RENAULT - AMPERE
PRESTATAIRES
INTERIMAIRES
TOUS UNIS

GUYANCOURT
AUBEVOYE
SIEGE
VSF

Tract n°12 – Jeudi 23 octobre 2025

Les offres du CASCIE « Losange »

Le 7 octobre dernier, les élus gestionnaires (CFE-CGC et CFDT) de nos CSE ont présenté les futures offres du CASCIE « Losange » pour 2026. Si certaines avancées sont à noter par rapport aux prestations du CSE Renault IdF, le bilan global reste décevant.

Le CASCIE « Losange », c'est quoi ?

À la suite de la division de notre ingénierie en plusieurs entités, la direction veut aligner les politiques sociales pour « faire de nous des salariés aux droits sociaux identiques ». Sur le principe, pourquoi pas : la CGT revendique depuis longtemps un statut unique pour tous les salariés du groupe. Mais alors, pourquoi nous avoir divisés ?

Pour donner un cadre à cette homogénéisation, la direction et les syndicats gestionnaires ont mis en place un **Comité d'Activités Sociales et Culturelles Inter-Entreprises (CASCIE)**. Contrairement à la délégation de gestion existante depuis la création des nouveaux CSE, cette nouvelle structure se dote d'une gouvernance propre. Problème : dans « Losange », le CSE Renault IdF détient la **majorité absolue**, marginalisant Ampere SAS et Ampere ST. Et surtout, **la CGT**, pourtant **deuxième organisation au CSE d'Ampere SAS**, a été **exclue de la gouvernance**.

Pire encore, les commissions du CASCIE ne sont **pas ouvertes aux élus non gestionnaires** — contrairement à celles des CSE. Résultat : **CFE-CGC et CFDT décident seules**, sans contrôle ni transparence, sauf lors des deux réunions annuelles de validation du budget et du bilan.
Cette confiscation du pouvoir est la conséquence directe du résultat des élections, qui a donné à ces deux organisations une majorité écrasante.

Offres vacances : quelques pas en avant, mais toujours une logique non solidaire

La séparation entre **vacances familiales** et **vacances enfance** constitue effectivement une avancée : les salariés n'auront plus à choisir entre des colonies pour les enfants et les vacances en famille.
Mais cette mesure s'accompagne d'un **budget en hausse** et de règles **peu solidaires** :

- **Plafond de subvention identique** pour tous, quel que soit le quotient familial.
- **Majoration dérisoire** de 150 € seulement pour le conjoint.
- En **Formule A**, subvention uniforme (jusqu'à 1000 :€) sans prise en compte du revenu.
- Des **voyages de groupe** classés en Formule A ou B selon des **critères opaques**.

Selon la secrétaire du CSE, en 2025, seuls **150 salariés** ont bénéficié des voyages groupes. Cette offre restera-t-elle celle d'un petit nombre de salariés ayant les moyens d'en profiter. Sur la nouvelle offre de la « Formule A », la mention « 50 % de subvention » pour les voyages de groupe est trompeuse : à l'étranger, elle peut tomber à **28,17 %** !

Enfin, les **subventions supplémentaires pour les opérateurs de « l'économie sociale et solidaire » ou éco-responsables** (jusqu'à 15 % à Lardy) accordées par les anciens CSE de Guyancourt ou Lardy ont **disparu**. Une régression nette.

Culture, loisirs et sport : une solidarité en berne

L'enveloppe de **220 €** pour les activités culturelles, sportives ou de loisirs représente une légère amélioration, notamment grâce à la prise en charge possible des billets de spectacle ou de musée. Mais cette enveloppe **intègre désormais le "Kiosque"**, autrefois illimité, et **ignore totalement la composition familiale**.
La subvention de **75 €** par enfant pour une inscription en club ne compense pas cette perte.

Handicap : une aide devenue opaque

Jusqu'en 2024, les règles étaient claires et connues pour les salariés en situation de handicap. Depuis 2025, il faut **"quémander"** une aide auprès d'une **commission ad hoc**, dont les critères **ne sont pas publics**. Cette opacité est inacceptable.

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

Budget prévisionnel : des priorités discutables

Nous attendons la présentation du budget 2026, mais le document présenté en commission de mise en place du CASCIE donne quelques indications. Les premiers chiffres pour 2026 montrent des rééquilibrages, mais aussi des reculs préoccupants :

- **Vacances** : 65 % du budget (contre 60,6 % en 2024)
- **Culture & sport** : 17 % (contre 23.5 % en 2024 et 9 % en 2025)
- **Handicap** : 0,4 % seulement (contre 1 :%)

Les **médiathèques**, elles, ont subi une forte baisse de moyens en 2025, qui doit se poursuivre en 2026.

Moins de budget, c'est **moins de nouveautés**, **moins d'accès à la culture**, **moins de lien social**.

