



Bilans sociaux

Activités élus CSE

La CGT vote contre la politique sociale de l'entreprise

Lors des 3 CSE qui se sont tenus fin mars, les élus CGT ont voté contre la politique sociale de l'entreprise. Il en fût de même au sein des comité centraux de Renault SAS et de l'UES Ampere. Revenons sur les raisons de ce choix.

Tout d'abord sur la politique emploi

Depuis de nombreuses années, l'entreprise réduit les effectifs en France et continue à s'attaquer à nos métiers de l'ingénierie et du tertiaire. Les chiffres sont clairs. Pour Renault SAS c'est 316 emplois de moins dont 221 pour le grand établissement Ile de France. On pourrait penser que les métiers dits d'avenir sont privilégiés ; erreur ! Ampere ST compte 1 seul salarié de plus. De son côté Ampere SAS affiche 90 salariés en plus. Sur l'ensemble du périmètre, 130 emplois ont disparu.

Cette politique de non-embauche se retrouve dans l'évolution de la moyenne d'âge.

- RSAS : 46.8 à 47.1 ans
- ASAS : 45.5 à 45.7 ans
- AST : 42.4 à 43 ans

Par ailleurs, la direction nous répète qu'il est nécessaire de disposer de plus de salariés techniciens faisant du travail plus technique. Seuls 11 non-cadres ont été embauchés sur 346 personnes au sein des 3 sociétés. A méditer.

Du côté des formations

Afin d'assurer la transformation des compétences la formation technique est particulièrement importante. La direction intègre dans les volumes affichés les « informations » obligatoires sur la cyber sécurité, la découverte de l'IA, etc ... Malgré cela les volumes de formations sont en baisse régulièrement en particulier chez Renault SAS. On voit ainsi ce que la direction pense des métiers qui ne sont pas dans les piliers jadis définis par De Méo (Motorisation électrique et informatique).

- RSAS : 232700 heures projetées pour 2025, 127528 réalisées (54,8%), 193952 heures projetées pour 2026 (-16,65%).
- ASAS : 57645 heures projetées en 2025, 44225 réalisées (76,72%), 60534 heures projetées en 2026 (+5%).
- AST : 48519 heures projetées en 2025, 32562 réalisées (67,1%), 48492 heures projetées en 2026 (+0%).

Du côté des salaires

Alors que les négociations NAO de 2025 avaient octroyé une enveloppe globale de 2,6% d'augmentation, on voit que les moyennes salariales varient différemment. Pour être le plus précis possible il faudrait disposer comme il y a quelques années de la valeur médiane ainsi que du premier et neuvième percentile. Aujourd'hui la direction refuse de nous les donner. Au verso vous disposez d'une synthèse des rémunérations annuelles brutes selon chaque classe d'emploi. Celle-ci vous permettra de vérifier en partie votre positionnement.

En mai, nous lancerons notre nouvelle enquête salaires. Participez nombreux afin de nous doter d'un outil de comparaison plus fiable.

	RSAS IdF		Ampere SAS		Ampere ST		Total	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
A-02	1	0					1	0
B-03	12	6					12	6
B-04	12	7					12	7
C-05	6	3					6	3
C-06	20	18					20	18
D-07	99	91	5	4	1	1	105	96
D-08	170	153	38	28	0	0	208	181
E-09	668	578	146	139	25	24	839	741
E-10	1121	1024	289	318	95	92	1505	1434
F-11	1174	1120	312	312	260	237	1746	1669
F-12	1651	1646	545	588	861	853	3057	3087
G-13	2500	2535	447	467	401	419	3348	3421
G-14	1161	1198	269	285	144	156	1574	1639
H-15	517	522	90	92	31	34	638	648
H16								
I17	302	292	46	44	3	6	351	342
I18								
Total	9414	9193	2187	2277	1821	1822	13422	13292



DES MIETTES POUR LES SALARIES, UN FESTIN POUR LES DIRIGEANTS

Encore une fois, la direction de Renault montre son vrai visage : celui d'un groupe qui sait récompenser ses actionnaires... mais pas ses salariés.

Avec une enveloppe d'augmentation limitée à 1,9 %, dont à peine 1 % en augmentation générale, la direction tente de faire passer des miettes pour une avancée sociale. Pourtant, ces chiffres sont très loin de compenser les pertes de pouvoir d'achat accumulées ces dernières années sous l'effet de l'inflation.

Dans le même temps, Renault continue d'afficher des résultats solides et maintien des niveaux de rentabilité importants. Mais pour les salariés, c'est toujours la même logique : efforts, flexibilité, productivité... sans retour à la hauteur. Ces mesures sont « très loin de rattraper le choc inflationniste ».

