Transfert du contrat de travail, « *socle social commun* », disparition du CSE de Lardy, …

01/06/23

Après les réunions organisées par les directeurs, Où en est-on de la découpe de Renault ?

Dans chaque direction, des redescentes d'informations ont eu lieu au sujet du grand « chambardement » qui nous attend dans les mois à venir avec la découpe de Renault en plusieurs entreprises. Ces redescentes ont montré que même certains directeurs ne maîtrisaient pas les conséquences concrètes sur nos droits et les implications dans le fonctionnement quotidien. La direction générale veut faire passer le message suivant : « *ne vous inquiétez pas, au final, rien ne change, ou si peu* ».

Tout changer pour que rien ne change ? Vraiment ?

Nous proposons dans ce tract un état des lieux des informations aujourd'hui à notre disposition. Il s'agit d'une vision partielle : si vous avez des questions, n'hésitez pas à envoyer un mail à cgt.lardy@renault.com.

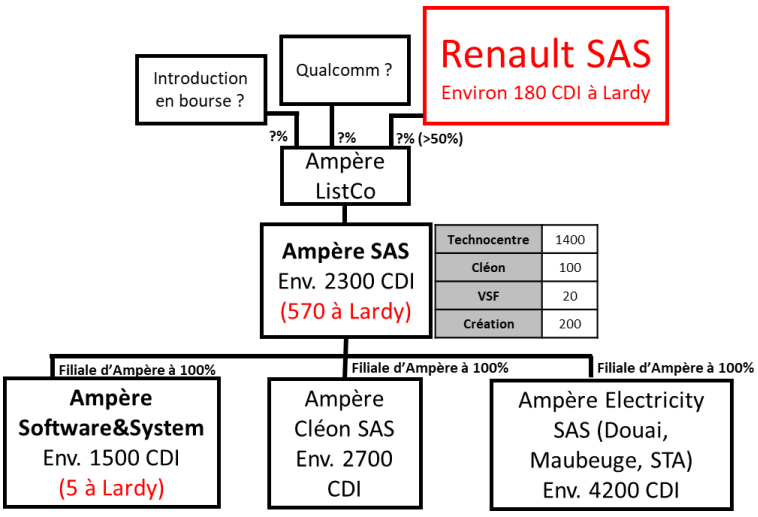
Pour la CGT-Lardy, une chose est claire : **les salariés doivent se saisir de ces questions primordiales pour l'avenir, se méfier de la véracité de tous les « engagements » à bon compte que la direction multiplie et revendiquer de ne pas perdre un seul droit dans cette opération.**

Ampère : structuration, transfert du contrat de travail, L1224-1, etc.

Structuration Ampère

Le découpage du groupe a déjà commencé avec la création de l'entité Horse (chargée des moteurs thermiques et hybrides et basée en Espagne et Roumanie) : nos collègues des RTx y seront basculés au 1er juillet 2023.

L'« entité » Ampère sera créée en septembre 2023 et les salariés concernés y seront transférés le 1er octobre 2023. La structure est encore plus émiettée que certains pouvaient l'imaginer : les salariés de la R&D sont séparés entre Ampère SAS et Ampère Software&Sytems SAS (Renault Software Labs + DEA-S et L), l'usine de Cléon et Ampère Electricity (Douai, Maubeuge et STA) sont des filiales d'Ampère SAS. L'ensemble serait partiellement introduit en Bourse sans date officialisée (mais cela pourrait être la fin 2023). Renault dit qu'elle maintiendra ses parts au-dessus de 50% mais ne précise pas pendant combien de temps cet « engagement » est valide !



Les redescentes d'informations par G. Le Borgne et d'autres directeurs sont claires : **Ampère sera une autre entreprise que Renault, amenée à devenir un « *fournisseur de véhicules particuliers « Electriques à batterie »* » pour Renault.**

Les salariés de Renault qui sont transférés dans Ampère deviennent donc, à bien des titres, des salariés sous-traitants de Renault.

Face à la politique de division que la direction accroît encore, notre force sera dans l'unité. Alors, salariés Renault, Ampère et prestataires, tous unis et solidaires !

