



RENAULT - AMPERE
ALPINE
PRESTATAIRES
INTERIMAIRES
TOUS UNIS
INGENIERIES ET
TERTIAIRE

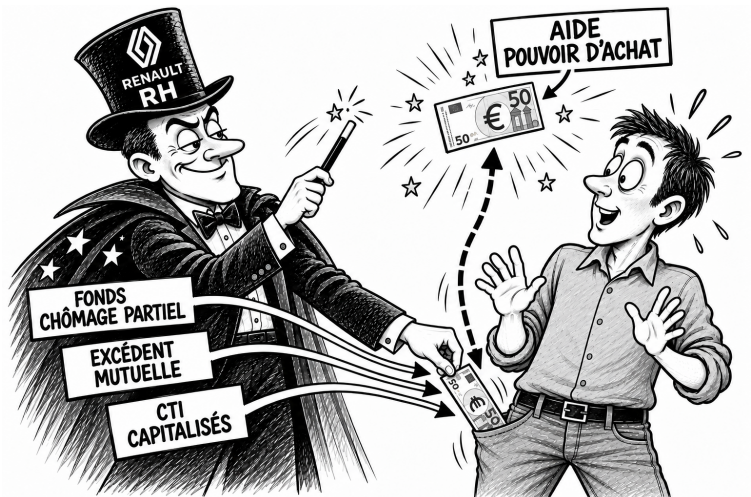
Tract n°13 – mardi 27 octobre 2026

Pouvoir d'achat Élections Ampere Energy

Mesures Renault pour le pouvoir d'achat : comment nous verser une seconde fois notre argent !

Suite à la demande des organisations syndicales dont la CGT, la direction a organisé une « concertation » les 9 et 16 octobre dernier. Le terme de « concertation » était choisi et remplacé celui de « négociation » normalement utilisé. La CGT-Renault avait remonté le besoin de mesures d'urgence mais aussi la nécessité de rouvrir les négociations 2026 car l'inflation est, de l'aveu même de la direction, plus élevée que les augmentations salariales octroyées en début d'année.

Mais les représentants de la direction se sont contentés **d'égrener les mesures déjà existantes** (déblocage anticipé du PEG / PERECO, monétisation des compteurs temps, covoiturage, aides publiques « leasing social » ou aide « grands rouleurs », d'insister sur le fait qu'elle n'avait aucun moyen financier à mettre sur la table et **de proposer des mesures qui consistent à ponctionner des fonds, excédents ou versements que les salariés ont contribué à financer eux-mêmes.**



Face à l'envolée des prix, la direction a donc fait le choix de ne pas verser un centime de sa poche !

Voici les mesures que la direction soumettait à un accord :

- Une avance du versement de l'allocation semestrielle des non-cadres (100 € bruts en octobre alors que le solde sera versé en novembre).
- Une aide de 50 € nets sur le salaire de novembre, réservée aux salariés percevant moins de 2 000 € brut par mois, **prélevé sur le fond de solidarité « chômage partiel », excédentaire.** Pour rappel ce fond est alimenté en grande partie par les salariés.
- Une annulation de la cotisation salariale de la mutuelle sur 3 mois (régime obligatoire et facultatif en octobre et décembre, seul régime obligatoire en novembre). Cela représente 99 € pour la formule « salarié isolé », et jusqu'à 277 € pour la formule « famille ». Là aussi, Renault ne débourse rien car **l'opération aurait été financé par l'excédent de gestion de la mutuelle...** alimenté par nos cotisations ! **Ce prélèvement pouvant, dans les mois à venir, mettre la mutuelle en difficulté avec les nouveaux transferts de prise en charge décidés par le gouvernement.**

Il s'agit donc d'un tour de prestidigitation qui consiste à prendre de l'argent dans nos poches pour mieux nous le tendre. Ce dont nous avons besoin, c'est d'argent supplémentaire pour boucler les fins de mois et ne pas perdre en pouvoir d'achat. Ce sont les salariés qui créent les richesses de Renault : comment peut-on croire la direction qui dit qu'elle manque d'argent alors qu'elle a versé 97.5% du résultat net 2025 (hors impact Nissan) directement aux actionnaires sous forme de dividendes, soit 697 millions € ?

