

Des voix pour SUD pour une autre voie



Face au démantèlement de Renault, rester solidaires

En créant Ampere, la nouvelle direction de Renault a choisi de démanteler l'entreprise, déstabilisant ses collectifs de travail et scindant ses capacités industrielles. Ce découpage rend chaque filiale plus fragile et plus facilement éjectable. Pour SUD, il est prioritaire de rester solidaires et de conserver un même collectif de travail, quelle que soit son entité juridique.

⇒ **Un pari incertain.** En scindant les activités électriques dans 4 filiales, Luca De Meo veut réaliser une opération financière, mais les « investisseurs » seront-ils au rendez-vous sachant que l'introduction en Bourse d'Ampere a déjà été repoussée en 2024 ? De nombreux autres constructeurs n'ont pas fait ce choix.

⇒ **Des activités thermiques délocalisées** et transférées dans une coentreprise où Renault sera minoritaire. Renault perdra à terme le contrôle sur une activité qui restera essentielle encore des années. La direction s'associe à Geely alors qu'elle nous met en garde contre une concurrence exacerbée avec les constructeurs chinois. Où est la logique ? Sans compter la fin de la fabrication à Flins alors que la nouvelle Twingo sera faite en Slovénie.

⇒ **Une machine à cash.** Luca De Meo a fixé pour Ampere un objectif de marge opérationnelle de plus de 10% en 2030. La priorité est mise sur le cash, pas sur l'environnement. Chaque filiale est mise en concurrence avec le reste du groupe Renault pour dégager des bénéfices. Il nous faudra résister collectivement à cette pression mise sur les salariés en termes de productivité avec ses effets néfastes sur la santé physique et mentale (RPS).

⇒ **Des filiales et des collectifs de travail éclatés.** Les 2100 salariés d'Ampere sas sont répartis sur 7 sites : Technocentre, Lardy, Aubevoye, Cléon, Villiers-Saint-Frédéric et Boulogne (Cristallin et Kinetik). L'organisation du travail est rendue plus complexe, avec une inclination au travail en silo. La direction devra respecter la culture et les particularités de chaque site, et n'en délaissier ni absorber aucun. La diversité est un atout.

⇒ **Des partenariats et des délocalisations** pallient les pertes de compétence dans l'Ingénierie/Tertiaire dues aux réductions des effectifs et des investissements dans la recherche. Il faut inverser la tendance, embaucher, former. Les subventions publiques doivent être conditionnées au maintien et au développement des emplois locaux.

Résister aux effets néfastes de la nouvelle convention collective de la Métallurgie et conquérir de nouveaux droits

Grâce à la signature par la CFDT, la CFE/CGC et FO d'une nouvelle convention collective de la Métallurgie, la direction a pu s'attaquer à 70 ans de conquêtes sociales. Face au bilan désastreux d'un syndicalisme d'accompagnement, il faut un syndicalisme combatif et conquérant.

⇒ **Le nouveau système de classification** se met en place de façon arbitraire (des classes d'emploi différentes sont affectées à des salariés qui exercent le même emploi) et contraignante (des avenants de passage cadre sont signés sous la pression et en toute illégalité).

⇒ **Les nouveaux accords d'entreprise** du « socle social » rabaissent de nombreux acquis (prime d'ancienneté, temps de travail...). Il faut aligner les droits des salariés par le haut.

⇒ **Peser dans les négociations.** Certains syndicats signent des accords et en contestent ensuite leur application. SUD refuse l'ambiguïté et le double langage. Voter SUD, c'est se donner plus de moyens pour résister, bloquer les accords et les mesures les plus néfastes, et conquérir de nouveaux droits.

