

Réunion des Délégués du Personnel

**Etablissement de Guyancourt
Site du Technocentre**

**Compte-rendu de la réunion
du 4 juillet 2017**

65070 / 07.17 / 01 Ecrêtage du compteur de congés (CFE-CGC)

Pourquoi y a-t-il marqué Ecrêtage au 31 /12 alors que dans l'accord 2020 l'écrêtage est porté au 31/12/2019.

*** Simulation des opérations du bilan annuel congés et CTI: **Synthèse écrêtages Potentiels au 31/12/2017**

Sur congés principaux	0.0
Sur Capital temps individuel	10.0

Détails de la simulation du bilan annuel congés et CTI:

9-Transfert CP dans le CTI au 31/12	3.0
Ecrêtage potentiel CP au 31/12	0.0
10-Transfert CS dans le CTI au 31/12	5.0
Total potentiel CTI au 31/12 (3+8+9+10)	25.5
Ecrêtage potentiel CTI au 31/12 (Rappel limite au 31/12= 15 jours)	10.0

Nous demandons que la date de l'année soit spécifiée.

Réponse : L'information relative à l'écrêtage potentiel du CTI au 31/12 a été supprimée de la synthèse compteurs. La copie du document figurant dans ce mail est obsolète.

65070 / 07.17 / 02 Cadre à temps partiel et journée exceptionnellement travaillée (SUD)

SUD réclame de savoir :

1. Quelles sont les règles appliquées lorsqu'un cadre à temps partiel est amené à travailler exceptionnellement un jour où il ne travaille pas ? Le service paie écrit « Pour les personnes ayant le statut Cadre les jours travaillés sur les jours de repos temps partiel ne sont pas rémunérés mais à récupérer en accord avec votre hiérarchie ».
2. Comment cette récupération est-elle encadrée ? Délai, etc.

Réponse : Comme indiqué par le service paie, les jours de repos temps partiel peuvent être récupérés en accord avec la hiérarchie. Il suffit pour cela d'envoyer un mail à la hiérarchie avec le jour souhaité.

65070 / 07.17 / 03 Intéressement aux résultats financiers de l'entreprise et durée de présence (SUD)

A notre question de juin 2017, la direction a répondu que les absences qui entraînaient un abattement étaient définies en annexe de l'accord du 10 mars 2017. A l'article 9 de cet accord, il est écrit : « Pour l'appréciation de la durée de présence, sont prises en compte les périodes de travail effectif ainsi que les périodes légalement assimilées à du travail effectif ». Or les absences privatives listées dans l'annexe 4 font apparaître : les congés paternité, les accidents de trajet et les congés formation Fongecif qui sont pourtant assimilés à du temps de travail effectif.

SUD réclame que ces absences précitées soient bien prises en compte pour l'appréciation de la durée de présence.

Réponse : Cela ne relève pas de cette instance.

65070 / 07.17 / 04 Présence de matériaux suspects au Modem (SUD)

Un Dossier Technique Amiante (DTA) a été réalisé en 2008 pour le bâtiment Le Modem. Dans ses conclusions, le bureau Veritas en charge de ce DTA signale qu'« il a été repéré des matériaux et produits susceptibles de contenir de l'amiante dans des parties non accessibles au jour de notre visite pour lesquels des investigations et des analyses ultérieures doivent être effectuées. »

Dans le tableau qui suit cette déclaration, le bureau Veritas fait état de « Présence d'amiante » avec la mention « SUSPECT » dans la « colle/joint » des « gaines de ventilation d'aération ».



SUD réclame de savoir si toutes les « investigations et des analyses ultérieures » sur ces matériaux pouvant contenir de l'amiante ont été effectuées, comme le préconisait le bureau Veritas en 2008 ?

Dans le cas contraire, SUD réclame que des analyses soient menées rapidement sur ces matériaux suspects, afin de rassurer (ou de mettre en sécurité) les salariés qui travaillent en dessous de ces gaines de ventilation aménagées dans les faux plafonds.

Réponse : Pour élaborer un Dossier Technique Amiante, l'inspection de l'organisme compétent (vérifications visuelles) relève l'éventuelle présence de matériaux amiantés parmi ceux listés ci-après : liste a : flocage / calorifugeage / faux plafond - liste b : enduits projetés / dalle de sol / panneaux de cloisons / conduits / enveloppes de calorifuges / joints sur porte coupe-feu / plaques de toitures et bardages... ; en l'occurrence, aucun matériau de ces types n'a été identifié au modem.

Préalablement à tous travaux susceptibles d'exposer les intervenants de chantier à des fibres amiantées, la réglementation demande aussi à s'assurer que les matériaux qui seraient manipulés ne font pas partie de la liste c (mastics de vitres / mastics sur gaines / les colles de carrelages, de plinthes, de faïences / les enduits lissés / les bandes calicots / les câbles électriques / les étanchéités bitumineuses / les étanchéités de toiture etc...). Au modem, des prélèvements ont été effectués en prévision des chantiers de réaménagement programmés cet été : il prouve l'absence de tels matériaux amiantés.

Les gaines de ventilation ne font pas partie des éléments concernés par les travaux et n'ont donc pas été échantillonnées ; mais un diagnostic complémentaire sera effectivement commandé, conformément à la réglementation, si une intervention est programmée.

