



Lardy

Renault
Group

7 septembre 2023



CSE, Commission de proximité DEAM et Dialogue social

Dialogue social :

La direction profite de cette négociation pour mettre en place une nouvelle structure de représentants des salariés ainsi qu'un établissement unique en Ile de France.

Détails au verso...

Situation de l'emploi :

Encore 6 départs en juin, la baisse des effectifs perdue : Le nombre de CDI actifs (hors DA, stagiaires et apprentis) est de 735 à Lardy.

Ampère vs Horse :

Contrairement à la situation des salariés de Horse, ceux d'Ampère auront accès à l'ensemble des bases de données, SharePoint, organigramme, etc...

Accès sur le site :

A terme les bâtiments seront accessibles aux salariés Renault et/ou Ampère en fonction de leurs activités.

Pour plus de précisions, n'hésitez pas à contacter vos élus CFE-CGC.

Contact

SECTION SYNDICALE RENAULT LARDY
API : FR CTL L71 0 02
Tél : 01 76 87 73 07
Mail : cfecglardy@orange.fr

Bilan emploi et questions/réponses

Lors du CSE du 20 juillet, pas de sujet spécifique présenté par la direction, ce CSE s'est donc limité à la présentation de la situation de l'emploi et aux questions/réponses.

Commentaire CFE-CGC : Les 3 embauches et 9 mobilités entrantes n'ont pas compensées les 51 départs de ce premier semestre (12 retraites, 6 RCC, 11 démissions et 20 mobilités sortantes). La CFE-CGC souhaite que les nombreux projets à venir se concrétisent par une augmentation des effectifs. L'attractivité du site ne doit pas se cantonner à l'arrivée de partenaires extérieurs.

Questions Réponses.

Depuis la création de l'entité Horse les salariés ont constaté des différences entre les salariés Horse et Renault (outils, accès BdD, SharePoint, organigramme, adresse mail estampillée « Horse » ...) cela s'explique d'une part par des éléments spécifiques électriques non accessibles aux salariés d'Horse et d'autre part qu'Horse est une entreprise non détenue par Renault.

Compte tenu du décalage de la création d'Ampère au 1^{er} novembre, les mobilités restent possibles au cas par cas courant octobre. A partir du 1^{er} novembre, les mobilités entre les entités sont possibles comme aujourd'hui via un avenant au contrat de travail. Le socle social commun France devrait faciliter celles-ci.

L'externalisation du pilotage de la sous-traitance des moyens d'essais devait réduire la fréquence des pannes, le délai de remise en route, tout en générant des économies ! Sur le terrain, force est de constater que ce n'est pas le cas ! La direction avait prévu de faire un bilan en CSE, nous l'attendons toujours.

Commission de proximité DEA-M du 6 juillet 2023

Durant 3mois à partir d'octobre, le système de ventilation du L49 va être refait. Les salariés pourront télétravailler ou s'installer au L49, L48 ou au L26.

Commentaire CFE-CGC : Le recours au télétravail étant prôné par la direction, la CFE-CGC demande que la pocket individuelle de 35 jours des salariés concernés ne soit pas impactée.

Désormais un « bon à rouler » sera mis en place pour les véhicules prototypes (pour une version de software et de DT hardware). Plusieurs niveaux d'habilitation de conduite seront nécessaires pour les roulages hors-pistes. L'évaluation s'effectuera au CTA. La 1^{ère} session regroupera 36 salariés de la DEA-MI-K début septembre.

Commentaire CFE-CGC : La direction doit organiser rapidement les formations pour tous les autres salariés qui en ont besoin.

Contexte

Mi-2022, la DRH-France a profité de la mise en place de la nouvelle convention de la métallurgie pour dénoncer unilatéralement 90% des accords en vigueur. A ce jour, ces accords prendraient fin au dernier trimestre 2023. Pour rappel les accords d'entreprise permettent de compléter la convention de branche (métallurgie dans notre cas) qui elle-même complète le code du travail.

La direction souhaite tout renégocier, remettre à plat, afin que tous les salariés du groupe en France disposent des mêmes avantages sociaux ce qui facilitera les mobilités entre les nouvelles entités du groupe (Renault, Ampère, etc...). Il s'agit du « **socle social commun France** » pour l'ensemble du groupe.

La nouvelle convention de la métallurgie entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024, excepté pour les items prévoyance et mutuelle santé. La direction et les organisations syndicales représentatives ont donc négocié et signé ces 2 accords fin 2022. Les nouvelles complémentaires santé et prévoyance sont donc effectives depuis le 1^{er} janvier 2023.

Début 2023, l'accord concernant la structure de rémunération a abouti (Simplification du système sans perte de salaire). En parallèle, la direction travaille **unilatéralement** sur la définition des **Fiches Descriptives d'Emplois** et leurs cotations respectives. Des commissions de suivi permettent de communiquer aux organisations syndicales représentatives l'avancée de ses travaux. Ces FDE seront accessibles en octobre sur « **Life@renaultGroup** ». En ce qui concerne la cotation de son emploi, elle sera visible sur le bulletin de salaire en janvier 2024.

Accord de dialogue social Groupe et Renault

Depuis fin mai, la négociation du dialogue social est en cours et la DRH France déroule son projet à savoir :

- **Un établissement unique Ile de France,**
- **Une nouvelle structure de représentation du personnel,**
- A terme un **taux de subvention ASC unique** pour tous les salariés du Groupe en France.

Au 1^{er} novembre, compte tenu de la création d'Ampère :

- Lardy **perdra son statut d'établissement autonome**, son CSE. Tous les mandats des élus seront caducs.
- Les salariés restant Renault seront rattachés à l'établissement du Guyancourt au 1^{er} novembre. Ils dépendront donc de Guyancourt pour les IRP, CSE, Commission de proximité, Activités Sociales et Culturelles.
- Les salariés d'Ampère n'auront donc plus d'élus pour les représenter, plus CSE, ni de commissions de proximité jusqu'aux prochaines élections professionnelles prévues début 2024 !

⇒ Assurer la **continuité** des prestations sociales et culturels du CSE aux salariés Renault et Ampère de Lardy est **le sujet** qui doit aboutir à **une solution avant le 1^{er} novembre**.

La mise en signature de cet accord est planifiée mi-Septembre. Les élus doivent se mettre d'accord afin de délibérer en CSE avant le 31 octobre sur la meilleure façon de vous assurer continuité et équité des ASC.

La direction assistée par le cabinet d'expertise « Sémaphore » a proposé deux scénarii, que les élus CFE-CGC analysent depuis juillet :

- Soit la gestion des œuvres sociales des salariés d'Ampère serait déléguée au CSE de Guyancourt.
- Soit une commission composée d'anciens élus du bureau ASC gèrerait les affaires courantes sans prendre aucune décision jusqu'à la mise en place effective de leur futur CSE en mars 2024.

Dans les 2 cas, cette commission sera chargée de clôturer le CSE de Lardy.

Vos élus CFE-CGC, au-delà de toutes autres considérations, optent pour la solution évidente qui permet d'attribuer une offre d'ASC **sans rupture et équivalente** :

Pour tous les salariés de Lardy qu'ils soient Renault ou Ampère (même groupe)

Ainsi que

Pour tous les salariés d'Ampère qu'ils soient de Lardy ou de Guyancourt (même entreprise).

