

## LE BILAN DE LA CFE-CGC

La CFE-CGC consulte actuellement ses équipes pour se positionner sur cet accord.

Notre décision sera prise pour le 13 décembre et nous vous informerons de celle-ci.

La CFE-CGC étudie attentivement l'équilibre complet de cet accord tout en tenant compte des conséquences pour les 38 000 salariés en France.



Retrouvez le détail des mesures via notre application ou sur notre site.



<https://cfecgc.renaultgroup.fr/dossier-nouveau-contrat-social-france/>

COORDINATION CFE-CGC RENAULT GROUP  
API : FR Q10 119 303  
Tél : 01 76 84 15 79  
Mail : cfecgc.renault.ic@gmail.com

## NÉGOCIATION NOUVEAU CONTRAT SOCIAL FRANCE

TRACT N°7



### NOTRE POSITION DE DÉBUT DE NÉGOCIATION

Avant cette négociation, plusieurs constats :

- Certains accords arrivent à terme en fin d'année impliquant la perte de nombreux droits sociaux.
- Les salariés d'Ampère, suite à leur intégration, perdent dès 2025 certains droits et mesures (comme le fait de pouvoir télétravailler).
- Certaines filiales restent encore en écart sur des dispositifs liés aux thématiques de cette négociation.

**Notre objectif était de trouver des solutions pour les salariés en restant dans l'esprit du socle social commun.**

**Nous avons débuté cette négociation avec plusieurs objectifs :**

- **EMPLOI** : Ne pas avoir un plan de départs massifs ou de restructuration importante, comme nous pouvions en avoir écho avant les congés d'été.
- **ACTIVITÉ** : Obtenir des engagements d'activité en Ingénierie et Fonctions Supports sans remise en cause des affectations dans l'industrie.
- **RÉMUNÉRATION** : Protéger tous les salariés en cas d'Activité Partielle en trouvant une solution leur permettant de maintenir leur rémunération à 100%.
- **SANTÉ** : Continuer à trouver des solutions pour maintenir notre complémentaire santé comme nous avons pu le faire en avril 2024 sans surcoût pour les salariés.
- **ORGANISATION DU TRAVAIL** : Poursuivre le télétravail malgré des vents contraires dans et en dehors de l'entreprise.
- **GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS** : En complément des mesures habituelles, nous souhaitons la mise en place d'outils permettant une meilleure lisibilité sur les parcours de carrière ainsi que sur les passerelles entre les métiers.

## MAINTENANT, PLACE AU BILAN

## LE BILAN DE LA CFE-CGC

### Les chapitres pour lesquels nous avons obtenus de réelles avancées :

- **L'Activité Partielle** : À l'heure où le contexte automobile est incertain, cette mesure permet de maintenir la rémunération à 100% pour tous, tout en préservant l'acquisition des congés et sans impact sur les intéressements.
- **La Santé** : La Direction prend en charge via cet accord le dispositif ONE HEALTH. Celui-ci permet des bilans de santé personnalisés ainsi que la mise en place d'un réseau de professionnels spécialisés en matière de santé physique et morale. L'accord permet également le maintien et l'amélioration de notre complémentaire santé sur plus de 20 garanties de remboursements. Ces éléments sont également pris en charge par la Direction ainsi que l'augmentation des cotisations pour 2025 (presque 30€ par mois par salariés).
- **La Rétribution** : les éléments sur le partage de la valeur et sur l'élargissement du périmètre du PERECO permettent ainsi une harmonisation entre tous les salariés dans l'esprit du socle social commun.

### Dans la notion d'équilibres nécessaires pour un accord, des compromis ont été trouvés, prenons par exemple :

- **Le Télétravail** : si on regarde pour les 38 000 salariés en France, le compromis est trouvé. Il est vrai que certains ont un peu moins de télétravail, mais la situation a bien évolué quand on regarde le souhait initial de la Direction : 2 jours possibles de télétravail, pas de pocket pour l'Ingénierie et Fonctions Supports, pas de semaine blanche et pas d'aménagement possible selon certaines situations. Le compromis trouvé permet notamment à des salariés comme ceux d'Ampere de pouvoir bénéficier du télétravail dès 2025, ce qui n'aurait pas été le cas, mais aussi à d'autres salariés dans des filiales de pouvoir en bénéficier, ce qui n'était pas le cas jusqu'à présent.

### Cependant, des éléments demeurent difficiles pour les salariés et notre organisation syndicale :

- **Les journées d'ancienneté pour les cadres** : Même si le souhait initial de la Direction était de supprimer les 7 jours d'ancienneté, nous avons réussi à les maintenir. Cependant, nous sommes en désaccord avec la proposition finale sur la vitesse d'acquisition de ces jours malgré une évolution par rapport à la proposition initiale. Nous sommes mécontents du compromis final ainsi que du refus de la Direction d'appliquer la « clause du grand-père » qui aurait permis aux salariés de conserver le même niveau de jours déjà acquis.
- **L'absence d'engagement sur l'affectation d'activités** : La direction demande des efforts principalement aux cadres dans l'ensemble de ses propositions. Des activités ont été affectés au sein des sites industriels lors des précédents accords. Malheureusement, dans ce nouveau projet, nous déplorons l'absence d'engagements écrits par la Direction pour l'affectation d'activités au sein de l'Ingénierie et des Fonctions Supports. En cas de signature, des activités devront être affectées à ces métiers et pour toute la durée de l'accord.

### En dehors des mesures proposées, le contexte global décrit aux salariés est insuffisant :

La direction a très peu voire mal communiqué sur la nécessité d'appliquer ces mesures. Elle doit assumer ses choix et ses orientations. Cela passe aussi par le partage du diagnostic qui mène à ses décisions. L'incompréhension qui en résulte a pour conséquence de mettre en opposition les métiers et les statuts.

#### La CFE-CGC répond à vos questions : Quelles seraient les conséquences si cet accord n'est pas validé ?

##### Voici quelques exemples donnés par la Direction :

- **Activité Partielle** : Les salariés seraient indemnisés à 72% en cas d'AP. Ceci est aussi le cas pour les cadres qui ne dépendent pas de la Métallurgie. Impacts sur l'acquisition des congés et sur les intéressements.
- **Complémentaire santé** : pas de hausse de garanties de remboursement et augmentation des cotisations à hauteur de 9,02€ par mois pour 2025 à la charge des salariés.
- **Télétravail** : Les salariés d'Ampere n'auront pas la possibilité de télétravailler à partir de 2025. La Direction a annoncé qu'elle dénoncerait probablement les accords en cours.
- **GEPP** : Le minimum légal s'appliquerait, y compris pour les mesures liées à la retraite progressive.
- **Temps de travail des cadres** : pas de changements à la situation actuelle. Les congés restent en l'état. Une application stricte des règles d'écrtages serait mise en place.
- **Rétribution** : plus de supra légal et un PERECO ne bénéficiant pas à l'ensemble des salariés.

Pour plus d'informations, retrouvez notre dossier détaillé via notre application ou sur notre site



RETROUVEZ NOS ACTUS SUR L'APPLI CFE-CGC GROUPE RENAULT  
[www.cfecgc.renaultgroup.fr](http://www.cfecgc.renaultgroup.fr)