THEME: HORAIRES VARIABLES

65070 / 07.17 / 05 Affichage sur compteur HV (SUD)

Depuis quelques temps, il apparaît dans ce compteur, 2 soldes en heures : Le « solde CHV fin de semaine » et le « solde Compteur Horaire Variable » (voir capture d'écran suivante) Le problème c'est que les données n'ont pas la même valeur et cela génère de l'incompréhension.

SUD réclame :

1. Des explications sur l'écart entre ces 2 soldes
2. La suppression du nouveau solde, pour un retour à l'outil précédent qui ne comportait d'une seule indication synthétisant la progression du compteur au jour le jour.



Réponse :

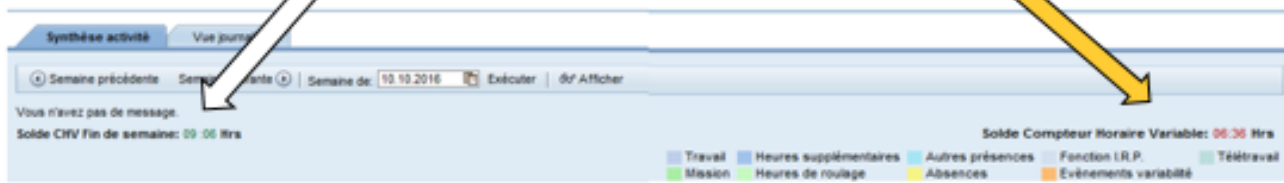


➤ 2 compteurs dans l'onglet «synthèse d'activité»



Solde CHV Fin de semaine

Solde Compteur Horaire variable intégrant les CMV et CPV demandées et validées par le manager.



Cela n'est pas prévu.

THEME: VIE DE L'ETABLISSEMENT

65070 / 07.17 / 06 Suite Question 65070 / 03.17 / 26 Imprimante 3: (CFDT)

Suite aux changements d'imprimantes nous n'avons plus la possibilité d'imprimer des formats A3 Malheureusement dans notre métier de pilote produit process nous devons faire des plans et également passer en revu ceux-ci et ceux de nos fournisseurs mais en format A4 nous sommes incapables de les lire !

Question :

Que faut-il faire pour changer ces imprimantes afin de bénéficier d'un format A3 ? et ainsi pouvoir faire notre métier !

Et à votre Réponse : Il faut en faire la demande à new-printers-project@renault-nissan.com et une vérification de la demande sera faite avant l'installation d'une nouvelle A3.

Nous constatons que malgré les nombreux écrits de la part de salariés « seul un lourd silence nous répond..... »

Nous vous redemandons donc à nouveau de nous donner les coordonnées d'un contact ainsi qu'un numéro de service à qui s'adresser pour obtenir enfin une réponse et la résolution du problème.

Réponse : Les demandes sont traitées au cas par cas. La réutilisation des imprimantes remplacées est primordiale d'un point de vue économique. Cela induit un délai de réponse plus ou moins long.

65070 / 07.17 / 07 Question complexité logiciel imprimantes : (CFDT)

Nous demandons que le service informatique communique sur l'astuce pour obtenir un seul fichier PDF de plusieurs pages

Nous demandons que le service informatique communique sur le mode opératoire afin que l'imprimante puisse détecter automatiquement un format A4 d'un document à scanner (ou photocopie) ?

Nous demandons que le service informatique communique sur le mode opératoire afin que l'imprimante puisse imprimer en noir et blanc automatiquement (= coût pour l'entreprise !!)

Nous demandons que le service informatique communique sur le mode opératoire afin que l'utilisateur puisse facilement faire des réductions afin d'économiser le papier !

Nous demandons le retour à des imprimantes plus simples d'utilisation avec un menu plus conviviale.

Réponse :

1- Pour un scan, c'est un seul pdf qui est généré

2- C'est déjà le cas

3- Par défaut, l'impression se fait en couleur. Il suffit de modifier dans les paramètres pour imprimer en noir/blanc

4- Il ne faut pas imprimer



65070 / 07.17 / 08 Imprimante HP (FO)

Pouvez-vous nous donner la date de mise à disposition d'une fiche catalogue afin de traiter les demandes de changement d'imprimante ? Cf votre réponse à la question 65070 / 05.17 / 38 (Réponse : Dans le cadre du déploiement, le service informatique a reçu un grand nombre de mail et n'a pas accusé réception de l'ensemble des demandes. Le service traite les demandes mais ne répondra pas forcément positivement. Le service va mettre en place une fiche catalogue afin de traiter les demandes. Dès que cette fiche sera en production une communication sera faite et l'adresse mail fermée.)

Réponse : Une fiche catalogue devrait être mise en œuvre à la fin du déploiement des imprimantes chez Renault. Pour autant, toute demande supplémentaire fera l'objet d'une étude avant l'acceptation du besoin.

65070 / 07.17 / 09 ACE2 (FO)

Avec Ace2, les salariés stockeront toutes leurs données confidentielles ou non sur un serveur Microsoft. Est-ce que la direction de l'informatique a pris en compte les risques de sécurité ?

Réponse : La Direction de l'informatique a pris toutes les dispositions nécessaires pour garantir la sécurité des données confidentielles.

65070 / 07.17 / 10 Informatique (CFE-CGC)

En quoi consistera la Nouvelle dotation informatique :

- Sur PC fixe ?
- Sur PC portable, inclura-t-elle un kit ergonomique (Exemple : sur élévateur d'écran) ?

