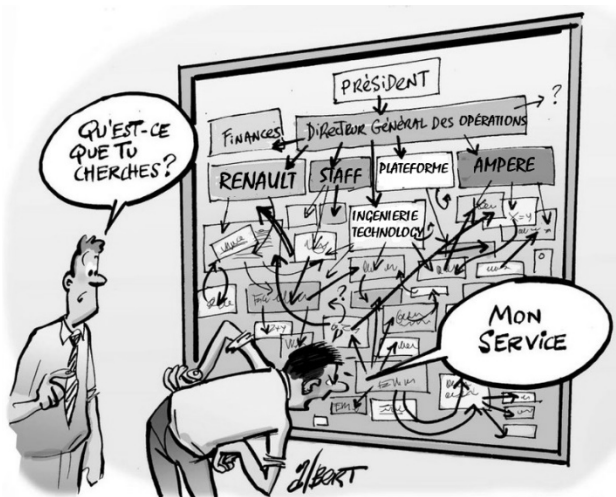




Encore une réorganisation de l'Ingénierie



Qui dit nouveau directeur, dit nouvelle réorganisation. L'arrivée de Philippe Krief et de son bras droit, Cédric Combemorel, ne déroge pas à la règle.

Celle de l'Ingénierie est menée **au pas de charge** : présentée en CSE et dans les équipes au retour des congés de fin d'année, elle doit être mise en oeuvre le 1^{er} février.

Cette nouvelle organisation permettrait d'être plus rapide (Leap100). Plus facile à dire qu'à faire **sans effectif supplémentaire**. Surtout que la direction ne donne **aucune prévision** d'activité et de charge de travail pour 2025. Cette nouvelle réorganisation va encore entraîner de la désorganisation au risque de **démotiver** les équipes.

Gare à la casse !

Les impacts organisationnels de cette réorganisation sont forts. La direction annonce la couleur :

- « **Davantage de présence sur site pour une meilleure efficacité des plateaux projets** »
- « Une **organisation du travail pilotée par le planning projet (télétravail, organisation des congés, gestion des pics de charge)** »
- « Un **temps de travail renforcé** pour améliorer la compétitivité »

Il ne s'agit pas seulement d'un changement d'organisation mais aussi d'un changement de modes de travail **dans la lignée du Contrat social France** signé par la CFE-CGC et la CFDT (merci les signataires).

Mutations : mettre les conditions pour un réel volontariat

Alors que la scission de l'Ingénierie entre Ampere sas, Ampere ST et Renault sas date d'à peine 15 mois, **117 salariés Renault sas** sont priés de rejoindre Ampere sas et **45** de faire le chemin inverse.

La direction promet que ces **mutations se feront au volontariat**. Mais elle sort le **rouleau compresseur** avec **quelques jours** pour se décider et une grosse **pression** sur les éventuels réfractaires.

- Il faut un **délaï de réflexion supplémentaire** aux salariés que la direction veut muter.
- En cas de refus de mutation, il faut **conserver** son activité et **son poste** le temps d'en trouver autre.
- La direction doit alors proposer un **reclassement** et pas juste un accompagnement de la mobilité.

Quid de l'Horaire Variable, des RCC et des DA ?

Face aux inquiétudes des salariés, la direction a annoncé en CSE que le dispositif d'**Horaire variable serait reconduit chez Ampere sas et Ampere ST** pour les salariés des sites de Guyancourt et d'Aubevoye.

L'accord de Maitrise du Temps de Travail de Guyancourt/Aubevoye sera renégocié chez Ampere. Son application devait s'arrêter en février 2025, 15 mois après le transfert des salariés (art. L1224-1 du CDT).

A l'inverse, les **salariés non Cadres d'Ampere sas de Guyancourt et d'Aubevoye** qui sont ou pas en Horaire Variable devraient normalement passer en Horaire Variable s'ils sont mutés chez Renault sas.

Cette réorganisation soulève aussi de l'inquiétude sur l'**avenir des emplois** dans chaque entité.

Ainsi, l'**éventuel recours** à une **Rupture Conventionnelle Collective (RCC)** ou à des **Dispenses d'Activité (DA)** chez Ampere sas ou dans l'établissement Renault IDF serait **décidé avant l'été**.

En présence hier de Cédric Combemorel et de Florence Lafforgue, **le CSE a voté contre** le projet de réorganisation de l'Ingénierie. Un vote **consultatif** mais une sérieuse **alerte** dont la direction doit tenir compte.

