

# Toujours autant d'incertitudes et une politique de reconversion clairement défailante !

Voici le témoignage d'un salarié qui nous paraît symptomatique de la situation actuelle.

## Témoignage édifiant d'un salarié sur le départ :

« Cela faisait 26 ans que je travaillais sur le Thermique. Voyant le déclin de l'activité et l'annonce de fin prochaine du Thermique chez Renault en France, j'ai décidé d'anticiper les choses en basculant dans l'Électrique il y a 2 ans.

Cela voulait dire changer de site en allant au Technocentre, changer de métier, prendre des risques. Des transformations importantes pour moi, tant professionnelles que personnelles. J'ai pris ces risques.

Mais l'entreprise, en contrepartie, a fait si peu ! **Pas de formations adaptées** à mon nouveau poste ; **pas d'accompagnement suffisant** de la hiérarchie ou des collègues, surchargés de travail ; **pas de plan de reconversion** proposé par les RH, totalement absents ; **pas de ligne directrice** sur les nouveaux métiers fixée par une stratégie claire ; un **recours massif au télétravail** qui isole et réduit les échanges techniques au quotidien. Après tant d'années de travail et d'investissement, je suis passé par des sentiments variés : étonnement, incompréhension, questionnement sur moi-même, remise en cause, colère, résignation.

Aujourd'hui, je pense réellement quitter Renault/Ampere et c'est un sentiment de gâchis qui m'envahit. »

Cette situation, provoquée par l'absence criante de plan de reconversion global de la part de la direction, nous la dénonçons avec force depuis maintenant plus de 3 ans. Nous ne faisons pas partie des syndicats qui accompagnent la politique de la direction, largement insuffisante sur le volet des reconversions et qui pousse de nombreux salariés à quitter Renault/Ampere.

**Pour ne pas rester seul et isolé, envoyez-nous vos témoignages, participez à nos actions, réclamez avec nous des investissements sur l'électrique, l'internalisation des nouvelles activités et un véritable plan de reconversion global. Les promesses ne suffisent pas, les avant-projets annoncés 3 fois et qui n'avancent pas, comme le campus EV, ne nous convainquent pas. Il faut du concret et il en faut d'urgence !**

## Annulation de l'introduction en Bourse d'Ampere

L'information a été communiquée à la presse ce lundi en fin d'après-midi : **Renault annule l'introduction en Bourse d'Ampere**, prévue en 2024. C'était pourtant l'objectif premier avancé par L. De Meo pour justifier le découpage de Renault en plusieurs entreprises : pouvoir valoriser les activités électriques de Renault bien plus que la capitalisation boursière actuelle du groupe. En effet, De Meo espérait une capitalisation boursière de « 8, 9 ou 10 milliards € » pour la seule partie Ampere, quand Renault Group pèse environ 10 milliards en Bourse. Avant d'être organisationnel ou technique, le découpage était avant tout à visée financière et boursière. Son élaboration avait d'ailleurs été initiée fin 2021, au moment où l'action Tesla était au plus haut. Mais, patatras, la bulle spéculative a déjà dégonflé et l'action Tesla a été divisée par 2 depuis.

Pas question pour nous de regretter l'introduction en Bourse, nous avons toujours été opposés à la découpe du groupe en plusieurs entreprises, au casino de la Bourse et aux exigences toujours plus folles et destructrices des grands actionnaires. **Mais, si Renault renonce à introduire Ampere en Bourse, il ne renonce pas à découper l'entreprise en morceaux, à remettre en cause nos droits et à complexifier encore plus notre travail au quotidien.**

Cette annulation n'est pas un bon signal quant à la confiance que placent actuellement les « marchés financiers » dans l'électrique. Cela prouve une fois de plus que la délocalisation des activités thermiques et hybrides chez Horse (qui est sorti du groupe Renault) et la focalisation de l'ingénierie en France sur l'électrique sont **deux décisions qui font peser des risques importants sur les salariés, qu'ils soient en France ou ailleurs.**

**La CGT continuera de s'opposer à la division de Renault et à défendre les intérêts des salariés, plutôt que d'accompagner la direction générale dans ses lubies et ses zigzags stratégiques, comme le font d'autres syndicats.**

# 1ère réunion NAO (Négociations Annuelles Obligatoires) :

## Attention aux arnaques en période électorale

La 1<sup>ère</sup> réunion des NAO s'est tenue vendredi 25 janvier. Elle a confirmé que les NAO 2024 concerneraient le périmètre « métallurgie » de Renault-Group : les salariés Renault et Ampere sont donc bien concernés.

Par ailleurs, la direction a précisé des éléments sur **l'application de la convention de la métallurgie**. Pour nous démontrer à quel point elle nous traite bien, elle invente une clause concernant le Salaire Minimum Hiérarchique, que Renault respecterait dès 2024 alors qu'elle aurait jusqu'à 6 ans pour le faire (voir extrait intranet direction ci-contre).

