



RENAULT - AMPERE
PRESTATAIRES
INTERIMAIRES
TOUS UNIS
GUYANCOURT
AUBEVOYE
SIEGE

Tract n°15 - Jeudi 14 novembre 2024

Négociations Contrat Social

Le 26 septembre 2024 s'est ouverte, au niveau du groupe Renault, une nouvelle négociation appelée « Nouveau contrat social France » pour faire suite à l'accord Renouveau qui se terminera en cette fin d'année. Cet accord, d'une durée de 3 ans, comporte plusieurs items, tous conditionnés à la seule signature de l'accord.

Le chômage partiel :

La direction a proposé de mettre en place un dispositif de protection garantissant le maintien à 100% de la rémunération en cas d'activité partielle. Ce système est inspiré de l'expérience des fonds de solidarité chez Renault SAS et serait étendu à l'ensemble du groupe, sauf RRG.

Ce dispositif comprend :

- Un fonds financé par une cotisation de **tous les salariés** qui serait à hauteur de **0,2% du salaire brut** et un abondement équivalent de l'employeur. Le seuil de déclenchement de cette cotisation a été fixé à 4 millions d'euros et le plafond à 8 millions. Les anciens fonds de solidarité sont chiffrés à environ 6,5 millions.
- **La mobilisation de 0,2 jour de CTI ou CTE ou CT par jour de chômage partiel.** Si épuisement de tous ces compteurs : La contribution du salarié se ferait via le fonds de solidarité chômage.
- Conformément à la convention de la métallurgie, **les cadres ne peuvent pas être déclarés en chômage partiel** et doivent être rémunérés.

On note que le fonds de solidarité sera alimenté également par les cadres qui ne peuvent pas être mis au chômage partiel.

Avec cette proposition, notamment la ponction de 0,2 jour de CTI, ce sont les salariés qui financent leur rémunération à 100% pendant ces périodes d'inactivité.

Si, pour le chômage partiel, on pense principalement aux salariés des usines, **l'ingénierie et le tertiaire peuvent être concernés** comme lors de la crise de 2008-2009 pendant laquelle nous travaillions seulement 4 jours par semaine.

En prenant le prétexte de difficultés, la direction compte décider quand nous travaillons ou non, tout en nous faisant payer, ainsi qu'à l'Etat, ces jours non travaillés. Ce dispositif est un moyen pour elle de faire des économies sur notre dos et celui de l'Etat, donc sur l'ensemble de la population. Grâce à ce dispositif, la direction continuera à nous faire travailler tout autant, mais en moins de jours. On l'a déjà expérimenté par le passé.

OneHealth :

Le programme OneHealth est centré sur la prévention et le bien-être des salariés. Un partenariat entre l'entreprise et des centres de spécialistes propose des bilans de santé personnalisés et des outils numériques pour suivre leur état de santé.

- Pour les -45 ans : Un bilan de santé personnalisé est proposé si nécessaire.
- Pour les +45 ans : Un bilan de santé complet et pluridisciplinaire est proposé tous les 4 ans.

Ces bilans seraient pris en charge par l'entreprise pour tous les salariés. La direction propose d'officialiser ses engagements pour les 3 ans à venir au sein de l'accord. Ceux-ci se feraient en totale indépendance de l'entreprise et de la médecine du travail. Si des problèmes de santé sont détectés et nécessitent des adaptations de poste, le salarié devra en faire la démarche auprès de l'entreprise.

Ce programme est de la poudre aux yeux. La direction dit se soucier de notre santé, alors qu'elle n'a cessé de dégrader nos conditions de travail. Combien de collègues sont en burn-out sans que la direction ne veuille le prendre en compte. Avec le programme OneHealth, la direction joue aux pompiers pyromanes.

API : TCR LOG 0 58

Internet : www.infos-cgt-technocentre.com

email : contact@infos-cgt-technocentre.com

Abonnez-vous à notre lettre d'info sur notre site pour recevoir nos tracts en version numérique et d'autres informations



Complémentaire santé

La direction propose de renforcer le niveau de protection et les garanties pour les salariés ainsi que leur famille, tout en maintenant la structure actuelle. Le nouveau contrat offrirait une couverture de base équivalente à l'option existante aujourd'hui, en reprenant 20 points qui étaient dans l'option.

