



Renault, Ampere, Horse

- 1) Remise en cause partielle du Télétravail
- 2) Règlement intérieur du CSE de Renault SAS Ile-de-France déposant les élus
- 3) Liberté des syndicats et financement par l'Employeur
- 4) Transfert des Achats *Powertrain* vers Horse

Sections du SM-TE
GROUPE RENAULT

N° 265 14 novembre 2024

Les interventions et positions du SM-TE

Les élections aux Conseils d'Administration et de Surveillance du FCPE sont à peine terminées que les décisions de l'Entreprise bouleversent la communauté de travail.

1) Remise en cause partielle du Télétravail :

Communication de la Direction du 7 novembre 2024 sur l'évolution des conditions du télétravail : « *Volonté de maintenir le télétravail et d'équilibrer sa mise en œuvre* ». En clair : réduction du nombre de jours de télétravail pour augmenter ceux de présence sur le site.

La Direction a tiré le profit maximum du télétravail en réduisant de façon drastique les espaces du travail et organisé le déracinement des salariés et des équipes de leur lieu de travail via le *FlexOffice*.

Sous couvert de réduire les effets prétendus pervers du télétravail : « *La perte du collectif : diminution de la transversalité, perte des moments informels et de la culture commune d'entreprise, ... , diminution de la créativité et de la réactivité, perte du sentiment d'appartenance au Groupe, ...* », la Direction met en œuvre les conditions pour **créer de l'insatisfaction pour réduire les effectifs en douceur** : réduire le télétravail s'avère un bon moyen de multiplier les démissions sans avoir besoin de dispositifs onéreux comme RCC ou DA.

Le communiqué de la Direction se termine par ces mots : « *Le nouvel accord télétravail entrerait en vigueur à partir du 1^{er} septembre 2025, afin de laisser aux salariés une période de transition pour s'organiser au besoin* ».

C'est scandaleux d'avoir piégé les salariés avec le télétravail. **Ils sont en droit de renverser la phrase et de dire : « nous devons laisser à la Direction une période de transition pour réorganiser nos espaces et conditions de travail », pour décider collectivement que cette réorganisation est la condition de l'application du nouvel accord.**

2) Règlement intérieur du CSE de Renault SAS Ile-de-France déposant les élus

Le nouveau règlement intérieur du CSE Renault SAS Ile-de-France était soumis au vote lors de la réunion du 24 octobre 2024. L'objectif annoncé était de mettre en place les « commissions facultatives », mais le nouveau texte intègre en douce une **Annexe 1**, qui signe la dépossession des élus du CSE de l'Établissement Renault Ile-de-France de l'essentiel de leurs responsabilités au bénéfice du CCSE (*Représentation des salariés au niveau de Renault SAS*).

Thème	Champ d'application	Remarque
La formation professionnelle et l'emploi	Etudier les moyens d'expression des salariés et informer les salariés en matière de formation ; Etudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi des jeunes et des travailleurs handicapés.	Compétence du CCSE Renault SAS Une présentation 2 fois/an en CSE Renault IDF
Commission économique	Chargée d'étudier les documents économiques, techniques et financiers recueillis par cette instance représentative du personnel ainsi que toute question qu'elle lui soumettra.	Compétence du CCSE Renault SAS
L'Égalité professionnelle et mixité	Préparer la consultation sur le rapport de l'égalité professionnelle et la mixité.	Compétence du CCSE Renault SAS conformément à l'accord Renault Group 2023 Une présentation 1 fois/an en CSE IDF
Le handicap	Suivie de l'intégration des personnes en situations de handicap.	Compétence du CCSE Renault SAS. Compétence locale déléguée aux ComProx et aux Assistantes Sociales. Une présentation semestriellement en CSE Renault IDF
L'information et l'aide au logement	Accompagner les salariés par la recherche de possibilités d'offres de logements correspondant à leurs besoins. Elle réalise cela en lien avec les organismes qui collectent par ailleurs la participation des employeurs à l'effort de construction.	Compétence locale déléguée aux Assistantes Sociales. Une présentation semestrielle en CSE Renault IDF
Environnement et RSE	La loi n°2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets ajoute un volet environnemental au dialogue social, et le décret 2022-678 du 26 avril 2022 vient préciser les indicateurs environnementaux devant figurer dans la Base de Données Economiques, Sociales et Environnementales (BDESE) qui remplace la BDES. Et l'ordonnance de 6 décembre 2023	Compétence locale déléguée à la ComProx 6 Une présentation en CSE Renault IDF

Tous les élus CFE-CGC et CFDT ont voté POUR ce nouveau règlement intérieur et donc cette déposition du CSE (Les élus SM-TE et SUD ont voté CONTRE, les élus CGT se sont abstenus). Les consultations sur ces sujets importants deviennent cantonnées par la Direction aux seuls syndicats représentatifs au niveau Entreprise, ce qui lui permet d'échapper aux syndicats émergents comme le SM-TE, et ses communications aux salariés.

