifs du Groupe Renault dans les pays des 5 régions avec BPU/T@alents. Il s'agirait d'évaluer les compétences des personnes affectées à des fonctions, selon un étalonnage standardisé relatif aux postes. Cette application, outre qu'elle placerait dans un outil commun des activités jusque-là gérées localement, mettrait à disposition dans des bases de données centralisées des informations portant sur les salariés tenant les postes de travail. Réclamations :

② La Direction de Guyancourt peut-elle confirmer ces informations ?

Et dans l'affirmative :

Quelles exploitations sont prévues pour ces données ?

Quelles discriminations vont être portées sur les salariés dès lors qu'ils n'auraient pas « coché toutes les cases » correspondant à un profil de poste ?

Un dispositif standard protège les informations personnelles via le système S2N : Qu'en est-il de cette base de données.
Les délégués du personnel membres du SM-TE demandent :

② Que ce projet de nouveau dispositif de classification des salariés soit présenté aux instances de représentation des salariés.

② Qu'aucune obligation ne soit imposée à quiconque de renseigner cette base de données et que l'application le mentionne.

② Qu'aucun traitement de ces données ne soit opéré sans le consentement individuel formel de chacun des salariés concernés.

Réponse : La Direction de Guyancourt peut-elle confirmer ces informations ? Oui, ce dispositif a été mis en place à la Direction Qualité Satisfaction Client et à la DIR.

Et dans l'affirmative :

Quelles exploitations sont prévues pour ces données ? Elles enrichissent les démarches GDC de la fonction et alimentent l'Observatoire Des Métiers avec une vision collective de la bonne adéquation entre les besoins des métiers et les compétences des équipes. C'est une donnée à la construction les plans collectifs de formation (dimensionnement des besoins, budget) et à l'accompagnement des collaborateurs dans leur développement.

Quelles discriminations vont être portées sur les salariés dès lors qu'ils n'auraient pas « coché toutes les cases » correspondant à un profil de poste ? La revue des compétences est indépendante de l'évaluation de la performance. Elle fait l'objet d'une bilatérale spécifique entre le collaborateur et le manager pour construire un plan de développement.

Un dispositif standard protège les informations personnelles via le système S2N : Ce dispositif est conforme aux règles de protection des données personnelles.

Il n'y a aucune discrimination.



THEME: VIE DE L'ETABLISSEMENT

65070 / 05.18 / 17 Connect / Salariés (CFE-CGC)

Dans le cadre du traitement du déménagement au Connect, quels sont, à ce jour, les taux de salariés satisfaits, insatisfaits et indifférents?

Réponse : Il n'y a pas d'outil d'évaluation mis en place.

65070 / 05.18 / 18 Connect / Places de parking (CFE-CGC)

Y aura-t-il un parking pour les visiteurs du personnel Renault au Connect ? Si oui, quel sera le nombre de places ? Y aura-t-il des places de parking dédiées aux véhicules électriques :

- Pour le personnel Renault localisé au Connect ?
- Pour les visiteurs du personnel Renault?

Si oui, quel sera le nombre de places ?

Réponse : Pour les visiteurs, il n'est pas prévu de parking visiteurs sur Connect. Nous sommes sur les mêmes principes qu'au Plessis ou Boulogne.

65070 / 05.18 / 19 Connect / Pool taxi (CFE-CGC)

Y aura-t-il un pool taxi au Connect ? Quel sera le nombre de véhicules dédiés ?

Y aura-t-il des véhicules électriques dans ce pool ? Quel en sera le nombre ?

Réponse : Oui, les véhicules pool taxi seront au nombre de 80.

Oui, le pool sera composé de véhicules électriques et de véhicules thermiques.

65070 / 05.18 / 20 Qualité de service cantines (CGT)

Les salariés constatent une forte dégradation de la qualité de service dans les cantines du Technocentre : Manque de plateaux, de couverts, de verres à toute heure de service, retour des plateaux en fin de service saturés. Pourtant le personnel ELIOR se démène pour assurer les réapprovisionnements. Avec l'augmentation du nombre de salariés sur le site, la fréquentation des cantines a explosé.

Les élus CGT représentants le personnel demande que le nombre de salariés ELIOR soit en adéquation avec le nombre de personne servies dans les restaurants. Nous demandons également que la dotation en matériel et vaisselle soit augmentée pour réduire les tensions sur les rotations.

Réponse: Nous transmettons au correspondant restauration, cette question étant de la compétence de la commission restauration.

65070 / 05.18 / 21 Qualité de service cantines (CGT)

Les salariés constatent que certains plats ne sont plus servi à partir de 12h15 – 12h30 tandis qu'il reste encore 1H à 1h30 de service. Ils constatent que l'offre des entrées et desserts (buffet, présentoirs frigo) est fortement réduite aux mêmes heures. La volonté d'ELIOR de limiter les déchets en fin de service est compréhensible, mais celle-ci ne doit pas constituer une limitation de l'offre au moment de la fréquentation la plus forte. Une réduction de l'offre en fin de service peut se comprendre.

Les élus CGT représentants le personnel demandent qu'ELIOR revoit sa politique d'offre pour une meilleur qualité de service aux salariés du Technocentre (et par la même occasion une amélioration des relations entre salariés consommateurs et salariés ELIOR)



Réponse : Nous transmettons au correspondant restauration, cette question étant de la compétence de la commission restauration. Les plats cuisinés sont systématiquement remplacés par un plat équivalent quand cela arrive avant 13h.

