



COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE DE GUYANCOURT

Séance ordinaire du 26 octobre 2023

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 Mme DEWASMES Christelle - Remplacée par M. TISSEYRE Jean-Michel
M. MALET Jean-Pierre
M. VITRÉ Frank

CFE-CGC M. BARKA Saïd
Mme LEFEBVRE Fabienne

CGT M. GOLINELLI Mathieu

SM-TE M. DEBESSE Olivier

SUD M. MOREL Christian - Remplacé par Mme THOMAS-POIGNANT Cécile
Mme BOUDIER Stéphanie - Remplacée par M. RINGUET Emmanuel

3^{ème} collège

CFDT Mme DEVAUX Suzel
M. ESCALERE Christophe
Mme GAITTET Nathalie
Mme HENRI-MAZEAUD Brigitte
M. LEGRAND Djahida
M. MERCIER Frédéric
M. MEYRIGNAC Jean-Guillaume
M. RAULT Germain

CFE-CGC M. CAZADAMONT Marc (**Secrétaire du CSE**)
Mme AUGUI Mélanie - Remplacée par M. BECK Pascal
Mme BAVEREZ Christine
M. DAUVEL Bertrand
M. D'ÉTÉ Hubert
Mme FORGEAS Mélanie
Mme GARIÉ Caroline
M. LANGERON Olivier
M. RIDEREAU Jean-Marc
M. ROBERT Frédéric
Mme ROGER Corinne
Mme SONNEFRAUD Valérie

CGT M. LEROUX Jean-Loup

SM-TE M. LECUYER Antoine

SUD Mme COHEN-SOLAL Emmanuelle

Représentants syndicaux

Liste CFDT	M.	GIRAUD Xavier
Liste CFE-CGC	M.	VAGUET Frédéric

Sténotypiste - Mme PIHANT Chantal

Participe partiellement à la séance

Mme HOCH Christine Cabinet SECAFI

Est absente

Membre titulaire représentant le Personnel

3^{ème} collègue

SM-TE Mme GAURIOT Valérie

Ordre du Jour

Page

APPROBATION DES PROCES-VERBAUX DU CSE : SEANCE ORDINAIRE DU 19 JUILLET 2023 ET SEANCE EXTRAORDINAIRE DU 12 SEPTEMBRE 2023	5
INFORMATION-CONSULTATION SUR LE PROJET DE CONVENTION MEDICALE ENTRE L'ETABLISSEMENT DE RENAULT GUYANCOURT ET RENAULT ELECTRICITY	7
DELIBERATION SUR LE SERVICE DES ASC SOUSCRITES PAR LES SALARIES DE GUYANCOURT AVANT LEUR TRANSFERT AU 1 ^{ER} NOVEMBRE 2023 (DATE DE LEUR RATTACHEMENT AU CSE D'AST)	12
DELIBERATION SUR L'ENGAGEMENT DE FINANCEMENT PAR LE CSE DE GUYANCOURT (NOUVEAU CSE DE RATTACHEMENT) POUR LES ASC SOUSCRITES AVANT LE 1 ^{ER} NOVEMBRE 2023 PAR LES SALARIES DE CLEON TRANSFERES SUR GUYANCOURT	14
DELIBERATION SUR L'ENGAGEMENT DE FINANCEMENT PAR LE CSE DE GUYANCOURT (NOUVEAU CSE DE RATTACHEMENT) POUR LES ASC SOUSCRITES AVANT LE 1 ^{ER} NOVEMBRE 2023 PAR LES SALARIES DE LARDY TRANSFERES SUR GUYANCOURT	16
DESIGNATION DES REPRESENTANTS DU CSE AU CCSE DE L'ENTREPRISE, SOUS RESERVE DE LA SIGNATURE DE L'AVENANT (AVANT LE 26 OCTOBRE 2023) PORTANT REVISION DE L'ACCORD DEFINISSANT LA COMPOSITION DU COMITE CENTRAL SOCIAL ET ECONOMIQUE DE L'ENTREPRISE RENAULT SAS DU 06 SEPTEMBRE 2019.....	18
DESIGNATION AU CCSE D'UN 1 ^{ER} REPRESENTANT SUPPLEANT DE L'ETABLISSEMENT DE GUYANCOURT POUR LE 2 ^{EME} COLLEGE	19
DESIGNATION AU CCSE D'UN 2 ^{EME} REPRESENTANT SUPPLEANT DE L'ETABLISSEMENT DE GUYANCOURT POUR LE 2 ^{EME} COLLEGE	19
DESIGNATION AU CCSE D'UN 1 ^{ER} REPRESENTANT TITULAIRE DE L'ETABLISSEMENT DE GUYANCOURT POUR LE 3 ^{EME} COLLEGE	20
DESIGNATION AU CCSE D'UN 2 ^{EME} REPRESENTANT TITULAIRE DE L'ETABLISSEMENT DE GUYANCOURT POUR LE 3 ^{EME} COLLEGE	20
DESIGNATION AU CCSE D'UN 3 ^{EME} REPRESENTANT TITULAIRE DE L'ETABLISSEMENT DE GUYANCOURT POUR LE 3 ^{EME} COLLEGE	21
DESIGNATION AU CCSE D'UN 1 ^{ER} REPRESENTANT SUPPLEANT DE L'ETABLISSEMENT DE GUYANCOURT POUR LE 3 ^{EME} COLLEGE	21
DESIGNATION AU CCSE D'UN 2 ^{EME} REPRESENTANT SUPPLEANT DE L'ETABLISSEMENT DE GUYANCOURT POUR LE 3 ^{EME} COLLEGE	22
INFORMATION-CONSULTATION SUR LE PROJET DE PROGRAMMATION DES JOURS D'AJUSTEMENT COLLECTIFS EN 2024.....	23
INFORMATION SUR LA PERIODE DE PRISE DE CONGES ANNUELS PRINCIPAUX ET LA PRISE DE LA 5 ^{EME} SEMAINE DE CONGES EN 2024	23
INFORMATIONS DIVERSES	28
ACTIVITE GENERALE DE L'ENTREPRISE - SITUATION DE L'EMPLOI : HEURES SUPPLEMENTAIRES, HEURES DE ROULAGE	34

La séance est ouverte à 9 h 32, via Teams, sous la présidence de M. Nicolas KRASNICKI.

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

M. LE SECRÉTAIRE : Bonjour Monsieur le Président. Bonjour à toutes et tous. Nous pouvons démarrer la séance.

M. LE PRÉSIDENT : Merci Monsieur le Secrétaire.

Je propose que nous démarrions avec le premier point de l'ordre du jour.

M. LECUYER (SM-TE) : Bonjour Monsieur le Président. Antoine Lecuyer qui parle.

Je sollicite la parole en début de ce CSE pour une intervention, s'il vous plaît.

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

M. LECUYER (SM-TE) : Je vous remercie, Monsieur le Président.

Déclaration SM-TE

Chers collègues, élus titulaires ou suppléants du CSE,

Pour certains d'entre nous, après leur transfert vers leur nouvelle entité Ampère SAS ou Ampère Software et Technologies, c'est aujourd'hui la dernière réunion du CSE de l'établissement de Guyancourt. C'est à vous que je m'adresse, associant les élus du SM-TE ; pour votre information, il se trouve que tous les 6 nous restons au sein de Renault SAS.

Nous avons voté pour, contre, ou avons préféré nous abstenir, nous avons écrit et prononcé des déclarations qui approuvent les dispositions prises en faveur des salariés dans le cadre du projet Ampère, ou bien qui dénoncent la dislocation de l'entreprise et de la communauté de travail, selon notre sensibilité syndicale.

Nous y sommes. Le 1^{er} novembre, nous travaillerons encore sur les mêmes plateaux, partagerons le même café, déjeunerons à la même cantine. Rien n'aura changé en apparence, mais tout aura changé sur le fond : nous ne serons plus tout à fait collègues unis par les mêmes objectifs dans la même communauté de travail, mais placés en compétition au service de sociétés placées en concurrence sur leur propre résultat d'exploitation.

Pussions-nous ne pas perdre la pratique professionnelle au service des clients, et à dépasser ces divisions créées de toutes pièces : travaillons ensemble.

Chers collègues, l'entreprise Renault SAS vous écarte, et au SM-TE nous le regrettons vivement. Vous allez manquer à notre entreprise et à ce CSE.

Avec les élus SM-TE nous vous remercions pour le travail accompli au service des salariés Renault SAS du Technocentre, et nous vous adressons nos meilleurs vœux de succès dans votre nouvelle société.

Merci.

M. LE PRÉSIDENT : Merci Monsieur Lecuyer.

Je propose de passer la parole à Sylvain Escudier pour le premier point de l'ordre du jour.

APPROBATION DES PROCES-VERBAUX DU CSE : SEANCE ORDINAIRE DU 19 JUILLET 2023 ET SEANCE EXTRAORDINAIRE DU 12 SEPTEMBRE 2023

M. ESCUDIER : Bonjour à tous.

Y a-t-il des remarques ou des observations sur le projet de procès-verbal de la séance ordinaire du 19 juillet dernier ? *A priori*, non.

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

Le procès-verbal de la séance ordinaire du 19 juillet 2023 est approuvé à l'unanimité des présents.

Y a-t-il des remarques ou des observations sur le projet de procès-verbal de la séance extraordinaire du 12 septembre dernier ? *A priori*, non.

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

Le procès-verbal de la séance extraordinaire du 12 septembre 2023 est approuvé à l'unanimité des présents.

M. LE PRÉSIDENT : Nous passons au point suivant de l'ordre du jour.

INFORMATION-CONSULTATION SUR LE PROJET DE CONVENTION MEDICALE ENTRE L'ETABLISSEMENT DE RENAULT GUYANCOURT ET RENAULT ELECTRICITY

Projection du document « Information – consultation sur le projet de convention médicale avec le SPST de REC Douai et Maubeuge »

M. ESCUDIER : Il s'agit d'un projet de convention médicale avec le SPST (Service de Prévention de Santé au Travail), nouvelle appellation du SST (Service de Santé au Travail) de Renault Electricity, plus précisément Douai et Maubeuge.

Le contexte

Dans un premier temps, il y a eu la création de la structure Renault Electricity et, à cette occasion, il y a eu une répartition du Personnel avec une affectation d'un certain nombre d'équipes à cette structure Renault Electricity.

Comme souvent, après un certain temps de constat et de vécu, il nous a semblé plus judicieux de rattacher un certain nombre de collaborateurs à Renault SAS qu'à Renault Electricity, compte tenu que leur activité directe n'avait pas forcément de lien direct avec Renault Electricity. Il s'agit plus d'activités d'ordre transversal que d'activités purement opérationnelles sur le périmètre de Renault Electricity.

Sont concernés 69 salariés et 6 apprentis de Douai, et 4 salariés de Maubeuge.

Ces salariés étant rattachés à Renault SAS, il fallait les rattacher à un établissement de Renault. C'est l'établissement de Guyancourt qui a été retenu, donc notre établissement.

Les principales fonctions métiers sur lesquelles sont affectés ces salariés sont la Qualité, le PE, la Supply Chain Alliance : Qualité Fournisseur : 25 salariés. PE : 47 salariés. Supply Chain Alliance/Prog Indus et Log : 7 salariés.

Voilà le contexte ambiant dans lequel nous projetons de mettre en œuvre la convention sur laquelle nous vous consultons aujourd'hui.

Projet de suivi médical sur site

Bien que ces salariés se retrouvent rattachés à notre établissement, ils continuent sur le plan matériel à travailler sur les sites de Renault Electricity, en l'occurrence Douai et Maubeuge. Dans un souci de simplicité et d'efficacité, puisqu'il faut de la réactivité et de la proximité en termes de bonne maîtrise de l'environnement de travail par les personnels médicaux, il nous a semblé opportun de faire en sorte que ces collaborateurs de notre établissement, mais travaillant sur les sites de Renault Electricity, puissent continuer à être suivis par les SPST locaux de Douai et de Maubeuge.

Au-delà de ce contexte local, c'est parfaitement cohérent avec la politique actuelle, à la fois la politique des Pouvoirs Publics et la politique de l'entreprise (puisque nous devons suivre les orientations des Pouvoirs Publics), à savoir des démarches de mutualisation des services de santé pour couvrir le maximum de collaborateurs, ce qui fait suite à un contexte national global qui dépasse complètement l'entreprise qui est la problématique de la pénurie de médecins et, en particulier, de la pénurie de médecins du travail.

