

# Des transferts de 162 salariés (45 Ampere vers Renault et 117 Renault vers Ampere) présentés comme des « mobilités volontaires »

**Lors de 2 CSE extraordinaires qui se sont tenus en parallèle chez Renault et Ampere SAS le jeudi 9 janvier, la direction a présenté un projet de réorganisation qui comporte notamment le transfert de 117 salariés depuis Renault vers Ampere et de 45 salariés d'Ampere vers Renault.**

La direction a présenté ces transferts comme des ajustements d'organisation après les premiers bilans faits depuis la création d'Ampere en novembre 2023. Il y a en effet des « retours » vers Renault pour les équipes « Freinage et Direction » (actuellement dans AMV-C Composants EV) pour recréer un « métier Châssis fort et une approche système mécanique dans une même équipe » afin de « diminuer les interfaces et simplifier l'organisation » ! Le plus simple aurait peut-être été de ne pas découper l'ingénierie Renault en plusieurs filiales, non ?

Dans l'autre sens (de Renault vers Ampere), les activités « Simulation Numérique Véhicule », « Banc Conso/Autonomie », « Essais & Validation Bancs Thermiques », « Essais NVH Véhicule », « Essais Sécurité Passive », « LAB accidentologie » seraient transférées chez Ampere.

Ces transferts sont présentés comme des « mobilités volontaires » alors qu'il y aura changement d'entreprise. Mais, si les salariés refusent et veulent rester dans leur entreprise actuelle, ils devront se trouver un nouveau poste. Et le délai de « réflexion » est hyper-contraint : les salariés sont informés entre le 9 et le 20 janvier et ils auront entre le 21 et le 24 janvier pour signer un document tripartite de mobilité inter-filiale avant application... au 1<sup>er</sup> février. **Cela donne vraiment le sentiment d'être pris pour des pions !**

Ces transferts posent également question sur l'avenir des secteurs Renault à Lardy dont l'effectif décline peu à peu : quel est leur avenir une fois qu'ils auront encore perdu une dizaine de salariés ?

Par ailleurs, la réorganisation prévoit le maintien à la MAP d'un pôle « ICE/HEV » (Moteurs à Combustion Interne / Hybrides) chez Ampere, « dédié à l'expertise et au pilotage du fournisseur Horse » (22 salariés).

Du point de vue plus général, cette réorganisation (à iso-effectif) a été présentée comme une des solutions pour « contenir l'invasion des constructeurs chinois » et les dépasser avec des innovations. Les autres leviers sont la réduction de la diversité des organes (un véritable « serpent de mer » chez Renault) et... le « nouveau contrat social » (augmentation du temps de travail des cadres, augmentation de la flexibilité et restrictions du télétravail).

**Pour la CGT, la véritable solution pour travailler correctement les projets actuels, les projets futurs et les innovations, ce serait d'embaucher massivement et de nous donner les moyens matériels adéquats !**

**Si vous êtes concernés par cette réorganisation et que vous avez des questions, remontez-les à un élu CGT ou mail [cgt.lardy@renault.com](mailto:cgt.lardy@renault.com). Les directions de Renault et Ampere organisent un nouveau CSE le 20 janvier.**

## Un « simple changement de logo sur la feuille de paye », vraiment ?

Pour le Président du CSE Ampere SAS, il ne s'agirait que « d'un changement de logo sur la feuille de paye ». Pourtant, lors des négociations du « Nouveau Contrat Social », les RH ont menacé de supprimer les augmentations de salaires automatiques des cadres (1% à 10 et 20 ans d'ancienneté) parce que les salariés Ampere en avaient perdu le bénéfice 15 mois après le découpage de Renault. S'ils ont fini par reculer, cela démontrait que leur discours « rien ne change » en passant chez Ampere n'était pas si vrai ! Le « Nouveau Contrat Social » introduit par ailleurs la possibilité de RCC ou DA par « entité » : être dans l'une ou l'autre des entreprises, cela ne sera peut-être pas si transparent dans les mois à venir !

## Inauguration des locaux syndicaux CGT-Lardy

Mi-avril 2024, la direction voulait nous faire déménager dans des locaux syndicaux de taille ridicule (15 m<sup>2</sup> au lieu de 55 m<sup>2</sup>) : c'était clairement pour restreindre notre activité syndicale et pour nous empêcher de réunir les salariés. Notre bataille, appuyée juridiquement, a reçu le soutien des salariés du site (plus de 350 signatures de la pétition et une mobilisation réunissant plus d'une centaine de personnes début juin) ainsi que celui de syndicats d'autres sites et de soutiens extérieurs. La direction a dû reculer et nous proposer des locaux dignes de ce nom avec une salle qui nous permet de réunir les salariés. Nous avons accepté cette proposition.

**Nous vous remercions de votre soutien et nous vous invitons à l'inauguration de ces nouveaux locaux.**

**RDV le jeudi 23 janvier à partir de 12H15 pour une galette syndicale**

Au L19 (anciens bureaux BVP près de l'accueil principal au sud du site). N'hésitez pas à passer !



## Mise en place de l'accord « Nouveau Contrat Social »

Plusieurs dispositions de l'accord que nous avons combattu en fin d'année dernière devaient être mises en place en début d'année. Pourtant, ce n'est pas encore le cas et le flou règne sur certaines d'entre elles.

