



Comprendre ce que nous subissons pour réagir

Section RENAULT

N° 239 27 septembre 2023

Les événements récents

26 juillet 2023, fin de l'Alliance Renault-Nissan telle que signée le 27 mars 1999. **On peut dire que ce nouveau chapitre referme le livret de famille** ¹ : nous étions partenaires, nous voilà redevenus concurrents.

11 septembre 2023, les fédérations ou confédérations CFE-CGC, CFDT et FO ² signent deux accords de dialogue social (la CGT négociatrice n'est pas signataire), l'un pour le périmètre de Renault sas, l'autre pour le Groupe (Renault sas et filiales). Au lieu de se répartir tous les ans 449 000 euros depuis l'accord de 2018, les 4 organisations syndicales représentatives vont se répartir tous les ans près de 700 000 euros. **55% d'augmentation pour acheter la paix sociale !** Et contrôler un peu plus la représentation des salariés la privant de sa liberté. **La Direction investit dans le syndicalisme salarié, et vous ? Une cotisation de 55 euros par an, est-ce trop ?**

Les événements à venir

1^{er} novembre 2023, transfert des contrats de travail des salariés Renault vers Ampère sas, Ampère Electricity, Ampère Software et Technologies, Ampère Cléon.

1^{er} janvier 2024, application pleine et entière de la nouvelle convention collective de la métallurgie signée par les fédérations ou confédérations CFE-CGC, CFDT et FO (la CGT négociatrice n'est pas signataire).

1^{er} semestre 2024, création d'un nouvel établissement distinct appelé « Ile-de-France » qui aura vocation à regrouper les établissements du Siège, de Guyancourt (Technocentre, Aubevoys, Cléon et Lardy) et de Villiers-Saint-Frédéric.

Tout cela, c'est du lourd. Il faut comprendre ce qui arrive pour nous organiser

Ce qui arrive, c'est la mise en coupe réglée de l'entreprise. Cela s'appelle *Renaultion*, c'est en fait la *Dissolution*. De l'entreprise, de ses activités et de la communauté de travail, de l'équilibrage possible entre marques, des cycles projets et des volumes usines. Chaque entité est renvoyée à ses risques, mais tenue à ses propres résultats financiers. **Comprendre ce qui arrive**, c'est comprendre que désormais fractionnés, les salariés deviennent la variable d'ajustement sur qui faire peser les risques. Concurrence interne, pression sur l'activité, pression sur les salaires, pression sur les droits des salariés (malgré l'intention affichée du « socle social »). C'est comprendre que ceux qui dirigent - et tiennent la main de nos dirigeants - le font contre les salariés et même contre l'entreprise comprise comme une communauté humaine de travail.

Y a-t-il encore quelqu'un pour croire au projet AMPERE ?

Entre le désamour pour le VE, le plafonnement du marché du VE (VW réduit la voilure dans son usine de Zwickau dédiée au VE), Douai accuse le coup d'un chômage récurrent malgré le passage en une équipe et la réduction de la cadence. La déferlante des voitures chinoises met « KO debout » l'automobile européenne tout entière.

¹ *Déclic* publie le 26 juillet le communiqué suivant : « Paris et Yokohama, 26 juillet 2023 – Renault Group et Nissan Motor Co. Ltd annoncent avoir conclu ce jour les accords définitifs prévus par l'accord-cadre engageant signé et annoncé le 6 février 2023 ».

² Quand nous citons les fédérations et confédérations syndicales, nous ne visons pas les militants locaux qui subissent trop souvent le « centralisme démocratique » de leurs organisations.

Nissan investira modestement 600 millions d'euros maximum. (Si Ampère valait les 10 milliards d'euros escomptés, cela ferait 6% maximum, alors que Nissan détient 15% de Renault). Premier effet de la fin de l'Alliance ?

L'Etat Français ne sera pas actionnaire de Ampère. Pourquoi ? Pas prêt à investir dans ce projet (pourtant annoncé comme la réponse de Renault à la transition énergétique, à l'objectif de réindustrialisation) ?

Les risques encourus par les salariés :

La Direction de Renault et les syndicats majoritaires négocient les accords d'un « socle social » censé protéger les salariés contre la perte de droits associée aux transferts de leur contrat de travail vers d'autres sociétés. Noble intention, mais protection de courte durée : au bout de 12 mois + 3 mois de préavis, certains accords peuvent être dénoncés et renégociés dans la nouvelle société. Les salariés des usines Electricity (Douai, Maubeuge, Ruitz) en ont déjà fait l'expérience et l'ont payé cher !

Je suis salarié concerné par le transfert, que puis-je faire ?

Les salariés concernés ont reçu la lettre recommandée leur annonçant leur transfert au 1^{er} novembre. L'inquiétude légitime se fait jour : comment peut fonctionner la nouvelle société dimensionnée au « juste nécessaire », et que va devenir Renault qui va devoir supporter les charges de services et supports ainsi que le sort réservé aux probables « sureffectifs » ?

Je suis concerné, que puis-je faire ?

1. Consentir au transfert direct de mon contrat de travail et aux risques auxquels je deviens exposé.
2. A titre individuel, refuser le transfert vaut rupture du contrat de travail (licenciement) et démission selon la nouvelle « loi travail » ce qui me prive d'indemnités de chômage.
3. Réagir collectivement : Imaginez le résultat si le tiers de l'effectif du Technocentre refuse d'être « transféré » vers les sociétés Ampère, et si les deux autres tiers de l'effectif refusent de devoir se séparer de leurs chers collègues et le font savoir ?

Comment les salariés peuvent-ils procéder pour s'organiser pendant qu'il est encore temps ?

1. Se parler dans les équipes. A la pause-café, lors du déjeuner, profitons de toutes les occasions pour en parler.
2. User sans risque de son droit à l'expression directe (réunions d'UET, amphis) pour interpeler sa hiérarchie sur les obstacles que la séparation Renault-Ampère fait peser sur les conditions de réalisation de notre travail. Le code du travail le permet.

Ce que dit le code du travail :

Article L2281-1 : Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail.

Article L2281-3 : Les opinions que les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, émettent dans l'exercice du droit d'expression ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement.

3. Se rapprocher de vos syndicats qui ont déjà pris clairement position CONTRE ce projet.

Prenez-contact avec le SM-TE pour nous organiser collectivement. C'est maintenant !

Contact : 06.98.05.13.80 / sm-te@travaillonsensemble.org / [X @SyndicatSMTE](https://www.instagram.com/SyndicatSMTE)

Siège social : 6 bis rue de la Paroisse, 78000 VERSAILLES

Cliquez Adhérez : www.travaillonsensemble.org

Cotisation de base 33, 44, 55 €/ an (Ouvriers, ETAM, I & C)