Demande d'agrément du SPST de Renault Electricity

Une demande d'agrément qui couvrirait les trois sites de Renault Electricity est en cours d'étude. Si cette demande d'agrément aboutissait, bien évidemment, leurs salariés précités continueraient d'être suivis par le SPST global de Renault Electricity.

Aujourd'hui, Renault Electricity comporte 3 services de santé : Maubeuge, Douai et Ruitz. Les dates butoirs de validité des agréments respectifs sont : 2027 pour Maubeuge, 2026 pour Douai et 2024 pour Ruitz.

Dès le mois de mai 2023, Renault Electricity a engagé des démarches pour la création et l'agrément d'un SPST interétablissements en vue de :

- se conformer à la politique des Pouvoirs Publics de rationalisation des SPST, Pouvoirs Publics qui ont spécifiquement demandé à Renault Electricity de fusionner les 3 services de santé de site ;
- renforcer les synergies entre les services de santé en question afin d'améliorer le niveau de connaissance de l'ensemble de ces 3 services de santé, de réaliser des projets communs (quand on est à plusieurs, c'est toujours plus facile que lorsqu'on est isolé), tout en conservant, bien évidemment, l'organisation matérielle, physique, des SPST actuels au sein de chacun de ces 3 établissements de Renault Electricity.

Plusieurs échanges ont eu lieu sur site avec le médecin-inspecteur du travail et Renault ElectriCity, dans l'attente d'une demande d'agrément validée d'un SPST interétablissements au niveau de ces 3 entités : Maubeuge, Douai et Ruitz.

Organisation actuelle des agréments médicaux et des conventions médicales concernant Renault Guyancourt et REC

Ce schéma synthétise la situation des SPST.

Sur la partie gauche, l'agrément Etablissements Ile de France qui couvre nos 4 EIF, à savoir le Siège, VSF, Lardy et Guyancourt. En pointillés, ce sont les filiales avec lesquelles nous avons des conventions, à savoir SODICAM et RRG Siège.

Sur la partie droite, la situation de Renault ElectriCity avec aujourd'hui un agrément par site, Douai, Maubeuge et Ruitz (Ruitz n'étant pas concerné par notre sujet puisque nous n'avons pas de collaborateurs à Ruitz).

Projet d'organisation des agréments médicaux et des conventions médicales concernant Renault Guyancourt et REC

Demain, nous aurons un agrément qui *a priori* devrait être global sur l'ensemble de Renault ElectriCity. Indépendamment du fait que cet agrément soit global ou toujours par établissement au niveau de Renault ElectriCity, l'objectif serait de conclure une convention avec Renault SAS pour couvrir les collaborateurs administrativement rattachés à notre établissement mais continuant de travailler à Douai et à Maubeuge.

La conclusion d'une telle convention nécessite la consultation du CSE de notre établissement, c'est la raison pour laquelle nous avons porté ce sujet à l'ordre du jour et nous avons opéré cette présentation.

Principes directeurs

Cette organisation s'effectue à iso effectif au niveau des équipes des différents SPST concernés.

Ce projet permet d'adapter l'organisation des SPST à l'organisation du Groupe.

Ce projet n'apporte pas de modification du type d'activités gérées par les SPST existants. Les SPST continueront rigoureusement à effectuer les mêmes prestations qu'auparavant.

Ce projet permet de conserver une activité autonome au niveau de Renault ElectriCity sur le suivi médical, à savoir un service de santé intégré Renault, en l'occurrence Renault ElectriCity et pas de recours à un service de santé interentreprises.

Projet de rétroplanning

Le passage en instance fin octobre, en l'occurrence le 26 octobre, aujourd'hui.

Une fois que nous aurons passé cette étape, nous enverrons les dossiers, à l'Administration, du projet de convention.

Fin février 2024, le délai d'instruction de l'administration prendra fin.

Voilà pour cette présentation. Je vais maintenant éventuellement répondre à vos questions.

M. LE PRÉSIDENT : Nous avons une question de Mme Cohen-Solal : « Faudra-t-il refaire pour Ampère ElectriCity une demande auprès de la DREETS pour la création d'un SPST interentreprises après le 1^{er} novembre 2023 ? »

Je n'ai pas le détail. Je ne vois pas de raison, parce qu'on passe de Renault ElectriCity à Ampère ElectriCity, de refaire les demandes d'agrément. C'est un sujet qui est 100 % Renault ElectriCity ou Ampère ElectriCity.

Nous avons une question de Mme Baverez.

Mme BAVEREZ (CFE-CGC) : Bonjour. J'ai une question, une remarque, en dehors du sujet.

Cela concerne les collaborateurs qui ont été rattachés administrativement à l'établissement de Guyancourt. D'après le retour que les salariés concernés m'en ont fait, ils n'ont pas eu beaucoup de temps pour la réflexion. Le CSE de Guyancourt n'a pas été prévenu. Cela donne le sentiment que cela a été fait sans anticipation.

Je voudrais savoir si ce genre de rattachement pourrait avoir lieu à l'avenir à nouveau et si d'autres usines pourraient être concernées ou d'autres situations similaires pourraient se présenter. Et le corollaire est : est-il possible de mettre un processus en place pour que ce changement de rattachement se fasse avec un peu plus d'anticipation la prochaine fois ?

M. ESCUDIER : J'entends la remarque. Certains d'entre vous ont une certaine antériorité dans l'établissement. Ce type d'opération est assez exceptionnel, je ne pense pas avoir connu d'autres rattachements de ce type. Il faut ramener cela aussi à sa juste mesure, à savoir qu'il ne s'agit que d'un rattachement administratif, sachant que les personnes ne changent pas de lieu de travail, continuent d'exercer leur activité et, excepté mobilité individuelle, continuent à en gros exercer le même job qu'auparavant, rigoureusement au quotidien. Il n'y a strictement aucune conséquence pour les collaborateurs. Vous voyez même que, sur ce sujet précis du suivi de la santé, nous mettons en place les dispositions qui permettront que rien ne change et que le suivi continue d'être fait localement au plus proche des collaborateurs.

Il y aura, en effet, un impact sur le CSE. Nous avons transmis l'information mais cela a été assez rapide, j'en conviens. Nous sommes typiquement dans un cadre exceptionnel qui est lié, une fois de plus, au contexte, avec une création de Renault ElectricCity il y a quelques années et, comme souvent après des grosses réorganisations, il peut y avoir des petites adaptations pour corriger les éventuelles imperfections qui auraient pu nous échapper à l'origine du projet.

Mme BAVEREZ (CFE-CGC) : Je comprends tout à fait que ce soit une situation exceptionnelle.

Les salariés ont signé un avenant, donc ils se sont posé des questions et il faut les rassurer. Il y a effectivement un impact au niveau du CSE social. Y gagnent-ils ou y perdent-ils ? C'est à eux qu'il faut poser la question, le sujet n'est pas là. Il faut juste que les salariés aient le temps de réfléchir et de répondre à des questions puisque, de mémoire, 69 salariés sont concernés. C'est juste essayer de réfléchir pour anticiper un peu plus ce genre de cas, bien que je sois d'accord avec vous, cela n'arrive pas tous les jours et heureusement.

M. ESCUDIER : Il est préférable d'anticiper, nous sommes d'accord.

Mme BAVEREZ (CFE-CGC) : Merci.

M. LE PRÉSIDENT : Nous avons une question de M. Dauvel.

M. DAUVEL (CFE-CGC) : Ce changement a été fait au 1^{er} août 2023 et nous sommes bientôt fin octobre. Si ces salariés ont eu des accidents du travail ou de trajet sur leur site de Douai ou de Maubeuge, où ces accidents sont-ils suivis aujourd'hui ? Sont-ils suivis par le site de Douai ou dépendent-ils de notre suivi et, dans ce cas, y a-t-il un rattachement avec une commission de proximité ?

M. ESCUDIER : Je n'ai pas connaissance d'accidents concernant spécifiquement ces 69 personnes.

M. LE PRÉSIDENT : En CSSCT, à Guyancourt, nous suivons l'ensemble des accidents survenus dans l'établissement, que l'on ait affaire à des salariés Renault SAS, des salariés le cas échéant hébergés, ou des prestataires.

M. DAUVEL (CFE-CGC) : S'ils ont un accident du travail ou de trajet là-bas, ce sera bien l'usine de Douai ou de Maubeuge qui suivra en CSSCT ces accidents ?

M. LE PRÉSIDENT : A confirmer avec Thomas Caillieret. Il y aura *a minima* un suivi côté REC.

M. DAUVEL (CFE-CGC) : Merci.

M. ESCUDIER : M. Debesse a une question.

M. DEBESSE (SM-TE) : Bonjour à tous.

Lors du CSE du 28 septembre 2023, le CSE de Guyancourt a été informé, sans être consulté, d'un projet de convention entre l'établissement de Guyancourt et l'établissement de Cergy, alors que le CSE de Cergy avait été consulté. Quelle est la différence par rapport à votre présentation de ce matin ?

M. ESCUDIER : La différence est que l'opération se fait dans le sens inverse. Des salariés qui sont amenés à être couverts par le service de santé en question sont les nôtres, à savoir des salariés de Renault pour qui nous demandons que le suivi soit opéré par le service de santé de Renault ElectricCity. Comme ce sont nos salariés, nous consultons notre CSE, alors que, pour Cergy, le mois dernier, c'était dans le sens inverse.

M. DEBESSE (SM-TE) : Merci pour l'explication. Nous n'allons pas vous reprocher de consulter les élus, c'était pour ma compréhension.

D'autre part, la société Renault ElectriCity va devenir Ampère ElectriCity. Ce ne sont pas les mêmes sociétés au plan juridique, quand bien même ce sont les mêmes lieux géographiquement, et probablement à quelques différences près ce seront les mêmes effectifs, donc c'est assez étonnant malgré tout.

Par ailleurs, je ne crois pas avoir vu passer le texte du projet de convention. Ce serait normal, dès lors que les élus sont amenés à se prononcer sur un texte quel qu'il soit, en l'occurrence la convention médicale, que les élus aient communication du texte de cette convention.

M. ESCUDIER : C'est un texte très technique. Un peu comme lorsque nous vous consultons sur un projet qui a trait au droit des sociétés, de fusion, de cession, nous ne vous communiquons pas des documents techniques de droit des sociétés qui sont associés. Ce qui est important, c'est de vous informer pleinement sur le contexte, le contenu du projet. La rédaction de la convention, je vous avoue que moi-même, je ne l'ai pas vue.

M. DEBESSE (SM-TE) : Vous ne pouvez pas dire qu'elle est complexe ou non, qu'elle est technique ou non, si vous ne l'avez pas vue. Il ne faut pas prendre les élus pour des élèves de maternelle, nous sommes capables d'avoir une compréhension et, sur le principe, nous nous prononçons sur un texte. C'est un peu comme si nous, les élus ou les responsables syndicaux de l'établissement de Guyancourt, disaient aux salariés : « On ne va pas vous expliquer comment fonctionne le syndicalisme parce que c'est trop technique » ! Il faut aider les gens à grandir et, s'ils ne connaissent pas certains sujets, profitons des occasions pour les découvrir.

M. LE PRÉSIDENT : Des salariés rejoignent l'établissement de Guyancourt, ce qui conduit à une modification d'organisation qui prend la forme effectivement d'une convention, mais c'est avant tout sur une modification d'organisation en cours que nous vous informons et que nous vous consultons.

M. DEBESSE (SM-TE) : Quoi qu'il en soit, nous n'allons pas faire de longues déclarations avant le vote mais, dès à présent, je vous informe que les élus du SM-TE s'abstiendront sur ce point.

M. ESCUDIER : C'est noté.

Monsieur Lecuyer, vous avez la parole.

M. LECUYER (SM-TE) : Merci Monsieur Escudier.

Je poursuis sur le questionnement de Mme Christine Baverez que je partage pleinement.

Après la création de Renault ElectriCity, ce sujet du rattachement des personnels du service Qualité Fournisseur avait été à plusieurs reprises évoqué par notre collègue à l'époque et il avait même été annoncé, il y a environ une année par Mme Brieux, Directrice Qualité Fournisseur, en commission de proximité N°6 Qualité-Informatique-Achats, cette décision du rattachement des effectifs du SQF à la Direction centrale Qualité Fournisseur. Tout cela date effectivement d'environ un an et, sur le phasage planning, voire sur le manque d'anticipation, j'abonde dans le sens du questionnement de Mme Baverez. Merci.

M. ESCUDIER : Y a-t-il d'autres questions ? *Pas de question*

Avant de passer à la consultation, y a-t-il des déclarations ?

