



**RENAULT - AMPERE
PRESTATAIRES
INTERIMAIRES
TOUS UNIS
GUYANCOURT
AUBEVOYE
SIEGE**

Tract n°15 - Jeudi 14 décembre 2023

RENAULT - AMPERE

Déjà des inquiétudes sur l'avenir

Il n'a pas fallu longtemps après le 1^{er} novembre et le lancement d'Ampere pour que le discours de la direction « rien ne change pour personne » ne s'évapore.

Le discours « va-t'en guerre » de L. De Méo le mercredi 8 novembre a marqué les esprits. Chez Ampere, on va nous demander encore plus de productivité, encore plus de sacrifices et de temps de travail : et si nous ne le faisons pas, ce sera « game-over » et ce sera en plus de notre faute ! Pourtant, les premières conséquences concrètes de la découpe de Renault sont de nouveaux « irritants » du quotidien qui freinent notre travail (commande matériel, accès aux outils informatiques, paiement des notes de frais, etc.)

Le flou qui entoure encore la question des classifications de la nouvelle convention de la métallurgie n'est pas normal alors qu'elle doit s'appliquer dans moins d'un mois.

Mercredi dernier 15 novembre, de Méo organisait son « Capital Market Day » pour le lancement d'Ampere auprès des investisseurs. Il y annonçait la production d'une remplaçante de la Twingo, un véhicule 100% Électrique baptisé pour l'instant « Legend » et dont il a donné toutes les justifications pour qu'il soit produit en Slovaquie.

Pourtant pendant les 12 mois de la mise en place d'AMPERE, ils nous ont tous juré que les voitures électriques Renault seraient toutes produites en France. Premier projet lancé par AMPERE, première entorse à cette affirmation tant de fois répétée alors que l'usine de Flins, qui fabrique la ZOE depuis son lancement il y a 11 ans, va arrêter la production de voitures. Cette annonce est toutefois une bonne nouvelle pour nos collègues slovaques qui craignaient beaucoup pour leur avenir. Il y a suffisamment de travail pour tout le monde dans le groupe Renault.

Face à ces inquiétudes et à ces questions légitimes, le plus grand risque serait de rester isolés. Pour résister à la division entre Renault, Ampere et prestataires et à l'individualisation face à notre employeur, nous devons nous réunir pour échanger, pour partager les informations et pour élaborer une réponse collective.

Dans son projet Industriel présenté en 2020, la CGT du Groupe Renault revendiquait « un véhicule électrique abordable produit en France », alors que la direction ne pariait que sur des produits haut-de-gamme à des prix inabornables pour une majorité.

Il était alors démontré que la plus grande partie des trajets quotidiens pouvaient être assurés par une autonomie de 150 km. Une telle autonomie permet de réduire le volume de la batterie donc son poids et son prix.

Ce projet industriel a été repris en 2023 par la Fédération CGT de la métallurgie lors d'un forum avec Réseau Action Climat et Greenpeace.

Tout comme en 1986 où la CGT RENAULT réalisait le projet « NEUTRAL » d'une voiture populaire et abordable, la CGT soutient le projet de Gazelle Tech pour une voiture électrique légère, abordable et produite en France.

En 2024, donnez plus de moyens aux élus et militants CGT votez pour nos candidats aux élections d'AMPERE SA, AMPERE ST (février 2024) et Renault SAS IdF (avant l'été 2024).

API : TCR LOG 0 58

Internet : www.infos-cgt-technocentre.com

email : contact@infos-cgt-technocentre.com

Abonnez-vous à notre lettre d'info sur notre site pour recevoir nos tracts en version numérique et d'autres informations



Déploiement des nouvelles classifications

Alors que les fédérations CFE-CGC, CFDT et FO ont signé la nouvelle convention collective de la métallurgie avec le syndicat patronal UIMM, la direction déploie les nouvelles classifications de nos emplois.

Depuis mi-novembre, nos hiérarchiques sont invités à nous révéler quelle classification nous avons « gagné ». Mais beaucoup sont désarmés face à la situation, certains n'ont toujours pas annoncé les Fiches d'emplois de leurs salariés. Alors que le principe de cette nouvelle convention est de ne pas reconnaître les diplômes ou l'expérience mais de coter uniquement l'emploi tenu, il est parfois annoncé :

- Tu n'es pas cadre, tu ne peux pas être à plus que E10 (limite non-cadre / cadre)
- Alors que tous les salariés exerçant un même travail sont classés F12, certains sont classés sur un emploi F11 au prétexte qu'ils sont ETAM et que les passer F12 feraient trop d'évolution
- La direction a jugé qu'un hiérarchique ne pouvait pas avoir de subordonnés classés à son niveau. Que faire des personnes dont les connaissances techniques sont suffisamment élevées pour compenser d'autres critères appropriés au management.

Ces situations sont contraires à l'esprit de cette convention collective. Même si nous la dénonçons, nous exigeons son application correcte. De plus la direction associe le passage au statut « cadre » au « forfait jour » par la signature « obligatoire » d'un avenant au contrat de travail. A défaut de signature de l'avenant, le salarié est menacé d'être positionné sur un emploi non-cadre et de voir son engagement précédent non-reconnu. **Comment peut-elle justifier que le changement de convention collective donne subitement une autonomie d'organisation à un salarié ?** Les juristes et l'inspection du travail confirment que le forfait jour et le statut cadre ne sont pas liés.

Si vous êtes dans une situation que vous jugez anormale, vous pouvez prendre contact avec le syndicat CGT pour étudier les actions possibles contre ces décisions.

En attendant, cette convention permet de définir ce que chaque salarié doit faire selon sa classification. Nous ne saurions que vous conseiller d'appliquer et de respecter ce qui est écrit dans votre fiche d'emploi. Si on vous exige une action comprise dans une autre fiche, en particulier au classement plus élevé, demander à changer de classification et une augmentation de salaire associée.

Nous vous souhaitons de bonnes fêtes de fin d'année et vous donnons RDV en 2024 pour de nouvelles revendications, pour nos emplois, l'avenir de l'entreprise

Congés Payés et arrêt maladie : faites valoir vos droits

Quand on parle de luttes gagnantes, on pense aux acquis arrachés par les grèves et les mobilisations. La CGT mène également de véritables batailles juridiques pour faire respecter les droits des salariés, et même en gagner de nouveaux.

Le 17 juillet 2023, la Cour d'appel de Versailles a condamné l'État français car le droit français n'est pas conforme au principe issu de la directive européenne selon lequel **les arrêts maladie ne peuvent pas être considérés comme des temps de repos.**

Dans la foulée, la Cour de cassation qui, depuis plusieurs années, exhorte le gouvernement à se mettre en conformité avec la législation européenne, a suivi le raisonnement des organisations syndicales, dont celui de la Fédération des transports CGT, et a rendu plusieurs décisions permettant aux travailleurs et travailleuses français de faire valoir les droits garantis au niveau européen auprès de leurs employeurs.

L'application du droit européen ouvre de nouveaux droits pour les salariés :

- Les arrêts maladie n'ont désormais plus d'impact sur le calcul des droits à congés payés, quelle qu'en soit l'origine.
- Les salariés peuvent désormais prétendre à leurs droits à congés payés sur toute la période de suspension de contrat pour maladie professionnelle ou accident du travail, et non plus seulement un an.
- Si un salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année de référence en raison de l'exercice de son droit au congé parental, les congés payés acquis à la date du début du congé parental doivent être reportés après la date de reprise du travail.

Retrouvez sur notre site un modèle de courrier pour faire valoir vos droits.