



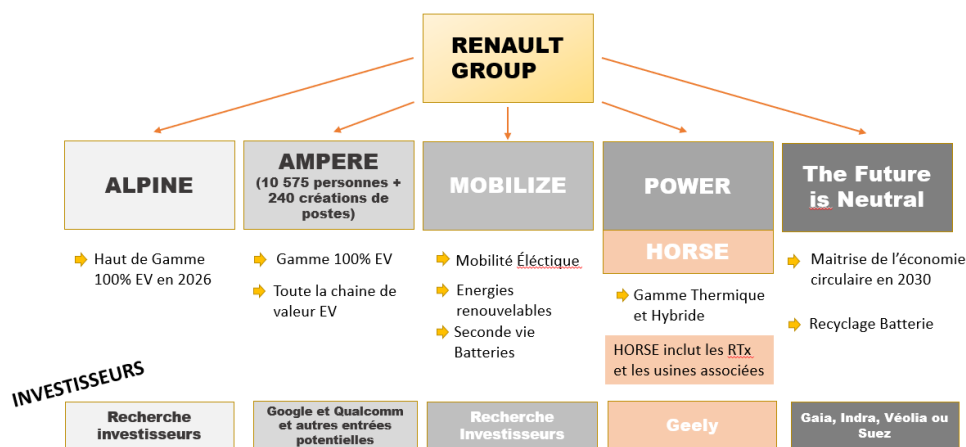
CSE EXTRA

HORSE/AMPERE

Après la réunion du Conseil d'Administration et le CCSE du 7 novembre, qui ont enfin levé le voile sur les grandes lignes du projet **"Horse - Ampère"** de restructuration du groupe Renault, le CSE du 8 novembre a permis d'appréhender ce que seront les premières conséquences de ce bouleversement pour le site de Lardy et pour ses salariés.

Situation RG (RENAULT GROUP)

Au final, le groupe Renault serait donc scindé en 5 "Business Units" distinctes, qui constitueraient autant de filiales autonomes, chapeautées par RG :



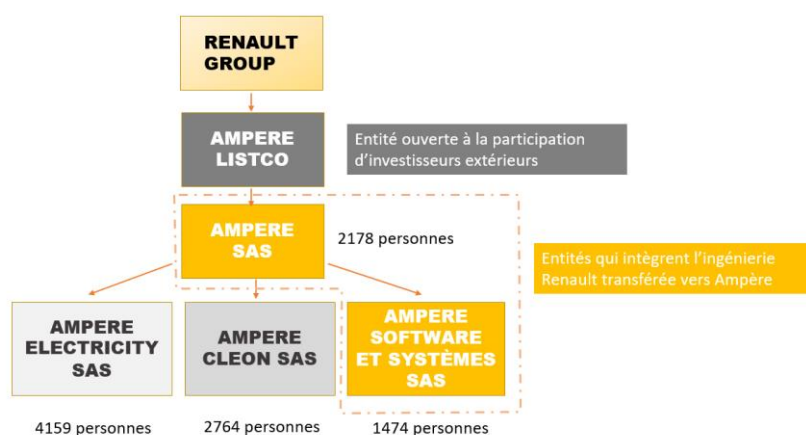
Tout comme un constructeur à part entière, chacune des filiales serait autonome de la conception à la vente en passant par les usines de production. Cela vaut pour Ampère, Power (qui englobe Horse) et Alpine. MOBILIZE quant à elle devrait recourir aux autres filiales du groupe pour fabriquer ses produits. Afin d'éviter les doublons, les échanges entre les filiales seraient régis par des relations client - fournisseur.

A Lardy, deux entités seront présentes : AMPERE et Renault SAS (ou POWER)*

* Les documents fournis et les présentations faites en CSE ne nous ont pas éclairé quant au périmètre des entités Renault SAS et POWER

AMPERE développera et produira uniquement des Véhicules électriques qui seront commercialisés sous marque Renault.

AMPERE s'appuiera sur des partenariats avec Google pour les softs (Android Automotive) et avec Qualcomm Technologies pour les architectures électroniques centralisées des véhicules électriques.



HORSE n'est pas une filiale mais une co-entreprise (Joint-Venture à 50/50) entre Renault (par l'intermédiaire de sa **filiale POWER**) et le chinois Geely. Ce montage permet à Renault de garder le contrôle de la stratégie et de la gamme hybride et thermique. Cette co-entreprise bénéficierait ainsi de la complémentarité des « petits » GMP de Renault et des « gros » de Geely pour couvrir l'ensemble de la gamme.

Aucun transfert de personnel français de Renault SAS n'est prévu vers Horse.

Focus sur Lardy

Le site de Lardy compte actuellement 823 salariés en CDI.