Monsieur Giraud pour la CFDT.

M. GIRAUD (CFDT) : Bonjour à tous.

Déclaration CFDT

Pour donner suite à la présentation du projet, il nous semble logique de prendre en charge la santé des salariés au plus près de leurs activités géographiques, et ce quel que soit leur site administratif de rattachement.

*C'est pourquoi la CFDT est **favorable** au projet de convention médicale proposé.*

Merci.

M. ESCUDIER : Merci Monsieur Giraud.

Monsieur Golinelli pour la CGT.

M. GOLINELLI (CGT) :

Déclaration CGT

La décision de rattacher les salariés de la Qualité et de la Supply Chain des usines de Douai et de Maubeuge, contribue à la division de l'ensemble des salariés du Groupe Renault entreprise avec Ampère SAS, Ampère ElectriCity, etc., ce qui est totalement regrettable. A la CGT, nous ne voyons pas pourquoi ces salariés sont rattachés à l'établissement de Guyancourt et ne sont pas rattachés à l'usine où ils travaillent.

*En revanche, évidemment, comme nous considérons la santé des salariés comme une priorité, nous voterons **favorablement** à la convention.*

M. ESCUDIER : Merci Monsieur Golinelli.

Y a-t-il des déclarations pour la CFE-CGC, SUD et SM-TE ? *Pas de déclaration*

Je vous propose de passer à la consultation sur le projet de convention médicale entre l'établissement de Renault Guyancourt et Renault ElectriCity.

M. Escudier appelle successivement les élus pour le vote.

33 votants

Résultat du vote : 30 avis favorables (14 CFE-CGC, 12 CFDT, 2 CGT, 2 SUD)
3 abstentions (2 SM-TE, 1 SUD)

Merci.

M. LE PRÉSIDENT : Merci à tous.

M. LE PRÉSIDENT : Je vous propose de passer au point suivant de l'ordre du jour qui est un sujet relatif aux ASC.

(Mme Hoch se connecte à 10 h.)

Nous accueillons Mme Christine Hoch du Cabinet SECAFI, qui sera accompagnée de Marc Cazadamont pour ce sujet. Bonjour Madame.

Mme HOCH : Bonjour Monsieur le Président. Bonjour à tous.

M. LE SECRÉTAIRE : En introduction, je tenais à remercier Mme Hoch du Cabinet SECAFI. Je l'ai invitée à participer à cette séance pour vous permettre de poser toutes questions, si besoin, relatives au processus comptable.

Deuxième point en introduction : une séance de préparation a été organisée voici une semaine, séance de préparation à laquelle j'avais convié toutes les organisations syndicales du CSE, organisations syndicales représentatives ou non représentatives.

Rappelons que notre objectif prioritaire est d'assurer la continuité des Activités Sociales et Culturelles lors de cette réorganisation, lors du transfert qui aura lieu au 1^{er} novembre 2023. Et, dans ce contexte, aujourd'hui, nous allons soumettre trois délibérations à votre consultation et nous allons également porter à votre connaissance trois points relatifs au processus que nous avons mis en place avec le CSE de Lardy justement sur cette réorganisation.

Projection du document « Réorganisation AMPERE »

Nous allons vous présenter trois délibérations pour consultation et trois résolutions pour information.

DELIBERATION SUR LE SERVICE DES ASC SOUSCRITES PAR LES SALARIES DE GUYANCOURT AVANT LEUR TRANSFERT AU 1^{ER} NOVEMBRE 2023 (DATE DE LEUR RATTACHEMENT AU CSE D'AST)

Le premier point concerne les 1052 salariés de Guyancourt mutés à partir du 1^{er} novembre 2023 dans le périmètre d'Ampère Software Technology (AST).

Pour rappel, nous avons voté une délégation de gestion qui définit, qu'à partir du 1^{er} novembre 2023, ces 1052 salariés seront gérés, par délégation, par le CSE de Guyancourt.

Comme cela a été évoqué, notre objectif est d'assurer la continuité des ASC lors du transfert au 1^{er} novembre 2023. Lors du CSE du 12 octobre dernier, nous vous avons soumis le fait, qu'au-delà du 1^{er} novembre 2023, ces bénéficiaires auront une gestion de leurs ASC. La délibération qui vous est proposée, par effet miroir, est de garantir pour ces futurs salariés d'Ampère Software Technology une continuité des ASC pour les offres souscrites avant le 1^{er} novembre 2023. Tout ce qui a été souscrit avant le 1^{er} novembre 2023 au titre de bénéficiaire de l'établissement de Guyancourt sera assuré pour toute offre qui aura lieu après le 1^{er} novembre 2023.

La délibération qui vous est soumise aujourd'hui porte sur le service des ASC souscrites par les salariés de Guyancourt avant leur transfert au 1^{er} novembre 2023, date de leur rattachement au CSE d'Ampère Software Technology.

Avez-vous des questions sur cette première délibération avant de passer au vote ?

M. DEBESSE (SM-TE) : J'ai une déclaration à faire avant de passer au vote.

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

M. DEBESSE (SM-TE) : Je précise que notre déclaration est valable pour les trois délibérations qui nous sont proposées.

Déclaration SM-TE

A la suite des cinq délibérations proposées aux votes des élus lors du CSE de Guyancourt du 12 octobre 2023 portant sur la répartition et le partage des réserves entre CSE, ou sur la gestion des Activités Sociales et Culturelles dans le cadre des transferts de salariés vers les sociétés Ampère, les élus du SM-TE ont voté contre parce que contraires à la sauvegarde des intérêts des clients, des salariés, des sous-traitants en Europe et des particuliers actionnaires de l'Entreprise.

*Pour les trois délibérations proposées aux votes des élus ce jour, dans la même ligne que celles du 12 octobre 2023, les élus du SM-TE voteront **contre**.*

M. ESCUDIER : C'est noté.

Madame Cohen-Solal pour SUD.

Mme COHEN-SOLAL (SUD) : La déclaration concerne l'ensemble des sujets qui nous sont soumis aujourd'hui sur les services des ASC.

Déclaration SUD

Le démantèlement de Renault en entités juridiques différentes réparties sur de multiples sites avec coexistence de salariés des différentes entreprises, entraîne un démantèlement des CSE et des activités sociales et culturelles, et beaucoup de flou.

Des salariés jusqu'à présent sur un même site, avec un contrat Renault, un seul CSE pour les activités sociales et culturelles offertes, vont se retrouver du jour au lendemain dans des situations différentes de leur voisin de bureau. Certains devront suivre un dossier avec un CSE mais s'inscrire auprès d'un autre, ne plus avoir de CESU ou de chèque vacances, peut-être plus de médiathèque ou d'accès aux activités sportives.

Il y a eu un effort du Secrétaire du CSE pour nous informer vendredi dernier des sujets qui seront discutés ce matin.

Cependant, ce qui nous frappe, c'est le manque d'exhaustivité des informations transmises, d'une part, et quelques désaccords entre ce qui nous est dit ici ou là, d'autre part.

Pour le manque d'exhaustivité : les informations sont toujours au strict nécessaire pour le sujet qui doit être voté au CSE suivant au détriment de la cohérence de l'ensemble.

Par exemple, on n'a pas idée du calendrier des rencontres avec les autres CSE. On pourrait en toute transparence nous dire où il y a difficultés et pourquoi. Par conséquent, nous restons avec autant de questions.

Un autre exemple que l'on peut retrouver dans le sujet sur les projets de convention médicale d'aujourd'hui : on nous parle de 75 salariés de Douai et 4 salariés de Maubeuge qui étaient passés ElectricCity et qui seront finalement après réflexion rattachés à Renault Technocentre. Quid de leur droit à bénéficier d'activités sociales et culturelles sur leur lieu de travail ? Quand cela sera-t-il étudié ?

On pourrait aussi nous présenter les tranches de subvention, nous démontrer que tout le monde y gagne. On pourrait nous parler des plafonds de subvention, etc.

Bref, les informations pourraient être moins parcellaires.

Concernant les désaccords, nous présentons ici deux exemples, sur les dossiers vacances et les activités et prestations de proximité, après le 1^{er} novembre 2023.

Les CSE de Guyancourt et de Lardy ne disent pas la même chose sur la situation des salariés de Lardy qui restent Renault !

• Selon le CSE de Lardy :

- Pour un dépôt de dossier avant le 1^{er} novembre 2023 pour une location au plus tard au 31 décembre 2023, ce sont les Règles et Grilles de Lardy qui s'appliquent avec refacturation au TCR.
- Pour un dépôt de dossier avant le 1^{er} novembre 2023 pour une location après le 1^{er} janvier 2024, ce dossier serait à déposer au CSE du TCR, avec les règles et grille du TCR.
- Médiathèque, Lardy dit être en attente du retour du TCR.

• Selon le CSE de Guyancourt, d'après l'information que nous avons reçue :

- Un dossier déposé avant le 1^{er} novembre 2023 (sans date de réalisation) sera assuré par le CSE de Lardy, avec refacturation éventuelle.
- Il nous a dit être dit oralement qu'après le 1^{er} novembre 2023 il n'y aura plus d'accès aux activités et prestations de proximité (salle de sport, médiathèque,...).

Nous apprécions que des négociations aient lieu pour assurer que les salariés aient une continuité dans leurs prestations sociales et culturelles, mais nous ne sommes pas rassurés sur le fait que celles-ci se fassent dans les conditions optimales pour les salariés restant Renault et les autres.

*Pour l'ensemble de ces raisons, lors du vote, les élus SUD **s'abstiendront**.*

Merci.

M. ESCUDIER : Merci Madame Cohen-Solal.

S'il n'y a pas d'autre déclaration, nous pouvons passer au vote.

M. Escudier appelle successivement les élus pour le vote.

M. Escudier appelle M. Golinelli pour le vote.

M. GOLINELLI (CGT) : Bien que je sois opposé au découpage du Groupe Renault, nous voterons favorablement à cette délibération.

M. ESCUDIER : C'est noté. Merci.

M. Escudier poursuit.

M. Escudier appelle Mme Sonnefraud pour le vote.

Mme SONNEFRAUD (CFE-CGC) : Une précision sur l'exemple pris et la différence de réponses reçues. Il n'y a pas de rupture dans les ASC pour les personnes de Lardy comme pour d'autres. Je ne vais pas prendre plus de temps sur le sujet mais cela mériterait un éclaircissement parce qu'une chose qui a été dite n'est pas exacte.

M. ESCUDIER : C'est noté. Merci.

M. Escudier poursuit.

33 votants

Résultat du vote : 28 avis favorables (14 CFE-CGC, 12 CFDT, 2 CGT)
2 avis défavorables (SM-TE)
3 abstentions (SUD)

Merci.

M. LE SECRÉTAIRE : Merci à toutes et tous pour cette première résolution.

Je propose de passer aux délibérations 2 et 3.

Lors de la première délibération, nous avons évoqué la situation de 1052 salariés futurs Ampère Software Technology. Pour les délibérations 2 et 3, je vous propose d'évoquer la situation des 418 salariés Renault Cléon qui seront accueillis dans notre établissement au 1^{er} novembre 2023 et des 170 salariés Renault Lardy qui seront accueillis dans notre établissement également au 1^{er} novembre 2023.

Une précision pour votre information : les 418 salariés de Renault Cléon ont été dénombrés à 447 et les 170 salariés de Renault Lardy ont été dénombrés à 243.

DELIBERATION SUR L'ENGAGEMENT DE FINANCEMENT PAR LE CSE DE GUYANCOURT (NOUVEAU CSE DE RATTACHEMENT) POUR LES ASC SOUSCRITES AVANT LE 1^{ER} NOVEMBRE 2023 PAR LES SALARIES DE CLEON TRANSFERES SUR GUYANCOURT

Avez-vous des questions avant de passer au vote sur cette délibération ?

Mme COHEN-SOLAL (SUD) : Je n'ai pas compris les chiffres que vous avez indiqués, le fait que les 418 salariés de Renault Cléon étaient dénombrés à 447...

M. LE SECRÉTAIRE : Les chiffres qui vous ont été présentés au CSE extraordinaire du 12 octobre dernier étaient le recensement avant les vacances d'été. Je vous avais présenté, dans les camemberts, 418 bénéficiaires de Renault Cléon transférés aux effectifs de Guyancourt et 170 bénéficiaires de Renault Lardy transférés aux effectifs de Guyancourt. D'après les fichiers de la Direction qui s'appliquent au 1^{er} novembre 2023, le recensement le plus récent fait état de 447 salariés Renault Cléon et de 243 salariés Renault Lardy transférés aux effectifs de Guyancourt.

