

NAO - Actus des CSE

Les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) devraient être une opportunité pour chaque salarié de voir son travail justement récompensé. Pourtant, chez Renault, ces négociations ressemblent davantage à un monologue bien rodé de la direction qu'à une discussion équitable. Si nous voulons que les NAO aient un véritable impact, il ne suffit plus d'attendre passivement : seule la mobilisation collective peut changer la donne.

La réalité des NAO : une parodie de négociation

Chaque année, la direction orchestre un simulacre de dialogue. Un bilan des actions passées est présenté, suivi d'une proposition d'augmentations minimalistes, déjà décidées en amont. Pendant ce temps, les résultats financiers record du groupe servent de prétexte à d'autres priorités : nourrir les actionnaires, investir dans des projets stratégiques, ou récompenser une poignée de dirigeants.

Mais qu'en est-il des salariés, véritables artisans de ces succès ? À eux, on demande de se contenter d'aumônes, quand ce ne sont pas des menaces sur l'emploi ou des restructurations déguisées qui planent au-dessus de leurs têtes.

Pourquoi se mobiliser maintenant ?

1. Une inflation qui a creusé les inégalités depuis 2016

Entre 2016 et 2023, les prix à la consommation ont bondi de 22 % selon l'INSEE. Dans le détail, l'alimentation a augmenté de 31 %, l'énergie de 57 %, tandis que les produits manufacturés ont grimpé de 5 %. Pendant ce temps, les augmentations de rémunération brute médiane annuelle ont été dérisoires :

+4,3 % pour un cadre 3B ;

+6,5 % pour un ETAM 365.

Le constat est simple : ces hausses sont bien loin de suivre l'explosion des prix. Résultat, le pouvoir d'achat s'est effondré, en particulier pour les plus bas salaires. Et même si l'inflation en 2024 ralentit à 1,3 %, cela ne fait qu'ajouter au décalage accumulé depuis des années.

2. Inégalités salariales entre femmes et hommes : une réalité persistante

En 2023, au sein de Renault Group, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes demeure préoccupant. Pour les cadres, les femmes perçoivent en moyenne 12 % de moins que leurs homologues masculins, tandis que pour les employées, techniciennes et agents de maîtrise (ETAM), cet écart est de 7,4 %.

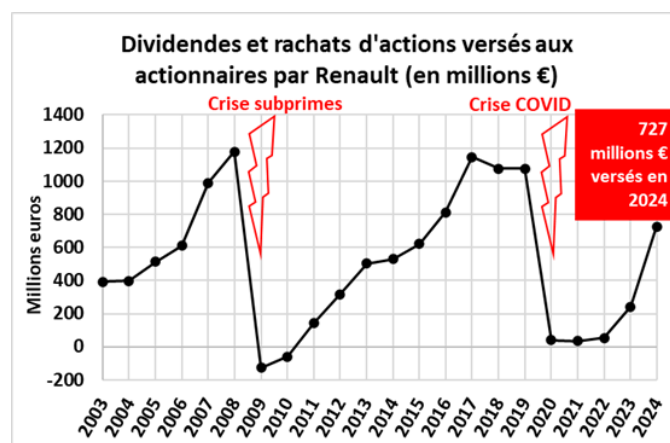
Ces disparités salariales au sein de l'entreprise sont comparables, voire légèrement inférieures, à celles observées au niveau national. Selon une étude de l'Association pour l'emploi des cadres (APEC), en 2023, les hommes cadres en France gagnent en moyenne 15 % de plus que les femmes cadres. Cet écart tend à s'accroître avec l'âge, passant de 6 % chez les moins de 35 ans à 19 % chez les 55 ans et plus.

Pour les ETAM, les données spécifiques sur les écarts de rémunération entre femmes et hommes en 2023 sont moins détaillées. Toutefois, selon l'Insee, en 2022, le revenu salarial moyen des femmes dans le secteur privé était inférieur de 23,5 % à celui des hommes. À temps de travail équivalent, cet écart se réduit à 14,9 %.

Ces chiffres mettent en lumière une réalité persistante : malgré les discours sur l'égalité professionnelle, les femmes continuent de percevoir des salaires inférieurs à ceux des hommes, tant au sein de Renault Group qu'à l'échelle nationale. Il est impératif que des mesures concrètes soient mises en place pour réduire ces inégalités et garantir une équité salariale réelle entre les sexes.

3. Renault a les moyens, et largement !

Le groupe n'a jamais été aussi profitable. Avec des milliards de trésorerie en réserve et des résultats financiers records, Renault affiche une santé économique insolente. Ces performances sont le fruit de sacrifices imposés aux salariés : suppressions massives de postes, restructurations incessantes, et augmentation des charges de travail.