La taille de l'écran : dépend-t-elle du secteur ? Si oui, comment et qui définit cette taille ?

Réponse :

- **Le nouveau PC fixe dispose d'un processeur plus puissant et d'un disque SSD (plus rapide)**
- **Non, pas en dotation standard. Les accessoires sont commandables séparément via le catalogue « accessoires et petits matériels informatique »**
- **Non, chaque collaborateur se verra proposer, dans le cadre de la dotation d'un nouveau poste portable, de choisir le modèle qui lui convient le mieux (écran de 12, 14 ou 15,6 pouces de diagonale).**

65070 / 07.17 / 11 Informatique (CFE-CGC)

En ce qui concerne les nouveaux PC :

- Avancement du taux de renouvellement ?
- Date de fin prévisionnelle ?
- Délai de prévenance des salariés avant le renouvellement ?
- Pour ceux qui le désirent, une formation (e-learning didacticiel) - sur la gestion des données dans le nuage (Cloud) et l'utilisation optimale de l'outil - sera-t-elle disponible ?
- Comment fera-t-on les transferts de donnée entre le poste local et le nuage (cloud) ?

Réponse :

750 nouveaux postes ont été livrés.

Le projet de renouvellement France sera déployé jusqu'en juin 2018. Le déploiement ACE2 monde s'étalera jusqu'en juin 2019.

En addition de la communication établissement annonçant l'arrivée du projet, chaque collaborateur sera notifié minimum une semaine avant le changement, et pourra le différer s'il le souhaite.

Un dispositif complet de communication et de conduite du changement est prévu (amphis de présentation, sessions de tutorat, supports en ligne, hot-line dédiée à la migration, ...)



Les données de messagerie seront copiées automatiquement. En addition, chaque utilisateur pourra recopier tout ou partie de ses fichiers d'archive de messagerie (fichiers .PST) dans la messagerie en ligne. Une procédure lui sera fournie pour le guider.

Lors du déploiement, un nouveau répertoire « Onedrive – Renault » sera automatiquement créé sur chaque PC. Tous les documents enregistrés par l'utilisateur dans ce répertoire seront automatiquement sauvegardés dans le répertoire de l'utilisateur dans le nuage. Chaque utilisateur aura donc la possibilité de recopier ses documents personnels (répertoire actuel « MesDocuments » ou fichiers locaux stockés sur le PC actuel) dans le nouveau répertoire « Onedrive – Renault ». Ces documents seront automatiquement sauvegardés dans le répertoire en ligne de l'utilisateur.

65070 / 07.17 / 12 Cyberattaque (CFE-CGC)

Conséquences de la Cyberattaque :

Suite à la cyberattaque mondiale du 13 mai 2017, quelles sont les conséquences pour le groupe Renault et pour le TCR en particulier :

- Combien de moyens d'essais ont été impactés ? (pour Renault et pour le TCR)
- Avons-nous subi des pertes de données pour les projets des futurs véhicules ou pour les bancs d'essais en projet ?
- Y a-t-il une estimation du préjudice subit ?

Réponse : En cours de documentation.

65070 / 07.17 / 13 Cyberattaque (CFE-CGC)

Cyberattaque - prévention

Avant de subir cette cyberattaque, il y avait eu une information Déclic le 25/04/2017 sur le risque élevé de recevoir des courriels frauduleux avec un risque de Ransomware (Un type de logiciel malveillant conçu pour bloquer l'accès à un système informatique jusqu'à ce qu'une somme d'argent soit payée), précisant que 3500 collaborateurs avaient déjà subi cette situation. Or l'attaque était précisément un Ransomware.

- Pourquoi les mesures de sécurité (type patch /correctif pour Windows) n'ont pas été déployées à ce moment si le risque était connu (suite au piratage de la NSA)?
- Quelles sont les mesures prises par l'entreprise pour éviter de retomber dans la même situation demain, voire pire, et rétablir un climat de confiance dans l'informatique Renault envers les salariés ?
- Est-ce que les systèmes en réseau et les disques partagés sont sécurisés ?

Réponse : En cours de documentation.

65070 / 07.17 / 14 Cyberattaque (CFE-CGC)

Pour rassurer les salariés, nous souhaiterions savoir les conséquences de la Cyberattaque du 13 mai dernier sont à ce jour entièrement résolues ?

Réponse : En cours de documentation.

65070 / 07.17 / 15 Cyber attaque (FO)

Suite à la cyber attaque dont Renault a été victime, quelles sont les mesures qui ont été mises en place pour répondre aux enjeux de sécurité que représente les virus de type ransomware,... (backup, snapshot....) ?

Est-il normal que les espaces de stockage alloués aux fichiers de travail soient si restreint, faisant courir un risque à l'entreprise (fichier Local = non protégé) ? (Exemple : mise en place d'un NAS Synology pour stocker les fichiers d'un service, car pas assez de place sur les stockages en ligne.)

Réponse : En cours de documentation.



65070 / 07.17 / 16 Menaces sur les libertés d'expression et syndicales au Technocentre (SUD)

La direction veut modifier le règlement intérieur en y intégrant un article 3.10 sur le « Respect des personnes et des biens ».