Voilà la précision que je souhaitais vous apporter.

Mme COHEN-SOLAL (SUD) : Merci.

M. LE SECRÉTAIRE : Mathieu, je crois que tu as une question ?

M. GOLINELLI (CGT) : J'ai une question concernant le plafond de subvention applicable aux salariés de Cléon ou de Lardy qui auraient pris des activités en 2024 par rapport aux règles de subventionnement de Guyancourt. Comment cela se passe-t-il ?

M. LE SECRÉTAIRE : Pour toute activité, la date de départ fait foi. Si le départ a lieu après le 1^{er} janvier 2024, ce sont les règles de subvention et le plafond de subvention de l'année 2024 qui s'appliqueront.

M. GOLINELLI (CGT) : De Guyancourt ? Les règles de fonctionnement de Lardy et de Guyancourt sont différentes !

J'avais abordé cette question lors de la réunion préparatoire et je suis toujours dans l'attente d'une explication sur les règles de fonctionnement, notamment pour les voyages, les séjours organisés en dehors des vacances familiales qui ne sont pas subventionnés de la même façon à Lardy. Si, éventuellement, les plafonds de Lardy sont supérieurs à ceux de Guyancourt ou si les taux de subvention sont différents pour les vacances familiales, par exemple, et si des inscriptions ont été faites avant le 1^{er} novembre 2023 pour des vacances en janvier 2024, est-ce que ce sont les taux de subvention de Lardy ou les taux de subvention de Guyancourt qui s'appliqueront ?

M. LE SECRÉTAIRE : La date de départ fait foi.

Je vais laisser notre Expert-Comptable compléter ce point. Nous sommes obligés d'appliquer des critères complémentaires.

Mme HOCH : Effectivement, nous tentons de gérer au mieux les règles d'une césure entre deux CSE et nous nous plaçons, comme l'a signalé Marc Cazadamont, dans un principe de continuité des ASC qui a été énoncé pour tous les CSE. Il n'était pas question de dire qu'il y a une sorte de phase spatio-temporelle où il ne se passe plus rien et, en posant les opérations entre l'ancien et le nouveau CSE, nous avons donc géré au mieux ces règles de césure.

Les salariés, à partir du 1^{er} novembre 2023, seront des ouvrant droit du CSE de Guyancourt, donc ce sont les règles du CSE de Guyancourt qui s'appliqueront à eux. Néanmoins, il y a une queue de programme et, au nom de la continuité, nous avons dit : « Tout ce à quoi vous vous êtes inscrits dans votre ancien CSE, vous ne mettez pas une croix dessus parce que, dans le même temps, au sein du CSE de Guyancourt, il y aura probablement des activités qui se dérouleront en même temps et auxquelles vous ne pourrez plus avoir accès compte tenu de votre arrivée au 1^{er} novembre 2023 ». C'est ainsi que la décision a été gérée. Cette queue de programme est financée par le CSE de Guyancourt qui est le CSE dont ils sont les ouvrant droit, qui est le CSE qui à partir du 1^{er} novembre 2023 touchera la subvention correspondant à ces salariés-là avec ses règles.

Est-ce qu'en faisant un recalcul à l'envers, cela aboutit pour quelques personnes à dépasser des plafonds ? Il est possible que quelques cas constituent des situations particulières. Je vous propose d'en rester aux grands principes qui ont été énoncés, à la situation particulière de cette réorganisation et de ces transferts, adossés à d'autres grands principes qui ont été énoncés, à savoir la continuité des ASC, le confort par la prise en charge du nouveau CSE qui touche les subventions, les délibérations que vous signez et qui parfois servent à valider la prise en charge et donc aussi les règles assurancielles qui doivent couvrir les salariés qui vont partir. Je pense qu'en l'espèce, on n'est pas en mesure de dire si, ici ou là, il y aura un dépassement. Peut-être y en aura-t-il un pour une ou deux personnes, mais nous n'avons pas dit que, de ce fait, la personne, compte tenu de l'ensemble des éléments qui ne sont pas maîtrisés aujourd'hui, se verra refuser l'accès à une activité.

M. GOLINELLI (CGT) : Je vous remercie, Madame Hoch. Cela ne m'apporte pas d'éclaircissement sur les droits qu'auront réellement les salariés pour les vacances et principalement la prise en compte des séjours qui, à Lardy, ne sont pas comptés dans le plafond des vacances familiales et qui, à Guyancourt, le sont, limitant ainsi les droits des salariés qui ont peut-être pris des activités à Lardy sans savoir comment ils vont vivre 2024. Selon moi, les salariés ne sont pas forcément informés à 100 % de tout ce qu'ils peuvent engager même si, derrière, les CSE financent, par le biais de ces délibérations et de ces conventions, leur activité. Leurs droits à subvention ne sont pas forcément clairs.

M. LE SECRÉTAIRE : Y a-t-il d'autres questions ?

Monsieur Escudier, s'il n'y a pas d'autre question, souhaitez-vous que je relise la délibération ?

M. ESCUDIER : Nous vous écoutons, Monsieur le Secrétaire.

M. LE SECRÉTAIRE :

*Délibération sur l'engagement de financement par le CSE de Guyancourt (nouveau CSE de rattachement)
pour les ASC souscrites avant le 1^{er} novembre 2023 par les salariés de Cléon transférés sur Guyancourt*

M. ESCUDIER : Nous procédons au vote.

M. Escudier appelle successivement les élus pour le vote.

33 votants

Résultat du vote : 26 avis favorables (14 CFE-CGC, 12 CFDT)
2 avis défavorables (SM-TE)
5 abstentions (3 SUD, 2 CGT)

Merci.

M. LE SECRÉTAIRE : Merci à toutes et tous pour cette deuxième résolution.

Je vous propose de passer à la troisième délibération.

DELIBERATION SUR L'ENGAGEMENT DE FINANCEMENT PAR LE CSE DE GUYANCOURT (NOUVEAU CSE DE RATTACHEMENT) POUR LES ASC SOUSCRITES AVANT LE 1^{ER} NOVEMBRE 2023 PAR LES SALARIES DE LARDY TRANSFERES SUR GUYANCOURT

Monsieur Escudier, je vous propose de passer au vote.

M. ESCUDIER : Nous procédons au vote.

M. Escudier appelle successivement les élus pour le vote.

33 votants

Résultat du vote : 26 avis favorables (14 CFE-CGC, 12 CFDT)
2 avis défavorables (SM-TE)
5 abstentions (3 SUD, 2 CGT)

Merci.

M. LE SECRÉTAIRE : Merci à toutes et tous pour cette troisième résolution.

Pour poursuivre, comme je vous l'ai évoqué en introduction, nous souhaitons porter à votre connaissance les modes de fonctionnement que nous avons mis en place avec le CSE de Lardy concernant les salariés mutés administrativement au 1^{er} novembre 2023 de Lardy sur l'établissement de Guyancourt.

Vous retrouvez 3 résolutions qui portent sur la continuité des activités, sur les assurances souscrites, et sur les modes de fonctionnement, les processus comptables.

Je vous rappelle qu'il s'agit d'une information.

Résolution concernant la continuité des activités

Je vous propose de lire la première résolution qui concerne les futurs salariés de Guyancourt provenant de Lardy pour les offres souscrites avant le 1^{er} novembre 2023. La même résolution a été faite au CSE de Lardy, le but étant d'affirmer et de porter à votre connaissance la façon dont nous allons procéder.

« Dans le cadre du transfert au 31 octobre 2023 de salariés Renault SAS de l'établissement de Lardy vers l'établissement de Guyancourt, et dans l'objectif d'assurer la continuité du service des activités sociales et culturelles, il est convenu que les activités engagées avant la date du transfert (inscription réalisée avant le 1^{er} novembre 2023) mais se déroulant postérieurement à cette date, seront assurées dans leur réalisation par le CSE de Lardy prolongé par sa commission de transfert. »

Monsieur Escudier, s'il n'y a pas de question sur cette première résolution, je vous propose de passer à la deuxième résolution.

Résolution concernant l'assurance des activités

Il s'agit toujours des futurs salariés de Guyancourt en provenance de Lardy.

« Le CSE de Lardy fera également son affaire afin de couvrir de manière appropriée, par ses assurances, les salariés concernés par ces activités.

Dans le cas d'espèce, les élus du CSE de Lardy ont confirmé assurer ce type de prestation au cas pas car auprès du tour opérateur. »

Monsieur Escudier, s'il n'y a pas de question sur cette première résolution, je vous propose de passer à la troisième résolution.

Résolution concernant le financement des activités

Il s'agit toujours des futurs salariés de Guyancourt en provenance de Lardy et pour toutes opérations souscrites avant le 1^{er} novembre 2023.

« En contrepartie, le CSE de Guyancourt, récipiendaire à compter du 1^{er} novembre 2023 de la subvention au titre des activités sociales et culturelles pour ces salariés, s'engage à couvrir le CSE de Lardy, sous sa forme de commission de transfert, de la quote-part de subvention nécessaire à l'équilibre de ces activités.

Par mesure de simplification, il est convenu entre les deux CSE, Lardy et Guyancourt, que le CSE de Lardy déduira les sommes à recevoir au titre de ces opérations du montant des réserves qu'il doit partager avec le CSE de Guyancourt.

Il est ainsi prévu que le CSE de Lardy versera, aux alentours de mi-décembre 2023, le temps de réaliser les opérations de clôture comptable, un solde net des deux événements, partage des réserves moins prise en charge des activités en cours, au CSE de Guyancourt. »

Le but de cette résolution est de vous informer par quel processus et à quel moment seront financées les opérations souscrites avant le 1^{er} novembre 2023.

Avez-vous des questions ? *Pas de question*

Nous avons terminé sur le point concernant les ASC.

Je tiens à vous remercier et à remercier Madame Hoch pour sa disponibilité aujourd'hui devant l'instance.

M. LE PRÉSIDENT : Merci à vous et merci à Madame Hoch pour sa participation.

Mme HOCH : Merci à vous. Merci de votre confiance.

(Mme Hoch se déconnecte à 10 h 46.)

M. LE PRÉSIDENT : Nous passons au point suivant de l'ordre du jour.

DESIGNATION DES REPRESENTANTS DU CSE AU CCSE DE L'ENTREPRISE, SOUS RESERVE DE LA SIGNATURE DE L'AVENANT (AVANT LE 26 OCTOBRE 2023) PORTANT REVISION DE L'ACCORD DEFINISSANT LA COMPOSITION DU COMITE CENTRAL SOCIAL ET ECONOMIQUE DE L'ENTREPRISE RENAULT SAS DU 06 SEPTEMBRE 2019

M. LE PRÉSIDENT : A ma connaissance, l'avenant a été signé de manière unanime.

M. DEBESSE (SM-TE) : Excusez-moi, pas vraiment.

M. ESCUDIER : Qui parle ?

M. DEBESSE (SM-TE) : Monsieur Debesse, représentant le SM-TE avec deux autres personnes dans la négociation.

M. LE PRÉSIDENT : Exprimez-vous, Monsieur Debesse.

M. DEBESSE (SM-TE) : Merci.

J'ai une déclaration à faire, cela vous permettra d'avoir la connaissance complète de la position du SM-TE.

Déclaration SM-TE

Le syndicat SM-TE, par l'intermédiaire de trois de ses membres, a été le seul syndicat non représentatif à participer le 18 octobre 2023, avec les organisations syndicales représentatives de Renault SAS, la CFE-CGC, la CFDT, la CGT et FO, à une négociation d'un avenant de révision à l'accord du 6 septembre 2019 et d'un nouvel accord définissant la composition du Comité Central Social et Economique de Renault SAS.

Parce que le syndicat SM-TE ne peut cautionner, d'une part :

- 1. ni l'effondrement des effectifs, ni l'éclatement de Renault avec les sociétés Ampère, entraînant la diminution du nombre d'établissements de Renault SAS et que le CCSE passe de 20 sièges titulaires selon l'accord de 2019 à 10 au 1er novembre 2023,*
- 2. ni les parties de l'accord du 11 septembre 2023 amplifiant le financement par Renault des organisations syndicales qui fait peser un risque sur la représentation du Personnel et la défense de ses intérêts,*

et parce que, d'autre part, le syndicat SM-TE a exprimé lors de la réunion du 18 octobre l'importance que chaque organisation syndicale ayant au moins un élu en CSE puisse avoir au moins un élu au sein du CCSE de Renault SAS et qu'à l'unanimité les parties syndicales négociatrices : CFE-CGC, CFDT, CGT et FO, ont écarté toutes possibilités allant dans ce sens, le syndicat SM-TE n'a pas signé l'avenant de révision à l'accord du 6 septembre 2019 ni le nouvel accord d'entreprise définissant la nouvelle composition du Comité Central Social et Economique de Renault SAS.

