



Négociations pour un nouveau contrat social France



La direction du groupe Renault a ouvert des négociations pour un nouveau contrat social France. Le 26/09/2024 a eu lieu la première réunion de négociation pour cadrer les différents sujets qui seront évoqués pendant des réunions de discussions de septembre à décembre 2024 :

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.

Notons que toutes ces définitions sont mises en avant par la direction pour séduire les négociateurs. Les décrire dans ce tract ne signifie pas que la CGT RENAULT est en phase avec celles-ci.



Protection des salariés face aux aléas d'activité

Le premier thème discuté 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 garantissant le maintien à 100 % de la rémunération en cas d'activité partielle. Ce système est inspiré de l'expérience des fonds de solidarité chez Renault SAS et serait étendu à l'ensemble du groupe, exception faite de RRG.

Ce dispositif comprend un fonds financé par une cotisation de tous les salariés (0,2 % du salaire brut) et un abonde-

ment équivalent de l'employeur.

- 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).

Le seuil déclenchant l'appel à cotisation des salariés pour alimenter ce fonds est fixé à 4 millions d'euros, et le plafond maximal est lui fixé à 8 millions d'euros.

Les cotisations seront prélevées lorsque le fonds passera sous le seuil des 4 millions d'euros et s'arrêteront dès lors que le plafond de 8 millions d'euros serait atteint.

Avec ce maintien à 100% de la rémunération, la totalité des congés et RTT resterait acquise et les intéressements non pénalisés.

Commentaire CGT :

Derrière le discours rassurant de la direction, les véritables conséquences pour les salariés demeurent difficiles à discerner pour l'instant. **Pour la CGT, cet accord s'apparente à un nouvel accord de compétitivité, similaire aux précédents.** De fait, il nous faut plus que jamais être vigilants et prêts à agir par rapport aux mesures qui pourront être transcrites dans cet accord.

En premier lieu, la CGT exprime sa ferme opposition à l'utilisation du chômage partiel pour satisfaire la stratégie financière de l'entreprise. Pour rappel, le chômage partiel est financé par l'état et l'assurance chômage (donc par nos impôts et notre contribution sociale !).

A l'inverse, l'entreprise doit déployer tous les moyens 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 leur salaire, car le chômage partiel ne dépend pas de leur volonté.**

Lors de la réunion de calage des thèmes à discuter, 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 dite de «révolution» vise à s'adapter aux transformations de l'industrie.

L'objectif affiché par 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 tous les salariés devraient faire des efforts (une vieille rengaine patronale pour mieux reprendre ce qui a été concédé aux salariés par les luttes passées).

La CGT a soulevé des questions concernant le maintien des effectifs, notamment en s'interrogeant sur l'équilibre entre les départs et les embauches. La direction ne nous a pas répondu précisément !

Concernant les dispositifs de Départs Anticipés (DA), elle a indiqué que les coûts de ces derniers avaient été 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.

La CGT a également exprimé ses inquiétudes et sa désapprobation vis-à-vis de la rapidité à laquelle s'enchaînent les réunions et les divers sujets à traiter.

Nous estimons en effet que sans intervention des salariés sur tous ces sujets qui les concernent, la direction a la part belle pour mener les discussions. Celle-ci dévoile réunion après réunion son cahier revendicatif patronal, en décrétant ce qui sera possible d'amender ou pas. Tout est pour l'instant à son bon vouloir !

Autrement dit la direction décide actuellement de ce qui est acceptable ou de ce qui ne l'est pas sans aucune proposition ou contre-proposition soutenue par la mobilisation des salariés. Les organisations syndicales soumettent leurs revendications et se voient souvent répondre par la négative.

La CGT invite les salariés de RENAULT à bien mesurer que le contenu de ces discussions va engager leur avenir !

Le calendrier prévisionnel prévoit plusieurs réunions consécutives pour aborder les différents thèmes de ce que la direction appelle le « nouveau contrat social ». Dans celui-ci seront inclus la structure de la GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels), la maîtrise des congés, l'organisation du temps de travail des cadres, ainsi que les dispositifs de rétribution tels que le PERECO (Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif).

Certains de ces thèmes relèvent du Socle Social Commun, mais en regroupant tous ces sujets dans un seul accord, la direction restreint notre capacité à négocier réellement 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 2024, avec une mise en signature prévue à la suite.

La CGT RENAULT invite tous les salariés du groupe à prendre rapidement part à ces discussions en cours en exprimant leurs attentes par des revendications.

Ensemble débattons-en !