Le transfert du contrat de travail : notre accord sera-t-il demandé ? peut-on refuser ?

Là aussi, les choses sont claires. La direction utilise l'article L1224-1 pour créer Ampère. Cela veut dire que les contrats de travail des salariés concernés sont transférés depuis Renault vers la nouvelle entreprise, **sans modification ni signature d'avenant.** Les hiérarchique notifieront individuellement aux salariés qu'ils sont concernés par le transfert dans les semaines à venir puis un courrier leur sera envoyé en juillet.

Notre avis ou notre accord ne seront pas demandés ! La seule façon de refuser est de signifier par écrit que l'on refuse le transfert mais, dans ce cas-là, la direction peut procéder à un licenciement.

Le travail au quotidien après la découpe

Les inquiétudes sont nombreuses sur le fonctionnement au quotidien après cette réorganisation fondamentale tirée par des objectifs financiers (capitalisation boursière) et non techniques.

Les directeurs assurent que tout va bien se passer mais parlent déjà de la nécessité de rédiger des contrats pour chaque interaction entre Renault et Ampère. Quand on pense que leur dernière marotte, c'était « Simplifions Renault », il y a de quoi rire jaune !

Quelques exemples à Lardy : les bâtiments seront propriété de Renault, les bancs utilisés par Ampère (moteurs thermiques ou électriques) seront propriété d'Ampère, la maintenance et les investissements pris en charge par Renault... Un beau bazar en perspective ?

Des éclaircissements sur la médecine du travail après la découpe

Les élus CGT avaient alerté la direction sur la situation de la médecine du travail après le 1er octobre. Le service médical se retrouve intégralement chez Renault alors que la majorité du site bascule dans Ampère : que deviennent les visites médicales régulières, la gestion des accidents du travail, le rapport annuel du médecin au CSE ?

Après notre relance lors du dernier CSE, la direction dit apporter les réponses en prévoyant que le service médical assure le même suivi pour les salariés d'Ampère au travers d'une convention. **Les militants de la CGT s'assureront que c'est bien le cas !**

Disparition du CSE de Lardy (représentation syndicale et Activités Sociales et Culturelles)

Attention, le CSE, ce ne sont pas que les Activités Sociales et Culturelles (ASC). C'est aussi l'instance dans laquelle les élus portent à la direction les revendications et obtiennent des informations qui concernent directement tous les salariés !

La division du site de Lardy en salariés « Ampère » et Renault est l'occasion pour la direction générale de supprimer l'Etablissement de Lardy et donc son CSE. Des discussions sont en cours au niveau central entre la direction et les dirigeants syndicaux mais le schéma sera le suivant :

- Un seul CSE au niveau d'Ampère SAS regroupant environ 1400 salariés au Technocentre, 570 à Lardy, 100 à Cléon et 20 à VSF
- Très probablement un seul CSE Renault au niveau de l'Ile-de-France pour l'ingénierie et tertiaire Renault SAS (dans lequel seraient basculés les 180 salariés de Lardy concernés)
- Très probablement un CASCI (Comité des activités sociales et culturelles interentreprises) regroupant tous les salariés de l'ingénierie et tertiaire Ile-de-France (Renault et Ampère) et à qui seraient déléguées les Activités Sociales et Culturelles.

Certains salariés peuvent se dire qu'un CASCI aussi important sera plus apte à négocier pour les futures ASC. Le risque que nous y voyons, c'est la perte de proximité pour toutes les activités culturelles/sportives et le COSRL, avec la tendance à n'avoir plus qu'un simple « guichet » sur chaque site. Pour les salariés actuels du CSE de Lardy, comme pour le bien des salariés de Lardy, la CGT défendra l'existence de réelles activités collectives sur le site.

Quant à la représentation syndicale qui en découlera, elle ne peut que nous inquiéter. Cela augure d'une restriction des mandats des élus de terrain (intégrés aux équipes et vivant le quotidien des salariés) au profit de

représentants « centraux » éloignés du terrain dans des structures de type CCSE et « Comité Maison » au niveau de l'ensemble « Ampère » et de l'ensemble Renault Group. Une tendance poussée par le patronat pour ses intérêts propres et pas pour ceux des salariés !

