

INGENIERIES et TERTIAIRE RENAULT GUYANCOURT-VELIZY-AUBEVOYE

La CGT agit pour l'ensemble des salarié.e.s

Ouvriers, ETAM, Ingénieurs, Cadres, Apprentis : Une seule communauté de travail

Le 28 novembre 2022

Élections du CSE

Nous remercions les salariés qui ont voté pour les listes CGT lors de ce premier tour des élections pour le CSE

La faible participation, un peu supérieure à 50%, démontre un malaise parmi les salariés sur l'action des syndicats vis-à-vis de la direction. Le fait que la direction s'obstine à ignorer nos messages, nos retours, nos revendications n'est pas étranger à cette méfiance.

Au 2^{ème} collège, les listes CGT ont baissé tout comme d'autres listes qui pourtant portent vos revendications et se battent contre les projets néfastes de la direction. Au 3^{ème} collège, nos listes progressent de près de 1,5 points et nous permettent d'avoir d'ores-et déjà 2 élus : Jean-Loup Leroux comme titulaire et Samar Chahine comme suppléante.

	Titulaires 2eme coll		Suppléants 2eme Coll		Titulaires 3eme coll		Suppléants 3eme coll	
Inscrit	2432		2432		5974			
Quorum	1216		1216		2987			
Votant	1244	51,15%	1238	50,90%	3230	54,07%	3436	57,52%
Abstention	1188	48,85%	1194	49,10%	2744	45,93%	2538	42,48%
Blanc ou Nul	37	1,52%	43	1,77%	59	0,99%	300	5,02%
Exprimés	1207	49,63%	1195	49,14%	3171	53,08%	3136	52,49%
Participation	49,63%		49,14%		53,08%		52,49%	
CGT	154	12,76%	157	13,14%	154	4,86%	173	5,52%
CFDT	379	31,40%	336	28,12%	935	29,49%	926	29,53%
CFE-CGC	260	21,54%	252	21,09%	1491	47,02%	1415	45,12%
FO	95	7,87%	114	9,54%	102	3,22%	132	4,21%
SM-TE	107	8,86%	108	9,04%	329	10,38%	320	10,20%
SUD	212	17,56%	228	19,08%	160	5,05%	170	5,42%

La représentativité des organisations syndicales est déterminée sur la base des pourcentages obtenus par les listes titulaires lors du premier tour. Seules les organisations qui ont obtenues plus de 10% pourront négocier les futurs accords avec la direction locale.

En cette période importante en matière de changements pour notre quotidien, il est dommage que seules des organisations accompagnatrices de la direction puissent négocier. Nous serons particulièrement vigilants sur le contenu des futurs accords ou l'abandon d'accords actuels.

	Titulaires	
Inscrits	8500	
Nb de votant	4506	
Exprimés	4408	
Participation	51,86%	
CGT	308	6,99%
CFDT	1329	30,15%
CFE-CGC	1751	39,72%
FO	200	4,54%
SM-TE	436	9,89%
SUD	384	8,71%

La participation n'aura pas été suffisante pour atteindre le quorum de 50% dans le 1^{er} et le 2^{ème} collège. Vous allez devoir revoter les 5 et 6 décembre prochain pour élire vos représentants. Il est encore temps d'élire plusieurs candidats CGT au 2^{ème} collège pour la défense de tous les salariés ouvriers, ETAM, Ingénieurs, cadres et apprentis.

Pensez à bien conserver vos codes, la durée du scrutin ne sera que de 1 journée et demie.

Les 5 et 6 décembre

VOTEZ pour les candidats CGT au 2eme Collège

Projet de démantèlement de Renault :

La pilule ne passe pas chez les salariés

Rarement un tel projet aura eu autant d'échos négatifs auprès des salariés. L'orientation absolument financière de la réorganisation saute aux yeux de tous, comme les risques soulevés au niveau opérationnel. Au lieu de partir de considérations techniques pour organiser le groupe, c'est l'objectif de la capitalisation boursière d'Ampère d'un côté et de la marge opérationnelle immédiate de Horse de l'autre qui a présidé aux choix de la direction générale.

