



RENAULT - AMPERE
PRESTATAIRES
INTERIMAIRES
TOUS UNIS
GUYANCOURT
AUBEVOYE
SIEGE

Tract n°8 - Mardi 9 avril 2024

Activité de vos élus CSE

Nouveaux réaménagements au TCR dans le cadre du découpage de Renault

Non au surbooking des bureaux sous prétexte de réduction des coûts !

Dans le cadre du découpage de Renault en différentes filiales, la direction prépare le regroupement de salariés d'une même entreprise sur le même lieu de travail au TCR. Mais, pour réduire les coûts, cela conduit à concentrer un grand nombre de salariés sur quelques étages ou modules. Ainsi, une bonne part des salariés d'Ampere SAS serait concentrée sur 2 étages et demi dans la Ruche.

Cela va entraîner des conséquences sur les conditions de travail au quotidien :

- Sur-booking des bureaux partagés : en concentrant un grand nombre de salariés sur peu de bureaux, cela conduira à des situations complexes au moindre changement sur les jours de télétravail. Il suffira d'une réunion qui exige la présence sur site de plusieurs salariés habituellement en télétravail ce jour-là pour qu'il y ait suroccupation des bureaux.
- Contraintes sur les jours de télétravail : dans certaines équipes, il est déjà question de remettre en cause les jours de télétravail actuels pour qu'il y ait réellement chaque jour 50% des présents.
- Pertes de connexion entre les salariés d'une même équipe : les phénomènes déjà connus d'équipes éclatées en fonction de l'heure d'arrivée et des bureaux disponibles vont s'aggraver.
- Utilisation de plus en plus systématique des espaces collaboratifs comme bureaux individuels pour absorber les salariés ne trouvant pas de place dans les bureaux initialement prévus.

En dégradant ainsi les conditions de travail pour satisfaire aux exigences de réduction des coûts, la direction se dit probablement qu'elle va « réguler » la présence sur site. Les conditions seront tellement mauvaises que les salariés préféreront faire du télétravail !

Pour la CGT, c'est simple, c'est à l'employeur d'assurer des conditions de travail optimales pour les salariés. Pour faire entendre la voix des salariés, nous nous proposons de récolter vos réactions et témoignages sur ces questions des bureaux en répondant à une courte enquête informatique => Scannez le QR-code suivant ou rendez-vous sur le site :

<https://framaforms.org/nouvelles-implantations-tcr-ampere-sas-ampere-st-renault-sas-votre-avis-1712136141>

Ou sur notre site internet : www.infos-cgt-technocentre.com

Que vous soyez concerné par un déménagement ou pas, donnez votre avis sur la façon dont vous vivez ces nouveaux aménagements de bureaux.

Nous nous ferons les porte-paroles des salariés du Technocentre lors des CSE Renault, Ampere SAS et Ampere ST prévus fin avril (mardi 23 avril pour Ampere SAS et jeudi 25 avril pour Renault et Ampere ST).



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



E-TCR a été lancé en 2019 puis rebaptisé Re-TCR en 2021 quand il s'est agi également de vendre une partie des locaux.

Quel est le bilan après 5 années de réaménagements perpétuels des bureaux ?

Depuis le lancement de (R)e-TCR, les salariés n'ont cessé de voir et de subir une multitude de changements. Nous n'avons pas eu le sentiment que leur avis ait beaucoup influé sur les orientations et sur les choix faits.

Ont-ils au moins été consultés dans un seul des nombreux déménagements ?

Chaque direction, chaque service, chaque UET, a ses spécificités. Les méthodes de travail, les besoins professionnels, les habitudes diffèrent. C'est cela qui devrait dicter les choix d'aménagement et d'implantation, et non les objectifs de réduction de coût et de « taux de remplissage » ou de « taux de foisonnement » (nombre de bureaux par salarié d'une équipe/service/direction dans le cas où les bureaux sont partagés).

Dans la comm' de la direction, Re-TCR se voulait moderne, convivial, avec des espaces à vivre, des espaces collaboratifs, dépersonnalisés pour permettre des rotations d'effectifs...

Le bilan :

1/ les espaces collaboratifs ouverts n'ont jamais réellement servi, et se terminent en espaces fermés, redevenant des salles de réunion ou des « bouts » de bureaux les jours où beaucoup de salariés viennent. Les espaces à vivre sont en vase-clos, privatifs dans le sens où on n'y croise plus d'autres services, d'autres directions, d'autres personnes. On se croise entre nous, la bonne idée ne l'est plus vraiment.

