

Conditions de travail : Signez la pétition

Pétition pour l'amélioration des conditions (de travail, de transport, de restauration) sur site

Les différentes vagues de réductions budgétaires avaient déjà dégradé les conditions de travail sur site. Une partie des problèmes était masquée par un recours massif au télétravail. De nombreux salariés travaillaient plusieurs jours par semaine chez eux, ce qui limitait les désagréments rencontrés sur le site (espace de travail réduit, environnement bruyant, manque de salles de réunions, problèmes de transports ou de restauration). Depuis le 1er septembre 2025, le nouvel accord télétravail est entré en vigueur et cela ne se fait pas sans difficultés car il augmente le nombre de jours de présence sur site. Certaines de ces difficultés sont plus contraignantes que d'autres mais toutes ont un réel impact sur nos conditions de travail.

Pour éviter que chacun accepte individuellement la dégradation des conditions de travail, la CGT lance une démarche collective au travers d'une pétition pour demander à la direction d'agir.

Cette pétition est également ouverte aux salariés sous-traitants qui subissent eux aussi des conditions dégradées sur site.

- Conditions de travail sur site
- Règles de télétravail
- Transports
- Cantines

Si vous partagez ces revendications et que vous voulez que les conditions de travail s'améliorent sur le site, signez la pétition ! Nous proposerons un rendez-vous début décembre pour la remettre collectivement à la direction.

1/ **Nous demandons l'augmentation du nombre de places** afin de permettre à tous ceux n'ayant pas de contrainte de service de choisir leur jour de présence sur site. Imposer un taux de « foisonnement » à 50 ou 60% est trop contraignant.

2/ **Nous demandons l'application des mêmes règles (pocket + semaines blanches) pour les salariés** en télétravail sous dérogation.

3/ **Nous demandons la mise en place de navettes supplémentaires** pour permettre aux personnes souhaitant rejoindre le TCR de le faire de manière plus fluide et dans de bonnes conditions.

4/ **Nous demandons des installations permettant à chacun de travailler dans le calme** et de trouver une place dans un périmètre proche de son équipe afin que le retour sur site ait l'effet escompté. Nous demandons également un écran déporté avec un moyen de recharge du PC sur chaque poste.

5/ **Nous demandons l'augmentation du nombre de salariés de la restauration et une amélioration de l'organisation** pour permettre à chacun de se restaurer sur site de manière apaisée.

Vous pouvez signer la pétition en ligne en scannant ce QR



SALAIRES

Chez Renault, comme dans tout le pays, les inégalités explosent.

Depuis l'annonce du budget 2026 de F. Bayrou, la question des inégalités entre la majorité de la population et les plus riches fait beaucoup discuter.

Chez Renault aussi, ces inégalités sautent de plus en plus aux yeux. D'abord entre les actionnaires et les travailleurs : l'immense majorité des profits va dans la poche des grands actionnaires de l'entreprise alors que nos salaires stagnent.

Et les salaires de la majorité des salariés augmentent moins vite que l'inflation depuis maintenant de nombreuses années alors que la rémunération des plus hauts dirigeants a littéralement explosé en 15 ans.

Cette situation ne peut plus durer !

D'où proviennent ces milliards qui échappent à la majeure partie de la population comme à l'Etat ? Ils sont issus en premier lieu de l'exploitation de notre travail à toutes et tous.

Alors, oui, il faut taxer les milliardaires qui ont fait de l'optimisation fiscale un secteur d'activités en pleine expansion.

Mais il faut aussi (et surtout !) augmenter les salaires de tous les travailleurs, ainsi que les pensions des retraités et les allocations des plus précaires.

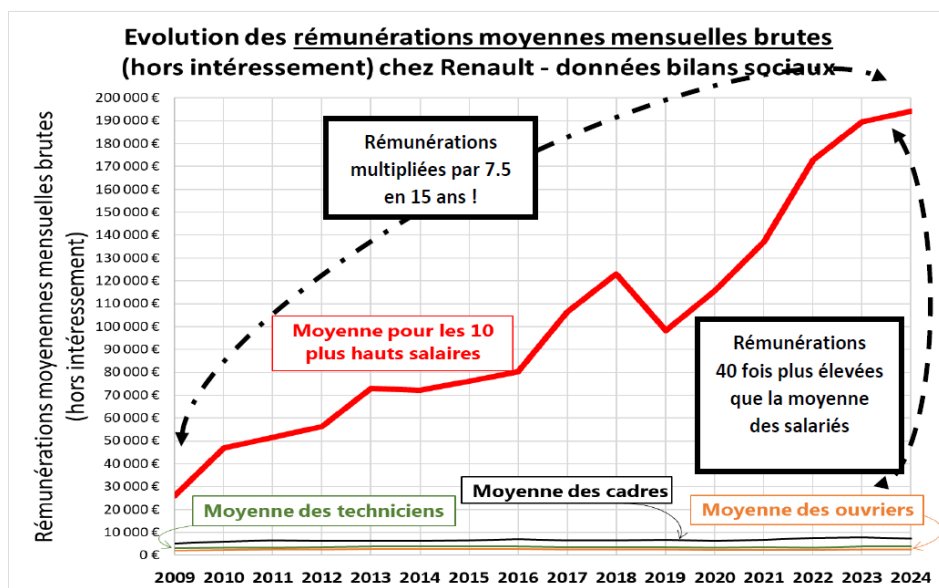
Les chiffres ne mentent pas, ils brossent un portrait révoltant de la situation actuelle.

