

Complexité, dysfonctionnements, reculs importants... Le bilan est amer !

Depuis la rentrée de septembre, de nombreux dysfonctionnements autour des activités sociales du CSE nous sont remontés régulièrement par nos collègues :

- Nouveau site internet sur lequel il faut remettre intégralement toutes les pièces justificatives (alors que beaucoup l'ont fait il y a peine 6 mois)
- 2 sites en parallèle et on ne comprend plus où sont nos dossiers, ni où il faut s'inscrire.
- Difficultés pour déposer sur le site du CSE les justificatifs de son séjour qui entraînent des délais de remboursement rallongés
- Certains dossiers Tourisme ont été refusés car les possibilités pour les séjours ont été réduites par rapport au CSE de Lardy sans information préalable aux salariés. Ce sont des pertes nettes de remboursement de subvention !
- Des salariés ont vu leur dossier pour des vacances après le 3 novembre mis en attente. Depuis les dossiers Tourisme sont débloqués jusqu'à fin 2024 mais il n'est pas possible de faire des dossiers pour 2025. Ainsi comment vont faire les personnes qui veulent réserver pour le ski de février par exemple ?
- Les grilles de subvention Tourisme pour 2025 ne sont pas encore connues fin 2024.
- Les subventions pour les activités sportives ou culturelles des enfants sont bloquées jusqu'à début 2025 et il faudra redéposer notre dossier
- Pour les sections sportives et culturelles et le COSRL le transfert vers le Techno n'a pas été simple. Site ESR bloqué à la rentrée qui n'a pas permis de commencer les activités pour certains, des sections ne sont toujours pas reconduites ou créées dans l'ESR, les tarifs ont globalement augmenté...
- Il y a un manque général d'informations notamment sur toutes les règles de ce CSE. A Lardy nous avons mis à disposition un guide du CSE rassemblant toutes les règles. Cela n'existe pas à Guyancourt et nous devons en permanence aller à la pêche aux informations.

Pour rappel, le CSE social n'a rien à voir avec la Direction. Toutes les décisions, les choix qui y sont fait sont réalisés par les élus CSE et les organisations syndicales dont ils dépendent. En ce moment, que ce soit chez Renault IDF, Ampere SAS ou ST c'est une alliance CFE-CGC et CFDT qui gère les CSE.

Ces dysfonctionnements ne sont en aucun cas de la responsabilité des salariés des différents CSE qui font ceux qu'ils peuvent avec le peu d'informations dont ils disposent. Ils sont bien les conséquences de la politique de la direction générale (découpage du groupe en multiples filiales et sous-filiales et suppression des établissements « par site ») et de la politique des syndicats gestionnaires du CSE. En effet, les problèmes évoqués plus hauts découlent en grande partie des choix de la CFE-CGC et de la CFDT de ne pas créer pour chaque entité son propre CSE mais de fonctionner par des conventions entre CSE qui délèguent la totalité des budgets et des activités au CSE de Guyancourt et maintenant au CSE Renault IDF (délégation également votée par SM-TE !).

Le « Nouveau Contrat Social » signé par la CFE-CGC et la CFDT malgré l'opposition d'une majorité de salariés de l'ingénierie !

Malgré plusieurs débrayages à Lardy et au Technocentre auxquels des centaines de salariés ont participé (certains pour la première fois), malgré un sondage CFDT qui montrait que 85% des répondants étaient « prêts à revendiquer leur mécontentement vis-à-vis de cet accord » (tract Technocentre du 25/11), malgré les multiples réactions négatives dans les RUET, sur l'intranet et dans les discussions collectives, la CFE-CGC (1^{ère} organisation au niveau du Groupe) et la CFDT (3^{ème} organisation) ont signé l'accord. La CGT (2^{ème} organisation) a refusé de le faire car il s'agit d'une véritable régression sociale. Il comporte des dispositions inférieures à la convention collective de la métallurgie (congés d'ancienneté pour les salariés cadres entre 2 et 8 ans d'ancienneté, majoration des jours fériés travaillés) ainsi qu'une entourloupe grossière sur le calcul des jours de RTT du forfait « 218 jours » qui conduirait les salariés cadres à travailler... 219 jours par an ! La CGT ne laissera pas cela en l'état, sur les aspects juridiques comme sur la question des suppressions d'emplois possibles secteur par secteur par le biais de RCC « agiles et rapides ».