2/ La suppression des bureaux personnels renforce le sentiment d'éloignement avec ses collègues directs. Une vision purement comptable a comme toujours repris le dessus : il faut gérer un taux d'occupation des bureaux à 100%, avec seulement une capacité de 50%. Cela entraîne mécaniquement une obligation de télétravail à 50% pour chaque équipe, pour tous les jours de la semaine. Là aussi, ces contraintes purement comptables font fi de l'individu et des discussions avec les hiérarchiques directs.

On croirait que le TCR manque d'espace libre en disant cela !

3/ Sans espace ou bureaux « tampon » au sein des plateaux, où mettre les stagiaires, les apprentis, nos collègues prestataires de passage, nos collègues extérieurs le jour d'une réunion, d'une journée de travail ? C'est à proximité de nous qu'ils doivent être, pas dans un autre bâtiment.

4/ Négation des spécificités des activités professionnelles : peut-on considérer un poste de travail d'un concepteur qui va passer toute la journée derrière son écran de la même façon que quelqu'un typé « projet » qui n'y sera presque pas durant la journée ?

5/ Fin des événements spéciaux, festifs, où l'on réunissait tout le service...

En poursuivant sa logique comptable, la direction continue de dégrader les conditions de travail des salariés. Leur avis n'est que très rarement demandé et, lorsque c'est le cas, ils n'en voient ni les retours, ni les conséquences.

A l'heure où les plus hauts dirigeants de Renault communiquent sur le mode « start-up » que Renault aurait engagé, c'est cette logique administrative et financière qui prédomine au quotidien.



Vos élus CSE au Technocentre

CSE Renault Guyancourt

Mathieu GOLINELLI
Jean-Loup LEROUX
Samar CHAHINE
Olivier THILL

CSE AMPERE SAS

Marion MAHERAULT
Myriam ROLLAT

CSE AMPERE ST

Eric CORROYER
Emine BARRERE

CSE de AMPERE SAS et AMPERE ST

Ces deux réunions qui se sont tenue respectivement les 26 et 28 mars avaient pour sujet principal la délégation de gestion des activités sociales et culturelles (ASC) au CSE de Renault SAS Technocentre.

Les élections viennent juste de se terminer chez AMPERE SAS et AMPERE ST avec la création d'un nouveau CSE et la modification de celui de RSL. Pour la CGT ce devrait être une occasion pour réfléchir et pour décider de ce que devrait être ces CSE : quels choix, quelles orientations pourraient être prises sur les activités, les subventions, et notamment sur la question de la solidarité

Au lieu de discuter sur ces questions de fond, il est proposé une délégation totale des activités du CSE pour tous les salariés AMPERE SAS et les salariés franciliens de AMPERE ST.

Des élus viennent d'être mis en place, le CSE va pouvoir fonctionner et la première décision prise par les élus serait de se débarrasser de la gestion des ASC qui leurs incombent ! Cela ne semble guère respectueux du vote des salariés, de voir des élus se défaire totalement de leurs responsabilités en se débarrassant purement et simplement de la gestion des ASC.

Mais aussi, en juin prochain, le CSE RENAULT Technocentre va fermer pour aller vers la création d'un immense CSE RENAULT Ile de France. Déléguer maintenant vers ce CSE, alors qu'il va fermer et que la

création d'un nouveau CSE immense va devoir se mettre en place avec toute la complexité que cela génère, nous semble une solution plus que risquée !

Nous avons aussi appris que le CSE RENAULT Technocentre avait des activités du 2^{ème} semestre dont les inscriptions étaient déjà terminées. Pour en faire bénéficier les salariés AMPERE SAS de Lardy, il faudra que le CSE RENAULT Technocentre refasse un appel d'offre. Cela montre bien qu'il n'y a pas eu d'anticipation et que rien ne garantit que les salariés AMPERE SAS de Lardy puissent bénéficier de ces activités.

Chez AMPERE ST, les salariés de Guyancourt, Aubevoye, Lardy et Cléon dépendront des règles du Technocentre, ceux de VSF dépendront des activités de VSF mais jusque mi-juin. Quant à ceux de Toulouse et Sophia dépendront des activités et des règles définies par leur ancien CSE de RSL et gérées par leurs élus. Par exemple, les règles de subventions des vacances sont totalement différentes.

