



COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE DE GUYANCOURT

Séance ordinaire du 25 avril 2024

Participants

Sont présents :

Membres représentant la Direction

M.	KRASNICKI Nicolas	Directeur de l'Établissement de Guyancourt
M.	ESCUDIER Sylvain	Chef du Département Relations Sociales - DRH Établissements d'Ile-de-France
Mme	SOUVERAIN Valérie	Chargée de Relations Sociales

Membres titulaires représentant le Personnel

1^{er} collège

CFDT	M.	LOUDIYI Hicham – Remplacé par M. NAUDIN Emmanuel
------	----	--

2^{ème} collège

CFDT	M.	CORRON Rodolphe
	Mme	DEWASMES-BOULARD Christelle
	M.	VITRÉ Frank
CFE-CGC	M.	BARKA Saïd
	Mme	LEFEBVRE Fabienne - Remplacée par Mme CARO Wanda
CGT	M.	GOLINELLI Mathieu
SM-TE	M.	DEBESSE Olivier
SUD	M.	MOREL Christian
	Mme	BOUDIER Stéphanie - Remplacée par M. ANDRÉ Jean-Jacques

3^{ème} collège

CFDT	Mme	DEVAUX Suzel
	M.	ESCALERE Christophe
	Mme	HENRI-MAZEAUD Brigitte
	Mme	LEGRAND Djahida - Remplacée par M. DESPRES Jérôme
	M.	MERCIER Frédéric
	M.	RAULT Germain
	M.	TISSEYRE Jean-Michel
CFE-CGC	Mme	SONNEFRAUD Valérie – SECRETARE DE SEANCE
	M.	CAZADAMONT Marc – Remplacé par M. MANNINO David
	Mme	AUGUI Mélanie
	Mme	BAVEREZ Christine
	M.	D'ÉTÉ Hubert - Remplacé par M. s Franck
	M.	DUPONT Nicolas
	Mme	FORGEAS Mélanie
	Mme	GARIÉ Caroline - Remplacée par M.. CEMBRZYNSKI Thierry
	M.	LANGERON Olivier
	M.	RIDEREAU Jean-Marc
	M.	ROBERT Frédéric
	Mme	ROGER Corinne
CGT	M.	LEROUX Jean-Loup
SM-TE	Mme	GAURIOT Valérie - Remplacée à 11 h 25 par Mme GOURDIN Caroline
	M.	LECUYER Antoine
SUD	Mme	COHEN-SOLAL Emmanuelle

Représentants syndicaux

Liste CFDT	M.	GIRAUD Xavier
Liste CFE-CGC	M.	DAUVEL Bertrand

Participant partiellement à la séance

Mme GANDELLOT Adeline	Chef de Département Budget Implantation Méthodes & Projet Direction Immobilière France
Mme MARINET Beverly	Responsable Relations Sociales DCF/Sodicam2
Mme MIGRENNE Aurélie	Responsable Ressources Humaines Direction Informatique Groupe Renault
Mme POISSON-COMBREZ Sophie	Transformation & Operation
Mme SAGOT Pauline	Responsable Ressources Humaines Direction Commerciale France Renault-Dacia-Alpine
M. WITTENBERG Robert	Directeur montage immobilier TCR
Dr. LEBARILLIER Catherine	Médecin du Travail Coordinateur Guyancourt
Dr. LECHANTEUX Philippe	Médecin du travail

Est absent :

Membre titulaire représentant le Personnel

3^{ème} collège

CFDT M. DAL MOLIN Walter

Ordre du Jour

	Page
APPROBATION DU PROJET DE PROCES-VERBAL DU CSE EXTRAORDINAIRE DU 4 AVRIL 2024.....	5
INFORMATION SUR LA SITUATION COMPTABLE DES ASC DU CSE DE AMPERE CLEON SUITE AU RATTACHEMENT DES SALARIES RENAULT SAS (NON TRANSFERES VERS AMPERE SAS OU AMPERE ST) DE CLEON A RENAULT GUYANCOURT AU 1 ^{ER} NOVEMBRE.....	6
DELIBERATION SUR L'ACCEPTATION DES RESERVES (AEP) DU CSE DE AMPERE CLEON SUITE AU RATTACHEMENT DES SALARIES RENAULT SAS (NON TRANSFERES VERS AMPERE SAS OU AMPERE ST) DE CLEON A RENAULT GUYANCOURT AU 1 ^{ER} NOVEMBRE.....	6
INFORMATION ET CONSULTATION SUR LE PROJET DE RELOCALISATION DES COLLABORATEURS DE LA DCF, DE LA SODICAM2, DE LA DIAC, DE LA DIR ET DU PRODUIT & PROGRAMME SITUES AU PLESSIS-ROBINSON	11
INFORMATION SUR LA SITUATION DU GRADIENT DANS LE CADRE DE LA POURSUITE DU PROJET CAMPUS	28
INFORMATION ET CONSULTATION SUR LE PROJET D'EMBAUCHE DU DR IBTISSAM HANNOUF ET DU DR PHILIPPE LECHANTEUX.....	35
INFORMATION SUR LE RAPPORT TECHNIQUE DES MEDECINS DU TRAVAIL POUR L'ANNEE 2023	41
INFORMATION SUR LE RAPPORT ANNUEL ADMINISTRATIF ET FINANCIER 2023 DU SERVICE MEDICAL	41
ACTIVITE GENERALE DE L'ENTREPRISE – DONNEES SOCIALES	52
INFORMATIONS DIVERSES	55

La séance est ouverte à 8 h 12, via Teams, sous la présidence de M. Nicolas KRASNICKI.

M. LE PRÉSIDENT : Bonjour à toutes et à tous.

M. Cazadamont, notre Secrétaire, est absent aujourd'hui. Y a-t-il un volontaire pour être secrétaire de séance.

Mme LA SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Monsieur le Président, bonjour. Je me porte volontaire pour être Secrétaire de la séance.

M. LE PRÉSIDENT : Merci Madame Sonnefraud.

M. Escudier nous rejoindra en cours de séance, je vous prie de l'excuser.

Nous allons démarrer, Madame Sonnefraud, avec un premier sujet qui est l'approbation du projet de procès-verbal du 4 avril 2024.

Mme LA SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Au préalable, Monsieur le Président, j'aimerais faire une très courte intervention au sujet du congé de proche aidant.

Ce congé est défini par la loi et l'employeur ne peut pas le refuser, comme notre avocat nous l'a confirmé.

Or, depuis deux mois et demi, les RH de Renault refusent l'accès à ce congé et tentent d'obliger les salariés le réclamant à prendre leurs congés payés avant. C'est tout simplement illégal.

La réponse des RH fait référence à l'accord Groupe en faveur de l'égalité professionnelle d'octobre 2023, alors que cet accord ne redéfinit pas ce congé de proche aidant. Simplement, l'accord définit un autre congé, spécifique à Renault, qui s'appelle le « congé de soutien familial ». Ce congé de soutien familial, effectivement, ne peut venir qu'en plus des congés payés et du congé de proche aidant (page 23 de l'accord).

Depuis deux mois et demi, malgré l'intervention de la juriste RH France, l'accès à ce congé de proche aidant est toujours refusé aux salariés. Depuis deux mois et demi, en tant que déléguée syndicale, je réclame l'application de la loi et l'accès à ce congé de proche aidant pour les salariés. Depuis deux mois et demi, rien ne bouge.

S'il fallait le préciser, quelqu'un qui demande ce type de congé est confronté à une situation familiale difficile. Devoir, en plus, se battre avec son employeur pour en bénéficier ne fait que rajouter du stress et de la difficulté à sa situation.

Je rappelle pour ceux qui ne connaissent pas ce type de congé, que c'est un congé bien sûr non rémunéré, qui nécessite des justifications médicales importantes et un dossier d'appui par l'assistante sociale, et cela donne droit à une indemnité sociale compensatrice d'environ 50 €/jour.

Par cette intervention, je vous demande, Monsieur le Président, d'intervenir pour enfin résoudre positivement cette situation.

Merci pour votre attention.

Je suis bien sûr, comme habituellement, disponible hors séance pour toutes précisions.

M. LE PRÉSIDENT : Je vous remercie, Madame Sonnefraud. Je ne manquerai pas de prendre contact avec vous sur ce sujet.

Merci à vous.

Mme LA SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Merci Monsieur le Président.

Effectivement, en premier point de l'ordre du jour nous avons :

APPROBATION DU PROJET DE PROCES-VERBAL DU CSE EXTRAORDINAIRE DU 4 AVRIL 2024

M. LE PRÉSIDENT : Y a-t-il des sujets autour de ce procès-verbal ou convient-il en l'état à tout le monde ? *Pas de remarque*

Je vous propose de passer à l'approbation de ce projet de procès-verbal.

Le procès-verbal de la séance extraordinaire du 04 avril 2024 est approuvé à l'unanimité des présents.

Je vous propose de passer au point suivant de l'ordre du jour.

INFORMATION SUR LA SITUATION COMPTABLE DES ASC DU CSE DE AMPERE CLEON SUITE AU RATTACHEMENT DES SALARIES RENAULT SAS (NON TRANSFERES VERS AMPERE SAS OU AMPERE ST) DE CLEON A RENAULT GUYANCOURT AU 1^{ER} NOVEMBRE

DELIBERATION SUR L'ACCEPTATION DES RESERVES (AEP) DU CSE DE AMPERE CLEON SUITE AU RATTACHEMENT DES SALARIES RENAULT SAS (NON TRANSFERES VERS AMPERE SAS OU AMPERE ST) DE CLEON A RENAULT GUYANCOURT AU 1^{ER} NOVEMBRE

M. LE PRÉSIDENT : Madame Sonnefraud, je vous donne la parole.

Mme LA SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Après travail sur ce point à l'ordre du jour, il s'avère que nous avons besoin de faire une petite modification et de faire deux délibérations.

Sur la partie ASC, nous avons besoin d'une délibération pour acceptation des réserves de Cléon, de la même manière que pour l'acceptation des réserves AEP.

Je vais vous présenter l'explication sur ces deux délibérations.

(Mme Cohen-Solal, M. Golinelli et M. Lecuyer se connectent.)

Vous vous souvenez que le rattachement des salariés Renault SAS de Cléon a eu lieu au 1^{er} novembre 2023 vers l'Etablissement de Guyancourt.

La première délibération concerne l'acceptation des réserves ASC du CSE Ampere Cléon au profit du CSE Renault Guyancourt. Cette délibération doit valoir, dès lors que le CSE Ampere Cléon aura aussi délibéré favorablement sur le partage de ces réserves, puisque le CSE Ampere Cléon tient une séance plénière en même temps que nous aujourd'hui.

Le bilan comptable fourni par l'expert-comptable du CSE Ampere Cléon, arrêté comptable en date du 31 octobre 2023, présente des fonds propres d'ASC pour un montant de 1 161 283,74 €.

Par application de la clé de répartition, comme convenu sur tous les partages de réserves, qui s'élève à 15,61 % pour le CSE Ampere Cléon, la quote-part due au profit du CSE de Guyancourt s'élève à 181 276 €.

Voici l'extrait de l'arrêté comptable, côté CSE Ampere Cléon, qui notifie les sommes des réserves ASC et AEP. Vous y retrouvez les sommes que je viens de citer.

De la même manière, nous devons délibérer une seconde fois sur l'acceptation des réserves AEP qui s'élèvent à 129 728,36 €. Par application de la même clé de répartition de 15,61 %, la quote-part due au profit du CSE de Guyancourt s'élève à 20 250 €, sur la même base de l'arrêté comptable du cabinet d'expertise A2C du CSE Ampere Cléon.

Y a-t-il des questions avant de passer aux délibérations ?

M. LE PRÉSIDENT : J'acte la modification demandée.

Mme LA SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Merci.

M. MOREL (SUD) : Bonjour. Excusez-moi pour le délai de réaction. Sur Teams, ce n'est pas toujours facile.

Nous sommes toujours ennuyés avec ces délibérations. Nous l'avions déjà signalé la dernière fois. Le CSE de Cléon est en cours de démantèlement avec une inquiétude sur son avenir. Nous voyons que de plus en plus de moyens sont concentrés à Guyancourt, avec une inquiétude sur le devenir du CSE Cléon et des services rendus aux salariés de ce site. Donc, nous ne sommes pas spécialement favorables à ce démantèlement, nous sommes même plutôt opposés. Il aurait été bien d'avoir un représentant du CSE de Cléon pour nous expliquer les tenants et les aboutissements, et pour avoir leur point de vue dans cette affaire parce que nous n'avons pas forcément tous les éléments.

Mme LA SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Une information pour compléter mes propos. Comme je l'ai dit, le CSE Ampere Cléon tient une séance plénière aujourd'hui en même temps que nous et ils ont la même délibération à l'ordre du jour. Je me suis assurée auprès du Secrétaire du CSE Ampere Cléon que nous avons effectivement des délibérations « miroir », si j'ose dire. La seule délibération qu'ils n'ont pas encore, mais qu'ils vont très certainement mettre à l'ordre du jour, peut-être même en séance aujourd'hui, porte sur les réserves AEP. Mais, pour les réserves ASC, côté Cléon, ils ont exactement la même délibération aujourd'hui. Cela fait suite au rattachement des salariés Renault SAS qui a été décidée par la Direction. C'est juste une mécanique de répartition des réserves, et ce n'est pas, comme tu l'as cité, du tout un démantèlement du CSE Ampere Cléon qui, évidemment, reste avec toute sa légitimité sur le périmètre des salariés Ampere Cléon qui sont bel et bien là.

M. MOREL (SUD) : Il y a tout de même une réduction de leurs moyens, donc ils auront plus de difficultés.

Mme LA SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Ils auront moins de bénéficiaires à servir puisque c'est un calcul de quote-part relative qui a été convenu par toutes les parties dès le mois d'octobre 2023. Donc, effectivement, diminution de moyens mais diminution des bénéficiaires à servir.

M. MOREL (SUD) : Il aurait été intéressant d'avoir le résultat de la délibération qui a lieu en parallèle à Cléon sur ce sujet.

Mme LA SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Je ne peux que t'approuver. Simplement, il y a un petit décalage dans les ordres du jour qui fait que nous n'aurons le résultat de la délibération côté Cléon qu'à la fin de leur séance plénière. C'est aussi la raison pour laquelle j'ai ajouté que la nôtre sera appliquée, dès lors que le CSE Ampere Cléon, de son côté, aura aussi délibéré favorablement. Je l'ai rédigée comme cela pour ne pas avoir à remettre une telle délibération à l'ordre du jour d'un CSE de notre côté. Il faut bien la délibération favorable des deux entités.

M. MOREL (SUD) : Sur la question démantèlement ou non, on peut donner d'autres noms : saucissonnage, découpage,... Je pense que c'est un démantèlement, on saucissonne l'entreprise et notamment des sites comme Cléon qui se posent certaines questions sur leur avenir, sur la pérennité de tout cela. C'est, effectivement, à l'initiative de la Direction, de notre top management, du staff de de Meo et compagnie, mais nous remarquons qu'il n'y a pas une opposition farouche à ce démantèlement de la part d'un certain nombre de syndicats majoritaires qui signent tous les accords qui accompagnent et qui valident ce démantèlement, que ce soit des accords de méthode, des accords de dialogue social, des accords de socle social,... Nous aurions aimé qu'il y ait un front syndical contre ce démantèlement, or ce n'est pas le cas. Nous pensons qu'il y a une forme de double langage. D'un côté, on dit que ce n'est pas terrible et, de l'autre côté, on signe, on vote, on lève la main à chaque fois qu'il faut valider les phases de ce démantèlement. C'est une remarque.

M. LE PRÉSIDENT : Merci Monsieur Morel.

Monsieur Lecuyer a une question.

M. LECUYER (SM-TE) : Merci Monsieur le Président. Bonjour Madame Sonnefraud. Bonjour à tous.

Je n'étais pas présent au début de votre présentation, Madame Sonnefraud, et je vous prie de m'en excuser, la connexion était un peu compliquée.

Je comprends dans votre propos que nous n'avons pas une mais deux résolutions. Est-ce bien le cas ?

Mme LA SECRÉTAIRE DE SÉANCE : En effet.

M. LECUYER (SM-TE) : Dans l'ordre du jour, il y a la résolution relative aux réserves AEP, et je comprends que nous allons voter pour deux résolutions.

Mme LA SECRÉTAIRE DE SÉANCE : J'ai expliqué en début de séance qu'il y avait deux délibérations à faire et Monsieur Krasnicki a approuvé, en tant que Président de la séance, la modification pour ces deux délibérations.

M. LECUYER (SM-TE) : Je vous remercie pour la précision.

Par rapport aux votes qui interviendront, les élus SM-TE ont la même position que celle énoncée lors du CSE extraordinaire le 4 avril dernier, ils s'abstiendront. Merci.

M. LE PRÉSIDENT : Merci Monsieur Lecuyer.

Monsieur Golinelli, s'il vous plaît.

M. GOLINELLI (CGT) : Du fait que nous subissons le découpage de l'entreprise par nos dirigeants, les élus s'abstiendront sur ces délibérations que nous devons faire légalement mais que nous subissons.

M. LE PRÉSIDENT : Merci Monsieur Golinelli.

(M. Leroux se connecte.)

Monsieur Morel, une question supplémentaire ?

M. MOREL (SUD) : Je n'avais pas noté dans un premier temps le bout de phrase souligné en gras : « **dès lors que le CSE Ampere Cléon aura délibéré favorablement sur le partage des réserves au profit du CSE Renault Guyancourt** ». Que se passe-t-il s'il délibère défavorablement ?

Mme LA SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Il n'y a pas de raison (vu l'échange que j'ai eu avec le Secrétaire du CSE Ampere Cléon) que le CSE vote défavorablement sur le partage des ASC. Le seul doute porte sur la délibération concernant les réserves

AEP dont nous aurons le résultat tout à l'heure. Je pourrai d'ailleurs interroger en fin de matinée localement pour avoir le résultat de leur vote.

M. MOREL (SUD) : Si l'un des deux CSE vote contre, le transfert sera bloqué ?

Mme LA SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Oui. Mais la probabilité pour qu'il vote contre est extrêmement faible. Ils ont fait l'exercice d'arrêté comptable au 31 octobre 2023, exercice qui prend du temps, donc ils se sont engagés dans la démarche globale de façon tout à fait positive. J'ai eu le Secrétaire du CSE au téléphone : franchement, je ne vois pas la raison pour laquelle il y aurait un vote négatif de leur côté.

M. MOREL (SUD) : SUD s'abstiendra également.

M. LE PRÉSIDENT : C'est noté.

M. DEBESSE (SM-TE) : Olivier Debesse demande la parole. Bonjour à tous.

M. LE PRÉSIDENT : Vous avez la parole, Monsieur Debesse.

M. DEBESSE (SM-TE) : Compte tenu qu'il y a un petit changement de l'ordre du jour, qui a été accepté, il serait bien que les deux délibérations soient redites, ne serait-ce que pour les personnes qui viennent d'arriver, je ne sais pas, ou mieux encore qu'elles soient affichées à l'écran. Et, compte tenu de ce qui vient d'être dit, cela pourrait être formulé en commençant par « Sous réserve de l'acceptation du CSE Ampere Cléon » et la suite de la phrase.

Mme LA SECRÉTAIRE DE SÉANCE : C'est une très bonne suggestion de réafficher la délibération à l'écran pour que tout le monde l'ait sous les yeux au moment du vote. Cependant, comme je l'ai expliqué, la rédaction proposée a pour but de nous éviter de remettre une délibération à un prochain ordre du jour. Encore une fois, il y a une très faible probabilité que ce ne soit pas voté côté CSE Ampere Cléon. Je propose donc de la voter en l'état.

M. DEBESSE (SM-TE) : Valérie, si tu commences la phrase par « Sous réserve de la position du CSE Ampere Cléon », cela signifie que l'on passe au vote et, en fait, la délibération est complète. Si le CSE Ampere Cléon émettait un avis différent, soit il serait peut-être obligé de voter sur une autre formulation, soit la proposition « tombe à l'eau ».

M. ESCUDIER : Monsieur Debesse, bonjour. Excusez mon retard.

M. DEBESSE (SM-TE) : Monsieur Escudier, bonjour.

M. ESCUDIER : De notre côté, c'est une délibération sur l'acceptation de réserves. Bien évidemment, si le CSE donneur ne valide pas le montant, on ne peut pas accepter quelque chose qui n'est pas validé par le donneur. C'est bien une délibération sur l'acceptation ; Mais on n'a pas de doute visiblement, puisque les secrétaires sont en contact réguliers, sur le fait que cette délibération soit validée.

M. DEBESSE (SM-TE) : En quoi cela vous gêne, Monsieur Escudier, qu'il y ait les deux termes « Sous réserve » ?

M. ESCUDIER : Ce n'est pas utile. Si vous acceptez un cadeau ou un don que l'autre personne ne souhaite pas vous donner, vous pouvez toujours l'accepter... Je suis prêt à accepter plein de choses mais, si on ne me les donne pas, de toute manière, je ne les recevrai pas. Comme vous l'avez dit, ça « tombe à l'eau ».

M. DEBESSE (SM-TE) : J'accepte le cadeau, sous réserve que la personne qui me le fait en soit propriétaire et qu'elle puisse effectivement me le donner. Je ne vois pas en quoi écrire « Sous réserve » cela gêne. Je le demande.

M. LE PRÉSIDENT : Monsieur Debesse, je vous engage à relire la phrase indiquée au point 1 qui conditionne bien à une délibération favorable côté CSE Ampere Cléon.

Je vous propose que nous passions à la délibération.

M. DEBESSE (SM-TE) : Sous réserve que le CSE Ampere Cléon aura délibéré favorablement.

M. ESCUDIER : Si le CSE Ampere Cléon ne délibère pas dans ce sens, la question est nulle et non avenue.

➤ Délibération sur l'acceptation des réserves du CSE ASC d'Ampere Cléon suite au rattachement des salariés de Renault SAS (non transférés vers Ampere SAS ou Ampere ST) de Cléon à Renault Guyancourt au 1^{er} novembre 2023, avec la modification qui a été opérée il y a quelques minutes, je ne l'ai pas sous les yeux mais que vous avez citée, Madame Sonnefraud.

M. Escudier appelle successivement les élus pour le vote.

33 votants

Résultat du vote : 25 avis favorables (14 CFE-CGC, 11 CFDT)
8 abstentions (3 SM-TE, 3 SUD, 2 CGT)

Merci à tous.

Mme LA SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Je passe à la seconde délibération concernant l'acceptation des réserves AEP sur le même modèle que la précédente.

M. ESCUDIER :

M. Escudier appelle successivement les élus pour le vote.

33 votants

Résultat du vote : 25 avis favorables (14 CFE-CGC, 11 CFDT)
8 abstentions (3 SM-TE, 3 SUD, 2 CGT)

Merci à tous.

Mme LA SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Merci pour ce vote des délibérations.

M. LE PRÉSIDENT : Merci à vous.

Nous pouvons passer au point suivant de l'ordre du jour.

M. GOLINELLI (CGT) : Nous avons une question.

M. LE PRÉSIDENT : Nous vous écoutons, Monsieur Golinelli.

M. GOLINELLI (CGT) : Des salariés de Douai et de Maubeuge ont été rattachés au Technocentre le 1^{er} novembre 2023. Y a-t-il des opérations de transfert avec les CSE de Douai et de Maubeuge ?

Mme LA SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Pas à ma connaissance. Je ne sais pas si le Trésorier a autre chose en tête. Nous n'avons rien eu en termes de délibérations au mois d'octobre pour Douai et Maubeuge.

M. RAULT G. (CFDT) : La question qui pourrait éventuellement se poser concernerait Douai. Pour Maubeuge, je crois que l'on doit parler de 2 ou 3 salariés, donc ce n'est pas un sujet. Honnêtement, le sujet n'a pas été abordé.

M. GOLINELLI (CGT) : Merci.

Mme GAURIOT (SM-TE) : J'ai aussi une question.

M. LE PRÉSIDENT : Allez-y, Madame Gauriot.

Mme GAURIOT (SM-TE) : Le 4 avril dernier, je n'étais pas présente, en tout cas, j'ai besoin de bien comprendre si l'exercice avait été fait en disant que les personnes restent sur le CSE local. Il y avait des moyens de le faire. Qu'est-ce qui a fait peser la balance pour orchestrer cela au lieu de garder un CSE local ?

M. LE PRÉSIDENT : Madame Sonnefraud, je vous laisse répondre sur le fond.

Mme LA SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Je ne comprends pas très bien la question. Ta question porte sur l'événement du 1^{er} novembre 2023 ?

Mme GAURIOT (SM-TE) : Non, sur le fait de faire ces transferts. N'y avait-il pas moyen que les personnes, localement toujours situées à Cléon, puissent rester sur le CSE de Cléon ?

Mme LA SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Ce n'est pas le choix qui a été fait. Cela a été acté par délibération au mois d'octobre 2023. Dans l'opération du 1^{er} novembre 2023, le choix n'a pas été fait de passer une convention de gestion avec le CSE de Cléon, cela n'a pas été possible.

Encore une fois, un travail a été fait depuis le mois de novembre en termes d'ASC pour les bénéficiaires de Cléon, et les bénéficiaires sont très satisfaits de ce qui est proposé localement par le CSE.

Mme GAURIOT (CFE-CGC) : Merci.