Or cet article 3.10 constitue une atteinte grave à la liberté d'expression des salariés, des représentants du personnel et des organisations syndicales de l'établissement, puisqu'il stipule que « Chaque membre du personnel est tenu de respecter l'Entreprise, les personnes et les biens qui la composent et notamment en s'abstenant [...] de porter atteinte à la réputation de l'Entreprise ».

La direction veut de plus s'exonérer de son obligation légale de consulter les CHSCT sur cet article, sous le prétexte fallacieux qu'il ne serait pas du domaine de compétences des CHSCT.

SUD réclame

1. Que les CHSCT soient consultés sur cet article 3.10 du règlement intérieur
2. Le retrait pur et simple de cette disposition de l'article 3.10 du règlement intérieur

Réponse : Les CHSCT n'ont pas à être consultés, cela concerne uniquement le périmètre du CE.

65070 / 07.17 / 17 projet de nouveau règlement intérieur, des précisions nécessaires (SUD)

Dans son article 2.1.1 relatifs aux vestiaires, la direction indique qu'elle se réserve le droit de faire ouvrir le vestiaire d'un salarié hors la présence de ce dernier dans le cas d'un empêchement exceptionnel. En l'absence du consentement du salarié, il serait fait appel à un officier de police judiciaire

SUD réclame :

1. D'avoir au compte rendu de cette instance, la liste exhaustive et détaillée de ce que la direction considère être des empêchements exceptionnels qui justifieraient l'ouverture du vestiaire en l'absence du salarié.
2. De savoir ce que la direction entend par absence de consentement du salarié. Cela peut être le refus, mais également le fait que la question ne lui a pas été posée.
3. Que le texte du projet soit modifié en conséquence.
4. De savoir si la direction prévoit d'utiliser la force, pour retenir sur le site, un salarié qui n'aurait pas le temps d'attendre qu'un officier de police judiciaire veuille bien se déplacer sur le site.

Réponse : L'article 2.1.1 a été approuvé par l'inspecteur du travail en 2014 et n'a pas été modifié.

65070 / 07.17 / 18 projet de nouveau règlement intérieur, un rappel à faire (SUD)

Dans son article 2 relatif à l'hygiène, santé et sécurité, il est rappelé que la prévention des risques est impérative et qu'elle exige de chacun le respect total de toutes les prescriptions. Ce rappel des dispositions légales conforte s'il en était besoin, le droit absolu des salariés à pouvoir se rendre au service médical de leur propre initiative et sans avoir besoin de l'assentiment de la hiérarchie ou/et de son accompagnement.

SUD réclame à nouveau le retrait de l'item n°10 de la liste envoyée par la HSE il y a quelques mois et en contradiction, comme nous l'avons dénoncé, avec le rappel fait par le présent projet de règlement

Réponse : En effet, l'accès au service de santé au travail est totalement libre, et la hiérarchie n'a pas à « donner son accord pour s'y rendre ».

Néanmoins, la sécurité étant la première priorité du manager, il (ou un représentant désigné) doit immédiatement se rendre disponible en cas d'accident.

Le fait d'officialiser ces attendus via le fondamental n°10 va dans le sens d'une meilleure appropriation de la sécurité par les managers.



65070 / 07.17 / 19 projet de nouveau règlement intérieur, respect des droits d'alerte et de retrait (SUD)

L'article 2.2.1 est intitulé procédure d'alerte et de retrait. Le texte de l'article n'évoque qu'un rappel de la législation pour le droit de retrait des salariés. Quid de la notion d'alerte ? Il y a risque de confusion entre ce que la direction nomme procédure et le droit reconnu. Ainsi le droit de retrait est à disposition du salarié, tandis que les droits d'alertes dans les prérogatives des délégués CHSCT et DP.

SUD réclame :

Une modification de la rédaction de l'article afin de supprimer tout risque de confusion entre :

1. Le contenu des droits et la procédure de mise en application souhaitée par la direction
2. La distinction entre le droit de retrait et les droits d'alertes

Réponse : L'article 2.2.1, qui n'a pas été modifié en l'occurrence, a été approuvé par l'inspecteur du travail en 2014, et le terme « en outre » nous semble bien marquer la distinction.

65070 / 07.17 / 20 projet de nouveau règlement intérieur, droit de sanction (SUD)

En préambule du projet de règlement de la direction, on peut lire ; extraits : « que les dispositions s'appliquent également aux salariés d'une entreprise extérieure » et que « les procédures disciplinaires ne sont pas applicables aux personnes non liées par un contrat de travail ».

Nous en concluons qu'un salarié sous-traitant travaillant sur le site et ayant un contrat de travail avec son entreprise, pourrait en application des dites dispositions, être sanctionné. Or, la direction de Renault n'a pas droit de sanction sur des salariés avec lesquels il n'existe pas de contrat de travail liants.

SUD réclame d'avoir des explications :

1. Sur la volonté de la direction de pouvoir sanctionner les salariés extérieurs travaillant sur le TCR.
2. Le moyen légal que cette dernière considère pourvoir utiliser pour appliquer directement le droit de sanction

Réponse : Tous salariés d'entreprises extérieures doivent se conformer au règlement intérieur de l'Etablissement en matière de santé, sécurité et discipline générale. Si ce n'était pas le cas, l'éventuelle sanction serait appliquée par la société de prestation dont dépend le collaborateur, cette dernière disposant du pouvoir disciplinaire à l'égard de ces salariés.