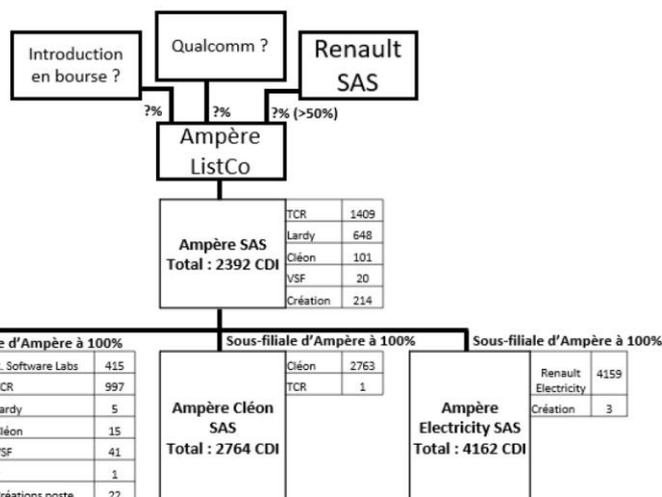
Nous refusons cette logique financière qui préside aux organisations de General Electric, d'Alstom, de la SNCF, d'EDF (malgré l'abandon, peut-être provisoire, du projet Hercule). Ces organisations spécialisées par métiers ont démontré leur inefficacité.

Alors que certains pensaient être protégés en restant Renault SAS, le découpage en 5 entités (voire 8 avec Hyvia, Flexis et Horse) avivent les inquiétudes. Les salariés restant chez Renault SAS se verront mis en concurrence avec les RTX ou des ingénieries extérieures

Menaces sur la pérennité de l'emploi et les droits sociaux n'épargnent personne.

Filiales, co-entreprises, filiales de filiales, mais jusqu'où iront-ils ?

Les documents présentés aux salariés par les Chefs de Service ne le montraient pas : **il n'y a pas qu'un seul Ampère mais... 4 !** La structure juridique envisagée est la suivante, chaque bloc étant une entreprise séparée. Pour rappel, les salariés concernés vont tous basculer dans les filiales ou sous-filiales avec l'article L1224-1.



Cela montre clairement le risque de travailler dans des « branches » séparées qui pourraient être coupées si elles ne sont pas rentables.

Après tous ces mois d'incertitude, après le véritable laminage de l'ingénierie sous la férule de Gilles Le Borgne, ce nouveau choc peut conduire à des réactions différentes parmi les salariés.

Un découpage organisationnel complexe

A l'analyse des informations transmises aux représentants du personnel ou aux salariés, il apparaît que la future organisation sera complexe. Par exemple : Il y aura des IST et des ICAM de l'ingénierie véhicule transférés dans Ampère SAS pour gérer les projets de véhicules électriques avec des équipes de conception de Renault SAS. Par contre pour les véhicules thermiques et hybrides ces mêmes fonctions resteront dans Renault SAS.

En ce qui concerne l'étude des plateformes on trouvera des équipes au sein de Ampère SAS pour les plateformes électriques et dans Renault SAS pour les plateformes de véhicules thermiques et hybrides.

Pour ce qui sera du CSE, le Technocentre aura des salariés rattachés à 4 CSE (Renault SAS, Ampère SAS, Ampère S&S SAS et Ampère Cléon SAS). Mais il semble que la direction veuille aussi regrouper les CSE Renault SAS d'Ile-de-France réduisant, par la même occasion, le nombre de représentants et les moyens des organisations syndicales pour défendre et assister les salariés.

Dernière minute.

En CSE Extraordinaire, le 28 novembre, La CGT a appuyé la demande de SUD pour une information complémentaire de l'expert du CCSE sur les impacts du projet de la direction pour le Technocentre.

La demande a été rejetée par les élus CFE-CGC et CFDT



Le mépris de nos dirigeants

Gilles Leborgne a osé !

Lors de ses diverses interventions au sujet de la découpe du Groupe, le directeur de l'Ingénierie, Gilles Le Borgne, a osé dire :

- « S'il vous plaît, ne passez pas votre temps à parler de ça, concentrez-vous sur la sortie des véhicules »
- « Il va falloir partir au combat, l'industrie automobile c'est la bagarre »
- « Si l'ingénierie Renault n'est pas assez performante, on pourra faire appel à de l'ingénierie extérieure comme Ségula »

Mais pour qui se prend-il ?

On notera également que M. Leborgne a vendu les activités de maintenance de PSA à P2M ou l'ingénierie d'OPEL à Ségula.

Quand l'instigateur de l'externalisation forcée des salariés de la maintenance nous demande de ne pas nous préoccuper de notre avenir, il y a vraiment de quoi s'inquiéter et... de quoi réagir !

