



RENAULT - AMPERE
ALPINE
PRESTATAIRES
INTERIMAIRES
TOUS UNIS

INGENIERIES ET
TERTIAIRE

Tract n°1 – jeudi 29 janvier 2026

Activités de vos élus

Nouvelle organisation :

un leurre social, une restructuration brutale

Les groupes de travail censés mettre en œuvre les directives de MM. Brunet et Provost ont accouché d'un organigramme... et c'est tout. Le code du travail ? Respecté à la lettre, mais vidé de son esprit. Les salariés ont bien été « informés » — comme on cocherait une case administrative. Des noms ont été déplacés dans des cases, mais une organisation, ça ne se résume pas à un tableau Excel géant. Une organisation, c'est d'abord des règles claires, des procédures fonctionnelles, et une coordination efficace du travail collectif. Or, ce qui nous a été présenté fin 2025 et imposé depuis janvier 2026 n'est, sur ce point, qu'une coquille vide : aucun cadre de fonctionnement, aucune procédure, juste un concept flou qui ne tiendra debout que si « nous inventons la vie qui va avec ». Autrement dit : **à vous de vous débrouiller !**

Pire, cette mascarade détourne des dizaines de collègues de leur cœur de métier : la conception. Pendant ce temps, une poignée de décideurs, ivres de leurs certitudes, nous vendent le modèle chinois comme la panacée de l'ingénierie automobile. Mobiliser des talents pour faire tourner un « machin » inachevé ? Ce n'est pas de l'organisation, c'est du gâchis industriel.

Fusion des GFE : quand la direction joue aux apprentis sorciers

Derrière la création d'une mégastructure regroupant caisse en blanc et équipements de carrosserie se cache une restructuration brutale : les 17 GFE, couvrant les principaux métiers de l'ingénierie véhicule, vont être fondus en 8 super-GFE. Sans concertation, sans étude d'impact sociale. Quelques questions qui fâchent :

- Qui pourra assumer la charge de travail d'un « super-pilote » déjà submergé dans l'organisation actuelle ?
- Les LI devront-ils devenir les secrétaires des PFE, sacrifiant leur rôle technique sur l'autel des tâches administratives ?
- Que restera-t-il de la filière technique si les ingénieurs passent leur temps à colmater les brèches d'un système mal conçu ?

Silence radio de la direction. Pourtant, ces questions sont cruciales. Sans réponses, les beaux discours du comité de direction ne sont que de la poudre aux yeux.

Délocalisations et externalisations : la casse sociale en marche

Le flou artistique autour du rôle des RTX n'est qu'un écran de fumée. La réalité, c'est que l'entreprise a déjà commencé à délocaliser des pans entiers de nos métiers, supprimant des postes en France sous couvert de « réorganisation ». L'exemple de l'expertise acoustique du GFE 62 est édifiant : 5 postes rayés de la carte. Pas de licenciements secs, soit — mais que deviennent les collègues sous-traitants, jetés sur le carreau sans un mot ?

À terme, ces disparitions posent une question grave : quelle ingénierie veut-on construire ? Une ingénierie où les métiers sont éclatés, externalisés, déconnectés des projets ? Une ingénierie où la direction impose, sans dialogue, des modèles calqués sur des usines low-cost ?

La CGT Ingénieries Tertiaire ne l'acceptera pas.

Ampere 2.0

Promis comme l'avenir du groupe, Ampere aura tenu moins longtemps qu'un prototype en phase de test. L'ambition démesurée de notre direction de s'imposer comme un géant de la tech s'est fracassée contre un mur bien réel : celui des marchés financiers et de l'incompétence managériale. Deux ans après son lancement, le diagnostic est sans appel.

Une structure organisationnelle inefficace, des rôles flous, une hiérarchie pléthorique et des dysfonctionnements quotidiens ont conduit M. Brunet à reconnaître publiquement l'impossibilité de finaliser le *range extender*, une technologie pourtant cruciale. Le constat est clair : il fallait tout repenser.

Avec Ampere 2.0, c'est la fin de la holding Ampere, qui devait pourtant incarner l'ambition boursière du groupe. L'entreprise Ampere SAS renaît sous le nom d'*Ampere Énergie*, amputée de la moitié de ses effectifs. L'autre moitié rejoindra Renault SAS dès le 1er juillet. Mais cette restructuration suffira-t-elle à relancer l'innovation sur les technologies hybrides, combinant thermique et électrique ? Rien n'est moins sûr.

L'énergie et la chaîne de traction électrique restent confinées dans une nouvelle entité, indépendante sur le papier. La partie thermique, externalisée depuis la création de Horse, échappe désormais au groupe. Quant à l'architecture plateforme et aux équipes projets, elles restent ancrées chez Renault SAS.

Des nervous breakdowns en perspective.

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



Pétition conditions de travail suite à l'évolution du télétravail

Vous avez été plusieurs centaines à signer la pétition que nous vous proposons autour de 5 revendications pour l'amélioration de nos conditions de travail suite à la révision des règles de télétravail. Le mardi 16 décembre nous avons pris rendez-vous avec le directeur de établissements Ile-de-France. Voici ses réponses :

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.