Pour ces raisons ainsi exposées, les élus du SM-TE ne présenteront pas de candidats aux sept postes à pourvoir et ne participeront pas aux votes.

Vous ne saviez pas, Monsieur le Président, que le SM-TE avait participé à la négociation ?

M. LE PRÉSIDENT : J'ai suivi cela de loin, donc je n'ai pas eu forcément tout le détail de cette séance.

M. DEBESSE (SM-TE) : Ce n'est pas grave.

Il n'y a pas eu unanimité des négociateurs.

M. LE PRÉSIDENT : Il n'y a peut-être pas eu unanimité des organisations syndicales représentatives.

M. DEBESSE (SM-TE) : Savez-vous qu'un accord de composition des CSE obéit aux mêmes lois de validité qu'un protocole d'accord préélectoral ?

M. LE PRÉSIDENT : Madame Cohen-Solal a une déclaration pour SUD.

Mme COHEN-SOLAL (SUD) :

Déclaration SUD

Comme vous le savez, le syndicat SUD Renault Guyancourt n'a pas et n'aura pas de siège au CCSE. Nous regrettons d'ailleurs de ne pas faire l'objet d'informations régulières et exhaustives de la part du présent CSE sur ce qui se passe dans les instances dans lesquelles nous ne sommes pas. Nous devons aller à la pêche aux informations.

Nous pensons qu'avec un nombre divisé par deux de participants au CCSE, l'information sera concentrée entre encore moins de personnes et l'instance sera encore moins représentative de la diversité des syndicats chez Renault.

De même, le CCSE sera moins représentatif de la diversité des salariés Renault et des sites sur lesquels ils sont présents (avec par exemple la disparition des représentants des salariés Renault de Lardy et de Cléon au CCSE).

Enfin, cela réduira les rapports de force et les arguments lors des négociations tellement impactantes dans la vie des salariés.

Pour ces raisons, les élus SUD ne prendront pas part aux votes.

Merci.

M. LE PRÉSIDENT : Merci à vous.

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

M. ESCUDIER : Sept sièges sont à pourvoir. Ils figurent dans l'ordre du jour que vous avez reçu.

Je vous rappelle que, pour les sièges de suppléants au CCSE, peuvent candidater des élus titulaires ou suppléants de notre CSE. En revanche, pour ce qui est des sièges de titulaires au CCSE, ne peuvent candidater que des élus titulaires du CSE.

DESIGNATION AU CCSE D'UN 1^{ER} REPRESENTANT SUPPLEANT DE L'ETABLISSEMENT DE GUYANCOURT POUR LE 2^{EME} COLLEGE

M. ESCUDIER : Peuvent candidater des élus titulaires ou suppléants du 2^{ème} collège.

Y a-t-il des candidatures ?

M. DAUVEL (CFE-CGC) : La CFE-CGC propose la candidature de M. Barka.

M. ESCUDIER : Y a-t-il d'autres candidatures ? *Pas d'autre candidature*

Nous passons au vote.

Y a-t-il des avis défavorables ? *Pas d'avis défavorable*

Y a-t-il des abstentions ? *Pas d'abstention*

SM-TE et SUD ne participent pas au vote.

28 votants

Résultat du vote : 28 avis favorables (14 CFE-CGC, 12 CFDT, 2 CGT))

M. Saïd BARKA est élu à l'unanimité des votants.

Félicitations, Monsieur Barka.

M. BARKA (CFE-CGC) : Merci à tous.

DESIGNATION AU CCSE D'UN 2^{EME} REPRESENTANT SUPPLEANT DE L'ETABLISSEMENT DE GUYANCOURT POUR LE 2^{EME} COLLEGE

M. ESCUDIER : Peuvent candidater des élus titulaires ou suppléants du 2^{ème} collège.

Y a-t-il des candidatures ?

M. GOLINELLI (CGT) : La CGT présente la candidature de M. Golinelli.

M. ESCUDIER : Y a-t-il d'autres candidatures ? *Pas d'autre candidature*

Nous passons au vote.

Y a-t-il des avis défavorables ? *Pas d'avis défavorable*

Y a-t-il des abstentions ? *Pas d'abstention*

SM-TE et SUD ne participent pas au vote.

28 votants

Résultat du vote : 28 avis favorables (14 CFE-CGC, 12 CFDT, 2 CGT))

M. Mathieu GOLINELLI est élu à l'unanimité des votants.

Félicitations, Monsieur Golinelli.

DESIGNATION AU CCSE D'UN 1^{ER} REPRESENTANT TITULAIRE DE L'ETABLISSEMENT DE GUYANCOURT POUR LE 3^{EME} COLLEGE

M. ESCUDIER : Peuvent candidater des élus titulaires du 3^{eme} collège.

Y a-t-il des candidatures ?

M. GIRAUD (CFDT) : La CFDT propose la candidature de M. Germain Rault.

M. ESCUDIER : Y a-t-il d'autres candidatures ? *Pas d'autre candidature*

Nous passons au vote.

Y a-t-il des avis défavorables ? *Pas d'avis défavorable*

Y a-t-il des abstentions ? *Pas d'abstention*

SM-TE et SUD ne participent pas au vote.

28 votants

Résultat du vote : 28 avis favorables (14 CFE-CGC, 12 CFDT, 2 CGT))

M. Germain RAULT est élu à l'unanimité des votants.

Félicitations, Monsieur Rault.

DESIGNATION AU CCSE D'UN 2^{EME} REPRESENTANT TITULAIRE DE L'ETABLISSEMENT DE GUYANCOURT POUR LE 3^{EME} COLLEGE

M. ESCUDIER : Peuvent candidater des élus titulaires du 3^{eme} collège.

Y a-t-il des candidatures ?

M. DAUVEL (CFE-CGC) : La CFE-CGC propose la candidature de Mme Corinne Roger.

M. ESCUDIER : Y a-t-il d'autres candidatures ? *Pas d'autre candidature*

Nous passons au vote.

Y a-t-il des avis défavorables ? *Pas d'avis défavorable*

Y a-t-il des abstentions ? *Pas d'abstention*

SM-TE et SUD ne participent pas au vote.

28 votants

Résultat du vote : 28 avis favorables (14 CFE-CGC, 12 CFDT, 2 CGT))

Mme Corinne ROGER est élue à l'unanimité des votants.

Félicitations, Madame Roger.

Mme ROGER (CFE-CGC) : Merci à tous.

DESIGNATION AU CCSE D'UN 3^{EME} REPRESENTANT TITULAIRE DE L'ETABLISSEMENT DE GUYANCOURT POUR LE 3^{EME} COLLEGE

M. ESCUDIER : Peuvent candidater des élus titulaires du 3^{eme} collège.

Y a-t-il des candidatures ?

M. GIRAUD (CFDT) : La CFDT propose la candidature de M. Frédéric Mercier.

M. ESCUDIER : Y a-t-il d'autres candidatures ? *Pas d'autre candidature*

Nous passons au vote.

Y a-t-il des avis défavorables ? *Pas d'avis défavorable*

Y a-t-il des abstentions ? *Pas d'abstention*

SM-TE et SUD ne participent pas au vote.

28 votants

Résultat du vote : 28 avis favorables (14 CFE-CGC, 12 CFDT, 2 CGT))

M. Frédéric MERCIER est élu à l'unanimité des votants.

Félicitations, Monsieur Mercier.

DESIGNATION AU CCSE D'UN 1^{ER} REPRESENTANT SUPPLEANT DE L'ETABLISSEMENT DE GUYANCOURT POUR LE 3^{EME} COLLEGE

M. ESCUDIER : Peuvent candidater des élus titulaires ou suppléants du 3^{eme} collège.

Y a-t-il des candidatures ?

M. DAUVEL (CFE-CGC) : La CFE-CGC propose la candidature de M. Jean-Marc Ridereau.

M. ESCUDIER : Y a-t-il d'autres candidatures ? *Pas d'autre candidature*

Nous passons au vote.

Y a-t-il des avis défavorables ? *Pas d'avis défavorable*

Y a-t-il des abstentions ? *Pas d'abstention*

SM-TE et SUD ne participent pas au vote.

28 votants

Résultat du vote : 28 avis favorables (14 CFE-CGC, 12 CFDT, 2 CGT)

M. Jean-Marc RIDEREAU est élu à l'unanimité des votants.

Félicitations, Monsieur Ridereau.

DESIGNATION AU CCSE D'UN 2^{EME} REPRESENTANT SUPPLEANT DE L'ETABLISSEMENT DE GUYANCOURT POUR LE 3^{EME} COLLEGE

M. ESCUDIER : Peuvent candidater des élus titulaires ou suppléants du 3^{ème} collège.

Y a-t-il des candidatures ?

M. GIRAUD (CFDT) : La CFDT propose la candidature de M. Jean-Michel Tisseyre.

M. ESCUDIER : Y a-t-il d'autres candidatures ? *Pas d'autre candidature*

Nous passons au vote.

Y a-t-il des avis défavorables ? *Pas d'avis défavorable*

Y a-t-il des abstentions ? *Pas d'abstention*

SM-TE et SUD ne participent pas au vote.

28 votants

Résultat du vote : 28 avis favorables (14 CFE-CGC, 12 CFDT, 2 CGT)

M. Jean-Michel TISSEYRE est élu à l'unanimité des votants.

Félicitations, Monsieur Tisseyre.

M. LE PRÉSIDENT : Félicitations à ces 7 nouveaux membres du CCSE Renault SAS.

Si vous en êtes d'accord, Monsieur le Secrétaire, je vous propose que nous fassions la pause.

M. LE SECRÉTAIRE : Nous avons prévu 10 minutes de pause, Monsieur le Président. Nous pouvons reprendre à 11 h 10, si vous en êtes d'accord.

M. LE PRÉSIDENT : Parfaitement.

Pause de 11 h 00 à 11 h 11.

INFORMATION-CONSULTATION SUR LE PROJET DE PROGRAMMATION DES JOURS D'AJUSTEMENT COLLECTIFS EN 2024

INFORMATION SUR LA PERIODE DE PRISE DE CONGES ANNUELS PRINCIPAUX ET LA PRISE DE LA 5^{EME} SEMAINE DE CONGES EN 2024

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

Projection du document « Information et Consultation sur le projet de programmation des jours d'ajustement collectifs en 2024 »

M. ESCUDIER : Comme tous les ans, nous consultons sur la programmation des jours d'ajustement collectifs, que l'on appelle vulgairement jours de RTT collectifs, et nous vous informons également sur la période des congés payés principaux de l'année future et la détermination des dates de la 5^{ème} semaine de congés payés.

Calendrier des jours d'ajustement collectifs 2024

Pour ce qui est des jours d'ajustement collectifs, à la découverte du calendrier de l'année 2024, nous vous proposons de fixer ces jours collectifs sur les dates suivantes :

✓ Une date récurrente et classique depuis un certain nombre d'années, le mardi 2 janvier, puisque cela permet à bon nombre d'entre nous qui passons les fêtes de fin d'année assez loin de chez nous de pouvoir revenir tranquillement après le Réveillon ; cette date présente également l'avantage de correspondre à des congés scolaires toutes zones confondues.

✓ Deuxième date, le 10 mai. Là aussi, date traditionnelle puisqu'il s'agit du vendredi de l'Ascension, qui permet le pont avec le jeudi.

✓ Troisième date, le jeudi 31 octobre permettra un week-end de 4 jours avec le 1^{er} novembre qui tombera un vendredi en 2024 ; cette date a retenu notre attention car, à la lecture du calendrier 2024, nous n'avions pas identifié d'autres dates qui permettraient des positionnements permettant des ponts ; de plus, cette date correspond à des vacances scolaires toutes zones confondues.

✓ Quatrième date, le lundi 23 décembre, étant précisé que cette date permet de couvrir en congés l'intégralité de la semaine commençant le 23 décembre puisque nous serons en fermeture à partir du mardi 24 décembre au titre de la 5^{ème} semaine.

✓ Pour rappel, un jour est consacré à la journée de Solidarité, ce jour étant localisé sur le lundi de la Pentecôte.

