



COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE DE GUYANCOURT

Séance ordinaire du 29 février 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

2^{ème} collège

CFDT M. CORRON Rodolphe
Mme DEWASMES 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 – Remplacé par Mme SEIGNÉ Christine
Mme BOUDIER Stéphanie

3^{ème} collège

CFDT Mme DEVAUX Suzel - Remplacée par M. DESPRES Jérôme
Mme DAL MOLIN Walter
M. ESCALERE Christophe
Mme HENRI-MAZEAUD Brigitte
M. MERCIER Frédéric - Remplacé par Mme RAULT Nadia
M. RAULT Germain
M. TISSEYRE Jean-Michel

CFE-CGC M. CAZADAMONT Marc **Secrétaire**
Mme AUGUI Mélanie
Mme BAVEREZ Christine
M. D'ÉTÉ Hubert
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
Mme SONNEFRAUD Valérie

CGT M. LEROUX Jean-Loup – Remplacé par Mme CHAHINE Samar

SM-TE Mme GAURIOT Valérie
M. LECUYER Antoine – M. MALLET Jean

SUD Mme COHEN-SOLAL Emmanuelle – Remplacée par M. ANDRÉ Jacques

Représentants syndicaux

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

Sténotypiste - Mme PIHANT Chantal

Participent partiellement à la séance

M. TROUSSEL Baptiste	Société Responsage
Mme VENTRE Aurélie	Directrice Commerciale & Marketing/Société Responsage
Mme SAUVAGE PELLÉ Véronique	Médecin du travail Aubevoye

Est absente :

Membre titulaire représentant le Personnel

3^{ème} collège

CFDT Mme LEGRAND Djahida

Ordre du Jour

	Page
POINT PRESTATION ACTIVITES ASSISTANTE SOCIALE	5
INFORMATION CONSULTATION SUR LE PROJET D'EMBAUCHE DU DR SAUVAGE POUR LE SITE D'AUBEVOYE	20
ACTIVITE GENERALE DE L'ENTREPRISE – SITUATION DE L'EMPLOI : HEURES SUPPLEMENTAIRES, HEURES DE ROULAGE	24
INFORMATIONS DIVERSES	27

La séance est ouverte à 9 h 01, via Teams, sous la présidence de M. Nicolas KRASNICKI.

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

Monsieur le Secrétaire est présent.

M. LE SECRÉTAIRE : Bonjour à toutes et tous. Bonjour Monsieur le Président.

Nous pouvons démarrer cette séance du 29 février.

M. LE PRÉSIDENT : Je vous remercie.

POINT PRESTATION ACTIVITES ASSISTANTE SOCIALE

Avec la participation de M. Baptiste TROUSSEL et Mme Aurélie VENTRE, Société Responsage.

M. LE PRÉSIDENT : Nous accueillons pour ce point M. Baptiste Roussel et Mme Aurélie Ventre de la Société Responsage. Bonjour à vous.

M. TROUSSEL : Bonjour.

Mme VENTRE : Bonjour à tous.

M. LE PRÉSIDENT : Je vous cède la parole.

Mme VENTRE : Je vais partager le rapport.

Je suis Aurélie Ventre, Directrice Commerciale et Marketing au sein de Responsage. Je m'occupe du contrat de partenariat qui nous lie avec Renault. Je suis accompagnée de Baptiste Troussel.

M. TROUSSEL : Je suis Baptiste Troussel, Directeur des Opérations au sein de Responsage. Je suis responsable du management des assistantes sociales et du lien client sur le côté opérations, process à mettre en place, etc...

Mme VENTRE : Nous allons vous présenter le rapport annuel relatif à l'année 2023 concernant l'accompagnement social des collaborateurs.

Nous avons démarré le contrat depuis le mois de septembre 2022 et, aujourd'hui, nous vous présentons les statistiques sur le périmètre Ile-de-France qui comprend le Siège, le Technocentre, Lardy, VSF et Aubevoye.

Les interlocuteurs dédiés pour Renault sont les suivants :

Baptiste Troussel et moi-même nous sommes présentés.

Manon Lopez est la référence sur les sujets relatifs à l'animation et aux actions de prévention et de communication que nous mettons en place tout au long de l'année.

Lucie Fayolle est en charge de la partie contractuelle et administrative.

RAPPEL DU DISPOSITIF RESPONSABILITE

➤ Accompagnement des salariés

Nous accompagnons l'ensemble des collaborateurs en Ile-de-France sur différents univers que sont l'accompagnement sur les questions relatives au budget, au logement, à la santé, aux salariés aidants (personnes qui s'occupent d'un proche dépendant), à la famille ainsi qu'à la retraite.

En ce qui concerne le process d'accompagnement, trois étapes :

1. La prise de contact qui se fait sur site ou par téléphone. Dans un premier temps, un diagnostic social est réalisé pour bien comprendre l'ensemble des problématiques des collaborateurs. L'assistante sociale est la référente pour le collaborateur, ce sera toujours la même assistante sociale qui suivra l'accompagnement. Des assistantes sociales sont dédiées à chaque site de Renault.

M. D'ÉTÉ (CFE-CGC) : Puis-je intervenir ?

Mme VENTRE : Oui.

M. D'ÉTÉ (CFE-CGC) : Dans le domaine d'intervention, ne figure pas le handicap ?

Mme VENTRE : Le handicap est compris dans la santé.

M. D'ÉTÉ (CFE-CGC) : Merci.

Mme VENTRE :

2. La réponse écrite qui est une feuille de route transmise au collaborateur dans le cadre de son accompagnement et qui reprend l'ensemble des démarches à entreprendre et des étapes à suivre pour le suivi de son dossier.
3. Le suivi sur mesure du collaborateur, avec un nombre d'entretiens illimités et un accompagnement précis sur le montage de dossiers, le suivi de la demande. Une fois l'accompagnement réalisé et clos, l'assistante sociale sera toujours à la disposition du collaborateur s'il a une nouvelle demande, bien évidemment.

➤ Amélioration de l'expérience bénéficiaire

Depuis le mois de novembre 2023, nous avons mis à disposition de l'ensemble des salariés Ile-de-France un portail d'information. C'est un site internet sur lequel le salarié se connecte, il a accès à différents articles sur les sujets d'ordre social et, à partir de ce portail d'information, il se connecte à son « espace bénéficiaire » sur lequel il peut prendre rendez-vous avec une assistante sociale, et c'est aussi la plateforme sur laquelle nous allons envoyer la feuille de route, la réponse écrite, et qui va permettre le transfert de l'ensemble des documents.

Je passe la parole à Baptiste pour la présentation des statistiques relatives à l'année 2023.

M. TROUSSEL :

RAPPORT D'ACTIVITE

➤ Synthèse

Sur le périmètre, nous avons accompagné 752 salariés, ce qui représente un taux d'utilisation par rapport au nombre de salariés sur le périmètre de 5,4 %, à comparer avec d'autres entreprises clientes où le taux d'utilisation peut varier entre 4 et 7 %.

Nous avons accompagné beaucoup plus de situations puisque chaque salarié peut avoir plusieurs situations et revenir avec des demandes de suivi. 1725 demandes ont été traitées.

Le domaine majoritaire chez Renault est un accompagnement dans le domaine de la santé.

A l'issue de l'accompagnement, nous proposons une notation entre 1 et 10 sur « Recommanderiez-vous Responsage à un collègue ? ». 78,4 % des salariés de Renault sont très satisfaits et donnent une note de 8 à 10.

➤ Bilan de la collaboration

Collaboration avec les salariés

Les accompagnements des salariés se déroulent bien, ils se font plutôt en distanciel qu'en présentiel. Nous accompagnons beaucoup les salariés dans le changement, notamment à travers la mise en place de la nouvelle organisation mais aussi face à différents domaines (changement du poste,...).

Collaboration avec les équipes RH

Nous avons mis en place des réunions bimensuelles afin de parler des process et des situations complexes. Cela nous a permis de bien comprendre l'organisation. Nous le faisons avec Sylvain Escudier et Valérie Souverain et, si besoin, nous faisons venir d'autres interlocuteurs pour discuter de notre prestation. Cela permet de rédiger des procédures très claires sur la coordination entre Responsage et Renault concernant l'aménagement de poste, la procédure en cas de décès,...

➤ Utilisation du dispositif

Nombre de bénéficiaires mensuels du service : il est intéressant de repérer en orange les salariés qui sont des nouveaux bénéficiaires et, en bleu, les salariés qui reviennent pour être suivis sur du plus ou moins long terme.

L'utilisation du service Responsage est de 5,4 %, ce qui est dans la moyenne des autres clients qui ont un accompagnement

social général avec nous.

Bénéficiaires par type d'accompagnement : Sont-ils venus juste pour demander une information, sont-ils venus dans un accompagnement très ponctuel, une fois, ou dans un accompagnement plus soutenu ? 37,5 % des salariés sont accompagnés d'une manière prolongée pour les accompagner dans leur problématique sur du long terme.

➤ Profil des bénéficiaires

Le profil des bénéficiaires correspond à la typologie des salariés de Renault, avec un public plus masculin (57,4 %), et plus de Cadres (59,2 %).

L'âge des salariés accompagnés correspond à la courbe des âges des salariés Renault.

➤ Les demandes

Un salarié peut avoir plusieurs demandes, c'est-à-dire qu'il va revenir dans un accompagnement de suivi. De ce fait, le nombre de demandes est plus important que le nombre de salariés accompagnés.

En orange, les nouvelles demandes de diagnostic qui sont soit des nouvelles situations qui arrivent, soit parce que la situation évolue. Pour exemple : un salarié qui serait venu nous demander de l'aide pour son père qu'il voulait maintenir à domicile et qui revient un peu plus tard en disant que le maintien à domicile n'est plus possible et qu'il faut trouver une autre solution d'hébergement ; cela va occasionner une nouvelle demande parce que c'est une nouvelle situation avec une nouvelle caractéristique.

En bleu, le suivi des demandes.

En ce qui concerne la complexité des demandes, nous avons longtemps cherché comment la notifier parce qu'il n'est pas simple de dire qu'une demande est complexe et, aujourd'hui, nous avons trouvé quelque chose d'assez rationnel, à savoir les assistantes sociales notent les actes métier qu'elles ont réalisés :

- . Le besoin d'écoute du salarié : en général elles ont écouté le salarié mais est-ce que c'était complexe ou non ?
- . Ont-elles fait un rapport social ? Oui ou non ? Est-ce que c'était complexe ou simple ?

En disant « c'est simple » ou « c'est complexe » ou « je n'ai pas fait cet acte métier », cela va générer une notification de la difficulté de la demande.

Niveau 1 : ce sont des actions que les assistantes sociales ont l'habitude d'effectuer, qui ne nécessitent pas une grosse recherche, qui nécessitent juste d'utiliser notre outil qui recense les dispositifs de droit commun et les dispositifs d'entreprise.

Niveau 2 : il va falloir rechercher plus en profondeur des coordonnées (ex : le salarié a besoin d'une orthophoniste à domicile, le salarié a besoin de coordonnées d'Ehpad).

Niveau 3 : on va être dans des domaines pointus (ex : des questions très pointues sur la retraite, ce qui va mobiliser d'aller chercher des réponses auprès de nos partenaires auprès desquels nous allons chercher des réponses (CNAV, conseillers retraite,...)).

Niveau 4 : l'impact psychologique est assez fort pour le salarié.

Les sollicitations internes : nous ne les notons pas dans les demandes parce que ce sont des situations dans lesquelles l'assistante sociale doit passer une information en checkant juste que tout est ok (ex : les jours de handicap : l'assistante sociale passe l'information du salarié à la gestion Paie en regardant si la personne est bien en RQTH et tous les papiers nécessaires).

Il y a une question.

M. DUPONT (CFE-CGC) : Bonjour. J'ai une question sur le taux de satisfaction.

Ce taux de 78,4% est-il bon par rapport aux taux d'autres clients ?

Quelles sont les causes d'insatisfaction les plus remontées et comment faites-vous pour les traiter ?

M. TROUSSEL : Aurélie va projeter la slide prévue juste après pour répondre à votre question.

➤ Enquête de satisfaction 2023

Le taux de satisfaction est de 78,4 %. En général, il est en moyenne de 84 % pour nos autres clients, donc un peu en dessous mais c'est quand même un taux très bon puisque nous ne prenons que les notes ≥ 8. A partir de 6, les gens sont considérés

comme insatisfaits. En France, 6 est-ce réellement être insatisfait ? Nous rappelons toutes les personnes qui ont répondu entre 1 et 6 ; parfois, nous ne pouvons pas joindre la personne, donc nous laissons des messages mais la personne ne nous rappelle pas.

Les points remontés sont les suivants :

. Un manque de suivi dans l'accompagnement des dossiers : Le métier de base d'une assistante sociale est d'orienter les salariés vers les bons services et de leur laisser l'autonomie. Dans nos réponses écrites, nous indiquons que le suivi peut être fait. Tout le monde doit être ambassadeur de cela. Si le salarié veut être sollicité pour que l'assistante sociale l'accompagne dans les dossiers, elle l'orientera et dira au salarié qu'elle se tient à sa disposition. Soit le salarié « se prend en mains » et fait les actions qu'il a à faire, soit l'assistante sociale a pu le détecter dans l'entretien et, à ce moment-là, elle propose directement un rendez-vous, ou la situation est tellement complexe qu'elle propose directement un rendez-vous, soit c'est au salarié de revenir vers elle.

. Des procédures internes parfois complexes : L'aménagement de poste, la demande de jours de congés,...

. La création du compte bénéficiaire est ressortie comme complexe pour une personne, à savoir « il faut se recréer un compte pour avoir accès aux outils » alors que ce n'est pas du tout le cas. Nous avons un espace bénéficiaire qui simplifie le lien entre l'assistante sociale et le salarié. En revanche, on peut envoyer soit par écrit, soit par mail, les informations. Si la personne n'y parvient pas, soit nous pouvons l'aider en visio à se créer son compte, soit nous pouvons les envoyer par mail ou par courrier. Cependant, nous ne favorisons pas ce mail et ce courrier parce qu'il est préférable de fonctionner avec notre système informatique qui protège les données.