Il y a des moyens pour faire autrement notamment pour prendre en compte les activités de proximité en procédant comme cela s'est toujours fait par des conventions entre CSE pour certaines activités définies. La CGT est opposée au découpage de Renault et elle ne veut pas créer de divisions entre les salariés d'un même site. Mais il y d'autres moyens de le faire que d'imposer au plus grand nombre des grilles de subvention peu solidaires et des délégations totales.

**Les élus CGT dans les deux CSE ont voté contre ces délégations totales aux CSE du 26 et 28 mars.
Les élus CGT de Renault Techno ont voté contre ces mêmes délégations au CSE du 4 avril.**

CSE Renault SAS Guyancourt du 28 mars

Ce CSE était principalement consacré au bilan de la politique social de l'établissement, bilan social, bilan formation, bilan Hygiène - Sécurité - Conditions de travail. Après analyse des dossiers et à partir des remontées de terrain faite par les salariés et salariées que nous rencontrons tous les jours, nous avons fait la déclaration suivante :

Après les campagnes de Ruptures conventionnelles Collectives, le travail de destruction de l'ingénierie du groupe Renault en France se poursuit. La mise en place du découpage en forteresses indépendantes et concurrentes soi-disant pour simplifier l'entreprise introduit de nouvelles complexités. Certains salariés à qui il a été promis de nouvelles fonctions au sein de ces nouvelles filiales déchantent déjà. En ce début d'année 2024, la volonté de faire aussi vite que les chinois, alors que les conditions sociales sont très différentes, fait augmenter le stress dans les équipes et par conséquent le nombre d'arrêt de travail pour dépression ou burn-out. Cette augmentation ne transparait pas dans vos indicateurs du fait que vous contestez systématiquement les rares accidents du travail déclarés. Ces événements ont provoqué une démotivation extrême du personnel.

En matière de Qualité de vie au travail, est toujours en régression avec, entre autres, le déploiement du Flex Office. Les retours que nous avons sur le déploiement de « SHIFT » laissent apparaître un décalage entre la théorie et la réalité

vécue par les salariés. Le fait que les salariés choisissent le Télétravail pour fuir les conditions de travail sur le site est la seconde preuve de cette mauvaise qualité de vie au travail.

En 2023, s'est mis en place un dénigrement permanent des compétences et de l'expérience des équipes françaises. Ce qui était une qualité à développer est devenue du jour au lendemain un défaut qui empêcherait l'entreprise de progresser. Cette nouvelle politique s'amplifie en 2024, nos dirigeants préférant délocaliser les responsabilités et les études dans les RTx voire en workpackage dans des pays contre lesquels nos dirigeants prétendent lutter contre l'arrivée sur nos marchés.

Il n'y a aucune considération des relations de travail, des changements de missions au cours des années, aucune humanité dans votre gestion.

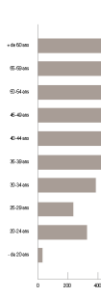
Par ces choix, la direction et ceux qui l'accompagnent mettent en péril l'entreprise.

Que dire sur la politique emploi de Renault ?

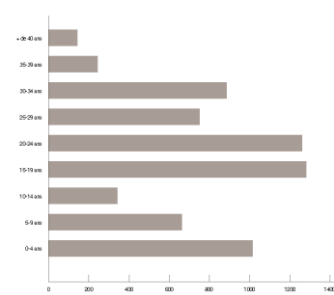
Renault embauche toujours trop peu. Alors qu'en 7 ans, l'âge moyen des salariés de l'établissement avait augmenté de plus d'un an et demi, en 2023, il augmente de près de 17 mois. Ceci démontre que les jeunes générations quittent l'entreprise. Les graphiques sur l'âge et l'ancienneté des salariés sont clairs. Après 10 ans d'expérience, les jeunes s'en vont vers d'autres horizons fatigués par la politique sociale et professionnelle de l'entreprise. Contrairement à ce que disait M. Le Borgne lors de son unique passage en CSE, le 27 février 2020, sur la nécessité d'embaucher plus de techniciens, on voit que cette année encore ce n'est toujours pas le cas. Enfin, on voit que la moyenne d'âge des ETAM a enfin dépassé les 50 ans. Beaucoup de ces salariés seront partis en retraite dans 10 ans. Pour former un Leader Ingénierie, il faut minimum 5 ans de pratique sur la conception en projet. Il faut encore plus de temps pour former un pilote métier ou un référent. Il serait temps de prévoir l'arrivée des futurs concepteurs de nos voitures. De nombreux secteurs ne sont plus en mesure de concevoir un véhicule ou de contrôler la qualité des conceptions externalisées sans faire appel à la prestation. La qualité de certains de nos véhicules dont la conception a été externalisée s'en ressent.

