



RENAULT - AMPERE  
PRESTATAIRES  
INTERIMAIRES  
TOUS UNIS  
GUYANCOURT  
AUBEVOYE  
SIEGE

Tract n°16 - mardi 19 novembre 2024

# « Contrat Anti-Social » ?

La nouvelle attaque la plus marquante de la réunion de vendredi 15 novembre, c'est la tentative de vol de plusieurs jours de congés ou RTT des salariés cadres. A cela s'ajoute, pour les salariés cadres d'Ampere, la perte des augmentations de salaires automatiques à la 10<sup>ème</sup> et 20<sup>ème</sup> année d'ancienneté (1% à chaque fois). La preuve que les promesses de la direction au moment de la découpe du groupe (« rassurez-vous, rien ne change ») étaient tout simplement fausses !

En se basant sur la désormais habituelle « menace chinoise », la direction affiche sa volonté de supprimer en moyenne 1 jour de RTT/an pour tous les cadres et 2 à 3 jours de congés d'ancienneté pour la majorité d'entre eux.

Jusqu'à présent, les salariés cadres du groupe Renault disposaient du même nombre de RTT que les autres salariés (10 jours tous les ans dont 1 utilisé pour la journée de « solidarité »). **Maintenant, la direction veut appliquer le forfait de 218 jours** (nombre de jours maximal de travail sauf renoncement à ses jours de repos). **Le nombre de jours de RTT va donc dépendre du nombre de samedis et de dimanches d'une année ainsi que du nombre de jours fériés tombant en semaine.** Pourquoi ? Cela lui ferait gagner en moyenne environ une journée de travail gratuite par an (sur les 6 années à venir, voir plus de détail au verso).

Deuxième moyen envisagé par la direction : **revoir à la baisse le nombre de jours d'ancienneté** dont ils bénéficient tous les ans. Elle veut revenir à la convention collective de la métallurgie, ce qui ferait brutalement perdre, dès 2025, pour la majorité des cadres actuels 2 ou 3 jours de congés par an !

### Techniciens, vous ne serez pas épargnés !

Si nous laissons passer cette attaque, le prochain accord dans le groupe Renault s'attaquera à vos congés d'ancienneté. La direction venait justement d'harmoniser les règles d'acquisition des congés d'ancienneté avec un accord signé par la CFE-CGC, la CFDT et FO début 2024 et elle attaque les cadres avant même l'application de la mesure (qui devait l'être en 2025) : à coup sûr, la prochaine fois, elle refera le coup de l'harmonisation à la baisse, « par souci d'équité ».

Pour la CGT, cette volonté de faire travailler encore plus les cadres, c'est totalement inacceptable ! Ils travaillent déjà beaucoup trop avec le forfait-jours qui ne décompte pas les horaires. D'après l'étude 2023 de l'Apec (Association pour l'emploi des cadres), la durée moyenne hebdomadaire est de 43h (soit une journée de plus que les 35h !) et 43% des cadres travaillent le soir ou le week-end au moins une fois par semaine. Supprimer des jours de repos, cela va en plus faire basculer des situations déjà tendues pour nombre d'entre eux. Présenter cette mesure comme une augmentation de la « productivité » comme le fait la direction, c'est simplement considérer qu'elle va pouvoir plus essorer les cadres sans prendre en compte leur santé !

## La CGT appelle les salariés à se mobiliser ce jeudi 21 novembre RDV à 10h00 dans le hall de la Ruche pour 1h de grève

**Pour défendre l'emploi**, contre les Ruptures Conventionnelles Collectives entreprise par entreprise, voire secteur par secteur.

**Pour ne pas travailler plus** alors qu'il faudrait au contraire embaucher des jeunes salariés, contre le vol des congés/RTT des cadres (si nous laissons passer, à coup sûr, le prochain accord attaquera les jours d'ancienneté des ouvriers et techniciens), mais aussi les 36 jours de congés de préparation à la retraite.