M. MOREL (SUD) : J'avais aussi une question après le vote.

M. LE PRÉSIDENT : Oui, Monsieur Morel.

M. MOREL(SUD) : Merci. Ma question porte sur l'approbation du PV du 4 avril. C'est très bien parce que c'est un PV que nous avons eu rapidement mais, à moins que j'aie manqué quelque chose, il me semble que nous n'avons pas eu les PV précédents à approuver. J'aimerais savoir où l'on en est de l'approbation des PV parce que j'en étais resté au PV de septembre 2023, et donc il y a un « trou » entre septembre 2023 et avril 2024.

Mme LA SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Nous avons approuvé les PV du mois d'octobre 2023 parce qu'il y avait eu des décisions importantes à prendre. Nous devons en être à l'approbation du PV de novembre.

Pourquoi celui du 4 avril ? Parce que nous avons voté des délibérations sur le partage des réserves, cette fois-ci, dues par le CSE de Guyancourt vers les CSE Ampere. Suite à ces délibérations pour mettre en œuvre ces transferts d'argent, j'avais absolument besoin du PV, donc je l'ai réclamé.

M. ESCUDIER : Et nous l'avons traité en priorité.

Mme LA SECRÉTAIRE DE SÉANCE : De la même manière, je vous formule la même demande pour le PV d'aujourd'hui, au moins sur la partie des délibérations dont nous allons avoir besoin pour la mise en œuvre.

M. ESCUDIER : En même temps que vous parliez, Madame le Secrétaire, je vérifiais aussi. Je suis en phase avec vous. Le prochain PV dans l'ordre chronologique est le PV du mois de novembre.

M. MOREL (SUD) : Il y avait bien un « trou ».

M. ESCUDIER : Comme vous le savez, il y a une actualité assez riche, aussi bien en ce qui concerne les élections côté Renault qu'en ce qui me concerne côté Ampere, mais nous allons nous efforcer de rattraper le retard sur le sujet.

M. MOREL (SUD) : Normalement, les PV devraient être approuvés par les élus de la mandature durant laquelle se sont tenues ces réunions, donc avant la fin mai puisque, si j'ai bien compris, le dernier CSE se tiendra fin mai.

M. ESCUDIER : Par définition, c'est impossible, ne serait-ce que vous ne pouvez pas approuver les minutes du dernier CSE avant les élections.

M. MOREL (SUD) : Ce serait l'exception qui confirmerait la règle.

M. ESCUDIER : Tout à fait. Nous avons aussi globalement les élections accessoirement à préparer. Nous allons essayer de faire au mieux, comme nous avons su le faire précédemment.

M. MOREL (SUD) : Pour éviter ce retard, il faudrait approuver les PV au fil de l'eau.

M. ESCUDIER : Je suis d'accord qu'idéalement, c'est ce qu'il faudrait faire.

Mme LA SECRÉTAIRE DE SÉANCE : En l'absence de M. Cazadamont, en espérant qu'il revienne, je suis aussi disponible pour relire les PV et en passer un maximum en approbation avant la fin de la mandature. Sauf erreur de ma part, nous devrions avoir un CSE au mois de juin, donc nous en reparlerons d'ici là. Merci.

M. ESCUDIER : Merci à vous.

M. LE PRÉSIDENT : Merci.

Je vous propose de passer au point suivant de l'ordre du jour.

INFORMATION ET CONSULTATION SUR LE PROJET DE RELOCALISATION DES COLLABORATEURS DE LA DCF, DE LA SODICAM2, DE LA DIAC, DE LA DIR ET DU PRODUIT & PROGRAMME SITUÉS AU PLESSIS-ROBINSON

Avec la participation de Mme Adeline Gandelot, Mme Beverly Marinet, Mme Aurélie Migrenne, Mme Sophie Poisson-Crombez et Mme Pauline Sagot.

M. LE PRÉSIDENT : Pour se faire, nous accueillons Adeline Gandelot, Beverly Marinet, Aurélie Migrenne et Pauline Sagot. Bonjour à vous.

Mme GANDELOT : Bonjour à tous.

M. LE PRÉSIDENT : Peut-être à des fins pratiques, pouvez-vous nous dire quelles sont vos fonctions.

Mme MIGRENNE : Bonjour à tous. Aurélie Migrenne. Je suis Responsable RH pour la Direction Informatique du Groupe Renault.

M. LE PRÉSIDENT : Bienvenue à vous.

Mme SAGOT : Bonjour à tous. Pauline Sagot. Je suis Responsable RH pour la Direction Commerciale France Renault-Dacia-Alpine.

M. LE PRÉSIDENT : Bienvenue à vous.

Mme MARINET : Bonjour à tous. Beverly Marinet. Je suis Responsable Relations Sociales pour la filiale Sodicam2.

M. LE PRÉSIDENT : Bienvenue à vous.

Mme GANDELOT : Adeline Gandelot. Je suis Responsable des environnements de travail à la Direction Immobilière France.

M. ESCUDIER : Et Présidente de la COMPROX N°8.

M. LE PRÉSIDENT : Nous vous laissons la main.

Projection du document

Mme GANDELOT : Je vais vous présenter ce dossier d'information et de consultation sur le projet de relocalisation des collaborateurs de la Direction Commerciale France et des filiales associées, Sodicam2 et DIAC, de la Direction Informatique et du Produit & Programme, situés actuellement au Plessis-Robinson.

L'ordre du jour est le suivant :

- Contexte et enjeux du projet
- Macro-zoning et plans
- Effectifs
- Volet social & mesures d'accompagnement
- Accompagnement au changement
- Volet environnement
- Calendrier prévisionnel

1. CONTEXTE & ENJEUX

Rappel des intentions du Groupe en matière d'immobilier en Ile-de-France

Le schéma directeur immobilier en Ile-de-France a été défini et a fait l'objet de l'accord Re-Nouveau France 2025 qui prévoit l'adaptation de notre empreinte immobilière par rapport à nos objectifs, et donc une réduction du nombre de sites occupés. Parmi ces sites, faisaient partie les sites du Plessis-Robinson et des bâtiments Arcade et Novadis. Arcade est un bâtiment qui a déjà été fermé et, aujourd'hui, nous nous attachons à la mise en œuvre de ce schéma directeur par la fermeture du bâtiment Novadis.

Rappel des perspectives de relocalisation des Directions de Novadis

Vous avez les fonctions implantées actuellement à Novadis et la manière dont il est prévu de relocaliser l'ensemble de ces fonctions sur trois zones différentes : le Technocentre, Boulogne - Cristallin/Kinetik, et d'autres sites au Plessis-Robinson, dans différentes vagues.

Sur la 1^{ère} vague, ce sont des consultations qui ont déjà eu lieu, et notamment au Technocentre des informations qui ont déjà été passées.

Aujourd'hui, sur ce dossier de consultation, nous allons nous attacher au projet de déménagement des équipes qui sont dans les carrés en rouge et qui sont à destination du Technocentre. Ce sont des équipes Informatique, des équipes du Produit/Programme de la Direction Commerciale, et des filiales Sodicom2 et DIAC.

Je vais maintenant laisser la parole à chaque DRH pour présenter les contextes et les enjeux de leur Direction.

Mme MARINET : Le projet que nous vous présentons ce jour est de regrouper les 301 collaborateurs de la Direction Commerciale France ainsi que les fonctions support de la DCF qui sont actuellement les RH, la communication, une partie de l'IS/IT et le contrôle de gestion. Actuellement, les équipes sont basées à Novadis et le projet est de les regrouper à la Ruhe. Il faut également ajouter les 72 collaborateurs de la Sodicom2 qui travaillent en interconnexion avec la DCF, et les 54 collaborateurs de la DIAC.

L'opportunité, par rapport au projet, est de pouvoir regrouper les équipes ensemble, tout en respectant les nouveaux modes de travail hybrides suite au nouveau référentiel du Groupe.

Le projet est conçu en ayant à l'esprit qu'il faut garder cette proximité avec le business et les équipes support de la DCF, continuer à maintenir les échanges entre les équipes, et garder une cohésion d'équipe entre les Renault, les Sodicom2, les MFS, tout le monde étant réuni sur un même plateau.

Je vois une main levée.

M. DAUVEL (CFE-CGC) : Est-ce une information au CSE du Siège ou une information-consultation ?

M. ESCUDIER : Ici, c'est une consultation.

M. DAUVEL (CFE-CGC) : Ma question est : aujourd'hui, au CSE du Siège, c'est une information ou une consultation ?

Mme GANDELOT : Une information-consultation qui aura lieu juste après.

M. DAUVEL (CFE-CGC) : Merci.

Mme GANDELOT : Nous allons passer la parole à Aurélie Migrenne sur les équipes Informatique.

Mme MIGRENNE : En ce qui concerne les équipes Informatique, l'enjeu serait de relocaliser une partie des équipes : 68 collaborateurs, qui sont actuellement à Novadis et qui partiraient au Technocentre. Cela concerne notamment :

- . la Direction Après-Vente qui se rapprocherait des fonctions métiers de la Direction Après-Vente,
- . la Direction Informatique e-procurement qui se rapprocherait des Achats,
- . deux petites équipes de la Direction Sales & Distribution, notamment l'équipe Domaine IS Network Support qui irait avec la Direction Commerciale France et l'équipe Domaine Distribution qui se rapprocherait de la Supply Chain,
- . quelques collaborateurs de la Direction Transformation Stratégie et Planning, notamment les contract managers et les data analysts qui iraient avec les équipes de la DIR-ICS, et l'équipe du Support Hermine qui se rapprocherait des zones des différentes DI-RX présentes au Technocentre.

Mme GANDELOT : La Direction Prévision des Ventes s'est réorganisée en janvier 2024 et 16 salariés qui sont actuellement localisés à Novadis ont rejoint la Direction Produit & Programme qui est aujourd'hui positionnée à l'Avancée du Technocentre. L'objectif, qui n'est pas tant lié à la fermeture de Novadis, est de regrouper l'ensemble de la Direction Produit & Programme au sein du même site, donc ces 16 collaborateurs vont se rapprocher de leur nouvelle direction de rattachement à l'Avancée.

2. MACRO-ZONING / PLANS

Synthèse des flux

Ce mouvement concerne 385 collaborateurs Renault Siège + 126 collaborateurs des filiales. Le mouvement va se faire vers trois zones du Technocentre :

- . Des équipes Informatique rejoindront les Labos.
- . Des équipes de la DCF et d'autres équipes Informatique rejoindront la Ruhe.
- . Les équipes du Produit/Programme rejoindront l'Avancée.

Besoins spécifiques - Transfert

Comme nous le faisons d'habitude, lors de chaque transfert, l'ensemble des personnes seront prises en compte et l'ensemble des besoins seront pris en compte, que ce soit les besoins spécifiques médicaux ou que ce soit les besoins en termes de stockage et de rangements.

Macro-zoning et plans

Pour le macro-zoning et les plans, nous avons travaillé sur le même principe. Nous avons travaillé en avant-projet avec des correspondants de chaque Direction qui nous ont remonté leurs besoins en effectifs actuels, y compris une croissance, ce qui nous a permis de travailler sur les macro-zonings qui vont vous être présentés et qui prennent en compte certains besoins spécifiques.

La réimplantation des équipes va se faire en environnement de travail dynamique, à un taux de partage cible de 0,5 qui est le taux de partage au Technocentre, avec une spécificité de 0,6 pour la DCF et ses fonctions support, et les filiales, la DCF ayant une organisation de travail imposant 3 jours de présence aux collaborateurs.

→ *Implantation existante DCF et Filiales*

L'ensemble de la Direction Commerciale occupait un étage complet de Novadis au 2^{ème} étage, donc elle libérera l'entièreté de cette zone.

Les équipes Informatique proviennent en partie du 3^{ème} étage. Cela concerne une partie des équipes Informatique.

Les équipes Produit/Programme proviennent du 1^{er} étage de Novadis.

→ *Implantation des équipes dans la Ruche*

L'Avancée se situe à gauche et les Labos à droite sur ce plan.

Les équipes de la DCF, de la DIR-SD et des Filiales rejoindront le niveau 3 sur le dernier quart rénové de la Ruche.

Les équipes DIR-SD rejoindront la Supply Chain au niveau 2.

Les équipes DIR-P rejoindront les Achats et les équipes DIR-TSP iront à la DIR-ICS au niveau 1.

→ *Implantation projetée R+3 – 7A-Sud – 7AB-Sud – 7B-Sud – Vague 5 – Arrivée DCF & DIR-SD (Network Support) + Sodicam2*

Ce plateau représente 150 postes de travail et, avec un taux de flex de 0,6, permettra d'accueillir 254 collaborateurs maximum à terme.

- *Synthèse aménagement*

Je propose de ne pas rentrer dans le détail, vous l'avez pour information pour, bien sûr, expliquer que nous avons installé l'ensemble des nouveaux environnements, comme il a déjà été fait dans le reste de la Ruche, sur l'ensemble de ces plateaux avec les mêmes règles d'implantation que sur les autres environnements.

→ *Implantation projetée R+3 – 9A-Sud – 9AB-Sud – 9B-Sud – Vague 8 – Arrivée DCF*

Ce plateau représente 162 postes de travail et, avec un taux de flex de 0,6, permettra d'accueillir 261 collaborateurs maximum à terme.

- *Synthèse aménagement*

→ *Implantation projetée R+3 – 8B-Sud – 8A-Sud – 8AB-Sud – Vague 8 – Arrivée DIAC*

La DIAC travaille en collaboration directe avec la DCF et occupera un plateau adjacent, plateau de 30 postes de travail, pour accueillir 54 collaborateurs.

- *Synthèse aménagement*

→ *Implantation projetée R+2 – 8A-Sud – 7A-Sud – Vague 5&6 – Arrivée DIR-SD (Distribution)*

L'implantation se situe sur un plateau actuellement occupé par les équipes de DIR-I du Connect. Les équipes de la DIR-I, c'était 150 collaborateurs, donc viendront se joindre à eux 7 collaborateurs du Plessis-Robinson qui travaillent sur la même activité et qui rejoindront le même plateau.

- *Synthèse aménagement*

→ *Implantation projetée R+1 – 8B-Sud – 8A-Sud – 8AB-SUD – Vague 6 - Arrivée DIR-P*

Il n'y a pas d'implantation. Encore une fois, je vous montre les plateaux cibles sans préciser le détail puisque, derrière, nous travaillerons sur le micro-zoning avec les équipes. En tout cas, le plateau cible est celui occupé actuellement par 230 collaborateurs des équipes de RGP, et donc aux 230 collaborateurs du Purchasing se joindront à eux les 11 collaborateurs de la DIR-P qui proviendront du Plessis-Robinson sur ce plateau, qui représente 144 postes, et qui permet donc, par rapport aux effectifs présents, d'accueillir ces collaborateurs en plus pour tenir le taux de flex.

- *Synthèse aménagement*

→ *Implantation projetée R+1 – 7A-Sud – 7AB-Sud – 7B-SUD – Vague 5 - Arrivée DIR-TSP*

Ce plateau sera affecté aux équipes DIR-Q/DIR-ICS (dossier qui a été présenté) qui proviennent du Plessis-Robinson, 283 personnes. S'ajouteront les 5 collaborateurs des équipes DIR-TSP du Plessis-Robinson.

- *Synthèse aménagement*

→ *Implantation projetée Labos R+2 Module 5 – Module 6 – Module 7 - Arrivée DIR-AS*

C'est un bâtiment qui, aujourd'hui, n'est pas installé en environnement de travail dynamique. Le projet est de modifier les environnements au niveau 2 pour accueillir 45 collaborateurs de la DIR-AS sur ce plateau qui sera rénové avant leur arrivée.

Pourquoi les Labos pour la DIR-AS ? Aujourd'hui, le capacitaire à la Ruche ne permet pas d'accueillir l'ensemble des collaborateurs de la DIR-AS. Avec les dossiers que nous vous présentons aujourd'hui, les environnements seront complètement affectés à la Ruche, donc on commence à installer des équipes aux Labos.

- *Synthèse aménagement*

→ *Implantation projetée Avancée R+3 – 2C-4C - Arrivée Produit/Programme*

Les équipes Produit/Programme vont rejoindre le 2C-4C de l'Avancée. Les équipes Produit/Programme du Technocentre, aujourd'hui, c'est 115 collaborateurs, et les 16 qui proviendront du Plessis-Robinson avaient déjà été intégrées dans le projet et dans le zoning qui était prévu pour ces équipes-là ; Donc le mouvement se fera en même temps pour l'ensemble de ces équipes.

Je vais maintenant laisser la parole à mes collègues pour la partie Effectifs.

Mme MARINET :

3. EFFECTIFS

Effectifs – Direction Commerciale France & Fonctions support

Vous avez la composition de la population pour la DCF avec les Cadres, Non Cadres et Apprentis, et pour le Support DCF, ainsi que le nombre de collaborateurs pour la DIAC et la Sodicom2.

Les effectifs ont été figés au 30 mars dernier. Les collaborateurs, dont la mobilité était déjà engagée à cette date, ne sont pas concernés par le projet. Nous avons également exclu les contrats d'apprentissage qui allaient s'arrêter avant le 1^{er} novembre.

Vous avez aussi une image au 30 mars dernier de la pratique du télétravail au sein de la DCF et de ses Fonctions support. Il manque les informations pour la Sodicom2 et pour Mobilize mais, concrètement, vous pouvez voir que la pratique est actuellement à 2 jours de télétravail en grande majorité et à 3 et 4 jours pour des cas plus particuliers.

Point à noter, 12,30 % de la population ne sont pas éligibles au télétravail car postes itinérants ou sédentaires, notamment les collaborateurs qui travaillent actuellement pour Renault Ventes au Personnel.

Mme GANDELOT : Merci.

Aurélie, pour la DIR.

Mme MIGRENNE : Merci Adeline.

Effectifs – DIR (hors DIR-SD inclus dans les effectifs DCF)

En ce qui concerne la Direction Informatique, excepté pour les deux petites équipes de SD qui sont déjà incluses dans les effectifs de la Direction Commerciale France, cela concerne 68 collaborateurs parmi lesquels 57 sont Cadres, 5 Non Cadres et 6 Alternants. Parmi ces 68 collaborateurs, 92 % ont souscrit aujourd'hui au télétravail : 70 % télétravaillent 3 jours par semaine et 30 % 2 jours.

Mme GANDELOT :

Effectifs – Produit/Programme

16 collaborateurs dont 13 Cadres, 2 Non Cadres et 1 Apprenti. 15 ont souscrit au télétravail : 12 personnes à 3 jours de télétravail, 2 personnes à 2 jours et 1 personne à un jour.

4. VOLET SOCIAL & MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Je repasse la parole à la DCF.

Mme MARINET :

Volet social & mesures d'accompagnement (DCF et Supports)

257 collaborateurs sont concernés par les mesures d'accompagnement, non compris les Apprentis, pour la DCF et ses Fonctions support.

De l'analyse que nous avons réalisée collaborateur par collaborateur :

- . 82 collaborateurs seraient potentiellement éligibles aux aides à la mobilité,
- . 85 collaborateurs, pour qui le temps et les distances parcourues seraient inférieurs à ce qu'ils ont actuellement quand ils viennent au Plessis-Robinson,
- . 87 collaborateurs dont l'impact pour un aller simple est de 1 à 9 min, donc un impact qui reste assez minime,
- . 85 collaborateurs dont l'impact pour un aller simple est de 10 à 19 min et de 20 à 26 min, donc un impact qui serait plus conséquent.

Pour répondre à la question d'Emmanuelle Cohen [dans le fil de conversation] : « *Y a-t-il des aides à la mobilité pour les personnes en transport en commun ?* », dans les aides à la mobilité il y a 4 blocs :

- . Une partie avec l'octroi d'une prime pour les collaborateurs dont l'éloignement serait de plus de 20 min aller/retour. Les conditions sont notamment spécifiées sur Life@Renault. Le collaborateur devra remplir un formulaire pour bénéficier de la prime ;
- . Une aide pour les collaborateurs qui prennent les transports en commun : pendant 22 mois, de mémoire, le collaborateur peut bénéficier du remboursement du différentiel si le coût de son passe Navigo ou ses frais de transport sont augmentés à cause du déménagement au Technocentre.

Mme GANDELOT : Nous allons passer aux équipes Informatique.

Mme MIGRENNE : Merci Adeline.

Volet social & mesures d'accompagnement (DIR-AS / DIR-P / DIR-SD / DIR-TSP)

Sur les 68 collaborateurs concernés, après le déménagement :

- . pour 29 collaborateurs, la distance sera réduite d'environ 8 km
- . pour 13 collaborateurs, la distance s'allongera d'environ 9 km
- . pour 26 collaborateurs, la distance s'allongera d'environ 22 km.

20 collaborateurs pourraient prétendre aux aides à la mobilité.

Mme GANDELOT :

Volet social & mesures d'accompagnement (Produit/Programme)

Sur 15 collaborateurs concernés par ce mouvement :

- . 3 collaborateurs gagneraient en temps de trajet et en distance.
- . 1 collaborateur pour lequel il n'y a pas d'impact, excepté un léger allongement de la distance.
- . 11 collaborateurs auraient un allongement en temps de trajet et en distance.

Parmi ces équipes, 6 collaborateurs pourraient prétendre aux aides à la mobilité.

Volet social & mesures d'accompagnement

De manière plus générale, en termes de mesures d'accompagnement :

- Ces mouvements ont été partagés auprès des équipes concernées à l'issue d'un CSE du Siège qui a eu lieu fin janvier dernier, c'était une information qui a permis déjà de redescendre aux équipes ce projet de mouvements.
- A l'issue des deux instances de CSE de janvier, une nouvelle information pourra avoir lieu auprès des collaborateurs et permettra de commencer à aborder la mise en place des futurs modes de travail et l'organisation de présence.
- Une attention particulière sera portée aux collaborateurs dont le changement de site entraînera un fort impact, avec la mise en œuvre potentielle de solutions de travail adaptées.
- Des échanges individuels pourront avoir lieu avec leur manager ou leur responsable RH.
- Des sessions d'accueil seront organisées sur le site.
- Un suivi du projet sera réalisé, à la fois par les équipes et en commission de proximité, comme nous le faisons généralement.

Je vais laisser la parole à la DCF qui a des mesures d'accompagnement spécifiques mises en place pour ses équipes.

M. MARINET :

Volet social et mesures d'accompagnement DCF & Supports

La méthodologie présentée par Adeline, nous l'avons reprise côté DCF. En revanche, compte tenu de la population puisque nous avons 101 collaborateurs, les particularités sont les suivantes :

- Un travail avec des référents déménagements par Direction (Marketing, Après-Vente,...) nous a permis d'effectuer un travail sur une première identification des problèmes que nous pourrions rencontrer potentiellement si nous déménagions au Technocentre, et une analyse des collaborateurs qui sont véhiculés et qui ne sont pas véhiculés afin de voir quelles solutions de mobilité nous pourrions leur proposer.

Pour l'instant, nous sommes toujours à l'étude de ces solutions. En tout cas, c'est un travail d'analyse que nous avons fait et que nous allons continuer au fur et à mesure du temps. C'était un souhait de nos deux Directeurs, Yvan Segal et Thomas Dubruel, d'avoir une attention particulière pour ces collaborateurs.

- A notre arrivée au Technocentre, nous souhaiterions mettre en place un RETEX et un point concernant la mise en œuvre sous une échéance à 6 mois, ce qui nous permettra également d'adapter notre organisation en cas de problématiques persistantes.

Mme GANDELOT :

Service aux résidents Guyancourt

Cette slide est destinée aux équipes du Siège pour rappeler les principaux services dont les collaborateurs pourront bénéficier sur le site de Guyancourt et les transports en commun principaux qui leur permettront de rejoindre le Technocentre.

5. ACCOMPAGNEMENT AU CHANGEMENT

Accompagner les équipes dans la transformation

L'accompagnement au changement, c'est permettre aux équipes de s'approprier notamment ces nouveaux modes de travail, le principe général de notre accompagnement au changement et la transformation que nous appliquons sur l'ensemble des projets actuellement, notamment en Ile-de-France, dès lors que les équipes passent en environnement de travail dynamique.

Calendrier prévisionnel de l'accompagnement du changement

Deux vagues de mouvements sont prévues : fin juin et mi-novembre.

Des amphis résidents seront organisés pour l'ensemble des Directions et des équipes qui rejoindront le Technocentre, que ce soit les équipes du Produit/Programme, de l'Informatique ou de la DCF pour novembre.

Des amphis managériaux seront possibles, en commençant toujours par informer les managers en avance de phase.

Pour permettre d'accompagner les managers, des coachings managériaux seront aussi possibles pour permettre, très en amont de ces mouvements, de les aider à travailler pour organiser la présence des équipes sur le site.

La proposition est faite d'organiser des Focus Group. Ce sont des groupes d'entretiens qui sont faits auprès de certains collaborateurs et qui permettent de relever les éventuels risques liés à ces mouvements, et de mettre en place des plans d'actions, mouvements que nous accompagnons avec des correspondants et des référents dans chaque Direction pour accompagner au mieux les mouvements d'un point de vue opérationnel.

Des enquêtes seront réalisées.

Des RETEX seront effectués à plus de 6 mois après l'installation.

6. VOLET ENVIRONNEMENT

L'ensemble de ces implantations et ce nouveau schéma directeur s'accompagnent du développement du télétravail et s'inscrivent dans le maintien des mesures en faveur du télétravail pour les collaborateurs concernés.

7. CALENDRIER PREVISIONNEL

Le premier mouvement qui concerne les équipes DIR-P / DIR-SD (Supply Chain) / DIR-TSP / Produit/Programme, aura lieu fin juin prévisionnellement. Cela pourrait être plusieurs mouvements mais sur un calendrier qui est celui-ci en cible.