Des questions pour une spécialisation qui pourrait hypothéquer l'avenir

Après cette transformation, l'entité « Horse », regroupant les usines de mécanique étrangères et les secteurs d'ingénierie mécanique au sein des RTX, sera un fournisseur motoriste. Aujourd'hui, pour faire passer la pilule, la direction présente cette opération sous la forme d'un partenariat à part égale avec le constructeur chinois Geely propriétaire de Volvo. Pendant l'été nous avons entendu parler également de ARAMCO, pétrolier Saoudien. Ce projet de partenariat n'est pas abandonné et pourrait mener Renault à être minoritaire dans l'entité « Horse ». Qu'advient-il de cette structure en cas de retournements géopolitiques comme en Russie ?

Les objectifs de la commission européenne de 0g de CO2 en 2035 n'interdiront-ils pas la mobilité de la plupart des citoyens ?

Quelle politique Renault pourra mener au sujet des carburants alternatifs comme l'hydrogène, les bio-carburants de synthèse, ...

Face à l'abatement, au repli sur soi, voire au dégoût, nous proposons une alternative :

La discussion collective et la construction de revendications pour défendre nos emplois, nos droits et nos salaires.

Discutez des questions que pose ce projet et envoyez-les-nous à contact@infos-cgt-technocentre.com



La CGT signe le nouvel accord de protection santé

Lors de ces négociations nous avons obtenu un certain nombre de progrès.

Prestations

L'actuelle complémentaire santé laisse un reste à charge pour l'adhérent et sa famille à 87,8%.

Lors de la négociation, **la CGT a revendiqué** une amélioration des prestations de la complémentaire santé pour que le salarié et sa famille ne renoncent pas aux soins. La CGT souhaite un contrat de base à un haut niveau pour éviter des options qui grèvent le budget des familles et surtout privent les plus petits revenus à un haut niveau de remboursement. **Nous avons obtenu plusieurs améliorations que vous pouvez retrouver sur notre site Internet.**

Organisme assureur

Dès la première négociation, **la CGT a refusé un organisme relevant du code de l'assurance** dont l'objectif est de rémunérer des actionnaires.

Nous revendiquons que l'organisme soit ou un groupe de protection sociale ou une mutuelle adhérente à l'économie sociale et solidaire, type « Mobilité Mutuelle-Mutuelle Renault ».

Après moult débats, nous avons obtenu que la direction reprenne notre mutuelle d'origine, Mobilité Mutuelle.

Cotisations

La CGT revendiquait plus de justice sociale entre catégories socio-professionnelles et une prise en charge pour la famille à hauteur de 60%.

Nous avons été confrontés à un mur de la part de l'ensemble des négociateurs direction, CFE-CGC, FO, CFDT. Renault continue sa solidarité inversée, c'est-à-dire les plus petits salaires payeront autant que les plus élevés. La cotisation restera calculée sur le PMSS

Pour l'an prochain, conformément à la revendication de la CGT, la direction prendra en charge l'augmentation de la cotisation dans la limite de 3%. Si celle-ci est plus élevée, la mutuelle prendra le reste à sa charge.

Sobriété énergétique

L'entreprise exhorte l'ensemble des salariés « à mettre en œuvre des mesures de sobriété énergétique » dans le but de baisser la consommation énergétique globale de 14% en 2023. L'atteinte de cet objectif passe par une série de mesures concrètes : réduction de la température dans les bâtiments, arrêt partiel de l'eau chaude dans les sanitaires, limitation de la plage horaire des éclairages et mise en veille du site en semaine 51 et 01 avec obligation de télétravailler sauf rares dérogations.

Ce dernier point pose question. En effet, la direction atteindra peut-être ses objectifs en reportant la consommation énergétique sur les salariés en télétravail.

Ainsi la direction met en place un habile stratagème permettant de faire peser sur le salarié les frais de structure tout en maintenant l'activité et en percevant les subsides de l'État.

C'est comme si votre boulanger, pour atteindre ses objectifs d'économies d'énergies, vous vendait la baguette crue et vous laissait la charge de la cuisson.

Il est donc peu probable que les effets sur l'environnement ou sur la sobriété énergétique voulus par le gouvernement soient efficace. Il est même à craindre qu'ils soient contre-productifs.

La CGT Technocentre n'admet pas que les économies des uns se fassent au dépend des autres. Les défis environnementaux, sociaux et économiques qui s'offrent à nous, ne pourront être surmontés que par l'action collective