Selon la direction, peu de plateaux sont saturés. Il s'agit avant tout d'un problème d'organisation des services sur la répartition de la présence sur les 5 jours de la semaine. Le retard des travaux pour Ampere SAS est un cas particulier.

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

Direction : Il s'agit d'un accord applicable à tout le groupe Renault. La direction locale ne peut pas y déroger.

Commentaire : La situation a changé pour les salariés nécessitant plus de jours de télétravail dans la semaine. Certains salariés pouvant se contenter des 3 jours de télétravail associés à la pocket de 35 jours en complément pour allonger leur période de télétravail, sont maintenant obligés de demander une dérogation. Or, avec une dérogation de 3 à 4 jours de télétravail, ils n'ont plus accès à la pocket, ni le droit aux 3 semaines blanches, comme tout ceux en dérogation avant ces changements. Cette situation est discriminatoire.

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.

Direction : Début janvier des moyens supplémentaires doivent être mis en place par Île-de-France Mobilité.

Commentaire : 2 horaires ont été ajoutés le matin et 2 le soir sur la ligne entre Versailles chantiers et le Technocentre. Si vous connaissez des dysfonctionnements sur les lignes de bus, vous pouvez nous les remonter. Nous interviendrons auprès de la direction.

4/ Nous demandons l'augmentation des places disponibles sur les parkings de la Ruche (P4 et P5)

Direction : 400 places ont été libérées sur le parking à étages du P5.

Commentaire : En fait les véhicules stockés ont été déplacés sur un autre parking en espérant que cela ne déplace pas le problème.

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.

Direction : Pour les cantines, l'ouverture du « losange » et d'un service de salades à l'Avancée permettent de fluidifier le service. Un nouvel espace est prévu au 10A dans la Ruche à la place du Dojo sécurité. Au sujet des tarifs qui ont fortement augmenté avec le nouveau prestataire, la direction nous explique que c'est lié à l'inflation des produits alimentaires.

Commentaire : Nous prenons note de l'ouverture de nouveaux espaces de restauration. En espérant qu'ils soient tous subventionnés. Le problème des tarifs tient au fait que nos salaires n'ont pas suivi cette inflation.

Fabrication de drones militaires par Renault

Déclaration des élus CGT au CSE du 22 janvier 2026

La CGT Renault refuse de se taire face à l'inacceptable.

Il y a un siècle, Renault profitait de la Première Guerre mondiale pour accroître ses bénéfices de 40 %. Aujourd'hui, rien n'a changé : la direction générale, guidée par la même soif de profit, s'engage dans la conception et la réalisation d'armes mortifères. Comme le révèle L'Usine Nouvelle, le groupe entend désormais développer des outils de guerre. Pour la CGT Renault Ingénierie Tertiaire, il est intolérable que des salariés soient contraints de participer à des projets dont l'objectif est de tuer d'autres travailleurs, où qu'ils se trouvent.

Quand nous avons été embauchés chez Renault, personne n'envisageait un jour de dessiner ou de fabriquer des drones tueurs.

Notre syndicat dénonce avec force cette logique qui, comme en 1914, enrichit les actionnaires au prix du sang des travailleurs. Nous ne voulons pas que nos enfants puissent un jour être tués par des armes que nous aurions contribué à créer.

Nous exigeons l'arrêt immédiat de tous les projets militaires. Nous ne nous faisons pas d'illusions : l'appât du gain reste toujours plus fort que la morale, mais cela ne saurait justifier l'inaction. **Nous demandons donc la rédaction urgente d'une charte protégeant les salariés qui refusent de s'associer à cette industrie de la mort, les préservant de toute sanction ou discrimination.**

Enfin, nous exigeons une transparence absolue sur les activités militaires du groupe. Il est scandaleux que les représentants du personnel soient informés d'un projet aussi grave par la presse, et non dans les instances.

Discrimination des femmes pour leurs Augmentations Individuelles 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 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 individuelles 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 CFTD ont voté POUR)

Salariés AMPERE S/T discriminés ?

Un socle commun, les mêmes droits pour tous...voilà ce que vend depuis des mois la Direction et les autres syndicats signataires des derniers accords. Mais encore une fois, les salariés d'AMPERE S/T ne sont pas traités comme les autres !

Après une politique "punitive" sur les Augmentations Individuelles, avec 25% des salariés qui n'ont eu aucune AI (5% seulement chez Renault et AMPERE SAS), après la Discrimination des femmes pour leurs Augmentations Individuelles, voici aussi les cotisations complémentaires retraite AGIRC-ARRCO qui se font au détriment des salariés de AMPERE S/T.

En effet, lorsque la Direction a intégré les salariés Renault dans Renault SOFTWARE LABS pour créer AMPERE S/T, elle a dû unifier le taux de cotisation de l'AGIRC-ARRCO. Mais au lieu d'appliquer ce qui se fait chez RENAULT et AMPERE SAS, la direction a voulu réaliser des économies et a procédé à une uniformisation en tirant vers le bas ! Ainsi les taux de cotisation sur la 1^{re} tranche de complémentaire santé sont de 12,31% sur la tranche 1 de la sécurité sociale plafonnée (3925€/mois) pour Renault et AMPERE SAS et seulement 11,68% pour AMPERE S/T (validé par la CFTD et la CFE-CGC en réunion de CSE !)