Le deuxième mouvement qui concerne les équipes DCF / Filiales / DIR-SD (Network support) / DIR-AS, est prévu à partir de mi-novembre. Notamment pour les équipes DIR/AS cela permettra, d'ici novembre, de réaliser les aménagements des environnements de travail dans les Labos qui devront les accueillir.

Nous avons fini cette présentation. Nous pouvons maintenant passer à la partie Questions/Réponses.

M. LE PRÉSIDENT : Monsieur Morel s'est manifesté en début de présentation.

M. MOREL (SUD) : Bonjour. Je reviens sur le schéma directeur en Ile-de-France de réduction du nombre de sites. Quel est le statut du site du Plessis-Robinson ? Renault est-il locataire ? A-t-il un bail ?

Mme GANDELOT : Renault est locataire des surfaces du Plessis-Robinson et de Novadis.

M. MOREL (SUD) : Le bail s'arrête à quelle échéance ?

Mme GANDELOT : Des négociations sont en cours avec le propriétaire pour pouvoir arrêter le bail.

M. MOREL (SUD) : Le bail s'arrête en fin d'année ?

Mme GANDELOT : Non, le bail ne s'arrête pas forcément en fin d'année. L'objectif principal poursuivi est de générer des économies d'exploitation. C'est dans ce sens que le schéma directeur a été construit. Le site de Novadis a des coûts d'exploitation très importants et donc, quel que soit l'avenir du bail, la mise en veille *a minima* de Novadis permettra de générer très rapidement des économies substantielles sur les coûts d'exploitation de ce site. L'objectif est de pouvoir fermer Novadis à l'issue de l'année pour permettre de générer ces économies.

M. MOREL (SUD) : D'après ce que nous comprenons, Renault va continuer à louer pendant un certain temps ce bâtiment lorsqu'il sera vide.

Mme GANDELOT : Possiblement, excepté négociation autre avec le propriétaire.

M. MOREL (SUD) : C'est toujours le cas pour Arcade qui a été vidé.

Mme GANDELOT : Arcade est restitué à son propriétaire et va être démoli.

M. MOREL (SUD) : Sur l’emménagement au Technocentre, vous avez présenté un certain nombre de schémas avec des implantations, notamment dans la Ruche. Ces espaces sur lesquels vont arriver les collègues de Novadis sont-ils déjà occupés ou sont-ils vides ? Comment cela va-t-il se passer ?

Mme GANDELOT : Certains espaces sont occupés. Comme je le précisais, certaines équipes rejoignent des plateaux où il y a déjà des collaborateurs, c’est le cas notamment des plateaux pour les Achats ou les équipes TSP qui rejoindront les équipes de la DIR-ICS. Les plateaux qui seront affectés aux équipes de la DCF et de leurs Fonctions support sont actuellement libres de toute occupation et seront désormais affectés à ces équipes.

M. MOREL (SUD) : Ce sont plutôt les connecteurs 9 qui sont inoccupés. En revanche, tous les autres connecteurs sont déjà occupés.

Mme GANDELOT : Des collaborateurs sont présents sur ces espaces. L’analyse qui est faite pour aboutir à ce macro-zoning, c’est qu’aujourd’hui, quand on regarde le nombre de collaborateurs présents par rapport au capacitaire de ces postes, on n’est pas à la cible de 0,5, donc on a la possibilité de permettre à d’autres collaborateurs de rejoindre ces espaces. Bien évidemment, si le projet est validé, nous commencerons à travailler plus précisément avec les équipes pour regarder l’organisation des présences sur le site et s’assurer que tout fonctionne pour l’ensemble des équipes.

M. MOREL (SUD) : Nous n’avons pas vu l’effectif actuel sur certains plateaux et le nouvel effectif avec l’arrivée des collègues de Novadis.

Mme GANDELOT : Sur la slide « *Implantation projetée R+1 – 8B-Sud – 8A-Sud – 8AB-SUD – Vague 6 - Arrivée DIR-P* », vous avez le plateau sur lequel les équipes Achats sont présentes - aujourd’hui 230 collaborateurs - et s’y ajouteront 11 collaborateurs des équipes Informatique. Ce plateau fait 144 postes de travail. Vous aurez à terme 241 collaborateurs installés sur 144 postes de travail, et vous voyez que nous ne sommes pas encore au 0,5 en taux de flex en cible.

M. MOREL (SUD) : Au niveau mobilier, y a-t-il des modifications ?

Mme GANDELOT : Il n’y aura pas de modifications apportées sur les environnements de travail, excepté besoins très spécifiques qui nous seraient remontés. En tout cas, il n’y a pas de travaux envisagés sur les environnements.

M. MOREL (SUD) : Des collègues de Novadis ont actuellement des bureaux nominatifs et ils vont passer, avec cette délocalisation, à un espace partagé, donc ils ont une certaine inquiétude sur le capacitaire.

Si l’on bascule des collègues aux Labos, c’est que la Ruche commence à déborder. Dans certains secteurs, quand on demande à tout le monde d’être présent pour que les équipes se voient et ne passent pas tout leur temps sur Teams, certains jours, cela pose des problèmes de postes de travail disponibles ou non disponibles. Je ne sais pas si vous avez eu des retours à ce sujet.

Mme GANDELOT : Quand on passe en commission de proximité sur ces sujets, on regarde et on monitore la présence sur l’ensemble de nos sites. Aujourd’hui, quand on regarde la capacité globale de la Ruche et des présences, nous ne voyons pas d’alerte par rapport au capacitaire. Cependant, certaines zones peuvent être plus occupées que d’autres. L’objet de l’accompagnement au changement, que nous essayons de faire, est de permettre d’expliquer qu’il faut parfois pouvoir sortir de sa zone pour s’installer sur les espaces. Ce travail, nous le faisons. Nous le refaisons actuellement avec les équipes qui doivent déménager à la Ruche. Nous travaillons bien sur l’organisation des présences pour nous assurer que tout le monde, en tout cas, pourra s’installer sur un bureau et sur un espace de travail.

M. MOREL (SUD) : On verra...

M. LE PRÉSIDENT : Merci Monsieur Morel.

Nous avons une question de M. Mercier.

M. MERCIER (CFDT) : J’ai une question qui reprend une partie de la question de Christian Morel, à savoir le gain de l’opération sur Novadis spécifiquement, sachant que j’ai compris qu’il y avait une notion d’économie substantielle.

Je serais intéressé d’avoir la date de la fin du bail d’une manière plus précise et de la libération des locaux, et de savoir s’il y aura un gain effectif ou non dans cette affaire. Comme on est dans une phase de monétisation de plein de choses, je vois que les salariés auront des primes et des compensations, mais cela ne compense pas le temps, quoi qu’on en pense, même si l’on part du principe que, soi-disant, le temps c’est de l’argent, cela ne marche pas tout à fait comme cela.

Sur Novadis, si vous pouviez donner plus d’informations. S’il y a des négociations, cela sous-entend qu’on a des fourchettes, des objectifs à atteindre. On a forcément challengé sur ce sujet-là quelqu’un dans l’entreprise, ce serait agréable d’avoir quelques éléments, s’il vous plaît. Merci.

M. LE PRÉSIDENT : Monsieur Mercier, j’ai compris des propos d’Adeline Gandelot que le sujet est en discussion avec le

propriétaire des lieux. Je ne suis pas certain que nous soyons en capacité de vous apporter plus d'éléments aujourd'hui sur un horizon de sortie de ce bail.

M. MERCIER (CFDT) : C'est dommage.

Mme GANDELOT : Sur les économies d'exploitation, on parle de plusieurs dizaines de millions d'euros.

M. MERCIER (CFDT) : 10, 20, 30, 40 M€ ?

Mme GANDELOT : On est, en tout cas, à plus de 10 M€ d'économies. On n'est pas à 40 M€ si on parle hors loyer. En tout cas, on est entre 10 et 20 M€ d'économies d'exploitation.

M. MERCIER (CFDT) : Comme je vois qu'on a un projet qui peut atteindre 60 à 70 M€/an.

Quelle est la date de fin de bail exactement ?

M. LE PRÉSIDENT : Je crois vous avoir répondu, Monsieur Mercier. La date n'est pas connue.

M. MERCIER (CFDT) : Il existe une date officielle pour de vrai, si jamais le propriétaire n'accepte pas la négociation. Je garde ma question. On en reparlera.

M. LE PRÉSIDENT : On est un peu hors sujet.

M. André avait une question.

M. ANDRÉ (SUD) : Si j'ai bien compris, vous avez indiqué que des travaux seront réalisés aux Labos pour accueillir les nouvelles personnes. Est-il prévu de réaliser d'autres travaux aux Labos sur les autres étages ou les autres modules là où il y a déjà du Personnel ?

Mme GANDELOT : La réponse est oui : il y aura une modernisation des environnements de travail de l'ensemble des étages des Labos.

M. ANDRÉ (SUD) : A quelle date ?

Mme GANDELOT : Nous allons prioriser le 2^{ème} étage qui va accueillir les équipes de la DIR-AS. D'ici mi-2025, l'ensemble des Labos devraient être modernisés.

M. ANDRÉ (SUD) : Juste une remarque. Il y a quelques coquilles dans la slide 30 « *Implantation projetée Labos R+2 Module 5 - Module 6 - Module 7 - Arrivée DIR-AS : 32 + 32 + 32 = 192 personnes.* »

Mme GANDELOT : Je regarderai.

M. ANDRÉ (SUD) : Merci.

M. LE PRÉSIDENT : Merci Monsieur André.

Madame Cohen-Solal, je crois que la réponse a été apportée dans l'échange.

Mme COHEN-SOLAL (SUD) : En effet, mais c'était une réponse partielle. Ma question n'était pas très précise. Y a-t-il un accompagnement pour les personnes qui ont un allongement de temps de trajet, même à prix égal ? Comme le disait un des collègues, le temps c'est de l'argent, mais c'est aussi de la fatigue pour les collaborateurs.

J'ai entendu que la DCF prenait davantage en compte cette question-là que les autres Directions. Est-ce que je me trompe ?

Mme MARINET : En effet, il y a une prime à la mobilité qui est liée à l'allongement des temps de trajet. Dans le lien que vous avez dans la présentation (<https://grouperenault.sharepoint.com/sites/Lamobilite/SitePages/Je-change-de-lieu-de-travail.aspx>), vous retrouvez toutes les conditions des aides à la mobilité qui seront proposées aux collaborateurs dans le cadre de ce projet, quelle que soit l'option que prend le collaborateur s'il déménage ou s'il ne déménage pas, s'il prend les transports en commun ou s'il prend son véhicule.

Mme COHEN-SOLAL (SUD) : Merci.

M. LE PRÉSIDENT : Merci à vous.

(Mme Migrenne se déconnecte.)

Une question de M. Dupont.

M. DUPONT (CFE-CGC) : Si j'ai bien compris, sur la première slide, il y a deux Directions de l'Informatique, la DIR-SD et la DIR-TSP, qui sont situées sur deux sites différentes : au TCR et à Boulogne. Quelles sont les raisons qui justifient la répartition de ces Directions sur deux sites ?

Mme POISSON-CROMBEZ : Bonjour. Sophie Poisson-Crombez. Je suis côté métier et je vous réponds en l'absence d'Aurélié Migrenne qui a dû nous quitter.

Deux équipes de la DIR-SD se rapprochent de leur métier. La partie Network va avec les équipes DCF et la partie Distribution se rapproche de la Supply Chain.

Mme GANDELOT : Pour la relocalisation de la DIR, ce qui prévaut, c'est le rapprochement de chaque Direction Informatique de son métier. Et donc la DIR-SD a des métiers sur différents sites, donc ce qui a prévalu, c'est un rapprochement fonction.

M. DUPONT (CFE-CGC) : En est-il de même pour la TSP ?

Mme GANDELOT : C'est la Direction dont fait partie Sophie Poisson-Crombez, qui est la Direction de la Transformation et de l'Accompagnement, qui également a des particularités sur certains métiers.

M. DUPONT (CFE-CGC) : Merci.

M. LE PRÉSIDENT : Merci Monsieur Dupont.

Madame Baverez, une question également ?

Mme BAVEREZ (CFE-CGC) : Si j'ai bien compris, on va vider le bâtiment Novadis.

Je voudrais savoir si, en prenant un peu de recul et en regardant le schéma d'aménagement global sur l'Ile-de-France, d'autres vagues d'emménagement sur le site de Guyancourt étaient prévues, je pense par exemple à des salariés de Boulogne qui pourraient venir sur le site de Guyancourt.

Mme GANDELOT : Pas à ce stade. Aujourd'hui, nous vous présentons la totalité des mouvements prévus de Novadis vers Guyancourt. Il n'y a pas de mouvements de Boulogne vers le Technocentre prévus à ce stade.

Mme BAVEREZ (CFE-CGC) : Arrive-t-on au fait que le site de Guyancourt est complet, qu'on est au quota à peu près de 0,5 partout, ou y a-t-il encore beaucoup de places disponibles ?

Mme GANDELOT : On n'est pas encore au quota de 0,5 partout, donc la poursuite du schéma directeur va se faire. Cela peut se faire par la mise « en cocon » de surfaces complémentaires. Je pense que, dans le schéma directeur du Re-TCR, l'Avancée côté impair était prévue d'être mise « en cocon ». C'est sur ces éléments-là que nous travaillons pour permettre d'adapter au mieux l'occupation des locaux par rapport aux effectifs qui seront présents.

Mme BAVEREZ (CFE-CGC) : Merci.

M. LE PRÉSIDENT : Merci Madame Baverez.

Monsieur Golinelli, vous avez une question ?

M. GOLINELLI (CGT) : Il a été évoqué précédemment des problèmes d'implantation des salariés. Certains jours, les plateaux sont occupés, parfois c'est tendu. De plus, des réaménagements ont supprimé des cabines téléphoniques, des postes de travail collaboratifs pour faire des salles de réunion lorsque les postes collaboratifs étaient occupés.

J'ai une question concernant les plateaux 7A-Sud et 7B-Sud au R+1 où vous avez installé la DIR-TSP. Vous annoncez 283 salariés de DIR-Q/DIR-ICS sur place. En décembre, vous nous présentiez, pour ces deux Directions, 130 personnes et 150 personnes, soit 280 personnes. Le taux de 0,5, certains jours, c'est tendu. Allez-vous imposer des règles de choix de jours de télétravail aux salariés ou non ?

Mme GANDELOT : Il n'y a pas d'imposition. Un travail est fait avec les Directions pour organiser la présence. Cela peut amener certains collaborateurs à devoir changer leurs jours de télétravail. Ce sont des échanges qui sont faits en amont avec les correspondants des Directions. En tout cas, pour la partie Informatique, c'est un projet qui est piloté par Sophie Poisson-Crombez, pour aider les équipes à organiser sur le site leur présence. Et la Direction Commerciale France, comme le disait Pauline Sagot tout à l'heure, a également engagé un travail avec des référents métiers pour permettre d'organiser les jours de présence des équipes sur le site. Potentiellement, cela peut amener à changer certains jours de télétravail, mais

la cible n'est pas d'imposer à chacun des jours précis.

M. GOLINELLI (CGT) : J'espère que nous ne serons pas sollicités par des salariés qui se verraient mis sous contrainte pour modifier leurs jours de télétravail.

M. LE PRÉSIDENT : Merci Monsieur Golinelli.

M. Giraud, vous avez la parole.

M. GIRAUD (CFDT) : Bonjour. Page 45 de la présentation, pour la ligne 39-12, il est noté que les bus passent toutes les 5 min en heures de pointe. Suite à de nombreuses remontées d'utilisateurs, il s'avère que les bus se font rares et sont très souvent surchargés. C'est un point qui doit être vu en COMPROX N°8. Indirectement, je ne voudrais pas que les salariés utilisant cette ligne s'attendent à avoir réellement un bus toutes les 5 min en heures de pointe, et ainsi être gagnants sur leur temps de transport. Je n'attends pas forcément de réponse, c'est juste un point.

J'ai deux questions.

La première concerne le volet social et l'accompagnement. J'ai remarqué que les Apprentis ne sont pas pris en compte. Cela dit, a-t-on une vision sur le nombre et la durée pour ces salariés étudiants car il serait dommage de leur occasionner encore plus de difficultés ? Les Apprentis d'aujourd'hui, c'est l'avenir de demain, donc il faut en prendre soin.

Mme GANDELLOT : Je vais répondre pour la DCF. C'est un travail que nous avons fait avec nos deux Directeurs Renault et Dacia. En effet, nous avons flagué tous les Apprentis qui étaient véhiculés ou non, et également les impacts en termes de distance. Quand on a précisé l'analyse, 55 % seraient véhiculés chez nous vs 45 % ne seraient pas véhiculés. Nous sommes en train de regarder comment s'organiser en interne pour les aider. C'est une attention que nous avons eue dans le cadre du projet.

M. GIRAUD (CFDT) : J'aurais aimé avoir l'avis d'autres Directions. Mais si elles ne répondent pas, c'est qu'elles n'ont pas regardé le sujet plus que ça.

Mme GANDELLOT : Sur la partie Produit/Programme, nous avons un Apprenti dont le contrat s'arrête au mois de septembre, il aura donc un impact sur la durée assez limitée, sachant qu'en juillet-août, il y a les congés notamment. Ce sont des éléments qui ont été regardés pour l'Apprenti Produit/Programme.

Mme POISSON-COMBREZ : Pour la partie IS/, cela concerne 6 alternants. Je ne connais pas les données au-delà de cela. Nous allons regarder.

M. GIRAUD (CFDT) : Merci de faire attention à eux.

Ma seconde question, il y a déjà été un peu répondu. Les espaces collectifs sont ouverts et, au contact direct avec les espaces individuels, ce qui amène souvent une gêne pour le travail des salariés. Le plateau 10 est actuellement en travaux pour fermer les espaces collectifs. Même si vous avez répondu plus tôt qu'il n'y aurait pas de travaux, n'est-il pas préférable d'anticiper des travaux de ce type sur l'ensemble des zones collectives et d'organiser des visites COMPROX et/ou avec l'ergonome pour faire valider les plateaux avant de les donner à tous les salariés ?

Mme GANDELLOT : Nous effectuons régulièrement des visites avec la COMPROX N°8 sur les nouveaux environnements de travail. Effectivement, il y a des zones dans les nouveaux environnements installés où il y aura encore quelques travaux. Là où je disais qu'il n'y aura pas de travaux, c'est sur le dernier quart Ruche qui, lui, est déjà installé dans la dernière mouture du référentiel, avec déjà ces salles de réunion implantées.

M. GIRAUD (CFDT) : On ferme bien les zones de travail collectif ?

M. GANDELLOT : Oui.

M. GIRAUD (CFDT) : Merci.

M. LE PRÉSIDENT : Merci Monsieur Giraud, merci pour les réponses.

Madame la Secrétaire ?

Mme LA SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Sauf erreur de ma part, dans votre présentation et dans les échanges, je n'ai rien vu concernant le rattachement au CSE pour ces personnes qui arrivent à Guyancourt. Vous n'êtes pas sans savoir qu'il y a une période de changement très fort qui arrive. Le CSE de Guyancourt va disparaître le 5 juillet et, là, vous nous présentez des mouvements de personnes non négligeables avec un premier mouvement fin juin et un autre mouvement mi-novembre. Dans votre présentation (slide 45), vous indiquez, dans les services aux résidents, le CSE Rocade. Aux dates des

mouvements qui vont être faits, ce ne sera pas le CSE Rocade. Le CSE Guyancourt va fermer. C'est un fait. Il ne s'agit pas de promettre des choses à ces nouveaux bénéficiaires qui ne seront pas réelles.

Ma question est de savoir comment vous traitez ces aspects, de quel CSE vont bénéficier ces nouveaux résidents ?

M. LE PRÉSIDENT : A l'horizon dont il est question, vous l'avez indiqué, nous serons dans le cadre du futur établissement unique Renault SAS d'Ile-de-France, donc c'est bien ce CSE là qui prendra le relais indépendamment du site. Le fait d'être inscrit aujourd'hui aux effectifs du Siège et demain aux effectifs de l'établissement unique, je ne vois pas où est le sujet que vous évoquez, ou je n'ai pas bien compris votre question.

Mme LA SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Il est important que ce soit vous qui le disiez parce que c'est un changement important, et il ne s'agit pas de dire à ces salariés-là qu'ils vont bénéficier du CSE de Guyancourt. C'était le sens de ma remarque.

M. LE PRÉSIDENT : Je n'avais pas saisi toutes les nuances.

Je redis, qu'à cet horizon-là, nous aurons un établissement unique, avec un CSE social correspondant au futur périmètre de l'établissement.

Merci Madame la Secrétaire.

Madame Roger, vous avez la parole.

Mme ROGER (CFE-CGC) : Bonjour. J'avais la même question que M. Giraud sur les Apprentis : je m'étonnais qu'ils ne soient pas pris en compte dans le calcul des temps de déplacement. Ce serait bien effectivement de les ajouter, surtout si vous avez déjà fait le travail.

Par ailleurs, pourquoi faire cette information-consultation aussi longtemps à l'avance pour la DCF ?

Mme GANDELOT : C'est le choix de la DCF de pouvoir très rapidement communiquer auprès des collaborateurs de façon précise, donc plus en mode avant-projet mais sur quelque chose qui va se mettre en œuvre, et commencer à travailler plus précisément sur les présences. La demande était aussi côté DCF de pouvoir anticiper très fortement ces éléments et la communication officielle auprès des équipes. Cela permet surtout de vous montrer le schéma global de tous les mouvements prévus dans l'année arrivant au Technocentre.

Cette présentation en CSE a été choisie. D'habitude, on passait en COMPROX mais les mouvements étaient plus petits en termes de nombre de collaborateurs. Vu le nombre de collaborateurs concernés, le choix a été fait de passer en consultation au CSE.

Mme ROGER (CFE-CGC) : C'est bien que vous nous présentiez ce dossier, mais les effectifs peuvent largement varier d'ici le mois de novembre. Pour le calcul des indemnités, etc..., cela peut impacter vu le calcul des fameux 0,5 de taux de flex.

Ma dernière question porte sur les mouvements corrélés à ces arrivées. Sur certains plateaux, il faut peut-être réimplanter des personnes pour permettre d'accueillir les nouveaux. Est-ce le cas ou non ?

Mme GANDELOT : Aux Labos, la zone destinée à accueillir des équipes DIR-AS est actuellement une zone libre, donc il n'y a pas de déplacement de personnes.

Pour les équipes qui vont rejoindre les plateaux déjà occupés, notamment les équipes DIR, un échange se fera avec les équipes en place pour pouvoir redéfinir les territoires. Cela peut ne pas avoir d'impact très important, c'est peut-être juste de redéfinir plus précisément l'occupation sur chaque plateau, cela ne devrait pas engendrer des mouvements importants au sein des zones d'arrivées.

Mme ROGER (CFE-CGC) : Et ça, on ne l'a pas calculé encore ?

Mme GANDELOT : Non.

Mme ROGER (CFE-CGC) : Merci.

M. LE PRÉSIDENT : Merci à vous.

(Mme Marinot se déconnecte.)

Madame Gauriot, vous avez la parole.

Mme GAURIOT (SM-TE) : Bonjour. Je rebondis sur le thème des temps de trajet évoqués par M. Giraud et Mme Cohen-Solal, qui coûtent de l'argent et qui fatiguent.

J'aurais voulu savoir pourquoi on ne pourrait pas mettre plus de transparence sur les tableaux qui exposent les temps de trajet en y ajoutant un temps de trajet incluant un trafic moyen standard, comme c'est fait pour la distance moyenne, et faire le distinguo entre ce qui est temps de trajet en voiture et en transports en commun, pour qu'il y ait une transparence des situations, qui aurait le mérite de mettre à plat les choses et d'avoir une vraie réalité. Merci.

M. LE PRÉSIDENT : Je ne sais pas si ma réponse va vous satisfaire, Madame Gauriot. Aujourd'hui, le référentiel pour, à la fois les distances et les temps, est ViaMichelin. C'est l'outil utilisé par l'entreprise pour toutes ces questions de mobilité géographique.

Mme GAURIOT (SM-TE) : L'un n'empêche pas l'autre. Quand on s'intéresse à faire le travail pour des stagiaires ou autres et qu'on voit les difficultés, il faut prendre des mesures. Si automatiquement les choses étaient faites de façon plus transparente sur les bons items, cela faciliterait. Ce n'est que mon point de vue. Merci.

M. LE PRÉSIDENT : Merci Madame Gauriot.

M. Leroux, vous avez la parole.

M. LEROUX (CGT) : Bonjour. J'ai trois questions concernant les collègues qui vont aller aux Labos.

Première question : Du fait des travaux au 2^{ème} étage, quand arriveraient-ils au Technocentre ?

Deuxième question : Les bureaux rénovés seront-ils des bureaux en Flex Office ?

Dernière question : Quand on voit qu'on est en train de ramener plein de collègues au Technocentre et de nous entasser les uns sur les autres, que deviennent les bâtiments Gradient et Odyssée ?

Mme GANDELLOT : Sur l'arrivée des collaborateurs, comme je l'indiquais dans le dossier, c'est à partir de mi-novembre en même temps que la DCF.

Pour répondre à votre deuxième question, en effet, c'est un environnement de travail dynamique, donc en Flex Office, le même type d'environnement qui sera déployé sur la zone d'accueil que ce qui est installé à la Ruche.

Sur votre troisième question, je ne vais pas forcément y répondre. Je pense qu'à l'ordre du jour, il y a un sujet sur le Gradient, notamment à la suite de ce dossier.