65070 / 05.18 / 22 Cantine du Botanique lundi 7 mai vers 13h (FO)

La proposition de repas en qualité et quantité était largement insuffisante par rapport à la demande. Elior a alors informé les salariés que les informations de la Direction n'avaient pas été assez précises.....Dans le cadre de la QVT sur les sites suite CAP2020, quel est le processus mis en place pour informer Elior du nbre de salarié présent dans l'entreprise autour des congés et/ou jours fériés ? Quelle analyse a été réalisée suite à ce fort désagrément du lundi 7 mai ? De plus les informations sur l'application « timechef » était erroné. Le botanique était fermé et les arceaux ouverts.

Pourquoi les temps partiels ne sont pas pris en compte dans SDA automatiquement ?

Réponse : Le problème du « rush » que nous avons subi vient du fait qu'à la suite d'une mise à jour des caisses par la société « PI électronique » sur les Rotondes et sur le Botanique le système d'encaissement a dysfonctionné. Les convives des Rotondes se sont déportés sur le Botanique. La saisie des plateaux s'est donc fait à la main ce qui a créé un temps d'attente.

La fermeture des restaurants avait été communiqués pour chaque restaurant une semaine avant, cependant nous rencontrons effectivement des problèmes. Nous avons quoi qu'il en soit remonté l'information au service concerné afin que le problème soit réglé.

65070 / 05.18 / 23 Horaire d'ouverture du self du Gradient (SUD)

Afin d'améliorer la fluidité à l'ouverture du restaurant SUD demande une ouverture à 11h de celui-ci (question déjà posé et restée sans réponse)

Réponse : Cette question n'est pas de la compétence de cette instance et nous la transmettons au service conditions de travail.

65070 / 05.18 / 24 Self du Gradient : micro-ondes (SUD)

Des files d'attente importantes se forment devant le four micro-ondes du self Panoramique au Gradient.

SUD demande:

- L'installation d'un four micro-ondes supplémentaire.

Réponse : Cette question n'est pas de la compétence de cette instance et nous la transmettons au service conditions de travail.

65070 / 05.18 / 25 Parking Techno ou magasin pièce auto-moto? (CGT)

Des salariées nous ont encore alerté sur des dégradations subies par leur véhicule sur les parkings du Technocentre.

En l'occurrence, il s'agit ici d'une moto neuve pourtant garée en évidence au parking des 60 Arpents qui s'est fait voler ses rétroviseurs.

Suite au passage au service sécurité, ceux-ci ont répondu ne pas être responsables des dégradations commises sur les véhicules garés sur le parking et ont conseillé à la personne de porter plainte auprès du commissariat de Guyancourt. Bien au fait de la problématique des parkings du Technocentre, le commissariat a donc enregistré une énième plainte pour ces parkings.

Quand il s'agit de poser des sabots sur des véhicules « mal garés » ou donner des sanctions sur des agissements se produisant sur les parkings, la direction sait bien prendre ses responsabilités.

Quand la direction prendra ses responsabilités afin de garantir le bien des salariés travaillant sur le Technocentre ? Les salariés sont sensés venir travailler dans un cadre serein et donc, par la même, ne pas avoir à se préoccuper de l'intégrité de leur véhicule pendant leur journée de travail.



Page 8

Nous demandons à la direction de prendre des mesures (tours du gardiennage sur les parkings par exemple), afin que de tels agissements ne se reproduise plus sur les parkings du Technocentre.

Réponse : Il est malheureusement impossible de surveiller tous les emplacements de parking en permanence. Nous nous efforcons d'identifier tous les actes malveillants.

Les agents de sécurité font déjà des rondes sur les parkings, et c'est justement durant ces rondes qu'ils constatent chaque jour des incivilités de résidents du TCR (stationnements sur des places PMR, stationnements bloquants d'autres voitures ou motos, stationnements sur des voies pour les secours, etc...)...

65070 / 05.18 / 26 Parking Technoservice (FO)

A quoi correspond les couleurs et numéros sur le parking du technoservice?

Réponse : Le code couleur, ainsi que les numéros des places de parking du Technoservice, sert à identifier les entités autorisées à stationner leurs véhicules.

- Vert : BVP (collaborateurs venant au bureau de vente au personnel)
- Jaune: SVE (service véhicules d'entreprise Véhicules d'entreprise de passage en atelier APV)
- Rouge: RRG (Renault retail groupe annexe garage Renault Buc Véhicules collaborateurs de passage en atelier APV -
- Orange: Places destinées aux collaborateurs résidents du Technoservices

65070 / 05.18 / 27 Télétravail (FO)

Lors d'un passage en télétravail, il est demandé au salarié de donner ses horaires de travail. Est-il possible de mettre des horaires de joignabilité plus petite que les horaires de travail ?

Réponse : Non, les horaires doivent correspondre au temps de travail comme lorsqu'il est sur le site.

65070 / 05.18 / 28 Ascenseur en réparation (FO)

Actuellement l'ascenseur menant à l'amphithéâtre Georges Besse est en panne. Y-a-t-il un autre passage que les personnes à mobilité réduite puissent emprunter pour accéder à l'amphi le temps des réparations ?



Réponse : Les personnes à mobilité réduite doivent utiliser l'ascenseur.