M. ESCUDIER : Je vous propose de prendre les questions à la fin. La preuve, cela peut anticiper des slides sur la présentation, et donc votre présentation risque d'être un peu décousue.

Je note les questions dans le fil de conversation et, à la fin de la présentation, vous les poserez dans l'ordre. Merci.

M. TROUSSEL :

➤ **Durée d'accompagnement des bénéficiaires**

La durée peut aller jusqu'à moins de 10 jours, voire moins de 3 jours, puisque notre engagement de réponse sur le plan d'accompagnement que nous délivrons, la réponse écrite, est de moins de 3 jours. Et cela peut aller jusqu'à plus de 6 mois si la problématique est complexe.

Encore une fois, le nombre de demandes par bénéficiaire n'est pas forcément juste une demande, il peut y avoir un certain nombre de demandes de suivi par bénéficiaire ou même un certain nombre de demandes de diagnostic différentes. Si j'appelle, à un moment donné, parce que j'ai besoin de trouver un nouveau logement, le logement chez moi est trop petit et je veux voir ce à quoi j'ai droit, et que je rappelle parce que j'ai un problème de santé, ce sont deux demandes qui seront traitées séparément.

BILAN DES INTERVENTIONS INDIVIDUELLES

➤ **Situations accompagnées**

. Les accompagnements sont en majorité liés à la santé.

Les assistantes sociales accompagnent les salariés sur les arrêts de travail (les indemnités journalières, la mutuelle, le lien avec l'assurance maladie, la prévoyance) et sur la question du handicap, que ce soit lié à l'emploi (aménagement de poste, reconnaissance en tant que travailleur handicapé) ou que ce soit personnel (adaptation du domicile au handicap, déclaration de travailleur handicapé,...). C'est aussi l'accompagnement pour lequel les salariés vont déclarer que c'est en lien avec le travail ou non (ex : je me suis fait une entorse au sport, il y a des choses que je ne peux plus faire, à quoi ai-je droit ?).

. Les aides aux salariés aidants.

Il s'agit de salariés qui aident des proches, soit en situation de handicap, soit en situation de grand âge, soit en situation de maladie. Nous accompagnons beaucoup chez Renault de salariés qui aident des personnes en situation de handicap, notamment dans le cadre de l'accord Handicap (aides financières, congés spécifiques,...).

. Le logement

En Ile-de-France, c'est ce qui dénote pour Renault. Nous accompagnons beaucoup en Ile-de-France sur le logement. Chez vous, nous accompagnons un peu moins, même si les assistantes sociales ont la référence logement et qu'elles accompagnent les salariés dans leurs demandes de logement.

. La famille avec des problématiques familiales heureuses (naissance, garde d'enfant,...) ou des situations plus complexes (séparation, divorce, violences conjugales).

Voilà les univers principaux.

Nous allons maintenant détailler les quatre premiers univers.

► Santé

Les situations de santé des salariés qui viennent nous voir, c'est du déclaratif. Nous ne demandons pas de justificatif des propos qu'ils vont tenir ; nous marchons avec la confiance. Si le salarié nous dit « c'est en lien avec le travail, c'est du burnout », nous ne faisons pas d'évaluation médicale, nous ne demandons pas de support, mais nous le prenons en compte parce que c'est important dans notre accompagnement.

Il est important que nous ayons l'information sur les situations de santé MDPH pour savoir si les dernières démarches ont été faites, notamment au niveau de la RQTH, si une première demande au niveau de la MDPH a été faite, et ce qui est déjà mis en place pour le salarié qui nous contacte.

Il est intéressant de regarder si les âges et le statut des bénéficiaires ainsi que le type de salariés qui nous contactent se modifient suivant la thématique. On est quasiment à l'identique de la slide sur le profil des bénéficiaires, on est dans le commun des salariés qui nous appellent, il n'y a pas de différence à noter.

. Solutions proposées pour l'univers Santé, ce vers quoi l'assistante sociale va orienter le salarié, ce dans quoi elle va accompagner :

- L'accompagnement de poste et ce qui est en lien avec la RQTH : elle ouvre aussi les droits MDPH en dehors de l'emploi, de ce qui va être de l'ordre du professionnel, elle ouvre des droits pour la mise en place d'aide à domicile, pour la mise en place de tout type de reconnaissance.
- Nous avons un fort lien avec les acteurs de la santé tels que la mutuelle, la prévoyance entreprise.
- Nous accompagnons le conjoint ou conjointe dans les démarches liées au décès du salarié ou de la salariée.
- Nous faisons le lien avec l'AGEFIPH pour l'aménagement de poste. Nous avons un fort lien avec la médecine du travail, nous avons même abondé les rencontres parce que travailler en pluridisciplinaire apportera encore plus de qualitatif à cette mission Handicap.
- ...

► Aidants

Ce sont les aidants de personnes en situation de handicap que nous accompagnons le plus, contrairement à tous nos autres clients pour lesquels nous accompagnons les aidants d'un proche âgé. C'est en lien avec l'accord Handicap et les aides que Renault propose, qui sont bien identifiées et pour lesquelles le salarié interpelle l'assistante sociale en vue de l'ouverture de ces droits-là.

Beaucoup d'enfants en situation de handicap notamment sont accompagnés, et également des conjoints en situation de handicap. Vous avez les liens de parenté qui correspondent aussi à cela.

► Solutions mises en œuvre pour les salariés aidants

- La sollicitation des dispositifs d'entreprise : L'assistante sociale fait les demandes d'aide financière, de subvention, elle fait l'aménagement de poste en lien avec les dispositifs de l'entreprise.
- Le soutien à l'aidant : Quand nous sentons qu'un aidant est épuisé, nous lui proposons des solutions pour souffler, pour trouver des solutions de répit.
- Le maintien à domicile : Quand on accompagne un proche en situation de handicap, on va tout faire pour qu'il soit maintenu à domicile. La première qui sort dans le grand âge, c'est aussi le maintien à domicile avant les recherches d'Ehpad ou de structures parce qu'aujourd'hui on cherche le plus possible à maintenir les personnes à domicile.
- ...

► Logement

Il est important de savoir où en sont les salariés dans leur situation.

. Type de logement actuel

Une majorité de locataires s'adressent à nous pour diverses raisons : soit pour avoir un logement plus grand, soit parce que le budget n'est pas raccord donc il faut trouver un logement moins cher, soit un besoin de déménagement. Nous nous adressons aussi aux alternants qui viennent déménager dans la région parisienne et à qui il faut trouver un logement pour passer de chez ses parents à un logement à soi.

Les hébergés sont des personnes qui vont vivre soit comme les alternants chez leurs parents, soit chez des amis parce qu'ils n'ont pas de logement pour le moment et qu'ils viennent nous voir en nous disant qu'ils ont besoin d'un logement.

Certains propriétaires viennent nous voir dans le cadre de l'aménagement de leur propriété principalement, du changement de logement ou de questions sur l'accession à une nouvelle propriété. En accession à la propriété, 3,1 % de personnes s'adressent à nous.

. Solutions proposées pour l'univers Logement

- L'accès à un logement en location dans le domaine public, dans le domaine privé ou dans le domaine intermédiaire. Nous travaillons avec Action Logement Services qui est un dispositif d'entreprise.
- L'accession à la propriété est proposée.
- 24 personnes étaient en rupture d'hébergement. Cela peut-être des alternants qui vont déménager dans la région parisienne ou qui doivent déménager plus proche de leur lieu de travail et qui doivent partir de chez leur parents, ou des personnes hébergées chez des amis qui ont besoin d'un logement en urgence.
- Les solutions à risque d'expulsion, quand une personne est dans un logement insalubre ou dans un logement d'où elle va être expulsée par son propriétaire pour reprise.

. La typologie des bénéficiaires est un peu modifiée.

Nous accompagnons beaucoup plus de jeunes et d'alternants et stagiaires dans cette thématique. Ce n'est pas étonnant puisqu'un alternant ait besoin de trouver un logement, il est hébergé chez ses parents et il a besoin de gagner en autonomie, de prendre son appartement, donc nous allons l'accompagner, parfois il déménage d'une autre région.

. Solutions proposées pour l'univers Logement plus détaillées

- Le parc public, le logement social va être mobilisé en priorité.
- Action Logement
- Logement intermédiaire avec INL. Ce sont des logements à loyer plafonné, qui ne sont pas dans des tarifs du privé mais qui ne sont pas non plus des logements sociaux.
- Parc privé. Des personnes peuvent avoir accès au parc privé mais ont besoin parfois d'accompagnement (comment avoir un garant,...).
- Prêt accession d'Action Logement Services
- Prêt travaux Action Logement Services
- Hébergement temporaire. Notamment quand un alternant nous contacte en urgence nous mobilisons un hébergement temporaire, quand une personne est chez des amis et ne peut plus y rester nous mobilisons tout ce qui est temporaire. Ce n'est pas encore du logement, c'est de l'hébergement sur une durée déterminée qui peut aller jusqu'à 2 ans, dans l'attente de trouver un logement plus pérenne.
- Hébergement temporaire. C'est un foyer de jeunes travailleurs qui permet aux jeunes salariés d'accéder à un logement moins coûteux.
- ...

► Famille

On nous contacte dans des situations plutôt heureuses, même si c'est une problématique qui se pose puisque cela va être la recherche d'une solution de garde mais par rapport à une naissance, et des situations plus compliquées en lien avec le juge des affaires familiales pour trancher des situations de séparation, de garde d'enfant, de l'accompagnement de décès de proche, les violences conjugales ou intra familiales.

. La typologie des bénéficiaires est un peu modifiée.

Pour la tranche d'âge, ce sont les plus de 35-45 ans qui nous appellent, ce qui correspond à l'âge où l'on devient parent, etc...

Ce sont davantage les femmes qui nous contactent. Ce n'est pas lié à Renault, c'est vrai pour tous nos clients sur ce thème.

. Solutions proposées pour l'univers Famille

- Des moyens de garde, ce que le salarié n'aurait pas déjà envisagé. Avez-vous envisagé de faire appel aux assistantes familiales ? Nous mettons en lien. Nous aidons à trouver des contacts, des coordonnées.
- L'accompagnement de victimes de violences. Dans les situations, il y en a un nombre un peu inférieur par rapport aux solutions proposées. Deux points : premier point, la personne a été accompagnée sur du long terme, donc cela fait monter un peu le nombre de diagnostics faits sur ce thème ; second point, les personnes n'arrivent pas en disant qu'elles sont victimes. Elles arrivent en trouvant un autre porte d'entrée et c'est dans l'évaluation sociale que l'assistante sociale va voir qu'il y a une situation de violences conjugales. Ce sont les deux raisons qui font que l'on a plus de solutions proposées que de personnes nommées en situation précédemment.

- Les recours en cas de séparation.
- L'orientation juridique, notamment la Maison de la Justice et du Droit. Quand la personne ne peut pas accéder à un avocat en payant, il va falloir trouver d'autres solutions.
- Préparer une naissance.
- L'accompagnement ados et jeunes adultes depuis un an et demi prend de plus en plus de place chez nos clients, soit pour asseoir sa parentalité, soit parce qu'on trouve que les adolescents sont aujourd'hui plus fragiles. On voit monter un thème dans la société sur le suicide des adolescents et jeunes adultes.
- ...

COMMUNICATION 2024

Chaque année, nous proposons une campagne de communication tout au long de l'année sous forme principalement de webinaires de deux types :

- des webinaires liés au bien-être : c'est sur ce webinaire que plus de salariés s'inscrivent et se connectent. Par exemple, nous proposons des ateliers yoga ou sophrologie, cela permet d'avoir une petite parenthèse dans sa journée pour pouvoir prendre soin de soi ;
- des webinaires sur des sujets d'ordre social, avec des thématiques, par exemple, sur le logement ou sur les salariés aidants.

Le but de ces animations est d'apporter de l'information et de promouvoir le travail de nos assistantes sociales, qui est un service mis à disposition des collaborateurs pour pouvoir être accompagnés.

Voici le programme d'animations de l'année 2024, qui démarre le 8 mars avec un atelier « Yoga ».

Nous avons terminé la présentation et nous pouvons passer aux questions.

M. ESCUDIER : Merci beaucoup à tous les deux.

Nous avons une première question de Madame Roger pour la CFE-CGC.

Mme ROGER (CFE-CGC) : Bonjour. Merci beaucoup pour cette présentation. J'ai plusieurs questions.

Quand vous parlez d'aménagement de poste, je suppose que c'est en lien avec le Service de Santé au Travail. J'étais restée sur le fait que c'étaient les infirmières qui le préconisaient. J'aimerais savoir comment vous travaillez avec le Service de Santé au Travail sur ce point et de façon plus globale.

Ma deuxième question est une réflexion. Quand vous dites que généralement 42 % de femmes constituent les demandes, ce n'est pas du tout le pourcentage chez Renault où il y a environ 25 % de femmes. J'aimerais savoir comment vous l'expliquez et quelles sont les principales problématiques qui touchent les femmes chez Renault.

Le pourcentage de satisfaction est de 78,4 %. 241 notes ont été reçues. Ces 241 notes, c'est par rapport aux 1725 situations traitées ou par rapport aux 752 salariés accompagnés ?

Sur la communication et les webinaires, est-ce nouveau en 2024 ? En 2023, je n'ai pas rien vu passer à ce sujet mais j'ai peut-être loupé quelque chose.

Merci.

M. TROUSSEL : Les aménagements de poste sont préconisés par les médecins du travail. Les infirmiers et l'ergonome font l'étude de poste, donc sont bien impliqués, et l'assistante sociale récupère ensuite la demande pour être le point de suivi à partir du moment où le devis est édité, jusqu'à la demande AGEFIPH pour avoir une subvention de la part de l'AGEFIPH sur les matériels ou autres puisque nous avons des solutions de traduction qui sont mises en place.