M. LE PRÉSIDENT : Merci Adeline.

Monsieur Morel, vous avez la parole.

M. MOREL (SUD) : J'ai été aussi étonné de voir l'allongement du temps de transport avec un trafic fluide, comme si le trafic était fluide en région parisienne, c'est un vieux débat...

A-t-on une idée de la proportion de salariés qui viennent en transports en commun et en transport individuel ? Le temps de transport n'est pas le même quand on vient véhicule ou en transport en commun.

Sur les autres problèmes d'infrastructures, ce serait environ 500 personnes qui vont venir de Novadis au Technocentre, Est-on capacitaire au niveau des cantines qui sont déjà saturées certains jours, et au niveau des parkings ?

Mme GANDELLOT : Je vais répondre sur la partie restauration. Il y a eu des réouvertures dernièrement de certains restaurants, et le sujet de la réouverture des restaurants qui étaient jusque-là fermés est bien pris en compte afin de permettre d'accueillir cette nouvelle population.

En ce qui concerne les parkings, je rappelle que, dans le cadre du programme Re-TCR, deux parkings silos ont été construits pour permettre d'augmenter les capacités sur les parkings et, aujourd'hui, il n'y a pas de problématiques particulières sur l'usage des parkings.

M. MOREL (SUD) : Sur les transports en commun, visiblement, vous n'avez pas d'information.

Mme SAGOT : Monsieur Morel, je peux répondre pour la DCF parce que c'est une analyse que nous avons faite.

Les référents déménagements ont demandé aux collaborateurs s'ils venaient ou non avec leur véhicule ; c'est sur la base d'un déclaratif, donc c'est à prendre avec des pincettes. 19 collaborateurs en CDI de la DCF sur 257 viennent en transports en commun et n'ont pas de véhicule. Pour ces 19 collaborateurs, nous avons également regardé quelles seraient les lignes de transports en commun qu'ils pourraient prendre : dans notre grande chance, beaucoup sont basés à Boulogne, donc il y a la navette entre le Pont de Sèvres et le Technocentre. Nous avons identifié 5 collaborateurs pour qui ce serait un peu

plus compliqué car il y a, par exemple, une collaboratrice qui habite Noisiel dans le Val de Marne. Pour cette collaboratrice, je pense qu'on lui présentera des solutions de mobilité et peut-être qu'un déménagement pourrait être envisagé compte tenu de l'éloignement. On ne peut pas avoir une solution pour toutes les situations individuelles malheureusement.

M. MOREL (SUD) : Juste une réaction suite à l'échange précédent sur le CSE, je ne sais pas si j'ai bien compris. Il a été dit que le bâtiment CSE Rocade allait fermer ?

M. LE PRÉSIDENT : Non, ce n'est pas ce qui a été dit. Il a été dit que l'Établissement de Guyancourt cessera d'exister dès la proclamation des résultats des élections de l'établissement unique d'Ile-de-France et il y aura un nouvel établissement avec une nouvelle représentation, donc une nouvelle offre d'ASC.

M. MOREL (SUD) : Le CSE Rocade continuera dans un autre cadre.

M. LE PRÉSIDENT : Dans le cadre du nouvel établissement, il sera tout à fait fondé à produire et fournir des services aux collaborateurs.

M. MOREL (SUD) : Je pensais qu'il y avait peut-être encore une opération immobilière au bâtiment Rocade.

M. LE PRÉSIDENT : Monsieur Golinelli, vous aviez des questions supplémentaires ?

M. GOLINELLI (SUD) : Première question : Après ces déménagements, y aura-t-il encore des salariés au Plessis-Robinson ou le bâtiment sera-t-il entièrement vide ?

Deuxième question : On voit qu'il y a deux filiales : Sodicom2 et DIAC. Comment seront organisés les CSE pour ces filiales (je suppose qu'elles ont leur propre CSE) et la présence syndicale de ces filiales au Technocentre ?

Mme SAGOT : Je vous confirme, Monsieur Golinelli, que la Sodicom2 et Mobilize ont leurs propres CSE et leurs propres élus.

M. GOLINELLI (SUD) : Le bâtiment du Plessis-Robinson sera-t-il vide après les déménagements ?

Mme SAGOT : Sur les premières slides de la présentation, vous avez les vagues prévues des collaborateurs, c'est en train d'être organisé. Cela va se dérouler jusqu'à la fin d'année.

Après le départ de la DCF et de la DIR-AS au mois de novembre, il y aura encore des mouvements à organiser jusqu'à la fin de l'année.

M. LE PRÉSIDENT : Je donne la parole à M. Lecuyer pour une déclaration avant le vote.

M. LECUYER (SM-TE) : Merci Monsieur le Président.

Déclaration SM-TE

Cette présentation est dans la ligne de ce qui avait été présenté lors du CSE du 21 décembre 2023 pour les collaborateurs des Directions de la DIR (DIR-ICS, DIR-Q, DCX) et de la DPP, qui concrétise le projet de réduction méthodique de la taille de l'entreprise et des emplois en France.

(Je ne vais pas reprendre la déclaration à l'époque, vous la retrouverez dans les minutes et dans notre publication n° 247 du SM-TE.)

Les élus SM-TE souhaitent la bienvenue aux nouveaux arrivants au Technocentre des personnes DIR (DIR-ICS, DIR-Q, DCX) et DPP.

Concernant le projet, les élus SM-TE s'abstiendront.

Merci.

M. ESCUDIER : Merci Monsieur Lecuyer.

Y a-t-il d'autres déclarations ?

M. DAUVEL (CFE-CGC) : Pour la CFE-CGC, il y aura une déclaration après le vote, s'il vous plaît.

M. ESCUDIER : Merci Monsieur Dauvel.

M. LE PRÉSIDENT : Monsieur Morel, vous voulez faire votre déclaration avant ou après le vote ?

M. MOREL (SUD) : Je ne sais pas. Il y a une mode qui commence à se faire pour les déclarations après le vote. On peut la faire aussi pendant.

Déclaration SUD

Nous souhaitons la bienvenue aux collègues de Novadis avec plaisir.

La tendance est de plus en plus à entasser des salariés au Technocentre pour une réduction des coûts. Il y a donc une certaine inquiétude sur le capacitaire. Actuellement, on voit déjà les problèmes qui se posent sur les plateaux certains jours, être tous en même temps le même jour c'est compliqué, il y a des problèmes de cantines, des problèmes d'infrastructures, des problèmes de CSE.

Nous aurions aimé que le point sur le Gradient soit traité avant car des surfaces sont disponibles au Gradient plutôt que d'entasser tout le monde au même endroit.

Nous notons que les collègues de ... n'ont pas le même traitement que ceux du Plessis-Robinson. Il y a une certaine logique que nous ne saisissons pas forcément toujours.

*Bienvenue à Novadis mais, malgré tout, SUD se prononcera **contre** ce projet.*

M. ESCUDIER : Merci Monsieur Morel.

Y a-t-il d'autres déclarations ? *Pas de déclaration*

Nous pouvons passer au vote sur ce projet.

M. Escudier appelle successivement les élus pour le vote.

33 votants

Résultat du vote : 17 abstentions (14 CFE-CGC, 3 SM-TE))
16 avis défavorables (11 CFDT, 3 SUD, 2 CGT)

Merci.

Merci aux intervenantes pour leur présence et leur participation.

M. LE PRÉSIDENT : Merci à nos intervenantes.

Mme GANDELOT : Merci. Je vous souhaite à tous une belle fin de séance.

(Mme Gandelot, Mme Poisson-Crombez et Mme Sagot se déconnectent à 10 h 18.)

M. DEBESSE (SM-TE) : Attendez, ne partez pas, il y a une déclaration après le vote.

M. LE PRÉSIDENT : En effet, nous avons deux déclarations après le vote, M. Dauvel et M. Giraud.

M. DAUVEL (CFE-CGC) : Merci. Il est dommage, effectivement, que les intervenants soient partis.

M. DEBESSE (SM-TE) : La prochaine fois, Bertrand, il faudra faire les déclarations avant, comme cela on connaîtra le sens de votre vote.

M. DAUVEL (CFE-CGC) :

Déclaration CFE-CGC

La CFE-CGC remercie les intervenants pour leurs présentations.

La CFE-CGC est bien entendu favorable à l'accueil des collègues sur le site du Technocentre.

Néanmoins, la CFE-CGC regrette que l'enjeu particulièrement important des déménagements entre les différents sites de l'Etablissement du Siège et le Technocentre ne soit pas présenté de façon globale avec un planning prévisionnel à moyen terme. C'est encore avec une présentation par petits morceaux successifs que la Direction consulte les élus, ne permettant pas à ces derniers de pouvoir apprécier l'impact global de tous ces déménagements.

La CFE-CGC regrette encore et toujours que l'outil qui sert de mesure pour définir les gagnants/perdants en ce qui concerne

le temps de transport soit encore une fois la version de ViaMichelin qui ne mesure toujours pas des temps mais des distances avec un écart que nous pouvons tous apprécier tous les jours en région parisienne lorsque nous nous retrouvons englués dans des bouchons. Aujourd'hui Renault met en place le Metaverse dans ses processus, a un partenariat avec Google vis-à-vis de ses clients mais utilise encore cet outil d'un autre temps pour la gestion de ses salariés.

De plus, les modes de déplacements évoluent la voiture n'est pas le seul moyen de transport pour se rendre au travail depuis son domicile. Le multimodal (dont le vélo que l'on souhaiterait mettre en avant) devrait aujourd'hui être pris en compte surtout en région parisienne où résident principalement les salariés de l'Etablissement du Siège.

Enfin, la proportion de salariés venant au travail en véhicule électrique va encore s'accroître et amplifier les problèmes de disponibilité de bornes de recharge sur le site du Technocentre. La CFE-CGC réclame une nouvelle fois que des actions soient menées pour assurer le fonctionnement des bornes déjà en place et installer de nouvelles bornes de recharge pour s'adapter à la demande des salariés.

La CFE-CGC demande, comme à chaque déménagement, qu'un suivi en Commission de proximité n° 8 du TCR soit mis en place et que les résultats de ce suivi soient remontés au CSE du Siège dans le cadre des échanges intersites.

Pour finir, la CFE-CGC précise que la Direction ne facilite vraiment le travail des élus en charge des activités sociales et culturelles en réalisant dans le même temps les déménagements des salariés et le regroupement des établissements d'Ile-de-France. Ces changements génèrent beaucoup de travail et nécessitent beaucoup de moyens au sein du CSE social pour garantir la continuité des prestations à tous les bénéficiaires et également assurer la gestion administrative des salariés du CSE.

*Pour toutes raisons et pour être en cohérence avec nos collègues du Siège consultés également ce jour à ce sujet, les élus CFE-CGC de Guyancourt **se sont abstenus**.*

Je vous remercie.

M. LE PRÉSIDENT : Merci Monsieur Dauvel.

Monsieur Giraud pour la CFDT.

M. GIRAUD (CFDT) :

Déclaration CFDT

Sur ce sujet, tout d'abord, nous sommes surpris que, le 25 janvier 2024, le Siège n'ait eu qu'une information alors que le Technocentre est en information consultation ce jour. Il aurait été logique que le Siège soit en information-consultation avant nous.

La CFDT a remarqué que plus de 50 % des salariés auraient une augmentation du temps de trajet, estimée – encore et toujours par le site ViaMichelin qui ne prend toujours pas en compte les bouchons et ralentissements en région parisienne. A titre d'exemple, un trajet le Plessis-Robinson – Guyancourt, estimé à 18 minutes sur ViaMichelin, passe à 40 minutes sur Waze et Google.

Il est à prévoir que sur presque 500 personnes supplémentaires sur le site, nombre d'entre elles seront certainement en présentiel les mardis et jeudis. Malgré nos alertes, les services aux résidents tels que les transports, les cantines, ne s'adaptent pas l'arrivée des nouveaux salariés, et ce sans parler du service médical qui, malgré les dernières embauches, reste en difficulté.

Un dernier point concernant l'aménagement des plateaux qui, selon nous, manque d'anticipation et de collaboration avec les experts que sont les ergonomes. Pour exemple : les espaces collectifs des plateaux 8 et 10, qui sont ouverts et jouxtent les zones de travail individuel posaient des problèmes de nuisance sonore. Ces espaces sont en cours de recloussage, avec les nuisances que cela occasionne. Ces modifications a posteriori ajoutent encore de la perturbation à une ambiance sonore et spatiale déjà sous tension.

A cet effet, la CFDT demande que les livraisons des plateaux aménagés fassent l'objet d'une réception préalable par un ergonome Tertiaire pour valider ou, le cas échéant, demander et obtenir les améliorations des conditions de travail des collaborateurs.

La CFDT comprend la politique des transferts, comprend les économies qui en résultent pour l'entreprise et soutient habituellement ce genre de sujet mais le planning n'étant pas au point, les services cités n'étant pas à la hauteur et sans vision positive sur ces sujets, la CFDT n'a pu que s'exprimer défavorablement sur cette relocalisation et invite l'entreprise à mettre au bon niveau de qualité l'accueil pour des futurs collègues de travail.

Merci.

M. LE PRÉSIDENT : Merci à vous.

Nous avons beaucoup de retard sur les horaires indicatifs puisque nous en sommes à 55 minutes bientôt.

Je propose de passer au point suivant de l'ordre du jour.

INFORMATION SUR LA SITUATION DU GRADIENT DANS LE CADRE DE LA POURSUITE DU PROJET CAMPUS

Avec la participation de M. Robert WITTENBERG, Directeur Montage Immobilier TCR.

M. LE PRÉSIDENT : Nous accueillons Robert Wittenberg pour une information concernant la situation du Gradient dans le cadre de la poursuite du projet Campus.

Robert, je te passe la parole.

M. WITTENBERG : Bonjour à tous. Robert Wittenberg à la Direction Immobilière, en charge des réflexions du projet Re-TCR Campus que je vous ai déjà présenté début 2021 et il y a deux ans, entre autres, la monétisation du Technocentre.

Aujourd'hui, j'interviens pour vous informer sur la situation du Gradient, question qui a été évoquée dans le projet précédent, et dans le cadre du projet dit Campus.

Je vous propose de parcourir cette information en indiquant :

- un rappel du contexte qui a conduit au projet,
- un rappel des objectifs du projet TCR Campus,
- l'état d'avancement du projet à ce jour,
- les prochaines étapes du projet notamment avec l'impact sur le Gradient,
- les conséquences du projet,
- le calendrier.
-

CONTEXTE AYANT CONDUIT AU PROJET

Ce que nous avons déjà présenté lors de la consultation sur la réalisation du projet TCR Campus en 2022 sont toujours pérennes. Comme vous le savez, nous avons eu un recours croissant et pérenne au télétravail massif suite à l'accord, signé entre les partenaires sociaux, relatif aux nouveaux modes de travail depuis 2021.

Nous avons eu une réduction significative du nombre de résidents présents sur site.

Nous avons eu aussi l'aménagement de nouveaux espaces de travail dynamiques, dits hybrides, qui ont été mis en place dans le cadre du Re-TCR, afin de combiner et concilier sur site les temps de concentration, de collaboration et de convivialité de chaque résident.

Comme Adeline Gandelot l'a déjà remarqué lors de son intervention ce matin, nous avons toujours des surfaces qui sont devenues surcapacitaires.

Dans ce contexte, nous avons mené bien évidemment des tâches pour réduire les coûts fixes. Nous avons constaté notamment les impacts de la pandémie de la Covid-19, de la crise des semi-conducteurs et de l'augmentation des prix des matières premières dès 2021. Le Groupe a constaté aussi un endettement supérieur à ses concurrents qui pèse sur la compétitivité, et la nécessité d'investissements très lourds pour faire face aux transformations du marché automobile que vous connaissez tous, notamment les normes de dépollution, l'accélération de l'électrification, de l'hybridation, de la connectivité, de l'économie circulaire et des nouvelles mobilités.

RAPPEL DES OBJECTIFS DU PROJET

Les objectifs du projet TCR Campus qui ont été aussi partagés avec vous en 2022, étaient les suivants :

- La cession du foncier du Technocentre détenu par une filiale immobilière du Groupe, la Société Civile Immobilière (SCI) Plateau de Guyancourt, qui est juridiquement propriétaire du Technocentre et de ses bâtiments. Renault SAS, en tant que locataire et exploitant, occupe les $\frac{3}{4}$ des surfaces qui sont aujourd'hui présentes au Technocentre.
- L'adaptation des m² occupés par Renault SAS au Technocentre, aux besoins identifiés dans le cadre du travail hybride, qui permet de libérer des surfaces excédentaires (environ 100 000 m²). Il s'agissait dans le cadre de ce projet de la libération des surfaces totales du Gradient, la libération de surfaces côté tertiaire hors Design à l'Avancée, la libération des surfaces Astéria et Pluton, et la non-occupation des nouvelles surfaces à Odyssee.
- Le développement d'un écosystème sur le site en mode campus, avec l'objectif d'accueillir notamment des sociétés dont les activités seraient complémentaires aux activités de Renault en matière de recherche et développement automobiles et de services à la mobilité, ce schéma devant faciliter la coopération et favoriser l'attractivité de nouveaux talents.

ÉTAT D'AVANCEMENT DU PROJET

La libération des surfaces a été réalisée.

Le bâtiment Gradient a été complètement libéré en juin 2023.
Les bâtiments Astéria et Pluton seront libérés en juin prochain.
Le bâtiment Odyssee n'a jamais été occupé depuis sa livraison par le constructeur en février 2022.

- Le contexte général du marché immobilier, et en particulier du marché de l'immobilier d'entreprise, est aujourd'hui très défavorable :
 - Depuis que nous avons lancé la consultation du projet au sein du marché, les taux de prêts sont en forte hausse de telle manière qu'ils impactent fortement la capacité d'investissement des investisseurs.
 - Nous constatons une baisse générale des prix qui impacte la valorisation des foncières, non seulement dans la région parisienne mais aussi partout en France et partout en Europe.
 - Il y a un mouvement de décollecte des épargnants qui impacte les foncières.
 - Les offres très abondantes de l'immobilier d'entreprise liées au développement du Flex Office.

Il y a une baisse significative qui est constatée en termes de commercialisation des surfaces tertiaires dans la région parisienne.

- Dans ce cadre, l'appel d'offres réalisé n'a pas permis de répondre aux attentes du Groupe. Après consultation de toutes les parties prenantes dans le Groupe, la décision a été prise à la rentrée 2023 de reporter, si les conditions du marché le permettent, la commercialisation courant 2024, tout en maintenant l'objectif de se désengager des surfaces inoccupées.

- Dans l'attente de la cession du foncier du Technocentre dans le cadre du projet TCR Campus, les surfaces inoccupées génèrent des coûts fixes conséquents : des dépenses d'entretien des bâtiments, surtout les taxes pour toutes les surfaces construites existantes (taxe foncière, taxe de bureau, taxe de stationnement, taxe de parking), et des investissements obligatoires pour les conformer à la réglementation de réduction de la consommation énergétique dans le cadre des décrets tertiaires qui obligent les propriétaires, locataires et exploitants à baisser de 40 % leur consommation énergétique d'ici 2030 par rapport à l'année de référence, l'année de référence pour les bâtiments du Technocentre étant 2019.

- Ces dépenses fixes et pérennes représentent plus d'un million d'euros par an seulement pour le bâtiment Gradient, bien qu'il soit libéré, mis sous cocon et plus exploité. Nous avons déjà optimisé les coûts indispensables selon la réglementation.

- Une cession ou location de ces bâtiments n'est pas envisageable parce que le Gradient ne répond pas aux attentes des rares investisseurs, qui ne sont intéressés que par le terrain pour y implanter d'autres activités conformes au PLU en vigueur. Malgré plusieurs échanges avec la mairie, le maire s'oppose à une reconversion du bâtiment en immeuble résidentiel ou autre activité que l'activité industrielle, qui pourrait éventuellement créer un intérêt pour des investisseurs.

PROCHAINES ETAPES DU PROJET

- Afin que nous puissions arrêter des dépenses inhérentes au Gradient et pour faciliter la cession du foncier sur cette partie du Technocentre, il est donc envisagé de démolir le bâtiment.

- Une fois que le Gradient démoli, le terrain sera plus aisément commercialisable car il offre plus de possibilités d'utilisation par des investisseurs potentiels.

- La consultation de sociétés de déconstruction est en cours. Il est prévu que les travaux de déconstruction démarrent dans le 2nd semestre 2024. A ce jour, nous estimons la durée des travaux de déconstruction à 10 mois, ce qui permettrait en outre de bénéficier d'un probable redressement du marché immobilier et d'avoir de meilleures conditions pour la commercialisation ensuite.

- Un balisage du périmètre concerné sera réalisé pendant la réalisation des travaux, et bien évidemment toutes les mesures en termes de sécurisation seront appliquées par la société qui sera mandatée pour la réalisation de cette déconstruction.

Merci pour votre attention. Je suis bien évidemment à l'écoute de vos questions.

M. LE PRÉSIDENT : Monsieur Golinelli, vous avez la parole.

M. GOLINELLI (CGT) : Quand on voit l'impact CO2 de la construction immobilière dans le cadre de la transition écologique voulue par tous nos dirigeants, tardivement mais quand même, il est surprenant de vouloir détruire un bâtiment qui a à peine 20 ans, d'autant que l'on met en place des mouvements à la Ruche, aux Labos, etc...

Y a-t-il d'autres bâtiments du Technocentre inoccupés qui sont visés par ces objectifs ?

En ce qui me concerne, j'estime que c'est du gaspillage, surtout qu'on devait construire un nouveau bâtiment à Boulogne de 13 étages, alors je cherche la logique. Il y a des bâtiments de bureaux en construction à Guyancourt au rond-point des Frères Perret. On détruit d'un côté, on construit de l'autre, c'est complètement aberrant.

M. WITTENBERG : Comme je l'ai expliqué, les coûts courants pour ces bâtiments représentent plus de 1 M€/an.

Depuis plus de 3 ans, nous avons mis beaucoup d'efforts sur une autre utilisation, sur la commercialisation. Nous avons eu des visites d'entreprises qui ont mené des visites pour leurs propres études. Malgré des offres de notre part qui étaient beaucoup plus favorables que la situation du marché, il n'y a eu aucun intérêt concret pour une entreprise de s'installer ni en locataire ni en propriétaire.

Nous avons bien évidemment échangé à plusieurs reprises avec des fournisseurs, des prestataires et des partenaires de l'Ingénierie au Technocentre. Après plusieurs discussions avec eux, certains d'entre eux pouvaient envisager de louer 150 ou 200 m² pendant une période du contrat de prestation en vigueur, mais aucun engagement plus long n'aurait pu permettre d'avoir une gestion plus efficace sur les bâtiments.

Dans tous les secteurs de Saint-Quentin-en-Yvelines, il y a une forte baisse sur la commercialisation des surfaces tertiaires ces dernières années. De nombreuses entreprises ont mis en place la même évolution sur l'environnement de travail que Renault, à savoir du travail en Flex Office, en hybride, ce qui met de plus en plus des offres de surfaces tertiaires sur le marché, des offres dites de seconde main, c'est-à-dire des bâtiments qui ne correspondent plus aux besoins des entreprises aujourd'hui et demain.

Les travaux pour que le Gradient soit considéré comme conforme aux réglementations en vigueur et aux décrets tertiaires, pour atteindre l'objectif de baisse de la consommation énergétique d'ici 2030 de 40 %, et d'ici 2040 de 50 % par rapport à l'année de référence, sont gigantesques. Ces travaux correspondent plus qu'à la valeur des travaux pour la construction d'un nouvel immeuble. La localisation est considérée, par ces entreprises que nous avons consultées, comme plus défavorable par rapport à des implantations aux alentours de la gare existante de Saint-Quentin-en-Yvelines ou aux alentours de la future gare qui sera construite très proche du bâtiment Odyssee.

L'Établissement Public d'Aménagement prévoit une programmation - n'avons pas encore la programmation officielle car elle n'est pas encore validée - de 280 000 m² dont 148 000 m² aux alentours de la future gare, neufs, performants selon la nouvelle réglementation, et adaptés aux besoins futurs des entreprises, très proches de la future gare.

Le bâtiment Gradient est à 1,2 km/1,4 km de la future gare. Sa localisation sera toujours un handicap en matière de compétitivité pour son utilisation et sa commercialisation vis-à-vis d'autres bâtiments.

Même si l'on pouvait dire qu'on attend l'arrivée de la nouvelle gare, qu'on attend que la ligne 18 soit reliée à Charles de Gaulle, si tout se passe bien, ce ne sera pas avant 2037.

En même temps, la concurrence va bien évidemment sortir et tout l'investissement qui est indispensable pour que le bâtiment Gradient corresponde aux réglementations en vigueur ne pourra pas améliorer l'attractivité en termes de localisation du marché.

D'où le faible intérêt des investisseurs pour ce bâtiment en l'état. Tous les acteurs sur le marché voient quelle est l'évolution en termes de surfaces tertiaires dans le secteur de Saint-Quentin-en-Yvelines, et cela a un impact fort sur la valorisation éventuelle.

Comme vous l'avez vu dans l'intervention précédente, nous sommes en train de déployer le schéma directeur tertiaire d'Ile-de-France. Malgré cette optimisation, il reste des surfaces en excédent et disponibles. Comme Adeline Gandelot vous l'a expliqué, nous avons toujours des réflexions en cours en termes d'optimisation des surfaces tertiaires à l'Avancée. Aujourd'hui, nous n'avons plus besoin des surfaces du Gradient dans la durée pour le Groupe. Dépenser une telle somme tous les ans pour des surfaces dont le Groupe n'a plus besoin ou n'aura plus l'utilisation ou n'aura plus la possibilité de le commercialiser entièrement, cela va, de notre point de vue, au détriment des ressources financières pour le Groupe.

