



Syndicat
CGT
Renault Cléon

cgt.renault.cleon@wanadoo.fr
cgt.cleon@renault.com
fax: 01 76 86 78 40

- Intéressement.
- Egalité
Femmes/Hommes?

Site CGT Cléon: cgtrenaultcleon.fr

Mardi 14 mars 2017

Négociation sur le nouvel accord d'intéressement groupe 2017-2018-2019

L'intéressement ne doit pas se substituer au salaire.

La CGT propose :

- *un intéressement uniforme pour toutes les catégories professionnelles. Pour information, s'il était uniforme en mars 2017, chaque salarié aurait touché 4800 euros.*

- *Un intéressement élargi à tous les intérimaires au prorata de leur présence dans les sites et l'ensemble des filiales*

- *Nous proposons que les sommes soient **soumises aux cotisations sociales employeur-salariés au même niveau que celles sur les salaires**. L'effet serait favorable tant pour les comptes de notre protection sociale que pour les salariés (indemnités journalières en maladie, accident du travail, pensions de retraite). Pour mémoire, la cotisation employeur sur l'intéressement est de 20% comme la loi le précise (forfait social), pour les salariés 8% (CSG/RDS)*

- *Faire disparaître toute **références au présentéisme pour les absences pour cause de maladie***

- Nous demandons qu'aucun indicateur concernant l'intéressement ne dégrade ou influence les conditions de travail et de vie du salarié.

Concernant le dernier accord, nous avons obtenu un certain nombre d'évolutions qui vont vers plus de justice :

- Concernant l'intéressement local, les sommes sont aujourd'hui uniformes !

- Concernant l'intéressement aux résultats financiers, une part uniforme a vu le jour !

- Les accidents du travail ou maladies professionnelles ne sont plus pris en compte !

Rappel synthétique de la position initiale CGT :

Les sommes attribuées au titre de l'intéressement ne sont pas soumises à cotisations sociales, au fil des ans, il est exigé pour l'ensemble des salariés de supporter à la fois :

- Un recul de l'âge de départ à la retraite avec un financement accru pour une pension de retraite moindre,
- Un déremboursement toujours plus important des dépenses de santé, au détriment des intérêts des salariés et de leurs familles dans l'obligation de faire des choix économiques concernant leur santé.

Réunion du 7 mars : un simulacre de négociation !!

La CGT conteste les méthodes de la direction qui arrive en séance de négociation avec un accord finalisé. Pas besoin d'être sorti des grandes écoles pour lire en 15 minutes un accord.

En conséquence, la CGT a décidé de quitter la séance finale de l'accord. En effet, la non signature de Cap 2020 (accord compétitivité 2017/2019), exclu les organisations syndicales non signataires...

Commission égalité Femmes/Hommes

La commission égalité femmes/hommes s'est tenue le 3 mars 2017. La CGT a participé activement à cette commission, 65 questions étaient à l'ordre du jour.

On appelle ça se foutre du monde : nous ne pouvons pas laisser passer : La CFDT n'a pas participé à la réunion préparatoire, n'a posé aucune question, n'a pas pris la parole en réunion, et fait un tract pour dire «nous, nous...», il faut être sérieux. La CGT aussi appelle les femmes à prendre un mandat, mais pour militer, lutter..et améliorer les conditions de vie et de travail des salariés...

Pourtant les sujets à traiter sont nombreux :

- Les écarts de salaire sont toujours présents.
- Les écarts sur les promotions également...

**Sur les écarts de salaire,
la direction a une obligation de résultat.**

Question 1) *Page 69 du projet de bilan social 2015, nous pouvons constater un écart de salaire en défaveur des femmes, et ceci quelles que soient les catégories. Nous tenons à rappeler les obligations de la direction concernant l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'emploi et demandons l'application de l'Article L 2323-57 du code du travail :*

Présentez-nous le plan d'action que vous mettez en place ainsi que les objectifs que vous vous fixez pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Depuis des années, nous avons la même réponse : «Pas de réponse» !! Scandaleux !!

Cette année, nous avons obtenu une autre réponse :

- La direction s'engage à présenter en CE un plan d'action visant à régler les écarts de salaire constatés cette année encore dans le bilan social.

Pouvons-nous enfin espérer voir la fin de ces discriminations inacceptables?

Les élus CGT prennent note mais attendent de voir.

Quelques cas concrets d'écrats constatés :

- Aucune promotion de femme p1cs depuis 3 ans
- Pas de promotion de femme P1 depuis 2 ans
- Pas de promotion P2 pour les femmes en 2016 et une seule en 2015.
- Pas de femmes N4.
- Très peu de femmes CU en fabrication.
- Peu de femmes techniciennes sont embauchées proportionnellement au nombre d'embauches globales. Cette difficulté est rappelée chaque année et la direction chaque année répond par le manque de candidate à des postes techniques.

Quel est le plan d'action pour se sortir de cette «soit disante fatalité»?

La direction a-t-elle prévue un cursus interne de formation pour permettre à des femmes d'accéder à la technicité? Rien n'est décrit dans ce sens.

**Ces discriminations ne sont pas tolérables !!
Nous allons pouvoir juger rapidement de la
volonté de notre direction de régler...ou non.**