



RENAULT - AMPERE
ALPINE
PRESTATAIRES
INTERIMAIRES
TOUS UNIS
INGENIERIES ET
TERTIAIRE

Tract n°5 – mardi 28 avril 2026

VSF - Travail le samedi

Activités élus CSE

Avenir de Villiers-Saint-Frédéric

Depuis l'intégration de la filiale VU au sein de Renault SAS, des interrogations récurrentes émergent quant à la pérennité de l'établissement de Villiers-Saint-Frédéric. Longtemps évoquées lors des périodes de baisse d'activité sans impacts concrets, ces inquiétudes prennent aujourd'hui une dimension nouvelle. Elles se cristallisent désormais autour d'un projet identifié : **le projet Athéna**.

Plusieurs indicateurs convergents renforcent la crédibilité d'une prochaine fermeture définitive du site :

- La diminution continue des effectifs,
- L'achèvement des projets actuellement en cours,
- L'absence de visibilité sur de nouveaux projets structurants,
- La mise en sommeil progressive d'un nombre croissant de bâtiments.

Si ce projet devait se concrétiser, ses conséquences seraient significatives pour les salariés du site : allongement des temps de trajet, augmentation des coûts associés, remise en cause de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, et réorganisation profonde des conditions de travail.

Au-delà des salariés Renault, cette situation impacterait également l'ensemble des personnels des sociétés intervenant quotidiennement sur le site, dont le rôle est essentiel au bon fonctionnement et à l'accueil des résidents.

Dans ce contexte, et au regard des enjeux humains, sociaux et organisationnels pour les 493 salariés du groupe Renault et pour l'ensemble des hommes et des femmes qui y travaillent, la CGT Ingénierie Tertiaire du groupe Renault demande que des informations claires, complètes et transparentes soient apportées sur le projet Athéna et ses implications potentielles.

A ce jour la direction n'a ni confirmé ni infirmé ce projet.



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



Travail le samedi dans l'ingénierie-tertiaire : quels droits ?

La réduction des plannings de développement a des conséquences sur l'intensification du travail comme sur le temps de travail. Les hauts directeurs affirment qu'on peut développer un véhicule en 2 ans en rationalisant les tâches de travail, en anticipant les activités, en ne revenant pas sur certains choix. Mais cela passe en réalité trop souvent par des horaires à rallonge pour rattraper le retard ou pour « passer les jalons » et par un recours accru au travail le samedi.

Les RH centraux avaient d'ailleurs anticipé les choses. Le Contrat Social France 2025 (signé par la CFE-CGC, la CFDT et FO) contient en effet des dispositions concernant le travail du samedi pour les salariés au forfait jours qui nous paraissent contraires au droit du travail. C'est pour cela que la CGT-Renault a attaqué l'accord en justice, voir l'encadré dans la page ci-contre.

Voici les dispositions de l'accord concernant le travail du samedi :

Pour les salariés non soumis au forfait jours :

L'accord distingue les séances de travail « au volontariat » et celles qui sont obligatoires :

- Au volontariat : toutes les heures travaillées un samedi sont considérées comme des heures supplémentaires et sont donc payées à 125%. Une prime de 10 euros bruts par samedi travaillé est versée
- Séances obligatoires : cela concerne uniquement les sites industriels et logistiques

Pour les salariés soumis au forfait jours :

L'accord fait du samedi (et des jours fériés) des jours « comme les autres » ! Il n'y a pas de distinction entre le « volontariat » et le caractère obligatoire du travail le samedi ou les jours fériés. L'accord indique même que ce travail du samedi serait une « nécessité » : « la

nécessité de travailler le samedi ou lors de jours fériés est déjà une réalité pour de nombreux secteurs de l'entreprise ».

Contrairement aux salariés non soumis au forfait jours, il n'y a pas de majoration systématique du salaire payé le samedi/jour férié : le jour est payé à 100% (avec un plafond équivalent à 1,7 PASS – Plafond Annuel Sécurité Sociale – soit, en 2026, 374 euros bruts) ou le salarié acquiert un jour de CTI. Dans le cas où le compteur CTI a atteint le plafond de 15 jours, le paiement de la journée est automatique.

Quand le forfait de 218 jours est dépassé à la fin de l'année, le salarié perçoit une majoration de 10% pour les 3 premiers jours travaillés au-delà des 218 jours, puis 15% à partir du 4ème jour (limite 235 jours).

Pour la CGT, on doit travailler pour vivre et non pas vivre pour travailler. Le haut management nous présente aujourd'hui la concurrence des constructeurs chinois comme une nouveauté : Il faudrait accepter de faire des journées à rallonge et de travailler le week-end pour rester « compétitifs ». Mais ces menaces n'ont rien de neuf. De tout temps, le patronat a tenté de faire travailler les salariés plus longtemps à moindre coût. Cela constitue la base de l'opposition entre Capital et Travail. Nos aïeux se sont mobilisés pour la journée de 8 heures et pour avoir 2 jours de repos par semaine.

Ne laissons pas passer la régression sociale : profiter de nos loisirs, de notre famille, de nos amis, ce n'est pas négociable !

Conditions du travail le samedi/jour férié : une des raisons de notre contestation du Contrat Social France 2025 en justice

Souvenez-vous, c'était il y a un peu plus d'un an à la fin 2024 : la direction négociait un nouveau plan triennal avec les syndicats. Plusieurs dispositions conduisaient à des mobilisations sur les sites de Lardy et du Technocentre : la suppression de jours d'ancienneté, les restrictions du télétravail, la réduction des effectifs (RCC à la carte), le vol de la double-journée de solidarité, etc. La direction a finalement réussi à passer plusieurs régressions sociales dans cet accord signé par la CFE-CGC, la CFDT et FO.

