



A Renault, le déménagement permanent

Face à la saturation des espaces de travail, la direction annonce un nouveau chamboule-tout à la rentrée sur les sites de Boulogne. La cinquantaine de rescapés de Novadis seront eux répartis sur le Technocentre et rue d'Uzes à Paris, afin de libérer le bâtiment et de le détruire.

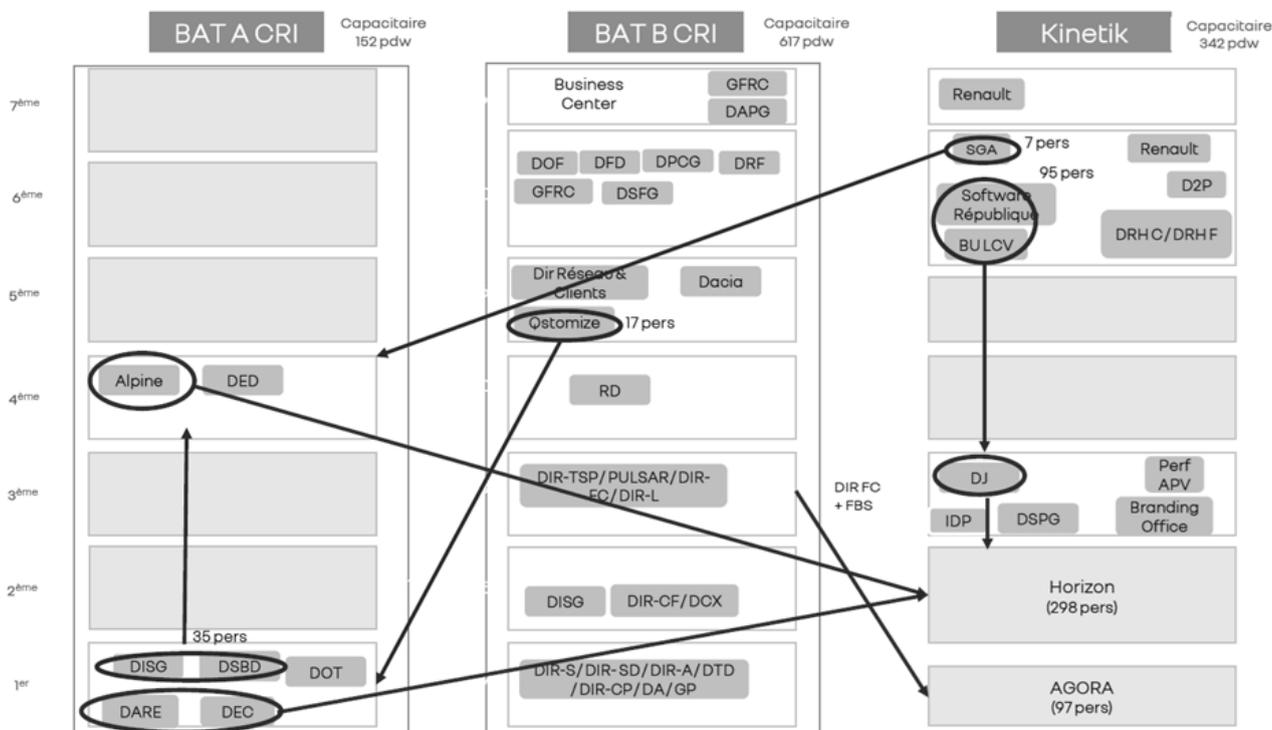
Ces déménagements sont loin de répondre au mécontentement exprimé dans l'Enquête salariés.

La direction a fixé un taux de **0,55 poste de travail par salarié Renault**. Insuffisant ! L'application du Contrat Social France (signé par CFE-CGC, FO et CFDT) entrainera une présence sur site 3 jours par semaine (3/5) en septembre, soit un ratio de 0,6. Un ratio plus élevé (0,7) aurait permis de gérer les pics de présence.

Quant aux collègues sous-traitants, le ratio est de 0,17, soit **1 poste de travail pour 6 prestataires**. Ce n'est sûrement pas comme ça que Renault va leur donner envie de rester.

Dans certains cas, la direction ne regarde pourtant pas à la dépense. Alors qu'il y a des étages vacants au Cristallin, **Renault va louer un demi-étage de la prestigieuse tour Horizons à Boulogne** (architecte Jean Nouvel) pour y installer 300 personnes, en attendant un nouveau transfert dans le tout aussi prestigieux futur « newR » fin 2026, si les délais de livraison du bâtiment sont respectés.

Une centaine de salariés du Cristallin devra déménager au Plessis-Robinson au centre de formation Agora. Tant pis pour la hausse des temps de transport, surtout que celui-ci est calculé à partir de ViaMichelin... mais avec un trafic fluide. Quant aux salariés qui utilisent les transports en commun, il n'y a pas eu d'évaluation. Il aurait été plus correct et fiable de questionner directement les salariés sur les conséquences d'un tel déménagement. Ce sont eux qui savent.



