



Le 30 septembre 2024

Compte rendu

## Première réunion de négociation d'un Nouveau Contrat Social France du 26 septembre 2024

**Délégation CGT :** OUVRARD Thomas (DSG), DELVAUX Jérôme (DSGA), BACHETTA Bernard (DSCA Ampere), RICARDO Mario (DSCA RRG), GIBLOT Laurent (DSCA Renault), KHENSOUS Aziz (DIAC), CASPAR Alexandre (SOVAB)

### Introduction

La réunion du 26 septembre est la première réunion de négociation du Nouveau contrat social faisant suite au GRP du 5 juillet 2024. L'entreprise entre dans la troisième phase du plan Renaulution, se concentrant sur l'adaptation aux besoins de transformation de l'industrie automobile. La direction a souligné l'importance de la transformation en utilisant des exemples concrets, comme celui de Nokia : "Si on ne se transforme pas, on sera le Nokia de l'automobile, et on n'a pas l'intention de l'être !". La direction a mis en avant la nécessité de se battre pour permettre à Renault de se transformer et de performer dans ce nouvel environnement. La survie de l'entreprise dépend de sa capacité à s'adapter rapidement aux évolutions technologiques et à relever les défis du marché, tels que l'électrification et la concurrence accrue des constructeurs asiatiques. Cette nécessité de transformation nous mène à la négociation d'un nouvel accord de compétitivité 2025-2027. Pour autant il n'est pas question ici de la stratégie du groupe, discuté au conseil d'administration, mais plutôt de proposer un cadre social pour accompagner cette stratégie.

De manière synthétique, on peut constater que la direction souhaite instaurer la transformation du cadre social actuel à marche forcée, avec une organisation et gestion du temps de travail plus contraignante. Le court délai imposé pour conclure cet accord correspond à la rapidité exigée par la phase dite "révolution" du plan Renaulution, avec un objectif de mise en place du nouveau cadre avant janvier 2025.

En ce qui concerne les syndicats présents autour de la table, il est important de noter que FO n'est plus représentatif au niveau du Groupe et, de ce fait, ne participe pas à cette négociation. Les négociations se dérouleront donc avec les organisations représentatives restantes : CGT, CFDT, et CFE-CGC.

## 2-Cadrage du Nouveau Contrat Social France

Le futur accord doit s'articuler autour de 4 grands thèmes :

- **Protection** : Dans un environnement instable, la direction insiste sur l'importance de protéger les salariés en proposant des mesures appropriées, comme l'organisation de la protection face aux aléas imprévisibles de l'activité, le développement de 'OneHealth', et la renégociation du dispositif de mutuelle santé.
- **Transformation et Développement des compétences** : L'accent est mis sur le développement des compétences nécessaires pour faire face aux transformations rapides, notamment par le biais des Observatoires Des Métiers (ODM), la mobilité interne, la formation, et le recrutement des jeunes générations.
- **Performance et Organisation** : Pour assurer la productivité, des négociations sont prévues concernant la maîtrise des congés, l'organisation du temps de travail des cadres, et l'évolution des accords sur le télétravail afin de s'adapter aux nouveaux modes de travail.
- **Rétribution** : La direction souhaite associer les salariés à la réussite du Groupe par le partage de la valeur, notamment via le développement des dispositifs PERECO et la définition du bénéfice net fiscal exceptionnel.



### Protection

- Protection des salariés face aux aléas d'activité
- Développement de OneHealth
- Renégociation du dispositif de mutuelle santé



### Transformation et développement des compétences

- Processus ODM / Gouvernance du système
- Acteurs et leviers de la GEPP
  - Mobilité interne
  - Développement des compétences
  - Politique jeune et recrutements
  - Autres outils d'adaptation de l'emploi



### Performance et Organisation

- Maîtrise des compteurs congés
- Temps de travail des cadres
- Evolution de l'accord télétravail



### Rétribution

- Partage de la valeur
- Définition du Bénéfice net exceptionnel
- Développement des dispositifs de PERECO

Cf. P.12, 14, 16 et 18 des présentations direction pour avoir le détail de chacun des thèmes.

Lorsque nous avons interrogé la direction sur l'évolution des effectifs elle nous répond qu'il n'est pour le moment pas envisagé de réduire les effectifs. Pour autant, lorsque nous demandons si le solde des départs et des embauches sera constant nous n'avons pas obtenu de réponse.

La CGT a rappelé que la stratégie du groupe et le climat social en local pousse les salariés à aller voir ailleurs. Si cette première négociation laisse entendre que personne ne sera poussé vers la sortie, la direction insiste sur le fait que tous les salariés devront faire des efforts ce qui peut avoir un effet délétère sur une atmosphère déjà tendu.