65070 / 05.18 / 29 Application accord Reconnaissance (1): (CGT)

En application de l'accord reconnaissance du 12 décembre 2017, les élus CGT demandent l'information du nombre de salariés ayant :

23 mai 2018

Obtenu le statut cadre par la filière « Promotion au titre de la Reconnaissance des Responsabilités Exercées » PRRE Nombre de salariés reconnus Formateurs Métiers







Nombre de formateurs métiers inscrits dans le dispositif de certification

Du fait de l'activité d'étude de notre établissement, nous supposons qu'il n'y a pas de salarié ayant obtenu les dispositions de la :

Filière 100:

Unité d'Expérience Métier

Opérateur sénior

Dispositif accéléré passage chef d'unité

Filière 611

2 Chef d'unité

2 Adjoint chef d'atelier

② Chef d'atelier

Réponse : Cette question est de la compétence de la commission locale.

65070 / 05.18 / 30 Application accord Reconnaissance (2): (CGT)

La CGT regrette concernant la présentation faite aux salariés du passage cadre en PRRE, la méconnaissance du dispositif de la part des hiérarchiques, voire des RH tout comme la précipitation dans la prise de décision.

Quel est le nombre de refus de la part des salariés ?

Les élus CGT demandent pour 2018 une deuxième session, afin que les salariés prennent leur décision en pleine connaissance.

Réponse : Cette question est de la compétence de la commission locale.

65070 / 05.18 / 31 Publication de l'Avenant à l'Accord CAP 2020 (SM-TE)

Le Flash Info Social du 16 04 2018 envoyé par mail du 16 avril 2018 par la Communication Etablissements IDF, les collaborateurs sont informés d'un avenant à l'Accord Cap 2010 intitulé : « Le Groupe Renault accélère son action pour préparer les compétences de demain en France ».



Réclamation:

Constatant à la date du 11 mai 2018 que le texte signé de l'avenant n'est toujours pas publié sous Déclic, les délégués du personnel membres du SM-TE demandent la publication immédiate de l'avenant à l'Accord Cap 2020

Réponse : Nous transmettons au central.

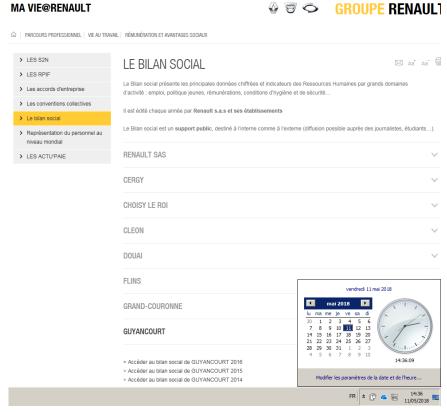
65070 / 05.18 / 32 Publication du Bilan social de GUYANCOURT pour 2017 (SM-TE)





Renault publie dans MA VIE@RENAULT les bilans sociaux, celui de Renault SAS et de ses établissements, dont celui de Guyancourt. Renault rappelle que : « Le Bilan social est un support public, destiné à l'interne comme à l'externe ».

Or, à la date du 11 mai 2018, seuls les bilans sociaux de 2014, 2015 et 2016 sont publiés :



Réclamation:

Constatant à la date du 11 mai 2018 que les bilans sociaux de 2017 ne sont toujours pas publiés sous Déclic, les délégués du personnel membres du SM-TE demandent leurs publications immédiates

Réponse : Nous transmettons au service compétent.

65070 / 05.18 / 33 Négociation d'un nouvel accord de droit syndical (SM-TE)

La loi dispose qu'un accord d'entreprise (ou de groupe) doit concerner et être applicable à tous les salariés du périmètre de l'accord. De même, un mandat de représentation du personnel s'exerce au profit de tous les salariés définit par le périmètre de ce mandat.

Il en résulte que la négociation d'un accord d'entreprise portant sur le droit syndical et le dialogue social ne peut être négocié par les seuls syndicats représentatifs, mais tous les syndicats présents dans l'entreprise. Donc au niveau Groupe Renault, en plus de CGT, CFDT, FO et CFE-CGC, également avec le SM-TE, SUD, UNSA, CFTC, CNT, etc.

Les délégués du personnel membres du SM-TE rappellent que si Renault négocie un nouvel accord de droit syndical uniquement avec les syndicats actuellement représentatifs, cette négociation est illégale.

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

65070 / 05.18 / 34 Programme Anti-corruption et renégociation du droit syndical (SM-TE)

Un article publié le 10 avril 2018 à 19h17 dont voici le lien ci-après, rappelle l'engagement de Renault de lutter contre la corruption à l'occasion de la loi française anti-corruption en disant ceci au début de l'article : « Pour assurer la lutte contre la corruption, la loi française anti-corruption, dite « Sapin 2 », impose aux entreprises la mise en place d'un plan anti-corruption ».

http://intranet.renault.com/purchasing/post/20143/2018/04/programme-anti-corruption/









Selon l'Accord de calendrier de la négociation collective pour les années 2017 et 2018 du 7 juin 2017 signé par les organisations syndicales CFE-CGC, CFDT et FO, une « Négociation sur le droit syndical » doit avoir lieu de mars à juin 2018. Lors de la réunion mensuelle du 6 février 2018 de l'établissement de Guyancourt, et en prévision de la négociation du nouvel accord de droit syndical, les délégués du personnel membres du SM-TE avaient posé la réclamation suivante :

2 Que Renault SAS ne subventionne plus les organisations syndicales représentatives ni leurs fédérations syndicales respectives.

🛽 Et qu'en conséquence, le nouvel accord de droit syndical ne reconduise pas les dispositions de l'Accord du 23 juin 2000 et de ses avenants (L'article 1.2.6 attribuant annuellement à chaque organisation syndicale représentative un montant fixe de 45 734,71 euros et une partie variable d'un montant de 4 573,47 euros, ni l'annexe 2 attribuant à chaque fédération syndicale nationale professionnelle représentative une subvention annuelle de 92 000,00 euros).