65070 / 07.17 / 21 projet de nouveau règlement intérieur, ambiguïté territoriale (SUD)

En préambule du projet de règlement de la direction, on peut lire ; extrait « ce règlement s'impose à tous en quel endroit qu'il se trouve (lieu de travail, magasins, parcs, réfectoires, restaurants, parkings et autres dépendances) »

Nous tenons à rappeler le cas très particulier des parkings du personnel, propriété de Renault, mais ouverts au public, puisqu'en accès non contrôlés.

A plusieurs reprises durant ces dernières années des différends y ont eu lieu entre des salariés Renault et des personnes extérieures. Sans connaître la répartition des responsabilités, la direction a systématiquement sanctionné parfois même jusqu'au licenciement, le salarié Renault, sans plus se préoccuper de la seconde personne, y compris lorsque cette dernière portait la responsabilité de l'incident. En substance, lorsqu'un problème survient sur les parkings, le Renault est quoiqu'il arrive nécessairement coupable et sanctionné, ce n'est pas acceptable.

Soit la direction interdit l'accès des parkings au public, soit, elle laisse les forces de l'ordre ou le cas échéant la justice statuer sur les sanctions encourues.

SUD réclame que le sujet des parkings extérieurs soit retiré de la liste des exemples du projet de règlement

Réponse : Ce n'est pas prévu. D'autant que la notion de lieu de travail retenue par la jurisprudence en terme de pouvoir disciplinaire, mais aussi en matière d'accident du travail, s'entend largement : du lieu de travail principal (bureaux et ateliers) et le parking.

En ce sens, cette rédaction du RI est fréquente et tout à fait conforme à la réglementation.



65070 / 07.17 / 22 Personnel (CFE-CGC)

Comme suite à la question 65070 / 06.17 / 25 Personnel, nous réitérons notre question suivante :

Quel est le nombre de collaborateurs (Renault, Stagiaire, Intérimaire) dans chacun des bâtiments du site (AVA, RUC, GRA, CRP, DIA, etc...)?

Réponse : En cours de documentation.

65070 / 07.17 / 23 Suite Question Location ZOE 3B : (CFDT)

Un cadre 3B a depuis juin 2015, une Zoé en location. Elle lui coûte 188€/mois pour 24 mois 25000km, batterie incluse (119,12€ Zoé+69€ batterie). Ce prix correspond à 0,8% du prix public Zoé -6300€ de bonus écologique.

Aujourd'hui, arrivant au terme des 24 mois. Il souhaiterait renouveler sa Zoé

Au magasin PGR on lui a dit qu'il y avait de nouveaux tarifs :

1. La location n'est plus de 24 mois mais passe à 36 mois ;
2. Le bonus écologique qui est aujourd'hui de -6000€, n'est plus pris en compte pour les L3B. Ce qui renchérit le prix de la voiture d'autant.
3. Du coup, la location d'une Zoé passe de 188€/mois 24 mois 25000km aux alentours de 300€/mois (on lui dit que le prix de la batterie a augmenté également, peut-être 119€/mois) pour 36 mois 37500Km. Cela représente près du double +100% !

La question qui se pose est :

1. Est-il normal que le bonus écologique ne soit plus pris en compte pour la Zoé L3B alors qu'il l'était jusqu'au mois d'Avril et que ce bonus est toujours officiel et abondé par le ministère de l'environnement ? Cela respecte-t-il les règles en vigueur ?
2. Comment se fait-il que lorsqu'il demande un devis pour la même voiture en location 36 mois 37500Km au Ventes PGR hors véhicules 3B, le bonus écologique de 6000€ est cette fois déduit ?

La revendication est que nous souhaitons louer à nouveau une Zoé L3B aux mêmes conditions :

1. Bonus écologique de 6000€ légal déduit ;
2. Location de batterie au plus au tarif PGR qui est de 79€ maximum 36 mois ;
3. Ceci ramènerait le prix de la location 36 mois à 230€/mois, ce qui représente malgré tout une augmentation de 26% pour 36 mois au lieu de 24 mois !

Et à votre Réponse : La question évoque les cadres L3B mais il s'agit des cadres de statut IIIB. C'est une condition imposée par RVO pour les véhicules en Loc 3B. L'explication est que sur une durée de 24 mois, la concurrence avec le VN est très présente. L'allongement de la durée à 36 mois est pour permettre à RVO de revendre avec une moindre difficulté les ZOE Occasion.

Le bonus écologique est toujours intégré dans l'offre de location en premier loyer majoré. Le collaborateur 3B n'est donc pas prélevé le premier mois (hors location de batterie).

Cf point 1

Les clients Loc 3B bénéficient de la tarification PGR pour la location de batterie. Elle est de 79 €/mois pour la durée du contrat ZOE loc 3B soit pour 37 500 kms.

Sur ce point, il n'y aura pas de dérogation sur la tarification. Les cadres 3B ayant opté pour un véhicule thermique n'ont pas de tarification préférentielle sur le carburant.

Il nous semble nécessaire de rappeler que la nouvelle ZOE est vendue, en finition de base, 1 500 € plus cher que la ZOE précédente et avec un contenu de série moins riche pour nouvelle ZOE. Pour avoir un niveau de produit équivalent, il faut ajouter des options qui majorent davantage le coût d'achat. Ces évolutions tarifaires ont un impact non négligeable sur le loyer du véhicule. C'est une première explication à cette hausse des loyers.