Résultat des votes des élus CSE : Pour 0 - Contre 6 (SUD, CGT, SM-TE) - Abstention 27 (CFE-CGC, CFDT)

Signature du Contrat « social » France 2025-2027

Cet accord poursuit l'**élagage de nos droits et le recul de nos conditions de travail** : restrictions sur le télétravail, perte de congés (jusqu'à 6 jours RTT + ancienneté pour certains jeunes Cadres, perte de 30 jours de congés de fin de carrière...), hausse de la flexibilité...

Désormais, les **CTI sont plafonnés à 15 jours**. On ne pourra plus en acquérir au-delà de ce plafond. Il n'y aura donc plus de basculement des CTI au-delà de 15 CTI chaque trimestre dans le CTE.

Cette **perte de jours de Réduction du Temps de Travail (RTT)** est une nouvelle remise en cause des 35h. Prenez vos congés !

Un accord de 165 pages !

Cet accord balaie de **nombreux thèmes** qui faisaient l'objet **auparavant d'accords distincts** : mutuelle obligatoire, chômage partiel, gestion des emplois et des compétences, rémunération des apprentis et des stagiaires, dispositifs séniors, Rupture Conventionnelle Collective (RCC), Dispense d'Activité (DA), mobilité, télétravail, forfaits jours, compteurs de congés CTI/CTE, allongement du temps de travail journalier et hebdomadaire en fonction de l'activité, prime de partage de la valeur, PERECO... C'est presque une convention collective d'entreprise. Les **salariés sont noyés** sous un flot de nouvelles règles qui permet d'**invisibiliser de nombreux reculs sociaux**.

Cet accord fourre-tout permet aussi d'**augmenter les marges de manœuvre de la direction** au détriment de celles des syndicats négociateurs et des salariés. La direction a pu ainsi mettre en balance sa prise en charge de la hausse de la mutuelle contre la perte de nombreux acquis. Cela ne lui aurait pas été possible dans des négociations séparées.

La gestion des effectifs en mode Agile

Les précédents accords de compétitivité garantissaient un **volume de production**, des engagements ou au moins des prévisions d'évolution des **effectifs**. Rien de tel dans le Contrat dit « social ».

A la place, l'accord décrit sur 40 pages les « outils » pour réaliser « si besoin... des ajustement à la baisse des effectifs ». Chaque « entité » du groupe Renault pourra ainsi lancer un plan de **Rupture Conventionnelle Collective** ou de **Dispense d'Activité** quand elle le jugera nécessaire et dans le périmètre organisationnel ou de compétences métier qu'elle jugera pertinent. Si la direction se donne ainsi des marges de manoeuvre, **les salariés sont priés d'accepter une dose supplémentaire de précarité**.

Malgré l'absence de front syndical ...

La CFE-CGC et la CFDT ont signé le Contrat Social France. Sans surprise, hélas, car **ces syndicats ont signé tous les précédents accords** de compétitivité. Ceux-ci ont pourtant dénoncé les aspects négatifs de cet accord, notamment pour les Cadres, mais ils n'ont pas voulu se donner tous les moyens de s'y opposer **en refusant au Technocentre toute action intersyndicale** commune que nous leur avons proposé.

...la mobilisation de centaines de salariés a fait reculer la direction.

Malgré tout, **plusieurs centaines de salariés** se sont mobilisés à l'appel de l'**intersyndicale SUD/CGT/SM-TE** au Technocentre et de la CGT à Lardy lors de trois débrayages d'une heure.

Ces mobilisations, peu communes particulièrement chez les Cadres, ont pesé sur les négociations, obligeant la direction à **revoir certains aspects de sa copie** sur les congés d'ancienneté ou le télétravail (pocket 35 jours), même si on est encore loin du compte. Plus nombreux, nous aurions pu obtenir davantage.

Avis aux perpétuels mécontents de la machine à café. Il est cent fois plus efficace de se joindre aux appels syndicaux que de râler à son poste travail.

Ces mobilisations collectives sont un point d'appui pour contrer les prochaines attaques. En attendant, la meilleure façon de se préparer à résister est de se syndiquer. **Rejoignez-nous !**

Thème	Statut	Etablissements tertiaires
Acquisition de RTT (CTI/CTE)	Non Cadres	100% CTI (RTT)
	Cadres	
Plafond CTI	Tout statut	15 j
Bascule congés dans CTI au 31/12	Tout statut	1 semaine de CP
Bascule trimestrielle CTI vers CTE	Tout statut	Aucune

SYNDIQUEZ-VOUS

En ces temps de grands chamboulements et de délitement des liens sociaux, se syndiquer est une nécessité. Bénéficiez et participez ainsi à un réseau de solidarité, d'information, de soutien et d'aide juridique. L'union fait la force, ne restez plus isolé.

SUD : le syndicat Solidaire, Unitaire et Démocratique !

C'est par là...