La Direction avait répondu : « La négociation est en cours et ne relève pas de la compétence de cette instance ».

Pour que la société Renault ne puisse d'aucune façon être soupçonnée d'assujettir les Institutions Représentative du personnel, les délégués du personnel membres du SM-TE exercent leur droit d'alerte. Quand bien même leur compétence serait limitée au périmètre de leur mandat, ils réclament solennellement et pour la seconde fois que la société Renault ne se mette pas en situation délicate en subventionnant les organisations syndicales (représentatives ou non) ni leurs fédérations respectives. Le nouvel accord de droit syndical ne doit comporter aucun dispositif de financement d'organisation syndicale.

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

65070 / 05.18 / 35 Accès au site PERSONEO (CFE-CGC)

La connexion au site de gestion de l'intéressement Renault PERSONEO pose des difficultés depuis un ordinateur connecté à l'intranet Renault en raison des pare-feu installés (explication fournie par la Hotline). En effet, la connexion à ce site peut avoir lieu ou être refusée en fonction de paramètres informatiques non maitrisés.

La solution proposée par la Hotline consiste à ce que le salarié se connecte à partir d'un autre environnement informatique, de son domicile par exemple, environnement où les pare-feu ne bloqueront peut-être pas la connexion à PERSONEO, mais où le risque de hacking est supérieur.

La CFE demande à ce que les salariés puissent accéder au site PERSONEO à partir de l'intranet Renault ou à ce que des relevés de compte soient régulièrement envoyés au salariés (sous format papier ou par mail) ainsi que l'imprimé fiscal unique (IFU) pour la déclaration d'impôt sur le revenu.

Réponse : Nous avons remonté la question à la DIR qui voit comment faciliter la connexion.

65070 / 05.18 / 36 OPEN IT (CGT)

Aux mois de janvier, février et mars, nous avions posé des questions au sujet du logiciel « mouchard » OPEN IT. Au mois de janvier, votre réponse était : « Le logiciel OPEN IT n'est pas utilisé pour de la gestion de compatibilité, mais de l'optimisation de prise de licences. Il a été testé pour les progiciels Dassault Systèmes (NPDM, CATIA V6) sur une population type, mais abandonné car sans impact sur l'optimisation de l'usage des licences CATIA ».







Au mois de mars, votre réponse était : « Après tests, le service compétent va retirer l'application des postes quand celleci n'est plus nécessaire pour l'optimisation de licences, dans un délai raisonnable ».

Les élus CGT représentants les salariés constatent que le logiciel n'est pas retiré. Nous renouvelons donc notre demande de mars. Quel est le plan d'action et le délai d'exécution mis en place par le service compétent pour désinstaller cette application jugée inutile ? Nous demandons que ce plan d'action soit mis en œuvre très rapidement.

Réponse : En cours de documentation.

65070 / 05.18 / 37 Arrêt de travail et matériels informatiques (CGT)

Un salarié Renault en arrêt de travail prolongé, est-il dans l'obligation de mettre à disposition de l'entreprise son PC ? Si oui, doit-il également transmettre son IPN et son mot de passe personnel ?

Pour rappel, la charte informatique du groupe Renault, chapitre 2, paragraphe 2 – Mesures de sécurité, la prescription 3 précise : « Ne jamais prêter son identifiant/mot de passe ».

Réponse : A la demande de l'entreprise, un salarié doit mettre à disposition son PC car c'est une ressource de travail propriété de Renault. Son IPN et son Password : non.

65070 / 05.18 / 38 Arrêt de travail et matériels informatiques (CGT)

Un salarié prestataire en arrêt de travail prolongé, est-il dans l'obligation de mettre à disposition son PC ? Si oui, à qui doit-il transmettre son PC, à l'entreprise qui l'emploie ou à Renault ? De plus, doit-il également transmettre son IPN et son mot de passe personnel ? A son entreprise, à Renault ?

Pour rappel, dans la charte informatique du groupe Renault, chapitre 2, paragraphe 2 — Mesures de sécurité, la prescription 3 précise : « Ne jamais prêter son identifiant/mot de passe ».

Une société de prestation, est-elle soumise à la charte informatique du groupe Renault ? Juridiquement, à qui appartient le matériel informatique mis à disposition par Renault ?

Réponse : Renault ne gère pas les salariés des sociétés de prestation. Renault passe des contrats de prestation avec des sociétés de prestation.

Chaque société de prestation désigne le personnel qui sera missionné pour le contrat.

Le contrat est réalisé par les salariés de la société de prestation sous l'autorité managériale de leur employeur.

Si pour les besoins de la prestation, il est nécessaire de mettre en prêt un PC pour accéder à des outils spécifiques Renault, la société de prestation demande, au donneur d'ordre, nominativement les badges et accès aux SI via les documents S2N.

La société de prestation est responsable de la bonne utilisation du matériel prêté par Renault. La charte informatique s'applique à chaque bénéficiaire de moyens informatiques.

Si le matériel est détérioré ou volé, la société de prestation en assume les coûts générés.

La société de prestation décide de son organisation et de ses ressources. Dans ce cadre, elle peut être amenée à remplacer son personnel.