Le travail avec le Service de Santé au Travail était réalisé de manière étroite entre l'assistante sociale et les médecins. Nous avons tenu une réunion récemment et nous avons décidé de faire des réunions mensuelles.

Mme ROGER (CFE-CGC) : Vous pourrez échanger sur les thématiques.

M. TROUSSEL : Ce qui était fait au fil de l'eau jusqu'à présent, le Service de Santé au Travail fonctionnait déjà avec les assistantes sociales, il y avait un lien de travail, mais nous souhaitons mettre en place une réunion mensuelle à partir du mois d'avril pour travailler sur les situations complexes, les aménagements de poste, le lien de chacun, etc...

M. ESCUDIER : Si je puis me permettre, il y a toujours au fil de l'eau, au quotidien, des contacts entre les assistantes sociales de Responsage et le Service de Santé au Travail sur les dossiers individuels. En plus de ces contacts, il est prévu de faire des points réguliers entre le Service de Santé au Travail et l'équipe de Responsage de façon plus macro, et de travailler sur l'amélioration des process, etc...

M. TROUSSEL : Nous pensons que cela vaut la peine de travailler ensemble sur des actions de prévention pour faire des sensibilisations sur telle ou telle thématique.

En ce qui concerne votre question sur les 42 % de femmes, effectivement, il y a toujours plus de femmes que dans l'effectif global de l'entreprise qui nous contactent. Notamment sur la famille, il y a beaucoup plus de femmes qui nous appellent, et ce pour deux raisons :

Première raison, ce sont souvent les femmes qui portent les questions sociales et, de ce fait, nous sommes ouverts aux conjoints, donc les femmes des salariés Renault peuvent nous contacter en direct.

Mme ROGER (CFE-CGC) : On ne connaît pas la proportion de femmes qui travaillent dans Renault.

M. TROUSSEL : Je ne sais pas si, dans la part de femmes qui travaillent dans Renault, ce sont les conjoints qui sont enregistrés. Je reviendrai vers vous pour vous apporter la réponse.

En ce qui concerne le nombre de notes de satisfaction, on n'envoie pas de demande de satisfaction sur chaque demande. Quand le salarié est suivi, on ne va pas lui envoyer tout le temps « êtes-vous satisfait du service ? », cela générerait certainement des tensions d'être sollicité tout le temps, nous ne le sollicitons qu'une fois, au démarrage de l'accompagnement.

Mme ROGER (CFE-CGC) : Quel est le pourcentage de retours des autres sociétés ?

M. TROUSSEL : On est à environ 30 % pour tous nos clients.

Mme VENTRE : En ce qui concerne votre question sur la communication et les webinaires, ce n'est pas nouveau. L'année 2023 a été une année de transition avec la mise en place de Responsage et le passage d'assistantes sociales salariées à un dispositif externe. Des animations avaient déjà été, en tout cas de notre côté, proposées. Il faut aussi que cela se cale bien avec l'ensemble des communications internes au sein de Renault. Cette année, le programme va être envoyé à chacun des directeurs d'établissement pour qu'ils puissent davantage le relayer et communiquer.

Mme ROGER (CFE-CGC) : Je vous remercie.

M. ESCUDIER : Merci Madame Roger.

Monsieur Golinelli pour la CGT.

M. GOLINELLI (CGT) : Bonjour. Ma première question a été posée par Mme Roger, donc je ne vais pas y revenir.

J'ai noté notamment qu'en juin 2023 il y avait un pic avec peut-être un nombre de demandes supplémentaires par rapport aux autres mois. Y a-t-il une explication ?

Mme VENTRE : En juin, par exemple, il y a « La semaine de la qualité de vie au travail » et dans ce cadre des animations sont proposées et relayées, ce qui fait que cela peut expliquer ce pic d'appels. Dans la plupart des cas nous avons un pic naturel avant les congés de juillet et août des salariés qui nous sollicitent, ensuite juillet et août sont des mois très calmes, et en général cela reprend en septembre, et il y a toujours un petit pic avant les vacances scolaires.

M. GOLINELLI (CGT) : Merci.

M. ESCUDIER : Merci Monsieur Golinelli.

Monsieur ANDRÉ pour SUD.

M. ANDRÉ (SUD) : Bonjour à tous. Une question a déjà été posée sur la communication du programme d'animations 2024. Comme ma collègue, je n'en ai jamais entendu parler avant. Moi aussi, j'ai peut-être raté des messages.

J'ai deux autres questions :

Qui a accès à vos services ? J'ai cru comprendre que les stagiaires y avaient accès. Pouvez-vous le confirmer ?

Je me pose également la question pour les expatriés. Nos collègues indiens, marocains, coréens,... qui sont parfois plusieurs mois, voire plusieurs années en France, ont-ils accès à vos services ?

M. ESCUDIER : Vous voulez dire plus tôt les impatriés ?

M. ANDRÉ (SUD) : Oui, pardon.

Mme VENTRE : En effet, ces collaborateurs peuvent contacter Responsage et être accompagnés, ce qui est le cas aujourd'hui.

M. ANDRÉ (SUD) : La plupart ne parlent pas français mais peuvent s'exprimer en anglais. Savez-vous gérer ?

M. TROUSSEL : Soit l'assistante sociale va parler anglais, auquel cas l'entretien peut se faire. Soit nous avons un service d'interprétariat que nous pouvons mobiliser. Cela demande parfois de prendre rendez-vous, notamment si l'on souhaite plutôt une visio. En tout cas, la demande est prise en compte et dans la langue de la personne.

M. ANDRÉ (SUD) : Merci.

M. ESCUDIER : Merci Monsieur André.

Madame Seigné pour SUD également.

Mme SEIGNÉ (SUD) : Bonjour à tous. Juste une question.

Le mois dernier, en CSE, nous vous avons posé une question sur le suivi amiante. Les règles ne semblent pas très claires sur l'hôpital où l'on doit aller, etc... Avez-vous connaissance des procédures Renault ?

M. ESCUDIER : La question à laquelle vous faites référence, nous y répondrons tout à l'heure. C'est le Service de Santé au Travail qui peut répondre à la question et qui, d'ailleurs, nous a déjà répondu.

Mme SEIGNÉ (SUD) : Si le salarié s'adresse à Responsage, ont-ils connaissance de la procédure ?

M. ESCUDIER : Ce qui figure dans la question que vous avez posée, ce n'est pas vraiment une procédure, c'est ce qui se passait jusqu'à maintenant. Le Service de Santé au Travail nous a expliqué pourquoi cela avait évolué. Nous vous apporterons les éléments tout à l'heure.

Mme SEIGNÉ (SUD) : C'est juste un exemple pour savoir si ces règles, ces procédures, je ne sais pas comment vous les appelez, Responsage les a aussi. Si un salarié les appelle, que répondent-ils ?

M. ESCUDIER : J'imagine que, si c'est une question qui porte sur l'amiante, c'est la santé, donc c'est le Service de Santé au Travail.

M. TROUSSEL : Nous nous mettrons en lien avec le Service de Santé au Travail, le médecin, l'infirmière, pour savoir comment prendre en charge et comment orienter le salarié. Il existe des liens fluides entre les deux services.

Mme SEIGNÉ (SUD) : Merci.

M. ESCUDIER : Merci Madame Seigné.

Monsieur Cembrzynski pour la CFE-CGC.

M. CEMBRZYNSKI (CFE-CGC) : Par le passé, il y avait une commission du CE « Transport-Logement-Restauration », j'en fus jadis le secrétaire et M. Corroyer (CGT) en était le président. Pour le logement, les assistantes sociales participaient une fois par an à la commission et nous faisaient un retour.

J'aimerais savoir si Responsage gère toujours le budget qu'on appelle 1 % patronal, lequel est dédié à la location et à l'acquisition - à l'époque, c'était 50-50 - et si les prêts à l'acquisition existent toujours. Si oui, quel est le montant et combien ont été attribués sur l'exercice 2023 ? Même question pour les aides à la location.

J'avais pressenti la réponse dans votre diapo 24, mais j'aimerais un élément complémentaire. Merci.

M. TROUSSEL : Effectivement, les assistantes sociales chez Renault ont la référence logement et ont le lien avec Action Logement Services, parce qu'aujourd'hui le 1 % patronal est géré par Action Logement Services. Elles gèrent le portail entreprise où elles peuvent attribuer des points en fonction de l'urgence de la situation si besoin. Quand le salarié dit qu'il est chez Renault, pour Action Logement Services, il va acquérir les points dédiés à l'entreprise, ce qui va lui permettre de passer un peu en priorité. Ensuite, il peut aussi bénéficier d'autres points ; c'est vu avec la politique de l'entreprise et, de ce fait, elles abondent les points si besoin, elles valident les dossiers.

Je ne saurais pas vous dire exactement le nombre de dossiers qu'elles ont géré. S'il y a une volonté de participer à ce genre de commission une fois par an, les assistantes sociales peuvent très bien y participer et venir développer ces aspects-là.

M. CEMBRZYNSKI (CFE-CGC) : Je vous remercie.

M. ESCUDIER : Merci Monsieur Cembrzynski.

Monsieur Giraud pour la CFDT.

M. GIRAUD (CFDT) : Bonjour. J'ai une question.

En ce qui concerne le logement, vous avez partagé le nombre de contacts que vous avez eus. Avez-vous les chiffres de solutions obtenues, que ce soit pour les alternants, les salariés Renault ou toute autre personne par qui vous avez été interpellés, s'il vous plaît ?

M. TROUSSEL : C'est la complexité de notre métier. Comme je l'expliquais, l'assistante sociale va orienter les salariés vers des solutions et les accompagner dans l'accomplissement de ces solutions. Les dossiers de l'Administration française sont assez complexes, donc elle accompagne les salariés dans le montage des dossiers. Nous avons pris ce sujet en main parce que nous avons du mal à avoir les retours. Lorsque les salariés ont leur logement, ils ne reviennent pas forcément nous le dire. Lorsque les salariés reçoivent leurs aides financières après que nous les ayons aidés, ils ne reviennent pas forcément nous le dire. Nous sommes en train de monter une application mobile, en lien avec l'espace bénéficiaire, sur laquelle nous allons demander quel est le résultat de leur demande.

M. GIRAUD (CFDT) : Merci.

M. ESCUDIER : Merci Monsieur Giraud.

Monsieur Dupont pour la CFE-CGC.

M. DUPONT (CFE-CGC) : Dans les situations accompagnées, la 5^{ème} situation est l'emploi. Quels sont les grands thèmes et quelles sont les solutions proposées ? Merci.

M. TROUSSEL : Dans l'emploi, c'est essentiellement tout ce qui est en lien avec le contrat de travail, ce qui est en lien avec la vie professionnelle : s'il y a besoin de comprendre une sanction disciplinaire, s'il y a besoin d'être orienté vers la formation, s'il y a besoin de CPF, de reconversion professionnelle,...

M. DUPONT (CFE-CGC) : Avez-vous le détail, comme c'est le cas pour les 4 premières situations ?

M. TROUSSEL : Nous n'indiquons pas le détail pour tout.

Mme VENTRE : C'est ce que Baptiste Troussel a cité. Par rapport aux solutions proposées, de toute façon, cela renvoie aussi vers les RRH pour l'accompagnement par rapport aux dispositifs dans l'entreprise.

M. DUPONT (CFE-CGC) : Merci.

M. ESCUDIER : Merci Monsieur Dupont.

Monsieur Tisseyre pour la CFDT.

M. TISSEYRE (CFDT) : Bonjour. Merci beaucoup pour cette présentation très précise sur votre activité.

J'ai une question concernant le logement. On sait très bien qu'on va vers des situations de pénurie en termes de logement en Ile-de-France notamment. Je voudrais savoir comment vous fonctionnez. D'après ce que j'ai compris, vous aidez le collaborateur à monter son dossier mais, après, comment cela se passe ? C'est l'interface avec le logement social uniquement ou cela peut être, par exemple, des acteurs privés puisqu'on sait que le logement social est complexe avec les solutions de PLAI, PLUS, PLS, PLI, ..., les logements intermédiaires, les effets de la loi SRU qui entrent dans ce sujet ?

Il y a un effet « ciseaux », c'est-à-dire qu'il y a en même temps une pénurie de logements disponibles et une explosion dans la mesure où, comme cela a été signalé en début de réunion, il y a des personnes qui arrivent de province pour trouver du travail en Ile-de-France. Notamment chez Renault, nous connaissons bien cette situation aux alentours du Technocentre et pas que, et il y a aussi malheureusement des situations de familles, quand on divorce par exemple, les systèmes de garde alternée font qu'on dédouble quasiment la demande de logements en termes de superficie puisqu'il faut accueillir les enfants de la même façon chez les ex-conjoints.

Par ailleurs (vous avez en partie répondu), comment s'assure-t-on des succès ? On sait très bien que la demande de logement peut durer un certain temps avant que la personne accepte l'offre et occupe les lieux. Avez-vous des statistiques à ce sujet ?

En ce qui concerne l'animation, c'est une bonne surprise parce qu'en 2023, au Technocentre (à moins que j'aie loupé quelque chose) on n'a pas eu ce genre d'animation. J'espère qu'il y aura beaucoup de communications autour de cela si cela a lieu au Technocentre. Merci.

M. TROUSSEL : Vous avez vu dans les solutions proposées que les assistantes sociales ne vont pas aller que sur un type de logement parce qu'on sait aujourd'hui qu'il y a une pénurie de logements ; que ce soit dans le logement social, avec Action Logement Services, avec les logements intermédiaires, les résidences temporaires, etc... Tout ce secteur est assez complexe.