Nous devons procéder à la consultation sur ces jours d'ajustement collectifs. Néanmoins, je vous propose, pour avoir une vision d'ensemble, de dérouler, comme classiquement tous les ans, l'entièreté de la présentation.

Projection du document « Information sur la période de congés annuels principaux et la prise de la 5^{ème} semaine des congés pour 2024 »

Calendrier des congés d'été 2024

- Période de prise de congés d'été

La période de prise de congés principaux s'étalerait du samedi 15 juin au dimanche 8 septembre 2024.

Il y a là une petite nouveauté. En règle générale, nous avons l'habitude de mettre fin à notre période de congés principaux le premier dimanche du mois de septembre. Le premier dimanche de septembre étant le 1^{er} septembre, donc cela aurait été le dimanche 1^{er} septembre. Au-delà de cela, en 2024, nous aurons l'organisation des Jeux Olympiques avec beaucoup de manifestations en Ile de France, et nous avons pensé qu'il serait judicieux d'accroître la période de congés principaux pour couvrir toute la période des Jeux Olympiques qui s'achève justement le 8 septembre.

Les règles n'ont pas changé. Sur cette période du 15 juin au 8 septembre, au global, 80 % des jours de congés annuels principaux devront être positionnés sur cette période, avec des dérogations qui permettent de couvrir les 20 % restants au maximum, dérogations soit liées à l'activité (avec accord du Directeur), soit liées à une demande du salarié (avec l'accord de la hiérarchie).

Jusqu'à 20 % des jours de congés annuels principaux au sein d'une Direction peuvent être pris en dehors de cette période de référence, entre le 15 juin et le 8 septembre, pour les deux cas de dérogations que nous venons de citer.

• *Durée des congés d'été*

La durée des congés payés principaux est obligatoirement de 20 jours ouvrés. S'il y a un jour férié dans la période (il y en aura un qui sera le 15 août 2024) et si les congés payés principaux couvrent ce jour férié, au total, le nombre de congés payés principaux devra être de 20 jours. Si vous prenez 4 semaines qui englobent le 15 août, il faut ajouter un jour supplémentaire de congé soit avant, soit après les 4 semaines en question.

Ces jours peuvent être pris consécutivement ou fractionnables une fois au cours de cette période de référence, avec l'accord de la hiérarchie.

5^{ème} semaine et fermeture

Quand on prend le calendrier 2024, on s'aperçoit que cette 5^{ème} semaine commence le mardi 24 décembre et, le 25 étant férié, elle couvre le mardi 24 décembre, le jeudi 26 décembre, le vendredi 27 décembre, le lundi 30 décembre et le mardi 31 décembre, ces cinq dates étant affectées à la 5^{ème} semaine de congés payés. La dernière date d'ajustement collectif est fixée le lundi 23 décembre pour permettre une jonction parfaite entre ces différentes dates.

Voilà pour l'agenda 2024.

M. LE PRÉSIDENT : Nous avons une question de M. Ringuet.

M. RINGUET (SUD) : Le document est Renault Group. Est-ce que cela s'applique à toutes les entités du Groupe ?

M. ESCUDIER : Non.

M. RINGUET (SUD) : J'ai du mal à comprendre. J'ai reçu un mail officiel, comme beaucoup de mes collègues, qu'au 1^{er} novembre 2023 mon établissement sera Sofia Antipolis et mon lieu de travail le Technocentre. Est-ce que cela s'applique à moi au 1^{er} novembre 2023 ? Donc non.

Au cas où j'aurais raison, il faudra refaire l'accord après les élections professionnelles en mars/avril.

M. ESCUDIER : Quelques précisions.

Vous posez la question de savoir si cela s'applique à Renault Group.

La présentation est une présentation faite au CSE Renault Guyancourt. Sur les slides, il y a marqué « Renault Group » parce que ce sont des slides labellisés. Renault Guyancourt fait partie de Renault Group. En l'occurrence, la présentation est uniquement pour les salariés de l'établissement de Renault Guyancourt. Sachant que, comme les années précédentes, au niveau des Etablissements d'Ile de France, nous nous attachons à avoir des dates communes avec nos collègues d'Ile de France...

M. RINGUET (SUD) : Pour Sofia Antipolis, ce n'est pas exactement le cas !

M. ESCUDIER : J'ai bien entendu mais je n'ai pas fini ma réponse.

M. RINGUET (SUD) : Excusez-moi.

M. ESCUDIER : Pour ce qui est des collaborateurs qui vont être rattachés à Ampère Software Technology qui sera l'appellation exacte de l'actuelle RSL - je ne pense pas que vous ayez travaillé à Sofia Antipolis, Monsieur Ringuet, bien que ce soit agréable...

M. RINGUET (SUD) : Je ne sais pas.

M. ESCUDIER : Moi, je connais bien.

La société Ampère Software Technology (AST) existe d'ores et déjà sous l'appellation Renault Software Labs (RSL) et a des instances. Ce sont les instances de RSL qui se prononcent sur les dates qui seront retenues par RSL qui deviendra au 1^{er} novembre 2023 AST, et donc ce sont ces dates qui s'appliqueront.

Je ne veux pas dévoiler ce que le CSE de RSL a communiqué, mais vous serez informé en temps et en heure.

M. RINGUET (SUD) : Merci Monsieur Escudier.

M. ESCUDIER : Je vous en prie, Monsieur Ringuet.

M. LE PRÉSIDENT : Madame Sonnefraud a une question.

Mme SONNEFRAUD (CFE-CGC) : Se pose la même question pour nos collègues Ampère SAS. Nous osons espérer que l'objectif de cohérence que vous avez cité au niveau EIF vaudra pour tous les collègues sur tous les sites, qu'ils soient Renault SAS, Ampère SAS ou Ampère ST. Si l'on veut que le collectif de travail continue à fonctionner comme aujourd'hui, c'est un objectif que l'on peut – je pense – partager pour avoir les mêmes jours d'ajustement collectifs et les mêmes périodes de prise de congés d'été.

Avez-vous des compléments pour les collègues d'Ampère SAS ?

M. ESCUDIER : Ampère SAS, à la différence d'Ampère ST, le transfert ne se faisant qu'au 1^{er} novembre 2023, n'aura pas d'instance représentative du Personnel. L'exercice que nous faisons et que fera également RSL, Ampère SAS ne peut pas le faire. Néanmoins, les collaborateurs EIF qui seront transférés chez Ampère SAS seront informés des dispositions qui seront prises sur ces sujets. Nous avons bien veillé à ce qu'une communication précise soit faite sur ces sujets, sachant que cela fait des années que nous harmonisons les positions, et nous mettrons tout en œuvre pour que l'harmonisation puisse être maximale sur ces sujets.

M. LE PRÉSIDENT : Nous avons une question de M. Meyrignac.

M. MEYRIGNAC (CFDT) : Vous avez évoqué la période des Jeux Olympiques. Nous savons que cela risque de poser des problèmes de transports et d'embouteillages. Avez-vous prévu une incitation au télétravail pendant cette période ? Je pose la question très en amont.

M. LE PRÉSIDENT : C'est un sujet pour lequel nous avons périodiquement des réunions avec les autorités et les personnes en charge de la mise en œuvre des plans de circulation, notamment aux alentours du golf parce que nous allons être principalement impactés par les compétitions de golf, mais pas que. Comme le disait Sylvain Escudier, il va y avoir un certain nombre de voies en Ile de France pour lesquelles il y aura des restrictions particulières.

Les choses sont encore en construction côté organisation et autorités. Je ne manquerai pas de vous en reparler le moment venu, suffisamment en amont évidemment. La question de la maximisation du télétravail sur certaines dates pourra, en principe, faire partie des possibilités.

M. MEYRIGNAC (CFDT) : Le vélodrome risque certains jours d'être très encombré.

J'ai une question concernant les parkings. Lors de la Rider Cup, nous avons prêté les parkings du Technocentre. Est-ce dans les tuyaux ?

M. LE PRÉSIDENT : Une fois encore, cela fait partie des choses qui sont en cours de travail avec les personnes dont c'est le métier. Je ne vous en parlerai pas aujourd'hui. Il peut y avoir des besoins très précis formulés par l'organisation des Jeux Olympiques.

M. MEYRIGNAC (CFDT) : Merci.

M. LE PRÉSIDENT : M. Golinelli a une question.

M. GOLINELLI (CGT) : L'établissement de Guyancourt a des salariés dispersés ici et là. Quels jours de RTT s'appliqueront aux salariés de l'établissement de Guyancourt qui travaillent dans les usines, entre autres, Maubeuge et de Douai ? Ce seront les jours qui s'appliquent dans l'établissement de Guyancourt ou les jours qui s'appliquent dans les usines au cas où ceux-ci seraient différents des nôtres ? La même question se pose concernant le chômage partiel dans les usines. Comment ces salariés seront-ils gérés ?

M. ESCUDIER : Sur la première partie de la question, sauf erreur de ma part, ce sont les jours du site sur lequel la personne travaille qui s'appliquent.

Sur la deuxième partie de la question, je n'ai pas les éléments pour vous répondre. Il faudrait que je documente.

M. GOLINELLI (CGT) : J'attends votre réponse. Je comprends que vous ne l'ayez pas tout de suite. Merci.

M. LE PRÉSIDENT : Il n'y a plus de question. Nous pouvons passer à la consultation.

M. ESCUDIER : La consultation porte sur le projet de programmation des jours d'ajustement collectif en 2024.

Y a-t-il des déclarations préalables ?

M. GOLINELLI (CGT) :

Déclaration CGT

La CGT considère que les congés payés sont le juste retour de l'employeur pour les salariés en échange de leur force de travail, ils en sont donc propriétaires.

Tout comme le salaire, y compris le salaire socialisé, les congés sont le paiement que tout employeur doit aux salariés en échange d'un travail fourni par ceux-ci. Le travailleur décide par conséquent de son utilisation sans que l'employeur s'immisce dans sa vie privée.

*La CGT, non signataire, de l'accord sur l'emploi, l'organisation et la réduction du temps de travail, à la demande des salariés, après leurs rejets massifs par voie référendaire demande à ces élus de **Ne Pas Participer au Vote** concernant la programmation, décision unilatérale de l'employeur.*

Les jours de congés comme de RTT doivent être pris à la discrétion du salarié en toute conscience et concertation avec la hiérarchie.

De plus, les salariés et leur élus CGT s'insurgent de l'intrusion de la Direction dans leur vie privée concernant la prise des congés principaux. Imposer 20 jours ouvrés dans la période du 15 juin au 8 septembre 2024, alors que la loi ne requiert que 12 jours ouvrables (2 semaines) et un maximum de 24 jours (4 semaines) du 1^{er} mai au 31 octobre, est un non-sens, déconnecté de la vie des salariés.

D'une part, ces dispositions ne tiennent pas compte des évolutions des vies familiales, en particulier les parents solos ou les familles recomposées qui pour certains réclament un étalement sur toute l'année.

D'autre part, elles ne correspondent pas aux sollicitations du travail dans le domaine de l'Ingénierie, des Achats, du Tertiaire où l'activité ne s'interrompt pas durant la période de référence.

Nous demandons que toutes les sollicitations individuelles soient étudiées favorablement pour les salariés et leur famille.

Il est grand temps que l'entreprise concilie vie professionnelle et vie familiale !

M. ESCUDIER : Merci Monsieur Golinelli.

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

Nous pouvons procéder au vote.

M. Escudier appelle successivement les élus pour le vote.

Les élus CGT ne participent pas au vote.

31 votants

Résultat du vote : 28 avis favorables (14 CFE-CGC, 12 CFDT, 2 SM-TE))
3 avis défavorables (SUD)

Merci.

M. LE PRÉSIDENT : Nous passons au point suivant de l'ordre du jour.

INFORMATIONS DIVERSES

Mme THOMAS-POIGNANT (SUD) : Je ne sais pas si je pose ma question maintenant ? C'est une question diverse.

M. ESCUDIER : Nous allons les traiter maintenant.

Mme THOMAS-POIGNANT (SUD) : J'ai une question sur le processus de classification de la nouvelle convention collective.

Les salariés ont reçu l'information qu'ils avaient accès depuis cette semaine au catalogue des emplois de la nouvelle convention collective de la métallurgie. Cet accès était prévu au mois de septembre, il s'est fait avec retard et, aujourd'hui, il y a une certaine inquiétude parmi tous les salariés, de nombreuses questions émergent mais restent sans réponse puisque les chefs d'UET, les chefs d'équipe et les chefs de service n'ont pas eu d'informations précises.