M. LE PRÉSIDENT : Merci Robert.

M. GOLINELLI (CGT) : J'entends tous vos arguments, mais c'est un problème qui dépasse Renault, c'est un problème sociétal.

Comme vous l'avez dit, le Gradient sera à 1,2 km de la future gare du métro en 2030 ou 2032 en fonction du retard qui sera pris.

Aujourd'hui, en matière de déplacement, si vous n'avez pas la voiture dans le bureau, si vous n'avez pas la voiture dans le magasin, si vous n'avez pas la voiture dans le salon, si vous n'avez pas la station de métro qui déboule dans le bureau, les gens ne se déplacent plus. C'est sociétal et ce n'est pas Renault qui va faire changer la société.

Les entreprises construisent des nouveaux bureaux partout. On en démolit, et l'on sait tous que la construction immobilière à destination d'habitation ou de bureaux est extrêmement consommatrice de CO2. On va préférer détruire des espaces verts et boisés du côté de la future gare pour faire des bureaux à proximité de la sortie du métro, qui seront surdimensionnés de toute façon, et l'on va raser un bâtiment tout neuf ou presque.

M. LE PRÉSIDENT : Merci Monsieur Golinelli.

Le retard accumulé dans l'ordre du jour ne s'étant pas arrangé, merci de poser des questions courtes qui appellent des réponses courtes. Je pense que l'argumentaire a été bien communiqué déjà.

Mme LA SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Monsieur le Président, je me permets d'intervenir très brièvement.

Il faudra aussi, à la demande des élus, envisager une pause conséquente, donc peut-être anticiper avec les prochains intervenants, s'il vous plaît. Merci.

M. LE PRÉSIDENT : Monsieur Robert, vous avez la parole.

M. ROBERT (CFE-CGC) : Merci de votre présentation.

Est-ce qu'il a été réalisé un impact carbone, un impact environnemental de cette destruction ? Sinon, est-il possible de le réaliser et éventuellement de le comparer avec un projet où il y aurait eu un transfert des équipes qui s'installent à Boulogne dans les nouvelles constructions vers le Gradient ?

M. WITTENBERG : L'étude sur l'impact environnemental en termes de CO2 n'est pas encore réalisée à ce jour. Je le note.

En termes de comparaison avec les nouveaux bureaux dits New R à Boulogne, c'est un projet qui n'était pas directement lié à l'avenir du Gradient.

M. ROBERT (CFE-CGC) : Je ne sais pas comment étaient liés les deux projets mais j'imagine qu'une analyse financière a été réalisée pour comparer les différentes situations. En tous les cas, on a l'intuition qu'il y a des impacts carbone mais aussi environnementaux négatifs et, dans cet esprit, il nous faudrait juger avec des données chiffrées sur l'aspect environnemental.

M. WITTENBERG : Je le note.

M. ROBERT (CFE-CGC) : Merci à vous.

Monsieur LEROUX, vous avez la parole.

M. LEROUX (CGT) : Je voulais juste savoir que devenait l'Odyssee.

M. WITTENBERG : Le bâtiment Odyssee a été livré en février 2022, bâtiment exclusivement en bois, magnifique. Cela me fait bien évidemment, moi qui aime aussi l'immobilier, mal au cœur que nous ne puissions pas utiliser ce bâtiment. Mais vous connaissez tous l'évolution en termes d'environnement de travail et l'activité au Technocentre. Quand la décision a été prise de concevoir l'Odyssee, les prévisions de la situation étaient différentes de ce qu'il s'est passé lors de l'avancement de la construction et de la livraison de l'immeuble. La décision a été confirmée à plusieurs reprises que Renault n'avait plus besoin de ces surfaces.

Dans les bâtiments inoccupés aujourd'hui, nous avons, en parallèle de nos efforts sur la commercialisation du bâtiment Gradient, essayé d'identifier des utilisateurs tiers pour le bâtiment Odyssee. Nous avons fait le même constat que pour le Gradient : il n'y a pas d'intérêts concrets qui se sont confirmés.

Ce bâtiment rentre dans le projet global du TCR Campus. Cela restera, si ce projet se réalise, la responsabilité du futur investisseur au Technocentre de procéder à sa commercialisation.

Le bâtiment reste vide pour l'instant, en attendant la bonne surprise d'avoir bientôt un candidat locataire potentiel. Nous n'avons pas aujourd'hui d'autre information sur son utilisation.

M. LEROUX (CGT) : Le risque est qu'il soit détruit lui aussi ?

M. WITTENBERG : Non, parce qu'il y a un portage financier qui est différent de celui du Gradient, portage qui ne nous permet pas d'envisager cette option aujourd'hui.

En termes de capacité de commercialisation à des tiers, le bâtiment Odyssee est mieux placé que le Gradient. Avec l'arrivée de la ligne 18, l'attractivité en termes d'usage de tiers va bien évidemment s'accroître.

M. LE PRÉSIDENT : Merci Monsieur Leroux.

Monsieur Morel, une question.

M. MOREL (SUD) : Déjà une réaction. Effectivement, il est choquant d'apprendre la destruction de ce bâtiment pour toutes les raisons qui ont été évoquées, notamment quand, parallèlement, on construit des bâtiments à Boulogne pour accueillir des salariés Renault. Comme le dit Mathieu Golinelli, c'est sociétal, voire systémique, c'est un système aberrant jusqu'à temps qu'on en change.

Ma question portait sur le coût de la destruction du Gradient. A-t-il été évalué ?

Si j'ai bien compris, il est question de vendre le terrain correspondant au Gradient dans un second temps. Est-ce bien cela le projet ?

M. WITTENBERG : Nous avons bien évidemment fait des estimations sur la déconstruction complète, y compris le sous-sol du Gradient. Nous pensons à ce stade que ce coût de déconstruction, pour être amorti, est largement inférieur à 2 ans par rapport au coût d'exploitation aujourd'hui.

L'appel d'offres sur la consultation des entreprises de déconstruction va démarrer très bientôt et nous verrons ce que les sociétés de déconstruction nous proposeront. Voilà sur le volet économique.

Sur le volet du foncier, on ne peut pas exclure aujourd'hui de procéder à une cession seulement partielle de ce foncier aux alentours du bâtiment Gradient. Il faudra voir l'évolution de la situation sur le marché dans les prochains mois, voire l'année prochaine.

M. MOREL (SUD) : Si j'ai bien compris, le coût de destruction est au maximum 2 ans d'exploitation, donc inférieur à 2 M€ ?

M. WITTENBERG : Aujourd'hui, nous avons des frais d'exploitation du bâtiment en l'état qui s'élèvent à plus de 1 M€ seulement pour les taxes (taxes foncières, taxes de bureaux, taxes de stationnement). S'ajoutent à cela des frais d'entretien et de maintenance hors gel, des coûts d'énergie, des coûts de gardiennage et de sécurité, à comparer avec les contrats de prestations globales du site, appliqués au prorata. Les coûts de déconstruction que nous avons estimés de façon très prudente devraient être rentabilisés entre un an et demi et deux ans par rapport aux coûts d'exploitation aujourd'hui.

M. MOREL (SUD) : Merci.

M. LE PRÉSIDENT : Merci Monsieur Morel.

M. ESCUDIER : Madame Roger, vous avez la parole.

Mme ROGER (CFE-CGC) : Quand commenceront les travaux pour démolir ce bâtiment ? Dans le 2nd semestre 2024 ?

M. WITTENBERG : A la rentrée.

Mme ROGER (CFE-CGC) : En septembre ?

M. WITTENBERG : En septembre dans le meilleur des cas, peut-être en octobre, selon l'avancement de la constitution des entreprises et de leurs disponibilités pour démarrer les travaux.

Mme ROGER (CFE-CGC) : Quel est l'impact sur l'accès au site pour les salariés ?

M. WITTENBERG (CFE-CGC) : Il n'y en a aucun.

Mme ROGER (CFE-CGC) : Il n'y aura aucun impact sur le rond-point des Frères Perret ?

M. WITTENBERG : Bien évidemment, des entreprises vont intervenir avec des camions pour charger les éléments démolis, mais il y aura une circulation normale. A ce jour, il n'est pas envisagé de changer les horaires, mais si c'est nécessaire, le Personnel sera informé.

M. ROGER (CFE-CGC) : Merci.

M. LE PRÉSIDENT : Merci Madame Roger.

M. Langeron avait des questions.

M. LANGERON (CFE-CGC) : Bonjour Monsieur Wittenberg. Merci pour votre présentation. J'ai plusieurs questions d'un point de vue financier.

J'aimerais connaître la valeur du Gradient en termes d'immobilisations brutes dans nos comptes. L'avez-vous ou non ?

M. WITTENBERG : La Direction Financière, suite à la situation de la commercialisation du Gradient ces dernières années et la situation du marché, a décidé d'amortir complètement la valeur brute des constructions à 0 en fin d'année dernière.

M. LANGERON (CFE-CGC) : C'est la valeur nette comptable que vous communiquez, cela signifie que c'est complètement amorti. Mais la valeur brute qui était la valeur initiale du bâtiment, l'avez-vous ou non ?

M. WITTENBERG : Non, je ne l'ai pas pour l'instant. Ce sont des valeurs de la construction à l'époque.

M. LANGERON (CFE-CGC) : Pouvez-vous nous communiquer la valeur exacte de la destruction ?

M. LE PRÉSIDENT : Monsieur Langeron, je ne suis pas certain que cette information relève de l'instance.

M. LANGERON (CFE-CGC) : C'est pour juger le sujet d'un point de vue économique. Je pensais qu'on avait aussi cette prérogative dans nos mandats.

M. ESCUDIER : Monsieur Langeron, au même titre que nous ne communiquons pas sur les montants d'acquisition, nous ne communiquons pas non plus sur ce type de données.

M. LANGERON (CFE-CGC) : J'en suis navré.

M. LE PRÉSIDENT : Merci Monsieur Langeron.

M. ESCUDIER : M. Dauvel avait une question.

M. DAUVEL (CFE-CGC) : Merci. Je rebondis sur les propos de M. Wittenberg sur les besoins du Groupe. Autant je peux comprendre que, sur le périmètre de Guyancourt, avec la surabondance de bureaux qui existe, le Gradient est plus un poids pour le Technocentre qu'un avantage. Autant je ne suis pas du tout en accord avec vous quand on dit que le Groupe Renault n'a plus besoin de ces surfaces. On rapatrie des collaborateurs à METAL 57, bâtiment qu'on loue pour Ampere, et on va construire un nouveau bâtiment à Boulogne en face du bâtiment X pour y mettre des Renault. On détruit un bâtiment et le Groupe va construire d'autres bâtiments plus loin. L'impact environnemental est catastrophique. Il serait très très intéressant de faire une vraie étude environnementale sur ce projet au niveau du Groupe, et non pas au niveau seulement du Technocentre. C'était ma remarque.

La question que je souhaiterais poser, qui est beaucoup plus pragmatique est la suivante : Du fait de la vente de ce terrain à un investisseur, les limites de propriété du Technocentre vont-elles évoluer et quels seront les accès pour les utilisateurs de ce nouveau bâtiment à l'avenir ? Les accès seront-ils modifiés au niveau du rond-point des Frères Perret ?

M. WITTENBERG : Ce projet est à l'étude et nous reviendrons vers vous une fois que nous aurons une meilleure visibilité.

Si nous envisageons éventuellement une cession du foncier aux alentours du Gradient, les accès pour les collaborateurs du Groupe Renault restent identiques à ce jour. Il faudra bien évidemment assurer aussi, pour le futur investisseur, un accès 24H/24 sur son foncier.

Pour l'instant, nous n'avons pas encore une visibilité claire et ferme. Le moment venu, bien évidemment, nous vous informerons sur la suite.

M. DAUVEL (CFE-CGC) : Et sur l'impact environnemental au niveau du Groupe, est-ce prévu ou non ?

M. WITTENBERG : J'ai bien noté la question. Pour l'instant, nous n'avons pas encore mené une telle étude, donc je ne peux pas répondre à cette question.

M. DAUVEL (CFE-CGC) : Je me permets de le dire ouvertement dans ce CSE. Par l'intermédiaire de nos collègues présents au CCSF Renault Group, je demanderai que mes collègues demandent une étude environnementale au sein de la DISG pour comprendre, analyser, et voir l'impact de tous ces choix qui sont faits au niveau du Groupe, afin d'avoir une vision globale et non pas sur notre seul petit périmètre du Technocentre ou de Renault. Il serait très bien que le Groupe Renault, avec Ampere et Renault, fasse le bilan environnemental de la destruction et de l'impact en termes de bureaux et de ses actions immobilières. Je vous remercie.

M. LE PRÉSIDENT : Merci Monsieur Dauvel.

Nous allons remercier Monsieur Wittenberg pour le partage de ce dossier et ses réponses détaillées aux différentes questions. Bonne journée.

M. WITTENBERG : Bonne journée à vous.

M. LE PRÉSIDENT : Nous allons donc prendre la pause.

Pause de 11 h 03 à 11 h 25.

(Mme Gourdin remplace Mme Gauriot.)

(M. Naudin et M. Rault se sont déconnectés.)

INFORMATION ET CONSULTATION SUR LE PROJET D'EMBAUCHE DU DR IBTISSAM HANNOUF ET DU DR PHILIPPE LECHANTEUX

Avec la participation de Mme le Dr Catherine-Michèle LEBARILLIER, Médecin du travail Coordinateur Guyancourt, et de M. le Dr Philippe LECHANTEUX, Médecin du travail.

M. LE PRÉSIDENT : Nous accueillons le Dr Lebarillier, notre médecin coordinateur de Guyancourt, le Dr Lechanteux, bonjour Docteur.

M. le Dr LECHANTEUX : Bonjour M. Krasnicki.

M. LE PRÉSIDENT : J'ai compris que le Dr Hannouf n'était pas disponible aujourd'hui.

Mme le Dr LEBARILLIER : Le Dr Hannouf a un empêchement de dernière minute.

M. LE PRÉSIDENT : Je vous donne la parole.

Mme le Dr LEBARILLIER : Philippe, je préfère que tu te présentes directement à l'assemblée.

M. le Dr LECHANTEUX : Je vous dis à toutes et à tous bonjour. Je vous remercie de m'accueillir.

Je suis le Docteur Lechanteux Philippe. Je suis en service depuis le 1^{er} avril 2024, pour un CDD de 4 mois à 40 %. Je travaille 2 jours par semaine : le mercredi et le jeudi. Ce contrat s'achève logiquement le 31 juillet 2024. Le périmètre est celui du Dr Noury, actuellement indisponible. Ce contrat est destiné à soulager la demande de visites médicales en partage avec le Dr Hannouf. Je fais 2 jours et ma collègue 1 jour par semaine.

Je viens d'une mission assez récente puisque j'étais à Flins du 1^{er} novembre 2023 au 31 janvier 2024, pour assurer une jonction entre le SPST préexistant qui était un service autonome mais qui n'était pas vraiment pourvu, en attendant son passage vers un service interentreprises, OSTRAL en l'occurrence.

La proposition qui m'a été faite de venir au Technocentre de Guyancourt m'honore beaucoup, et je suis ravi d'être parmi vous.

Mon parcours est le suivant : Je suis un médecin retraité qui a repris du service depuis sa retraite et je suis actuellement à ma 4^{ème} entreprise et sur le 6^{ème} site depuis que je suis en retraite. J'ai une formation classique comme tout médecin, un doctorat, un CES de médecine du travail que j'avais complété par un DES d'ergonomie à Panthéon-Sorbonne à l'époque.

Peut-être ce qui a été remarqué dans l'option qu'avait prise Flins, c'était une présence qui a duré 2 ans sur un ancien site Simca-Chrysler à Poissy, non loin de Flins.

J'ai travaillé en usine beaucoup de temps au début de ma carrière. Après, ma carrière s'est déroulée plutôt en service interentreprises. Je suis ravi d'appliquer mon expérience à des services autonomes présentement.

J'ai essayé d'être bref dans ma présentation. Peut-être avez-vous des questions ?

Mme le Dr LEBARILLIER : Merci Philippe.

M. LE PRÉSIDENT : Merci Docteur.

Y a-t-il des questions pour le Dr Lechanteux ?

Monsieur Morel, vous avez la parole.

M. MOREL (SUD) : Bonjour Docteur. Christian Morel. Je suis élu au CSE pour le syndicat SUD.

M. le Dr LECHANTEUX : Bonjour Monsieur.

M. MOREL (SUD) : Je n'ai pas très bien compris la proposition. C'est une embauche pour un CDD de 4 mois ?

M. le Dr LECHANTEUX : En effet, un CDD de 4 mois qui part du 1^{er} avril dernier et qui s'achèvera le 31 juillet, mais qui est prolongeable selon ce qui avait été échangé.

M. MOREL (SUD) : Et selon la situation du Dr Noury ?

M. LE PRÉSIDENT : Pour lever toute ambiguïté, le Dr Noury a quitté l'entreprise au 1^{er} décembre 2023, donc il n'y a pas de retour prévu du Dr Noury. Ce que vous indiquait le Dr Lechanteux, c'est qu'on lui a affecté, avec le Dr Hannouf, le périmètre du Dr Noury, sur lequel nous avons toujours un recrutement en cours pour un CDI temps plein.

M. MOREL (SUD) : Nous avons eu la présentation d'une embauche d'un autre médecin du travail qui est aussi retraité et qui, de mémoire, avait 78 ans... C'est bien d'être encore actif !

M. ESCUDIER : 72 ans !

M. MOREL (SUD) : Excusez-moi, 72 ans. Ce sont des situations bizarres. Visiblement, il y a une pénurie de médecins du travail.

M. LE PRÉSIDENT : Je vous confirme, il y a bien une pénurie.

M. MOREL (SUD) : Est-ce un choix de votre part en termes de vocation ou en termes financiers ? Ce sont peut-être des questions intimes. Quelle est votre démarche ?

M. le Dr LECHANTEUX : Autrement dit, quelles sont mes motivations ?

Comme je viens de vous l'expliquer, je suis très heureux de pouvoir redonner du sens à mon existence au travers des services autonomes actuellement. L'aspect financier n'est pas le premier, au contraire, l'activité professionnelle dans la vraie vie me convient très bien. Donc je suis disponible pour tout cela et si je peux apporter quelque chose à l'entreprise, c'est bien volontiers. Et, encore une fois, je suis très honoré que vous ayez fait appel à moi pour cette deuxième mission pour le Groupe Renault.

M. LE PRÉSIDENT : Merci, Docteur, pour cette réponse.

Monsieur Dauvel, vous avez la parole.

M. DAUVEL (CFE-CGC) : J'ai une question sur l'information-consultation.

C'est une information-consultation sur le projet d'embauche et je m'aperçois que le Dr Lechanteux est déjà embauché, donc ce n'est plus un projet.

M. ESCUDIER : C'est régulièrement le cas quand nous avons des arrivées de nouveaux médecins. Nous le faisons dans les premières semaines de leur arrivée dans le cadre des périodes d'essai.

M. DAUVEL (CFE-CGC) : Je n'avais pas perçu ce détail lors des dernières consultations, excusez-moi.

Une remarque, s'il était possible de préciser dans l'ordre du jour que c'est une embauche CDD et non CDI, parce que cela pourrait amener des désillusions.

M. le Dr LECHANTEUX : C'est un CDD.

M. ESCUDIER : Nous pourrions le préciser les fois prochaines, mais il n'y a aucune opacité sur le sujet, le Docteur vient de l'expliquer très clairement.

M. DAUVEL (CFE-CGC) : Merci.

M. MOREL (SUD) : J'imagine que le CDD est fixé plutôt par Renault que par le Dr Lechanteux ? Je ne vois pas pourquoi on ne part pas tout de suite sur un CDI.

M. le Dr LECHANTEUX : C'est d'un commun accord, il convient aux deux parties actuellement. C'est tout à fait le sens du CDD actuel.

Il m'est arrivé d'avoir un CDI post-retraite. Je connais les deux régimes. Actuellement, le CDD me convient mieux.

M. MOREL (SUD) : Est-il indiscret de vous demander votre âge ?

M. le Dr LECHANTEUX : C'est une question que je comprends très bien, que je partage assez, mais je ne peux pas aller plus loin.

M. LE PRÉSIDENT : Il n'y a pas de souci avec ce point.

M. ESCUDIER : Monsieur Lecuyer, vous avez la parole.

M. LECUYER (SM-TE) : Merci. Bienvenue Docteur Lechanteux.

Nous n'avons pas du tout en tête qu'il s'agissait d'un CDD, certes reconductible, mais pour une période d'essai assez courte ; nous avons bien vu qu'il s'agissait d'un service rendu à la fois au service de santé au travail et, par extension, à toutes les communautés de travail.

Une question au Dr Lebarillier : Pouvez-vous nous dire quelques mots du projet d'embauche du Dr Hannouf ? Est-ce dans un cadre similaire ? Est-ce pour la même durée ? Pouvez-vous nous dire quelques mots du cadre d'arrivée du Dr Hannouf, s'il vous plaît ?

Mme le Dr LEBARILLIER : Nous pourrions peut-être dire au Dr Lechanteux de nous quitter, si vous en êtes d'accord, parce qu'il y a des consultations à effectuer. Je vais rebondir sur votre question en vous indiquant le deuxième point concernant l'embauche du Dr Hannouf.

M. le Dr LECHANTEUX : Est-ce que je vous quitte ?

M. DEBESSE (SM-TE) : Excusez-moi, je suis élu du syndicat SM-TE au Technocentre. Vous vous êtes présenté, c'est très bien, Docteur Lechanteux. Certains syndicats, dont le SM-TE, ont préparé une déclaration où vous serez cité ainsi que le Dr Hannouf, donc ce serait bien que vous-même et l'ensemble des élus et aussi les représentants de la Direction puissent assister et écouter la déclaration que va faire tout à l'heure le syndicat SM-TE. Merci.

Mme le Dr LEBARILLIER : Donc nous restons tous ensemble.

Je rebondis sur votre question concernant le Dr Hannouf qui, malheureusement, a un empêchement de dernière minute afin qu'elle puisse se présenter à vous. Je vais me substituer à elle, si vous me le permettez, pour présenter son profil.

Etes-vous en accord avec ce que je vous propose ? *Pas d'intervention*

Donc par défaut.

M. LE PRÉSIDENT : Pas de souci.

Mme le Dr LEBARILLIER : Il s'agit d'un docteur junior en médecine et santé au travail, qui est en cours de validation de son DES, Diplôme d'Etat Spécialisé de médecine du travail à Paris-Est Créteil. Elle a obtenu son doctorat le 13 octobre 2023. Elle est diplômée par ailleurs d'un Diplôme Inter-Universitaire de toxicologie médicale et d'un Diplôme Universitaire d'allergologie qu'elle finalise actuellement.

Elle a déjà effectué un stage chez Renault. Tous les stages qu'elle réalise actuellement en tant que médecin junior sont réglementaires et finalisent le cursus de ses études.

Elle est venue une première fois en stage chez Renault il y a quelques années et, comme elle avait apprécié le stage effectué au Technocentre, je l'ai croisée de façon indirecte et je lui ai proposé de revenir nous aider. Comme elle avait la possibilité de remplacer, validée par l'Ordre des Médecins, elle est venue là aussi sur un CDD nous remplacer du 15 mars 2024 au 03 mai 2024, pas plus longtemps malheureusement puisqu'elle a un dernier semestre qui validera son DES de médecine du travail, et elle a encore 6 mois à effectuer dans un autre service. Comme le Dr Lechanteux, elle est venue nous seconder sur le périmètre du Dr Noury.

Avez-vous des questions ou souhaitez-vous que j'approfondisse certains points concernant le Dr Ibtissam Hannouf ?

M. LECUYER (SM-TE) : Je viens de comprendre qu'elle a un CDD qui se termine tout début mai ?

M. LE PRÉSIDENT : En effet. Le Dr Hannouf avait la latitude dans le cadre de sa dernière année d'études de nous consacrer la journée du vendredi, ce qu'elle a fait sur la période. Comme vous l'a dit le Dr Lebarillier, elle doit très prochainement – c'est la raison pour laquelle le contrat est extrêmement court – faire un dernier stage pour une durée de 6 mois à l'issue duquel elle sera parfaitement libre de ses obligations étudiantes. C'est effectivement un contrat de très courte durée en l'état.

Mme le Dr LEBARILLIER : C'est une réelle candidate potentielle pour un CDI.

M. LECUYER (SM-TE) : Nous sommes le 25 avril, il lui reste une semaine de travail. Nous aurions pu être consultés pour une mission qui est tout à fait intéressante et fort utile. Je ne comprends pas la consultation qui nous est soumise aujourd'hui.

M. ESCUDIER : A chaque fois que nous avons l'intégration d'un médecin, quelle que soit la forme de contrat, CDD ou CDI, nous avons une obligation légale de consulter.

Pour être très précis sur le sujet, la présence du médecin n'est pas obligatoire. L'usage veut que nous le fassions quand c'est possible – en l'occurrence le Dr Hannouf a eu une impossibilité de dernière minute – tout simplement pour des raisons humaines et parce que nous avons de très bonnes relations avec notre SST. Et cela leur permet aussi et cela vous permet de mieux faire connaissance. Voilà l'objectif de ces passages en CSE, à la fois juridique et pour une bonne connaissance réciproque de chacun.