La seconde explication vient du modèle économique de l'offre ZOE Loc 3B. L'équilibre financier de l'offre a été difficile à trouver car la précédente offre entraînait une marge négative pour la DCF. Or, un pays ne peut pas vendre de véhicule avec des marges négatives.

Nous avons donc dû définir avec l'ensemble des acteurs les efforts à faire pour continuer à proposer l'offre ZOE en loc 3B avec une contrainte majeure, la valeur de reprise du véhicule par RVO. La solution trouvée ne satisfera pas les précédents



détenteurs de ZOE en loc 3B mais elle reste un réel avantage pour les collaborateurs 3B par rapport à une offre grand public.

Nous constatons aujourd'hui que si le bonus écologique fait l'objet de la première mensualité de location du véhicule et n'est pas prélevé comme vous l'avez indiqué, en revanche les 35 autres mensualités ont été majorées et sont supérieures au montant contractuel mentionné de 0,8% du prix tarif, déduit du bonus. En effet, le bonus n'est pas déduit dans le calcul des mensualités de 0,8%, ce qui revient à dire que les 35 mensualités sont calculées sans déduction du bonus écologique. Or, celui-ci ne peut être compté 2 fois, dans la première mensualité en totalité et dans les 35 suivantes (non déduit dans le calcul du taux mensuel)

Nous vous redemandons donc à nouveau de prendre en compte le Bonus écologique de 6000€ légal.

Réponse : Nous avons déjà répondu à la question.

65070 / 07.17 / 24 Question service de nettoyage des blouses : (CFDT)

Quel est le service à contacter et la procédure à suivre pour faire nettoyer nos blouses d'atelier (service/personne) pour les résidents du Technocentre.

Réponse : Les managers recensent les collaborateurs porteurs de blouse. La société ANETT les ramasse le mardi pour une redistribution le jeudi.

65070 / 07.17 / 25 Open de Golf (FO)

Pour l'Open de Golf des parkings du TCR sont réquisitionnés. Sont-ils loués ou prêtés à titres gracieux ? A-t-on mesuré l'impact pour le stationnement des salariés avant cette décision ? Comment se fait le « trie » entre les salariés Renault et les personnes allant voir l'open de golf ?

Réponse : Cette question ne relève pas de cette instance. Ce sujet a été traité et discuté lors de la commission transport.

65070 / 07.17 / 26 RTT 2018 (FO)

Quand seront décider les dates de RTT pour l'année 2018 ?

Réponse : Comme tous les ans, un projet sera soumis en information consultation au CE du mois d'octobre.

65070 / 07.17 / 27 Tourniquets (FO)

Qui s'occupe de l'entretien des tourniquets ? Le tourniquet du P15 est souvent en panne (peut dû à de l'eau stagnante sur le haut du tourniquet) et le soir les salariés sont obligés de faire un grand détour pour récupérer leur voiture.

Réponse : Les tourniquets font l'objet d'une visite de maintenance annuelle.

Dès qu'une panne nous est signalée, nous faisons intervenir l'entreprise en charge de la maintenance, soit ils peuvent dépanner directement, soit nous commandons la pièce qui est Hors Service.

65070 / 07.17 / 28 Nombre de repas (SUD)

SUD réclame de connaître le nombre de repas servis en 2016 :

1. Dans les cantines du TCR
2. Dans la cantine du CTA

Il n'est pas nécessaire de renvoyer vers la commission restauration car la dernière réunion a été déprogrammée par la direction, les questions de l'ODJ n'ont pas eu de réponse.

Réponse :

Fréquentation SELFS : TCR (moyenne/jour)



SELS	Moyenne annuelle hors août
Cascades	986
Botanique	958
Gradient	1029
Rotondes 1	1413
Rotondes 2	401
Arceaux	1099
Est-en-Ouest	133
TOTAL	6018

65070 / 07.17 / 29 primes médailles du travail (SUD)

Depuis bon nombre d'années, le montant des primes liées aux médailles du travail n'ont pas été revalorisées, ou pour certaine, diminuée.

SUD réclame une prise en compte en central, pour une revalorisation significative des montants de ces primes

Réponse : La réclamation a été remontée au service compétent.

65070 / 07.17 / 30 Nombre de salariés prestataires des fonctions support résidant au Technocentre (SUD)

Suite aux réponses de la direction aux questions SUD n°48 et 49 sur le nombre de résidents au Technocentre, posée lors de la réunion mensuelle des Délégués du Personnel du 6 juin 2017, nous pouvons en déduire le nombre de prestataires ayant un badge d'accès au Technocentre :

- Total prestataires métiers de l'automobile et hors métiers : 5186
- Dont prestataires métiers de l'automobile uniquement et présence sur le site : 3018

SUD réclame de connaître le nombre de salariés prestataires présents sur le site hors métiers de l'automobile, c'est-à-dire employés dans les fonctions supports : restauration, nettoyage, entretien, logistique...

- Total prestataires hors métiers de l'automobile ou métiers de l'automobile non présents sur le site : 2168

Réponse : Le chiffre communiqué tous les mois aux CE représente le nombre de badges actifs du métier de l'automobile.

