

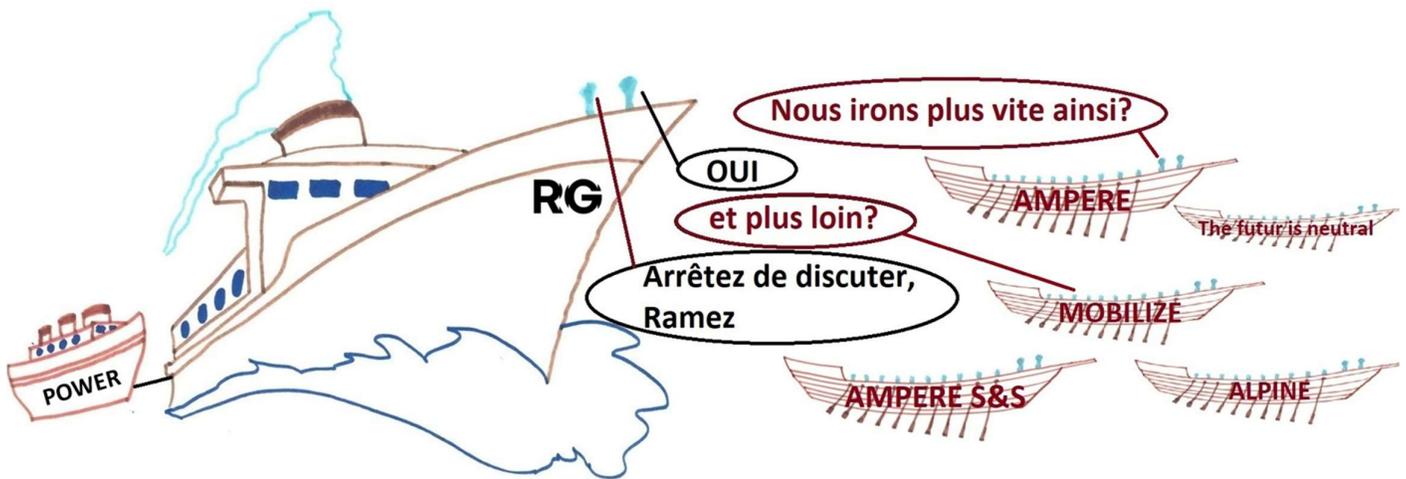
PROJET « AMPERE » :

Information en CSE le 30 novembre avant la consultation du 5 décembre

Compte tenu des changements profonds du marché automobile, en Europe principalement, la direction a annoncé son plan afin d'y faire face, de prioriser l'Electrique, de développer son offre et de rester un constructeur de rang mondial.

Dans ce but la Direction a convoqué les élus du CSE Lardy à deux séances :

- Le 30/11 : un CSE Extraordinaire avec la présence de Sabine Calvo (DEA-T) et Philippe Brunet (DEA-M) – but : échanger, partager, expliquer et répondre aux interrogations des représentants du personnel pour qu'ils puissent donner leur avis lors du vote consultatif du 5 décembre.
- Le 05/12 : un CSE Extraordinaire afin de consulter officiellement sur ce projet les Organisations Syndicales Représentatives.



Commentaires CFE-CGC :

Le projet de refonte du Groupe Renault présenté le 8 novembre dernier est le plus important depuis la nationalisation de Renault, en juillet 1945. La Direction Générale décide un partage du Groupe dans de nombreuses entités, en privilégie certaines, promues à un bel avenir, se désengage partiellement d'autres en prétextant la mort annoncée des moteurs thermiques en Europe. Pour y parvenir, la direction utilisera une nouvelle fois l'article L1224-1 du Code du travail (transfert des activités et contrats de travail). **Pour la CFE-CGC, il n'y a pas de bon L1224-1 ou de mauvais L1224-1. Il n'y a que des transferts qui donneront naissance à des filiales au sein du Groupe. Ce n'est pas une mystification, c'est la réalité !**

Une chose est certaine : le Groupe Renault ne pourra continuer à briller et à s'étendre qu'avec l'adhésion, l'investissement, la motivation de ses salariés.

L'agilité de l'organisation des futures entités, la fluidité des échanges entre elles, constitueront les clefs du succès à venir. La direction ne pourra pas se reposer uniquement sur l'engagement des salariés pour pallier les éventuels dysfonctionnements structurels à venir.