Madame Roger pour la CFE-CGC.

Mme ROGER (CFE-CGC) : Je rejoins ce qui a été dit précédemment, nous aurions pu avoir cette information-consultation fin mars. Mieux vaut tard que jamais !

En tout cas, je remercie le Docteur Lechanteux de venir renforcer nos équipes SST qui en ont bien besoin et de nous faire bénéficier de son expérience. J'espère qu'en l'absence d'un recrutement CDI ferme sur une longue durée, le CDD pourra être renouvelé puisqu'effectivement jusqu'à fin juillet cela me semble très court.

M. le Dr LECHANTEUX : Je vous remercie de vos propos, Madame.

Je vais peut-être devoir vous quitter à présent car j'ai une consultation, une personne m'attend.

M. ESCUDIER : Merci Docteur.

M. le Dr LECHANTEUX : S'il n'y a pas d'autre question, merci encore. Je vous souhaite une très bonne journée à toutes et à tous.

M. LE PRÉSIDENT : C'est nous qui vous remercions, Docteur.

(M. le Dr Lechanteux se déconnecte à 11 h 44.)

M. ESCUDIER : Nous allons passer à la consultation.

Y a-t-il des déclarations préalables ?

Monsieur Giraud pour la CFDT.

M. GIRAUD (CFDT) :

Déclaration CFDT

La CFDT soutient l'idée d'engager des médecins pour le site et d'aider le service médical. Néanmoins, compte tenu du taux de rotation élevé dans ce service, nous sommes d'avis qu'il sera indispensable de trouver une solution pérenne.

Merci.

M. ESCUDIER : Merci Monsieur Giraud.

Y a-t-il d'autres déclarations ?

M. DAUVEL (CFE-CGC) : La CFE-CGC aura une déclaration après le vote.

M. ESCUDIER : Monsieur Morel pour SUD.

M. MOREL (SUD) :

Déclaration SUD

Nous rejoindrons les propos tenus précédemment : il y a un réel besoin au Technocentre de renforcer l'équipe du SST. On est un peu dans le bricolage dans un cadre que l'on subit. Ce n'est pas une solution satisfaisante, d'autant plus que l'aspect de cette consultation est à contretemps.

SUD **s'abstiendra** sur ces embauches qui ne sont pas vraiment des embauches mais qui sont des recrutements temporaires.

M. ESCUDIER : Merci Monsieur Morel.

Y a-t-il d'autres déclarations ?

Monsieur Lecuyer pour SM-TE.

M. LECUYER (SM-TE) :

Déclaration SM-TE

Nous accueillons favorablement le projet d'embauche, ce sont des CDD pour l'un d'entre eux pratiquement terminés. Cela dit, le renforcement du SST est tout à fait attendu, souhaitable et souhaité.

Les élus SM-TE alertent les futurs médecins du travail sur les risques professionnels auxquels sont exposés les salariés du TCR aujourd'hui et de l'Etablissement Ile-de-France demain par l'effet des réorganisations intervenues sur l'organisation du Groupe, générateur d'interfaces mal définies et multiplication d'interlocuteurs de sociétés distinctes aux intérêts divergents,

facteurs d'injonctions contradictoires, de conflits de valeur, de surcharge d'activités, autant de facteurs de souffrance au travail.

Il va de soi que le caractère pathogène du travail ne saurait être comblé par des gadgets mis à disposition par la Direction comme une application comme le One Health.

Nous insistons pour vous dire que nos collègues salariés de l'établissement ont besoin de vos compétences et de votre expérience de médecine du travail.

Nous comptons sur vous pour ne pas vous cantonner à être porteur de soins ... mais pour être des acteurs lucides de la santé au travail, capables de montrer à la Direction sa responsabilité dans les causes de pathologie que vous avez rencontrées.

*Les élus SM-TE accueillent favorablement le projet d'embauche de médecins du travail et espèrent des embauches beaucoup plus durables. Ils souhaitent la bienvenue au Dr Hannouf et au Dr Lechanteux, et voteront **favorablement** à cette initiative.*

M. ESCUDIER : Merci Monsieur Lecuyer.

Monsieur Golinelli pour la CGT.

M. GOLINELLI (CGT) :

Déclaration CGT

Les consultations qui sont faites aujourd'hui notamment pour l'embauche des médecins sont très tardives par rapport à son contrat. Nous notons que ce sont des solutions provisoires et nous aimerions finir par trouver une solution pérenne d'embauche de médecins du travail pour le Technocentre et pour l'Etablissement Ile-de-France.

*La CGT est **favorable** à la consultation.*

M. ESCUDIER : Merci à vous.

Y a-t-il d'autres déclarations ? *Pas de déclaration*

Nous passons au vote sur le projet d'embauche du Dr Philippe LECHANTEUX.

M. Escudier appelle successivement les élus pour le vote.

M. Naudin ?

M. GIRAUD (CFDT) : M. Naudin a dû nous quitter.

M. ESCUDIER : M. Vitré ?

M. DEBESSE (SM-TE) : Excusez-moi, Monsieur Escudier, j'ai eu une panne technique, je viens de rallumer.

Il y a deux médecins. Ce serait bien de faire une consultation pour chacun d'entre eux pour que ce soit clair pour tout le monde.

M. ESCUDIER : C'est ce qui est prévu, Monsieur Debesse.

M. DEBESSE (SM-TE) : Très bien. Merci.

M. ESCUDIER :

M. Escudier poursuit l'appel des élus.

31 votants

Résultat du vote : 28 avis favorables (14 CFE-CGC, 9 CFDT, 3 SM-TE, 2 CGT)
3 abstentions (3 SUD)

Merci.

Nous passons au vote sur le projet d'embauche du Dr Ibtissam HANNOUF.

Vos votes sont-ils les mêmes ? Si chaque organisation syndicale en est d'accord, elle me le confirme.

M. GIRAUD (CFDT) : Pour la CFDT, ce seront les mêmes votes.

M. DEBESSE (SM-TE) : Pour la bonne forme, quand bien même cela peut être les mêmes, il faut que chaque élu se prononce.

Réprobation d'élus.

M. ESCUDIER : Allons-y, Monsieur Debesse, faisons-nous plaisir !

M. Escudier appelle successivement les élus pour le vote.

31 votants

Résultat du vote : 28 avis favorables (14 CFE-CGC, CFDT, 3 SM-TE, 2 CGT)
3 abstentions (3 SUD)

Merci.

M. MANNINO (CFE-CGC) : Monsieur Escudier, y a-t-il des différences par rapport au premier vote ?

M. ESCUDIER : Non, c'est absolument la même chose.

M. MANNINO (CFE-CGC) : Donc on vient de perdre dix minutes pour rien.

M. ESCUDIER : Je vous laisse en tirer les conclusions qu'il convient...

M. DEBESSE (SM-TE) : Le rôle d'élus, qu'est-ce que tu en fais ? Tu représentes les salariés, ne l'oublie pas, David !

M. ESCUDIER : Monsieur Debesse, nous poursuivons l'ordre du jour.

M. DAUVEL (CFE-CGC) : Excusez-moi, il y a une déclaration CFE-CGC.

M. ESCUDIER : Absolument. Nous vous écoutons, Monsieur Dauvel.

M. DAUVEL (CFE-CGC) :

Déclaration CFE-CGC

Les élus CFE-CGC saluent le projet d'embauche de ces 2 médecins pour l'Etablissement de Guyancourt mais regrettent les durées très courtes de ces contrats CDD. Il est urgent que la Direction trouve une solution pérenne pour les services de santé.

*Les élus CFE-CGC ont naturellement voté **favorablement** à l'embauche des Dr Hannouf et Lechanteux, et leur souhaitent la bienvenue.*

Merci.

M. ESCUDIER : Merci à vous, Monsieur Dauvel.

Mme le Dr LEBARILLIER : Merci.

M. LE PRÉSIDENT : Merci à vous.

(Le Dr Lechanteux se déconnecte à 11 h 56.)

M. LE PRÉSIDENT : Nous restons sur le périmètre avec le point suivant de l'ordre du jour.

INFORMATION SUR LE RAPPORT TECHNIQUE DES MEDECINS DU TRAVAIL POUR L'ANNEE 2023 INFORMATION SUR LE RAPPORT ANNUEL ADMINISTRATIF ET FINANCIER 2023 DU SERVICE MEDICAL

M. LE PRÉSIDENT : Docteur Lebarillier, nous vous donnons la parole.

Mme le Dr LEBARILLIER : Je vais vous partager un document qui est notre présentation sur le rapport annuel 2023.

Mes confrères, le Dr Baghli et le Dr Jacquemont, vous prient de bien vouloir les excuser de ne pas être présents aujourd'hui pour cette présentation étant donné que nous devons, depuis mercredi jusqu'à vendredi, effectuer une formation obligatoire sur nos gestes concernant les urgences vitales. Au passage, ils vous disent, à tous les membres du CSE, un grand bonjour.

En ce qui concerne le Service de Prévention et de Santé au Travail de l'Établissement de Guyancourt qui comprend le Technocentre ainsi que le site d'Aubevoye, je me permets de vous rappeler que le rapport est commun. Nous vous l'avions déjà indiqué l'année dernière. Le rapport n'est plus individuel par médecin, d'une part et, d'autre part, il est dématérialisé, raison pour laquelle vous ne recevez plus les documents sous format Word. Une collecte unique est gérée par notre médecin coordinateur France.

La présentation que je vous fais reprend le format qui est utilisé par la DRIEETS, autrement dit la Direction Générale du Travail, qui nous envoie un préformat pour recueillir les données des différents établissements.

Caractéristiques de l'entreprise

- Une convention collective est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2024.
- L'appartenance à un groupe, le Groupe Renault, qui se définit avec différentes filiales : Ampere, Alpine, Power, Horse, Mobilize, Renault SAS.
- Des représentants du Personnel.
- Un CSE et des CSSCT.
- Un Document Unique d'Évaluation des Risques professionnels.
- Une fiche d'entreprise qui est l'évaluation des risques professionnels par les médecins du travail par établissement. La dernière version datant de 2017, nous avons retravaillé cette fiche pour qu'elle soit mise à jour en 2024.
- L'agrément SPSTA Guyancourt (TCR-CTA) : Tous les Services de Prévention et de Santé au Travail Autonomes sont assujettis à un agrément qui est délivré par le médecin inspecteur du travail pour une durée de 5 ans. La date de délivrance est le 17 octobre 2022 et la date d'échéance est le 16 octobre 2027. Des préconisations ont été établies par le médecin inspecteur du travail. Cet agrément définit ce SPSTA Renault interétablissements Ile-de-France regroupant les établissements du Siège, de Lardy, de Guyancourt et de Villiers-Saint-Frédéric. En préambule, je vous parlais d'un rapport commun. Il s'agit du rapport commun qui est en lien avec ce service interétablissements IDF.
- Ce rapport médical pour l'Établissement de Guyancourt pour lequel les données partent au niveau du médecin coordinateur, concerne aujourd'hui les Docteurs Nadège Baghli, Vincent Jacquemont, moi-même, et le Dr Nathalie Noury qui a démissionné fin novembre 2023. Le rapport annuel d'activité est présenté au CSE Central par le médecin coordinateur France.
- Un Règlement intérieur.
- Des salariés compétents travaillent en lien avec le SPSTA, à savoir des psychologues du travail (Préventis) et des assistantes sociales (Responsage).

Composition de l'équipe du SPSTA

Sur le graphe, vous voyez l'évolution de notre effectif par ETP : les infirmiers, l'arrivée de notre coordinateur infirmier cadre, M. Sylvain Guénel, en septembre 2023, et l'évolution des médecins du travail de juin 2022 à décembre 2023. Il y a eu une décote importante de l'effectif médical de 50 % en 2023 et, sur les sites du Technocentre et d'Aubevoye, une moindre baisse de l'ETP infirmier.

En 2023, nous avons 9 infirmiers opérationnels. Mme Gressier est partie en Dispense d'Activité pour une préretraite. Mme Gentilucci a démissionné pour raison de regroupement familial, elle est repartie en Normandie. Mme Marchal a pris un congé sabbatique. Nous avons embauché Mme Debennerot à partir du 15 octobre 2023. Pour surseoir à la baisse d'effectif infirmier, nous avons embauché depuis mi-octobre 2023 Mme Cherer, qui remplace actuellement une infirmière qui est en long arrêt maladie.

Nous sommes passés de 4 à 3 médecins en 2023. A Aubevoye, il n'y avait pas de médecin en 2023 et l'intérim a été assuré par moi-même. A VSF, je suis allée moi-même faire quelques permanences pour des examens dédiés, épaulée par mes collègues qui recevaient les salariés de VSF sur le site du Technocentre.

Nous avons des IPRP rattachés au service médical, qui ont effectué des vacances en tant que psychologues du travail : 6 au Technocentre et 1 au CTA.

Effectifs salariés suivis

Sur le camembert, vous avez les effectifs salariés suivis par notre SPST. Nous suivons les effectifs de Renault SAS, Ampere SAS et Ampere ST, sous convention médicale, hors intérim et stagiaires, pour l'Etablissement de Guyancourt. La population est majoritairement masculine, grosso modo 1 femme pour 4 hommes.

Sur le graphe, vous avez les effectifs par catégorie de contrat du salarié et par sexe. La population féminine est sous-représentée chez les Etam et il y a un faible frémissement sur le recrutement Apprentis féminins ainsi que sur le recrutement via les visites d'embauche. Notre effectif global se porte à 8695 salariés tout confondu.

Sectorisation médicale

La sectorisation médicale est obligatoire et réglementaire par ETP.

Nombre de salariés par médecin :

- Le Dr Baghli (0,8 ETP) a effectué un suivi de 1902 salariés.
- Le Dr Jacquemont (0,5 ETP - 50 % au Technocentre et le reste à Lardy) a effectué un suivi de 1288 salariés.
- Moi-même (0,9 ETP), j'ai effectué un suivi de 2155 salariés.
- Le Dr Noury (1 ETP) a suivi 2384 salariés jusqu'à fin novembre. Elle avait un bon nombre de Directions à suivre, c'est la raison pour laquelle les contrats du Dr Hannouf et du Dr Lechanteux ont été précieux pour soulager le suivi médical de cette population importante.

Activité clinique

Ce camembert comporte l'activité clinique globale pour les médecins et les infirmiers en 2023. Nous sommes tous des professionnels de santé à part entière.

En 2023, nous avons effectué 4023 consultations, y compris les urgences (4383 en 2022). La baisse n'est pas très importante malgré le départ du Dr Noury.

Les visites réglementaires se portent à 2156 dont 934 ont été faites par les infirmiers, elles comprennent les visites d'embauche (16%) et les visites périodiques (38%), soit 43 % des visites réglementaires. Vous voyez l'importance du travail effectué par nos infirmiers au sein du service.

Les infirmiers aujourd'hui peuvent faire réglementairement des visites d'embauche à partir du moment où la visite d'embauche est dédiée à une personne qui n'aura pas de facteurs de risques professionnels spécifiques (produit chimique, risque électrique, conduite d'engin, exposition à tel ou tel facteur de rayonnement), il s'agit d'un travail tertiaire. Bien entendu, toutes les visites effectuées par nos infirmiers sont réglementées par protocole de délégation et la responsabilité est bien médicale. A charge aux infirmiers de bien nous orienter toute problématique de santé ou difficulté dépistée lors de ces entretiens, qui sont des visites d'information et de prévention, ce que l'on appelle couramment les VIP. A la demande expresse des salariés, les médecins du travail peuvent recevoir ces salariés.

Une fois que l'embauche est effectuée, le salarié a des visites périodiques. Nous aurons des facteurs de risques soit professionnels, soit une exposition dite tertiaire, donc bureautique et, en fonction de cela, les visites seront effectuées, soit tous les deux ans, soit tous les cinq ans.

Les visites de pré-reprise (3 %) sont toujours effectuées pendant les arrêts maladie des salariés. Ces visites sont établies soit à la demande du médecin du travail, soit à la demande du médecin traitant, soit à la demande du médecin-conseil, soit à la demande du salarié. Elles sont assujetties au secret médical, et avec l'accord du salarié, nous pouvons faire part de nos remarques pour le maintien à l'emploi et prioriser le retour à l'emploi à l'employeur.

Les visites de reprise (7%) sont réglementaires. Après plus de 60 jours d'arrêt maladie, la visite de reprise est obligatoire, et plus de 30 jours en cas d'accident du travail, excepté si le médecin souhaite voir plus en amont le salarié, si tant est qu'il ait à sa portée la connaissance de cet accident du travail, ce qui est le cas chez Renault puisqu'on nous signale tous les accidents du travail.

Les visites à la demande (30 %) correspondent au suivi des salariés, soit à la demande du salarié, soit pour beaucoup à la demande du médecin, soit parfois à la demande de l'employeur quand il a un doute ou une inquiétude concernant un salarié.

Les visites de mi-carrière sont peu représentées actuellement, elles correspondent à 45 ans (suivant la nouvelle législation) à une visite de mise au point sur les risques professionnels, visite post-exposition et post-professionnelle, par exemple à des facteurs de risques tels que l'amiante ou des agents chimiques selon la réglementation.

Les urgences (4%) apparaissent en deçà des autres activités mais sont prépondérantes et spécifiques à l'activité des services autonomes.

En synthèse, les visites non périodiques, qui ne sont pas assujetties à des fréquences (visites d'embauche, visites de pré-reprise, visites de reprise, visites à la demande du médecin, visites à la demande du salarié) et qui sont quasi à la main du médecin, représentent 60 % de notre activité.

Les visites périodiques, visites d'information, visites de prévention, surveillances individuelles renforcées, représentent 38 %.

Les visites d'urgence représentent 4 %, 15 personnes par mois si l'on retire les congés. Nous avons régulièrement des sollicitations sur des urgences plus ou moins graves.

Une grande partie de l'activité est consacrée de plus en plus à accompagner, à maintenir dans l'emploi et à préserver l'état de santé des collaborateurs.

En 2023, il y a eu 1802 passages à l'infirmerie, dont 579 soins et 124 résolutions d'accidents du travail et d'accidents de trajet, des prises en soins concernant des accidents privés, des conseils notamment lors des missions internationales, des vaccinations recommandées ou des vaccinations de mise à jour (diphtérie, tétanos, polio) et beaucoup d'accompagnements (écoutes psychologiques, suivis de tension artérielle). Tout ceci fait partie de notre activité journalière.

Il y a eu peu d'orientations vers l'hôpital ou un médecin extérieur (135) parce que le message est, qu'à partir du moment où un salarié vient à l'accueil de l'infirmerie, il est pris en charge et il aura une économie de ne pas aller à l'extérieur se faire soigner. Seuls 16 % de ces soins sont orientés vers l'hôpital ou vers un médecin extérieur, et 84 % de l'ensemble des soins sont effectués sur place, ce qui est une spécificité des services autonomes.

Bilan de l'activité du SPSTA – Etablissement de Guyancourt 2023

➤ Mise en place de l'équipe pluridisciplinaire

Nous sommes des professionnels de santé ensemble, les médecins et les infirmiers, et nous avons une coordination qui a été portée par la politique santé Groupe, favorisant notre implantation et notre pérennité avec l'arrivée d'un médecin coordinateur France et Monde en janvier 2023, d'un coordinateur infirmier, M. Guénel, en septembre 2023, qui est le manager des infirmiers des différents établissements, et d'un médecin coordinateur du site représenté par moi-même à partir de novembre 2023. J'en profite pour remercier la Direction de pouvoir nous coordonner et assurer notre pérennité de ce fait, et de nous donner les moyens aussi d'être efficaces.

Nous travaillons de ce fait en parfaite logique et partenariat avec nos assistantes sociales dont font partie les référents handicap.

Nous travaillons en lien serré aussi avec les acteurs HSE, avec l'arrivée de l'ingénieur HSE, de l'ergonome en 2023, et la nomination d'une référente RPS. Bien entendu, nous poursuivons en lien serré nos orientations vers les psychologues du travail pour toutes les personnes qui nécessitent un accompagnement et un suivi en psychologie.

Les professionnels de santé, médecins et surtout les infirmiers, ont eu une majoration des entretiens infirmiers et une majoration de leur autonomie professionnelle. Ils prennent toute leur place au sein de l'équipe pluridisciplinaire.

➤ Prévention des risques professionnels

⇒ Risques psychosociaux

En ce qui concerne les risques psychosociaux, en 2023, grâce à notre coordinateur France et aux médecins France Renault, nous avons mis en place de nouveaux indicateurs RPS.

Ce sont des indicateurs trimestriels. En 2023, ils ne sont pas encore mis en place, ils le sont vraiment à partir de 2024. Ces indicateurs trimestriels sont mis en place pour le suivi collectif de l'état de santé psychique de la population au travail.

La remontée des données des différents SPST et la mise en commun sur 12 mois glissants a pour but d'augmenter la représentativité des données et de lisser les fluctuations opérationnelles saisonnières.

Nous avons, parmi les questionnaires, des échelles de satisfaction au travail et des échelles de stress perçu. L'échelle de satisfaction est une échelle analogique, qui va de 0 à 10 comme la douleur plus ou moins satisfaite. Les échelles de stress perçu pour pouvoir dénoter des alertes, c'est ce que l'on appelle l'observatoire du stress. Ces questionnaires sont effectués lors des visites périodiques une fois par an pour qu'il n'y ait pas de biais. Les personnes qui ont des alertes ou qui sont en difficulté auront une autre discrimination avec un détail des facteurs d'exposition aux RPS, ce que nous appelons des veilles de RPS, là où l'on va avoir d'autres échelles avec des questionnaires beaucoup plus détaillés sur la description de

l'exposition des facteurs de stress, avec des définitions de groupes de risques qui seront sur 5 thèmes :

- Le contenu du travail qui va détailler les facteurs de danger, à savoir la charge et le rythme de travail, l'autonomie. Tout cela peut définir des charges de travail difficilement gérables sur le plan mental et physique, avec le risque de burn-out, d'épuisement professionnel, des rythmes de travail insatisfaisants avec des horaires trop importants, des durées, une imprévisibilité de travailler dans l'urgence, des manques d'information essentielle pour la bonne exécution des tâches, des contre-ordres, des injonctions paradoxales, des manques d'autonomie dans la gestion de ses propres tâches.
- L'environnement et les interfaces de travail avec notamment des facteurs de danger comme l'équilibre ou en l'occurrence un mauvais équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, des aménagements de postes de travail et des locaux insuffisants, ou des expositions, voire des situations d'insécurité physique.
- La culture organisationnelle de l'entreprise, avec des facteurs de danger tels que des manques de communication clairs et appropriés lors des changements, des manques de sentiment d'utilité du travail effectué, à savoir perte du sens du travail, le sentiment d'impossibilité de se remettre en cause, le rôle dans l'organisation, un manque de clarté sur ce rôle et notamment dans l'organisation du travail au niveau de l'équipe ou de toute l'entreprise.
- Les relations interpersonnelles au travail, à savoir des situations où l'on est exposé à des situations irrespectueuses, un manque de soutien du manager, des collaborations tendues avec les membres de l'équipe, des expositions à des situations de violence, que ce soit de l'incivilité, voire des violences externes ou des expositions à la souffrance.
- Des facteurs de danger sur le développement de carrière, des manques de reconnaissance, des expositions à une insécurité d'emploi, à une incertitude sur l'avenir, des manques de possibilité d'évolution professionnelle au sein de l'entreprise, des manques de justice organisationnelle.

Si j'ai été un peu longue, c'était aussi pour répondre au questionnement que j'ai entendu tout à l'heure, à savoir que l'on comptait sur les médecins pour avoir une analyse critique sur des personnes qui seraient exposées et qui seraient donc en difficulté avec un impact santé. Je pense que ces indicateurs seront précieux pour pouvoir les détailler pendant les comités de promotion de la santé mentale et du bien-être au travail, et pouvoir mener les plans d'actions en rapport.

En ce qui concerne les autres participations, nous avons le Comité de promotion de la santé mentale et du bien-être au travail, l'enquête globale Salariés Groupe, les commissions de proximité qui d'ailleurs ne sont plus d'actualité, le dispositif d'écoute et d'accompagnement Préventis pour nos psychologues qui ont effectué 309 entretiens pour 122 salariés (110 pris en charge au Technocentre et 12 à Aubevoye).

⇒ 3 médecins ont rapporté le nombre de salariés ayant bénéficié de consultations psychosociales : 183 en 2023 (196 en 2022).

⇒ Le nombre de passages à l'infirmier en lien avec le travail est de 89 en 2023 (72 en 2022).

⇒ Risques chimiques

L'ingénieur HSE est arrivé en septembre 2023. Nous avons pu reprendre au sein de notre service les rencontres dédiées sur ces risques et rappeler l'importance des campagnes de prélèvements atmosphériques et de former ces salariés à ces mêmes risques pour garantir une bonne prévention.

Malheureusement, compte tenu de la baisse de l'effectif médical, nous n'avons pas eu le temps nécessaire pour nous consacrer à la validation des autorisations d'emploi. C'est une difficulté qui est actuellement rencontrée et pour laquelle nous espérons trouver une solution.

⇒ Risques TMS

Nous avons remis à jour les procédures d'aménagement de poste nécessitant la fourniture de matériel ergonomique, notamment grâce à l'aide de notre ergonome, Hassane Sangaré, qui est venu renforcer les équipes de HSE et, parce qu'il a été référent handicap à Sandouville, nous a beaucoup aidés à remettre ces procédures opérationnelles.

⇒ Désinsertion professionnelle

Nous avons eu une réflexion sur une proposition de mise en place sur la désinsertion professionnelle, en collaboration avec notre ergonome et, à l'époque, nos assistantes sociales.