L'atout de notre service est de bien connaître tous les acteurs, les bailleurs sociaux vers lesquels nous orientons les salariés. Nous fonctionnons avec toutes ces solutions pour optimiser les chances des salariés de trouver un logement le plus rapidement possible. Ce que nous ne pouvons pas garantir, c'est le terme. Nous n'y parvenons pas parce que nous ne sommes pas les acteurs du logement, nous n'avons pas de clés de logement « sous le manteau », nous n'avons pas de passe-droit. Une assistante sociale peut faire un rapport social pour expliquer la situation, ce qui peut parfois accélérer les situations mais nous sommes aussi limités. En revanche, elle connaît très bien les droits selon les critères pour accéder à un logement de tel ou tel type, et donc elle peut mieux orienter et elle va aider le salarié à « démêler la pelote de laine » face à laquelle il est et à pouvoir s'adresser au bon interlocuteur.

Sur le résultat, nous sommes face à la problématique dont je parlais tout à l'heure. Notre métier est d'orienter et d'accompagner les salariés, nous ne leur imposons pas de nous répondre. C'est le travail que nous sommes en train de mener pour que, sur leur espace bénéficiaire, à un moment donné, ils puissent venir nous dire « j'ai eu mon logement » ou « je n'ai pas eu mon logement ».

Nous le mesurons déjà par une mesure d'impact. Sept mois après l'accompagnement, nous envoyons un questionnaire et les salariés nous disent s'ils ont obtenu leurs aides. Ce n'est pas le résultat que nous mesurons. Il faut que nous trouvions une façon de mesurer le résultat le plus fidèlement possible et, après, nous pourrions avoir une statistique.

M. TISSEYRE (CFDT) : C'est complexe. Maintenant, il y a un système de points qui est très compliqué. De plus, il y a des disparités d'application suivant les territoires. Je pense que vos assistantes sociales sont formées sur ce nouveau système de points.

M. TROUSSEL : Bien sûr.

M. TISSEYRE (CFDT) : Cela part d'un bon principe mais cela complexifie les dossiers.

Je vous remercie pour vos réponses.

M. ESCUDIER : Merci Monsieur Tisseyre.

Monsieur Dal Molin pour la CFDT également.

M. DAL MOLIN (CFDT) : Vous en avez parlé un peu en citant des cas de burnout sur des sollicitations. Je voudrais savoir si vous êtes en mesure de détailler davantage les RPS dans le sens où, bien sûr, dans le cas de burnout critiques, vous êtes amenés à travailler avec la médecine du travail, mais avez-vous des sollicitations plus en amont, et est-ce que votre premier niveau d'écoute au contact permet de saisir des tendances, d'être plus dans le domaine de la prévention ou du réadressage, etc... ?

Pour cette partie-là, vous avez une sorte de thermomètre. Sur le pic du mois de juin vous avez donné une interprétation. Est-ce que dans les premiers questionnements qui sont faits, vous êtes en mesure d'établir où là ça grossit et s'il y a une tendance qui se dégage, etc... ? Pouvez-vous nous détailler cela ?

Mme VENTRE : Chaque année, nous dressons notre baromètre. Nous étudions l'ensemble des statistiques sur toutes les entreprises que nous accompagnons et nous regardons les sujets émergents, comme la relation parent/adolescent. Nous avons parlé du mal-être des adolescents et des tendances suicidaires, mais le sujet est la relation entre le parent et le grand enfant et l'adolescent par exemple.

Les assistantes sociales remontent au fur et à mesure du temps quand il y a des alertes sur un sujet qui revient assez régulièrement au sein de Renault ou d'un autre client, elles nous alertent et nous faisons le lien avec Sylvain Escudier pour alerter en disant que nous avons beaucoup de remontées sur tel ou tel sujet, afin d'être au maximum en prévention plutôt que de mettre « le pansement » après.

M. ESCUDIER : Merci Monsieur Dal Molin.

Madame Gauriot pour SM-TE.

Mme GAURIOT (SM-TE) : Bonjour. Je rebondis sur la question de Walter Dal Molin.

Ce qui m'avait intéressée, c'était de regarder la problématique des risques psychosociaux. Se dégagent dans les consultants, pour le thème Santé, 32 personnes ; si l'on regroupe stress, burnout, boreout, souffrance au travail. Pour moi, c'est la même chose quelque part : il y a un problème psy. Si l'on regarde les solutions préconisées, 37 vont sur des orientations psy, donc un peu plus, qui s'adressent globalement apparemment à des salariés de plus de 45 ans à 74 % (en tout cas, c'est l'analyse que j'ai pu faire rapidement parce que c'est un peu difficile à chaud de faire une analyse). Comment se fait-il que les gens sur ces problématiques RPS vont vers l'assistante sociale et non vers le Service de santé au travail ? Est-ce parce que c'est en doublon ou est-ce par manque d'effectifs au Service de Santé au Travail ? Je n'arrive pas à comprendre pourquoi, sur ces thèmes-là, les salariés vont vers l'assistante sociale alors que, pour moi, on est plutôt dans le domaine SST. Mais peut-être ai-je mal compris.

M. TROUSSEL : Nous accompagnons les salariés qui sont en arrêt en principale cause, et ce sont des salariés qui vont nous expliquer pourquoi ils sont en arrêt. Un, c'est du déclaratif et, deux, par exemple, stress c'est du stress général aussi.

M. ESCUDIER : Une précision, Baptiste. En effet, c'est du déclaratif sur la base des propos de la personne et c'est le classement réalisé par l'assistante sociale tel qu'elle en ressent la conclusion à l'issue de l'entretien avec la personne. Ensuite, l'un n'empêche pas l'autre. Ce n'est pas parce que la personne questionne l'assistante sociale qu'elle n'a pas forcément, en parallèle, de lien avec le Service de Santé au Travail.

M. TROUSSEL : Une fois que nous avons ces situations, qui peuvent être de l'accompagnement de l'ordre de l'ouverture de différents droits, nous faisons le lien avec la médecine du travail et nous orientons vers des psychologues. Nous savons faire tout cela.

Mme GAURIOT (SM-TE) : Merci de votre réponse. Je me posais la question de savoir s'il y a bien des analyses qui sont faites, d'autant que cela ne transpire pas dans votre baromètre. Quand vous avez parlé de votre baromètre toutes entreprises, vous avez surtout mis en lumière la tendance suicidaire relation parent/enfant.

Mme VENTRE : Je parlais uniquement des tendances émergentes.

Mme GAURIOT (SM-TE) : Dans le baromètre toutes entreprises, vous avez indiqué que, ce qui ressortait actuellement, c'était surtout la tendance suicidaire chez les adolescents, la relation parent/adolescent, mais vous n'avez pas nommé les RPS, tout au moins je ne l'ai pas entendu, peut-être que j'avais les oreilles fermées.

Mme VENTRE : Non, vous n'aviez pas les oreilles fermées, je ne l'ai pas dit. J'ai cité la relation parent/adolescent à titre d'exemple, je n'ai pas listé toutes les nouvelles tendances. Sachant que les RPS, en tout cas côté Responsage, ne font pas partie des nouvelles tendances parce que c'est un sujet qui existe depuis plusieurs années et nous en parlons dans notre baromètre.

Mme GAURIOT (SM-TE) : Il représente une part forte ou il est en augmentation ?

Mme VENTRE : Nous sommes en train de travailler notre baromètre, donc je pourrai vous le dire d'ici deux semaines. D'après ce que j'ai vu, c'est plutôt stable par rapport à l'année 2022.

Mme GAURIOT (SM-TE) : Pour les prochaines fois, si vous le voulez bien, je trouverais intéressant de pouvoir situer notre entreprise par rapport à un contexte général.

Mme VENTRE : Tout à fait.

Mme GAURIOT (SM-TE) : Quand vous mettez plusieurs items, j'ai du mal à mettre « tout dans le même sac ». Souffrance au travail, burnout, stress, pour moi, c'est la même chose. C'est quoi les natures de souffrance quand on parle de souffrance au travail ?

Mme VENTRE : Cela peut être un problème avec son manager.

M. TROUSSEL : Un problème avec un collègue.

Mme GAURIOT (SM-TE) : Vous voulez parler d'un problème relationnel ?

Mme VENTRE : Par exemple.

Mme GAURIOT (SM-TE) : C'est pour essayer de comprendre vos répartitions. A disséminer tous les items, on en oublie le gros poids d'un mal-être global qui serait à prendre en compte et qui conduit à des RPS. Il ne faut pas le diluer.

Si le message était passé pour avoir une comparaison, ce serait très bien.

M. TROUSSEL : D'accord.

M. ESCUDIER : Merci Madame Gauriot.

Madame Baverez pour la CFE-CGC.

Mme BAVEREZ (CFE-CGC) : Bonjour tout le monde.

Ma question concerne les spécificités que nous avons chez Renault. En particulier, ces derniers temps, Renault a signé de nouveaux accords avec les organisations syndicales tels qu'un accord pour les personnes handicapées, un nouvel accord à vivre, le contrat de prévoyance a été revu, etc... Je voudrais savoir comment vous appréhendez tout cela pour « être à jour » des dernières évolutions.

Un peu en marge de cette question, vous avez parlé (je ne sais plus le terme que vous avez utilisé) de conseil juridique et vous avez nommé la Maison des avocats et des huissiers, ou quelque chose comme cela. Conseillez-vous aussi d'aller voir les services d'avocats proposés par le CSE de Renault qui proposent des consultations gratuites deux fois par semaine ?

M. TROUSSEL : Pour répondre à la première question liée au handicap, les assistantes sociales qui travaillent chez Renault font partie de la Commission Handicap, donc elles ont des réunions régulières sur la présentation, l'évolution,... Ces réunions sont animées par la Mission Handicap France. Un suivi régulier est fait sur les évolutions, le nouvel accord qui a été ou va être présenté de manière assez importante.

En ce qui concerne la Maison de la Justice et du Droit, il faudrait que je regarde si l'orientation a été faite vers les avocats proposés par le CSE, si nous avons bien référencé cette possibilité dans les solutions proposées.

Mme BAVEREZ (CFE-CGC) : Vous avez parlé de l'accord Handicap, mais avez-vous été aussi formés à l'application de ces nouveaux accords à vivre qu'on vient de signer chez Renault ?

M. ESCUDIER : A chaque fois que des nouvelles normes sous forme conventionnelle sont mises en application dans l'entreprise, bien évidemment, nous les transmettons à Responsage.

Mme BAVEREZ (CFE-CGC) : Merci beaucoup.

M. ESCUDIER : Merci Madame Baverez.

Monsieur Debesse pour SM-TE.

M. DEBESSE (SM-TE) : Bonjour à tous. J'ai écouté avec attention votre présentation, Madame Ventre et Monsieur Troussel, et je vous en remercie.

Je ne doute pas que vous fassiez, avec vos assistantes sociales, le mieux qu'il est possible de faire pour les personnes qui sollicitent vos services. Mais je suis interpellé par le vocabulaire que vous employez. J'ai entendu : « responsable du management des assistantes sociales », « process d'accompagnement », « accompagnement plutôt en distanciel », « procédures très claires ». Si on ne savait pas que vous intervenez pour des personnes, on pourrait avoir l'impression que vous travaillez pour mettre au point une activité industrielle.

Je rejoins Thierry Cembrzynski qui rappelle utilement qu'autrefois le Comité d'Entreprise avait un rôle social qui, finalement, a été sous-traité et que les assistantes sociales, comme les élus, partageaient la vie des salariés qui avaient besoin des services sous traités dorénavant à la société Responsage. Ce n'est plus le cas et le Personnel n'y a pas gagné.

Mon souhait est que les CSE reprennent ces sujets. Les activités sociales et culturelles ne doivent pas être réduites à la gestion des loisirs.

M. ESCUDIER : Nous avons entendu votre souhait, Monsieur Debesse.

Monsieur Loudiyi pour la CFDT.

M. LOUDIYI (CFDT) : Bonjour à tous. Ma question concerne les demandes de logement de plus de 5 ans. Comment sont suivis les dossiers ? Avez-vous pu récupérer tous les éléments des personnes qui ont fait les demandes il y a plus de 5 ans ? Travaillez-vous avec elles sur le retour des dossiers ? Une personne ou deux ont fait des demandes qui n'ont pas encore abouti. Malgré la forte demande de logements en région parisienne, on sait pertinemment que des logements sont bloqués par la Préfecture, des logements sont bloqués pour Renault et autres, et cela n'avance pas du tout pour ces personnes-là. Merci pour votre réponse.

M. TROUSSEL : Vous voulez parler de l'abondement de points pour l'Action Logement Services ?

M. LOUDIYI (CFDT) : Pour une demande de logement.

Aujourd'hui, on doit faire une demande spécifique via son profil. Quand on atterrit sur le service Responsage - qui est un super service bien sûr -pour avoir un contact direct, c'est par mail, mais pour avoir un contact pour un dialogue, quelles sont les personnes auprès desquelles on peut prendre rendez-vous, surtout quand il s'agit de situations d'urgence ? A l'époque, quand c'était géré par Renault, nous avions des contacts directs avec 2 assistantes sociales. Aujourd'hui, nous n'avons pas ces 2 noms pour pouvoir les contacter directement.

M. TROUSSEL : Sur les 5 ans, ce sont des points qui sont abondés et donc les assistantes sociales référentes Logement font l'abondement de points. C'est un classement par points, donc plus on a de points et plus on a de chances d'avoir un logement. En revanche, cela ne garantit pas l'accessibilité au logement. Ce sont des étapes, et le suivi est bien fait par nos assistantes sociales.

Pour répondre à votre seconde question, ce sont les assistantes sociales responsables des sites : Kide Diaby sur CTA et VSF, Sophie Higuiner, Blandine Lambourg sur le Technocentre, Karine Pereira sur le Siège.

M. LOUDIYI (CFDT) : Si à l'avenir, vous pouviez nous repartager cela dans la communication, s'il vous plaît.

M. TROUSSEL : Oui.

M. LOUDIYI (CFDT) : Merci à vous.

M. ESCUDIER : Merci Monsieur Loudiyi.

Une toute dernière question de Madame Gauriot pour SM-TE.

Mme GAURIOT (SM-TE) : Merci. Juste pour une précision.