65070 / 07.17 / 31 Discrimination dans la diffusion de mails syndicaux (SUD)

Des salariés reçoivent depuis le mois de mai une « NEWSLETTER mensuelle de la CFDT du Technocentre » adressée à leur boîte courriel professionnelle, sans qu'ils en aient fait forcément la demande.

L'information syndicale, y compris par voie numérique, doit en effet avoir droit de citer dans l'établissement, à l'heure de la « digitalisation de l'entreprise » prônée par la direction de Renault.

Mais le syndicat SUD s'étonne que toutes les organisations syndicales et tous les élus du personnel ne soient pas logés à la même enseigne.

Ainsi en mai 2015, un élu du personnel a reçu un avertissement pour envoi de mail syndical, dans lequel le chef du Service Relations Sociales écrivait que « l'utilisation de la messagerie électronique afin de diffuser des informations de nature syndicales n'est pas autorisée » (voir ci-dessous).

PHOTO

SUD réclame:

1. Que la direction cesse cette discrimination envers certains élus du personnel et certaines organisations syndicales concernant l'envoi de mails syndicaux,
2. Que la direction retire cet avertissement pour envoi de mail de nature syndical
3. Que tous les élus du personnel et toutes les organisations syndicales aient les mêmes droits concernant la diffusion numérique des informations syndicales, sans aucune discrimination.



Réponse : Il n'y a aucune discrimination.

Les contentieux individuels ne sont pas traités dans cette instance.

La réglementation applicable est définie par les accords d'entreprise qui n'autorisent pas cette pratique

65070 / 07.17 / 32 « Alerte canicule : adopter les bons gestes » – Ne pas oublier de permettre le télétravail (SM-TE)

Par « Flash info, vie pratique », la Communication des Etablissements IDF communique le 20 juin 2017 sur ses recommandations à la suite de l'alerte orange canicule Ile de France émise par Météo France. A la rubrique : « Adapter son mode de travail », il n'a pas été proposé la possibilité d'être en télétravail, ce qui aurait pour effet de limiter les transports individuels et donc la pollution qui en découle, et pour ceux qui utilisent habituellement les transports en commun, de les éviter.

Réclamation : Les délégués du personnel, membres du SM-TE demandent qu'en ces circonstances, le recours au télétravail soit officiellement proposé et encouragé.

Réponse : Nous avons pris note de la réclamation.

65070 / 07.17 / 33 Compte-rendu de CE (SM-TE)

La Direction de Guyancourt a publié par Clic'Infos le 23 juin 2017 un compte-rendu de la réunion du Comité d'établissement du 22 juin. A défaut d'être informé par les élus eux-mêmes, le compte rendu publié par Clic'Infos a le mérite d'exister. Pour autant, celui du 23 juin relatant la séance du jeudi 22 juin ne donne pas le résultat de la consultation sur le point à l'ordre du jour : « Information et Consultation sur le projet de création de la Direction des logiciels embarqués - DEA-SW ».

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

☐ lorsque le Comité d'Etablissement est consulté, le résultat des votes des élus soit mentionné dans le compte rendu publié par Clic'Infos,

☐ Pour la consultation du 22 juin, quels ont été les votes des élus ?

Réponse : Nous avons pris en compte.

Vote des élus. (14 votants – 12 POUR et 2 non PARTICIPATION élus SUD)

65070 / 07.17 / 34 WayzUp : application de co-voiturage (SM-TE)

Cette application était auparavant disponible sur smartphone et sur web

L'accès web a été supprimé, et les applications smartphone n'existent que pour Apple et pour Android :

Du coup, les personnes disposant d'un smartphone autre (Nokia et windowsphones par exemple) ou non équipé de smartphones se voient de fait privés de cette application de covoiturage.

Cela constitue une anomalie, à partir du moment où la direction de RENAULT finance les trajets réalisés à partir de cette application : gratuit pour le covoituré, financé à 0,10 euros/km et par passager pour celui qui conduit.

Réclamation : Afin d'assurer l'accès de tous au service mis en place par la Direction, les délégués du personnel membres du SM-TE demandent que l'accès Web soit rétabli, ou que l'application smartphone soit étendue aux autres systèmes d'exploitation

Réponse : L'interface web a effectivement été supprimée par WayzUp afin de privilégier les versions mobiles disponibles sur Android et sur Iphone, les 2 systèmes d'exploitation leaders sur le Marché.

C'est cette utilisation dynamique qui est recherchée par les utilisateurs (l'utilisation d'une plateforme Web est maintenant inadaptée).

Exemples : le mode trajet permettant de voir son covoitureur arriver sur la carte, le cofinancement (preuve de covoiturage) ainsi que de manière générale la flexibilité du covoiturage que souhaite proposer WayzUp n'est possible que sur mobile. Il s'agit notamment de pouvoir contrôler via la géolocalisation qu'un covoiturage est bien effectué : cela n'est pas possible via la plateforme web.