⇒ Actions de santé publique

- . Vaccinations contre grippe (729) et Covid (107).
- . Octobre Rose pour la prévention du cancer du sein.
- . Une infirmière se dédie aux consultations de nutrition (82)
- . Une campagne sur « Le #MoisSansTabac ».
- . Une campagne sur « Je donne mon sang, je sauve des vies ! » pour rappeler l'importance du don du sang (346 dons dont

21 nouveaux donneurs).

Objectifs 2024

- Un objectif 2024 s'est réalisé début 2024 avec l'inauguration de notre premier Comité pluridisciplinaire de maintien dans l'emploi, qui est composé des professionnels de santé, de l'ergonome, des assistantes sociales dont les référents handicap chez eux mais aussi chez nous, et de Cap emploi.

Le but est de soutenir les collaborateurs qui seraient en difficulté de par leur santé ou bien de par un handicap, et de mettre tout en œuvre pour leur maintenir l'emploi. C'est en lien avec ce que je vous ai présenté en amont de nos consultations et de notre activité clinique qui est dédiée, aujourd'hui, à l'accompagnement et au maintien dans l'emploi, notamment avec les pré-reprises et les reprises, en anticipant les aménagements de postes et faire en sorte que les personnes soient le mieux accompagnées possible.

- Nous avons pour objectif de pérenniser nos actions de prévention des risques professionnels avec des plans spécifiques, notamment sur les salariés exposés aux poussières de bois qui sont un cancérigène, avec des formations délivrées par le service HSE.

Nous avons mis en place des visites préalables au suivi post-professionnel et post-exposition en lien avec le service HSE et les RH.

Et la restitution des indicateurs psychosociaux trimestrielles au MR#7.

- Nous voudrions développer une téléconsultation avec une charte éthique, déployer notre nouveau logiciel médical en cours d'année ou vers la fin de l'année et, bien entendu, continuer notre communication médicale puisque nous avons l'opportunité d'effectuer un groupe de travail dédié et, de temps en temps, vous voyez des informations médicales qui remontent dans Declic, tant nationales que locales.

- Nous sommes en lien avec la politique santé du Groupe, One Health, qui est un programme de dépistage et de prévention de la santé globale des salariés depuis le 15 avril et dont nous faisons partie. Quand vous allez sur l'application One Health, vous voyez 4 pans : Agir, Prévenir, Protéger et Accompagner. Les services de santé, nous nous situons dans « Accompagner » et vous pouvez retrouver les adresses des différents services et quand nous contacter.

J'en ai fini de ma présentation.

Je vous communique de bien prendre soin de vous et aussi de vos collègues. Merci.

M. LE PRÉSIDENT : Merci Docteur Lebarillier.

Nous allons passer aux questions des uns et des autres.

(M. Ridereau s'absente.)

Dans le fil de conversation, M. Morel posait une question sur « urgence/avis infirmerie » : *Est-il possible de préciser en quoi cela consiste exactement ?* Il me semble que cette question a été explicitée par le Dr Lebarillier. Est-ce que cela vous convient, Monsieur Morel ?

M. MOREL (SUD) : La question a été, effectivement, abordée dans la présentation.

Tout d'abord, merci Docteur. Je pense que ce n'est pas trop long de prendre du temps pour discuter de ces sujets, le problème est que cela vient après 4 heures de réunion.

J'é mets un regret. Effectivement, il y a ce fameux décret de 2022. Avant, nous avions des rapports effectués par chaque médecin du travail qui étaient beaucoup plus complets en termes quantitatifs mais surtout en termes qualitatifs. Avoir le ressenti de chaque médecin du travail, c'était un échange intéressant, important ; nous regrettons de ne plus avoir ces moments d'échange. De plus, c'était en présentiel à une époque, maintenant c'est via Teams. Par ailleurs, on est dans des formats du rapport de plus en plus courts, et il y a des problèmes de moyens du SPST.

Sur la question « urgence/avis infirmerie », c'est le terme « avis infirmerie » que je ne comprenais pas. L'urgence, j'imagine que c'est lorsqu'il y a un accident du travail sur le site, des salariés qui viennent de façon imprévue au SPST. Je ne comprenais pas la notion d'avis infirmerie.

J'ai une autre question sur les chiffres de passages à l'infirmerie. J'imagine qu'un certain nombre de prestataires passent à l'infirmerie, figurent-ils dans ces données ? Quelle est la proportion d'activité liée aux collègues prestataires du site ?

Cela m'aurait aussi intéressé d'avoir un développement sur le terme « désinsertion professionnelle » qui a été évoqué dans votre présentation. Merci.

Mme le Dr BARILLIER : Les prestataires sont inclus dans le nombre de personnes qui viennent pour des soins aux urgences. Je n'ai pas le détail malheureusement. Quelle que soit la personne se présentant aux soins et aux urgences, elle est prise en charge de façon égale.

Il est vrai que nous avons aussi des urgences vitales de prestataires. Sur la proportion, il est compliqué de vous donner un chiffre exact.

En ce qui concerne la désinsertion professionnelle, c'est la Prévention Désinsertion Professionnelle (PDT) qui est plus développée dans les services interentreprises aussi. C'est la raison pour laquelle nous avons monté notre premier comité pluridisciplinaire. Cela honore d'ailleurs les entreprises qui les mettent en place. Que vous soyez malade ou handicapé ou autre, l'intérêt est que l'on vous accompagne à vous maintenir dans l'emploi, que ce soit dans l'entreprise ou en dehors de l'entreprise. Aujourd'hui, nous avons même des tutelles qui travaillent avec nous, Cap Emploi par exemple. On travaille avec les assistantes sociales, les ergonomes, les infirmiers, les médecins, les médecins extérieurs et Cap Emploi, c'est une tutelle qui nous le permet, en toute confidentialité. Les salariés peuvent contacter Cap Emploi de leur propre chef, et nous nous le faisons parfois par signalement en accord avec les salariés pour dire « il y a un problème » et faire des bilans de compétences à l'extérieur qui sont vraiment du registre de la confidentialité. Ces tutelles rentrent en contact aussi, à partir du moment où le salarié est d'accord, avec l'employeur, les RH, pour trouver des solutions soit de maintien dans l'entreprise, soit de maintien avec énormément de dispositifs qui passent par la Caisse de sécurité sociale, par exemple, pour faire des essais encadrés. Quand vous êtes en essai encadré, vous êtes en arrêt maladie. En revanche, vous pouvez, avec des contrats spécifiques, faire des essais dans des entreprises qui seraient d'accord pour vous prendre en charge pour faire une formation ou un essai.

Dans les outils de maintien dans l'emploi, j'insiste sur la pré-reprise qui est assujettie aussi à la confidentialité, sauf dérogation par le salarié qui est d'accord pour que l'on puisse émettre des préconisations médicales alors qu'il est toujours en arrêt maladie, étayer des aménagements de poste en amont de façon à ce que, quand il reviendra à son poste, il ne soit pas démuné ainsi que son manager, par exemple.

Vous avez raison, cela demanderait une présentation plus détaillée, tant la désinsertion professionnelle est riche.

M. MOREL (SUD) : Que signifie la notion « avis infirmerie » ?

Mme le Dr LEBARILLIER : Pour nous, l'accueil c'est soins et urgence. Un soin au début peut se transformer en urgence. Avis infirmerie, c'est globalisé dans le sens où, que ce soit un médecin ou un professionnel de santé, un médecin ou un infirmier, on va vous donner un avis sur un soin ou une urgence. Il faut savoir que l'équipe infirmière travaille sous protocole, sous responsabilité médicale, d'autant plus les protocoles d'urgence dans le sens où, parfois, les infirmières peuvent être seules à gérer une urgence, donc il est important que tout soit déployé.

L'avis infirmerie, c'est l'avis, que ce soit médical ou d'un professionnel de santé, donc infirmier, aux urgences. On aurait dû écrire « Urgence et soins ». C'est un avis qui est fait dans l'infirmerie mais qui est fait aux soins et aux urgences. Ce n'est pas qu'une infirmière donne son avis, c'est plutôt une localisation, un avis qui est rendu à l'infirmerie.

M. MOREL (SUD) : Merci.

M. LE PRÉSIDENT : Merci Monsieur Morel.

M. Giraud avait une question.

M. GIRAUD (CFDT) : Merci pour la présentation.

Vous avez parlé des nouveaux indicateurs RPS. Est-il envisagé d'avoir un retour en CSE sur ces nouveaux indicateurs ?

Mme le Dr LEBARILLIER : En ce qui me concerne, les comités MR#7 sont dédiés pour les rapporter.

Sur le retour en CSE, je ne saurais pas vous répondre officiellement.

M. LE PRÉSIDENT : Les indicateurs en question sont actuellement en construction. Ce sont des définitions qui ont été mises au point dernièrement que vous médecins, dans le cadre de votre activité médicale, vous alimentez au fil de l'eau. Pour ma part, je ne les ai pas encore vus.

Mme le Dr LEBARILLIER : Il faut un délai.

M. LE PRÉSIDENT : C'est normal parce qu'il faut qu'ils s'alimentent pour avoir une valeur statistique.

Nous aurons l'occasion de reparler du sujet. Pour l'instant, je n'ai pas d'avis sur la question.

M. GIRAUD (CFDT) : Mais cela reste envisageable.

Deuxième question, on est passé de 11 infirmiers en 2022 à 9 en 2023. Je sais qu'il est très compliqué de trouver des médecins du travail, mais est-il prévu des embauches de personnel infirmier, d'autant qu'il va y avoir plus de salariés sur le site ?

Mme le Dr LEBARILLIER : Le recrutement d'un infirmier est en cours.

M. GIRAUD (CFDT) : Merci.

M. LE PRÉSIDENT : Merci Monsieur Giraud.

M. Golinelli a des questions.

M. GOLINELLI (CGT) : Merci, Docteur, pour la présentation et le travail que vous faites pour les salariés.

Je voudrais revenir sur les passages à l'infirmier en lien avec le travail, qui sont passés de 72 en 2022 à 89 en 2023. Ce sont des chiffres assez proches mais cela représente 23 % d'augmentation, et l'on va vu sur la courbe qu'il y en a eu beaucoup en novembre et décembre. Je ne sais pas si c'est en lien avec le redécoupage dans l'entreprise...

122 salariés ont consulté des psychologues. Je ne sais pas si l'on peut faire un lien entre ces deux chiffres. Ce chiffre est plus important peut-être parce qu'il y a des consultations de psychologues pour des problèmes personnels et pas forcément professionnels.

Un troisième chiffre que je voulais mettre en lien, ce sont les conditions de travail en 2023. Il y a eu 2 accidents du travail déclarés pour RPS dont un seul a été reconnu par la CPAM. Je trouve ce chiffre assez faible compte tenu du nombre d'arrêts de travail constatés sur le terrain pour « pétage de plomb ».

Est-ce qu'au début de l'année 2024, vous voyez une évolution dans un sens ou dans l'autre, une détérioration ou une amélioration ?

Mme le Dr LEBARILLIER : Merci déjà pour l'analyse parce que je vois que vous suivez tous ces chiffres, donc il y a vraiment un intérêt de votre côté.

Sur les diagnostics que l'on pourrait faire sur les personnes en difficulté aux RPS, il y a plusieurs voies d'entrée, ce qui peut expliquer votre différentiel.

Le passage à l'infirmier, c'est juste à l'instant T pour les salariés qui seraient tentés de télétravailler. Il y a aussi la notion du télétravail qui a occulté les salariés qui sont en difficulté et qui n'ont pas l'idée de venir à l'infirmier.

Le passage à l'infirmier, ce sont des salariés qui vont relater des difficultés mais on n'en connaît pas l'intensité. Cela peut être aigu comme cela peut être faible, et ils peuvent rentrer chez eux et, après, il peut y avoir quelque chose de plus pointu.

Quand on a des salariés qui passent avec des impacts santé très aigus (pour faire le lien avec votre remarque avec les AT) ce n'est pas masquer le fait de faire de l'AT ou, au contraire, de faire tout le temps de l'AT. Nous sommes des professions neutres. En revanche, nous sommes clairs, nous n'allons pas masquer, nous leur rappelons que les AT comme les maladies professionnelles appartiennent à la déclaration de l'intéressé. Nous disons à l'intéressé : « Vous pouvez faire la déclaration de votre accident aigu en accident du travail », à charge au salarié de le faire ou de ne pas le faire, ça leur appartient.

Sur la faiblesse des AT en relation avec les RPS, nous avons quand même une proportion de salariés qui ont des RPS, encore une fois c'est l'intensité qui est variable. Quand il y a des déclarations d'AT sur des RPS, il faut que ce soit très aigu ; il y en a mais, heureusement, il n'y en a pas tant que cela. Je ne veux pas minimiser les RPS, au contraire, ni l'impact santé, bien au contraire, mais c'est peut-être une des réponses. A charge au salarié de faire la déclaration.

M. GOLINELLI (CGT) : On voit des collègues qui prennent des nouveaux postes et qui partent en arrêt maladie RPS au bout de six mois d'occupation du poste. Certes, il leur appartient de déclarer un AT mais, à un moment donné, cela me pose question sur les conditions de travail.

Quand je discute avec les collègues, notamment de l'Ingénierie Véhicule et de l'Ingénierie Produit, je sens que le moral n'est même plus « dans les chaussettes », ils ne l'ont plus du tout ! C'est la raison pour laquelle je vous posais la question sur la tendance de l'évolution en 2024.

Mme le Dr LEBARILLIER : J'ai juste un message à faire passer. Quand je dis « Prenez soin de vous et prenez soin des autres », j'ai à l'esprit que, lorsque vous voyez un collègue qui ne va pas bien, il faut lui dire « Tu m'inquiètes » et essayer soit de l'acheminer vers nous si vraiment c'est inquiétant, soit lui conseiller de venir nous rencontrer.

Aujourd'hui, avec la nouvelle réglementation, nous, les médecins du travail, nous voyons moins les salariés qui vont mal en raison des arrêts maladie qui sont longs pour mettre en place une visite de reprise obligatoire. Il faut 60 jours *a minima* pour que l'on se rende compte qu'une personne est vraiment en difficulté. Autant autrefois on le voyait - c'était 30 jours -

autant maintenant, sur 60 jours, il y a beaucoup de personnes qui peuvent être plus ou moins bien et que nous ne voyons plus. Je pense que l'on a un devoir, aujourd'hui, de faire attention les uns les autres, c'est mon leitmotiv.

M. GOLINELLI (CGT) : C'est difficile, je peux vous le garantir.

C'est plus une alerte pour la Direction. Vous avez des secteurs, aujourd'hui, où des salariés vous disent que, dans trois ans, ils ne sont plus dans l'entreprise. Quand c'est 100 % des salariés qui le disent, c'est inquiétant !

M. LE PRÉSIDENT : Je vous entends.

Je vous propose que nous puissions donner la parole à tout le monde et que toutes les questions puissent être posées.

(M. Ridereau rejoint la séance.)

(Mme Gourdin et M. Lecuyer se déconnectent.)

Monsieur Dupont, vous avez la parole.

M. DUPONT (CFE-CGC) : Merci beaucoup, Docteur, pour cette présentation.

J'ai une question concernant les RPS.

En ce qui concerne les indicateurs que vous allez mettre en place, je confirme, comme toutes les autres organisations syndicales, le besoin d'avoir l'accès à ces indicateurs dès qu'ils seront publiés dans les CSE car je pense que c'est important.

Vous parlez d'indicateurs sur 12 mois glissants. Autant cela permet de glisser les fluctuations, c'est une certitude ; en revanche, le revers de la médaille est que cela ne permet pas d'anticiper les crises.

Ma question est simple : un indicateur sur 12 mois glissants, c'est très bien pour « suivre » ce que l'on peut imaginer comme étant quelque chose de plus stable ; en revanche, peut-on avoir en plus un indicateur qui permette de capter les signaux faibles pour pouvoir réagir le plus vite possible ?

Mme le Dr LEBARILLIER : Vous avez tout à fait raison.

Dans la présentation, j'ai omis de vous relater, qu'en plus de ces indicateurs, il y avait des indicateurs d'alerte que nous allons comptabiliser aussi. Nous avons des alertes en santé au travail pour lesquelles il y a des situations et des organisations qui vont nécessiter une alerte de la part de la médecine du travail.

Sur les 12 mois glissants, je suis d'accord aussi avec vous, la représentativité sur du long terme ne va pas nous permettre d'avoir des plans d'actions sur des cas d'alerte ou qui ne peuvent pas attendre. C'est une image pour donner un sorte de climat, de température sur du long terme.

Je suis complètement en phase avec ce que vous venez de dire. Encore une fois, sur les alertes, il faut que nous soyons plus réactifs pour mettre en place des plans d'actions très rapides en évitant des impacts très forts.

M. DUPONT (CFE-CGC) : Si vous pouvez ajouter dans votre présentation la planche qui manque sur les alertes, ce serait bien. Merci beaucoup.

Mme le Dr LEBARILLIER : Je l'entends. Merci.

M. LE PRÉSIDENT : Merci à vous.

Il y a une déclaration de M. Olivier Debesse.

M. DEBESSE (SM-TE) : Bonjour Docteur, merci pour votre présentation.

Déclaration SM-TE

Les médecins du travail nous relatent les indicateurs du SPST sans plus aucun indicateur qualitatif sur les évolutions de la communauté de travail.

Le manque de ressources pour gérer les autorisations d'emploi des produits chimiques est inadmissible et en contradictoire manifeste avec les intentions portées dans le plan de sécurité et santé au travail.

Nous demandons que des mesures pour remettre à niveau la situation face à ce risque de santé auquel l'entreprise expose les salariés.

De la même manière, cette information du rapport technique écarte tout message sur vos constats envers les élus et alerte envers la Direction qui est pourtant de votre responsabilité.

Mesdames et messieurs les médecins du travail, les salariés ont besoin de vous.

Je voudrais ajouter que je suis un peu étonné de votre présentation, Docteur, avec l'injonction « Prenez soin de vous ! », mais vous avez corrigé oralement en disant que c'est aussi prendre soin des autres. Prendre soin de soi, je ne suis pas médecin personnellement, et quand bien même on l'est, même un médecin a peut-être aussi besoin des autres médecins : en fait, on a tous besoin des uns et des autres.

Or, la difficulté (cela a été dit mille fois certainement) avec le télétravail, c'est qu'il y a des personnes qui font du télétravail à 100 % parce qu'elles ne veulent plus « remettre les pieds » dans l'entreprise. Déjà, elles sont mal et, en plus, il n'y a personne pour les voir, pour constater si elles vont bien ou non. Et comme on est tellement pris par le travail et qu'on n'a malheureusement pas de temps ou qu'on n'est pas incités à le faire, à prendre contact avec des personnes de son UET qu'on ne voit plus parce qu'elles sont en télétravail, le lien social est complètement distendu, ce qui est dommageable. C'est dommageable pour la santé des personnes, mais c'est aussi dommageable pour l'efficacité de l'entreprise forcément. Merci.

Mme le Dr LEBARILLIER : Merci.

M. LE PRÉSIDENT : Je rappelle que le télétravail complet n'est aujourd'hui pas une option dans l'entreprise, donc il appartient à chaque collaborateur de respecter un minimum de temps de présence dans l'établissement, et il appartient au manager de s'enquérir de la situation de ceux qui ne le feraient pas.

M. DEBESSE (SM-TE) : Il doit y avoir des cas d'exception. Il y a des personnes soit qui ne viennent pas du tout ou qui viennent un jour par semaine ou peut-être deux jours par mois, et on finit par les oublier, c'est terrible à dire.

Il faudrait revenir à des liens sociaux plus durables. Cela ne signifie pas remettre en cause le télétravail, parce qu'il a de nombreux avantages, bien sûr, mais il faut que cela reste équilibré. Là, on est parti dans un autre sens et j'alerte dans cette séance. Merci.

M. LE PRÉSIDENT : Merci Monsieur Debesse.

Monsieur Giraud pour une déclaration.

M. GIRAUD (CFDT) : La déclaration sera pour les deux informations : le rapport technique des médecins du travail pour l'année 2023 et le rapport annuel administratif et financier 2023 du service médical.

Déclaration CFDT

Pour commencer, nous adressons nos remerciements aux médecins pour la présentation de leur rapport.

Cette année encore, nous remarquons une forte rotation des effectifs ainsi qu'une baisse non négligeable de salariés dans le service médical ; nous espérons que cela n'est pas dû à une surcharge de leur activité.

Concernant les consultations psychosociales, même si elles diminuent en comparaison avec l'année 2022, nous aurions aimé en savoir plus comme la répartition hommes – femmes et par tranches d'âge les plus en souffrance. De plus, dans le dossier de l'an dernier nous avons été informés du nombre de femmes dans le nombre de Passages à l'infirmerie, et nous souhaiterions disposer de la même information pour l'année 2023 pour constater l'évolution.

De manière générale, la forte pratique du télétravail nous laisse supposer que ce chiffre ne reflète pas l'état de santé psychique des collaborateurs. Il est raisonnable de penser, en effet, que des salariés consultent à l'extérieur (médecins de famille, spécialistes en ville). De plus, avec les transformations du Groupe, nous craignons une augmentation de ces risques psychosociaux.

Par le passé, le Groupe Renault a multiplié les enquêtes annuelles auprès des salariés, en ne donnant pas ou peu de visibilité sur les actions concrètes qu'il menait pour prévenir les RPS au sein de l'entreprise. A contrario, l'année dernière n'a vu se dérouler aucune enquête. Un juste équilibre serait souhaitable.

Un thermomètre n'empêchant pas d'être malade, une politique courageuse, avec les moyens financiers et humains adaptés, serait plus que bienvenue pour prévenir concrètement les risques psychosociaux. Il est grand temps que l'Entreprise cesse de se contenter de compter les burn-out, les arrêts de travail pour surmenage, et de croiser les doigts pour qu'aucun suicide n'ait lieu.

Dans ce contexte d'inaction de l'Entreprise, la disparition des comptes rendus individuels des médecins que nous avons dans les années antérieures, nous prive de leurs verbatims en particulier sur ces sujets. Plus que des chiffres globaux des enquêtes, ils nous informaient sur la réalité du terrain. A l'avenir, nous souhaiterions disposer de nouveau du regard des médecins, si possible sur chacun de leurs périmètres. Nous vous en remercions par avance.

Sur le bilan et activité du service médical, la CFDT se positionnera **favorablement**.

Merci.

Mme le Dr LEBARILLIER : Merci.

M. LE PRÉSIDENT : Merci Monsieur Giraud.

Monsieur Dauvel, vous avez la parole.

M. DAUVEL (CFE-CGC) : C'est juste pour savoir s'il y a une deuxième présentation.

Mme le Dr LEBARILLIER : Sur le RAAF ?

M. DAUVEL (CFE-CGC) : Oui.

Mme le Dr LEBARILLIER : Non.

M. DAUVEL (CFE-CGC) : Les présentations sont terminées. J'ai eu un doute suite aux derniers propos. Excusez-moi.

Sinon, je fais la déclaration.

M. LE PRÉSIDENT : Nous vous écoutons, Monsieur Dauvel.

M. DAUVEL (CFE-CGC) : Merci.

***Déclaration CFE-CGC suite aux informations sur le rapport technique des médecins du travail
et le rapport annuel administratif et financier 2023 du Service médical***

La CFE-CGC remercie le Dr Lebarillier pour les présentations.

La CFE-CGC demande la présentation des indicateurs RPS en CSE de façon périodique comme la sinistralité.

La CFE-CGC réitère dans ce CSE les demandes portées lors de la CSSCT du 19 mars 2024 à savoir :

- *Les élus CFE-CGC alertent la Direction sur les situations difficiles subies par certains salariés qui se retrouvent en arrêt maladie pour détresse psychologique (harcèlement, burn-out, bore-out,...).*
- *La CFE-CGC réclame le suivi d'indicateurs mensuels pour analyser la situation globale et son évolution avec la participation des médecins du service santé au travail :*
 - *nombre d'arrêts maladie par durée*
 - *nombre de consultations médicales à la demande du salarié,*
 - *nombre de salariés ayant bénéficié d'une consultation psychosociale,*
 - *nombre de rendez-vous RPS avec un facilitateur,*
 - *nombre de rendez-vous RPS avec l'assistance sociale.*
- *Ces indicateurs sont indispensables pour une analyse objective et comme support de travail au regard des situations vécues par certains salariés.*
- *Enfin, la CFE-CGC réclame à nouveau une formation de Premier Secours en Santé Mentale visant à donner des clefs supplémentaires pour l'écoute et l'aide à des salariés volontaires pour ce type de démarche.*

Je vous remercie.

M. LE PRÉSIDENT : Merci à vous.

Nous sommes arrivés au bout des demandes de parole et des déclarations.

Il nous reste à remercier le Docteur Lebarillier pour son intervention.

Mme le Dr LEBARILLIER : Merci.

(Mme le Dr Lebarillier se déconnecte à 13 h 01.)

M. LE PRÉSIDENT : Madame la Secrétaire, je vous propose que nous passions au point suivant.

Mme LA SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Nous pouvons passer au point suivant, Monsieur le Président.

ACTIVITE GENERALE DE L'ENTREPRISE – DONNEES SOCIALES

M. LE PRÉSIDENT : Monsieur Escudier, vous avez la parole.

M. ESCUDIER : Je vais vous partager le document sur les données sociales du mois de mars 2024.

➤ SITUATION DE L'EFFECTIF

- **Effectif CDI + Apprentis**

Les effectifs sur lesquels nous avons des populations du TCR et du CTA, et depuis novembre dernier de Lardy, Cléon et Douai, sont en légère progression puisqu'ils sont passés de 6522 en février à 6535 en mars.