Ce catalogue contient des centaines de fiches descriptives d'emploi (FDE) avec leur cotation. Apparemment, elles ne sont pas toutes présentes dans le catalogue. Chaque salarié ne connaît pas à quel emploi il doit se référer.

Nous souhaiterions savoir quand cette information individuelle sera disponible, et nous demandons que chaque salarié soit informé de l'emploi auquel il est affecté et qu'il est censé occuper, et ce dans les plus brefs délais.

Le deuxième volet de la question concerne plus le processus de construction et l'absence globale de transparence sur leur élaboration. Il semble que le processus ait été vertical, du haut vers le bas, en tout cas, ce n'est pas très clair.

Selon nous, la bonne démarche aurait dû partir du terrain. La réalité des emplois tenus et du travail réel est souvent très éloignée du travail prescrit, donc nous y voyons un gros risque.

Non seulement, les salariés n'ont pas été consultés sur la nature, le périmètre et la cotation de leur emploi, mais c'est également le cas, encore une fois, des chefs d'UET qui sont totalement incapables de s'y retrouver et donc d'expliquer quoi que ce soit. Les rédacteurs de ces fiches connaissent-ils réellement ce qu'il se passe sur le terrain ? On s'interroge.

Nous demandons que, pour chaque emploi, les notes obtenues dans chacun des six critères, à savoir complexité de l'activité, connaissance, autonomie, contribution, encadrement, coopération et communication, qui ont amené à la cotation finale, soient partagées.

Dernier point, nous nous inquiétons du processus qui sera mis en place pour les salariés ETAM qui seront classés F11 et donc rattachés à une catégorie Cadre. Nous demandons quelle procédure on compte appliquer dans ces passages Cadre. Nous rappelons que le statut Cadre est indépendant du forfait jour : un salarié peut passer Cadre et garder le mode de gestion de temps d'un ETAM.

Voilà les retours que nous avons eus et que nous souhaitons partager en CSE afin d'obtenir quelques réponses. Merci.

M. LE PRÉSIDENT : Sur les modalités de mise en œuvre au sein du Groupe, vous parliez de verticalité... 18 ateliers pilotes avec des salariés, des managers et des partenaires sociaux se sont tenus. La société a appliqué scrupuleusement la méthode en trois étapes de la convention collective. 2000 managers et salariés ont été impliqués dans la rédaction et la validation des fiches descriptives d'emploi. Ce sont 9 groupes de travail transverses sur différents sites qui ont été montés et tenus pour ce faire, et c'est plus de 50 comités de cotation avec des managers, des experts extérieurs et l'équipe projet qui est parfaitement formée et certifiée sur ces sujets, qui ont œuvré.

Je ne sais pas si cela répond.

Mme THOMAS-POIGNANT (SUD) : C'est une information que tout le monde a pu lire dans les slides officiels. Cependant, les chiffres que vous donnez sont très faibles par rapport à la communauté que cela doit représenter et à l'application qui est faite sur toute la population de Renault. Effectivement, nous connaissons ces chiffres-là.

Sur la réalité du processus du terrain vers le haut, nous avons quelques doutes vu les premières lectures, ne serait-ce que les titres d'emploi que nous ne retrouvons absolument pas et que nous sommes incapables de rattacher à la réalité d'emplois actuels. C'est une première interrogation, vu que personne ne sait à quelle FDE il est rattaché. Tout le monde est largement perdu.

M. LE PRÉSIDENT : Pour vous répondre sur le déploiement, effectivement, cette semaine, les salariés ont eu accès au catalogue des emplois. Des réunions d'équipe doivent se tenir partout pour avoir des échanges autour de ce sujet. Chacun aura la latitude de prendre connaissance des FDE qui sont, pour une bonne partie de la population, parfaitement identifiables. Vous aurez, là aussi, d'ici la fin de l'année, la possibilité d'avoir des temps d'échange avec votre manager si cela nécessite des besoins d'explication particuliers. Tout cela en amont de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective.

Mme THOMAS-POIGNANT (SUD) : Il n'y aura donc pas de communication systématique claire, industrialisée pour chacun de la FDE à laquelle il doit se référer ?

M. LE PRÉSIDENT : Concernant la cotation de la FDE ?

Mme THOMAS-POIGNANT (SUD) : Déjà à quel emploi on est rattaché ? Allons-nous recevoir un courrier ou un mail ?

M. LE PRÉSIDENT : Les personnes, qui n'ont pas trouvé la FDE à laquelle elles sont rattachées, auront la possibilité d'échanger sans difficulté avec leur manager.

Mme THOMAS-POIGNANT (SUD) : A ce jour, la question-déclaration que nous faisons est justement parce que, globalement, les retours que nous avons eus étaient de dire : « Où suis-je ? ».

De plus, des fonctions ne sont même pas alimentées dans le catalogue : par exemple, la fonction Formation. Des fonctions entières n'ont pas été alimentées encore dans le catalogue et vont l'être. Même sur les fonctions génériques de l'Ingénierie, la transition d'un poste actuel à un poste répertorié nouveau est complexe. Je ne sais pas si vous avez fait le test.

M. LE PRÉSIDENT : On ne parle pas de poste, Madame, on parle d'emploi.

Mme THOMAS-POIGNANT (SUD) : Si vous voulez.

M. LE PRÉSIDENT : La question n'est pas de savoir quel est votre poste mais à quel emploi vous êtes rattachée avec le descriptif.

Mme THOMAS-POIGNANT (SUD) : Oui.

M. LE PRÉSIDENT : Un emploi générique.

Mme THOMAS-POIGNANT (SUD) : Bien sûr.

C'est la raison pour laquelle nous demandons une communication claire et plus systématique sur le sujet, sans attendre des réunions avec des chefs d'UET qui, aujourd'hui, sont aussi perdus que les membres de leur UET.

Emmanuel Ringuet avait une question.

M. LE PRÉSIDENT : Monsieur Ringuet, nous vous écoutons.

M. RINGUET (SUD) : J'ai pour information que les salariés de RSL aujourd'hui à Sofia Antipolis n'ont pas la même convention que nous et que la convention collective de la métallurgie ne s'applique pas à eux.

Au 1^{er} novembre 2023, je serai à Ampère Software Technology avec certainement une nouvelle convention collective. Confirmez-vous cette information ? Et si c'est le cas, pourquoi faire toute ce travail auprès des salariés qui passent chez Ampère s'ils n'ont plus la même convention ?

M. LE PRÉSIDENT : Je ne sais pas répondre instantanément. Cela demande une vérification.

M. ESCUDIER : Pour moi, c'était la même convention collective. Je vais vérifier.

M. LE PRÉSIDENT : Monsieur Debesse avait des questions.

M. DEBESSE (SM-TE) : Le sujet introduit par Cécile Thomas-Poignant et ce qu'elle a exposé, je soutiens. En revanche, en complément, elle a évoqué le passage Cadre pour certains ETAM, mais qu'en est-il de Cadres qui pourraient éventuellement passer ETAM ? J'ai essayé de me renseigner et l'on m'a dit qu'aucun Cadre ne passera ETAM ou passera non-Cadre puisque la notion d'ETAM n'existera plus. Pourriez-vous me le confirmer ?

M. LE PRÉSIDENT : Je n'ai pas d'éléments de réponse à vous apporter, Monsieur Debesse. Je vous propose que nous documentions ce point et nous vous répondrons.

M. DEBESSE (SM-TE) : Nous attendrons la réponse avec beaucoup de satisfaction quand nous l'aurons.

Deuxième question : J'ai bénéficié hier d'une redescende d'information dans mon service pour une réunion intitulée « Redescende EDC » (Evolution du Dispositif Conventionnel). Notre chef de service nous a présenté une vingtaine ou une trentaine de transparents et, à la fin de la réunion, j'ai demandé d'avoir communication de ce kit de présentation. Je ne sais pas si je l'aurai. La demande est la suivante : pourriez-vous communiquer à l'ensemble de la hiérarchie que, lorsqu'ils présentent aux salariés un kit, que ce soit le kit « Redescende EDC » ou des kits sur d'autres sujets qui concernent la nouvelle convention collective, ils sont totalement autorisés à le communiquer aux salariés ?

M. ESCUDIER : Je ne sais pas ce que votre hiérarchie a présenté. Dans les présentations, il y a des documents que l'on peut remettre et, parfois, des documents qui restent confidentiels. Y compris dans l'instance CSE, nous avons l'habitude de vous partager ce que nous vous projetons mais, parfois, nous vous disons que nous vous projetons des éléments que nous ne partagerons pas, parfois même nous n'enregistrons pas nos échanges via la sténotypiste. Je comprends tout à fait que, par exception, il puisse y avoir des slides qui ne sont pas communiqués dans une présentation managériale.

M. DEBESSE (SM-TE) : Quand, en CSE, un intervenant nous dit que telle partie est confidentielle, nous sommes informés que c'est confidentiel. En l'occurrence, il ne nous a pas été dit que c'était confidentiel.

Comme sur tous les documents qui sont créés sur l'environnement de Renault figure la mention « Confidential C », est-ce la raison pour laquelle mon manager pense qu'il ne peut pas communiquer le document aux salariés ?

Je ne vois pas en quoi cela pourrait être confidentiel. Il ne s'agit pas de secrets de fabrication ou autre, c'est simplement une présentation sur la déclinaison de la nouvelle convention collective.

M. LE PRÉSIDENT : Une fois encore, nous ne connaissons pas la présentation en question, donc nous ne nous positionnerons pas à ce sujet.

M. DEBESSE (SM-TE) : Je vous remercie de regarder ce point et sans trop tarder quand même, pas au mois de janvier. Il faut que nous ayons la réponse rapidement.

M. LE PRÉSIDENT : M. Golinelli avait des questions.

M. ESCUDIER : Monsieur Golinelli, en effet, vous aviez posé quelques questions.

Une question concernait le blocage des mobilités : « Lors du CSE du mois de juin, vous nous annonciez que les mobilités étaient bloquées jusqu'à fin septembre, en lien avec les nouvelles sociétés. Avec le report de la mise en place d'Ampère SAS et d'Ampère Software Technology, bien que vous n'ayez rien annoncé de précis, nous en avons déduit que ce blocage était maintenu jusqu'à fin octobre. Aujourd'hui, les RH de la DEA-VO annoncent que les mobilités sont bloquées jusqu'au 1^{er} janvier 2024. Confirmez-vous ? Quelle en est la raison ? Il était annoncé que le découpage et la mise en place du socle social commun amélioreraient les mobilités entre entités. Alors quand cette amélioration sera-t-elle visible par les salariés ? »

Les mobilités ont été gelées jusqu'au début du mois de novembre puisque le passage à Ampère a été décalé d'un mois, du 1^{er} octobre au 1^{er} novembre. Ce gel a bien évidemment toujours la même utilité, à savoir limiter les risques d'interférence dans les différentes bases de données par rapport à la création d'Ampère au 1^{er} novembre...

M. GOLINELLI (CGT) : Vous infirmez un blocage jusqu'au 1^{er} janvier ?

M. ESCUDIER : Laissez-moi finir s'il vous plaît.

Je vous réponds que c'est prolongé jusqu'au 1^{er} novembre. Il ne devrait plus normalement y avoir de gel des mobilités.

Vous citez une Direction précise, la DEA-VO. Je n'ai pas eu de retour sur ce point précis de ce secteur de l'entreprise, donc je ne pourrai pas répondre avec certitude sur ce secteur de l'entreprise.

S'il s'agit de mobilités hors Ingénierie ou vers des filiales, le processus est toujours plus long, les mobilités peuvent nécessiter un délai de mise en œuvre plus long qui aurait, de ce fait, justifié que la mobilité ne se fasse que début janvier.

Il ne faut pas oublier que la politique de mobilités du Groupe prévoit, qu'à partir du moment où le salarié et son futur manager ont validé la mobilité, le manager cédant doit libérer le salarié dans un délai de trois mois. Ce délai de trois mois peut expliquer une mise en œuvre plus tardive.

M. GOLINELLI (CGT) : La validation de la mobilité, c'est quand le salarié déclare vouloir être en mobilité ou quand le salarié a trouvé un nouveau poste ?

M. ESCUDIER : Les trois mois commencent à courir à partir du moment où le manager preneur valide le mouvement, l'accord du salarié et du nouveau manager preneur.

De façon plus globale, comme vous le souligniez dans la question, l'objectif des mobilités entre Ampère et Renault est que, non seulement elles perdurent, mais qu'elles soient même très fluides, d'où le socle social commun que vous évoquiez.