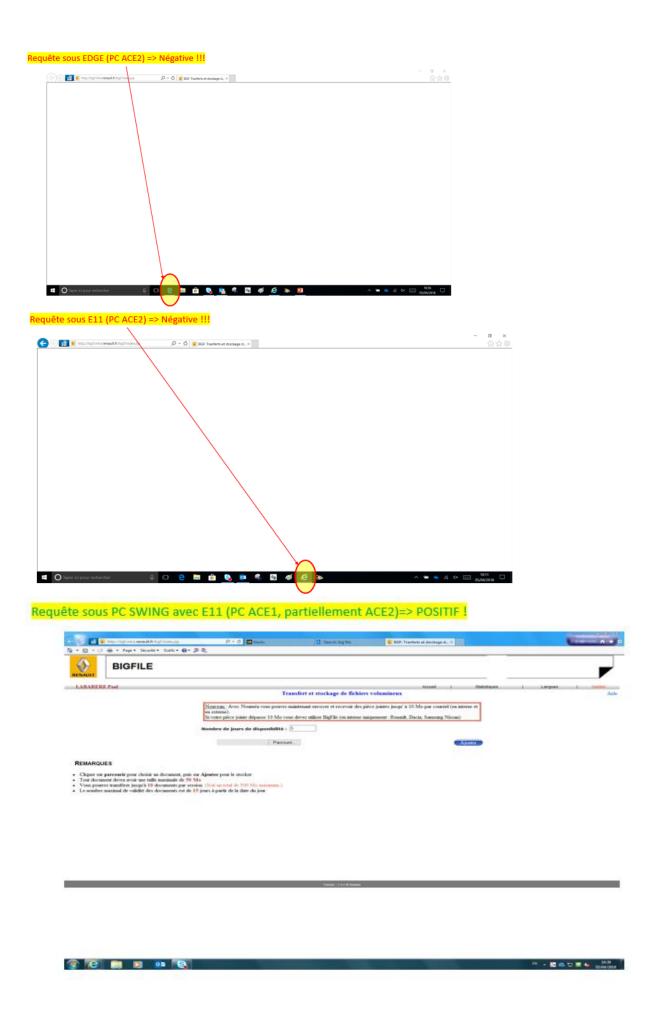
Pour cela, elle désigne la personne remplacée et le remplaçant.

Les moyens matériels du remplacé sont affectés au remplaçant et les documents S2N sont documentés en ce sens. Les demandes d'accès (SI et badges) du remplaçant sont transmis au donneur d'ordre par la société de prestation. La société de prestation doit demander la fermeture des accès (SI et site) et retourner au local badge les badges des personnels ne travaillant plus sur le contrat.

Les politiques et règles de sécurité sont disponibles sur le site PREVENTION ET PROTECTION GROUPE http://collaboration2010.sharepoint.renault.fr/grm/shp-protecsecur-fr/pi/politique_et_regles/Pages/Politique-et-r%c3%a8gles.aspx

65070 / 05.18 / 39 Application Big File (CFE-CGC)





L'application BIG FILE ne fonctionne pas sous un poste intégralement ACE2 (sous EDGE ou Internet Explorer 11).



Mais fonctionne sur un poste SWING partiellement ACE2 (qui n'a que Internet Explorer 11).

L'application Excel ne fonctionne pas correctement sous un poste intégralement ACE2 (sous EDGE ou Internet Explorer 11).

Ceci est un problème de validation de toutes les applications corporate sous ACE2.

Nous demandons à ce que ce besoin soit pris en compte rapidement par l'informatique Entreprise.

Réponse : BigFile fonctionne sur ACE2 mais il est maintenant possible de partager directement les fichiers sans utiliser cet outil. Il n'y a pas de pc partiellement ACE2. Il faut se rapprocher de l'informatique.

65070 / 05.18 / 40 Tracts politiques (FO)

Des tracts politiques sont régulièrement déposés sur les tables de café au niveau Transfert. Ce genre de diffusion politique est-elle autorisée par la direction. Si non, comment stopper cette diffusion ?





Réponse : Des représentants de la Direction retirent ces documents quand ils les découvrent.

65070 / 05.18 / 41 Location 3B: reprise de la question 65070 / 04.18 / 34 du 11 avril 2018 (CFE-CGC)

Les contrats de loc3B stipulent :

1:

LA DURÉE ET LA PÉRIODE DU CONTRAT DE LOCATION ET LE KILOMÉTRAGE	Durée (1): 9 mois
	Kilométrage (2): 20 000 km
	(1) Tolérance > ou < à 1 mois : restitution à 8 ou 10 mois (2) Tolérance 2 000 km > : jusqu'à 22 000 km

2 : « Lors de la restitution du véhicule, une tolérance de 2000 km est accordée en dépassement de la durée inscrite aux conditions particulières de location ».

D'après ce contrat, un salarié peut restituer un véhicule à 8 mois et 22 000km sans pénalité? Le confirmez-vous ? Réponse de la Direction : En cour de documentation

Nouvelle question CFE-CGC: Pouvez-vous nous communiquer le retour de votre documentation sur ce sujet?

Réponse : Les tolérances mentionnées dans le contrat de location 3B sont un avantage réservé aux cadres 3B.

Ces dispositions n'existent pas dans les contrats de location longue durée grand public.

Ces tolérances sont fonction des conditions contractuelles de base à savoir 9 mois et 20 000 km.

La tolérance de 2000 km signifie que le client peut restituer son véhicule avec 22 000 km à 9 mois, sans frais.

La tolérance d'un mois signifie que le client peut restituer son véhicule à 8 ou 9 mois sans frais selon le kilométrage contractuel attendu.