La mobilisation des salariés (dont un nombre significatif de salariés cadres) a mis un grain de sable dans la mécanique bien huilée de la direction qui croyait que ses attaques allaient passer comme « une lettre à la poste ». Plus massive, elle aurait permis de faire davantage reculer la direction. C'est en tout cas la voie à suivre pour les prochaines questions brûlantes qui concerneront nos salaires, nos droits et nos emplois !

L'accès aux activités sociales s'est largement complexifié mais au-delà de ces problèmes, des changements d'orientation profonds ont été mis en place par la CFE-CGC et la CFDT qui gèrent les CSE. Nous avons soulevé 2 risques pendant la campagne des élections professionnelles : la perte de proximité avec un CSE « Technocentré » et la perte de solidarité avec des politiques différentes selon les organisations syndicales.

Une remise en cause de la solidarité

C'est sur le tourisme que se joue essentiellement la question de la solidarité. La grille de subvention, avec ses quotients calculés selon les revenus et la composition familiale, en est le cœur : elle devrait permettre à tous de pouvoir accéder à de multiples activités. En choisissant d'appliquer les grilles de Guyancourt de 20% à 50% à la place de celles de Lardy de 22,5% à 65% les élus CFE-CGC et CFDT ont tourné le dos à la solidarité.

Les grilles de Lardy tenaient également compte d'autres facteurs importants :

Calcul de la composition familiale

- A la CGT, nous avons pris en compte les coûts supplémentaires du voyage pour les personnes seules. Cela était intégré dans la grille Lardy. Avec celle du Technocentre, les **personnes seules** font partie des grandes perdantes.

- A Lardy, nous considérons les **familles recomposées** comme les autres familles alors qu'au CSE de Guyancourt, elles sont pénalisées et les familles recomposées perdent des parts et donc des subventions. Pourtant, quand les

enfants en garde alternée partent en vacances, il n'y a pas une moitié qui reste à la maison !

- Au CSE de Guyancourt, des salariés ont vu leur conjoint exclu au prétexte qu'ils n'avaient pas une adresse commune. Cela faisait parfois des années que le CSE Lardy leur avait reconnu leur statut d'ayant-droit. Pour la CGT, il est important de pouvoir tenir compte des situations particulières ou des choix de vie de chacun : c'est ce que nous faisons dans la gestion du CSE pour n'exclure personne.

Equilibre dans le plus fort quotient

Les grilles de Lardy avaient été rééquilibrées pour prendre en compte l'évolution du salariat : de plus en plus de cadres mais aussi de très fortes inégalités de salaires entre les cadres « à la base » et les plus hauts directeurs. Cela avait permis à certains de gagner 2 ou 3 quotients et de ne laisser que dans le Q18 les salaires véritablement très élevés. Cela n'a pas été effectué au Technocentre et les cadres « à la base », les chefs de service et les directeurs se retrouvent dans le même quotient le plus élevé (C15) et bénéficient donc des mêmes subventions.

Ci-dessous quelques exemples de comparaison entre les grilles de Lardy et celles de Guyancourt :