La CGT et les autres organisations n'ont pas signé cet accord. La direction a donc décidé, unilatéralement, de verser l'aide du second point sur les fonds de l'entreprise.

La CGT a renouvelé sa demande de réouverture des négociations salariales et proposé une réunion intersyndicale afin de rechercher une unité syndicale.

Élections professionnelles
Ampere Energy du 16 au
19 novembre 2026

Pour défendre
les intérêts
des salariés,
votez pour



les représentants CGT !

En pages 3 et 4 de ce tract



Forfait jours : Renault refuse toujours de mettre en place un compteur de jours travaillés malgré ce que prévoit l'accord Contrat Social France 2025

La CGT propose un outil afin que les salariés au forfait jours puissent contrôler le nombre de jours travaillés dans l'année et vérifier les éventuelles majorations

Le Contrat Social France 2025, signé par la CFE-CGC, la CFTD et FO, a notamment conduit à une application du forfait jours que nous contestons. Le samedi et les jours fériés travaillés se transforment, pour les salariés au forfait jours, en des jours de travail comme les autres au niveau de la rémunération : leur exécution ne donne droit à une majoration que s'ils conduisent, à la fin de l'année, à un dépassement des 218 jours de forfait annuel. Le salarié n'a droit qu'à 1 CTI supplémentaire ou se fait payer le jour à 100%.

Pour rappel, les jours travaillés au-delà des 218 jours donnent droit à une majoration de +10% pour les 3 premiers jours et +15% à partir du 4^{ème} jour (jusqu'à 235 jours).

Mais, plus grave encore, la direction ne respecte même pas son accord ! En effet, celui-ci prévoit « un suivi instantané du nombre de jours travaillés [...] mis en œuvre afin de décompter le nombre de journées de travail, ainsi que les journées de repos prises, auquel les Salariés et managers ont accès ».

Cela fait plusieurs mois que nous remontons ce point à la direction. Elle se contente de dire que nous avons, sur nos feuilles de paye, le nombre de jours travaillés mensuellement et qu'il suffit d'en faire la somme. Mais cela est faux ! **Prenons tout simplement la prise en compte des jours de congé d'ancienneté : ils sont comptabilisés dans les 218 jours.** Cela veut dire qu'un salarié qui a 2 jours d'ancienneté annuels voit son nb réel de jours travaillés réduit à 216 jours. Des cas plus particuliers peuvent aussi se présenter : les congés spéciaux pour événement familiaux, des éventuels arrêts maladie ou jours de grève, etc. Il faudrait donc créer un compteur pour que chacun puisse savoir où il en est de son forfait et s'il a le droit, en fin d'année, à des majorations.

L'absence d'un outil de contrôle peut remettre en cause juridiquement la validité du forfait jours. La direction, par son entêtement, prend donc des risques financiers : des salariés pourraient invalider leur forfait jours et lui réclamer le paiement d'heures supplémentaires sur plusieurs années !

Afin que les salariés puissent exercer, dès maintenant, un contrôle sur ce point, la CGT a décidé de lancer un outil collaboratif. Il est téléchargeable en scannant ce QR-code et permet à tous les salariés au forfait jours (y compris ceux à temps partiel) de faire le point sur leur situation chaque année et savoir s'ils ont le droit à des majorations. N'hésitez pas à nous remonter vos remarques, corrections, ajouts, etc. : nous l'améliorerons avec vos retours.

Mobilisation de la jeunesse : des écoles d'ingénieurs ont rejoint le mouvement !

Le mouvement lycéen, lancé le 18 septembre, s'étend de façon inédite aux écoles d'ingénieurs, avec une vingtaine d'établissements mobilisés, parfois pour la première. Les étudiants soutiennent les lycéens, qui réclament des établissements rénovés, davantage de personnel et la fin de la répression policière. Ils refusent aussi la hausse des frais de scolarité dans les écoles publiques et découvrent l'importance de l'action collective et syndicale. Cela montre que la prise de conscience est massive dans la jeunesse et dépasse les conditions d'enseignement. Elle met en cause un système économique qui mène à la crise climatique et sociale, voire à la guerre.