15 ans de « modération »
salariale pour les salariés...

15 ans de démesure totale pour
les hauts dirigeants !

En 2009, les 10 plus hautes
rémunérations gagnaient en
moyenne 8 fois plus que la
moyenne des salariés
En 2024, c'était 40 fois plus.

En 2009, chacun des 10 plus hauts salaires
touchait en moyenne 26000 euros tous les mois.
**15 ans plus tard, chacun touche, en moyenne,
195 000 euros par mois. Leurs rémunérations ont
été multipliées par 7.5 !**



Les rémunérations des 10 plus hauts salaires ont augmenté en moyenne de +43%... TOUS LES ANS. C'est le cas pour votre salaire ?

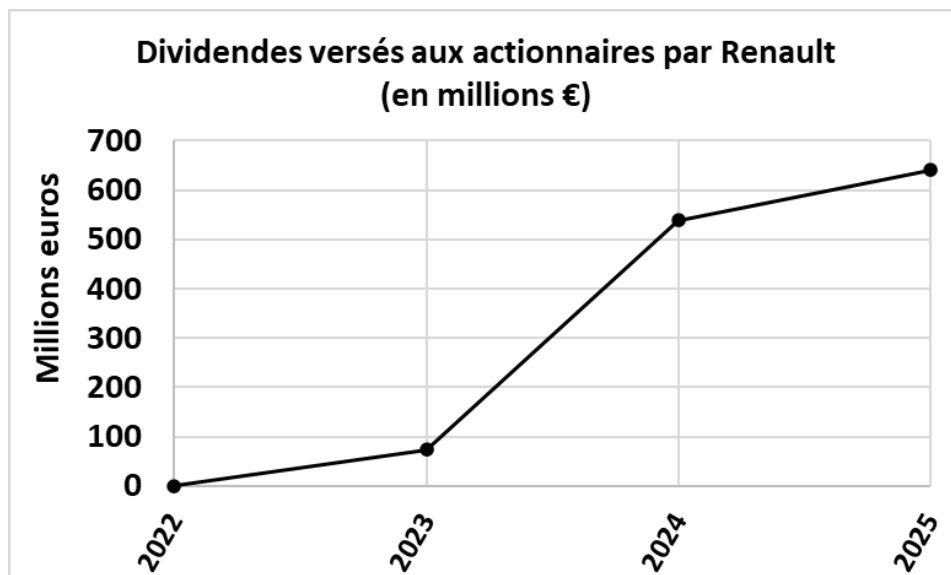
Pour les grands actionnaires, en plus de la spéculation, le jackpot des dividendes et des rachats d'actions

Les actionnaires ont plusieurs sources de revenus.

La principale, c'est la spéculation sur les valeurs des actions, ce qui les conduit à acheter et revendre sans cesse des actions.

Mais ils exigent aussi des entreprises de se faire verser des dividendes chaque année. Et ils bénéficient aussi des « rachats d'actions » qui permettent de leur reverser des montants non négligeables chaque année.

Chez Renault, après la sortie de la « crise COVID », le versement des dividendes est reparti à la hausse pour atteindre environ 640 millions d'euros en 2025.



En plus de tout ça, le mécanisme de « rachats d'actions » a permis de verser 168 millions d'euros aux actionnaires en 2023 et 188 millions d'euros en 2024.

Ce sont des centaines de millions d'euros qui atterrissent directement dans la poche des actionnaires chaque année.

Voilà pourquoi nos conditions de travail se dégradent !
Voilà pourquoi les plannings deviennent de plus en plus fous !
Voilà pourquoi ils bloquent nos salaires !

Face à tant d'injustices, il est temps de riposter, de discuter « Salaires » et de revendiquer des augmentations uniformes pour toutes et tous !

Alors que certains se gavent, la plupart des salariés ressentent la dégradation de leurs conditions de vie, n'arrivent pas à boucler leurs fins de mois ou ont dû faire l'impasse sur des dépenses qui n'avaient rien de superflu.

Pour stopper ce processus, la première étape, c'est d'augmenter réellement et de manière uniforme nos salaires !

Mais pour cela, il va falloir que les salariés manifestent leur mécontentement et leur rejet d'une politique qui donne toujours plus à ceux d'en haut et toujours moins à ceux d'en bas.

Pour lancer cette démarche, recenser les besoins des salariés et élaborer des revendications communes à tout le groupe Renault, les syndicats CGT ont décidé de lancer sur tous les sites une enquête « Salaires ».

