



Horse et Ampère sont dans un bateau...

C'est encore par la presse que nous avons appris que Luca De Meo et Thierry Pieton, le nouveau directeur financier, avaient rencontré fin mars des « analystes financiers » pour faire le point sur le projet de découpage de Renault en plusieurs entités.

Vendredi 8 avril lors du « All-Staff Meeting » de l'Ingénierie, Gilles Le Borgne, interpellé par un élu SUD, a déclaré qu'il était « trop tôt pour en parler » car il s'agirait d'une « étude exploratoire ».

Pourtant la presse fait référence à une possible mise en bourse dès 2023 d'une entité regroupant les activités Electriques et Mobilize (qui porterait le nom de « Ampère » ou « New Mobility » selon l'agence de presse Bloomberg) et à un transfert des activités Thermiques et Hybrides dans une joint-venture (nommée « Horse ») où Renault serait minoritaire.

« Plusieurs groupes de travail, épaulés par des consultants, planchent activement sur la création de deux structures juridiques distinctes - nom de code "Ampère" pour les actifs électriques et "Horse" (clin d'oeil à l'unité traditionnelle de puissance du cheval-vapeur) pour les actifs thermiques et hybrides », Reuters 7 avril 2022.



D'après la CGT de Renault Lardy : « Ampère pourrait regrouper, dès fin 2022, les salariés de l'ingénierie travaillant sur les plateformes véhicules électriques et sur l'électronique véhicule (hardware et software) : elle pourrait compter dès son lancement 3000 salariés. Horse regrouperait dans un premier temps les usines à l'étranger (et une partie de Cléon ?) et Renault rechercherait un « partenaire » (fonds d'investissement ou autre constructeur) qui prendrait des parts majoritaires. Les salariés de la Mécanique pourraient rester dans un premier temps dans Renault Group avant d'être scissionnés en 2024 dans Ampère ou Horse en fonction de leur activité. »

Un démantèlement aux conséquences énormes pour les salariés

En cas de scission, les accords d'entreprise qui déterminent les droits des salariés (emploi, salaires, temps de travail, mutuelle...) seraient entièrement revus au moment de leur transfert dans ces nouvelles entités, comme c'est le cas pour les salariés de Renault Douai, Maubeuge et Ruitz transférés dans la filiale Renault Electricity, ou pour les salariés de la maintenance des moyens d'essai de l'Ingénierie qui ont été transférés chez P2M en utilisant l'article le L1224-1 du Code du travail.

La mise en bourse de « Renault new mobility » et la vente de ses activités Thermiques et Hybrides permettraient à Renault d'obtenir du cash. Mais quel avenir pour les salariés qui travaillent sur le Thermique ou l'Hybride, alors que Horse serait délocalisée hors de France selon la presse ? Quelles seront les possibilités de reconversion vers Ampère lorsque leur travail sera terminé et que la branche sera coupée ? Quel avenir pour les sites d'Aubevoye et de Lardy ?

Horse « basée à l'étranger, pourrait conclure un ou des partenariats extérieurs », Reuters 7 avril 2022.

Pour en savoir plus sur ces projets, pour obtenir des garanties afin qu'ils ne conduisent pas à rabaisser nos droits, à imposer à des salariés des transferts vers d'autres sociétés ou filiales et à réduire encore davantage les emplois, il faudra que les salariés prennent leurs affaires en main et se mobilisent.

Le Technocentre fout le campus

Jeudi 14 avril 2022, la direction a convoqué une réunion extraordinaire du Comité Social et Economique de l'établissement Renault Guyancourt/Aubevoye pour informer et consulter les élus du personnel sur son projet de cession du Technocentre nommé « Campus ».

L'immobilier du Technocentre appartient aujourd'hui à la Société Civile Immobilière (SCI) « Plateau de Guyancourt », filiale à 100% du Groupe, qui loue le site à Renault. Le projet présenté à ce CSE consiste à la vente par Renault de cette SCI d'ici fin 2022. Renault conclura ensuite un bail de 18 ans (+9 ans renouvelables) avec les nouveaux propriétaires de la SCI, et donc du Technocentre.

L'objectif de la direction de Renault est d'occuper seulement 76% des surfaces actuelles du Technocentre. Renault abandonnera le Gradient en juin 2023, l'Avancée (hors Design, ateliers et étages 2B/4B et 2C/4C) en décembre 2023, Astéria et Pluton fin 2024.

D'autres sociétés occuperont les surfaces libérées, ce qui pose un certain nombre de problèmes : confidentialité des études et prototypes Renault, gestion des espaces communs (Amphi Georges Besse, Hall de la Ruche, Parkings, réfectoires, accueil...), partage des responsabilités entre propriétaire et locataires... Les restaurants seront mutualisés. Le bailleur aura la responsabilité de la Centrale Fluides et Energies, du bâtiment Odyssée et du PLE (Haute tension).

Déclaration SUD sur le projet de cession de l'immobilier du Technocentre et de son exploitation en mode Campus

Pour les élus SUD, le projet exposé est clairement fondé sur des arguments économiques que nous ne maîtrisons pas puisque le projet n'est pas réellement chiffré dans la présentation.

Mais ce projet nous interpelle sur plusieurs aspects. En effet il interroge sur l'avenir même du site TCR en tant que site Renault. Nous avons la conviction que ce découpage va permettre d'accompagner et même faciliter un découpage et une fin progressive de nos activités sur le site.

Cette optimisation à des fins économiques, nous laisse craindre une complexification de l'organisation au quotidien pour les résidents par une dispersion des responsabilités et de multiples évolutions des processus de résolution des incidents (accidents du travail, organisation des cantines, Fuites, ascenseurs...) qui touchent directement des problèmes d'hygiène et sécurité au travail.

Pendant toute la période de mise en place du découpage du site en plusieurs zones distinctes, nous pressentons une forte désorganisation de la vie des résidents lors des travaux multiples de découpage concret du site (mise en place de barrière, fermeture de route, de porte d'accès...).

Pour ces raisons les élus SUD voteront CONTRE ce projet.

La formation à la peine : Les accords de compétitivité Renault promettaient de renforcer les dispositifs de formation pour assurer la « transformation de l'emploi et des compétences ». Avec seulement 42,9 % du plan formation réalisé en 2021, la réalité est hélas bien éloignée de ces promesses.

C'est principalement la charge de travail qui empêche d'avoir du temps pour se former. La formation représente souvent une charge supplémentaire, d'autant plus que le temps de travail personnel demandé est sous-estimé. Il y a aussi des systèmes qui ne sont pas matures. Concernant 3DX (RVT), qui doit remplacer à terme NewPDM, l'inquiétude est grande sur l'impact de ce nouvel outil qui est encore plus large en termes de métier, au regard des difficultés déjà rencontrées lors de l'introduction de NewPDM.

Solidarité avec les salariés de PEI

Suite à la décision de Renault de fermer une grande partie du Technocentre les vendredis, les salariés de PEI qui assurent le nettoyage des locaux se sont mis en grève lundi 25 avril pour exiger d'être payés à 100%. Avec des salaires au SMIC (voire moins car beaucoup sont à temps partiel) et la hausse de l'inflation, les salariés de PEI ne doivent pas être les victimes des économies réalisées par Renault.

1^{er} mai : Journée internationale des travailleurs

Pour exiger une hausse générale des salaires et contre la réforme des retraites du gouvernement Macron 2 : **Manifestons à Paris à 14h place de la République**