Des « engagements » de la direction qui … n'engagent à rien !

Face aux légitimes inquiétudes des salariés, la direction multiplie les « engagements ». Mais il suffit de s'y pencher avec une once de lucidité pour voir à quel point ils sont faibles voire manipulateurs.

1- Engagement direction : « *aucune réduction de poste* » avec la nouvelle organisation

Présentation du 2 mai 2023

03 - Rappel des engagements du Groupe

La nouvelle organisation est à iso effectifs et ne présente donc aucune réduction de poste.

Cela veut simplement dire qu'entre le 30 septembre 2023 à 23h59 et le 1er octobre 2023 à 00h00, il n'y aura pas de suppression d'emplois !

La réalité (à Lardy et sur d'autres sites) est tout autre : il suffit de voir les chiffres fournis par la direction au sujet de la découpe du groupe à 6 mois d'intervalle pour s'en rendre compte !

Ainsi, 12% de l'effectif de ceux qui vont partir dans la filiale « Electrique » (Ampère) s'est déjà évaporé en 6 mois à Lardy !

Documents Direction :

Ingénierie Ampère SAS à Lardy :

636 CDI (chiffres fournis en nov 2022)

560 CDI (chiffres fournis en mai 2023)

Déjà -76 CDI, soit -12% !

2- Engagement direction : pas d'impact sur le salaire, la NRR (Niveau de Responsabilité Renault), le contrat de travail, etc.

A l'issue de la réorganisation de même qu'à l'issue du transfert au sein d'Ampere, les collaborateurs resteraient dans la continuité de leurs missions actuelles et ne connaitraient donc aucune modification de contrat de travail. En cas de besoin, les collaborateurs pourront néanmoins bénéficier de plans de formation. A la marge, quelques postes de top management seraient susceptibles d'évoluer du fait de la réorganisation, chaque situation fera l'objet d'un accompagnement personnalisé et d'une solution partagée.

Les évolutions liées au projet n'auront pas d'incidence sur le Niveau de Responsabilité Renault (NRR) des postes dans le cadre de la mise en place du projet. Conformément au processus d'entreprise, des ajustements pourraient être faits après 6 mois de fonctionnement.

Il s'agit tout simplement d'obligations légales et pas d'engagements de la part de Renault : la direction « ne nous fait pas des fleurs », elle applique l'article L1224-1 du code du travail !

La prime de mission « conditions extrêmes » est un engagement unilatéral de Renault : elle doit être maintenue pour les salariés transférés chez Ampère et nous nous battrons pour qu'elle s'applique également aux nouveaux embauchés !

Lors de la réunion organisée par SUD et la CGT-Lardy la semaine dernière avec une juriste en droit du travail, l'avenir de la prime de mission « conditions extrêmes » a été abordé. **Il s'agit d'un engagement unilatéral de Renault qui fait l'objet d'une note de service : elle basculera donc obligatoirement chez Ampère pour les salariés qui sont transférés, sauf si la direction d'Ampère la dénonce.** Lors de la redescente d'informations de la DEA-MI, des salariés ont demandé au directeur de s'engager à ce qu'elle soit maintenue chez Ampère : le directeur l'a fait devant plus d'une centaine de témoins. Les salariés concernés et les militants de la CGT s'assureront de cette application.

La CGT-Lardy demandera que cette prime soit pérennisée dans Ampère par le biais d'une note de service, ce qui permettra également aux nouveaux embauchés de la toucher. Il n'y a aucune raison que la situation soit différente pour eux !

Que deviennent les droits sociaux pour les salariés qui basculent dans Ampère ?

Si notre contrat de travail ne change pas avec le transfert, tous les droits collectifs ne basculent dans la nouvelle entreprise que pour une durée limitée à 15 mois maximum. Dans le cas d'Ampère, il faudra que des élections professionnelles aient lieu (probablement en février 2024) puis qu'un accord de substitution soit signé majoritairement pour établir les nouveaux droits.