Elle propose également de prendre à sa charge :

- L'augmentation de la cotisation qui serait de 17,39 € par salarié.
- L'augmentation des cotisations liée à la dérive annuelle pour 2025 des frais de santé (augmentation des dépenses et transfert de charge sur les mutuelles). Cette dérive a été estimée à 6,76 € par salarié et par mois.

Il reste l'augmentation de la cotisation liée à l'évolution du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale dont le traitement sera discuté lors des NAO 2025.

	Base 2024			Coût amélioration Base	Financement de la dérive 2025 (hors PMSS)	Base 2025 (Amélioration + Dérive) Hors PMSS		
	Employeur	Salarié	Total			Employeur	Salarié	Total
Isolé	49,52 €	33,00 €	82,52 €	17,39 €	6,76 €	73,67 €	33,00 €	106,67 €
Duo	49,52 €	78,11 €	127,63 €	17,39 €	6,76 €	73,67 €	78,11 €	151,78 €
Famille	49,52 €	122,23 €	171,75 €	17,39 €	6,76 €	73,67 €	122,23 €	195,9 €

La CGT avait pour revendication que les salariés ne subissent aucune augmentation de cotisation de la mutuelle.

Que la direction prenne en charge cette augmentation des cotisations de mutuelle est normale. Elle devrait même payer 100% de ces cotisations. Les cotisations des mutuelles augmentent, car la Sécurité Sociale rembourse de moins en moins les dépenses de santé. Les grandes entreprises, comme Renault, bénéficient de nombreuses réductions de cotisations sociales, dont la cotisation pour la Sécurité Sociale. Le gouvernement fait également des économies sur la santé avec la suppression de personnels soignants et de lits dans les hôpitaux ou le déremboursement de médicaments pour pouvoir donner toujours plus de subventions aux grandes entreprises, Crédit Impôts Recherche, Crédit Impôts Compétitivité Emplois. De plus, bons nombres de pathologies sont liées aux conditions de travail et de vie qui se dégradent. Ce sont bien les entreprises qui en sont responsables.

Gestion des Emplois et de parcours professionnels (GEPP)

Pour ce volet, particulièrement important, la direction a été particulièrement claire, il n'y aura pas de réduction d'effectifs. Pour combien de temps ? Cela ne veut pas dire qu'il n'y aura pas de transferts d'emplois entre métiers dit « matures » et métiers dit « d'avenir », voire de suppressions d'emplois dans certains secteurs qui verront leurs activités délocalisées et/ou externalisées. Pour gérer tout cela la direction propose la mise en place d'observatoires des métiers au niveau groupe avec une vision globale et des observatoires des emplois au niveau local. **Ces deux instances se feraient avec la participation des organisations représentatives au niveau concerné. Pour nos sites, la CGT est représentative uniquement chez Ampere SAS, elle ne sera donc pas informée pour RSAS IdF et Ampere ST.**

La Direction souhaite définir **des outils de gestions des évolutions au niveau des entités locales**. Cela peut concerner une filiale ou une direction chez Renault SAS. **Ces entités pourront mettre en place, après négociation, un plan de dispense d'activité et/ou un plan de Rupture Conventionnelle Collective (RCC)** selon les mêmes modalités que Renouveau 2025 et CAR 22. Mais la direction annonce pour la DA un revenu à 70% du salaire au lieu de 72%

Par ailleurs, elle définit des possibilités applicables à toutes les entités du groupe.

Comment croire une direction qui a supprimé des milliers d'emplois depuis des années ! Si elle se dote d'un nouveau dispositif de RCC et de DA, c'est bien pour supprimer de nouveaux emplois et par conséquent créer du chômage en plus. Les collègues qui souhaitent quitter l'entreprise, doivent pouvoir le faire, tout en étant remplacés par de nouvelles embauches.

Politique jeunes

La direction propose :

- Un objectif de 5% d'alternants avec l'objectif d'atteindre 50% de femmes.
- Une hausse de la gratification des stagiaires à hauteur de 33% et une hausse de 9% de rémunération pour les apprentis.
- L'embauche en CDI de 200 Graduate Program (anciennement Creuset) sur les 3 ans de l'accord.
- Un seuil minimal d'embauche pour les emplois cotés A2 revalorisé de 5%.
- L'embauche au SMH de la classe d'emploi F11 pour les jeunes cadres et l'abandon de la rampe de lancement de 6 ans débutant 20% sous le salaire minimum.