**Pour ne pas subir la flexibilité à outrance** voulue par l'entreprise, contre le chômage partiel utilisé à tout bout de champ dans les usines (et financé par les congés des salariés, par l'Etat et par 0,2% de nos salaires) mais aussi contre l'extension du travail le samedi.

**Pour l'amélioration concrète des conditions de travail** par la suppression du Flex-office et la réouverture de bâtiments si nécessaire. Les restrictions du télétravail ne sont pas une solution pour que tout le monde puisse travailler dans de bonnes conditions sur site

API : TCR LOG 0 58

Internet : [www.infos-cgt-technocentre.com](http://www.infos-cgt-technocentre.com)

Email : [contact@infos-cgt-technocentre.com](mailto: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



## Tentative de suppression d'un jour de RTT/an en moyenne :

Cela repose sur le décompte des 218 jours du forfait-jour « au réel ». Par exemple, pour l'année prochaine 2025 :

Nb de jours de l'année (365) – Nb de jours de week-end (52x2) – Nb jours de congés principaux (5x5) - Nb jours fériés en semaine (10) – forfait cadres (218) = 8 jours de RTT (dont 1 jour pour la journée de solidarité)

**Si l'accord était signé, cela donnerait le tableau suivant pour le nombre de jours de RTT des années à venir, en moyenne, sur les 6 années à venir, les cadres perdraient 1,2 jour de RTT/an avec ce nouveau calcul.**

	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Actuellement	10					
Accord proposé	8	9	11	8	9	8

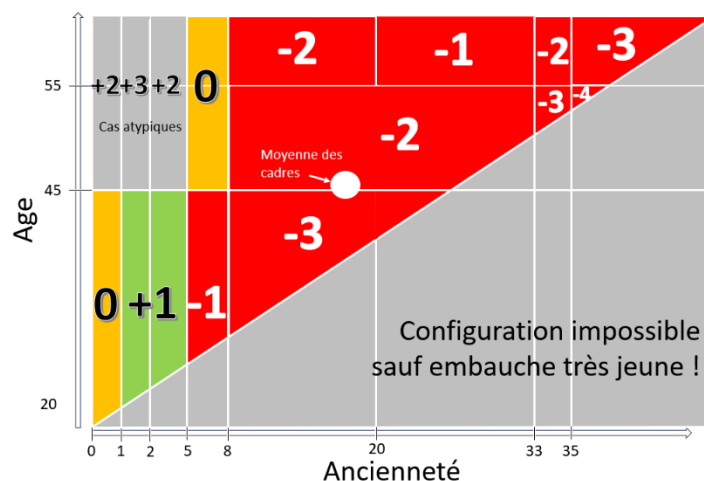
## Tentative de suppression de jours de congés d'ancienneté :

La direction venait de faire signer un accord sur les droits individuels en janvier 2024 à la CFE-CGC, la CFDT et FO qui augmentait le temps qu'il fallait pour bénéficier des 5 jours de congés d'ancienneté (5 ans auparavant, 8 ans avec cet accord). Mais elle n'a même pas pris le temps d'appliquer cette mesure qui devait l'être en 2025 qu'elle veut cette fois-ci diminuer drastiquement le nombre de jours d'ancienneté !

Accord droits individuels 2024 (tous les salariés) :	« Proposition » plan Triennal 2025-27 (cadres uniquement) :
2 ans d'ancienneté : 1 jr/an	<b>1 an ancienneté : 1 jour/an</b>
5 ans anc. : 3 jours/an	<b>2 ans anc. : 2 jours/an</b>
8 ans anc. : 5 jours/an	<b>Âge 45 ans : 3 jours/an</b>
33 ans anc. : 6 jours/an	<b>Âge 55 ans et 20 ans anc. : 4 jours / an</b>
35 ans anc. : 7 jours/an	