Pendant ce temps, les dirigeants se félicitent et s'enrichissent. Le fossé entre la rémunération des cadres dirigeants et celle des employés n'a jamais été aussi large. Où est la reconnaissance pour ceux qui assurent le fonctionnement quotidien de l'entreprise ?

4. Les actionnaires d'abord, les salariés ensuite ?

5 252 892 actions affectées à l'objectif « attribution aux salariés », représentant 1,78 % du capital et une valeur nette comptable de 171 556 423,66 € ;

71 628 actions affectées à l'objectif « animation du marché », représentant 0,02 % du capital et une valeur nette comptable de 2 714 780,37 €.

Dans le cadre de ce contrat de liquidité, la Société a procédé en 2023 à l'acquisition de 7 315 535 actions au cours moyen d'achat de 36,88 euros pour un montant total de 269 793 122 € et a cédé 7 355 407 actions au cours moyen de vente de 36,88 € pour un montant total de 271 121 643 €.

Total 12 640 055 actions achetées pour la coquette somme de 445 392 847,03 €.

Des centaines de millions d'euros sont versés chaque année aux actionnaires. Dividendes et rachats d'actions se succèdent dans une logique implacable : rémunérer ceux qui spéculent, plutôt que ceux qui produisent. Cet argent, fruit de nos efforts, pourrait pourtant être redistribué équitablement.

Pourquoi les salariés devraient-ils se contenter de miettes, alors que Renault dispose des ressources nécessaires pour augmenter durablement les salaires ?

Faire des NAO une vraie bataille sociale

Les NAO ne seront jamais des négociations tant que la direction pourra dérouler son plan sans opposition. Pour arracher des avancées concrètes, il faut transformer ces discussions en un véritable rapport de force. Cela passe par une mobilisation massive, organisée, et déterminée des salariés.

Renault peut faire mieux, et doit faire mieux. Il est temps que le groupe reconnaisse la valeur de ses salariés et partage équitablement les fruits de leur travail. Ensemble, nous avons le pouvoir de changer les règles. Refusons les miettes, et exigeons ce qui nous revient de droit : des salaires à la hauteur de nos efforts.

Mobilisons-nous dès maintenant : c'est le seul moyen de faire bouger les lignes !

EXPRIMEZ VOS REVENDICATIONS !

Scannez le QR Code et exprimez vos attentes. Vos revendications seront portées à la direction générale.



Nous appelons les salariés à se mettre en grève et à se rassembler le Jeudi 13 février à 10h00 dans la Ruche du Technocentre

Actualité des CSE

Lors du CSE de Renault SAS IdF du 23 janvier, nous avons questionné la direction sur plusieurs sujets :

Le contrat social France et ses impacts sur le temps de travail et les congés

Gestion du CTI

Pour l'ensemble des salariés, le CTI était jusqu'à fin 2024 écrêté et les jours transférés dans le CTE. **Dorénavant, le CTI sera plafonné à 15 jours.** Nous avons demandé à la direction ce que cela avait pour conséquence dans l'alimentation du CTI au cours de l'année. Elle n'a pas su nous répondre et attend une information de la direction centrale. En attendant veillez à ce que votre CTI soit inférieur à 15 jours en permanence afin que le plafonnement n'agisse pas. **Nous verrons si la réponse de la direction permet de respecter la réduction du temps de travail.**

Gestion forfait jour

Pour les salariés au forfait jour, nous avons demandé **quel était le temps minimum de travail pour un décompte d'une journée de travail.** La direction nous a répondu que **ce temps minimum devait être « raisonnable ».** La réglementation exclu la définition de règles horaires. L'accord Contrat Social France précise que le forfait jour est décompté en journée pleine et non en demi-journée. **Si le temps minimum doit être raisonnable, le temps maximum doit l'être également.** Celui-ci ne doit pas se baser uniquement sur le respect des 11 heures de repos quotidien et

35h de repos hebdomadaire. **Nous appelons les salariés concernés à noter leurs périodes de travail quotidiennes. Ces éléments leur seront utiles lors de l'entretien annuel qui doit parler de l'adéquation de la charge de travail avec la vie personnelle, que cette durée de travail reste « raisonnable » et permette l'application de la charte sur le droit à la déconnexion.**

Retenues sur salaires

Des salariés cadres ayant fait grève en novembre et décembre (4 appels d'une heure), ont subi des retenues de rémunération. La direction nous dit que c'est l'usage. Cet « usage » a une définition claire dans le droit social. Ce n'est pas celui de la direction. La convention collective est claire. **Elle dit : Aucune absence inférieure à 4 heures ne peut faire l'objet de retenue de salaire.** Par ailleurs les conventions au forfait jour, comme indiqué ci-dessus, sont définies à la journée. **En aucun cas ces interruptions de votre travail ne doivent faire l'objet d'une retenue de salaire à partir du moment où vous avez travaillé dans la journée.**

Si vous souhaitez faire valoir vos droits vous pouvez nous contacter : contact@infos-cgt-technocentre.com.