Conséquence indirecte de la limitation des budgets pour les médiathèques. 2 des fournisseurs des sites de Guyancourt et de Lardy ont dû supprimer chacun un emploi et procédé à des licenciements.

En conclusion

Malgré quelques ajustements, la politique sociale du CASCIE « Losange » reste **inégalitaire et peu solidaire**.
Les subventions uniformes ignorent le quotient familial et la composition du foyer.
Le CASCIE privilégie **les activités marchandes et lucratives** au détriment d'un vrai développement **social, culturel et sportif**.
Nous demandons une politique **transparente, équitable et réellement solidaire**, à la hauteur des valeurs que devrait porter un comité d'activités sociales et culturelles.

Prime de performance divisée par deux : le cadeau empoisonné de Luca de Meo

En avril 2026, les cadres de Renault risquent de voir leur prime de performance fondre de moitié. En cause : un mode de calcul reposant sur les objectifs financiers annoncés par Luca de Meo en février 2025 (7 % de marge opérationnelle et 2 milliards de FCF), bien plus ambitieux que ceux révisés par la nouvelle direction quelques mois plus tard. Résultat : même si Renault atteint les cibles actuelles (6,5 % et 1 milliard de FCF), la prime sera sévèrement amputée. La direction a bien tenté d'adoucir le choc en abaissant légèrement les seuils déclencheurs, mais cela ne suffira pas : la prime sera quasiment divisée par deux.

INDICATORS	METRICS	WEIGHT (%)	THRESHOLD *Payout 50%*	OBJECTIVE *Payout 100%*	ACHIEVEMENT *Payout 150%*
COP - Group	%	60%	6,70% 6,30%	7,05%	7,30%
Automotive FCF - Group	M€	40%	1800 1000	2 030	2 200

Derrière cette situation, on trouve un soupçon de conflit d'intérêts. Selon *Le Monde*, de Meo aurait gonflé les objectifs de 2025 alors qu'il négociait son départ vers Kering. Sa « prime d'accueil » dans le luxe dépendait du cours de l'action Renault en février-mars 2025 — une période où l'annonce d'objectifs irréalistes a dopé artificiellement la valeur du titre. Résultat : une prime de 20 millions d'euros pour de Meo, la note pour les salariés.

Cette affaire illustre les limites d'un système de primes arbitraire, soumis aux aléas financiers et aux jeux de pouvoir. Plutôt que ces bonus aléatoires, il est temps d'exiger de vraies augmentations de salaires, stables et justes, pour tous, et l'indexation des salaires sur l'augmentation réelle des prix.

Prélèvement "journée de solidarité" Cadres

Nous vous en parlions dans nos précédents tracts, le Nouveau Contrat dit « Social » instaurant le forfait 218 jours pour les cadres prévoyait également le prélèvement de la journée de la solidarité sur les jours de repos. Suite à l'action en justice de plusieurs syndicats CGT, la direction a dû réunir les syndicats représentatifs pour revoir cet accord signé fin décembre 2024. Jeudi 9 octobre, lors d'une deuxième séance de négociations d'un avenant à cet accord, la direction a été obligée de reculer sur la double ponction du jour de solidarité des cadres ! Elle reconnaît enfin que la journée de solidarité est bien incluse dans le forfait 218 jours et supprime les phrases que nous lui demandions de retirer : La journée de solidarité ne sera donc pas retirée des jours de RTT calculés tous les ans.

Cela fera récupérer à tous les cadres près d'1 jour de repos tous les ans

Il aura fallu que nous lancions une démarche juridique pour obtenir ce changement. Nous avions pourtant alerté les syndicats CFE-CGC et CFDT dès décembre 2024 au sujet de cette entourloupe grossière, mais cela ne les a pas empêchés de signer l'accord... D'ailleurs, notre action juridique ne s'éteint pas puisque nous avons d'autres points en litige. Mais là, c'est le jugement du tribunal qui tranchera.

Enfin, si les cadres récupèrent 1 jour par an, on n'oublie pas les jours d'ancienneté que la direction a supprimés, en particulier pour les embauchés de ces dernières années

Ultime mesquinerie : la direction a décidé de faire passer dans l'avenant la suppression de la demi-journée de franchise des cadres. Une petite « vengeance » qui montre une chose : quand la majorité des cadres ne compte pas ses heures de travail, les RH, eux, ne lâchent rien quand il s'agit de supprimer des heures de repos.

Cela doit nous faire réfléchir : stop aux journées à rallonge, au travail le soir ou le week-end. Ne lâchons rien sur nos heures de repos, nos heures de loisirs, nos heures avec nos proches !

Rappel : pour un salarié au forfait jour, une journée n'a pas de durée minimale, uniquement une durée « raisonnable » (réponse de la direction en CSE)