### Jours d'ancienneté pour les cadres

La grande majorité des cadres va perdre des jours d'ancienneté : ils voulaient donc vérifier la perte en début d'année sur l'application « Planning et congés ». Mais, pour l'instant, leur compteur est... à 0 ! Un message apparaît, indiquant que le solde apparaîtra en février 2025. Les salariés qui ont 33 et 35 ans d'ancienneté ont vu apparaître des jours de « bonus ancienneté » (qu'ils soient cadres ou pas) : cela provient de l'accord « Droits individuels » datant de début 2024 et mis en application le 01/01/25.

### Compteur CTE et « plafonnement » du compteur CTI

Le compteur CTE qui devait disparaître le 01/01/25 est toujours présent et les jours de ce compteur n'ont pas été transférés dans le nouveau compteur CTI spécifique (à utiliser avant fin 2027). On ne sait toujours pas ce que veut dire le « plafonnement » du compteur CTI à 15 jours (jusqu'alors écrié tous les 3 mois). La communication des RH sur ces sujets, y compris vis-à-vis des CUET, est très légère !

### Mutuelle

Les évolutions concernant la mutuelle ont tellement été présentées comme une grande avancée « justifiant » les reculs sur tous les autres sujets que certains salariés se sont étonnés de voir leur remboursement de « médecine additionnelle » (ostéopathe, psychologue, ...) baisser de 10€ en 2025. Mais c'est bien prévu dans l'accord avec un passage d'un remboursement de 40€ à 30€/séance. Les remboursements pour les autres soins augmentent bien.

Cela conduit à ce que le nouveau régime de base devienne équivalent à l'ancienne option. Ceux qui avaient cette option

peuvent donc décider de la supprimer : cette résiliation ne sera pas automatique, il faudra en faire la demande écrite. Mais, attention, les salariés ne peuvent le faire que s'ils avaient souscrit cette option il y a 12 mois ou plus. D'autre part, une nouvelle option sera mise en place mais ses conditions ne seront connues que dans les prochains jours. En cas de résiliation de l'option, on ne peut la reprendre que 2 ans après.

### Pas de DA (Dispense d'Activité) globale mais une D2A (DA Adaptée) et des retraites progressives

Certains salariés avaient compris que la DA était de retour mais ce ne sera le cas que si une ou plusieurs des différentes entreprises composant maintenant le groupe Renault le décide, et cela pourra être secteur par secteur. Pour l'instant, aucune entreprise ne l'a annoncé. La D2A concerne les salariés qui ont une reconnaissance de handicap par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées, avec les mêmes conditions que les DA des années précédentes (être à 3 ans de la retraite à taux plein, 72% de la rémunération brute).

Le dispositif légal de retraite progressive est également mis en avant par la direction, qui versera 100% des cotisations « retraite ». Attention toutefois, rentrer dans l'un des dispositifs d'aménagement de fin de carrière entraînerait l'impossibilité de rentrer ultérieurement dans un dispositif de DA s'il était ouvert dans une des entreprises, « en l'absence de disposition contraire prévue localement ».

Par ailleurs, l'accord indique que « la mise en œuvre de certaines mesures se fera dans les meilleurs délais début 2025, en fonction des contraintes techniques d'initialisation ».

## Arrêts maladie et congés payés : plusieurs mois d'attente sans réponse !

Pour rappel, jusqu'à septembre 2023, les salariés de France en arrêt maladie (non professionnelle) n'acquerraient pas de congés payés. Cette disposition était en décalage avec le droit de l'Union Européenne. Après des procédures intentées par les syndicats CGT, plusieurs décisions de la Cour de Cassation, rendues en septembre 2023, ont enfin corrigé cet état de fait. Un salarié en arrêt maladie (même non professionnelle) doit acquérir des congés payés. La direction Renault-Ampere a annoncé qu'elle respecterait la loi et que les salariés qui avaient perdu des congés en raison d'arrêt de travail compris entre 2009 et septembre 2023 devaient envoyer une demande à AskHR avec les feuilles de paye des mois concernés. Le problème ? C'est qu'à notre connaissance, aucun salarié de l'ingénierie n'a reçu de réponse positive alors que les démarches ont été lancées il y a 6 mois !

Face à cette situation, la CGT va remonter les dossiers individuels à la direction de Renault et d'Ampere, avec l'accord des salariés. **Si vous voulez vous joindre à cette démarche, envoyez un mail avant fin janvier à [cgt.lardy@renault.com](mailto:cgt.lardy@renault.com) en joignant la copie de votre demande à AskHR.**

## Salariés sous-traitants toujours dans le flou pour 2025...

La fin programmée des activités Thermiques et Hybrides à Lardy s'accompagne d'un flou toujours important pour les salariés sous-traitants qui travaillent sur ces sujets. Certains ont vu leur contrat être prolongé de 3 mois... d'autres de 6 mois... Et certains de 15 jours ou 3 semaines ! La direction de Renault/Ampere doit des clarifications aux salariés dont certains travaillent depuis plusieurs années sur le site. Du côté de ceux qui ont basculé dans l'Electrique, ce n'est pas très différent puisque certains contrats ne sont valables qu'une année. **Les salariés sous-traitants n'ont pas à être considérés comme des « variables d'ajustement » : le comportement méprisant de nos hauts dirigeants n'est toujours pas admissible !**

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