Comme apparemment les problèmes de stress, de souffrance au travail ou différentes choses ont un peu transpiré chez vous, j'aurais voulu savoir si, à tout hasard, il y a eu des remontées par rapport à l'impact des nouvelles fiches d'emploi.

M. TROUSSEL : La nouvelle classification ?

Mme GAURIOT (SM-TE) : Voilà.

Mme VENTRE : Parmi les points que Baptiste Troussel a soulevés au démarrage dans l'analyse globale auprès des collaborateurs, il y avait un point sur le fait que la relation se passe bien entre les assistantes sociales et les salariés, et le deuxième point était l'accompagnement au changement des salariés par rapport à cette nouvelle grille. En effet, nous avons des remontées de la part des salariés et nos assistantes sociales les accompagnent dans ce changement.

Mme GAURIOT (SM-TE) : Je ne l'ai pas entendu, en tout cas, je ne l'ai pas traduit comme cela. C'était sur quelle slide ?

Mme VENTRE : Sur la slide « Bilan de la collaboration », la relation entre Responsage et Renault, entre les collaborateurs.

M. ESCUDIER : Merci beaucoup à tous les deux.

M. LE SECRÉTAIRE : Je souhaite remercier le cabinet Responsage pour ce temps d'échanges et ces informations éclairantes.

M. TROUSSEL : Merci de votre écoute.

M. LE PRÉSIDENT : Merci à vous.

(M. Troussel et Mme Ventre se déconnectent.)

M. LE PRÉSIDENT : Il est l'heure de la pause, Monsieur le Secrétaire.

M. LE SECRÉTAIRE : Il était prévu une pause jusqu'à 10 h 30. Nous pouvons aller jusqu'à 10 h 35, Monsieur le Président.

M. LE PRÉSIDENT : Parfait.

Pause de 10 h 23 à 10 h 35.

INFORMATION CONSULTATION SUR LE PROJET D'EMBAUCHE DU DR SAUVAGE POUR LE SITE D'AUBEVOYE

Avec la participation du Dr Véronique SAUVAGE PELLÉ, Médecin du travail.

M. LE PRÉSIDENT : Nous accueillons le Dr Sauvage Pellé. Bonjour Docteur. Merci de vous joindre à nous.

Je vais vous laisser vous présenter et nous indiquer quelle activité vous allez avoir au sein de l'entreprise.

Mme le Dr SAUVAGE PELLÉ : Bonjour Monsieur le Président, bonjour Messieurs et Mesdames.

Véronique Sauvage Pellé. Je suis médecin du travail depuis fort longtemps maintenant, 1983. J'ai toujours exercé dans la prévention depuis que j'ai fait la médecine, c'est quelque chose qui m'a beaucoup attirée. J'ai fait différentes étapes, différentes entreprises. J'ai travaillé en secteur hospitalier pendant quelques années et, après, j'ai été recrutée chez EDF-GDF à l'époque avec toutes les transformations de l'entreprise. J'ai pris ma retraite en 2018 et j'ai continué une petite activité de 4 jours/semaine à la MDPH de l'Eure. J'ai mis fin à mon contrat le 31 décembre dernier.

J'ai été sollicitée pour venir vous rejoindre sur des modalités de 4 jours/mois sur le site d'Aubevoye. J'habite dans l'Eure 15 jours/mois et 15 jours/mois je suis en Charente-Maritime, c'est la raison pour laquelle il y avait un petit ajustement à faire concernant ma présence.

Je vais découvrir le monde de l'automobile parce que je n'ai pas d'expérience. Dans l'électricité oui, dans l'hospitalier oui, mais j'ai toujours été en service autonome donc j'avais très peu de mécaniciens, quelques ambulanciers pour la conduite mais cela n'a rien à voir avec ce que vous faites.

Je suis allée visiter le site d'Aubevoye début février. Je souhaitais rencontrer l'équipe avec laquelle j'allais fonctionner. J'ai été tout à fait rassurée, et par les conditions, et par le magnifique cabinet médical que vous avez créé, et par les infirmiers que j'ai croisés.

On m'a parlé de toutes les difficultés, les missions que vous attendez du médecin du travail, à savoir faire de la prévention, ce qui est ma manière de fonctionner dans la médecine qui est un vaste monde. J'ai mené un certain nombre d'actions de prévention, que ce soit chez EDF ou à l'hôpital, qui n'étaient pas du tout les mêmes parce qu'à l'hôpital on était plus centré sur la protection des soignants, la désinfection, etc...

J'avais repris une petite activité hospitalière au moment du Covid parce qu'ils n'avaient plus de médecin du travail, donc j'étais venue les dépanner. J'ai passé la période du Covid à la fois avec 2 jours supplémentaires à l'hôpital et 4 jours à la MDPH, et je me suis aperçue que le temps de 4 jours de travail par mois ne posait aucun souci en termes d'organisation familiale ou même de maintien des connaissances, et que c'était vraiment optimal.

Je ne suis pas une petite « jeunette », j'ai 72 ans, mais je n'avais pas du tout envie de quitter la médecine parce que j'y suis très attachée, et avec un exercice limité dans le temps cela me convient très bien.

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

Votre présence sur site sera 4 jours/mois.

Mme le Dr SAUVAGE PELLÉ : 4 jours/mois. C'est une formule que je connais très bien depuis six ans puisque je travaille comme cela depuis 2018, c'est très souple et très simple.

M. LE PRÉSIDENT : Y a-t-il des questions de la part des élus au Dr Sauvage Pellé ?

Mme BOUDIER (SUD) : Allez-vous être en charge uniquement du site du CTA ou serez-vous en charge d'autres sites de Renault ?

Mme le Dr SAUVAGE PELLÉ : Je suis prévue juste pour le site d'Aubevoye.

Mme BOUDIER (SUD) : Ce sera 2 fois par semaine tous les 15 jours ou 1 fois par semaine 4 fois par mois ?

Mme le Dr SAUVAGE PELLÉ : C'était le point que je souhaitais mettre au clair dès le départ. Du fait de mon organisation de vie, je suis 2 semaines dans l'Eure et 2 semaines en Charente-Maritime. Il y a 500 km entre les deux, donc vous imaginez que je fais le moins possible la navette, une fois c'est habituel. Nous avons convenu de faire 2 semaines consécutives 2 jours par semaine, mais qui peuvent aussi être décalées, que les 15 jours dont j'ai besoin peuvent être au milieu, que ce soit un au début du mois et l'autre à la fin du mois, et juxtaposés avec le mois suivant. Il y a 4 jours par mois systématiquement, mais l'organisation sur les mois ne va pas être toujours les mêmes semaines.

Mme BOUDIER (SUD) : Merci.

M. ESCUDIER : Merci Madame Boudier.

Madame Chahine pour la CGT.

Mme CHAHINE (CGT) : J'ai une question concernant l'organisation des visites médicales.

Si vous êtes présente 4 jours/mois, comment cela se passe-t-il pour les autres jours sur le site d'Aubevoye ?

Mme le Dr SAUVAGE PELLÉ : J'ai échangé avec les infirmiers puisque je les ai rencontrés toute une après-midi. Ils continueront à fonctionner tel qu'ils fonctionnent depuis le départ de votre ancien médecin du travail. Je ferai les visites qui nécessitent absolument le paraphe du médecin du travail, et eux continueront à faire les visites périodiques. Jamais ils n'ont cessé de réaliser ces visites médicales et, dès qu'ils rencontrent un problème, je vois les personnes ou ils m'appellent par téléphone et je m'entretiens avec la personne en cause.

La médecine du travail a beaucoup évolué en six ans de temps, avec un rôle pour les infirmiers prépondérant par rapport à celui du médecin du travail. Les effectifs de médecins du travail sont devenus monstrueux et je dois dire que, 450 personnes pour 4 jours/semaine, pour 20 %, c'est un petit effectif. On voit plus 3500 à 4000 personnes affectées à un médecin du travail.

M. ESCUDIER : Merci Madame Chahine.

Monsieur Debesse pour SM-TE.

M. DEBESSE (SM-TE) : Bonjour Docteur. J'ai envie de vous dire bravo suite à votre présentation.

Au nom des élus du syndicat SM-TE, je vous souhaite la bienvenue dans notre établissement, et particulièrement pour le site d'Aubevoye. Cela fait longtemps qu'il n'y a pas eu de médecin dédié spécialement à ce site. Les salariés d'Aubevoye ont de la chance avec votre arrivée.

SM-TE - que je représente - signifie « Syndicat de la Métallurgie - Travaillons Ensemble ». « Travaillons ensemble » est notre ligne directrice. Je pense que vous serez d'accord avec ce principe que, dans la mesure du possible, nous puissions travailler ensemble pour la santé des salariés.

Cette information/consultation portant sur votre embauche, Docteur, donne l'occasion aux élus du SM-TE d'alerter le Service Santé au Travail et les dirigeants de l'Établissement de Guyancourt sur les effets néfastes des nouvelles méthodes de travail imposées au détour de la crise Covid, mais aussi du fait de nos dirigeants et actionnaires qui accroissent les exigences en termes de travail et de résultats en faisant peser la responsabilité de la non-atteinte des objectifs individuels sur le salarié.

Ces nouvelles méthodes de travail ont introduit des nouvelles causes de mal-être et de souffrance au travail. Beaucoup de salariés se plaignent du télétravail généralisé et des réunions qui se tiennent trop souvent par Teams. Le CSE de Guyancourt n'échappe pas à cela du fait que les réunions de l'instance en présentiel sont extrêmement rares. Pour votre présentation, il n'a même pas été organisé une réunion présentielle, il nous est demandé de rester dans nos cachettes.

Beaucoup de salariés se plaignent aussi des plateaux bruyants au Technocentre du fait des nouvelles implantations et des réductions des surfaces sans les cloisons que nous avions auparavant. Il est souvent difficile de trouver un endroit en retrait pour s'isoler et travailler dans le calme. Certains jours, le mardi par exemple, il n'est pas possible que les membres des UET physiquement présents soient réunis sur le même plateau. Cela crée un sentiment de dépossession et de frustration.

Merci, Docteur Sauvage Pellé, d'avoir accepté de renforcer l'équipe médicale de notre établissement, et particulièrement à Aubevoye, dans ce contexte difficile.

Comme il y aura une consultation tout à l'heure, les élus du SM-TE voteront **POUR** votre embauche.

Je vous remercie.

Mme le Dr SAUVAGE PELLÉ : Merci.

M. ESCUDIER : Merci Monsieur Debesse.

Monsieur Barka pour la CFE-CGC.

M. BARKA (CFE-CGC) : Bonjour Docteur Sauvage Pellé. Merci pour votre présentation.

Je n'ai pas de question. Je voulais juste vous souhaiter la bienvenue étant élu et résident à Aubevoye. Pour nous, c'est une chance d'avoir un médecin, donc je voulais vous souhaiter au nom de tous mes collègues la bienvenue à Aubevoye. Nous serons à vos côtés si vous avez besoin.

Bienvenue et merci d'avoir rejoint notre équipe médicale.

Mme le Dr SAUVAGE PELLÉ : Merci.

M. ESCUDIER : Merci Monsieur Barka.

Madame Seigné pour SUD.

Mme SEIGNÉ (SUD) : J'ai une question qui ne s'adresse peut-être pas au médecin mais plutôt à vous, Monsieur Escudier.

Quatre jours/mois, je comprends que ce soit le vœu du médecin, et j'imagine que les médecins du travail sont difficiles à trouver. Il y a souvent des réunions de synthèse avec les médecins du service santé du Technocentre, de Lardy ou d'autres, puisque maintenant cela va devenir un peu compliqué. Sur ces 4 jours/mois, le Docteur aura peut-être 1 jour/mois qui sera pris par ce genre de réunion et qu'il ne restera plus que 3 jours/mois pour les salariés ?

M. ESCUDIER : En effet. Cette partie d'activité des médecins du travail est aussi fondamentale. Il est important que, dans un service de santé, tous les acteurs ne travaillent pas isolément et qu'ils échangent entre eux. Et sur la volumétrie du nombre de jours, les 4 jours/mois, là aussi, le Dr Sauvage Pellé a répondu puisqu'elle a mis cela en face de l'effectif concerné à Aubevoye, qui est un effectif en retrait par rapport à l'effectif géré désormais usuellement par les médecins du travail qui sont à 100 % d'activité.

Mme SEIGNÉ (SUD) : C'est plutôt de dire que le Docteur ne sera présente que 3 jours/mois à Aubevoye pour répondre aux salariés.

M. ESCUDIER : Je ne connais pas le détail.

Mme SEIGNÉ (SUD) : C'est en gros, je simplifie pour poser les choses.

M. LE PRÉSIDENT : Les réunions de coordination ne prennent pas un jour des médecins.

Mme SEIGNÉ (SUD) : Je n'en sais rien, je posais juste la question.

Mme le Dr SAUVAGE PELLÉ : Plus le temps de travail est réduit, et plus les tâches administratives générales (rapport annuel,...) et les réunions sont adaptées, sinon on n'est plus jamais dans notre bureau et on ne voit plus jamais de salariés, ce qui n'est absolument pas l'objectif. L'objectif est d'abord le salarié, et les réunions quand cela s'y prête et en fonction de l'importance de la réunion et les projets de prévention.

Mme SEIGNÉ (SUD) : Merci.

M. ESCUDIER : Merci Madame Seigné.

Y a-t-il des déclarations ?

M. GIRAUD (CFDT) : Nous ferons la déclaration après le vote.

M. DAUVEL (CFE-CGC) : Il en sera de même pour la CFE-CGC.

M. ESCUDIER : Nous pouvons passer au vote sur ce projet d'embauche du Dr Sauvage Pellé.

M. Escudier appelle successivement les élus pour le vote.

33 votants

Résultat du vote : 33 avis favorables (14 CFE-CGC, 11 CFDT, 3 SM-TE, 3 SUD, 2 CGT)

Bienvenue au Docteur Sauvage Pellé.