65070 / 05.18 / 42 Location 3B (SUD)





Alors que toutes les directions du Technocentre deviennent Alliance, pourquoi n'est-il pas possible aujourd'hui de louer des véhicules autres que Renault ?

SUD demande:

- la possibilité de louer des véhicules de l'Alliance

Réponse : Cette demande est transmise au RVP.

65070 / 05.18 / 43 Entrave aux missions des élus du personnel (SUD)

Un élu SUD a été interpellé par un agent de sécurité de la société SERIS jeudi 19/04 vers 8h30, face au tourniquet d'entrée TCR du parking Le Pré Clos.

L'agent lui a demandé de quitter l'endroit alors qu'il distribuait un tract intersyndical, en lui signifiant qu'il se trouvait sur un lieu privé et qu'il n'avait aucune autorisation pour y rester.

L'élu SUD a bien sûr refusé d'obtempérer.

Avons-nous besoin de vous rappeler que notamment la loi interdit à l'employeur ou à ses représentants, d'employer un moyen quelconque de pression à l'encontre d'une organisation syndicale, ou de faire obstacle à l'exercice du droit syndical dans l'entreprise ?

SUD demande:

- qui est à l'origine de cette intervention
- quelles en sont les raisons?
- l'arrêt de ces pressions

Réponse : Nous nous étonnons de cette question. En effet, dès que les faits nous ont été rapportés (le 20 avril 2018) nous avons enquêté et répondu le jour même à l'élu SUD. Il n'y a jamais eu de consignes de la part de Renault d'interdire ce tractage. Il s'agissait d'une erreur de l'agent SERIS en fonction ce jour-là et à qui il a été demandé à SERIS de faire un rappel à l'ordre et d'être vigilant sur ce point. L'élu SUD a parfaitement compris puisqu'il nous a demandé par mail de ne pas sanctionner cet agent SERIS et de le former. Nous ne comprenons pas le sens de cette question alarmiste qui a déjà reçu une réponse bien enregistrée par l'élu SUD en question.

65070 / 05.18 / 44 Date des réunions DP (SUD)

La réunion DP programmée de longue date mardi 22 mai a été décalée le mercredi 23 mai de manière unilatérale par la direction, qui en a averti les élus le 16 mai.

Cela fait plusieurs fois que la réunion DP est reprogrammée un mercredi, jour où plusieurs élus sont soit en télétravail soit absent car travaillant au 4/5ème.

SUD a envoyé un mail pour proposer que la réunion DP soit décalée le jeudi. Ce mail est resté sans réponse.

SUD demande:

- Que la direction se concerte avec les Délégués du Personnel avant tout changement de date des réunions DP
- Que les réunions DP ne soient pas fixées un mercredi

Réponse : Le calendrier prévisionnel est défini mais peut parfois être modifié pour des raisons d'agenda des animateurs de ces réunions. Nous nous efforcerons toujours d'éviter les modifications.

65070 / 05.18 / 45 Meeting: réservation salle de réunion (FO)



Suite à l'arrêt de l'application meeting pour la réservation de salle de réunion, il s'avère que les salariés ont de nombreuses difficultés à trouver des salles proches de leur bureau. Une macro avait été réalisée mais a été supprimée lors de la mise à jour d'Outlook. Quand sera-t-elle de nouveau opérationnelle?

Réponse : Il n'y a pas eu de macro de mise à disposition, mais une première version pilote de la migration Meeting vers Outlook. Suite à ce pilote, il a été décidé le déploiement de la solution actuelle se basant sur l'offre standard de Microsoft et déjà très largement déployée sur d'autres sites et dans d'autres entreprises.

L'ensemble du périmètre Renault est maintenant déployé sur Outlook. Une enquête de mesure de la satisfaction va prochainement être réalisée, seule outil permettant d'avoir un retour représentatif des utilisateurs.

Il est mis à disposition un site Yammer regroupant tous les cas d'usage de réservation d'une salle de réunion : https://grouperenault.sharepoint.com/teams/supportroomsoutlook/Tutoriels%20et%20Astuces/Forms/Aide.aspx Ce site permet aussi de remonter les besoins utilisateurs et fait l'objet d'un suivi quotidien pouvant donner lieu à une prise de contact téléphonique avec le support.

65070 / 05.18 / 46 Réservation de salle dans Outlook (CGT)

A la question 65070/04.18/38 portant sur la réservation de salle dans Outlook, vous répondiez : « Dans le cadre de l'analyse des irritants des salariés suite au chantier SimpleWork@Renault, la réservation de la salle sous Outlook a été mise en place pour permettre de lier les agendas des personnes et celui des salles de réunion, ce qui facilite notamment la mise à jour et l'annulation des réservations de salles de réunion. En effet, avec l'application Meeting, il y avait parfois des oublis d'annulation de salles de réunion si sa réunion était annulée. En liant la salle de réunion à la réunion, on ne devrait plus avoir d'oubli de ce type d'annulation et ainsi permettre d'avoir plus de salles disponibles. Des évolutions vont être apportées progressivement au regard des remontées des utilisateurs et dans la limite des possibilités du produit Outlook ».

Les délégués du personnel demandent :

- 1. Comment se font les remontées des utilisateurs ? Comment sont-elles centralisées ?
- 2. Qui traitent ces remontées ?
- 3. Quand seront disponibles les évolutions apportées ? Suivant quel planning ?

