



Election des CSE d'Ampere sas et Ampere Software Technology 2024

Votez pour les candidats SUD

Face au démantèlement de Renault, restons solidaires

Avec la création d'Ampere et de Horse, la nouvelle direction de Renault est en train de démanteler l'entreprise, déstabilisant ses collectifs de travail et scindant ses capacités industrielles. Ce découpage rend chaque filiale plus fragile et plus facilement éjectable. Pour SUD, il est prioritaire de rester solidaires et de conserver un même collectif de travail quelle que soit son entité juridique.

⇒ **Un pari incertain.** En scindant les activités électriques en 4 filiales, Luca De Meo voulait faire un coup financier. Mais il vient de renoncer à introduire Ampere en Bourse, faute d'investisseurs qui doutent de la rentabilité de la Renaultion. Si on ne regrette pas cette mise en Bourse, ce revirement confirme nos inquiétudes sur la stratégie de De Meo. Quitte à revenir en arrière, arrêtons la com' triomphaliste et le démantèlement du groupe Renault.

⇒ **Des activités thermiques délocalisées** et transférées dans une coentreprise où Renault sera minoritaire. Renault perdra à terme le contrôle sur une activité qui reste essentielle. La direction s'associe à Geely tout en nous mettant en garde contre la concurrence chinoise. Où est la logique ? En France, les salariés dont l'activité est transférée chez Horse doivent se trouver un autre emploi, sans compter la fin de l'usine d'assemblage de Flins.

⇒ **Une machine à cash.** Luca De Meo a fixé pour Ampere un objectif de marge opérationnelle de plus de 10% en 2030. La priorité est mise sur le cash, pas sur l'environnement. Chaque filiale est mise en concurrence avec le reste du groupe Renault pour dégager des bénéfices. Il nous faudra résister collectivement à cette pression mise sur les salariés en termes de productivité avec ses effets néfastes sur la santé physique et mentale (RPS).

⇒ **Des filiales et des collectifs de travail éclatés.** Ce sont environ 2100 salariés d'Ampere sas et 1500 d'Ampere Software Technology qui sont répartis sur de nombreux sites : Technocentre, Lardy, Aubevoye, Cléon, Villiers-Saint-Frédéric, Boulogne, Toulouse, Sophia Antipolis... L'organisation du travail est rendue plus complexe, poussant au travail en silo. La direction devra respecter la culture et les particularités de chaque site, n'en délaissier ni en absorber aucun. La diversité est un atout.

⇒ **Des partenariats et des délocalisations** pallient les pertes de compétence dans l'Ingénierie/Tertiaire dues aux réductions des effectifs et des investissements dans la recherche. Il faut inverser la tendance, embaucher, former. Les subventions publiques doivent être conditionnées au maintien et au développement des emplois locaux.

Résistons aux effets néfastes de la nouvelle convention collective de la Métallurgie et obtenons de nouveaux droits

Grâce à la signature par la CFDT, la CFE/CGC et FO d'une nouvelle convention collective de la Métallurgie, la direction a pu s'attaquer à 70 ans de conquêtes sociales. Face au bilan désastreux d'un syndicalisme d'accompagnement, SUD agit pour en combattre les effets néfastes.

⇒ **Le nouveau système de classification** se met en place de façon arbitraire (des classes d'emploi différentes pour des salariés qui font le même emploi) et contraignante (des avenants passage cadre signés sous la pression).

⇒ **Les nouveaux accords d'entreprise** du « socle social » rabaissent de nombreux acquis (indemnités retraite, congés d'ancienneté, mutuelle RSL...). Au contraire, les droits des salariés doivent être alignés par le haut.

⇒ **Refuser le double langage.** Certains syndicats signent des accords et en contestent ensuite leur application. Voter SUD, c'est se donner plus de moyens pour résister, bloquer les accords néfastes et conquérir des droits.

⇒ **Il faut une Augmentation Générale des Salaires** pour tous, y compris les Cadres, du niveau au moins de l'inflation, une réelle remise à niveau des salaires des femmes et réduire les inégalités de salaire qui explosent.

⇒ **Combattre le management toxique.** Lors du lancement d'Ampere en novembre 2023, Luca De Meo a comparé les salariés à des « GI's » qui devront « *travailler beaucoup pour battre* » des Chinois qui « *bossent de 9h du matin à 9h du soir, 6 jours par semaine. Ça vous met une responsabilité énorme sur les épaules. Si vous vous plantez, c'est tout le groupe que vous mettez en danger. C'est quelque chose que vous devez avoir en tête tous les matins quand vous vous réveillez.* » Or la responsabilité de la réussite ou pas d'Ampere dépend en premier lieu de la direction qui a choisi la structure juridique d'Ampere, son organisation du travail, ses objectifs financiers et ses moyens humains et matériels. Les salariés ne sont ni une variable d'ajustement, ni des boucs émissaires.

La transition écologique doit se faire pour et avec les salariés

Si notre modèle actuel doit absolument se transformer face aux enjeux environnementaux, cette mutation ne doit pas se faire au détriment des salariés du secteur automobile. Ampere, comme Horse, doivent se concentrer sur l'efficacité écologique et non sur la hausse de la marge opérationnelle.

⇒ **Face aux enjeux climatiques et des nouvelles mobilités**, il faut développer les compétences en Ingénierie.

⇒ **La voiture électrique n'est pas un remède miracle.** Elle reste chère, avec moins d'autonomie que les modèles thermiques. La production d'électricité, la fabrication et la fin de vie des batteries restent problématiques.

⇒ **Il faut donc diversifier nos activités**, ce qui permet de ne pas dépendre des aléas d'un seul secteur. Le thermique et l'hybride sont des savoir-faire à conserver et à faire évoluer.

⇒ **Le secteur automobile** ne peut à lui seul résoudre tous les problèmes environnementaux. L'urgence climatique impose un changement de notre modèle de société, de ses modes de production, de consommation et de décision.

Partageons équitablement les activités sociales et culturelles

Avec le découpage de l'entreprise, les budgets alloués aux Activités Sociales et Culturelles (ASC) gérées par les CSE doivent être équitablement répartis afin d'aligner par le haut les prestations pour tous les salariés Ampere et Renault.

⇒ **Des antennes CSE de proximité** doivent être ouvertes sur chaque site d'Ampere avec les mêmes prestations pour tous les salariés. La grille de subvention ne doit pas pénaliser les salariés à faible quotient familial.

⇒ **Des transferts de budgets entre CSE** peuvent être nécessaires pour compenser les inégalités entre chaque CSE afin que chaque salarié Ampere ou Renault ait le même niveau de prestation CSE.

Des candidat(e)s SUD aux 2^{ème} et 3^{ème} collège d'Ampere sas et ST



Sébastien Capelle
Ampere sas



Eric Dumas
Ampere sas



Mathieu Hillaire
Ampere sas



Simon Le Gourvellec
Ampere sas



Dominique Muller
Ampere sas



Marc Riebel
Ampere sas



Stéphane Rousseau
Ampere sas



Elodie Sorton
Ampere sas



Christophe Trannoy
Ampere sas



David Allenic
Ampere ST



François Guérin
Ampere ST



Arezki Idjer
Ampere ST



Olivier Louiset
Ampere ST



Willy Mallet
Ampere ST



Emmanuel Ringuet
Ampere ST



Cyrille Thoumire
Ampere ST

Votez
SUD