



Lardy

Renault
Group

13 décembre 2022

PROJET « AMPERE » : Information en CSE le 30 novembre puis consultation le 5 décembre

Deux CSE Extraordinaires sur le projet de création de l'entité Ampère ont eu lieu les 30 novembre et 5 décembre derniers, avec les participations des directeurs DEA-T, Mme Sabine Calvo et DEA-M Philippe Brunet. Le premier CSE a été consacré à une séance de Questions - Réponses, afin que des réponses soient apportées aux élus par la direction de façon à leur permettre de rendre un avis lors de la consultation du second CSE.

Lors de ces deux séances, les élus ont pu échanger avec les 2 directeurs, avoir des détails ou explications supplémentaires concernant ce projet. Pour autant, des questions persistent encore, même après les réponses des directeurs.

CE QUE NOUS AVONS APPRIS :

- L'organigramme sera défini jusqu'au niveau des Chefs de Service en février 2023, deux mois plus tard l'organigramme complet sera connu.
- POWER rassemblera tous les salariés du Groupe Renault, qui n'appartiennent pas aux 5 entités suivantes : Alpine, Ampère, Mobilize, The Future is Neutral et Horse.
- Le directeur du site a indiqué que le Centre Technique de Lardy, qui abritera des salariés appartenant à plusieurs filiales et entreprises, ne sera plus une entité juridique.
- La filiale AMPERE SAS (2178 salariés) n'aura qu'un seul CSE (Il n'y aura pas de CCSE).
- Les salariés de POWER seront rattachés aux CSE de leurs directions d'origine. Après de multiples échanges sur ce sujet, Power (c'est à dire Renault SAS en France) n'aurait également qu'un seul CSE !...
- En ce qui concerne la filière Expertise : tous les Experts, y compris ceux concernant les domaines des motorisations Thermique et Hybrides, seront basés en France. Ils seraient tous dans la filiale AMPERE SAS, excepté l'Expert-Fellow, qui resterait chez Renault SAS (Power).
- Les salariés en dispense d'activité (DA) resteront attachés à RENAULT SAS (POWER).
- Le développement des Piles à Combustible ne sera pas fait dans HORSE, comme décrit dans la présentation de Luca de Meo lors du « Capital Market Day » du 8 novembre dernier. Elles seront développées dans HYVIA, une joint-venture entre la société américaine Plug Power et Renault
- Le site de Lardy n'aura aucune activité de motorisation thermique ou hybride après la fin d'EURO 7 (à l'horizon 2026). Toutes les activités prometteuses liées à ces technologies, telles que l'hydrogène dans les moteurs à combustion ou les carburants synthétiques seront **développées** par HORSE, donc hors de France.

Bilan des transferts des salariés de Lardy dans les filiales :

- La DEA-M(467 salariés) & la Qualité(5 salariés) basculeront à 100% dans AMPERE SAS, filiale nouvellement créée.
- La DEA-S (5) bascule à 100% dans AMPERE Software & Système filiale nouvellement créée.
- Les secteurs DEA-P (12), DEA-V (2), DISG (15), Monozukuri (3), Digital & transformation (5), Prévention & Protection (5) restent dans Renault SAS, autrement dit « POWER ».
- Concernant la DEAT, DEA-TV (45) et DEA-TO (1) restent au sein de Renault SAS,
 - pour la DEA-TM : 34 restent Renault, 167 sont transférés dans Ampère SAS,
 - pour la DEA-TP : 7 restent Renault, 2 sont transférés dans Ampère SAS.
- pour la Finance : 2 restent Renault, 2 sont transférés dans Ampère SAS,
- pour les RH : 3 restent Renault, 5 sont transférés dans Ampère SAS.

LES REPONSES QUI NE NOUS ONT PAS SATISFAITS :

- Les rapports entre toutes les entités du Groupe Renault, filiales qui posséderont des bilans économiques indépendants, seront contractualisés !
 - ⇒ Les élus CFE-CGC ont du mal à entrevoir un fonctionnement fluide de l'ingénierie entre ces nouvelles filiales : AMPERE SAS, AMPERE S&S, ALPINE et HORSE...
- Lors de la création de HORSE, une joint-venture détenue à 50/50 par Renault et une Holding chinoise (GEELY), les savoir-faire (standards & processus) et les propriétés intellectuelles (brevets) seront mis dans un « pot commun » aux deux entités, sans compensation financière
 - ⇒ Les élus CFE-CGC se demandent comment cela pourra être fait dans la pratique. Tout d'abord Renault détient des brevets communs avec NISSAN qui ne pourront pas être partagés avec un tiers sans leur autorisation. Nous avons tendance à beaucoup donner sans trop recevoir. Enfin tous nos savoir-faire, compétence, mode opératoire, standards, fruits de nombreuses années d'excellence mécanique, vont être partagés avec HORSE, qui est détenu à 50% par GEELY... !
- Quant à la possibilité de savoir si le développement du VE Europe se passera à la vitesse attendue, que la date d'arrêt des moteurs thermiques en Europe pourrait être repoussée et qu'AMPERE, avec ses 10.000 salariés à terme, s'avère surdimensionnée, nos directeurs ont répondu que le développement du VE est irréversible, que nous aurons de toute façon besoin de 4 nouveaux VE pour être compétitifs dans le marché et qu'il y aura suffisamment de travail pour les 10.000 salariés de AMPERE
 - ⇒ La CFE-CGC constate que nous rentrons dans une période de pénurie d'énergie électrique en Europe, que le réseau de bornes de recharge ne se développe pas à la vitesse nécessaire, que les prix de tous les composants électroniques et de toutes les matières premières utilisées dans les VE et leurs batteries s'envolent, pour toutes ces raisons, les élus CFE-CGC restent lucides et restent sceptiques face à l'optimisme de nos directeurs.

CONCLUSIONS CFE-CGC : lors de l'Information/Consultation du CSE le 5 décembre dernier les élus CFE-CGC, après avoir lu une déclaration préalable, ont voté CONTRE ce projet de restructuration profonde de Renault. En effet nous croyons que les grandes lignes ont été tracées par la Direction Générale, mais les problématiques plus proches du terrain n'ont pas encore été définies et qu'il reste encore à « inventer la vie qui va avec », principalement sur les thèmes suivants :

- Les salariés se questionnent sur leur rattachement au Groupe, filiale ou autres.
- L'organisation du fonctionnement au quotidien pour les salariés des différentes entités, sachant qu'ils sont challengés par la Direction pour simplifier les processus
- Les relations contractuelles entre les entités
- Les processus de gestion des données, outils, et standards entre entités
- L'implantation des équipes et leurs interactions au sein du site
- Quid du socle social commun et sa mise en œuvre pour les entités détenues à moins de 51 % ?
- L'organisation et le fonctionnement des établissements IDF
- L'évolution des Instances Représentatives du Personnel et plus particulièrement celle des œuvres sociales

Les élus CFE-CGC continueront à surveiller de très près la mise en place de tous ces changements, afin de bien prendre en compte les intérêts des salariés. Quoi qu'il en soit l'une des conclusions de l'expertise menée par la société SECAFI à ce sujet reste de mise :

l'agilité des nouvelles entités du Groupe Renault sera le facteur-clé de la réussite.

Vous souhaitez

Vous tenir informer ?

Vous investir au sein du syndicat « Constructif mais non Complaisant »?

Vous souhaitez nous rejoindre et défendre les droits des salariés ?