M. LE SECRÉTAIRE : Au nom de l'instance, je souhaite la bienvenue au Docteur Sauvage Pellé.

Mme le Dr SAUVAGE PELLÉ : Merci. Je suis ravie de venir vous rejoindre.

M. ESCUDIER : Nous avons des déclarations *a posteriori*.

Monsieur Giraud pour la CFDT

M. GIRAUD (CFDT) : Ce n'est pas vraiment une déclaration, c'était surtout pour souhaiter la bienvenue au Docteur Sauvage Pellé. La CFDT est **favorable** à son arrivée.

Félicitations et bienvenue.

Mme le Dr SAUVAGE PELLÉ : Merci.

M. ESCUDIER : Monsieur Dauvel pour la CFE-CGC.

M. DAUVEL (CFE-CGC) :

Déclaration CFE-CGC

Les élus CFE-CGC saluent le projet d'embauche d'un médecin pour le site du Centre Technique d'Aubevoye.

Depuis de nombreux mois, la CFE-CGC interpelle régulièrement la direction sur le manque cruel de médecin sur ce site, créant parfois des situations conflictuelles.

La présence seulement 4 jours/mois est néanmoins regrettable car elle nous paraît très insuffisante au regard des problématiques spécifiques de ce site.

*Les élus CFE-CGC ont donc naturellement voté **favorablement** à l'embauche Dr Sauvage. Et ils souhaitent la bienvenue au Dr Sauvage Pellé, en espérant qu'elle reste plusieurs années chez Renault.*

Mme le Dr SAUVAGE PELLÉ : Moi aussi.

M. LE PRÉSIDENT : Merci à tous. Au revoir Docteur.

Mme le Dr Sauvage Pellé se déconnecte à 10 h 56.

ACTIVITE GENERALE DE L'ENTREPRISE – SITUATION DE L'EMPLOI : HEURES SUPPLEMENTAIRES, HEURES DE ROULAGE

M. LE PRÉSIDENT : Sylvain, je te passe la parole.

M. ESCUDIER : Je vais vous présenter le Kit Reflex.

RENAULT : RESULTATS COMMERCIAUX 2023

Les résultats sont globalement bons.

Marché Monde

La marque Renault a enregistré une performance solide avec une croissance de +9 % de ses ventes par rapport à l'année précédente.

Renault est la marque française la plus vendue dans le monde.

Pour ce qui est du VU, nous enregistrons une croissance de 19,9 % et une hausse de 10,4 % des ventes de Renault sur le marché mondial.

En 2023, ont été présentés les 8 nouveaux modèles qui sortiront entre 2023 et 2027 et qui permettront d'assurer la croissance de la marque sur les différents marchés hors Europe

Hors Europe, en 2023, la marque Renault a été tirée principalement par le Brésil, la Turquie et le Maroc.

Marché Europe

L'activité a été particulièrement soutenue avec une croissance de 19,3 % des immatriculations, alors que le marché européen n'a progressé que de 13,9 %. La marque Renault a gagné des parts de marché et passe ainsi de la 5^{ème} à la 2^{ème} place du marché européen en VP + VU.

Renault affiche clairement une position de leader européen sur le VU, avec une progression de 25,7 % sur un marché qui ne progresse « que de » 15,3 % donc, là aussi, une amélioration de la part de marché avec notamment de fortes progressions de Kangoo Express (+32 %) et Master (+14,5 %).

Sur la France, Renault confirme sa place de leader en VP avec une progression de 18 %, et en VU avec une progression de 13 %.

Conformément à sa stratégie qui est désormais très axée sur la valeur, Renault accélère sa reconquête du segment C et des segments supérieurs, avec une progression de 26 % en Europe grâce au succès des véhicules Arkana, Austral, Espace E-Tech hybrid et Mégane E-Tech electric. Renault poursuit son offensive d'électrification à la fois sur les véhicules purement électriques et les véhicules hybrides, avec une hausse des ventes de ces véhicules de 19,7 % en un an, ce qui lui permet de prendre la 3^{ème} place en Europe des VP électrifiés, les VP électrifiés représentant désormais près de 40 % des ventes de VP de la marque.

RESULTATS COMMERCIAUX DACIA 2023

En Europe, le succès est toujours là puisque Dacia a vendu 562 890 véhicules, en progression de 17,4 % sur un marché en hausse de 13,9 %, donc là aussi une amélioration de la part de marché.

Dacia gagne 4 places et se situe désormais en 11^{ème} position sur le marché européen des VP + VU. Dacia intègre le Top 10 européen sur le marché du VP.

Les parts de marché sont très bonnes, de 3,8 % en VP+VU, en progression de 0,5 pt par rapport à 2022, et 8,3 % en VP vendus à particuliers. La marque confirme sa 2^{ème} place sur le podium européen des ventes à particuliers et le cœur de la clientèle de la marque Dacia.

Ce résultat est porté principalement par la nouvelle identité de marque forte de Dacia « l'automobile essentielle, cool, robuste, abordable et écologiquement performante » structurée autour de 4 modèles piliers, tous en progression par rapport à 2022.

Les ventes Monde de Dacia Sandero s'élèvent à 269 899 véhicules, en hausse de 17,6 % par rapport à 2022. Sandero reste le 1^{er} véhicule vendu à particuliers en Europe depuis 2017.

Les ventes Monde de Dacia Duster s'élèvent à 200 633 véhicules, en hausse de 1,7 % par rapport à 2022, ce qui permet au Duster de maintenir sa position sur le podium des SUV vendus à particuliers en Europe.

Les ventes Monde de Dacia Jogger s'élèvent à 94 095 véhicules, en très forte hausse de 65,6 % par rapport à 2022. C'est le 1^{er} véhicule du segment C hors SUV vendu à particuliers en Europe.

Les ventes Monde de Dacia Spring s'élèvent à 61 803 véhicules, en hausse de 26,4 % par rapport à 2022. C'est le 3^{ème} véhicule électrique vendu à particuliers en Europe.

En 2024, deux nouveaux véhicules commercialisés : le nouveau Duster qui sera commercialisé à partir du mois de mars et la nouvelle Spring 100 % électrique qui bénéficiera d'un design extérieur et d'un design intérieur complètement renouvelés, et qui sera commercialisée l'été prochain. En fin d'année, Dacia présentera le Bigster, un véhicule du segment C.

RESULTATS COMMERCIAUX ALPINE 2023

En 2023, poursuite de la progression sur le haut de gamme avec Alpine pour la 3^{ème} année consécutive, avec des immatriculations en hausse de 22,3 %, soit 4328 véhicules vendus.

En Europe, la marque enregistre de fortes progressions, notamment en Allemagne, en Belgique et en France (+26 %).

L'Alpine A110 maintient sa position de 1^{er} coupé sportif 2 places vendu en Europe.

La marque réalise les ¾ de ses ventes sur les versions haut de gamme, qui sont bien évidemment les plus lucratives.

Stratégie de développement à l'international avec la commercialisation dans de nouveaux pays comme Israël et le Maroc. Désormais Alpine compte 146 points de vente dans le monde. Il est prévu que cette expansion à l'international se poursuive en 2024 avec l'arrivée de cette marque en Turquie au 1^{er} semestre.

Alpine commence l'année 2024 avec un carnet de commandes équivalent à 7 mois de vente grâce au très bon démarrage de l'A110 R Turini qui a été lancé en décembre dernier.

L'année 2024 marquera le virage d'Alpine dans l'électrique puisque la marque présentera sa citadine sportive, l'Alpine A290, qui sera le 1^{er} véhicule de sa gamme 100 % électrique.

LES MARQUES Renault, Dacia, Alpine, Mobilize

Renault 5 E-Tech electric

Vous avez peut-être eu l'occasion de participer aux manifestations qui ont eu lieu ces dernières semaines.

L'accueil de ce véhicule a été très bon dans les équipes Renault en interne. Il y a eu un relais au niveau de la communication qui a été assez poussé dans la presse, les médias audiovisuels, etc..., avec des commentaires positifs sur le sujet.

Dacia Sandrider

Dacia dévoile Sandrider, le prototype que la marque engagera via son équipe The Dacia Sandriders, dès 2024, au Dakar et dans le Championnat du monde de Rallye-Raid.

Ce prototype est inspiré du concept-car Manifesto. Il sera homologué dans la catégorie reine Ultimate T1+.

Grâce à la compétition, Dacia mettra son approche de l'essentiel à l'épreuve des terrains les plus escarpés et les plus difficiles, et notamment son engagement à la décarbonation abordable puisque ce véhicule utilisera du carburant de synthèse produit par Aramco.

Dacia remporte deux prix aux trophées de l'Argus

La 31^{ème} édition des trophées de l'Argus s'est déroulée le 23 janvier dernier. La marque Dacia a remporté deux prix : le Trophée de la nouveauté de l'année avec le nouveau Duster et le Trophée de la bonne occasion Leboncoin avec la Sandero.

Future Alpine 290

Renault et Michelin sont de nouveau partenaires pour équiper les futurs modèles électriques d'Alpine.

Lancement de la saison Motorsport Alpine

Zity by Mobilize

Ferrovial et Renault Group ont conclu un accord pour la vente, par Ferrovial, de la totalité de sa participation de 50 % dans Zity by Mobilize à son partenaire Renault Group.

Renault Group a décidé de poursuivre ses initiatives en solutions de mobilité responsables et faciles d'accès, tandis que Ferrovial a décidé de concentrer ses investissements sur des activités liées à son cœur de métier que sont le développement et l'exploitation d'infrastructures durables.

Par ailleurs, Zity by Mobilize a décidé d'arrêter son service à Paris.

ET AUSSI...

Grow@RenaultGroup

Grow@Renault Group est un outil au service du développement de carrière des employés de Renault Group, pour développer et explorer les opportunités de carrière au sein de Renault Group : lieu unique pour toutes les solutions de développement de carrière, disponible en 5 langues et dédié à l'ensemble du Personnel, accessible depuis Life@RenaultGroup et People@RenaultGroup.

Cet outil permet de préparer les entretiens de carrière. Dans le cadre du cycle RH, de janvier à mars, les employés ont une conversation formelle sur leur carrière et leur développement avec leur manager. Ce nouvel outil est conçu pour aider les collaborateurs et les managers à préparer ces entretiens et à poursuivre la conversation tout au long de l'année.

Nominations

Arrivée de Martin Thomas comme Directeur Général de RCI Banque, agissant sous la marque commerciale Mobilize Financial Services, en remplacement de Frédéric Schneider qui reprend ses fonctions de Directeur commercial et stratégie et Directeur général délégué de Mobilize Financial Services.

Arrivée d'une personne que certains d'entre vous connaissent, Marguerite Prince, qui était DRH pour la partie Ingénierie Production et Qualité, et qui a été nommée, au 1^{er} février dernier, DRH de la marque Alpine. Bienvenue à elle chez Alpine !

Voilà pour l'activité de l'entreprise.

M. LE PRÉSIDENT : Merci Sylvain.

Nous passons au dernier point de l'ordre du jour.

INFORMATIONS DIVERSES

M. LE PRÉSIDENT : Avez-vous des questions diverses ?

M. ESCUDIER : Pa rapport aux questions qui avaient été posées le mois dernier, nous avons entendu vos remarques sur les données sociales et la difficulté que rencontraient certains d'entre vous dans la lecture des différents tableaux des données sociales. Nous avons essayé d'en extraire les éléments les plus marquants et de les exposer de façon claire au travers de slides que je vais vous présenter.

DONNEES SOCIALES JANVIER 2024

. Effectif CDI + Apprentis

Vous avez les effectifs de l'établissement à la fois sous forme d'évolution graphique et d'un tableau qui permettra d'avoir les chiffres précis, avec une décomposition par sites et intégrant les structures sur lesquelles, depuis le 1^{er} novembre dernier, nous avons des effectifs, principalement Lardy et Cléon. Vous aurez ces données chaque mois tout au long de l'année, ce qui permettra de mesurer l'évolution.

De façon plus dynamique, nous avons fait un zoom sur les entrées et les sorties.

. Bilan mouvements janvier 2024 - Entrées

29 embauches
10 mobilités en provenance d'autres sociétés ou filiales du Groupe (RRG, Sodicom, Mobilize,...)
21 mobilités entrantes depuis d'autres établissements Renault

. Bilan mouvements janvier 2024 - Sorties

55 départs en retraite
13 démissions
13 départs dans le cadre de mutations vers d'autres sociétés du Groupe
9 mutations vers d'autres établissements
6 ruptures conventionnelles
1 décès, malheureusement.

. Effectif complet janvier 2024

Cadres 4380
Non Cadres 1833
Apprentis 350

. Effectif Technocentre janvier 2024

Cadres 4108
Non Cadres 1281
Apprentis 325

. Effectif CTA janvier 2024

Cadres 62
Non Cadres 144
Apprentis 62

. Effectif Cléon janvier 2024

Cadres 79
Non Cadres 248
Apprentis 13

. Effectif Lardy janvier 2024

Cadres 98
Non Cadres 126
Apprentis 5

. Effectif Douai janvier 2024

Cadres	33
Non Cadres	34
Apprentis	3

. Intérimaires

L'intérim reste un levier de ressources très peu utilisé dans l'établissement. Nous sommes passés de 42 à 53 intérimaires entre décembre 2023 et janvier 2024. Nous aurons pour l'année 2023 dans le bilan social le mois prochain des éléments plus détaillés.

. CDD janvier 2024

38 Apprentis
 25 contrats Cifre
 4 contrats de professionnalisation. Classiquement, c'est un outil qui est peu utilisé.

. Temps partiel motifs janvier 2024

23 collaborateurs à temps partiel pour des raisons thérapeutiques
 34 collaborateurs à temps partiel dans le cadre d'un congé parental
 195 collaborateurs à temps partiel « classique ».

. Personnel en hors activité janvier 2024

Hommes 416
 Femmes 88

Cadres 267
 Non Cadres 237

. Heures supplémentaires janvier 2024

1099 heures supplémentaires.