Ces taux étant répartis à 40% pour le salarié et 60% pour l'employeur, c'est donc la Direction qui réalise la plus grosse économie. Tous les mois, elle verse en moyenne 14,84 € de moins pour un salarié AMPERE S/T (pour le salarié, c'est 9,89 € en moins).

Finalement, cela fera pour tous les salariés AMPERE S/T des niveaux de complémentaire retraites moins élevées que pour les autres salariés. Il est beau le principe de soi-disant égalité pour tous !



A la fin de l'année dernière, la CGT Renault a lancé une enquête Salaires sur l'ensemble de Renault et de ses filiales. L'objectif était de cibler les besoins suite à la forte inflation de ces dernières années et de construire des revendications collectives.

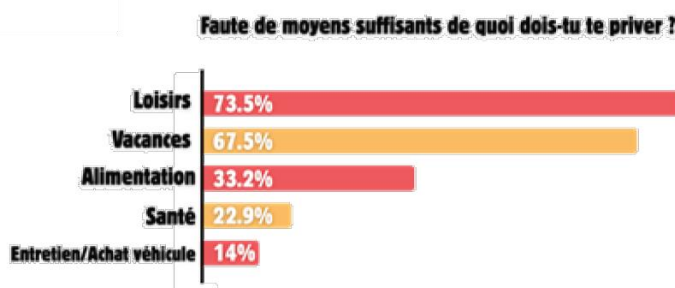
Avec plus de 1600 réponses réparties sur l'ensemble des sites, l'enquête démontre que, malgré la diversité des salariés qui ont répondu (des usines aux centres d'ingénierie, en passant par le réseau, les centres de logistique ou les sites tertiaires), la situation est similaire pour tous. Les salaires n'ont pas suivi la forte inflation des dernières années et la situation, déjà problématique pour certains, est devenue inadmissible pour beaucoup.

Ainsi, le manque tous les mois s'élève à 400 € pour les salariés non-cadres et 300 € pour les salariés cadres. Plus d'un tiers des salariés se retrouve à découvert tous les mois (et 40% occasionnellement).

Jackpot pour les uns, serrage de ceinture pour les autres

La majorité des salariés doit se priver. En premier lieu concernant les loisirs pour 74% d'entre eux ou les vacances pour 68%.

Mais, plus grave encore, un tiers des salariés qui ont répondu à l'enquête fait des impasses concernant l'alimentation. Et un quart rogne sur les dépenses de santé !



Pendant que les actionnaires se gavent de dividendes (640 millions d'€ en 2025) et que les plus hauts dirigeants du groupe engrangent des rémunérations en centaines de milliers d'euros, voire en millions d'euros, un nombre significatif de salariés est obligé de se restreindre sur des besoins aussi élémentaires que l'alimentation et la santé. C'est proprement inadmissible ! Cela ne peut plus durer !

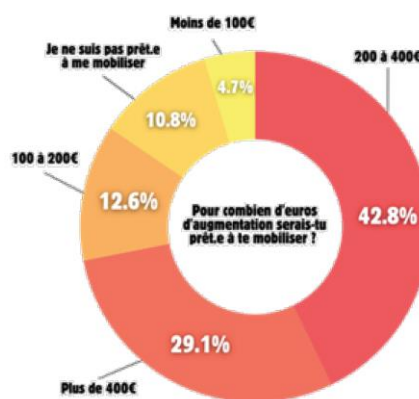
Passons maintenant à la mobilisation collective

90% des salariés qui ont répondu à l'enquête se disent prêts à se mobiliser pour des augmentations générales des salaires. En moyenne, c'est la revendication de 400 € pour tous qui permettrait de combler les besoins des plus bas salaires.

La revendication d'une indexation des salaires sur l'inflation est quasi-unanimement soutenue par les salariés qui ont répondu à l'enquête (98%). 86% d'entre eux soutiennent également une grille de salaires commençant à 2500 € bruts.

Le principal résultat de cette enquête, c'est que le problème des salaires est présent pour TOUTES les catégories de personnel et pour TOUS les sites. Cela signifie qu'une mobilisation collective d'ampleur est possible pour exiger des augmentations générales de salaire.

Pour commencer à construire cette mobilisation à l'approche des Négociations Annuelles Obligatoires censées déterminer les augmentations de 2026, la CGT Renault lance une pétition sur l'ensemble du Groupe.



Il faudra être nombreux à se mobiliser pour faire pression sur la Direction lors des prochaines réunions de négociations de début d'année.

PETITION

Je demande à la Direction, pour l'année 2026, des Augmentations Générales de Salaire de minimum 490 € brut par mois, soit 400€ net pour toutes les catégories de salariés.

Vous pouvez signer la pétition en ligne en flashant le QR code ci-contre :