65070 / 07.17 / 35 Parking (CFE-CGC)

Combien de places de parkings au TCR :

- Salariés (accessibles à tous)
 - o dont places réservées handicapés
 - o dont places réservées V.E
- Visiteurs (badgées) ?
 - o dont places réservées handicapés
 - o dont places réservées V.E

Réponse :

Pour les salariés : 169 VE, 2 PMR VE

Pour les visiteurs : 20 VE et 2PMR VE

THEME: METIERS

65070 / 07.17 / 36 Réinternalisation à la direction Informatique (SUD)

Au CE du 1er juin, lors de l'information sur l'autodiagnostic de compétences à la direction informatique, il a été dit que « La DI-R doit reprendre le contrôle de son Système d'Information par l'internalisation et la transition du « faire faire » au faire » : 50 % de la population de la DI-R-France est consacrée à des fonctions liées au « faire faire ».

SUD réclame de connaître:

1. La liste des fonctions respectivement liées au « faire » et au « faire faire »
2. L'objectif chiffré de réinternalisation du « faire », le planning de mise en œuvre, les moyens associés et les raisons de cette politique.

Réponse : Les informations utiles ont été communiquées lors du CE du 1^{er} juin 2017.

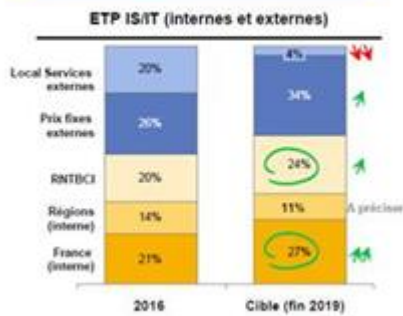
65070 / 07.17 / 37 Salariés de société extérieures et direction Informatique (SUD)

SUD réclame de savoir:

1. Ce que recouvre la notion de « Local Services externes »
(type de contrat , etc.)
2. Ce que recouvre la notion de « prix fixes externes »
3. Le nombre de salariés en « local services externes »
4. Le nombre de salarié en « prix fixes externes »
5. Les raisons pour lesquelles la direction souhaite faire passer les « Local services externes » de 20% à 4 % et les « Prix fixes externes de 26% à 34 % » à fin 2019 (info CE du 01/06/2017).



MODELE DE SOURCING



Réponse : Cela ne relève pas de cette instance.

65070 / 07.17 / 38 Direction informatique, effectifs et recrutements (SUD)

SUD réclame la communication

1. De l'effectif au 31/12/2016 avec la répartition, Cadres/ETAM/ Pyramide des âges., nombre d'apprentis et d'intérimaires.
2. De la cartographie des postes occupés aujourd'hui
3. Du nombre de recrutements effectués au premier semestre 2016, de celui prévu avant fin 2017 et des postes concernés.
4. De la maquette effectifs cible 2020

Réponse : Les informations ont été communiquées lors du CE du 1^{er} juin 2017.

65070 / 07.17 / 39 Direction informatique : auto-diagnostic et diagnostic des compétences (SUD)

SUD réclame

1. Confirmation que l'auto-diagnostic est au volontariat
2. Une description complète du processus et en particulier le rôle du hiérarchique : A quoi sert sa validation ? Que se passe-t-il s'il ne valide pas ?
3. Quelle utilisation collective est faite de ce diagnostic ?
4. Quelle utilisation individuelle est faite de ce diagnostic ?
5. Comment et par qui a été définie la liste des compétences ?
6. Quel est le lien entre les 110 compétences du diagnostic regroupés en 26 catégories (exemples : système d'exploitation, Framework/langages de programmation, Logiciels embarqués/IoT, outillage, Sécurité et continuité des opérations, Cloud computing, etc.) et le référentiel des 42 métiers regroupés en 6 familles (nomenclature CIGREF adaptée).
7. Existe-t-il un descriptif des compétences requises métier par métier ?
8. Un item apparait dans le formulaire : compétences liées à la fonction : Qui le renseigne ? Et à partir de quels éléments ?
9. Quid des formations en lien avec les compétences ou groupe de compétences.
10. Quel est le budget formation : conception et déploiement prévu en 2017.
11. L'information/consultation du CHSCT.

Réponse : Les informations ont été communiquées lors du CE du 1^{er} juin 2017.

65070 / 07.17 / 40 Référentiel métier informatique (42 métiers-6 familles) et liens avec d'autres référentiels et outils (SUD)

SUD réclame de savoir :

1. Quel est le lien entre le référentiel des 42 métiers et le référentiel métier de la filière technicien informatique de gestion (17) pour les ETAM.
2. Quel est le lien entre le référentiel des 42 métiers et les fonctions / postes du job grading pour les Ingénieurs et cadres (dont nous réclamons le référentiel détaillé).
3. Quel est le lien entre le référentiel des 42 métiers et le site career.

Réponse : Les informations ont été communiquées lors du CE du 1^{er} juin 2017.

Le référentiel des métiers de l'informatique représente la liste des fonctions de l'informatique. La filière technique 717 est une filière UIMM qui rend compte des niveaux de postes de la filière non cadre.

65070 / 07.17 / 41 Application PHENIX à l'ingénierie Après-vente (SUD)

De nombreux dysfonctionnements, inadéquations aux besoins ont été relevés par les utilisateurs sur l'application Phoenix depuis son déploiement. Rappelons que ce projet n'a jamais fait l'objet d'un passage en CHSCT alors qu'il impacte les conditions de travail.

Quid des évolutions de l'application ? Y a-t-il des évolutions fonctionnelles, techniques, organisationnelles en cours ou prévues

SUD réclame un bilan sur ce projet :

Réponse : Une intervention du Directeur de l'IDAV a été faite en CE.