. Heures de roulage

Grands déplacements 386
 Petits déplacements 104
 Déplacements à l'étranger 97

Voilà ce que nous avons essayé de construire pour vulgariser et faciliter la lecture les données sociales qui sont très riches et qui étaient, nous vous l'accordons, difficilement lisibles.

Y a-t-il des questions ?

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

M. DUPONT (CFE-CGC) : Les Jeux Olympiques vont se dérouler, comme vous le savez, du 26 juillet au 11 août. Certaines épreuves auront lieu autour de notre site (cyclisme, golf), avec des fermetures de voirie, et les salariés seront contraints de poser certainement des jours de télétravail. Les salariés demandent que ces jours de télétravail ne soient pas décomptés des pockets individuelles de télétravail.

Quelle organisation a-t-elle été prévue pour le fonctionnement des ateliers, avec la validation des nouveaux véhicules, la réalisation des prototypes,... tout ce qui fait qu'il y a un certain nombre de mouvements autour de notre site ? Merci.

M. LE PRÉSIDENT : Merci de la question.

Le sujet des Jeux Olympiques, nous y travaillons, nous avons encore rencontré la semaine dernière l'équipe de gendarmerie qui est en charge des sujets de voirie, de restriction de circulation sur la zone. A ce jour, nous n'avons pas officialisé les mesures que nous prendrons pour nous adapter à ce contexte. Néanmoins, je peux vous indiquer que la RD 91, route de la Minière qui passe devant l'Avancée, sera ouverte jusqu'au rond-point des Frères Perret, rond-point le plus au Nord du site. La rocade sera accessible par ce rond-point. Le rond-point qui mène au parking visiteurs sera également accessible et le filtrage de la circulation se fera en aval de ce rond-point.

Effectivement, les voiries à l'Ouest et au Sud du site, côté Golf National, seront interdites à la circulation pendant les épreuves. Cela impliquera pour les personnes qui devront venir ces jours-là d'avoir un itinéraire bis qui leur permette d'arriver par le rond-point des Frères Perret.

Voilà en l'état ce que nous savons pour ce qui concerne les restrictions.

Evidemment, nous travaillons notamment avec le CRP pour nous adapter dans cette période. Ne doutez pas que, dès que les décisions seront prises, une communication vous sera faite sur le sujet.

(M. Escalere se déconnecte à 11 h 26.)

Monsieur Debesse, vous avez la parole.

M. DEBESSE (SM-TE) : Je vous ai envoyé, Monsieur le Président, avec copie à M. Cazadamont et M. Escudier, des questions sur les Jeux Olympiques. Vous avez partiellement répondu, ce dont je vous remercie.

Il serait bien, sans attendre, d'avoir toutes les informations que nous sommes tous en droit d'attendre, et de communiquer auprès des salariés.

Des facilités seront-elles apportées pour le télétravail ? Est-ce que les jours pris par les salariés ne seront pas pris dans la pocket ?

Ce sont des questions que nous nous posons. Je vous demande de vous reporter au mail que je vous ai envoyé hier.

M. LE PRÉSIDENT : J'ai bien lu votre mail, Monsieur Debesse. Encore une fois, tout cela est à l'étude.

Le télétravail fait partie des mesures d'adaptation à la situation, en tout cas pour les salariés qui sont en mesure de télétravailler.

Une fois encore, dès que les décisions seront prises, nous ne manquerons pas de vous informer.

M. DEBESSE (SM-TE) : Je vous remercie.

Je voudrais remercier Monsieur Escudier de la présentation qu'il a faite des différents tableaux. En revanche, vous n'avez pas oublié de nous faire un point sur les prestations ?

M. ESCUDIER : Je vous donnerai les chiffres, comme tous les mois, tout à l'heure.

M. DEBESSE (SM-TE) : Merci.

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

M. GIRAUD (CFDT) : La CFDT demande à la Direction s'il est possible d'avoir rapidement une date de COMPROX N°8 afin d'aborder les sujets tels que la restauration, le logement et le transport.

M. ESCUDIER : Nous avons prévu, avec le rapporteur de la COMPROX N°8, de caler une commission. Je travaille dessus avec Adeline Gandelot. Nous ne pourrons pas – j'imagine, puisque nous avons d'autres sujets – aborder dans la même séance tous les thèmes que vous avez abordés.

M. GIRAUD (CFDT) : S'il est possible de prioriser restauration et transport parce que nous avons beaucoup de remontées des salariés sur ces sujets.

M. ESCUDIER : Une intervention assez détaillée a été faite sur la restauration il y a quelque temps. Je le note et je verrai avec le rapporteur.

M. GIRAUD (CFDT) : Merci.

M. ESCUDIER : Merci Monsieur Giraud.

Madame Seigné, vous avez la parole.

Mme SEIGNÉ (SUD) : Merci pour les tableaux qui sont plus faciles à comprendre. En revanche, n'est-ce pas possible d'avoir les personnes Renault et les personnes Ampere ?

M. ESCUDIER : Non. S'il y a un CSE Ampere...

Mme SEIGNÉ (SUD) : Ils auront besoin des chiffres.

M. ESCUDIER : J'échange avec Ampere mais là, en l'occurrence, j'échange avec Renault et avec vous.

Mme SEIGNÉ (SUD) : Les chiffres que vous nous donnez sont globaux TCR, donc il y a des personnes d'Ampere.

M. ESCUDIER : Non. Ce sont les chiffres Renault.

Mme SEIGNÉ (SUD) : Nous vous avons envoyé une liste de questions. Je les mettrai dans le fil de conversation de façon à ce que tout le monde en ait connaissance, en espérant avoir des réponses.

En revanche, j'en ai deux ou trois que je voudrais signaler.

En ce qui concerne les formations, un certain nombre de salariés ont besoin de beaucoup de formations en ce moment, on est en plein changement, et beaucoup se plaignent qu'il n'y a plus de salles de formation. Sur le Re-tcr, je n'ai jamais vu de lieux dédiés à la formation. Là où les salariés sont envoyés, *a priori* c'est très mal adapté, mal équipé. J'espère que ce point sera pris en considération à un moment.

M. LE PRÉSIDENT : Nous avons travaillé dans le courant de l'année dernière avec le service Formation et l'équipe projet Re-tcr sur cette problématique. Comme un certain nombre de locaux sont actuellement en cours de transformation et en travaux, nous avons identifié certaines salles pour faire de la formation en mode « dégradé » jusqu'à ce que les travaux soient finalisés, ce qui peut expliquer un certain nombre de difficultés que vous évoquez. En tout cas, des salles sont identifiées pour ce faire.

Mme SEIGNÉ (SUD) : J'ai l'impression qu'au service Formation, ils n'ont pas la même communication. Il faudrait peut-être préciser que c'est un moment à passer et, qu'après, ils auront telle salle, telle salle, telle salle parce qu'ils prévoient les formations très à l'avance. Je pense que la communication n'est pas très claire au service Formation.

Je ne vais pas poser toutes les questions.

M. ESCUDIER : Si vous voulez poser des questions, posez-les maintenant, c'est le lieu et le moment.

Mme SEIGNÉ (SUD) : En ce qui concerne les travaux dans la Ruche, je sais qu'il y a des travaux en 5A et 6A. Des salariés se plaignent beaucoup. Il y a eu une fuite d'eau avec des soucis d'électrocution, légère mais quand même, sur une table qui monte et qui descend. Nous voudrions savoir si vous pourriez dire aux gens jusqu'à quand cela va durer et, si cela dure trop longtemps, comment ils peuvent se débrouiller. On les oblige à venir tel jour pour être en équipe et, du fait des travaux, ils n'y parviennent pas.

M. LE PRÉSIDENT : Vous évoquez une fuite d'eau. Effectivement, il y a eu un sujet sur une installation de Sprinkler qui a eu des conséquences sur les plateaux immédiatement à son contact.

Sur la partie retrofit, réalignement des premiers plateaux dans l'état actuel du Re-tcr, les populations qui occupent habituellement les plateaux ont normalement été éloignées de la zone de travaux, mais on peut comprendre qu'il y ait quelques aspects négatifs à cette cohabitation, même si elle est un peu lointaine.

Mme SEIGNÉ (SUD) : J'ai une question sur l'accord Re-Nouveau France 2025.

Il est prévu une renégociation de cet accord en début du 2nd semestre 2024. Est-ce exact ?

M. ESCUDIER : Ce n'est pas de la compétence de notre CSE. C'est une négociation centrale.

Mme SEIGNÉ (SUD) : Pocket 35 jours de télétravail : Peut-on avoir des chiffres d'utilisation de la pocket 35 jours des ETAM et des Cadres en 2023 ?

M. ESCUDIER : Nous n'avons pas ce chiffre à notre main. Là aussi, il existe un accord Télétravail avec une commission de suivi, c'est donc dans ce cadre-là que ce type d'échanges a sa place.

Mme SEIGNÉ (SUD) : Comment les primes 2024 seront calculées et attribuées pour les anciens techniciens qui sont passés Cadres F11 ou plus en janvier 2024 ?

M. LE PRÉSIDENT : On parle de primes 2024 relatives à l'activité 2023, donc si vous étiez ETAM en 2023, vous ne serez pas sur le dispositif des primes Cadres cette année, mais l'année prochaine seulement.

Mme SEIGNÉ (SUD) : Elle sera calculée comme si la personne était encore ETAM ?

M. LE PRÉSIDENT : Dans le dispositif Non Cadres.

Mme SEIGNÉ (SUD) : Paiement des compteurs variables 2023 pour les techniciens passés Cadres : Les techniciens qui sont passés Cadres en janvier 2024 ont vu apparaître sur leur fiche de paie de janvier 2024 le paiement des heures positives de leur compteur variable de l'année 2023. Pourquoi payer uniquement les heures excédentaires de l'année 2023 et non pas celles de l'année 2021 et de l'année 2022 alors que ces heures apparaissent sur la page solde des planning et congés ? Pourquoi ces heures ne sont-elles pas majorées étant donné que ce sont des heures supplémentaires ?

M. ESCUDIER : Nous ne répondrons pas à cette question pour l'instant, pour la simple et bonne raison que vous n'êtes pas sans savoir qu'il existe un contentieux sur le sujet de l'accord MTT. Comme d'habitude, lorsqu'il y a un contentieux, nous n'échangeons pas sur le sujet en instance.

Mme SEIGNÉ (SUD) : Même pour dire pourquoi vous avez payé celle de 2023 ?

M. ESCUDIER : Nous n'échangeons pas sur le sujet.

Mme SEIGNÉ (SUD) : Bilan campagne salaires 2023 : Quelles ont été les augmentations individuelles distribuées en 2023 aux APR ? Quels ont été les niveaux d'augmentations individuelles et le pourcentage d'APR qui les ont eues ? De même pour les ETAM et pour les Cadres. Exemple : en 2023, 10 % des ETAM ont eu 1 % d'augmentation individuelle et 15 % ont eu 1,5 %.

M. LE PRÉSIDENT : Nous n'avons pas cette visibilité et nous vous renvoyons à la première négociation annuelle obligatoire qui a été conduite, où ces éléments ont été partagés avec les négociateurs.

Mme SEIGNÉ (SUD) : Donc tout le monde ne peut pas les avoir.

Part variable des Cadres 2023 : Quels sont les montants exprimés en % du forfait annuel et la répartition des parts variables versées aux Cadres en 2023 ?

Vous allez me faire la même réponse.

M. LE PRÉSIDENT : Oui.

Mme SEIGNÉ (SUD) : Rémunération moyenne annuelle 2023 : Quels sont les salaires moyens et par décile des APR, ETAM et Cadres selon leur coefficient en 2023 ?

M. ESCUDIER : Un point sera fait sur la rémunération, entre autres, dans le bilan social avec toutes les précisions d'usage, le mois prochain.

Mme SEIGNÉ (SUD) : Est-il prévu une lettre de transparence cette année, comme cela était le cas auparavant.

M. ESCUDIER : Cela fait plusieurs années qu'il n'y en a plus.

Mme SEIGNÉ (SUD) : Et il n'est pas prévu d'y en avoir ?

M. ESCUDIER : Là encore, ce n'est pas à notre main puisque ce n'est pas nous qui décidons de cela. Je n'ai pas compris que cela allait être mis en place.

Mme SEIGNÉ (SUD) : J'avais une question sur le suivi amiante. Je crois que vous avez une réponse, Monsieur Escudier. Mes collègues sont vraiment très ennuyés.

M. ESCUDIER : Il s'agit d'un salarié Renault en suivi amiante : Il passe sa visite au service médical et celui-ci lui donne des papiers pour aller à l'hôpital du Chesnay pour passer des examens. L'hôpital du Chesnay lui dit qu'il ne fait plus ce suivi et lui donne une liste de médecins généralistes. Quand le salarié s'adresse aux médecins de la liste, ceux-ci lui annoncent qu'il devra avancer des frais. Le salarié a écrit au service médical pour comprendre cette situation, il attend la réponse.

Nous nous sommes rapprochés du service médical qui nous a expliqué qu'il existait, avant la crise Covid, un partenariat avec l'hôpital Mignot qui est le plus proche géographiquement du Technocentre. Bien évidemment, quand il y a eu la crise Covid, il y a malheureusement eu des priorités à gérer et ce dispositif a été stoppé.

Suite à cela, l'hôpital Mignot n'a plus établi de consultations pendant la phase de crise Covid, il a commencé à reprendre les personnes soit dans leur service, soit il les a réadressées pour une partie d'entre elles à des pneumologues en ville. En gros, quand la crise Covid s'est atténuée et s'est arrêtée, l'hôpital Mignot n'a pas systématiquement repris toutes les personnes qui se présentaient dans ce cadre-là, et a envoyé les autres vers des pneumologues.

Ce n'est pas du fait d'une organisation du service de santé Renault, c'est la politique menée par l'hôpital Mignot sur ce sujet qui explique la situation à laquelle a fait face le salarié auquel vous faites référence.

Mme SEIGNÉ (SUD) : Donc il n'a pas d'autre solution pour se faire suivre qu'avancer une somme importante, d'après ce qu'il m'a dit, chez des médecins de ville ?

