

SUD Renault/Ampere
Guyancourt-Aubevoye-Siège-VSF

1 av du Golf - TCR LOG 0 23
 78084 Guyancourt cedex

☎ 01.76.83.22.93 ☎ 06.84.15.73.06
 sudrenault.org sud.tcr@orange.fr

Scannez-moi !




Bilan 2023 et objectifs 2024 : La direction notée

« contribution insuffisante »

Le 28 mars, les élus CSE de Renault Guyancourt étaient consultés sur la politique sociale, les conditions de travail, l'emploi et la formation (bilan 2023 et perspectives 2024).

Un démantèlement résistant : 2023 a été marquée par la création d'Ampere et la délocalisation et l'externalisation des activités Thermique-Hybride (Horse). Les salariés qui travaillent dans ces secteurs en France doivent retrouver un autre poste en l'absence d'un véritable plan de reclassement. L'échec de la mise en Bourse d'Ampere devrait inciter la direction à revenir sur ce découpage et à plus de modestie.

Une politique à contre-emploi : La direction annonce un « made in France » pour l'électrique... sauf pour la nouvelle

Twingo (Legend) qui sera développée en Chine. Son moteur, sa batterie et les fournisseurs seront aussi chinois. Malgré des recrutements, les effectifs du groupe Renault sont passés en France de 48 600 salariés en 2018 à 38 100 en 2023, soit -21,6 % en 5 ans.

Un établissement patchwork : En 2013, l'établissement de Guyancourt-Aubevoye a vu partir 2664 salariés vers Ampere sas et Software et en a accueilli 650 de Lardy, Cléon, Douai et Maubeuge. Il regroupera cette année les salariés Renault du Siège (Boulogne et Plessis) et de Villiers-Saint-Frédéric.

Fonctions implantées actuellement à NOVADIS		1 ^{ère} Vague Cible 05/2024	2 ^{ème} Vague Cible fin 06/2024	3 ^{ème} Vague Cible S2 2024
Services commerciaux Commerce Produit/Programme Marketing Renault Après-vente	TCR	RH (D2P) Informatique (DI-RICS / DI-RQ)	Informatique (DCX / DIR-P / DIR-SD / DIR-TSP) Produit/Programme (Prévision des ventes)	DCF (et services supports) Sodicam2 DIAC Informatique (DIR-AS)
Direction Commerciale France Mobilize power solution Informatique Finance Qualité RH (D2P / Paie / ISG Siège)	BOULOGNE Cristallin / Kinetik	Dir Réseau & Clients (DCCG / Stratégie réseau) Dir Ventes & Opérations (Direction VO/Importateurs) Après-vente (Qstomize)	Informatique (DIR-A / DIR-FC / DIR-CF / DIR-SD / DIR-L / DIR-TSP / DIR-CP / DIR-S / DTD / Digital Academy / Graduate Program) Finance (FBS) Qualité	Finance (DCGr / DAPG) RH (A2P Siège / ISG Siège / service médical) Marketing Renault
	PLESSIS	Dir Réseau & Clients (Perf Qualité réseau / Parcours & méthodes)		RH (paie) Mobilize power solution

Fermeture de Novadis

Le transfert des salariés du Plessis au TCR suscite des inquiétudes. Y-aura-il assez de bureaux partagés disponibles, de places dans les selfs et les parkings ? S'il manque de la place, la direction peut toujours réouvrir le Gradient et remettre les bureaux nominatifs...

Des inégalités Femme/Homme persistantes : Les chiffres du bilan social de Renault Guyancourt montrent qu'en 2023 les femmes ETAM ont gagné **4 % de moins** et les femmes Cadres **13 % de moins** que leurs collègues hommes. Pour combler ce retard, il faut un budget de rattrapage salarial qui ne soit pas pris sur le budget des NAO. **Le temps partiel reste essentiellement féminin.** Il concerne 1,3 % des hommes et 11,3 % des femmes.

Des risques psychosociaux bien mal traités : La direction conteste systématiquement les déclarations d'accidents psychologiques, ajoutant du stress à des salariés déjà en difficulté. Aux Achats, deux salariés se sont déclarés en maladie professionnelles pour « syndrome dépressif ». La direction refuse de communiquer sur ce sujet avec les représentants du personnel. N'hésitez pas à nous contacter.

Une formation loin des enjeux actuels

Le plan de développement des compétences présenté au CSE du 28 mars n'est pas à la hauteur de la transformation actuelle de l'entreprise. Il y a 2 ans, la direction créait « Re-Know University » (RKU). Mais il ne suffit pas d'un jeu de mot pour créer une véritable « université interne ».