Sur ces 823 salariés, **653 seraient transférés à Ampère** à raison de 648 dans Ampère SAS et 5 dans Ampère Software & Systèmes. **Les 170 salariés restants conserveraient donc leur contrat Renault SAS.**

3 directions verraient leur personnel intégralement transféré dans Ampère :

- La DEA-M (467 salariés)
- La DEA-S (5 salariés)
- La Direction de la Qualité (5 salariés)

Les directions dont le personnel resterait intégralement Renault SAS (ou POWER) sont les suivantes :

- La DEA-P (12 salariés au CTL)
- La DEA-V (2 salariés au CTL)



- La DEA-TR (35 salariés au CTL)
- La DEA-TV (45 salariés au CTL)
- La DEA-TO (1 salarié au CTL)
- La Direction Financière (4 salariés au CTL)
- La DISG (15 salariés au CTL)
- La Direction Digital & Transformation (5 salariés au CTL)
- La DRH Fonctions Monozukuri (3 salariés au CTL)
- La Direction Prévention & Protection Groupe (5 salariés au CTL)

Enfin, 2 autres directions verraient leur personnel partiellement transféré à Ampère :

- La DRH France (5 salariés sur 8 transférés à Ampère, les autres restant Renault SAS)
- La DEA-TM (167 salariés sur 201 transférés à Ampère, les 34 autres issus des activités projet systèmes d'essais et maintenance process restant Renault SAS)

Les effectifs transférés dans Ampère le seront en vertu de l'article L. 1224-1 du Code du Travail. Contrairement à l'application dévoyée qui en a été faite lors du transfert des salariés de la maintenance DEA-TM au prestataire P2M, il est ici utilisé conformément à sa finalité d'origine, qui est de sécuriser le transfert de personnel en préservant tous les éléments constitutifs du contrat de travail, comme la classification, la rémunération ou le temps et les horaires de travail.

Les salariés transférés dans Ampère en seront informés individuellement par courrier courant décembre.

Des effets collatéraux

Dans l'immédiat, l'un des premiers effets de cette restructuration inédite sera la remise à plat de l'ensemble des statuts, des droits et des avantages sociaux des salariés.

La CGT Lardy n'ayant pas accepté, contrairement à la CGT Cléon par exemple, de proroger les mandats des représentants du personnel jusqu'à la mise en place des nouvelles structures, des élections professionnelles se dérouleront sur le CTL en février prochain.

Mais la création de nouvelles entités juridiques et la modification du périmètre des établissements actuels en filiales multi-sites (Lardy perdant son statut d'établissement autonome) mettra de plein droit un terme aux mandats en cours au moment du changement de structure. D'autres élections professionnelles devront donc être organisées à cette échéance sur les nouveaux périmètres et les salariés Ampère comme ceux qui resteront Renault SAS, devront revoter pour élire à nouveau des représentants du personnel d'ici septembre 2023.

La restructuration du groupe n'affecte pas que les mandats des représentants du personnel, elle rend aussi caducs tous les accords d'entreprise. C'est pourquoi les organisations syndicales ont prévu de renégocier au premier semestre 2023 un socle

social commun qui devra permettre d'homogénéiser les statuts, les droits et les avantages sociaux de tous les salariés au sein du groupe, en prévision des opérations de filialisation.

Les filiales auront ensuite 15 mois pour reprendre la négociation de l'ensemble des accords collectifs sur la base de ce socle commun. Faute de signature de nouveaux accords, les droits des salariés se limiteront aux dispositions prévues par la Convention Collective Nationale de la Métallurgie.

Commentaires CFDT

La renégociation des accords collectifs (prévoyance, handicap, intéressement...) est pour les salariés un enjeu considérable de cette restructuration. Plusieurs conventions collectives sont actuellement appliquées dans le groupe. La CFDT veut un socle social commun plus favorable que l'enveloppe haute de toutes ces conventions collectives, et intégrant d'ores et déjà l'Evolution du Dispositif Conventionnel (EDC) de la Métallurgie, applicable en 2024.

Autant dire que la tâche est immense et ardue dans un contexte 2023 particulièrement chargé ! Voter aux élections professionnelles en février comme en septembre est donc un acte important. De ce vote dépendront en effet les droits futurs des employés. Il ne suffira pas d'être visibles ou revendicatifs. Il faudra faire preuve d'imagination, de pragmatisme, être force de proposition et s'engager pour conclure des accords majoritaires qui soient favorables à l'ensemble des salariés des nouvelles entités.

Cette restructuration est la plus profonde qu'ait connu Renault depuis 1945. C'est un pari dont la réussite dépendra largement de l'usage que fera la direction du levier social, car pour la CFDT, il n'y aura pas de performance économique sans performance sociale. Une restructuration qui interroge sur plusieurs sujets cruciaux :

- La préservation de la santé et des conditions de travail dans un contexte où les salariés doivent faire face à plusieurs ruptures en parallèle, à la fois sur le plan technologique avec le basculement vers l'électrique ou la digitalisation, et sur le plan organisationnel et social
- La « continuité du service » malgré les bouleversements d'organisation, et le devenir du « travailler ensemble » avec les RTx, RNTBCI, dans l'Alliance ou entre filiales
- Les moyens RH alloués à l'entité Ampère, qui reprend à sa charge l'essentiel des formations de reconversion à l'électrique
- La fluidité des mobilités entre filiales
- L'évolution des relations dans l'Alliance

Ce projet suscite encore bien d'autres points de vigilance et des questions de terrain que nous vous invitons à nous remonter. Vos élus CFDT sont à votre disposition pour y apporter les éléments de réponse dont ils disposent, ou pour les porter lors de la consultation qui se tiendra en CSE du 5 décembre prochain.