Ensemble	Moyenne d'âge			Moyenne d'ancienneté		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Apprentis	22,44	22,26	22,10	0,88	0,30	0,20
A.P.R.	44,08	47,79	50,60	22,00	21,30	23,00
Techniciens professionnels	51,18	50,90	51,10	28,86	26,99	25,60
Employés	47,22	47,38	48,00	20,61	19,00	19,60
Techniciens	49,28	49,49	50,10	23,97	22,48	22,80
Maîtrise	48,63	47,37	48,20	22,11	19,74	19,30
Ensemble E.T.A.M.	49,30	49,50	50,08	24,08	22,50	22,70
Ingénieurs & cadres	45,46	46,30	47,90	18,03	16,90	18,10
TOTAL GENERAL	45,51	45,90	47,30	18,71	17,50	18,70

PYRAMIDE DES AGES



PYRAMIDE DES ANCIENNETES



Que dire sur la politique salariale ?

Vos chiffres de salaire moyen intégraient, en 2022, les prime de Ruptures Conventionnelles Collectives (RCC). On note une poursuite de l'augmentation du salaire moyen à l'exception des cadres alors que les RCC sont terminées.

Nous avons du mal à croire que le salaire d'un APR est pu augmenter de 1000 euros depuis 2021.

2023 aura vu l'inflation se poursuivre de façon importante et inégale selon les catégories de produits et services. Le résultat des NAO 2024 est largement insuffisant. De plus en plus de salariés se retrouvent en difficulté.

Sur le bilan social de Renault SAS on voit que les 10 plus hauts salaires de l'entreprise ne connaissent pas les mêmes difficultés avec des augmentations bien supérieures aux moyennes annoncées.

La mise en place des nouvelles classifications met en évidence la nocivité de ce système voulu par l'UIMM et certaines fédérations syndicales. Les choix faits par la direction dans sa mise en application créent une grande frustration des salariés qui après de nombreuses années d'effort pour progresser dans l'ancien système se retrouvent dans la même classe d'emploi que des salariés sans expériences ou avec des missions bien différentes. Un salarié doit pouvoir évoluer tout au long de sa carrière, avec la prise en compte de ses expériences.

La réussite du collectif ne vient pas d'une somme de réussites individuelles. La rémunération doit tenir compte du collectif de travail. La part variable, individuelle et aléatoire devrait disparaître au profit d'un salaire fixe, progressif répondant aux qualifications, à l'expérience de tous.

Les salariés et la CGT exigent la transparence sur l'ensemble des salaires et rémunérations.

Que dire du plan de formation ?

Il est loin le temps où le volume d'heures de formation était de 250000 et le taux de réalisation proche voire supérieur à 100%. Heureusement que la transformation des compétences est une priorité de l'entreprise. Et on va nous expliquer que les salariés ne sont plus dans les métiers correspondant à l'évolution des technologies. L'entreprise souhaite-t-elle réellement la transformation et le développement des compétences de l'ingénierie française ?

Que dire du bilan HSCT ?

Le développement massif du télétravail a permis de réduire le nombre d'accidents de travail et de trajet mais on voit que le nb d'accident de travail remonte sensiblement en 2023. Qu'en est-il de la véritable déclaration des accidents par les salariés des accidents de type Risques Psychosociaux ? Dans vos statistiques on voit une seule déclaration de ce type. Vu le nombre de salariés que l'on découvre en arrêt pour dépression ou burn-out, on est en droit de douter que ce soit représentatif de la réalité.

Pour toutes ces raisons, les élus CGT ont porté un avis négatif sur le bilan humain de l'établissement de Guyancourt.

FORUM DE L'AUTOMOBILE dans les Yvelines

Avec la participation des Secrétaires des syndicats CGT du Technocentre et de VSF

Situation actuelle dans nos entreprises automobiles yvelinoises

Perspectives, alternatives et solutions

Le samedi 27 avril 2024

de 14H à 18H - 24 avenue Paul Raoult - 78130 Les Mureaux

Entrée libre