3) Liberté des syndicats et financement par l'Employeur

Que ce soit la négociation d'un Accord de financement chez Ampere SAS que le SM-TE n'a pas signé, ou les votes en CSE Ampere SAS, Ampere ST et Renault Ile-de-France où il est présent en CSE (les élus du SM-TE ont voté CONTRE), le SM-TE s'oppose aux financements proposés par l'Entreprise, et renonce comme il l'a toujours fait, à recevoir « sa part ».

Comment ne pas considérer que la volonté des dirigeants de Renault de proposer, dès juin 2000, un financement des syndicats avec lesquels il négocie les accords, n'est pas une forme de corruption ?

Contributions annuelles auxquelles renonce le SM-TE pour rester libre :

	Contributions aux OS	Voix SM-TE	Le SM-TE renonce à :
Ampere SAS	20 000 €	10,70%	2140 €
Ampere ST	20 000 €	6,58%	1316 €
R. SAS Ile-de-France	30 000 €	6,41%	1923 €
		TOTAL :	5379 €

N'oublions pas qu'en plus de ces financements locaux, l'accord de Dialogue social Groupe de 2023 permet d'attribuer un minimum annuel de 155 500 euros à chaque Organisation Syndicale représentative au niveau du Groupe (*Qui a obtenu au moins 10% des suffrages des CSE sur ce périmètre*).

Nous pensons au Psaume 25 qui parle de : « *Ceux qui ont dans leurs mains le forfait et dont la droite est pleine de présents corrupteurs* ».

Le SM-TE et ses élus rappelleront toujours aux salariés leur devoir : c'est à eux qu'il revient la responsabilité de financer leurs syndicats.

Le SM-TE ne pourra tenir cette position que par la volonté de son Bureau et la cotisation de ses adhérents et des salariés qui les rejoignent (*cotiser n'est pas militer, c'est donner aux militants la liberté d'agir pour le bien de la Communauté de travail*).

Il incombe à chaque salarié de se poser la question de la représentation qu'il veut. Pour l'instant, les instances de décision (négociations d'accords, ...) sont sous le contrôle total des syndicats financés par la Direction, donc, de fait, sous son influence. **Il est urgent pour les salariés de se choisir une représentation indépendante. Il est urgent de prendre une cotisation. C'est l'offre unique du SM-TE.**

NON à la censure non motivée de l'Equipe Communication

Le SM-TE demande qu'en cas de suppression d'un commentaire par l'Equipe Communication, cette suppression soit MOTIVÉE, que l'auteur en soit informé et qu'il lui soit indiqué les modalités de recours.

Ayant vu ses commentaires supprimés, Olivier DEBESSE a reposté le 12 novembre sous DECLIC ceci :

En quoi demander :

- les noms des personnes morales syndicales qui participent à la négociation de cet accord de télétravail et pour chacune d'entre elles leur taux de représentativité,

- le pourcentage de chaque organisation syndicale (CFE-CGC, CFDT, CGT, FO, CFTC, SUD, UNSA, SM-TE) ayant obtenu des voix aux élections professionnelles des CSE (Comité Social et Economique) sur le périmètre de cette négociation déterminant si elles sont représentatives ou non pour négocier cet accord,

- si les négociateurs syndicaux représentent les salariés ou les personnes morales syndicales qui les ont désignés sachant que la principale source de financement des « syndicats » sont les subventions de Renault (un minimum de 155 500 euros par OS et par an) et pas les cotisations de leurs membres,

... ne correspondrait pas aux « règles de publication ».

4) Transfert des Achats Powertrain vers Horse

30 salariés de RGP missionnés sur le périmètre Powertrain vont perdre leur emploi, transféré chez HORSE. Le RH des achats a informé la ComProx#4 qu'ils seraient reçus individuellement. Ceux-ci seraient prioritaires sur les postes vacants. Mais rien sur les gradings, sur la qualité des postes, ... et si l'activité d'achats est par nature transversale, rien n'a encore été prévu pour les impacts sur l'activité des collatéraux de ces personnes ...

Information du SM-TE : Lors des élections des membres du Conseil de Surveillance du FCPE d'octobre 2024, la liste :

« **Salarié(e)s actionnaires & SM-TE Travaillons ensemble** » a obtenu un élu. Du fait du désistement de notre élu dont nous prenons acte, nous vous informons que votre représentant est dorénavant : M. Xxxxxx XXXXXX, membre du SM-TE.

Pour lui faire parvenir vos questions et messages, écrivez-lui à :

cs-fcpe.renault@travaillonsensemble.org

Rejoignez le SM-TE pour renforcer son influence et ses possibilités d'actions :

- 1) En adhérant au SM-TE dès maintenant,
- 2) En constituant une section syndicale dans votre établissement ou votre filiale.

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

Pour adhérer : www.travaillonsensemble.org Cotisation annuelle de base 2024 : Emploi non Cadre : 48 € - Emploi Cadre : 60 €