

**Pas de DA à l'horizon, mais la suppression des jours de préparation Retraite !**

**Une « boîte à outils » pour gérer les effectifs « entité » par « entité »**

**Des mesures de façade pour les « jeunes »**

24/10/24

La 3<sup>ème</sup> réunion du plan triennal 2025-27 a eu lieu le mercredi 16 octobre. Elle concernait la GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels), sujet obligatoire légalement et qui se sera de nouveau abordé lors d'une prochaine réunion le 30 octobre.

**La direction promeut la retraite progressive, écarte la DA et veut supprimer les jours de préparation à la retraite**

La direction a confirmé son intention de ne pas réactiver de processus de Dispense d'Activité (DA), car cela lui « coûte trop cher, bien plus cher que la F1 » d'après ses représentants. Elle n'a mis en avant que des dispositifs qui sont loin du compte :

- La **retraite progressive** : 2 ans avant sa retraite (âge légal ou taux plein), avoir la possibilité de demander un temps partiel et d'être payé par l'entreprise sur son temps de travail et par la caisse de retraite sur son temps non travaillé. Pour Renault, cela « coûte » moins cher qu'une DA : l'entreprise assure juste qu'elle versera les cotisations Retraite comme si l'on travaillait à 100%. La délégation CGT a demandé des précisions sur la retraite complémentaire que la direction donnera lors de la prochaine réunion. Une autre possibilité serait une retraite progressive « annualisée » à 1 an de la retraite : 6 premiers mois à 100% au travail et 6 mois suivants à 0% d'activité.
- La **D2A** (Dispense d'Activité Adaptée) pour les salariés faisant l'objet « de restrictions médicales durables et d'une reconnaissance RQTH, incapacité ou invalidité ». Mais ce ne serait que 2 ans avant la retraite à **taux plein** et avec une indemnisation à 70% de la rémunération (contre 3 ans et 72% pour l'ancienne DA !).
- L'**avance sur l'indemnité de départ en retraite** (IDR) : possibilité de suspendre le contrat de travail 8 mois avant la retraite (à taux plein) et de se faire verser en avance 80% de l'IDR lissée en 8 mensualités sans toucher de salaire pour autant. Cela ne coûte rien à Renault !

**Non à la suppression des congés de préparation Retraite !**

De façon sournoise, la direction veut en profiter pour **supprimer les jours de préparation à la retraite** : 1 jour de congés par mois (3 ans avant sa date de retraite attendue). Son prétexte est que « 80% des salariés ne l'utiliseraient pas ». Sauf que dans ce 80%, la direction a reconnu qu'elle a intégré les DA qui ne peuvent pas bénéficier de ces jours. Cette valeur est donc totalement erronée !

Quoi qu'il en soit, si certains salariés ne demandent pas ces jours, c'est avant tout la faute de l'employeur qui ne les a pas bien informés !

D'ailleurs, nous engageons tous les salariés encore concernés à faire la démarche avant le 31/12/24 pour pouvoir les poser ! Et nous engageons tous ceux qui trouvent anormal de les faire disparaître à manifester leur mécontentement. **La CGT demande le maintien de ces 36 jours de préparation à la retraite.**

**Les salariés les plus âgés sont trop souvent cassés par le travail dans les usines et dégoûtés par sa dégradation dans les centres d'ingénierie. Avec le recul de 2 ans de l'âge de la retraite, cela empire encore : la direction veut maintenir sur les chaînes de travail des salariés jusqu'à 64 ans, ce n'est pas tenable !**

**Le retour de la classification des emplois en « 9-cases » avec des déclinaisons par « entité »**

La direction ne parle pas de plan de départs volontaires lors les réunions du plan triennal mais elle veut se doter des outils qui pourraient lui permettre d'en préparer dans les années à venir, y compris « entité » par « entité ». Elle remet en place des Observatoires des Métiers (ODM) et leur déclinaison locale Observatoire des Emplois (ODE) « locaux » (1 pour Ampere, 1 pour Mobilize, 1 pour « Power » l'entité thermique/hybride correspondant à Renault SAS qui ressort du chapeau, etc.). Leur rôle sera de classer les emplois dans un tableau « 9 cases » identiques à celui qui avait été utilisé pour distinguer les « cases grises » pour les salariés qui avaient le droit aux primes de départ de la RCC (Rupture Conventiionnelle Collective) et les « cases bleues » pour les salariés qui n'y avaient pas droit.

Afin d'éviter les « mauvais souvenirs », la direction y a juste apporté un peu de « cosmétique » : en remplaçant l'axe horizontal « compétences en décroissance / amenées à disparaître » / « compétences stables » / « compétences à renforcer » par « en mutation » / « à l'équilibre » / « d'avenir » ; en supprimant les couleurs des cases.



On aurait pu penser que cette démarche puisse déboucher sur un véritable plan de reconversion pour les salariés qui occupent des « emplois en mutation » mais rien de tel n'a été présenté. **Ces outils risquent donc une fois de plus d'être des moyens d'imposer des mobilités ou de pousser certains au départ !**

### Des mesures de façade pour les « jeunes »

Le premier point important, c'est que la direction ne s'engage pour l'instant sur aucun chiffrage des embauches dans les années à venir. Elle ne communique que sur la mise en place d'un « Graduate Program » qui aurait pour but d'« attirer les meilleurs » chez Renault au travers d'un « début de carrière boosté ». Cela concernerait... 200 cadres pendant les 3 ans de l'accord ! C'est en plus un dispositif qui existait déjà avec le même nombre d'embauches.