### 3-Calendarrier prévisionnel

Septembre	Octobre		Novembre	Décembre
26	11	16, 30	3 ou 4 dates à préciser	
Nouveau Contrat Social Thématique et calendrier	One Health & Dispositif mutuelle	GEPP : structure ODM	GEPP suite & synthèse	Synthèse Texte & mise en signature
Protection face aux aléas d'activité		GEPP : les leviers	Télétravail	
			Maitrise des compteurs Temps de travail des cadres	
			Rétribution de la performance	
			PERECO	

Cf. p.21 des présentations

### 4- Protection des salariés face aux aléas d'activité

Le premier thème négocié le 26 septembre était celui de l'activité partielle. Afin de faire face aux aléas d'activité, la direction propose de mettre en place un dispositif de protection basé sur la solidarité, garantissant le maintien à 100 % de la rémunération en cas d'activité partielle. Le système inspiré de l'expérience des fonds de solidarité existant chez Renault SAS sera étendu à l'ensemble du groupe, exception faite de RRG.

Ce dispositif comprend un fonds de solidarité financé par une cotisation de tous les salariés (0,2 % du salaire brut) et un abondement équivalent de l'employeur. Le seuil du fond déclenchant l'appel de cotisations est fixé à 5 millions d'euros, et le plafond maximal est de 10 millions d'euros.

- 1- **La mobilisation des congés** (1 CTI pour 5 jours de chômage)
- 2- **La mobilisation du fonds de solidarité** (alimenté par l'ensemble des salariés et l'employeur)

Création d'un fonds de solidarité financé par :

- Cotisation de tous les salariés : **0,2%** du brut
- Un abondement employeur : **0,2%** du brut

Les cotisations seront prélevées lorsque le fonds passera sous le seuil des 5 millions d'euros et s'arrêteront dès lors le plafond des 10 millions atteint.

En plus du maintien à 100% de la rémunération, la totalité des congés et RTT seront acquis et les Intéressements conservés.

## Commentaire CGT :

Derrière le discours rassurant de la direction, les véritables conséquences sur les salariés demeurent difficiles à discerner. Pour la CGT, cet accord s'apparente à un nouvel accord de compétitivité, similaire aux précédents, et pourrait entraîner des reculs pour les salariés. Ainsi, la vigilance est essentielle quant aux mesures concrètes qui seront mises en œuvre.

En premier lieu, la CGT exprime sa ferme opposition au chômage partiel, qui est financé par nos impôts. L'entreprise doit déployer tous les efforts nécessaires pour éviter d'avoir recours à ce dispositif. De plus, il est impératif que les salariés ne soient pas pénalisés par la réduction de leurs congés ou de leurs salaires, car le chômage partiel ne dépend pas de leur volonté.

Lors de la réunion de calage des négociations, la direction a souligné l'importance de cette phase. Elle a confirmé que le plan Renaultion est toujours d'actualité et que cette troisième phase de "révolution" vise à s'adapter aux transformations de l'industrie. L'objectif déclaré de la direction est d'assurer la performance de Renault dans ce nouvel environnement, sans envisager, pour l'instant, de réduction d'effectifs. Toutefois, elle a précisé que des tous les salariés devraient faire des efforts.

La CGT a soulevé des questions concernant le maintien des effectifs, notamment en s'interrogeant sur l'équilibre entre départs et embauches en cas d'absence de réduction. La direction n'a pas fourni de réponse précise à cette question. Concernant les dispositifs de Départ Anticipé (DA), elle a indiqué que les coûts sont trop élevés, les qualifiant de "bien plus chers que la F1".

À la fin de la réunion, la direction a réaffirmé son ambition de faire de cet accord un instrument de transformation, visant à concilier productivité, protection et rétribution des salariés. « Ce n'est pas un accord défensif et brutal. Le dur est derrière nous. Ce sera un accord de conquête de performance et de conquête sociale », a-t-elle déclaré.

La CGT a également exprimé ses inquiétudes quant à la rapidité de l'enchaînement des réunions et des divers sujets à traiter. Elle estime qu'un rapport de force construit avec les salariés est indispensable pour influencer les négociations et obtenir des avancées significatives. La CGT envisage de mobiliser les salariés sur des sujets sensibles afin d'exercer une pression sur la direction.

Enfin, le calendrier prévisionnel prévoit plusieurs réunions consécutives pour aborder les différents thèmes du nouveau contrat social, incluant la structure de la GEPP, la maîtrise des congés, l'organisation du temps de travail des cadres, ainsi que les dispositifs de rétribution tels que le PERECO. Toutefois, certains de ces thèmes relèvent du Socle Social Commun. En regroupant tous ces sujets sous une seule et même signature, la direction restreint notre capacité à négocier chaque enjeu de manière distincte et approfondie. La synthèse des discussions et la rédaction de l'accord devraient être finalisées d'ici la fin de l'année, avec une mise en signature prévue peu après.

**Prochaine réunion : le vendredi 11 octobre.**