Politique « séniors »

La direction met **fin aux 36 jours de préparation à la retraite**. Pour cela elle argumente que 80% des salariés ne prennent pas ces jours. Elle omet que 80% de salariés partant à la retraite ont pris la Dispense d'Activité et ne pouvaient donc pas prendre ces journées. Elle avance que ces journées ne sont pas capitalisables or l'accord renouveau 2025 est clair : « *Une possibilité de cumul des dites journées peut être envisagée avec accord de la hiérarchie (...). Par ailleurs, un cumul en une seule fois au moment du départ en retraite est également envisageable.* »

Pour les salariés en fin de carrière la direction propose :

Une retraite progressive abondée :

Le salarié choisit, en accord avec sa hiérarchie, le taux d'activité à **temps partiel entre 40% et 80% du temps de travail**. Le reste est rémunéré au prorata sur un calcul provisoire de l'indemnité de retraite. **La direction abonderait** en portant **la cotisation retraite à 100%** pour toutes les caisses. Le futur retraité ne perdrait rien sur sa future indemnité.

Une retraite progressive annualisée :

Sur le même principe, le salarié choisit pour sa dernière année de faire une activité à 50% et une retraite à 50%. Mais cette répartition se ferait en cumulant 6 mois de travail puis 6 mois d'inactivité. Là encore la direction abonderait les cotisations retraite à 100% sur toutes les caisses.

Fin d'activité anticipée de 8 mois :

Le salarié cesserait son activité 8 mois avant son départ effectif. Une partie de son indemnité de départ en retraite lui serait versée de façon anticipée pour lui assurer un revenu. Le solde de l'IDR lui serait versé à son départ.

Dispense d'activité adaptée (D2A) :

Cette dispense d'activité serait réservée aux salariés soumis à des restrictions médicales durables ou reconnus RQTH en incapacité ou invalidité. La dispense d'activité peut avoir lieu pendant 2 ans et serait indemnisée à 70% du salaire mais cotisé à 100% par la direction.

La retraite progressive transmission des savoirs :

Le salarié serait en retraite progressive 50%, il consacrerait au moins une partie de son temps de travail à la transmission de savoir. La direction abonderait alors son indemnité de départ à la retraite de 2 mois de salaire

La direction adapte la réalité à ses volontés en annonçant la non-utilisation des jours de préparation à la retraite et en oubliant, au passage, que les salariés qui y ont droit peuvent les cumuler.

Nous savions depuis longtemps que la direction voulait mettre fin aux Dispenses d'Activité et qu'elle voulait mieux utiliser les dispositifs à la charge de l'État et de la collectivité pour permettre aux anciens de partir plus tôt comme c'était le cas avant l'accord CAP 2020. La direction ne prend pas en compte la pénibilité de certains parcours professionnels à l'exception de la D2A qui concernera les seuls salariés malades ou handicapés.

Cette politique est dans la continuité des différentes réformes des retraites contre lesquelles les fortes mobilisations n'ont, malheureusement, pas été suffisantes pour faire reculer l'exécutif.

Malgré les beaux discours de la Direction, il n'est pas impossible que certains secteurs connaissent une réduction drastique des emplois

Formation et développement des compétences

La direction annonce poursuivre son développement des compétences par la formation continue. Les bilans présentés aux organisations syndicales dans les instances sont beaux et exemplaires. Mais nous savons que les séances de pseudo formation, ou plus exactement, d'information, sont intégrées dans ces bilans.

La conséquence est évidente : augmentation importante du nombre de salariés formés, augmentation importante du nombre d'heures de formation. Mais celles-ci, bien que nécessaires, ne contribuent pas à l'amélioration des compétences et à l'utilisation des outils modernes et numériques permettant une meilleure efficacité dans notre travail.

La direction annonce la reconduction des dispositifs d'abondement des formations qualifiantes réalisées dans le cadre du Compte Personnel de Formation (CPF). A savoir : principalement un abondement de 1000 euros du CPF ou une possibilité de se former sur le temps de travail.