Si Renault veut maintenir 5% d'apprentis dans son effectif, il n'y a toujours aucun engagement sur leur embauche après obtention de leur diplôme. Le vocabulaire utilisé en dit d'ailleurs long sur la dérive des Ressources dites « Humaines » : l'apprentissage permet à Renault la « constitution d'un vivier de recrutement ».

Concernant les salaires et rémunérations, c'est extrêmement limité, voire... mensonger ! Pour les salariés sans expérience, sur le 1<sup>er</sup> niveau des embauches chez Renault (classification A2), la rémunération sera a minima +5% par rapport au SMH (Salaire Minimum Hiérarchique). Pour les jeunes cadres, la nouvelle convention collective de la métallurgie prévoit de réduire le SMH de 19% pour les salariés de moins de 6 ans d'expérience (puis de l'ajuster progressivement jusqu'au SMH intégral au bout de 6 ans). Début 2024, Renault avait annoncé qu'elle n'appliquerait pas ce SMH « au rabais ». Maintenant, dans le cadre des réunions du plan triennal, elle dit qu'elle l'appliquera mais uniquement la première année et pas pendant les 6 années prévues par la convention. Et elle essaye de présenter cette mesure comme une avancée alors que c'est un recul par rapport à ses engagements de début d'année ! A cela s'ajoute la vraie-fausse revalorisation des stages et des apprentissages (voir encadré ci-contre).

**Ce que la direction veut imposer dans ce plan triennal, cela ne répond clairement pas aux demandes des salariés, qu'ils soient proches de la retraite, au milieu de leur carrière, jeunes embauchés ou apprentis.**

**N'hésitez pas à nous envoyer vos réactions par mail à [cgt.lardy@renault.com](mailto:cgt.lardy@renault.com) ou en discutant avec un élu CGT, nous les remonterons lors de la prochaine réunion prévue le 30 octobre.**

Suivront 3 réunions en novembre qui porteront sur le **télétravail**, la **maîtrise des compteurs**, le **temps de travail des cadres** (sur lequel la direction dit vouloir obtenir des sacrifices...) et la « **rétribution de la performance** ».

### Gratification des stagiaires et rémunération des alternants : attention entourloupe !

Pour essayer de prouver que ce plan comporte des avancées sociales, la direction a présenté en séance une augmentation des gratifications des stagiaires de +33% en moyenne et de la rémunération des alternants de 9% en moyenne.

Sauf que... ces mesures sont déjà appliquées de manière unilatérale depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024 pour les stagiaires et 1<sup>er</sup> sept. 2023 pour les alternants !

On est bien face à du replâtrage pour faire croire à un futur accord « équilibré », demandant des sacrifices mais apportant des contreparties.

La manœuvre est tellement grossière que la direction a affiché les rémunérations des alternants datant du changement de septembre 2023 et pas celles d'aujourd'hui, pourtant plus élevées car le SMIC a augmenté le 1<sup>er</sup> janvier 2024. Pas très discret !

Pour lire le CR CGT complet de la réunion du 16 octobre, scannez le QR-code



### Activités sociales du CSE : nouvelle attaque contre la solidarité

Après la mise en place de nouvelles grilles désavantageant les faibles revenus, les personnes seules et les familles recomposées... Après les chèques vacances et les séjours du CSE, tous proposés avec la même subvention sans tenir compte des revenus... Voici une nouvelle attaque de la part des équipes CFE-CGE et CFDT, dirigeantes du CSE, contre la solidarité du Comité Social et Economique : **ce sont les salariés ou leurs ayants droits en situation de handicap qui sont maintenant visés**. A ce rythme-là, le CSE n'aura plus de « social » que le nom !

En effet de nouvelles règles définissent la prise en compte du handicap au niveau du CSE, avec comme seul critère celui de la déclaration de revenus : cela conduit à ne prendre en compte l'invalidité qu'au-delà du seuil de 80%. Jusqu'à présent, une reconnaissance MDPH ou RQTH ouvrait des droits pour des niveaux d'invalidité inférieurs à 80%. De nombreux salariés ne peuvent donc plus bénéficier des règles de solidarité qui avaient été mises en place dans les CSE.

Les jeux paralympiques tout juste terminés, la CFE-CGC et de la CFDT n'auront pas attendu bien longtemps pour s'attaquer aux droits des personnes en situation de handicap dans nos CSE.

Cette situation est inacceptable et la CGT demande que les précédentes règles les plus avantageuses des CSE soient mises en place. C'était pourtant dans les promesses électorales de la CFE-CGC que de prendre le meilleur de chaque CSE au moment de la fusion des différents établissements... ! On en est bien loin aujourd'hui.

**Contact : [cgt.lardy@renault.com](mailto:cgt.lardy@renault.com) / Facebook : [CGT.RENAULT.LARDY91](https://www.facebook.com/CGT.RENAULT.LARDY91)**

**La CGT Lardy** : syndicat de site pour tous les salariés du CTL  
RENAULT - AMPERE – PRESTATAIRES – INTERIMAIRES – APR – ETAM - CADRES.

