

NÉGOCIATION NOUVEAU CONTRAT SOCIAL FRANCE

LA CFE-CGC DIT STOP !!!

LES JUSTIFICATIONS DE LA DIRECTION :

« Les résultats Renault 2024 n'amènent pas de *profit warning*, à l'heure où la filière automobile vit des moments sombres ».

Cependant, pour anticiper les enjeux à venir, la Direction a insisté sur le **besoin d'accélérer pour relever les défis majeurs de demain.**

« L'ensemble de ces transformations et de ces enjeux impose de nous adapter et d'optimiser la performance de notre organisation, notamment dans l'ingénierie/tertiaires. Ces évolutions doivent se faire en préservant notre modèle social ».

Une des contributions doit venir de l'organisation du travail des cols blancs en faisant évoluer les façons de travailler. Les autres leviers étant la diversité des produits, les fournisseurs et une approche pragmatique de la conception.

« **L'organisation du temps de travail des cadres est un levier, tout comme l'aménagement du télétravail. Notre volonté est de maintenir celui-ci avec un présentiel d'au minimum 50%** »



En début de séance, La CFE-CGC a vivement exprimé tout son mécontentement sur la proposition direction concernant le télétravail.

Les 20 jours de Pocket adossés aux 2 jours de la formule standard sont inacceptables !

Nous considérons également que l'accueil des salariés sur sites, dans des conditions optimales, est un impératif.

La direction doit s'y engager !

En outre, des situations spécifiques demandées par l'entreprise existent. La Direction doit s'engager pour trouver des solutions pour ces cas spécifiques. Enfin, nous rappelons qu'il est nécessaire notamment dans le cadre d'un télétravail à l'étranger d'avoir un nombre de semaines blanches dans notre processus.

A l'instar de la séance précédente sur le télétravail, la thématique intitulée « Performance & Organisation : Organisation du temps de travail des cadres » n'annonçait rien de bon. La Direction, dans sa première proposition, demandait la suppression de l'équivalent de **8 jours** (Mode de Calcul des jours de RTT dans l'année + suppression de la totalité des jours de l'ancienneté).

Après plusieurs suspensions de séance, la négociation menée par la CFE-CGC a permis des avancées **qui restent encore éloignées des attentes de notre organisation.**

POSITION CFE-CGC

La CFE-CGC considère que cette négociation n'est pas équilibrée, malgré des avancées positives sur l'indemnisation de l'Activité Partielle, la Santé et la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (dont le pacte générationnel).

La Direction doit faire évoluer ses propositions, car en l'état la CFE-CGC ne signera pas cet accord !!!



SYNTHÈSE DES PROPOSITIONS DE FIN DE SÉANCE

ANNUALISATION DES RTT (pour tous les cadres)

Proposition Direction : Afin d'avoir une organisation du travail basée sur 218 jours conformément aux contrats de travail, la direction propose de décompter les jours de repos (RTT) chaque année en fonction du nombre de jours non travaillés (*fériés ou week-end*).

REACTION CFE-CGC : Sur ce sujet, un compromis pourrait être trouvé si un équilibre global était respecté. Ce mode de calcul est principalement utilisé dans la Métallurgie. Cela veut dire que le nombre de jours de repos évolueraient en fonction du calendrier. (Nombre de Week-end et de jours fériés). Selon les années, ce nombre varie de 8 à 12 jours.

LES CONGÉS D'ANCIENNETÉ (pour tous les cadres)

Proposition direction en début de séance : Suppression des 5 jours d'ancienneté + des 2 jours liés au bonus d'ancienneté, soit 7 jours de perte.

Situation en fin de séance : Application de l'ancienneté selon les dispositions de la convention de la Métallurgie, soit une suppression de 3 jours.

REACTION CFE-CGC : La situation est inacceptable. Nous avons négocié cet accord en janvier 2024, dans le but d'harmoniser les statuts, être plus favorable que la convention de la Métallurgie et de conserver une équation économique équilibrée. Nous devons trouver un compromis mais nous n'accepterons jamais la suppression de 3 jours d'ancienneté.

DISPOSITIFS DE VALORISATION FINANCIÈRE DE L'ANCIENNETÉ (pour tous les cadres)

Proposition direction : les dispositifs étant différents entre Renault sas, Ampère, SOFRASTOCK, SOVAB et les autres entités France (certains perçoivent quelque chose et d'autres rien), la Direction propose une prime forfaitaire versée la 10^{ème} et 20^{ème} année.

REACTION CFE-CGC : Après avoir refusé cette proposition par rapport au montant des primes (700€ et 1200€), nous avons demandé à l'étudier avec nos équipes car elle est malgré tout cohérente avec l'esprit du socle social commun. Une fois encore, un équilibre global devra être respecté.

L'ORGANISATION DES SÉANCES DE TRAVAIL LE SAMEDI OU FÉRIÉ (pour tous les cadres)

Proposition direction : Le salarié ayant effectué une séance de travail supplémentaire à la demande du management, aurait le choix, soit de prendre 1 jour en récupération, soit d'être payé pour la valeur d'une journée travaillée à 100% (pour un plafond de rémunération annuelle n'excédant 1,5 PASS, soit 69 552€).

REACTION CFE-CGC : Nous ne sommes pas d'accord avec la Direction sur cet item. Bien évidemment nous souhaitons que le salarié qui travaille un samedi puisse être rémunéré s'il le souhaite ou qu'il puisse avoir 1 jour de repos en compensation. Dans le cas d'une rémunération, nous réclamons que celle-ci soit payée comme tout autre journée de la semaine avec une indemnisation supplémentaire de 10% comme le prévoit l'article 103.3 de la convention de la Métallurgie dans le cas où ces jours dépassent le forfait des 218 jours.

GESTION DES COMPTEURS CONGÉS (uniquement pour les cadres et non cadres du nouvel établissement IDF Renault sas, Ampere sas et Ampere ST)

Proposition direction : Les congés seraient à prendre dans l'année d'acquisition. Les CTI seraient plafonnés à 15 jours.

L'acquisition des jours de repos serait désormais **intégralement** du CTI.

Les CTE déjà acquis basculeraient dans le compteur CTI et seraient à consommer d'ici fin 2025.

REACTION CFE-CGC : L'acquisition des jours de repos uniquement en CTI est une demande récurrente de la CFE-CGC. C'est le point positif de cette proposition. Malgré le refus de la direction, d'étendre ce dispositif à l'ensemble des cadres du socle social commun, la CFE-CGC revendique une majoration du nombre de CTI par rapport au nombre de CTE pour les cadres du manufacturing.

Consommer l'ensemble des CTE basculés en CTI durant l'année 2025 n'est pas crédible !



RETROUVEZ NOS ACTUS SUR L'APPLI CFE-CGC GROUPE RENAULT
www.cfecgc.renaultgroup.fr