A notre avis cette importante métamorphose nous amène à définir quelques points de surveillance dont les élus devront s'emparer et contrôler tout au long de la mise en route de ce projet, à savoir :

- Comment intégrer Nissan à ce projet ? L'Alliance existe depuis 1999, elle présente un bilan globalement positif, Nissan ne peut pas rester dehors.

- La création de HORSE en 2023 nous paraît prématurée compte tenu de la date d'interdiction des moteurs thermiques en Europe (2035) et de l'importance qu'ils continueront à avoir dans le reste du monde. De plus nous allons devoir partager avec une holding chinoise (Geely) notre savoir-faire, nos résultats et nos marges opérationnelles sur cette activité pendant plus de 12 ans, ce qui est fort dommage.
- Compte tenu des impératifs nécessaires au développement du marché des véhicules électriques en Europe, tels que, l'augmentation de la production d'électricité, croissance d'un réseau de bornes de recharge suffisant sur le territoire, la disponibilité des matières premières pour la fabrication des batteries, qui nous dit que la date d'interdiction des moteurs thermiques (2035) ne sera pas reportée ?
Quel serait alors le « Plan B » du Groupe Renault concernant les salariés d'Ampère en France ?

Extraits des questions CFE-CGC pour le CSE extraordinaire du 30 novembre

SOCIAL :

Est-ce que tous les autres établissements d'Ile de France (Guyancourt, VSF,...) vont être fermés ? ?
 Comment seront structurés les CSE de Lardy Power et Ampère vis-à-vis des autres sites Power et Ampère ?
 Quelle est la stratégie de mobilité inter-directions ? Les mobilités seront-elles facilitées ou réduites ?
 Une fois les nouvelles structures établies qu'elle sera la stratégie de transfert inter-structure ?
 Les annonces de postes dans « Job opportunity » seront-elles accessibles, quel que soit l'entité ?
 Comment seront gérés les « Observatoires Des Métiers » Les postes « Bleu » & « Gris » pour le groupe ?
 Des projets de réorganisations de l'ingénierie et des fonctions supports sont-ils prévus d'ici septembre 2023 ?
 Quelle sera la stratégie de gestion des compétences et de parcours de carrière au sein des nouvelles structures ?
 Quel sera le ratio entre reconversion et embauches chez Ampère, chez Power ?
 EDCM : Les pesées de poste seront faites selon l'ancien modèle début 2023. Est-il prévu de refaire une pesée de poste selon les nouvelles structures ?
 Comment sera dimensionnée la fonction RH au sein des entités pour accompagner ces changements en 2023 ?

STRATEGIE :

Quels seront les modes de fonctionnement entre Power et Ampère pour :
 - Maintenir la mise en commun de certains composants ?
 - Les convergences budgétaires et techniques pour une DT, un projet (construction du TEI) ?
 En cas d'activités urgentes pour Ampère / Power / FlexEvan, quelle sera l'instance de décision des priorisations ?

ORGANISATION :

Comment seront gérés les essais DEATV Plateforme et véhicule entre Horse et Ampère par Power ?
 Comment seront gérées les refacturations entre entités (Règles précises) ? Qui sera en charge de celles-ci ?
 Des salariés assistent et répondent aux collègues des RTX depuis presque dix ans pour qu'ils montent en compétence essentiellement par mails et Teams. Comment demain ils vont continuer ce travail ? (Formulaires à remplir, validation de livrables, CDC à mettre en place, formalisation des livrables, chiffrage de l'activité etc...)
 Cela se traduira-t-il par une augmentation de leur charge de travail individuel ?
 Comment allez-vous soutenir les équipes managériales pour assurer la conduite du changement ?
 Pouvez-vous nous clarifier la structure et la composition de POWER ?
 POWER sera-t-il un seul établissement multi-sites ?
 Ampère est un constructeur à part entière concernant les véhicules électriques, Horse-Power est-il aussi un constructeur à part entière concernant le thermique ?
 Power sera-t-il une entité économique autonome ?
 Les élus CFE-CGC demandent s'il y aura un accès libre aux outils, base de données entre les différentes entités (ex : Cassiopée, BMIR, CONCERTO, CAMEO, GT-Power, GPS, nombreux outils internes) ?
 Quelle est l'évolution d'effectif des managers avant / après cette réorganisation ?
 Comment les managers pourront réussir l'accompagnement des ces changements ?

Vous souhaitez vous tenir informer ? vous investir ?
 Vous avez identifié une problématique ?