Retrouvez cette enquête sur notre site Internet, répondez-y et faites circuler cette enquête pour qu'un maximum de salariés y répondent et commencent à discuter de la mobilisation à construire pour faire aboutir nos revendications.

Discrimination des femmes pour leurs AI chez AMPERE S/T

Toutes les entreprises doivent calculer et publier annuellement leur index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet index présenté au dernier CSE de AMPERE S/T montre clairement une discrimination chez les femmes.

L'indicateur « N°2 – écarts d'augmentations individuelle » est noté à 5 /20 et en fait la démonstration !

Ces chiffres communiqués par la direction démontrent clairement que les femmes ont été discriminées par rapport aux hommes sur les augmentations individuelles en 2024.

Les plans de promotion n'ont pas intégré la notion d'équité, laissant de nombreuses femmes sans augmentation ou avec des augmentations inférieures à celle des hommes.

AMPERE S/T un très mauvais élève !

Ces indicateurs ne sont pourtant guère sévères. Ils ont même tendance à masquer les écarts réels de salaires entre Femmes et Hommes. Ne pas avoir les 75 points indique un véritable problème : en effet, 94% des entreprises de 1000 salariés et plus ont une note supérieure à 75 !

AMPERE S/T sort donc vraiment du lot. La Direction a donc obligation de de mettre en place un plan d'action correctif.

On constate que dans ce plan d'action, La Direction a noyé le sujet des écarts d'augmentations individuelle au milieu de tout un tas de sujets qui n'ont rien à voir... Mais surtout, elle n'a aucune ambition de rattraper rapidement cette discrimination de 2024 envers les femmes, puisqu'elle se donne 3 ans qui est le délai maximum légal pour le faire !

Contrairement à d'autres sujets de sa présentation où elle a su indiquer des délais et des responsables d'ici la fin de l'année, pour les augmentations individuelles rien n'est précis !

Alors qu'elle fait partout la « promotion » de la diversité et l'inclusion des femmes dans l'entreprise, La Direction propose ici un plan d'action au strict minimum de ce que lui impose la loi, sans aucun objectif intermédiaire pour s'assurer d'atteindre le résultat.

Pour la CGT, ce plan d'action est largement insuffisant et les discriminations de 2024 doivent être réglées plus rapidement. (La CGT a voté CONTRE, CFE-CGC et CFDT ont voté POUR)

Comme chaque année, La CGT lancera une nouvelle « enquête salaire-promo ». Nous invitons les salariés et en particulier les femmes à y répondre nombreuses afin de pouvoir mesurer la situation réelle des écarts de salaires et des plans de promotion.

De l'argent il y en a

Le budget d'austérité du gouvernement, c'est encore les salarié-es, jeunes et retraité-es qui trinquent

Gel des salaires dans la fonction publique, blocage des pensions des retraites, hausse des franchises médicales, coupes dans les services publics...

Le **budget Lecornu** maintient le cap de l'austérité. Depuis que les prix augmentent, nos salaires stagnent. Dans le public, **le gel du point d'indice a fait perdre plus de 23 % de pouvoir d'achat en 20 ans. Dans le privé, les augmentations négociées** dans les branches et les entreprises (les "NAO") ne compensent pas l'inflation. Résultat : les travailleurs et travailleuses produisent toujours plus de richesses... mais **n'arrivent pas à vivre de leur travail.**

Alors que le Smic est trop faible, l'ensemble des salaires se tassent, et 50 % des salarié-es gagnent moins de 2190 euros Net par mois!

La CGT revendique justice sociale + justice fiscale !

Nos revendications sont claires :

- Augmentation des salaires, dans le privé comme dans le public.
- SMIC à 2 000 € brut, et indexation de tous les salaires sur l'inflation pour ne pas perdre en niveau de vie
- Égalité salariale entre les femmes et les hommes,
- Contrôle et conditionnement des aides publiques aux entreprises à des créations d'emploi et à des hausses de salaires.
- Mise en place d'une taxe plancher sur les ultra-riches : faire contribuer les 1 800 foyers qui détiennent plus de 100 millions d'euros de patrimoine.

Ce n'est pas un problème d'argent, c'est un problème de partage

Notre travail crée les richesses : on veut notre part.

Seul notre travail crée la richesse, et il en crée de plus en plus! Mais sa répartition entre les profits pour quelques-uns et les salaires pour tous les autres se fait clairement au détriment des salarié-es!

C'est le "coût du capital" qui explose !

Chaque année, **211 milliards d'euros d'aides publiques** sont versés aux entreprises **sans contrôle ni contrepartie**. Les **dividendes explosent** : +50 % en cinq ans, un record mondial. Les grandes fortunes continuent d'accumuler : les **500 familles les plus riches possèdent 40 % du revenu national !**

LE MARDI 2 DÉCEMBRE en grève et manifestation, on se saisit de cette journée de mobilisation pour l'augmentation des salaires et l'enterrement du budget d'austérité !

Un acheminement en car au départ du Technocentre est à l'étude