



Nouveau contrat (supposé) social France



La direction de Renault a entamé des négociations en vue d'un nouvel accord de compétitivité dit « nouveau contrat social France » pour les années 2025 à 2027.

SUD n'est pas dans les négociations mais vous informe du mieux possible, davantage que bien des négociateurs. Un comble ! Au menu des négos :

Octobre : OneHealth (prévention santé), mutuelle obligatoire, Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP), contrat de génération.

7, 15 et 28 novembre : GEPP fin, Télétravail, Maitrise des compteurs, Temps de travail des cadres, rétribution de la performance, Pereco.

Décembre : Synthèse et mise à signature de l'accord

Une gestion des emplois et des compétences en mode Agile

La direction de Renault veut associer les syndicats à sa Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP). Mais c'est elle qui pilote et fixe le cap. Elle remet en place les Observatoires Des Métiers (ODM) avec une nouveauté qui va aggraver le démantèlement du groupe : des Observatoires Des Emplois (ODE) seront créés dans chaque Business Unit (BU) et entité Renault.

Chaque entité du groupe Renault fixera ses prévisions d'emploi

Entités Business Unit : Ampere sas, Ampere Electricity, Ampere Cléon, Ampere ST, Alpine Dieppe, Alpine Cars, Alpine Racing, Alpine Commerce/Marketing, The future is neutral, Mobilize, DIAC, RRG.

Entités Renault : Etablissements Le Mans, Sandouville, Flins, Cergy et IDF ; Filiales ACI Villeurbanne, SFKI, Sovab et Sodicom2/Qstomize.

Recrutements	
Mobilité interne entrante	
Départs	
Mobilité interne sortante	

Chaque entité fera une cartographie des emplois à l'aide d'un tableau 9 cases

Emplois en mutation : « baisse probable des effectifs ou des compétences requises à court/moyen terme »

Emplois d'avenir : « amenés à se développer en raison de l'évolution du marché, des technologies, des projets »

C'est le retour des tableaux 9box des précédents accords de compétitivité (souvenez-vous des gris et des bleus !).

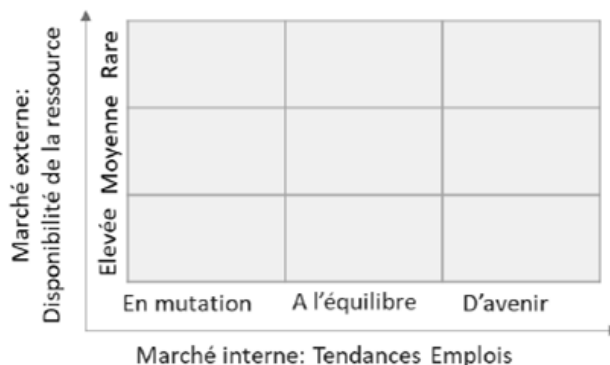
Chaque entité pourra ajuster ses effectifs si besoin

→ **Formations**, montées en compétences, reconversions (très peu d'actions concrètes lors des accords précédents).

→ **Mobilité interne** et/ou **recrutements**

→ **Départs** par des « mesures mobilisables de manière agile et rapide » : Rupture Conventiionnelle Collective (RCC idem que CAR22) et/ou Dispense d'Activité (70% du salaire au lieu de 72%).

Lors des précédents accords, la direction annonçait ses objectifs de suppressions d'emplois. Cette fois, elle reporte ces annonces (nombre de départs, postes éligibles à la RCC, dates d'ouverture du plan...) à des accords locaux. Pourtant, des chiffres circulent à l'Ingénierie où les salariés seraient encore trop nombreux.



La direction prépare un CAR25 qui risque de laminer davantage les effectifs du groupe en France. Le plan de suppressions d'emplois sera découpé en rondelles dans des accords locaux.

Contrat de génération (sacrifiée)

L'obligation de négocier un contrat de génération a été supprimée en 2017, le gouvernement ayant estimé que les aides financières des contrats de génération créaient des « effets d'aubaine » pour les employeurs. Demandé par certains syndicats, la direction promet à la place une « approche intergénérationnelle » qui permettrait de « donner leur chance aux jeunes » et de « prendre en compte les aspirations des Séniors ».