Mais la CGT n'a pas laissé tomber. Elle a attaqué l'accord en justice sur 3 points, dont 2 ont un impact direct sur les salariés :

- La double ponction de la journée de solidarité pour les salariés au forfait jours, l'entourloupe était tellement grosse que la direction a finalement retiré la mesure à la veille de la première échéance juridique. **Cette action de la CGT a permis à tous les salariés au forfait jours de ne pas se faire voler une journée de repos par an.**
- Le travail du samedi/jour férié pour les salariés au forfait jours. Une première audience a eu lieu mardi 7 avril 2026. L'avocat de la direction de Renault y a plaidé que le samedi/jour férié était un « jour comme un autre » dans le forfait jours. Un argument qui ne tient pas la route puisque le calcul même des 218 jours consiste à retirer tous **les samedis et dimanches des 52 week-ends, les jours fériés** et les 5 semaines de congés payés, aux 365 jours de l'année afin d'obtenir les jours de CTI à disposition. **Les samedis comme les jours fériés doivent donc être considérés comme des jours de repos !**

Si la direction engageait un véritable plan d'embauches plutôt que de nouvelles suppressions d'emplois, il n'y aurait pas besoin de nous faire travailler les samedis.

Autre point important, travailler le samedi/jour férié, c'est renoncer à ses jours de repos. Or, cela est précisément encadré par le code du travail et l'accord signé chez Renault n'est pas conforme à ces dispositions. L'article du code du travail en question concernant le forfait jours est l'article L3121-59 : « Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit. Un avenant à la convention de forfait conclue entre le salarié et l'employeur détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à 10 %. Cet avenant est valable pour l'année en cours. Il ne peut être reconduit de manière tacite. »

On est bien loin de la « nécessité » qui serait imposée par Renault : c'est le salarié qui « souhaite » renoncer à une partie de ces jours de repos. De même, **cela doit être prévu en début d'année par un avenant établi par écrit et il y a obligatoirement une majoration**, contrairement à ce qui se passe chez Renault.

C'est ce que notre avocate a plaidé mardi 7 avril. Pour tenter de minimiser les choses, l'avocat de la direction a prétexté qu'il n'y aurait que 3% des salariés concernés (et que pas un n'aurait travaillé plus de 3 samedis en une année). A noter que les syndicats signataires de l'accord étaient eux aussi représentés à l'audience par un avocat. Celui-ci a justifié leur signature en invoquant la crise du secteur automobile. Nous rappelons que le résultat net de Renault sur les 3 dernières années (hors impact de Nissan) est de 2.3 + 2.8 + 0.7 = 5.8 milliards €. Dont plus de 2 milliards € directement dans la poche des actionnaires par les dividendes et rachats d'actions. Ce n'est décidément pas la crise pour tout le monde !

Quoi qu'il en soit, il faut que la direction respecte la loi :

- **Aucun salarié ne peut travailler plus de 218 jours sans avoir donné son accord écrit préalable.**
- **Tout samedi ou jour férié travaillé doit être payé à 100% + une majoration (ou donner lieu à une journée de CTI avec une majoration salariale)**
- **Ces jours supplémentaires doivent être anticipés et la direction doit mettre en place un compteur de jours travaillés annuellement, accessible tout au long de l'année. Malgré nos multiples interventions en réunions de CSE, la direction refuse toujours de mettre en place ce compteur, pourtant prévu par la loi et par l'accord...**

Bilans Sociaux : une précision

Sur notre tract N° 3 du 3 avril nous avons publié un tableau reprenant le salaire moyen par classe d'emploi dans les 3 entreprises de Renault SAS, Ampere SAS et Ampere ST.

Ces moyennes correspondent à la rémunération brute soumise à cotisation sociale soit le « brut sécurité sociale » de votre paie de décembre. Il comprend la base salariale, la prime de performance, les allocations semestrielles des non-cadre, les heures supplémentaire, les heures de roulages. Il ne comprend pas les sommes versées pour l'intéressement et la participation.

Question CSE

	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

En réunion de CSE, le mécontentement des cadres notés "forte contribution" mais qui avaient eu 0% d'augmentation parce que leur salaire est soi-disant "Above range" a été remonté. La réponse des RH a été la suivante :

"La politique de rémunération, en tout cas pour les cadres, dans un contexte avec un budget restreint qui était basé notamment sur l'inflation 2025, avait pour objectif de favoriser les personnes avec un bon niveau de performance et décalées par rapport au marché. Donc ça peut amener effectivement pour les collaborateurs qui sont avec un niveau de rémunération peut-être supérieur à leurs pairs ou en tout cas supérieur au marché, une décision qui soit limitée mais qui ne remet pas en cause leur performance, qui par ailleurs est récompensée ou en tout cas reconnue par la part variable."

La direction ne manque pas d'imagination pour ne pas nous donner les augmentations de salaire qui nous sont dues. Elle préfère distribuer des dividendes aux gros actionnaires. Mais qu'on soit cadres, ingénieurs, techniciens ou ouvriers, on voit et on subit tous l'augmentation des prix de l'essence, du gaz ou des courses. C'est pourquoi, nos salaires doivent suivre ces augmentations. A chaque fois que les prix augmentent, nos salaires doivent augmenter.



Pétition contre les suppressions d'emplois dans l'ingénierie :

Nous, salariés de l'ingénierie Renault, que nous soyons Renault, Ampere ou prestataires, nous disons : « Non au plan de suppression d'emplois ! » Nous demandons au contraire des moyens supplémentaires et un plan d'embauches pour travailler tous dans de bonnes conditions.



QR-code pour signer en ligne =>

Nom	Prénom	Entreprise <i>(Renault, Ampere, entreprise sous-traitante)</i>	Site	Signature