Rejoignons-les dans la lutte ! Salaires, emploi, conditions de travail, nous avons tout à y gagner.

Nous vous appelons à participer à la grève interprofessionnelle du jeudi 5 novembre appelée par une large intersyndicale, dont la CGT.

Contestation du Contrat Social France sur la question du travail le samedi et jour férié pour les salariés au forfait jours : le juge ne va pas au bout de la logique !

Nous avons contesté au tribunal l'interprétation que faisait Renault du travail le samedi/jour férié dans le cadre du forfait jours. C'est par la même contestation que nous avons fait revenir la direction à la raison sur la double ponction de la journée de solidarité !

Sur la question des samedis et jours fériés, le juge ne nous a pas donné raison en totalité : il a indiqué que, si c'était le salarié qui était à l'initiative du travail le samedi ou le jour férié, la direction avait le droit de ne majorer ces jours-là qu'en cas de dépassement des 218 jours à la fin de l'année... On sait tous en réalité que c'est la direction qui est à l'initiative de ces journées travaillées et pas le salarié. Nous ne pouvons pas décider seuls si nous allons travailler un samedi plutôt que le lundi ou le mardi suivant.

Le point positif du jugement est qu'il indique clairement que ces jours ne peuvent être effectués qu'au volontariat. Si vous sentez des pressions pour les effectuer, n'hésitez pas à nous contacter.

Face au refus de la direction de créer un outil de décompte des jours, la CGT lance un outil de contrôle pour les salariés : cela permet à chacun de savoir s'il a le droit à une majoration en fin d'année.



Pour défendre les intérêts des salariés, Votez pour les représentants CGT

La nouvelle filiale Ampere Energy est issue d'Ampere SAS. Un peu plus de la moitié des salariés d'Ampere SAS ont été transférés le 1^{er} juillet avec la répartition suivante sur les différents sites :

Technocentre : 760 salariés — **Lardy** : 440 salariés — **Cléon** : 77 salariés — **VSF** : 11 salariés, avant sa fermeture prochaine.

Pour la plupart de ces salariés, c'est un nouveau changement de contrat qui n'a pas de sens : **pourquoi la direction n'a-t-elle pas profité de la disparition de la holding Ampere pour réintégrer tous les salariés chez Renault ?**

Un vote qui influera sur les quatre prochaines années

Ce choix entraîne de nouvelles élections. Les salariés d'Ampere Energy désigneront leurs représentants pour les quatre prochaines années. Cela déterminera la nature du contre-pouvoir dont les salariés disposeront face à la direction et orientera la gestion des activités sociales et culturelles du CSE. **C'est un vote qui a donc une importance capitale dans la situation actuelle !**

Pendant la campagne, nous présenterons **l'impact concret de votre vote** autour des 3 thèmes résumés dans le schéma ci-dessous.

Votre vote a 3 impacts concrets

1 bulletin CGT = des élus pour défendre vos intérêts, individuels comme collectifs