Attirer les jeunes : c'est pas gagné !

Barèmes stagiaires et apprentis : La direction annonce une hausse de 33% de la gratification des stagiaires et de 9% de la rémunération des apprentis. Mais les barèmes présentés sont ceux d'aujourd'hui !

Graduate Program : Embauche en CDI 250 jeunes diplômés en 3 ans avec un parcours de 2 à 3 ans comprenant un « début de carrière boosté » et une « expérience en management » (ex parcours Creuset).

Minima embauche non-cadre : Classe d'emploi A2 (nouvelle classification de la Métallurgie) avec + 5% par rapport au Salaire Minimum Hiérarchique (SMH) qui est de 21 850 € brut/an.

Minima jeune cadre : embauche au SMH de la classe F11 +5% quelle que soit l'ancienneté.

Des dispositifs séniors qui ne font pas le compte

En parallèle des éventuelles DA par entité de la GEPP, une autre DA sera possible mais revue à la baisse. La direction veut aussi supprimer jusqu'à 36 jours de congés de congés fin de carrière. C'est la double peine !

Dispense d'Activité Adaptée (D2A) ⇒ moins longue, moins payée, moins de bénéficiaires que la DA

→ Seulement pour les salariés ayant des restrictions médicales et une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) incapacité ou invalidité (*tous les salariés avaient droit à la DA de 2013 à 2022*)

→ 2 ans maxi avant l'ouverture des droits à une retraite à taux plein (*contre 3 ans pour la DA actuelle*)

→ Indemnisation brute annuelle de 70% de la rémunération moyenne (*contre 75% puis 72% auparavant*)

Suppression des Jours de congés fin de carrière ⇒ travailler plus sans gagner plus, pas question !

Le nombre de ces jours de congés dépend des entités du groupe. A Renault sas, les salariés ont droit à 36 jours de congés pendant les 3 ans qui précèdent leur départ en retraite à taux plein.

Formation pour les salariés de 62 ans et plus avec mobilisation du Compte Personnel de Formation (CPF)

→ 2 jours/an à partir de 60 ans (maxi 8 jours) pour des formations certifiantes sans lien professionnel

Retraite Progressive abondée ⇒ guère plus que le minimum légal

La loi sur la retraite progressive permet de passer à temps partiel 40% à 80% ou en forfait jour réduit à 2 ans de l'âge légal de la retraite. Le salaire proratisé est complété par une fraction de sa pension de retraite.

Renault abonderait le dispositif légal de retraite progressive en maintenant les cotisations retraite à 100%.

Retraite progressive annualisée ⇒ du bricolage

→ A 1 ans du départ à la retraite

→ Temps partiel 50%

→ Activité : 6 mois 100%, 6 mois 0%

→ Lissage rémunération sur l'année



Retraite Progressive Transmission des Savoirs ⇒ légère variation de la retraite progressive abondée

→ Double volontariat : salarié + entreprise

→ Mission d'intégration des nouveaux, coaching/mentorat ou formateur interne

→ Prime de 2 mois de salaire ajoutée à l'Indemnité de Départ en Retraite (IDR)

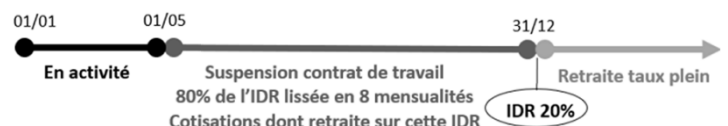
Avance de l'Indemnité de Départ en Retraite (IDR) ⇒ Le salarié se paye lui-même pendant 8 mois

→ Maxi à 8 mois de la retraite taux plein.

Suspension activité et rémunération

→ Monétisation mensuelle jusqu'à 80% de l'IDR

→ Paiement du reste de l'IDR au départ en retraite



Beaucoup d'annonces à moindre coût pour Renault, la perte des congés séniors, des lots de consolation à défaut de DA, pas d'annonce quantifiée d'embauches... Peut mieux faire !