M. GOLINELLI (CGT) : Il y a un souci de mobilités qui ont été enclenchées depuis le mois de juin et qui rencontrent une grosse difficulté pour les résoudre, bien qu'il y ait un service qui doit les recevoir.

M. ESCUDIER : Une question sur la nouvelle classification : « Quelle est la répartition des salariés du Technocentre et

Aubevoye d'Ampère SAS et d'Ampère Software Technology sur chacune des cases d'emploi en fonction de leur genre, afin de s'assurer que le classement n'est pas discriminatoire, et quel est le positionnement global des salariés hommes et femmes en vue de la préparation des négociations de ... »

Les sociétés n'ont pas été créées, donc matériellement nous n'avons pas ces éléments d'information entre Renault Ampère et Ampère Software Technology. De plus, à partir du moment où ces structures existeront dans quelques jours, nous n'aurons pas vocation à répondre pour les collaborateurs qui entreront dans ces périmètres.

Par ailleurs, sauf erreur de ma part, quand je lis le détail de votre question, nous n'avons pas tous les éléments de la demande en lecture directe dans nos systèmes. En revanche, pour ce qui est de la distinction hommes et femmes, nous pouvons vous assurer que, pour tout emploi, le classement prévu par la fiche descriptive d'emploi sera respecté, et ce quel que soit le sexe de la personne. S'il y a un emploi donné et que la cotation est G13, que la personne soit une femme ou un homme, si elle est affectée sur cet emploi, elle sera G13.

M. GOLINELLI (CGT) : C'est une question que l'on reposera au moins pour la partie Renault SAS lors des prochaines sessions de CSE. Avant, il y avait la possibilité de savoir combien il y avait d'APR, d'ETAM et de Cadres. Aujourd'hui, il n'y a plus cette notion-là, il y a une notion de non-Cadre et de Cadre. J'ai cru comprendre, qu'à l'UIMM, ils n'avaient pas décidé d'une répartition de collèges. Le fait de connaître l'étendue des emplois occupés dans l'établissement de Guyancourt est très utile.

M. ESCUDIER : Je partage. Bien évidemment, lors de la négociation du PAP, nous aurons des éléments qui permettront de nous guider sur ce point.

Vous aviez une dernière question sur un affichage concernant l'application de prise de congés et de télétravail sur Life@Renault. Une ligne « Télétravail Avenant » est apparue en plus de la ligne « Télétravail ». Merci de la question. Nous l'avons remontée. Il s'agit d'une erreur. Il n'y a bien qu'une ligne « Télétravail » qui doit apparaître. Si vous voulez saisir une journée de télétravail, il faut cliquer sur la ligne « Télétravail ». Cela va être corrigé.

Voilà pour les questions que vous nous aviez posées.

M. LEROUX (CGT) : Dans la continuité de M. Golinelli, j'ai une question concernant des travaux concernant des escaliers qui sont en train d'être montés dans le hall de la Ruche 7A et 8A au niveau du rez-de-chaussée et en mezzanine. A quoi servent-ils ?

M. ESCUDIER : Je ne sais pas.

M. LE PRÉSIDENT : Je ne vois pas les escaliers en question, j'irai voir.

Nous avons une question de M. Loudiyi.

M. ESCUDIER : « Certaines classifications EDC comme les postes « Assistante de Direction » ne figurent pas dans la nouvelle EDC. Avez-vous informé les différentes collaboratrices et comment sont-elles classées ? Merci à vous. »

M. LOUDIYI (CFDT) : Quand on parcourt l'EDC, soit elles sont sous un autre nom que vous appelez peut-être « pilote performance ». Après moult recherches, certaines de vos collaboratrices assistantes de Direction ne trouvent pas leur intitulé de poste dans cette nouvelle convention avec le lien que vous avez fourni à l'ensemble des collaborateurs Renault. Si vous pouviez nous indiquer au moins la fiche significative ou la spécificité. Merci à vous.

M. LE PRÉSIDENT : Nous avons une nouvelle question de M. Ringuet.

M. RINGUET (SUD) : Par rapport à Renault, sauf erreur de ma part, depuis le mois de juin dernier, une nouvelle ligne aurait dû apparaître sur les bulletins de salaire, le net social qui fait la différence entre le net et les quelques petits avantages que l'entreprise peut donner. Si c'est déployé, quand cette ligne apparaîtra-t-elle sur les bulletins de salaire ?

Une autre question concerne les salariés qui passeront chez Ampère Software Technology au 1^{er} novembre. Quand serons-nous informés de nos Délégués du Personnel et quand aurons-nous le règlement d'entreprise et d'établissement ?

M. LE PRÉSIDENT : Sylvain, peux-tu donner les éléments de réponse sur la question antérieure de M. Ringuet sur la convention collective des personnes qui passent à Ampère Software Technology ? Je pense que tu les as eus aussi de ton côté. La question était de savoir si c'était métallurgie ou pas.

J'ai eu des éléments de réponse. *A priori* RSL est UIMM également, donc les transferts seront faits.

M. RINGUET (SUD) : Merci de cette première précision. On est complètement dans le flou.

M. LE PRÉSIDENT : Sur le net social ?

M. ESCUDIER : Je n'ai pas de réponse à cette question qui est extrêmement technique, je ne connais pas l'argumentation sur la paie. Je l'ai notée et je remonterai le sujet.

Pour tout ce qui est communication au sein de votre future structure, Monsieur Ringuet, puisque vous passez Ampère Software Technology, c'est une fois que vous serez chez Ampère Software Technology, que vous aurez les informations.

M. RINGUET (SUD) : C'est dommage que nous ne connaissions pas nos chargés de Relations sociales, etc..., préalablement à notre passage.

M. ESCUDIER : La réglementation est ce qu'elle est. L'employeur a l'obligation de communiquer auprès de ses salariés, sinon il y a confusion des genres. C'est la raison pour laquelle nous sommes obligés de respecter ces périmètres. Dès lors que vous serez chez Ampère Software Technology, vous aurez droit, bien évidemment, aux informations qui vous intéresseront.

M. RINGUET (SUD) : Merci pour ce premier retour.

M. ESCUDIER : Y a-t-il d'autres questions ?

M. D'ÉTÉ (CFE-CGC) : Je voudrais rebondir sur les propos de Cécile Thomas-Poignant. Etant donné que je fais partie du même service qu'elle, je vois les mêmes choses qu'elle et je confirme qu'à l'heure actuelle les salariés connaissent pas mal d'angoisses et d'incertitudes. J'aurais aimé, dans ce cadre-là, voir quelque chose qui touche plus la conduite du changement, avec un accompagnement plus efficace des salariés, par exemple que les RH reçoivent les salariés pour leur expliquer de quoi il s'agit et où ils peuvent se positionner, et cela pendant quelque temps, afin de permettre de lever les incertitudes et les angoisses, et que les salariés soient parfaitement au courant de ce qu'ils deviennent et de ce que l'avenir va être dans les mois et les années qui viennent.

M. LE PRÉSIDENT : Une fois encore, je vous renvoie au planning de redescende d'informations sur EDC, si c'est de cela dont il est question, Monsieur D'Été. Il faut que l'échange se mette en place avec le management.

M. D'ÉTÉ (CFE-CGC) : A une époque, nous avions des relations avec les RH pas loin de vos bureaux dans l'Avancée et, là, je n'ai pas constaté que nous pouvions avoir encore cette faculté. C'était bien d'avoir un dialogue constructif avec les RH qui ont la compétence certaine pour éclairer les salariés sur ce qu'ils deviennent.

M. LE PRÉSIDENT : Une fois encore, si vous parlez d'EDC, la règle est simple : chacun continue dans son job au 1^{er} janvier 2024, il n'y a pas de changement d'activité.

M. D'ÉTÉ (CFE-CGC) : J'ai vu hier et avant-hier des salariés qui ouvraient le catalogue des jobs et qui ne se retrouvaient pas dedans, ce qui a généré des questions. On a dit, à ce moment-là, qu'il n'y avait pas tous les jobs dans le catalogue des jobs, alors on s'est dit qu'il fallait attendre.

M. LE PRÉSIDENT : C'est probable. Qu'il faille aider certaines personnes pour les guider dans le catalogue, c'est possible aussi.

Avez-vous d'autres questions ?

M. DEBESSE (SM-TE) : J'ai une question si c'est encore possible.

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

M. DEBESSE (SM-TE) : Récemment, nous avons eu dans notre Direction une demi-journée d'équipe. Je ne sais pas si tous les secteurs de l'entreprise sont conviés à faire une demi-journée d'équipe. Pour nous, c'était la deuxième de l'année, il faut saluer l'effort.

Pour détendre l'atmosphère, il nous a été présenté un jeu. Le jeu a consisté à écrire sur des morceaux de papier deux vérités et un mensonge. Chacun devait présenter ces deux vérités et ce mensonge, et les autres membres de l'UET devaient deviner parmi les trois propositions énoncées laquelle était un mensonge.

Je voudrais savoir d'où vient ce genre d'initiative et quel est le prestataire qui a été payé pour proposer une telle chose. Quand bien même c'est - paraît-il - un jeu, demander à des salariés d'exprimer un mensonge - un mensonge étant une chose que l'on sait être fausse mais d'une façon délibérée on le dit et on le présente comme une vérité - je ne comprends pas que l'entreprise en soit finalement à banaliser le mensonge. Cela semble vouloir dire que, dans le travail, il est permis de pratiquer le mensonge. Je trouve cela totalement anormal.

Par ailleurs, l'entreprise va envoyer les salariés à des formations sur l'éthique. Comment voulez-vous être crédible avec une telle chose ?

Je demande qu'il n'y ait plus d'incitation à mentir, quand bien même, encore une fois, cela se fait sous forme de jeu.

M. LE PRÉSIDENT : Je ne sais pas du tout à quel jeu vous faites référence. Quelle finalité, dans quel objectif, quelle était la vertu pédagogique de la démarche ? Je ne sais pas répondre.

Je ne crois pas que même un jeu qui implique ce genre de règle soit synonyme d'un appel au mensonge dans l'entreprise. Je peux vous répondre sans prendre beaucoup de risques sur ce point.

M. DEBESSE (SM-TE) : Ce n'est peut-être pas un appel au mensonge, mais c'est une façon indirecte de banaliser le mensonge. C'est une mauvaise pente.

M. LE PRÉSIDENT : Je vous laisse juge de ce que vous pensez de l'exercice que vous avez fait avec votre management. Si vous avez des questions sur le sujet, je vous engage à les poser à vos managers. Quel était l'intérêt de ce jeu ? Je ne sais pas vous répondre.

M. DEBESSE (SM-TE) : Je leur ai écrit avant que cela n'ait lieu et je leur ai fait une citation d'Alexandre Soljenitsyne (je ne sais pas si vous connaissez) qui disait : « Nous sommes dans un monde de mensonge ; au moins que le mensonge ne passe pas par moi ». Chez Renault, cela a toujours été ma ligne de conduite dans mon travail et dans mes activités syndicales.

M. LE PRÉSIDENT : Très bien. On ne peut que s'en réjouir.

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 : Comme tous les mois, je vais vous partager les statistiques sur les prestations.

A fin septembre 2023 :

- TCR

Total : 2447 badges qui se répartissent en 1836 badges pour des prestations Métiers et 611 badges pour des prestations Services aux résidents

- CTA

Total : 453 badges qui se répartissent en 372 badges pour des prestations Métiers et 81 badges pour des prestations Services aux résidents

- Etablissement

Total : 2900 badges qui se répartissent en 2208 badges pour des prestations Métiers et 692 badges pour des prestations Services aux résidents

Voilà les éléments statistiques que j'avais à vous communiquer sur ce sujet.

Pour ma part, je n'ai pas d'autre sujet.

M. LE PRÉSIDENT : Nous sommes arrivés au bout de l'ordre du jour, Monsieur le Secrétaire.

M. LE SECRÉTAIRE : Si l'ordre du jour est épuisé, Monsieur le Président, nous pouvons clôturer cette séance.

M. LE PRÉSIDENT : Je vous propose de remercier les élus qui nous ont accompagnés cette année et qui vont rejoindre Ampère Software Technology et Ampère SAS au 1^{er} novembre, et vous souhaiter plein de bonnes choses pour la suite. Nous sommes sur les mêmes sites, nous aurons l'occasion de nous recroiser bien entendu.

Merci à tous. Bon appétit. Je vous souhaite une bonne journée.

La séance est levée à 12 h 20.