**Les 2 mesures (forfait-jour « au réel » et suppression de jours d'ancienneté) conduiraient à faire travailler la majorité des cadres 3 à 4 jours de plus tous les ans gratuitement !**

**Qui perd combien ?** Graphique montrant la différence entre l'accord actuel et le nouveau plan « proposé » par la direction. **En négatif, vous perdez des jours / En positif, vous gagnez des jours...**



## Suppression de l'augmentation automatique au bout de 10 ans et 20 ans d'ancienneté :

Cette disposition assez peu connue découle d'un accord Renault. Dans un premier temps, la direction voulait la supprimer pour tout le monde puis, face aux réactions, elle a annoncé qu'elle ne changerait rien à la situation actuelle.

Cela veut dire, la disposition est maintenue pour les cadres de Renault SAS et pour ceux qui ont été basculés le 1<sup>er</sup> novembre 2023 dans Ampere SAS et Ampere ST qu'ils n'en bénéficient que pendant 15 mois (soit jusqu'au 31 janvier 2025). <Cela veut dire aussi que les promesses de la direction « rien ne change avec la découpe du groupe » étaient fausses ! Pour rappel, et c'est légalement obligatoire, l'ancienneté n'est pas perdue lors du transfert de contrat de travail.

La direction refuse d'élargir la mesure des 10 ans et 20 ans à tous les salariés du groupe : elle veut la remplacer par une prime de 700 euros à la 10<sup>ème</sup> année et de 1200 euros à la 20<sup>ème</sup> année. Il est facile de voir que c'est moins favorable aux salariés : une augmentation, ça compte pour toute la carrière future (les augmentations d'après se basent sur un salaire plus élevé, les primes variables ont une base plus élevée, la retraite est augmentée, etc.).

**Pour les cadres d'Ampere, la direction propose donc la double peine : travailler plus... pour gagner moins !**

## Suppression des compteurs et prise des congés dans l'année :

La direction veut réduire le provisionnement financier qu'elle doit effectuer avec les compteurs de congés. Elle veut donc supprimer le compteur CTE (celui qui « accueillait » les RTT obligatoires et, depuis peu, les jours écartés du compteur CTI) pour les salariés de l'ingénierie/tertiaire. Les RTT pourraient être donc être toutes choisies par le salarié (sauf 1 RTT dédiée à la journée de solidarité), il n'y aurait plus de « ponts » imposés. Mais, attention, à cela s'ajoute la suppression de toute bascule de congés principaux ou d'ancienneté à la fin de l'année dans le compteur CTI ainsi que le plafonnement de ce compteur à 15 jours. Ainsi, tout congé principal ou d'ancienneté non pris dans l'année serait perdu et les RTT seraient perdues si on atteint la barre des 15 jours sur le compteur CTI.

A la CGT, nous sommes pour que les salariés prennent leurs congés mais de telles mesures pourraient conduire à ce que des salariés perdent définitivement des jours de congés. Plutôt que la méthode punitive, il faudrait se questionner sur les raisons profondes de l'accroissement des compteurs et sur la surcharge de travail et les pressions que certains salariés subissent.

## Travail le samedi :

Au début de la réunion du 15 novembre, les RH ont fait un long discours sur la concurrence des constructeurs chinois dont les salariés qui travaillent plus, plus vite et avec « une plus grande flexibilité ». L'introduction de ce thème du travail du samedi nous inquiète donc grandement. Pour l'instant, elle se content d'indiquer que les cadres pourront se faire payer (sans majoration) une journée complète de travail le samedi. Mais elle indique aussi qu'elle considère que le forfait-jour s'applique aussi le samedi et qu'il serait donc impossible à un cadre de refuser de travailler un samedi, quel que soit le délai de prévenance ! A l'heure où elle veut nous imposer des projets en 2 ans et LEAP100, le risque est grand que la flexibilité explose aussi dans les centres d'ingénierie.