► Les repositionnements de salaires se feront en avril avec rétroactivité au 1<sup>er</sup> janvier 2024, alors que la convention prévoit un délai pouvant aller jusqu'à 6 ans,

**C'est faux !** Cette période transitoire ne concerne que les entreprises de moins de 150 salariés pour lesquelles le repositionnement SMH entraîne une hausse de 5% de la masse salariale. Bien loin de la situation de Renault ou Ampere (extrait convention collective, ci-dessus) !

Soucieux de maîtriser cet impact, les signataires de la présente convention conviennent d'instituer une période transitoire pour ces entreprises comprenant 150 salariés ou moins.

Pour les entreprises dans lesquelles l'application du barème unique de salaires minima hiérarchiques au 1<sup>er</sup> janvier 2024 entraînerait une hausse de leur masse salariale annuelle supérieure à 5% concernant au minimum 25% de leur effectif, l'obligation d'application du barème unique national est reportée au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2030.

Extrait convention collective

A ce sujet, la CFE-CGC claironne par tract qu'elle a obtenu, à elle seule, cette grande avancée (voir extrait tract ci-contre) : la non-application d'une disposition qui n'existe pas... **A une semaine des élections professionnelles chez Ampere SAS et S/T, la ficelle est grosse...**

Extrait tract CFE-CGC

La 1<sup>ère</sup> proposition de la Direction était donc un rattrapage du SMH étalé sur 6 ans.  
**Pour la CFE-CGC cette proposition était inacceptable.** Nous avons déjà obtenu pour les passages cadres des mesures de réajustement au 1<sup>er</sup> janvier 2024. Dans la continuité de nos revendications, la CFE-CGC a réussi à faire évoluer à plusieurs reprises les propositions de la Direction **pour obtenir le meilleur.**

En fait, la direction et la CFE-CGC entretiennent une confusion avec une autre décision de la direction : ne pas appliquer aux cadres F11 et F12 ayant moins de 6 ans d'ancienneté et **déjà embauchés**, la dégressivité du SMH prévue par la convention collective (pouvant aller jusqu'à 15% !). C'est mieux que la convention, mais ça n'a rien à voir avec un repositionnement SMH ! D'ailleurs, quand la direction précise qu'elle applique le SMH « complet » aux jeunes cadres présents à l'effectif au 31 décembre 2023, cela sous-entend que ce n'est pas le cas pour les cadres embauchés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024 ! La CGT est la seule organisation qui a dénoncé la dégressivité du SMH pour les jeunes cadres (voir tracts du 10/10/23 et 26/10/23), signée par la CFDT, la CFE-CGC et FO.

La direction a également précisé la référence salariale pour la comparaison au SMH :

- Les primes d'ancienneté (et le complément pour ceux qui auraient une prime d'ancienneté moins favorable avec le nouveau calcul) sont exclues de la référence : c'est ce que dit la convention collective
- Les primes d'équipe, casse-croûte, astreinte, primes de performance sont également exclues.

**Pour comparer votre salaire au SMH, calculer votre nouvelle prime d'ancienneté, vos allocations de début et fin d'année**, la CGT met à disposition des outils, scannez le QR-code ou envoyez un mail à [cgt.lardy@renault.com](mailto:cgt.lardy@renault.com)



Dernier point, les RH ont chiffré ce que représentaient les mesures liées à l'application de la nouvelle convention collective : 0.5% d'augmentation ! On est loin du niveau de l'inflation.

Qu'ils le prennent en compte ou pas lors de la 2<sup>ème</sup> réunion des NAO qui aura lieu le 15 février ne change pas grand-chose, ils communiqueront finalement que nous avons été globalement augmentés des AGS + AI + actions gratuites (?) + budget de 0.5% en lien avec la convention...

**La direction est coutumière des amalgames et raccourcis pour nous vendre des avancées sociales. Quand des syndicats l'accompagnent avec des visées électoralistes, c'est encore plus gênant !**

**La CGT participe aux NAO et a demandé, comme tous les syndicats, que le SMH soit appliqué dès le début de l'année 2024 et pas en décembre. Mais nous ne disons pas que c'est dans le secret des couloirs de la direction générale que l'on peut obtenir, sans rapport de force, de réelles avancées pour les salariés. Ce que la direction fait en plus de la convention collective, c'est loin de concerner tout le monde. Et cela ne va pas rattraper les 10% que nous avons perdus ces dernières années avec l'inflation.**

**Il faut une augmentation générale des salaires, 300 € nets en plus par mois pour tous ! La prochaine réunion des NAO sera importante. Pour que les choses changent, il va falloir nous mobiliser !**

Contact : [cgt.lardy@renault.com](mailto:cgt.lardy@renault.com) / Facebook : [CGT.RENAULT.LARDY91](https://www.facebook.com/CGT.RENAULT.LARDY91)

La CGT Lardy : syndicat de site pour tous les salariés du CTL

RENAULT - AMPERE - PRESTATAIRES - INTERIMAIRES - APR - ETAM - CADRES.