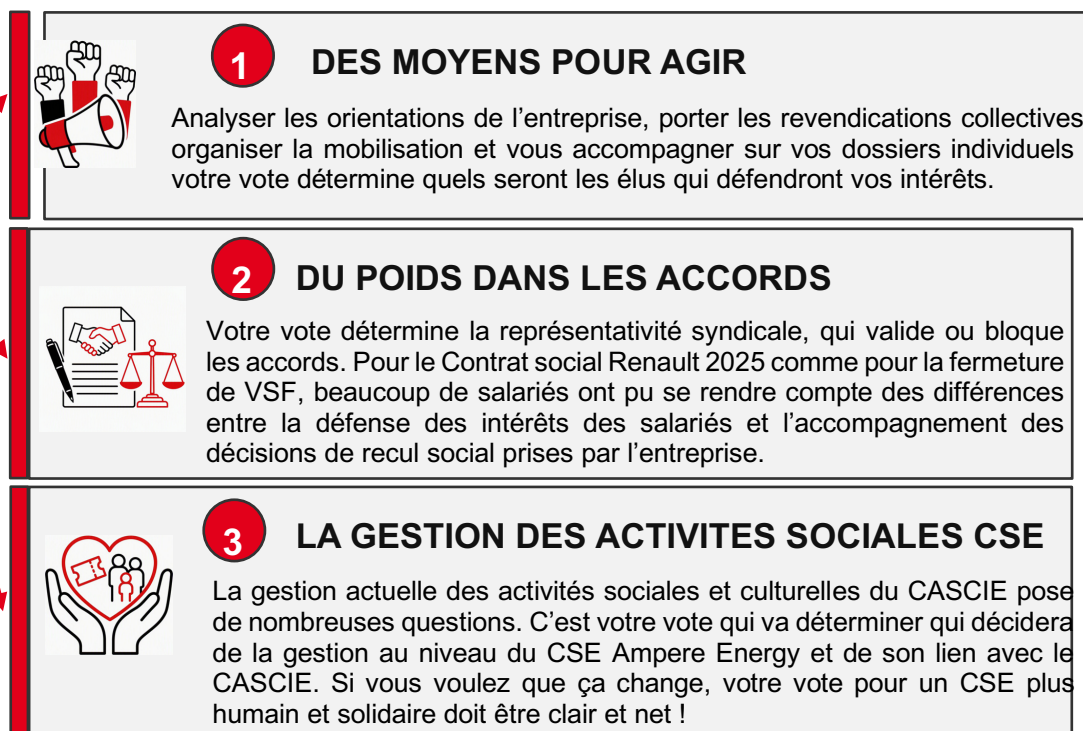


MON VOTE

Du lundi 16
novembre 2026 (10h)
au jeudi 19 novembre
2026 (15h)

Vote électronique

Salariés Ampere
Energy (E-motion et
E-energy)



Dans ce tract, nous abordons le premier thème : **Des moyens pour Agir**

Plus de voix pour la CGT, c'est plus d'élus disponibles, impliqués et déterminés

Votre vote désignera 20 élus titulaires et 20 suppléants au CSE : 5 dans le 2^e collège « non-cadre » et 15 dans le 3^e collège « cadre ». Le scrutin se jouera en principe en un seul tour et sera proportionnel dans chaque collège : **plus une liste recueille de voix, plus elle obtient d'élus. Il ne faut donc pas rater le coche ! Chaque voix va compter.**

Des élus présents sur le terrain

Plus vous voterez pour la CGT, plus elle aura d'élus pour vous défendre et vous informer. Nous travaillons collectivement. Cela nous permet de recueillir des informations dans de nombreux secteurs, de croiser nos analyses et d'informer régulièrement les salariés. Les heures de délégation sont réparties entre les élus afin que chacun reste **au plus près du terrain et des salariés**. Notre démarche vous permet d'être régulièrement informés de la situation et des décisions de l'entreprise. Vous pouvez ne pas partager toutes nos analyses, mais **sans nos publications, vous ne disposeriez que des messages de la direction.**

**Au plus près
du terrain et
des salariés,
plutôt que
de la
direction.**

L'industrie automobile européenne traverse une période de fortes turbulences. Depuis plusieurs années, les directions multiplient les politiques qui **détruisent des emplois, bloquent les salaires et réduisent progressivement nos droits.**

L'accord Contrat Social France 2025, signé par la CFE-CGC, la CFDT et FO, a notamment :

- introduit des suppressions d'emplois ciblées ;
- réduit les jours d'ancienneté des cadres ;
- intégré jours fériés et samedis en tant que jours « comme les autres » dans le décompte du forfait jours ;
- réduit les possibilités de télétravail.

Lors de la négociation, deux démarches syndicales ont été proposées : accompagner les décisions de recul social prises par l'entreprise ou défendre les intérêts des salariés.

Analyser, informer, mobiliser

À partir des négociations, nous avons mené une analyse indépendante de celle de la direction, informé les salariés et appelé à la mobilisation. À Lardy et au Technocentre, cette démarche a conduit à plusieurs rassemblements et à la création d'un groupe d'échanges.

Malgré l'opposition de nombreux salariés, notamment des cadres qui perdaient le plus de droits, trois syndicats ont signé l'accord et permis sa validation. Nous n'avons pas jeté l'éponge : avec notre avocate, nous avons identifié plusieurs dispositions potentiellement contraires à la loi.