Pour les salariés de plus de 60 ans, la direction leur permettra de réaliser des formations certifiantes utiles pour le groupe et ne demandera pas de débits si le salarié part à la retraite. Ces salariés pourront faire des formations certifiantes non liées avec les activités du groupe (pour une activité future en retraite). Elle octroie, alors, 8 jours de congés (2 par an pendant 4 ans) qui sont cumulables en une seule fois

Organisation et temps de travail

Ce 7 novembre les discussions ont porté sur le Télétravail. L'accord du 10 juin 2021, dont la direction était si fière, ne lui plait plus. Elle estime que le télétravail occasionne une perte du collectif de travail, des difficultés d'organisation des équipes et une perte de créativité et de réactivité.

Mais la politique de l'entreprise d'individualisation des objectifs, d'éclatement des équipes de travail aux 4 coins de la planète, de mise en concurrence des salariés est la principale cause de la perte de collectif, de perte de créativité et de réactivité. Cette politique nous impose d'être en visio-conférence toute la journée, le casque sur la tête, ignorant les autres au point de créer un brouhaha permanent néfaste à la concentration. Lors des négociations de 2021, nous avons alerté sur ces risques, mais selon la direction, nous avons tort. Aujourd'hui, vous vous êtes approprié cet accord et la direction vous le reproche.

Pour cet accord fourre-tout, la direction souhaite réduire les possibilités de télétravail à 2 jours par semaine pour tous les volontaires à ce système. Ces 2 jours seraient complétés par 20 jours à prendre librement mais il sera exigé 2 jours de présence sur les sites par semaine. Les salariés qui ne souhaitent pas faire de télétravail disposeront d'une « pocket » de 20 jours au lieu de 15. Les salariés de site industriels dont certaines activités peuvent être réalisées en télétravail disposeront toujours d'une « pocket » de 50 jours. Ce dispositif est étendu au sites d'Aubevoye et Lardy.

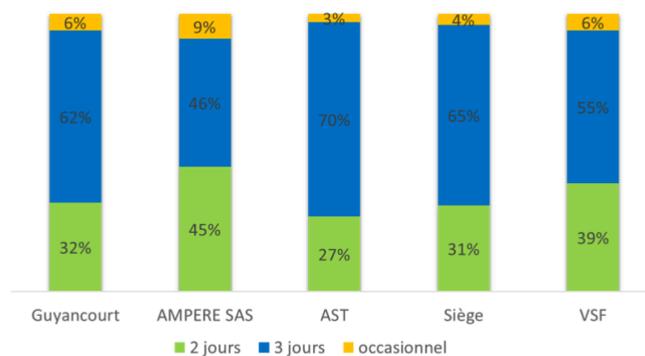
On pourra changer ses jours de télétravail de la semaine avec un délai de prévenance de 8 jours. Le manager pourra interrompre le télétravail pour nécessité d'organisation (jalon, clôture des comptes, négociations, audits, ...). Cette interruption ne pourra pas dépasser 3 semaines consécutives et un délai de prévenance de 2 semaine devra être respecté.

Selon les entités, vous êtes entre 46% et 70% à avoir choisi de faire 3 jours de Télétravail. Ce retour en arrière va poser de gros problèmes de place alors que la direction a réduit l'empreinte immobilière du groupe en arrêtant de nombreuses locations et en fermant des bâtiments comme le Gradient, qu'elle veut démolir, ou la moitié de l'Avancée.

Il ne faudra pas que cette nouvelle organisation se fasse au détriment de nos conditions de travail avec une surcharge permanente des bureaux et le risque de devoir s'installer loin de nos collègues d'équipe ce qui créera une nouvelle perte de collectif et de nouveaux isolements.

Pour cette séance, la délégation CGT portait une revendication principale sur l'obtention de tickets restaurants pour compenser la subvention versée par la direction pour chaque repas pris dans les restaurants d'Elior.

EIF : répartition des choix de formules télétravail



Mise à jour sept 2024

Ce vendredi 15 novembre, les discussions porteront sur le temps de travail et en particulier des cadres, selon les indications de la direction.