Réponse : L'ensemble du périmètre Renault est maintenant déployé sur Outlook. Une enquête de mesure de la satisfaction va prochainement être réalisée, seul outil permettant d'avoir une retour représentatif des utilisateurs. Il est mis à disposition un site Yammer regroupant tous les cas d'usage de réservation d'une salle de réunion : https://grouperenault.sharepoint.com/teams/supportroomsoutlook/Tutoriels%20et%20Astuces/Forms/Aide.aspx CE site permet aussi de remonter les besoins utilisateurs et fait l'objet d'un suivi quotidien pouvant donner lieu à une prise de contact téléphonique avec le support.

65070 / 05.18 / 47 Réservation d'une salle réservée et inoccupée (SUD)

Dans Meeting, nous avions la possibilité de réserver une salle constatée inoccupée (30 minutes).

SUD demande:

- Dans Outlook, quel est le délai pour constater qu'une salle réservée est inoccupée, et qu'on peut la réserver de nouveau ?
- Quelle est la nouvelle procédure dans Outlook pour pouvoir réserver une salle constatée inoccupée ? Réponse : Cette fonctionnalité est en cours d'étude.

65070 / 05.18 / 48 Escaliers en cas d'incendie (FO)

Est-ce que les portes des escaliers au milieu des plateaux sont débadgée en cas d'exercice d'incendie ou d'incendie réel? Réponse : Tous les escaliers "intérieurs" badgés sont asservis à l'alarme évacuation, et donc les portes sont libres en cas d'évacuation.



65070 / 05.18 / 49 Processus évacuation PMR (FO)

Quels est le processus pour évacuer les personnes à mobilité réduite en cas d'incendie ou d'exercice?

Réponse : Les PMR ont une chaise d'évacuation à leur disposition qui leur permet d'être évacuées dans de bonnes conditions par les escaliers, avec l'aide de collègues formés à la manipulation de cette chaise.

65070 / 05.18 / 50 Notes de nomination (CFE-CGC)

Les notes de nomination ne sont plus mises à jour sur le site Intranet de l'Entreprise depuis S1802, quand les mises à jour seront elles effectuées?

Réponse : En cours de documentation.

65070 / 05.18 / 51 Salariés réservistes (SUD)

Des salariés ont choisi de faire partie de la réserve opérationnelle des pompiers, de l'armée, de la police, la gendarmerie... Selon l'article L3142-89 du Code du Travail : « Tout salarié ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle bénéficie d'une autorisation d'absence de cinq jours par année civile au titre de ses activités dans la réserve. »

Mais les entreprises qui souhaitent mettre en œuvre des dispositions plus favorables peuvent signer une convention avec les ministères concernés.

SUD demande:

- Quelles sont les conventions passées entre Renault et les institutions concernant les salariés réservistes ?
- Où les salariés peuvent-ils trouver ces conventions ?

Réponse : Il s'agit de conventions relatives à la disponibilité d'un sapeur pompier volontaire, par exemple, pendant ses heures de travail conclues avec des services départementaux d'incendie ou de secours (SDIS).

Les salariés concernés doivent se rapprocher de leur RRH qui s'adresseront aux Relations Sociales.

65070 / 05.18 / 52 Des salariés en souffrance s'interrogent sur leur situation et sur les conséquences de la productivité (SMTE)

Du fait de l'évolution de l'entreprise dans le contexte de la convergence qui s'accélère entre Renault et Nissan, de nouvelles charges ne doivent pas être mises sur le dos du personnel. Déjà qu'aujourd'hui, les services les plus compétitifs sont ceux ou les cadres et ingénieurs s'autocontraignent par passion ou par obligation.

Les salariés de Renault SAS s'inquiètent aujourd'hui des comparaisons de productivité avec Nissan et demandent comment Renault SAS va augmenter la productivité de son outils industriel et de sa R&D en France sans se séparer de collaborateurs ni leur imposer de nouvelles contraintes, ni encore créer de nouvelles unités de R&D ou de production dans des pays « moins disant » en terme salariaux ou de protection sociale.

Tout ceci crée du malaise chez les salariés, ils attendent des réponses claires sur leur situation en lien avec la productivité.

Réclamation :

La Direction de Renault pourra-t-elle donner des réponses claires aux questions et réclamations des salariés portées par les délégués du personnel membres du SM-TE :

Quels sont les plans de formation ?

r Quelles sont les études en cours et comment les salariés y sont-ils associés ?

- r Quel est l'état de la réflexion de la DRH de Renault Groupe sur les 32 heures ?
- r Quels sont les engagements en matière d'investissement robotique et d'outils de R&D compétitifs avec quels plans de formation pour les salariés ?
- r Le carnet de commande de véhicules Renault (toutes technologies) et les projections et engagements sur les véhicules électriques permettront-ils d'utiliser à plein rendement l'outil industriel français optimisé par des gains de productivité (description des méthodes et investissements) avec l'ensemble des collaborateurs actuels sans ajouter des charges nouvelles à ces derniers ?
- r Les actionnaires, la bourse et les banquiers sont-ils prêts à suivre : qu'est-il fait en leur direction ? Quels sont plans d'actions déjà réalisées ?.

Réponse : Cette réclamation ne relève pas de cette instance.

65070 / 05.18 / 53 65070 / 04.18 / 23 Enquête miroir 360 feedback (FO)

En 2014, certains salariés ont répondu à une enquête concernant leur manager. A quand la prochaine ?

Réponse : En cours de documentation.

Réponse : Il n'y a pas d'enquête miroir généralisé. Il se peut que certains Managers aient souhaité faire un 360 feedback à titre individuel dans le cadre d'une Direction. Il n'y a donc pas de fréquence définie. C'est au choix du ou des Managers concernés.