A partir de juillet 2025 : Transfert des équipes Fast Charge de Novadis vers Paris rue D'Uzès

A partir de fin août 2025 : Transfert des équipes Mobilize Power Solution de Novadis vers le TCR

- Transfert sur la Tour Horizons des équipes Direction Juridique / Audit Ethique / BU Alpine
- Transfert sur le bâtiment Agora au Plessis-Robinson des équipes DIR-FC et FBS

A partir du 8 septembre 2025 : Mouvements internes des équipes restantes sur Kinetik et Cristallin

N'hésitez pas à nous contacter pour toute question ou difficulté.

Encore une enquête pour rien

Nous sommes de plus en plus sollicités pour répondre à des enquêtes, sans voir les choses s'améliorer. L'« **enquête salariés Globale** » Monde menée en janvier et février 2025 n'échappe pas à la règle.

Face au **mécontentement** des salariés Renault d'Ile-de-France sur les **espaces de travail** (41% d'insatisfaits, +4%), les plateaux vont être densifiés avec la réduction du télétravail et l'implantation de 250 postes de travail supplémentaires à la Ruche. Face au mécontentement sur la **communication**, la direction envoie des « decision booklet » lunaires et en anglais...

En France, 51% des salariés sont mécontents de leur **rémunération** (**54% dans l'Ingénierie**, +4%). La distribution d'actions Renault aux salariés n'y change rien. Luca **De Meo** a vu lui sa rémunération augmenter de **132 %** en 2024. Il gagne désormais **plus que Carlos Ghosn**.

Pas étonnant que sur les sites Renault d'Ile-De-France, seuls 41% des salariés qui ont répondu à l'enquête pensent que celle-ci débouchera sur des changements significatifs. **Pour que ça change, aucune enquête ne remplacera une action collective des salariés.**

Les activités sociales et culturelles en mode CASCIE musicale

Après le découpage entre Renault et Ampere, voici les tentatives de recollage en ce qui concerne les Activités Sociales et Culturelles (Vacances, Enfance, Sport, Culture et Loisirs) gérées par les CSE.

La création à partir du 1er juin 2025 d'un « Comité des Activités Sociales et Culturelles Interentreprises » (**CASCIE**) entre les CSE de l'Établissement Ile-de-France de Renault sas., d'Ampere SAS et d'Ampere Software Technology, a en effet comme « *objectif une gestion mutualisée et une offre d'activités sociales et culturelles harmonisées entre les salariés de leurs entités.* » Il devra être opérationnel en 2026.

→ En revanche, les CSE actuels gardent leur autonomie sur les Activités Economiques et Professionnelles (AEP) : réclamations individuelles ou collectives sur les salaires et les droits de salariés ; santé, sécurité et conditions de travail ; organisation du travail, gestion et marche générale de l'établissement ; droit d'alerte...

Avantages et inconvénients. L'harmonisation des activités sociales et culturelles des salariés de Renault IDF, Ampere sas et Ampere Software va dans le bon sens, à condition qu'elle se fasse par le haut et en faveur des salariés les plus en difficulté en matière de rémunération, de situation personnelle ou familiale. Mais elle va aussi entraîner une perte de proximité et d'autonomie des structures adhérant au CASCIE.

Hors de contrôle. Le CASCIE sera piloté par une douzaine d'élus CFE-CGC et CFDT de ces trois entités dont les orientations et le fonctionnement ne seront pas soumis au vote du reste des élus et des syndicats comme c'est le cas actuellement dans chaque CSE. Une tour de contrôle qui risque de se transformer en tour d'ivoire.

Pression sur les salariés des CSE. Déjà en difficulté depuis la fusion des CSE des établissements de Guyancourt, VSF et du Siège et leur transfert dans le CSE Renault IDF, la quarantaine de salariés du CSE seront transférés dans le CASCIE par un nouveau L1224-1, sans garantie de conserver leurs droits actuels. A cela s'ajoute un management brutal, une surcharge de travail, l'absence de représentation du personnel depuis juillet 2024... Un comble alors que ce sont des syndicalistes qui dirigent le CSE !

La course au moins-disant social et environnemental

Il souffle décidément un vent mauvais sur les droits sociaux et environnementaux. En France, une **loi sur le devoir de vigilance** oblige les entreprises donneuses d'ordre à prendre des mesures pour **prévenir les atteintes aux droits humains et à l'environnement** chez leurs sous-traitants et fournisseurs.

Le **MEDEF** y voit « *une menace pour la compétitivité des entreprises* ». Emmanuel Macron demande la **suppression de la directive européenne** sur le devoir de vigilance des entreprises, alors qu'il faudrait au contraire l'imposer aux sociétés qui s'implantent en Europe ou qui commercent avec elle.

La lutte contre les discriminations (racisme, sexisme, homophobie...), brocardée sous le terme « **wokisme** », fait l'objet d'une campagne de dénigrement. Trump part en guerre contre les **politiques d'inclusion et de diversité**. Il a ses émules en France. Au nom de la compétitivité, il faudrait supprimer les réglementations qui protègent nos droits et l'environnement. Il faut au contraire **renforcer l'action syndicale**.

Ce ne sont ni l'écologie, ni les droits humains ou sociaux qui sont une **menace pour nos emplois et nos conditions de vie**, mais bien la dérégulation et la course aux profits.



Recevez
nos infos