Il semble ainsi que l'engagement pris par Renault d'intégrer les filiales dans le « socle social commun » (révision complète de nos droits collectifs en cours chez Renault) ne vaille pas vraiment pour une filiale qui n'existe pas encore juridiquement.

Nous ne pensons pas que la direction générale va se risquer à ne pas intégrer Ampère dans le « socle social commun ». Cependant, il faut se méfier de ce genre d'engagement, dont la durée n'est pas datée dans le temps et qui n'est pas assortie d'une obligation légale. Le retournement de la situation économique, la non-atteinte des objectifs ambitieux d'augmentation des ventes « Electriques » peuvent rapidement faire changer les choses.

« Socle social commun » : où en est-on ?

Sur les deux premiers accords signés par la CFE-CGC, la CFDT et FO (mutuelle et prévoyance), le constat, c'est que les salariés de certaines filiales qui avaient des accords anciennement plus favorables sont perdants et que Renault s'assure bien de ne pas avoir à en être de sa poche si les cotisations baissent ou les prestations augmentent !

Deux accords sur la structure de rémunération et sur la prime d'ancienneté des non-cadres dans le cadre de la nouvelle convention collective sont soumis à signature.

Là aussi, pas d'avancées notables pour les salariés. Quant à la garantie de compensation de la prime d'ancienneté (pour les situations plus défavorables avec le calcul de la nouvelle convention collective), elle ne s'applique qu'au 1er janvier 2024 et pas pour le manque à gagner des années d'après et conduira à des blocages de cette prime.

Les prochains sujets concernent le droit syndical, le télétravail et l'organisation du travail.

Pour la CGT, il est clair que les salariés transférés ne doivent pas perdre un seul droit dans l'opération. Et il serait inacceptable de créer au sein d'Ampère deux catégories de salariés en octroyant moins de droits aux nouveaux embauchés.

Laboratoire de chimie : 0 reconversion pour les salariés de Lardy !

Annoncé comme un élément qui assure l'avenir de Lardy, le futur laboratoire de chimie des batteries aurait pu être l'opportunité pour la direction de donner enfin une réalité à la reconversion des salariés du site. Les salariés du pôle « catalyse » de la DEA-MU attendaient que leur profil de « chimiste » soit reconnu et que des parcours (même à moyen terme) leur soient proposés pour rejoindre ce futur laboratoire.

Or, il n'en sera rien. Après bien des reports, le directeur de l'Etablissement a enfin accepté de dévoiler le « volet social » de cet investissement majeur pour le site de Lardy. Lors du CSE de fin mai, la direction a donné les éléments suivants : **ce laboratoire n'impliquera que 16 postes** (1 CUET, 5 techniciens, 7 ingénieurs de recherche et 3 doctorants). Ces postes sont tous actuellement pourvus au Technocentre (il y a eu 2 mobilités récentes et 8 recrutements externes récents pour cela) sauf 2 postes (1 technicien et 1 ingénieur) ! Et ces 2 postes ne sont même pas prévus pour des salariés de Lardy puisqu'ils sont en recrutement externe après avoir été, sans qu'on en ait la preuve, proposés à la mobilité interne fin 2021 dans « job opportunities ». Nous avons dénoncé cette situation. Seule réponse de la direction : « *si des salariés veulent postuler, ils peuvent contacter la RH qui s'occupe du secteur* » !

La direction avait annoncé 100 nouveaux postes liés à de nouvelles activités électriques à Lardy. Avec les 16 du labo, il reste encore 84 postes à venir. Aucune réponse de la direction depuis des mois sur la création de ces postes malgré les relances des élus CGT !

La bonne nouvelle pour Lardy de l'implantation d'un tel laboratoire est donc un non-événement pour la reconversion de ses salariés du site.

Après la perte de la moitié des effectifs et les incertitudes qui règnent pour l'avenir des emplois de ceux qui travaillent encore sur le Thermique et l'Hybride, c'est scandaleux !

Contact : cgt.lardy@renault.com / **Facebook** : CGT.RENAULT.LARDY91
La CGT Lardy : syndicat de site pour tous les salariés du CTL
RENAULT – PRESTATAIRES – INTERIMAIRES – APR – ETAM - CADRES.