Pendant ce temps, les revendications des salariés restent ignorées :

- une véritable augmentation générale,
- un rattrapage du pouvoir d'achat,
- une meilleure répartition des richesses créées

	RSAS IdF		Ampere SAS		Ampere ST	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
C-06	34 808	35 787				
D-07	37 379	37 011	35 437			
D-08	44 942	41 814	38 189	39 837		
E-09	47 299	47 398	44 976	44 894	39 845	39 640
E-10	50 350	51 802	49 926	50 416	46 966	47 985
F-11	55 427	57 706	52 643	55 227	49 219	52 050
F-12	68 609	68 913	63 503	63 412	69 269	70 305
G-13	83 470	84 734	81 810	81 774	90 952	90 046
G-14	113 169	115 946	111 042	107 570	115 762	114 759
H-15	150 675	157 084	150 041	146 137	180 635	166 427

Retrouvez d'autres analyses des bilans sociaux sur notre site Internet : www.infos-cgt-technocentre.com

QUESTIONS POSEES PAR LA CGT LORS DU CSE RSAS DE FIN MARS

Fin du contrat HP / évolution du contrat / Antenne informatique

Les élus CGT ont eu des échos concernant une possible perte du contrat par HP France fin juin 2026, avec un transfert potentiel des activités vers un prestataire Indien.

Les élus CGT demandent comment va se passer la transition entre les 2 sociétés :

- Que devient le personnel des agences informatiques des différents sites ?
- Le matériel informatique va-t-il changer ?
- Des transferts d'activités ou de compétences sont-ils prévus ?

Les élus CGT demandent une clarification rapide sur ce sujet.

Réponse de la direction : Le contrat actuel DXC va s'arrêter, un nouveau prestataire HCL va arriver à partir du 1^{er} juillet. Ce changement n'entraîne aucun changement de matériel. Concernant le devenir du personnel des agences, ce n'est pas du ressort de Renault, il faut se rapprocher de leur employeur.

Commentaire des élus CGT : La direction fait des économies en changeant de prestataire, au mépris des collègues de DXC à l'IT Corner qui travaillent avec nous depuis des années. Demain, ils risquent de perdre leur emploi, et aujourd'hui la direction se défausse de toute responsabilité. La direction de Renault doit embaucher les collègues qui le souhaitent.

Prestataires ou salariés Renault, nous avons le même patron. C'est ensemble que nous devons stopper les attaques contre nos conditions de vie et de travail.

Procédure remboursement billet de musée et théâtre sur l'enveloppe 220 euros

Depuis le début de l'année, les salariés disposent d'une enveloppe unique de 220 euros pour tout ce qui est culture et loisirs. Sur cette enveloppe vous présentiez la possibilité de se

faire rembourser les billets de musée ou de théâtre achetés indépendamment des offres du CSE. A ce jour nous ne trouvons pas la procédure pour demander la participation du CSE. Pourquoi ? Quand sera-t-elle disponible ? La possibilité de remboursement sera-t-elle rétroactive au 1^{er} janvier ?

Réponse de la secrétaire du CSE Renault SAS (CFE-CGC) : La procédure va bientôt être disponible. Elle sera rétroactive au 1^{er} janvier. Des questions étaient en attente de réponse notamment savoir si la date à prendre en compte était la date d'achat ou la date de consommation (spectacle). Ce sera finalement, la date du spectacle.

Bon d'achat 2024 : La Carte Française

En 2024, certains collègues avaient choisi les bons d'achat "La carte française", or cette entreprise a déposé le bilan en 2025. Les collègues qui n'avaient pas encore profités de ces bons, se retrouvent sans rien. Il avait été évoqué la possibilité d'une compensation de la part du CSE. Où en est-on sur le sujet ?

Réponse de la secrétaire du CSE Renault SAS (CFE-CGC) : Le CASCIE attend toujours une réponse de l'ancien DG de « La carte française » sur le taux de consommation des cartes. Sans réponse le CASCIE ne pourra rien faire.

Commentaire des élus CGT : Le constat est clair : depuis la création du CASCIE, les prestations se dégradent. L'enveloppe culture et loisirs, plafonnée à 220 €, est rapidement épuisée face à des offres trop chères : places de sport ou de concerts à 145 €, 200 €, voire 220 € l'unité, hors subventions.

Les choix faits par les élus du CASCIE interrogent aussi : chèques cadeaux d'une entreprise aujourd'hui disparue, sac à dos promis mais toujours pas livré à de nombreux collègues.

La culture doit être accessible à toutes et tous, au prix le plus bas possible. Si le CASCIE n'y parvient plus, il faudra aller chercher collectivement les moyens manquants en revendiquant des augmentations de salaires conséquentes.