Changement de prestataire restauration

La direction a décidé remettre l'entreprise Elixir en concurrence uniquement sur le site du Technocentre. Elle a choisi Eurest du groupe Compass. Par contre elle a décidé d'informer seulement les quelques élus de la Comprox 6 le 13 février soit 10 jours après le changement. **Même si elle n'a rien à faire de l'avis des élus, ceci démontre un certain mépris des instances représentatives du personnel.**

Nous avons posé un certain nombre de questions auxquelles la direction a répondu de façon partielle. Elle nous promet une amélioration qualitative voire du rapport qualité – prix. Nous avons pu découvrir que les noms des restaurants ont changé. Des noms aussi interchangeables que abstraits. Quand nous demandons à la direction de la stabilité pour plus de sérénité, la direction va jusqu'à changer les noms de restaurants établis depuis plus de 28 ans !

Les salariés se déplaçant régulièrement sur les autres sites de l'Île-de-France vont devoir alimenter deux comptes ou payer à chaque repas.

En ce premier jour, du nouveau prestataire nous pouvons constater que les prix de certains plats baissent mais que ceux les plus consommés comme le steak haché augmente sensiblement de 2,7 € à 3,63 € (+34%). Autre exemple, le petit contenant du bar d'entrées ou de desserts passe de 0.77 € à 1.40 € (+81,8%) ou le yaourt nature passant de 0,56 € à 1,16 € (+107%). Ce n'est plus de l'inflation, c'est du ... vol.

Mise en place d'un CASCIE

Suite à une négociation et pour répondre à la volonté de la direction, les 3 CSE de RSAS IdF, Ampere SAS et Ampere ST vont regrouper la gestion des activités sportives et culturelles au sein d'un comité inter-entreprises. Ce comité sera dirigé par 11 élus, 6 seront de RSAS IdF, 3 de Ampere SAS et 2 de Ampere ST. De fait le CSE de RSAS IdF aura la majorité absolue dans les décisions. Les 3 CSE confient l'ensemble de leur budget d'activités à ce comité.

Nous n'avons pas signé cet accord car les deux CSE Ampere perdront toutes possibilités d'action sur les activités proposées.

Lors de la désignation des élus présents dans ce comité, la CGT n'a obtenu aucun poste y compris chez AMPERE SAS où elle est représentative.

Subventions vacances du CSE

Vacances familiales

Le CSE a communiqué sur les grilles de subventions vacances. Lorsque l'on fait une lecture rapide de la communication on est tenté d'en déduire que l'on va y gagner par rapport aux subventions de l'ancien CSE de Guyancourt-Aubevoys. Si on compare à l'ancienne grille de Lardy, les salariés concernés vont perdre beaucoup.

Les taux de subventions seront en légère augmentation pour tous et dans certaines configurations le plafond de subvention sera en forte augmentation. Ces subventions sont totalement en trompe l'œil et mettent à mal le principe de solidarité que devrait avoir une activité de CSE.

Il a été fait le choix d'attribuer un plafond de subvention identique à tous quel que soit vos revenus. Le nouveau système donnera une primeur aux célibataires (nous n'y sommes pas opposés) mais le plafonnement à 1700 € sera en défaveur des familles avec 3 enfants et plus

	Tranche basse	Tranche haute
Célibataire	+34%	+75%
Couple	+2.9%	+35%
Couple 4 enfants	-18.9%	+7.1%

La notion de vacances passe de 2 nuits à 4, excluant le subventionnement des week-ends prolongés ou des « midweek ».

Il est évoqué une subvention minimale à 50 € au lieu de 20. Ceci interdira les séjours à bas coût que certains salariés pratiquent.

Enfin, nous ne voyons rien pour aider les Ayants ou Ouvrants Droits handicapés. Nous ne voyons plus également une subvention complémentaire pour les organismes associatifs ou de tourisme durable.

Les séjours organisés par le CSE

Dans la continuité des mandatures précédentes, les gestionnaires, veulent développer les séjours « organisés » par le CSE. Ces séjours seront subventionnés à 50% quels que soient vos revenus.

Lorsque l'on voit les propositions de séjours et les dates pour 2025. Tout le monde n'y trouvera pas son compte.

Vacances des enfants

- **Les subvention vacances des enfants sont maintenant comprises dans les subventions vacances familiales alors qu'avant il en était exclu.**
- De fait le taux de subvention va baisser. Et les possibilités de financement également.
- **Les gestionnaires, estimant que nos enfants doivent partir ensemble dans un microcosme Renault, veulent développer les séjours « organisés » par les CSE qui seraient subventionnés à 50% pour tous et hors budget vacances familiales.**

Dorénavant, il faudra faire le choix entre envoyer vos enfants en vacances ou partir avec eux en famille.