THEME: METIERS

65070 / 05.18 / 54 Discrimination salariale à la DQSC (SUD)

Un salarié de la DQSC-F qui a atteint tous ses objectifs depuis plusieurs années n'a obtenu ni prime, ni augmentation individuelle depuis trois ans et son échelon n'a pas évolué depuis 12 ans. Pourtant sa compétence est reconnue au sein de l'Alliance car il est le seul salarié Renault à être habilité à dispenser des formations que Nissan facture à Renault approximativement 35 K€ par session (avant 2017).

C'est probablement pour cela que sa mobilité a été refusée lors de la réorganisation de la Direction de la Qualité (DQ) qui a besoin de lui (il est réfèrent de son outil qualité avant l'organisation de DQSC-F en 2015), outre le fait qu'il nous a été rapporté que son ex-CUET a tenu des propos humiliants sans raison apparente devant toute son équipe en 2016. Le salarié a envoyé un email en février 2017 à sa direction pour se plaindre. La seule réponse qu'il l'a reçue a été qu'il se mette en mobilité.

Les éléments cités ci-dessus et le fait qu'il soit le seul salarié de la DQSC-F à n'avoir absolument rien obtenu depuis la réorganisation de la DQ nous amène à penser que ce salarié est victime de discrimination.

SUD demande:

- Que le plan de promotion de ce salarié soit réévalué.
- Que la direction s'explique sur ce blocage de rémunération et de promotion depuis trois ans.
- Que la direction s'explique sur le blocage en 2015 de sa mobilité alors que, depuis la réorganisation de la DQ, il n'a cessé de subir tracasseries, mépris et abus de pouvoir.
- Que la direction de la DQSC-F et les RH s'expliquent sur leurs silences suite au mail envoyé par ce salarié le 27/02/2017 alertant sur sa situation.

Réponse : Une révision de la CRR n'est pas envisagée. Le management a échangé sur ce sujet avec ce salarié.

65070 / 05.18 / 55 Job Grading revu à la baisse (SUD)



A la DQSC-F, un cadre a été intégré dans un service avec une définition de poste correspondant à un grading L3A. Au bout de deux ans, et une redéfinition de l'intitulé de son poste (mais pas de sa mission), il apprend que sa fonction est maintenant retrogradée L3B. A aucun moment, le changement de grading ne lui a été signifié

SUD demande:

- Comment la direction justifie-t-elle la dévalorisation d'un job grading, qui plus est après 2 ans de mission?
- Quelles est la règle définissant comment les RH doivent informer un(e) cadre quand le grading du poste qu'il/elle occupe est revu à la baisse?
- Que le job grading figure sur la fiche de paie puisqu'il est en lien avec la rémunération.

Réponse : Les changements de grading de poste sont annoncés via la hiérarchie avant la mise jour dans BPU.

65070 / 05.18 / 56 ELxpérimentations de nouvelles formes de télétravail dans des directions locales (SM-TE)

A la suite de la « Direction Financière Groupe Renault » qui a lancé une expérimentation de télétravail (mail du 10 avril 2018), la Supply Chain Management (SCM) lance également une expérimentation (mail du 27 avril 2018).

Le mail du 27 avril informe les salariés de la façon suivante :

« ... la Direction de la Supply Chain Alliance s'est portée volontaire pour expérimenter de nouvelles façons de travailler, notamment le télétravail. Des groupes de travail managers et collaborateurs, et des entretiens approfondis qui ont eu lieu en mars, ont permis de proposer un projet concret d'expérimentation. J'ai donc le plaisir de vous informer qu'à partir du mois de mai, la possibilité d'expérimenter deux nouvelles formules de télétravail sera proposée à l'ensemble des collaborateurs éligibles (collaborateurs en CDI et basés aujourd'hui au Gradient) ». Il est proposé deux « formules » de télétravail : « flexible » et « occasionnelle ». Le mail précise que : « Dans tous les cas, la mise en œuvre se fait sur la base d'un accord avec le manager ».

Les délégués du personnel membres du SM-TE rappellent que le télétravail est cadré par l'Accord du 22 janvier 2007 « Relatif au télétravail à domicile ». Selon l'Accord de calendrier de la négociation collective pour les années 2017 et 2018 du 7 juin 2017 signé par les organisations syndicales CFE-CGC, CFDT et FO, une « Négociation visant à la révision de l'accord télétravail conclu le 22 janvier 2007 » doit avoir lieu de juillet à septembre 2018.

Réclamations:

Les délégués du personnel membres du SM-TE ne sont pas opposés par principe au télétravail ni à l'extension de ses modalités, mais :

Sont opposés à ce que la négociation collective soit court-circuitée du fait d'une initiative d'une Direction locale,

② Sont opposés à laisser le salarié seul face à sa Direction pour signer un « accord avec le manager » en dehors d'un cadre qui aura été négocié préalablement avec les syndicats et les Institutions Représentatives du Personnel,

Demandent de suspendre immédiatement ces « expérimentations » tant que celles-ci n'ont pas fait l'objet d'un encadrement négocié collectivement.

Réponse : Une telle suspension n'est pas prévue. Il ne s'agit pas de court-circuitage d'une négociation car il s'agit d'expérimentation donc temporaire et limitée à un secteur. Ces expérimentations pourront au contraire, au travers de leur bilan, enrichir la négociation collective. Cela a déjà été présenté en CE.