- **Bilan annuel des mouvements 2024 - Entrées**

19 embauches
12 mobilités entrantes en provenance d'autres sociétés du Groupe
3 mobilités entrantes en provenance d'autres établissements du Groupe
Total : 34 entrées

- **Bilan annuel des mouvements 2024 - Sorties**

6 démissions
5 départs en retraite
5 licenciements
4 mutations sortantes vers d'autres établissements du Groupe
1 décès

- **Effectif complet mars 2024**

Cadres : 4376
Non Cadres : 1781
Alternants (yc CIFRE) : 378

- **Effectif Technocentre mars 2024**

Cadres : 4101
Non Cadres : 1234
Alternants (yc CIFRE) : 353

- **Effectif CTA mars 2024**

Cadres : 62
Non Cadres : 144
Alternants : 4

- **Effectif Cléon mars 2024**

Cadres : 81
Non Cadres : 246
Alternants : 13

- **Effectif Lardy mars 2024**

Cadres : 99
Non Cadres : 123
Alternants : 5

- **Effectif Douai mars 2024**

Cadres : 33
Non Cadres : 34
Alternants : 3

Les répartitions par catégorie socioprofessionnelle sont différentes compte tenu des métiers exercés par les populations en question sur ces sites.

- **Intérimaires**

47 intérimaires (59 en février, 53 en janvier, 42 à fin décembre 2023)

- **CDD**

Je vous rappelle que les CDD chez nous sont composés exclusivement de contrats d'alternance.

347 Apprentis

27 CIFRE

4 contrats de professionnalisation

- **Personnel à temps partiel Motifs 2024**

192 à temps partiel choisi

25 à temps partiel médicale

34 à temps partiel dans le cadre de congés parentaux

- **Personnel en hors activité 2024**

Ce sont des DA et diverses suspensions de contrat, notamment les salariés en mobilité volontaire sécurisée. La volumétrie est toujours assez similaire aux mois précédents, en légère baisse. Et vous avez le détail par catégorie socioprofessionnelle et la répartition entre hommes et femmes. Là aussi, pas de bouleversement dans la répartition.

Cadres : 265 en mars (266 en février, 267 en janvier)

Non Cadres : 227 en mars (232 en février, 237 en janvier)

Hommes : 405 en mars (412 en février, 416 en janvier)

Femmes : 87 en mars (86 en février, 88 en janvier)

- **Heures supplémentaires**

988 heures en mars (1448 en février, 1675 en janvier)

- **Heures de roulage**

Les heures de roulage sont en retrait en mars par rapport au mois de février, et quasiment au même niveau qu'au mois de janvier.

- **Badges prestataires**

A fin mars 2024 :

- **TCR**

Total : 2052 badges qui se répartissent en 1413 pour des prestations Métiers et 639 badges pour des prestations Services aux résidents

- **CTA**

Total : 382 badges qui se répartissent en 279 badges pour des prestations Métiers et 103 badges pour des prestations Services aux résidents

- **Etablissement**

Total : 2434 badges qui se répartissent en 1692 badges pour des prestations Métiers et 742 badges pour des prestations Services aux résidents, quasiment stable par rapport au mois précédent.

Voilà les éléments que j'avais à vous communiquer ce mois-ci.

M. MOREL (SUD) : Est-il possible d'avoir la présentation que vous avez faite sur les données sociales dans le SharePoint CSE ?

M. ESCUDIER : C'est prévu.

M. MOREL (SUD) : D'habitude, nous l'avions avant, donc j'étais surpris.

M. ESCUDIER : La présentation a sûrement été finalisée très tardivement vu l'activité de l'équipe en ce moment. En tout cas c'est prévu.

M. LE PRÉSIDENT : Je propose de passer au dernier point de l'ordre du jour.

INFORMATIONS DIVERSES

M. ESCUDIER : Y a-t-il des questions ?

M. GOLINELLI (CGT) : J'en ai transmis quelques-unes.

- Je reviens sur le stage de 2 semaines pour les élèves de 2nd qui a été rendu obligatoire depuis le mois de juin. La dernière fois, vous n'aviez pas la réponse précise. Qu'est-ce qui est mis en place éventuellement au Technocentre ?

M. LE PRÉSIDENT : Je ne vous cache pas que nous sommes loin des stages de 3^{ème} qui se faisaient sur des durées courtes. Là, nous sommes sur 2 semaines donc c'est un peu plus lourd à organiser. Nous sommes en train d'y travailler, je ne manquerai pas de vous indiquer les modalités proposées, certainement à l'occasion du prochain CSE. Nous sommes en contact à la fois avec les équipes de la formation et certains secteurs de l'établissement pour essayer de cadrer les modalités de ce type de stage.

M. GOLINELLI (CGT) : C'est tombé un peu à la dernière minute, semble-t-il...

M. LE PRÉSIDENT : Tout à fait.

M. GOLINELLI (CGT) : Le mois de juin est dans un mois. Si nous sommes sollicités par des salariés, si des collègues nous posent des questions, que peut-on leur répondre ?

M. LE PRÉSIDENT : Très concrètement, nous allons voir si nous savons positionner sur cette quinzaine quelques points de passage, quelques présentations et interventions. Une partie du temps sera de la responsabilité (comme c'est le cas actuellement pour ce type de formation) du parent qui accueille son enfant. Il y a un équilibre à trouver entre un certain nombre de démarches individuelles et de propositions d'éléments d'agenda plus collectifs.

M. GOLINELLI (CGT) :

- Nous avons une question sur l'avenir de bâtiments. La question a été traitée.

- Nous avons une question sur l'externalisation des études de Twingo Legend. Il a été décidé de confier le projet Twingo Legend et ses dérivés à un workpackage. Cette décision a-t-elle été prise par les responsables Ampere SAS ou par l'Ingénierie Produit Renault SAS ? Et quels seront les impacts sur les productions qui étaient prévues en Slovénie et sur l'emploi au Technocentre ?

M. LE PRÉSIDENT : Sauf erreur de ma part, il s'agit d'un sujet qui est du périmètre Ampere. Je n'ai pas d'éléments particuliers à vous indiquer sur ce sujet précis.

M. GOLINELLI (CGT) : La question était, qu'à la création d'Ampere, il était promis, « juré, craché » qu'Ampere ne mettrait pas en concurrence l'Ingénierie du Groupe Renault, y compris le RNTBCI, avec des entreprises extérieures au Groupe. Nous notons que, malgré ces promesses, le premier projet développé par Ampere est délocalisé. Donc on peut faire confiance aux promesses de nos dirigeants de l'entreprise !

- Un sujet concerne la prestation de nettoyage PEI. Il a été remonté des évolutions éventuellement sur le contrat de prestation pour Lardy et le Technocentre. Le contrat est-il en rediscussion ? Est-il réattribué ? Quelles sont les entreprises éventuellement concernées ?

M. LE PRÉSIDENT : Pour votre information, le périmètre Manufacturing (on parle de prestation de nettoyage donc du périmètre des usines) a fait l'objet d'un premier appel d'offres en 2023, appel d'offres qui a été remporté par la société Derichebourg (qui était déjà présente sur certains sites à ma connaissance).

Actuellement, les Achats et la DISG conduisent un autre appel d'offres sur le périmètre de l'Ile-de-France. Quatre sociétés prennent part à cet appel d'offres. Le processus est en cours.

M. GOLINELLI (CGT) :

- J'ai une question complémentaire par rapport aux JO au Golf National, sur le nombre de parkings éventuellement mis à disposition de l'organisation et qui seraient fermés aux salariés durant les compétitions, comme cela avait été le cas pour la Ryder Cup.

M. LE PRÉSIDENT : C'est une bonne question, Monsieur Golinelli.

En tant que voisin du Golf National, nous avons été sollicités, comme cela a pu être le cas à l'occasion d'autres grandes compétitions sur ce golf. Cela fait l'objet actuellement de discussions avec l'organisation des Jeux Olympiques et tout n'est pas stabilisé. J'en veux pour preuve que nous avons une demande, jusqu'à présent importante, pour un parking côté

Gradient et, finalement, la demande s'est évaporée d'elle-même. Les demandeurs sont revenus vers nous en disant qu'ils avaient une autre option.

Il y a des discussions sur deux ou trois petits sujets de mise à disposition qui, une fois encore, ne sont pas totalement stabilisés. Vous me direz que l'échéance approche, mais tout cela bougera jusqu'à la dernière minute.

Très sincèrement, le but est que cela n'ait pas d'impact sur notre activité pendant cette période-là.

Juste en complément, puisque vous parlez des Jeux Olympiques : nous avons évoqué le mois dernier le fait que les accès se feraient, pendant les journées de compétition, par les deux ronds-points les plus au Nord du site, le rond-point des Frères Perret et la place Georges Besse.

Autre information que je peux vous donner, nous aurons quelques mesures particulières pour les sites d'Ile-de-France pendant les semaines 29 et 30, 2nd quinzaine du mois de juillet. La semaine 29 est la semaine en amont du début des JO. La semaine 30 est la première semaine des JO. Les salariés qui pourraient rencontrer des difficultés à se déplacer compte tenu de leur lieu d'habitation et du moyen de transport qu'ils empruntent habituellement, pourront voir avec leur hiérarchie pour télétravailler sans recours à la pocket.

La cérémonie d'ouverture est le vendredi 26 juillet. Nous demanderons aux salariés de télétravailler au maximum cette journée-là, notamment du côté du Siège où l'impact sera plus grand qu'à Guyancourt. A compter de cette journée-là, ces deux établissements, Siège et Technocentre, rentreront dans la période estivale avec des mises en veille de surfaces parce qu'on est sur les semaines où le niveau de présence est le plus bas de l'année. Il y aura finalement une continuité entre ces deux semaines avec des facilités de télétravail et la première quinzaine d'août pendant laquelle a lieu la compétition olympique et où il y aura un minimum de Personnel sur nos sites.

Voilà ce que je pouvais vous dire sur cet élément.

M. GOLINELLI (CGT) : En ce qui concerne les accès, je crois qu'ils ont publié les zones de restriction. Il n'y aura pas de QR Code ou autre pour entrer ?

M. LE PRÉSIDENT : Non. Nous échappons à cela sur le Technocentre.

Comme des routes qui environnent le Technocentre seront en restriction, évidemment, cela va modifier un peu les itinéraires pour les collaborateurs qui, pendant cette période, n'auront pas d'autre choix que de venir sur site, mais *a priori* ils n'auront pas à faire de demande d'accès. Néanmoins, et afin de surseoir à toute difficulté, pour les collaborateurs qui devront impérativement venir sur site pendant cette période-là - je pense au Personnel d'atelier, aux informaticiens le cas échéant, aux services généraux type A2P, aux personnes d'astreinte - nous donnerons aux RH un courrier type à compléter avec le nom du collaborateur, la période de présence et une contremarque véhicule à apposer derrière le parebrise de sorte que si, par hasard, il y avait un contrôle dans un lieu où il n'était pas prévu, le collaborateur puisse justifier de sa présence dans la zone et de son souhait d'accéder à son site de travail. C'est plus une logique « ceinture et bretelles » qu'un réel besoin officiel.

M. GOLINELLI (CGT) :

• Autre question : Lors des négociations du PAP, il a été fait état de 72 salariés classées A1 C6, soit au 1^{er} collège, dans notre établissement. Pourrions-nous savoir où se situent ces personnes ? Sur le Technocentre ? A Cléon ?

M. ESCUDIER : C'est un sujet que nous avons traité en négociation. Je propose de laisser ce sujet dans le cadre de la négociation. Il est déjà 13 h 22.

M. GOLINELLI (CGT) :

• Il y a toujours des rumeurs toujours plus intenses de plan de départs. Nous renouvelons notre question : est-il prévu quelque chose ?

M. ESCUDIER : J'ai eu la même question côté CSE Ampere. A ce jour, nous n'avons pas connaissance de projet de ce type, ce sont vraiment des rumeurs.

M. GOLINELLI (CGT) : Cela évolue. Il y a un mois, c'était 500 personnes. J'ai aussi entendu parler de 1500 personnes. Cela devient presque du « téléphone arabe ». Il n'y a jamais de fumée sans feu. Les salariés se posent des questions, surtout en lien avec l'état d'esprit que j'ai relaté tout à l'heure avec les médecins du travail. Ils sont très inquiets sur l'avenir de leur travail.

• Nous demandons une présentation (pas forcément aujourd'hui mais rapidement) du schéma directeur des implantations de Renault SAS sur les sites. Au Technocentre, on connaît. A Lardy, quels bâtiments seront utilisés par Renault SAS et, à VSF éventuellement, ou ailleurs ?

M. ESCUDIER : Lardy est essentiellement composé d'Ampere. Un point a été fait sur le sujet dans le CSE d'Ampere qui est compétent en la matière.

M. GOLINELLI (CGT) : Il y a des salariés Renault SAS qui sont mélangés dans les bâtiments occupés par Ampere ou sont-ils dans des bâtiments spécifiques ?

M. ESCUDIER : Nous pourrions collecter des informations auprès de la DISG et vous les communiquer.

M. GOLINELLI (CGT) : J'en ai terminé pour nos questions à la CGT.

M. LE PRÉSIDENT : Merci Monsieur Golinelli.

Y a-t-il d'autres questions ?

M. MOREL (SUD) : Nous avons des questions pour SUD. Nous vous avons transmis hier une série de questions.

M. ESCUDIER : Je n'ai pas vu de questions.

M. MOREL (SUD) : C'était en pièce jointe d'un mail envoyé hier aux Relations Sociales. C'était en réponse à l'invitation pour le CSE. Je peux vous le retransférer.

- Une question sur les salaires et le mécontentement de salariés anciennement ETAM qui sont passés F11 cette année avec la nouvelle convention collective de la métallurgie, et avec un plan de promotion au rabais par rapport à ce qu'ils auraient pu espérer, une augmentation individuelle de quelques %, des primes de quelques centaines d'euros. On leur dit que, comme ils n'étaient pas Cadres l'an dernier, ils sont sur le plan de promotion ETAM. Ces nouveaux Cadres vont-ils toucher les augmentations générales de salaire de la catégorie ETAM ?

Nous voudrions avoir un bilan de ce plan de promotion pour ces salariés qui sont passés Cadres dans le cadre de la nouvelle convention collective de la métallurgie.

M. LE PRÉSIDENT : Sauf erreur de ma part, Monsieur Morel, ce sont des primes relatives au statut de l'année écoulée. Ces personnes sont passées Cadres en 2024, donc la prime versée est faite au titre de l'année 2023, ce sont donc des primes de type Non-Cadre.

Sur la possibilité d'avoir une augmentation individuelle indépendamment, par exemple, d'une mise au SMH, ce n'est pas incompatible et cela se fait dans le cadre de la CRR Cadre pour ces personnes-là.

M. MOREL (SUD) : Je vois que vous avez reçu nos questions parce que c'était la question suivante.

M. LE PRÉSIDENT : Je les ai reçues hier soir, effectivement.

M. MOREL (SUD) : La question que je posais précédemment était la suivante : Les nouveaux Cadres conventionnels touchent-ils les AGS des ETAM puisque la prime est celle des ETAM, donc l'AGS est-elle aussi celle des ETAM ?

M. LE PRÉSIDENT : La partie augmentation individuelle, c'est la CRR Cadre. La partie prime étant relative à l'année précédente, c'est de type Non-Cadre.

M. MOREL (SUD) : Ils n'ont pas droit aux augmentations générales de salaire des techniciens ?

M. LE PRÉSIDENT : ... Ils sont Cadres sur la période en question.

M. MOREL (SUD) : C'est à géométrie variable !

- Une question sur les classes d'emploi : Serait-il possible, comme cela se fait dans certains endroits, d'avoir, pour chaque classe d'emploi, le nombre de salariés de l'établissement affectés à ces classes d'emploi ?

M. LE PRÉSIDENT : Ce sujet a fait l'objet d'une présentation en commission EDC.

M. MOREL (SUD) : Nous, nous ne sommes pas à la commission EDC. Est-il possible d'avoir en CSE pour notre établissement ces données-là ?

M. LE PRÉSIDENT : Je prends votre demande.

M. MOREL (SUD) : Vous la prenez, mais qu'en faites-vous ?

M. LE PRÉSIDENT : Nous vous le dirons.

M. MOREL (SUD) : Il y a un suspens !

- Prime brevets : Dans certains secteurs, il y a une forte pression sur l'objectif de dépôt de brevets pour les salariés, pourtant cette prime n'a pas évolué depuis 2001. Des salariés trouvent surprenant que leur N+2 touche des primes de performance largement supérieures à ces primes de dépôt de brevets, alors que c'est un travail de leurs subordonnés qui tiennent ces objectifs.

Nous demandons un réajustement de la prime de dépôt de brevets qui n'a pas évolué depuis 23 ans.

M. LE PRÉSIDENT : Nous répercuterons la demande à qui de droit. Je ne sais pas, Sylvain, si tu es au fait des primes brevets ?

M. ESCUDIER : Non.

M. MOREL (SUD) : 23 ans, c'est une génération.

- Il y a un mécontentement sur les bureaux partagés qui sont de plus en plus trop partagés. On demande aux salariés de l'équipe de venir le même jour pour pouvoir se rencontrer en physique, mais ils ont des difficultés pour trouver des postes de travail ce jour-là. Nous observons que ces bureaux partagés, si cela représente une certaine économie suite aux objectifs de réduction de l'empreinte immobilière, engendrent une dégradation des conditions de travail pour les salariés. Des salariés, par manque de place, doivent faire du télétravail alors que le télétravail devrait être un choix. C'est un choix pour un nombre de salariés mais, déjà en termes de nombre de jours, cela se discute. De ce fait, il y a des économies pour l'employeur mais cela se traduit par des coûts supplémentaires pour les salariés (électricité, chauffage, repas,...).

Nous demandons que le ratio du nombre de postes de travail par salarié soit augmenté pour que le télétravail reste un choix pour le salarié, et nous demandons aussi un doublement de l'indemnité forfaitaire de télétravail qui est de 20 ou 30 € par mois et qui nous semble largement insuffisante vu les frais occasionnés.

M. LE PRÉSIDENT : Adeline Gandelot a éclairé tout à l'heure ce sujet en vous indiquant que les taux de présence sur le site étaient au global de l'établissement parfaitement conformes aux capacités et aux postes de travail installés, ce qui ne signifie pas que ponctuellement, à tel ou tel endroit, on ne puisse pas avoir une difficulté particulière.

A ce titre-là, la DISG accompagne les Directions et propose un certain nombre d'outils de programmation de la présence des équipes sur le site pour venir corriger ces situations-là. J'en veux pour preuve qu'il y a des vendredis où les plateaux sont très très loin d'être saturés. Peut-être, à un moment, faut-il accepter de faire des réunions d'équipe sur d'autres journées que le mardi et le jeudi, cela peut être une voie de travail pour les secteurs en question.

M. MOREL (SUD) : Si je comprends bien, il faut aussi que les salariés s'adressent à la DISG en cas de problème ?

M. LE PRÉSIDENT : Non. La DISG, dans l'accompagnement post-installation des équipes sur les plateaux Re-TCR, regarde ces sujets avec ses correspondants, et elle a, à leur disposition, des outils pour travailler ce sujet.

M. MOREL (SUD) : Il y a des problèmes dans certains secteurs, on ne voit pas trop la perspective. Au contraire, on ramène des collègues dans certains endroits, ce qui ne fait qu'augmenter le taux de présence. Nous souhaiterions, si l'on garde ces bureaux partagés, que le ratio du nombre de postes de travail par salarié soit plus en faveur des salariés pour permettre leur présence sur site. Visiblement, ce n'est pas « dans les tuyaux ».

- Une question sur les actions. Nous sommes très incités par la Direction de devenir tous actionnaires, donc les salariés se prennent au jeu de l'actionnaire. Cette année, il a été demandé d'affecter sa prime de la participation à l'intéressement jusqu'au 8 mars à 0 heure. Le choix de l'affectation a dû être validé avant cette date, mais les transactions pour l'achat d'actions Renault ont été passées début avril. Le salarié doit donc se positionner sans connaître la valeur qu'aura l'action au moment de son achat.

Des salariés se demandent pourquoi ce décalage et à quelle date la BNP a-t-elle à disposition les fonds de Renault pour placer les participations des salariés et acheter des actions ? Est-ce pour le 8 mars ou le 5 avril ? Quelles sont les raisons de ce décalage ?

M. LE PRÉSIDENT : Cette date, à laquelle il vous est demandé au plus tard de faire votre choix d'affectation, est liée au fait qu'en aval, il y a un travail à mener, soit parce que vous souhaitez vous voir payer votre intéressement, soit parce que vous souhaitez le placer. Et, dans les deux cas, il y a besoin d'un minimum de délai pour préparer cette opération.

Quant à la date à laquelle la BNP dispose vraiment des fonds, je ne sais pas vous répondre.

M. DUPONT (CFE-CGC) : Si je peux me permettre de répondre parce que, comme je voyais que cela ne bougeait pas, j'ai interrogé la BNP.

La date qui est prise en compte comme date de valeur est la date d'achat par le salarié. Donc le mois qui est passé, pour le coup, n'a aucun impact. A partir du moment où vous avez cliqué, c'est la date du clic qui fait foi.

M. MOREL (SUD) : Que l'action ait baissé ou augmenté ?

M. DUPONT (CFE-CGC) : Exactement. Tout ce qui se passe après, c'est la vie. En tout cas, la date de valeur qui est prise en compte, c'est le moment où tu as cliqué.

M. MOREL (SUD) : Cela peut permettre à la BNP de faire des affaires en plus, ou non...

Merci.

• Une question sur Flexis. Il a été annoncé la création de Flexis, co-entreprise entre Renault Group, Volvo Group et le fonds d'investissement de la CMA-CGM. Au-delà de cette entité juridique, y a-t-il des salariés Renault qui sont ou qui seront transférés chez Flexis ou mis à disposition ?

M. LE PRÉSIDENT : La question est tombée tardivement, donc je n'ai pas tous les éléments pour vous répondre.

Effectivement, il y aura des salariés Renault, assurément, qui iront chez Flexis qui est une joint-venture, entre autres des personnels mis à disposition.

M. MOREL (SUD) : On n'a pas un ordre d'idée du nombre de salariés, des dates, des secteurs concernés ?

M. LE PRÉSIDENT : Selon moi, c'est à l'horizon du mois de juillet et cela porte sur quelques dizaines de personnes qui viennent de différents sites et de différents métiers.

M. MOREL (SUD) : Quelques dizaines, pas plus... De transferts ou de mises à disposition ?

M. LE PRÉSIDENT : J'ai en tête les mises à disposition, mais je ne pense pas qu'il n'y ait que des mises à disposition.

M. MOREL (SUD) : Peut-être des transferts dans la cadre du 12-24 ?

M. LE PRÉSIDENT : Je ne pense pas que ce soit sous ce statut. Une fois encore, cela mérite d'être vérifié.

M. MOREL (SUD) : Merci.

• En ce qui concerne les Jeux Olympiques, vous n'avez pas plus d'informations que celles que vous avez données tout à l'heure à la CGT ? Notamment sur les transports en commun ?

M. LE PRÉSIDENT : Pour vous répondre en complément à ma première réponse à la CGT, vous aurez une communication dans la journée sur le sujet. Il n'est pas possible d'apporter une réponse pour chacun des salariés qui pourraient être impactés. En tout cas, vous aurez les liens pour que chacun puisse aller se documenter par lui-même sur les impacts de circulation ou de transports collectifs, et les sites de référence que l'Etat met à disposition à l'occasion de cet événement olympique.

M. MOREL (SUD) : Vous parlez d'un mail aujourd'hui ?

M. LE PRÉSIDENT : Une communication qui va tomber, un Flash Info de mémoire.

M. MOREL (SUD) :

• Une question plus triviale mais ça compte. Sans eau, il n'y a pas de vie. Au self du Botanique, deux fontaines à eau sont en panne depuis un moment. La troisième est tombée en panne hier, donc cela commence à devenir compliqué.

Nous demandons la remise en état, non seulement de la dernière fontaine, mais aussi des deux qui sont en panne depuis un moment.

M. LE PRÉSIDENT : Je vous rappelle le processus qui est d'actionner le 11800 pour résoudre ce type de problème qui est impactant mais qu'il faut traiter par le bon canal.

Mme SEIGNE : Même pour une fontaine à la cantine, c'est aux salariés d'appeler le 11800 ?

M. LE PRÉSIDENT : Vous parlez à l'intérieur de la cantine ?

Mme SEIGNE : Oui.

M. LE PRÉSIDENT : Au temps pour moi.

Je vais transmettre le point à la DISG. J'imagine qu'elle est déjà informée.

M. MOREL (SUD) :

- Une question subsidiaire : A été évoqué l'appel d'offres du nettoyage. Vous avez dit que 4 sociétés étaient mises en concurrence par Renault pour reprendre la prestation. La société PEI fait-elle partie de ces 4 sociétés ?

M. LE PRÉSIDENT : Je n'ai pas le détail.

Y a-t-il d'autres questions ? *Pas de question*

Je pense que nous pouvons aller déjeuner.

Mme LA SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Oui, Monsieur le Président, s'il n'y a pas d'autres questions après cette grande séance, je propose que l'on clôture la séance. Merci à tous.

M. LE PRÉSIDENT : Merci à tous.

La séance est levée à 13 h 45.