M. ESCUDIER : Comme pour beaucoup de problèmes de santé, cela se passe comme cela.

Mme SEIGNÉ (SUD) : Aucun accord ne peut être fait entre un médecin et Renault ? Il y a tout de même un certain nombre de personnes qui ont un suivi amiante chez Renault.

M. ESCUDIER : Je n'ai pas le décompte. Il y a des personnes qui sont suivies pour l'amiante et d'autres pour d'autres sujets. En tout cas, encore une fois, ce n'était pas un dispositif à l'initiative de Renault, c'était une pratique qu'opérait l'hôpital Mignot, et l'hôpital Mignot a souhaité y mettre fin. Aujourd'hui, il n'existe pas de système particulier, si ce n'est de s'adresser à un professionnel de santé en ville.

Mme SEIGNÉ (SUD) : Ce n'est pas le problème de s'adresser à quelqu'un d'autre, c'est juste que l'avance d'argent est assez importante.

M. ESCUDIER : Comme pour d'autres examens sur d'autres sujets.

Mme SEIGNÉ (SUD) : Le bilan annuel des mouvements sera-t-il dans le bilan social du mois prochain ? Aurons-nous le détail des mutations entre le nombre de salariés de l'établissement mutés chez Ampere SAS et chez Ampere ST ?

M. ESCUDIER : Il n'y a pas une identification précise dans le bilan social, mais nous essaierons de récupérer les éléments essentiellement sur Ampere. Nous avons bien compris que c'était le nombre de personnes transférées vers Ampere SAS et Ampere ST.

Mme SEIGNÉ (SUD) : Ce sera plutôt pour le CSE du mois prochain.

M. ESCUDIER : En effet. Nous concentrons toutes les informations relatives aux effectifs en même temps.

Mme SEIGNÉ (SUD) : Merci.

M. ESCUDIER : Je vous en prie.

Mme Chahine pose la question suivante : *Combien de mobilités d'Ampere vers Renault ?*

Je ne suis pas sûr qu'il y en ait parce qu'Ampere vient de se créer. En tout cas, je n'ai pas la réponse s'il y en avait, mais je ne pense pas qu'il y en ait.

Monsieur Golinelli, vous avez la parole.

M. GOLINELLI (CGT) : Merci pour les graphiques sur l'évolution des effectifs.

Aurons-nous quand même le tableau que nous avions auparavant ?

M. ESCUDIER : Il est vrai que c'était particulièrement enrichi et cela devenait difficilement lisible. Les tableaux nécessitaient un travail significatif par l'équipe et, suite à vos demandes, nous avons réfléchi et nous avons pensé que des slides PowerPoint seraient plus adaptés. Là aussi, cela nécessite un travail et donc nous mettrons à disposition les slides PowerPoint mais il n'y aura plus les tableaux Excel extrêmement indigestes qu'il y avait jusqu'à maintenant.

Tous les ans, vous aurez des éléments chiffrés avec des tableaux dans le bilan social, mais pas tous les mois pour les données sociales parce que c'est beaucoup de travail et cela ne vous sert pas à grand-chose.

M. GOLINELLI (CGT) : De temps en temps, cela nous servait pour savoir, par exemple, le nombre d'embauches dans tel secteur.

M. ESCUDIER : C'est une bonne question. Typiquement, ces questions peuvent être posées en commission de proximité où cela a plus de pertinence parce que vous avez en face de vous, en général, un RH métier, et ce sont eux qui détiennent ce type d'information. Ce n'est pas par volonté de ne pas vous donner les chiffres, c'est tout simplement parce que nous ne les avons pas en lecture directe. Il n'y a pas de raison que l'on donne ici des chiffres pour certaines Directions et pas pour d'autres, donc si l'on veut tous les mettre, cela devient illisible, d'où la solution que nous vous proposons.

Encore une fois, si vous avez des questions comme celle-ci, n'hésitez pas à les poser en commission de proximité.

M. GOLINELLI (CGT) : Nous avons posé 5 questions par écrit. Est-ce que nous les reprenons comme Mme Seigné ?

M. ESCUDIER : Si vous avez des questions, nous vous écoutons.

M. GOLINELLI (CGT) :

. En ce qui concerne les COMPROX N° 1 et N°2, un rapport d'activité devait être fait. Allons-nous le recevoir ces rapports d'activité ?

M. ESCUDIER : Je laisse Valérie Souverain répondre, je sais qu'elle a refait le point.

Mme SOUVERAIN : Nous avons reçu le rapport d'activité de la COMPROX N°6 et j'ai demandé aux rapporteurs des autres COMPROX de m'envoyer les éléments. A date, je ne les ai pas encore reçus. Je vais les relancer.

M. GOLINELLI (CGT) : Les rapporteurs ne sont pas forcément présents mais des élus des mêmes organisations syndicales sont présents. J'espère que nous aurons ces rapports assez rapidement parce que c'est déjà un minimum par rapport au mandat des élus CSE d'avoir un rapport d'activité une fois par an.

. En ce qui concerne les rapports d'activité de 2019-2020-2021-2022, Monsieur Escudier, vous nous avez dit à plusieurs reprises que vous les aviez mais ils n'ont jamais été diffusés. Quand les aurons-nous ?

M. ESCUDIER : Valérie Souverain a refait le point. Nous avons diffusé tous ceux que nous avons reçus. Si nous en avons oublié, que les rapporteurs nous fassent signe.

M. GOLINELLI (CGT) : En gros, il n'y a que celui de M. Cembrzynski de la COMPROX N°6. Je remercie M. Cembrzynski de faire son rapport d'activité de façon régulière.

. En ce qui concerne les salariés en DA et la nouvelle classification, certains salariés en DA n'ont pas reçu leur notification de classement dans la nouvelle Convention collective de la métallurgie, ni celle provisoire fin 2023, ni la définitive mi-janvier, ils ont dû attendre leur feuille de paie fin janvier pour la connaître. Pourquoi cette information n'a-t-elle pas été transmise aux salariés en DA ?

M. ESCUDIER : Les salariés en DA ont été affectés à la classification qui correspond au dernier emploi qu'ils tenaient avant de partir en DA. Néanmoins, leur activité professionnelle étant suspendue du fait de la DA, il n'y avait pas de sens à leur notifier une classification qui, en tout état de cause, ne correspondait pas à leur activité ou plutôt inactivité actuelle. Cela explique la non-communication.

Comme prévu dans l'avenant de passage en DA, si ces salariés devaient reprendre une activité à l'issue de leur DA – ce qui est le cas d'une toute petite minorité de salariés en DA – ils seront affectés à un emploi qui sera soit identique, soit similaire au dernier emploi qu'ils tenaient avant leur DA, et la FDE correspondante leur sera communiquée à ce moment-là. Ils peuvent toujours contacter leur RH sur le sujet.

M. GOLINELLI (CGT) : La classification de reprise sera éventuellement revue en fonction de l'emploi.

M. ESCUDIER : De l'emploi qu'ils reprendront à leur retour s'ils décident de ne pas partir en retraite.

M. GOLINELLI (CGT) :

. J'ai une remarque supplémentaire. Nous avons découvert sur le site de la BNP Paribas que, pour le Pereco, on avait le droit à un abondement de 7418€ de la part de l'entreprise. C'est mon cas personnel mais d'autres personnes sont peut-être aussi concernées. Quelles sont les conditions pour bénéficier de cet abondement ?

A la CGT, nous avons connaissance d'un abondement de 300 € du Pereco si l'on versait 500 €.

7418 €, je ne pensais pas que la Direction était si généreuse !

M. ESCUDIER : Je suis allé voir sur mon compte BNP Paribas. Tout le monde a le même chiffre. Le montant affiché correspond au plafond de l'abondement maximum des entreprises autorisé au sein des Pereco. L'abondement ne peut pas dépasser trois fois le montant versé, ni être supérieur à 16 % du plafond annuel de la Sécurité sociale, soit 7419 €, qui est à quelques centimes près le montant qui figure sur le site.

Pour le PE, ce plafond descend à 8 % du passe, à savoir 3709 € pour 2024.

Le plafond légal de 7419 € figure sur l'espace de BNP Paribas car, vous avez raison, l'abondement maximum de l'entreprise s'élève à 300 € pour 500 € versés, mais il y a en plus la possibilité d'un abondement sur les 10 jours de CTI maximum que l'on peut transférer dans une année sur ce compte. L'abondement de Renault peut être supérieur à 300 €, d'où le rappel du plafond légal qui a été inséré dans le support de BNP Paribas.

Il est vrai qu'à la lecture, moi aussi, je me suis interrogé. Renseignement pris, voilà la réponse.

M. GOLINELLI (CGT) : Merci, c'est plus clair.

M. ESCUDIER : BNP Paribas ne peut pas connaître l'abondement de 30 % sur les 10 jours de CTI, c'est la raison pour laquelle ils sont obligés d'indiquer le plafond légal.

M. GOLINELLI (CGT) : Je n'avais pas cette connaissance sur le CTI. C'est une somme variable en fonction des personnes. Il faut rentrer dans les 7418 €, je ne pense pas qu'il y en ait beaucoup qui arrivent à 7418 €.

M. ESCUDIER : Tout à fait.

M. GOLINELLI (CGT) :

. Dernier point, une remarque et une demande. Beaucoup de salariés n'ont pas reçu l'information sur l'affectation de l'intéressement financier ces jours-ci. Certains sont allés sur leur espace BNP Paribas pour le faire, mais *a priori* il y a des loupés dans la communication. Au moins une personne m'a dit avoir reçu un message de BNP Paribas comme quoi son adresse e-mail professionnelle avait été supprimée par Renault parce qu'elle ne correspondait plus. Apparemment, il s'agit de salariés qui sont passés à Ampere. Il y avait du cafouillage dans tous les sens. Ce n'est pas que du Renault SAS, c'est du Ampere. En tout cas, il y a des personnes qui ne reçoivent pas l'information, ni par téléphone, ni par SMS, ni par mail. C'est le cas, par exemple, de Mme Samar Chahine ici présente, qui n'a reçu aucune information.

Mme CHAHINE (CGT) : Ni sur mon mail personnel, ni sur mon mail professionnel, ni par SMS. Je suis allée toute seule sur mon application personnelle pour le faire.

M. ESCUDIER : Je n'ai pas d'explication.

M. GOLINELLI (CGT) : Il faudrait peut-être refaire un flash information. S'il y a des loupés, il faut que les personnes puissent au moins choisir où elles le placent ou si elles veulent toucher l'argent.

M. ESCUDIER : C'est noté.

M. GOLINELLI (CGT) : C'étaient mes questions.

M. ESCUDIER : Merci Monsieur Golinelli.

Mme Boudier écrit dans le fil de conversation : *Tous les documents que nous avons vus seront-ils sur le SharePoint des élu-e-s CSE (la présentation Responsage, le Kit Reflex et la présentation des données sociales en slide plus compréhensifs) ?*

J'ai répondu que la présentation Responsage sera à disposition. Pas le Kit Reflex puisque le Kit Reflex est communiqué par ailleurs.

Sur les données sociales, j'ai répondu à M. Golinelli.

M. Dal Molin écrit dans le fil de conversation : *Est-il envisageable (envisagé) de diffuser les données sociales au format Excel plutôt que PDF jusqu'à présent ?*

C'était la question de M. Golinelli à laquelle j'ai déjà répondu. Nous vous mettrons à disposition les planches que je vous ai projetées.



En ce qui concerne la sous-traitance, pour rappel, nous vous communiquons le nombre de badges qui, aujourd'hui, sont actifs et permettent à une personne identifiée de rentrer sur le site. Il y a des personnes qui viennent peut-être tous les jours, et d'autres qui viennent peut-être une fois tous les quatre mois.

A fin janvier 2024 :

- TCR

Total : 2156 badges qui se répartissent en 1475 badges pour des prestations Métiers et 681 badges pour des prestations Services aux résidents

- CTA

Total : 401 badges qui se répartissent en 290 badges pour des prestations Métiers et 111 badges pour des prestations Services aux résidents

- Etablissement

Total : 2557 badges qui se répartissent en 1765 badges pour des prestations Métiers et 792 badges pour des prestations Services aux résidents, ce qui est légèrement plus que le mois précédent.

Voilà les données sur la prestation.

M. VITRÉ (CFDT) : J'ai une question. C'est la prestation Renault. Est-ce que côté Ampere, il y a la même chose ou est-ce la prestation pour l'ensemble ?

M. ESCUDIER : Ce sont les chiffres de la prestation Renault.

M. VITRÉ (CFDT) : Il y aura la même chose côté Ampere ?

M. ESCUDIER : Côté Ampere, il y a de la prestation. En revanche, ce n'est que de la prestation Métiers puisque, pour rappel, la prestation Services aux résidents est prise en charge par Renault.

M. VITRÉ (CFDT) : C'était pour voir la différence. Sur le CTA, il y a une cinquantaine de personnes en moins par rapport aux chiffres précédents.

M. ESCUDIER : Les chiffres que je vous ai donnés le mois dernier ne concernaient que la prestation Renault.

Depuis qu'Ampere existe, sur ce sujet comme sur d'autres, nous ne communiquons plus dans cette instance CSE que des données relatives à la partie Renault.

M. LE PRÉSIDENT : Pour rappel, on parle de badges.

M. ESCUDIER : En effet, ce sont les badges des prestataires qui travaillent pour Renault et des prestataires Services aux résidents qui travaillent pour tout le monde et qui sont comptabilisés côté Renault.

M. LE PRÉSIDENT : Il peut y avoir un prestataire qui ne travaille plus sur site et dont le badge est actif.

Je pense que nous sommes arrivés au bout de l'ordre du jour, Monsieur le Secrétaire.

M. LE SECRÉTAIRE : Oui, Monsieur le Président, nous pouvons clore la séance.

M. LE PRÉSIDENT : Merci à tous. Bon appétit et bonne journée.

La séance est levée à 12 h 06.