En conclusion, la nouvelle offre des élus gestionnaires du CSE IdF (CFE-CGC et CFDT) qui s'adresse également aux salariés d'Ampere SAS et Ampere ST balaye toute notion de solidarité permettant aux plus bas revenus de partir en vacances et favorise les plus hauts revenus. Nos gestionnaires ont une vision particulièrement rétrograde sur les vacances de nos jeunes enfants. Nous devons nous adapter à leur vision de la chose plutôt que de rechercher ce qui pourrait faire plaisir à nos enfants.

En tant que militants et élus CGT, nous ne pouvons pas aller dans ce sens__

Réorganisation de l'ingénierie

Lors des CSE des 9 et 20 janvier, la direction a consulté les élus de Rsas IdF et Ampere SAS sur une nouvelle réorganisation des ingénieries produits de ces deux entreprises. Aux deux CSE les élus CGT ont voté contre. Cette position est plus sur le fait de réorganiser à tout va que sur la nécessité de faire mieux. Ce n'est pas en changeant les directeurs que l'on sera efficace, c'est en embauchant des salariés qui font de la technique. Ce que nous ne faisons plus depuis plus de 20 ans.

Déclaration des élus CGT au CSE RSAS IdF

Dans le groupe Renault, chaque réorganisation semble rimer avec l'arrivée d'un nouveau dirigeant, l'inverse est tout aussi vrai. La nomination de M. Krief à la tête de l'ingénierie n'échappe pas à cette règle. À peine avons-nous commencé à digérer l'organisation issue du découpage financier de 2024, que celle-ci est déjà remise en cause. Et voilà que la valse des effectifs reprend : plus d'une centaine de salariés se retrouvent une nouvelle fois ballottés dans le maelstrom des réorganisations.

Dans un climat déjà anxiogène pour l'industrie automobile européenne et française, fallait-il vraiment ajouter à l'inquiétude ambiante la confusion et l'instabilité d'une énième restructuration ?

Le groupe Renault navigue dans un milieu toujours plus complexe, plus concurrentiel.

Et pourtant, en dépit de ces défis monumentaux, que fait la direction ? Elle nous impose une nouvelle réorganisation, comme si cela allait miraculeusement résoudre tous les problèmes.

Pourtant, notre énergie devrait être concentrée sur l'essentiel : créer des produits innovants, de qualité, répondant aux besoins des populations et aux impératifs écologiques. Mais au lieu de cela, cette énergie se dilapide dans des conjectures inutiles : qui sera affecté à quel poste, dans quelle « case », selon une logique que seul un jargon anglo-saxon abscons peut justifier. Cette énième réorganisation n'a pour effet que de démotiver davantage les équipes, épuisant les quelques salariés qui continuent à croire en l'avenir de Renault.

Si l'ingénierie Renault veut relever les défis économiques, sociaux et environnementaux, si elle veut tenir tête à une concurrence féroce, elle a besoin de stabilité. N'est-ce pas M. De Meo lui-même qui ambitionne de voir notre groupe évoluer en « première division » ? Cette ambition n'est réalisable qu'en construisant sur des bases solides et stables.

Mais force est de constater que les décideurs empruntent obstinément la voie de l'instabilité permanente. Ce chemin, jalonné d'injonctions contradictoires et de repères confus, est un terrain fertile pour les risques psychosociaux. Parcouru à marche forcée, il est tout sauf propice à la sérénité nécessaire pour réfléchir et innover. L'augmentation alarmante des passages à l'infirmerie pour cause de « pétage de plomb » témoigne des dégâts humains causés par cette politique insensée : elle détruit les corps autant que les esprits.

Il serait sage de méditer ce précepte romain : « Festina lente » – hâtez-vous lentement. Nos décideurs auraient tout à gagner à s'en inspirer plutôt qu'à brandir le knout de la productivité à tout prix.

Renault doit retrouver le bon sens ! Ces réorganisations à répétition ne sont qu'un écran de fumée pour dissimuler une seule obsession : augmenter la productivité au détriment des salariés. Mais nous ne sommes pas dupes. La seule voie vers un avenir durable, c'est la stabilité, le respect des salariés et des choix stratégiques guidés par l'intérêt collectif, et non par les injonctions du marché. Ensemble, refusons ce modèle destructeur et exigeons une politique ambitieuse et sociale pour construire un Renault au service des travailleurs et non des actionnaires !

Les élus CGT voteront contre ce projet de réorganisation de l'ingénierie.

Vous ne mangez pas aux cantines, vous ne souhaitez pas avoir un tract papier mais vous souhaitez recevoir les informations de la CGT :

INSCRIVEZ-VOUS A NOTRE LETTRE D'INFORMATIONS



La CGT un syndicat au côté des salarié-e-s pour les salarié-e-s !