Une ponction illégale d'un jour de repos évitée

L'exemple le plus marquant est celui de la **double ponction de la journée de solidarité** dans le calcul du forfait jours.

Avant même la signature, nous avons démontré que le calcul était faux : la direction comptait déjà cette journée parmi les 218 jours travaillés, mais voulait également la retirer des RTT des cadres. Nous avons alerté les autres syndicats sur l'illégalité de cette disposition. Pourtant, la direction a maintenu son projet et trois syndicats ont signé. Lorsque nous avons porté l'affaire devant le tribunal, **la direction a finalement rétro-pédalé la veille de l'audience.**

Notre action a permis à tous les cadres de récupérer cette « deuxième » journée de solidarité, que la direction voulait ponctionner illégalement. **Voilà ce que notre démarche apporte concrètement : une analyse indépendante, une réflexion collective, des actions réfléchies et une détermination sans faille.**

De quels élus aurez-vous besoin ?

Dans cette période d'incertitudes, posez-vous une question au moment de voter : **de quels élus aurez-vous besoin pendant les quatre prochaines années ?**

Chaque voix se transforme en moyens d'action

Vous nous côtoyez au travail, lors des distributions de tracts et des mobilisations. Vous avez pu compter sur nous pour des questions individuelles comme pour des revendications collectives. **Votre vote a un impact direct : avec 20 % des voix, la CGT aurait 4 élus titulaires ; avec 30 %, elle en aurait 6.** Ces élus supplémentaires, vous les verrez pendant toute la mandature : ils ne disparaîtront pas pendant quatre ans pour réapparaître à l'approche des élections.

Nous présentons **une liste rajeunie, renouvelée et représentative des salariés.** Donnez-nous les moyens de défendre au mieux vos intérêts individuels et collectifs.

Du 16 au 19 novembre, chaque voix comptera. Pour défendre tous les salariés, quelle que soit leur catégorie professionnelle, le vote qui fera la différence, c'est le vote CGT !

À suivre dans nos prochaines publications : le poids des élus dans la négociation des accords et la gestion des activités sociales du CSE. Pour obtenir le programme complet : demandez à être ajoutés à notre liste de diffusion ou suivez nous sur notre site internet

La recherche de l'unité syndicale dans l'action

Au moment de voter, il est important de connaître **les différences entre les syndicats : ce qu'ils défendent et comment ils agissent.**

Pour la CGT, la défense des salariés prime sur ces différences. **L'unité syndicale donne plus de force à l'action.** À chaque mobilisation, nous proposons donc aux autres organisations de nous réunir pour débattre et agir ensemble. Nous regrettons qu'elles répondent trop rarement de manière positive à nos invitations — certaines ne répondent même pas.

Lorsque cette unité se réalise, **elle renforce les mobilisations,** comme en 2021 contre l'externalisation de la maintenance ou en 2023 contre la réforme des retraites. **Nous continuerons donc nos propositions d'unité !**

Des engagements concrets, un bilan qui parle

Les sujets que nous avons portés et continuerons à défendre :

Salaires : depuis 3 ans, notre enquête annuelle a permis de décrypter la politique RH de promotions. Le travail d'analyse et sa restitution ont été appréciés par nombre d'entre vous. Une enquête à élargir encore dans les années à venir pour plus de transparence et d'égalité.

Emploi et avenir des sites : sur les activités de Renault-Ampere comme sur l'avenir de nos sites, nous ne lâchons rien !

Droits et rémunération : forfait jours, congés, primes, frais de transport... Nous mettons notre expertise au service des situations individuelles et collectives.

Conditions de travail : nous signalons les situations dangereuses ou dégradées concernant les moyens d'essais et les bâtiments, pour ne pas laisser nos sites partir à vau-l'eau.

La CGT représentait 20% des élus au CSE d'Ampere SAS mais a remonté... 74% des questions aux représentants de la direction lors des séances de CSE mensuelles !

Internet: www.infos-cgt-technocentre.com Email : contact@infos-cgt-technocentre.com