⇒ **Combattre le management toxique.** Lors du lancement d'Ampere en novembre 2023, Luca De Meo a comparé les salariés à des « GI's » qui devront « travailler beaucoup pour battre » des Chinois qui « bossent de 9h du matin à 9h du soir, 6 jours par semaine. » Et de les culpabiliser : « Ça vous met une responsabilité énorme sur les épaules. Si vous vous plantez, c'est tout le groupe que vous mettez en danger. C'est quelque chose que vous devez avoir en tête tous les matins quand vous vous réveillez. » La responsabilité de la réussite ou pas d'Ampere dépend en premier lieu de la direction qui a choisi la structure juridique d'Ampere et son organisation du travail et qui lui fixe ses objectifs et ses moyens. Les salariés ne sont ni une variable d'ajustement, ni des boucs émissaires.

⇒ **Il faut une Augmentation Générale des Salaires** pour tous, y compris les Cadres, du niveau au moins de l'inflation, une réelle remise à niveau du salaire des femmes et réduire les inégalités de salaire qui explosent.

⇒ **Toute heure travaillée doit être payée ou récupérée.** SUD a fait condamner Renault pour écrêtage illégal du compteur Horaire Variable des techniciens et absence de visibilité par les Cadres de leurs heures de travail.

La transition écologique doit se faire pour et avec les salariés

Si notre modèle actuel doit absolument se transformer face aux enjeux environnementaux, cette mutation ne doit pas se faire au détriment des salariés du secteur automobile. Ampere, comme Horse, doivent se concentrer sur l'efficacité écologique et non sur la hausse de la marge opérationnelle.

- ⇒ **Face aux enjeux climatiques et aux nouvelles mobilités**, il faut développer les compétences en Ingénierie.
- ⇒ **La voiture électrique n'est pas un remède miracle**. Elle reste chère et handicapée par son autonomie. La production d'électricité, la fabrication et la fin de vie des batteries posent toujours d'énormes problèmes.
- ⇒ **Il faut donc diversifier nos activités**, ce qui permet de ne pas dépendre des aléas d'un seul secteur. **Le thermique et l'hybride** sont des savoir-faire à conserver et à faire évoluer.
- ⇒ **Le secteur automobile** ne peut à lui seul résoudre tous les problèmes environnementaux. L'urgence climatique impose un changement de notre modèle de société, de ses modes de production, de consommation et de décision.

Des activités sociales et culturelles mieux partagées

Avec le découpage de l'entreprise, les budgets alloués aux activités Sociales et Culturelles (ASC) gérées par les CSE sont fortement réévalués. Ils doivent être équitablement répartis afin d'aligner par le haut les prestations proposées à tous les salariés, qu'ils soient Ampere ou Renault. La grille de subvention ne doit pas désavantager les salariés à faible quotient familial.

- ⇒ **Des antennes CSE de proximité** doivent être ouvertes sur tous les sites d'Ampere sas, avec les mêmes prestations pour tous les salariés quel que soit leur site.
- ⇒ **Des transferts de budgets entre CSE** peuvent être nécessaires pour compenser les inégalités entre chaque CSE afin que chaque salarié Ampere ou Renault ait le même niveau de prestation.
- ⇒ **Un « compteur subvention »** doit permettre à chaque salarié de connaître à tout moment le solde de sa subvention et d'utiliser celle-ci en totalité.
- ⇒ **Le processus de subventionnement des vacances** doit être simplifié pour que la totalité de la subvention allouée vienne se déduire de la facture du salarié, avec des conditions de subventionnement moins contraignantes.

Des candidates et des candidats qui vous représentent

2ème collège : Techniciens, Agents de Maitrise et assimilés (D7 à E10)



Elodie Sorton
(Lardy)



Simon Le Gourvellec
(Guyancourt)



Marc Riebel
(Lardy)



Christophe Trannoy
(Aubevoye)



Stéphane Rousseau
(Lardy)



Sébastien Capelle
(Aubevoye)



Mathieu Hillaire
(Lardy)



Dominique Muller
(Lardy)

3ème collège : Ingénieurs et Cadres (F11 à I18)



Eric Dumas
(Guyancourt)

Votez
Sud

Pour en savoir plus, rendez-vous sur sudrenault.org