- **Aide-toi, RKU t'aidera** : Où sont les efforts nécessaires aux reconversions et à la transformation des emplois et des compétences ? Pas dans la multiplication des formations « flash » de 3,4 h en moyenne !
- **Des sous !** Le pourcentage de la masse salariale consacré à la formation est stable par rapport à 2022.
- **Moins de temps de formation** : La durée moyenne passée en formation baisse à nouveau (17,8 heures en 2023, 19,6 h en 2022) comme le nombre total d'heures réalisées. Ce dernier rejoint à peine le niveau 2020, année du COVID (101 000 h en 2023, 109 000 h en 2020).
- **Gare au bourrage de crâne** : La direction affiche un taux d'accès à la formation de 98.6%. Mais ce taux est atteint par la multiplication des e-learning obligatoires (L'éthique au sein de Renault, RGPD, Gestion des conflits d'intérêt, L'anti-corruption, Règles antitrust...). De nombreuses équipes de l'Ingénierie ont dû en ingurgiter 10h/personne.
- **Assez de promesses !** Chaque année, le réalisé est loin des prévisions. En 2023, il y a eu 18 heures en moyenne par salarié formé pour 27 h prévues. Le plan de développement des compétences pour 2024 risque de subir le même sort s'il n'y a pas de véritable effort pour inverser la tendance.

Résultat des votes sur
la politique Emploi-
Conditions de Travail-
Formation

Pour : CFDT - **Contre** :
CGT, SM-TE, SUD
Abstention : CFE-CGC

Aux urnes, salariés !

Election CSE saison 3 : Après les élections à Ampere en novembre 2023, des élections CSE sont prévues du 13 au 20 juin 2024 pour les salariés Renault de l'établissement qui avaient déjà voté en novembre 2022.

Après le découpage, le collage. Ces nouvelles élections sont provoquées par le regroupement des salariés Renault du Siège et de Villiers-Saint-Frédéric avec Guyancourt/Aubevoys. Notre établissement avait déjà accueilli les salariés Renault de Lardy, Cléon, Douai et Maubeuge qui n'ont pas été transférés chez Ampere. Le tout fera 10 000 électeurs, dont 72% de Cadres, 27 % de Techniciens et 1% d'Ouvriers.

Dialogue social low-cost : Ces grandes manœuvres sont la conséquence d'un accord dit de « dialogue social » signé par la CFDT, la CFE-CGC et par FO. On en voit mal l'avantage pour les salariés.

Par contre, regrouper tout le monde dans un seul établissement permet à la direction de réduire le nombre d'instances représentatives du personnel (CSE, CSSCT, Commissions...) et de représentants du personnel.

A moins d'avoir le don d'ubiquité, les représentants du personnel seront moins sur le terrain vu le nombre de sites qui composeront l'établissement (8 principaux plus les sites annexes),

Qui veut gagner des millions ? Les deux syndicats gestionnaires du CSE (CFE-CGC et CFDT) prévoient cette année un déficit de 3,7 millions d'euros sur le budget des Activités Sociales et Culturelles du CSE. Cette somme sera affectée à des « opérations exceptionnelles »... juste avant les élections.

4,5 millions d'euros d'opérations exceptionnelles ont déjà été distribuées avant les élections CSE de 2022. Cela devient une habitude. Les réserves du CSE sont utilisées massivement les années électorales. Ce clientélisme est contraire aux règles éthiques et aux missions du CSE.

Le rôle économique du CSE : Le Comité Social et Economique a d'autres rôles au moins aussi importants que les activités sociales et culturelles, en commençant par la défense des droits et des intérêts des salariés. En ce domaine, les « opérations exceptionnelles » de la CFE-CGC et CFDT ne peuvent faire oublier que ces syndicats signent pratiquement tous les accords et votent régulièrement en CSE ou en CCSE pour le bilan et les projets de la direction... souvent tout en les critiquant en même temps.

Redonner du pluralisme : SUD n'a pas ces moyens financiers, d'autant plus que nous avons perdu notre représentativité aux élections de 2022 en passant sous les 10%.

Ces élections doivent permettre de redonner des moyens à SUD et de contester l'hégémonie de la CFE-CGC et la CFDT. Que vous partagiez ou pas nos actions, voter SUD permettra plus de diversité et de pluralisme syndical.

Syndiquez-
vous !