Revenus annuels en € entrant dans le foyer		Lardy	Techno	Lardy	Techno	Lardy	Techno	Lardy	Techno
		1 part	1 part	2 parts	2 parts	3 parts	3 parts	4 parts	4 parts
Q1 Lardy	Jusqu'à	26005		36233		44925		53616	
	Quotient	Q1	C9	Q1	C5	Q1	C3	Q1	C2
	% de subv	65%	32%	65%	40%	65%	44%	65%	47%
	Maxi annuel	1005	646	1302	1085	1698	1576	2094	1830
Q3 Lardy	Jusqu'à	33315		43365		52057		60748	
	Quotient	Q3	C13	Q3	C7	Q3	C4	Q3	C3
	% de subv	60%	24%	60%	36%	60%	42%	60%	44%
	Maxi annuel	948	596	1221	1045	1585	1544	1950	1801
Q5 Lardy	Jusqu'à	40624		43365		52057		67879	
	Quotient	Q5	C15	Q5	C9	Q5	C6	Q5	C4
	% de subv	55%	20%	55%	32%	55%	38%	55%	42%
	Maxi annuel	891	571	1140	1006	1473	1489	1805	1763
Q8 Lardy	Jusqu'à	51587		61193		69885		78575	
	Quotient	Q8	C15	Q8	C12	Q8	C8	Q8	C6
	% de subv	48%	20%	48%	26%	48%	34%	48%	38%
	Maxi annuel	805	571	1019	946	1304	1434	1589	1701
Q11 Lardy	Jusqu'à	62551		71890		80581		78575	
	Quotient	Q11	C15	Q11	C15	Q11	C10	Q11	C7
	% de subv	40%	20%	40%	20%	40%	30%	40%	36%
	Maxi annuel	719	571	897	886	1135	1376	1372	1669
Q14 Lardy	Jusqu'à	73516		82587		91278		99969	
	Quotient	Q14	C15	Q14	C15	Q14	C12	Q14	C9
	% de subv	33%	20%	33%	20%	33%	26%	33%	32%
	Maxi annuel	633	571	776	886	966	1322	1156	1603
Q18 Lardy	au-dessus de	94540		103098		111790		120481	
	Quotient	Q18	C15	Q18	C15	Q18	C15	Q18	C12
	% de subv	23%	20%	23%	20%	23%	20%	23%	26%
	Maxi annuel	519	571	614	886	741	1236	867	1510

Selon leur situation familiale, pour les quotients Q1 à Q14, c'est -12% à -35% de subvention perdus aujourd'hui par rapport aux grilles de Lardy.

Dans certains cas, cela représente plusieurs centaines d'euros par an !

Chacun peut maintenant savoir exactement ce qu'il a perdu...ou gagné avec la délégation des élus CFE-CGC et CFDT ? Mais ils ne semblent pas si nombreux les gagnants dans ces changements de grilles !

D'autres reculs sur la solidarité

CFE-CGC et CFDT ont multiplié les opérations où tout le monde (du directeur au professionnel) a un taux de subvention de 50%. C'est le cas par exemple pour l'opération spéciale des chèques vacances, pour le « chèque de fin d'année » et surtout pour les séjours-WE proposés par le CSE.

Pour la CGT, notre solidarité n'est pas à géométrie variable ! Pour les séjours-WE proposés par le CSE, la solidarité doit aussi s'exprimer afin de permettre à tous de pouvoir en

profiter. Aussi nous avons appliqué la grille de subvention solidaire de 22,5% à 65% le plus largement possible à de multiples activités du CSE.

Par le passé la CFE-CGC proposait au moins 3 taux 30% 40% 50% selon le calcul des quotients. Aujourd'hui, CFE-CGC et CFDT suppriment toute solidarité puisqu'un seul taux est appliqué. Certains salariés ne pourront plus partir pour des séjours exceptionnels pour eux et seuls les plus hauts revenus vont y trouver leur compte.

La dernière attaque contre la solidarité : les personnes en situation de handicap !

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.

« LE MEILLEUR DE CHAQUE SITE AU BÉNÉFICE DE TOUS », c'était le slogan électoral de la CFE-CGC lors des élections professionnelles 2024. Alors, qu'en est-il vraiment ?

Les exemples de ce tract le montrent, cela avait tout d'un slogan. On peut également y ajouter :

Le +15% solidaire : La CGT a mis en place à Lardy un +15% de subvention sur le Tourisme et l'Enfance si vous partez avec des organismes du « tourisme social » et élargi aussi aux organismes de « tourisme durable et équitable ». C'est +7% avec CFE-CGC / CFDT à Guyancourt. A quand l'application de ce +15% dans tous les CSE ?

Le système actuel des Chèques vacances n'est pas équitable puisque c'est une somme unique quelle que soit la situation familiale. Salarié seul ou famille de 5, c'est la même somme maxi que l'on peut prendre. Il est facilement possible de rendre ce système plus juste en appliquant des montants maxi tenant compte de la composition familiale.

La perte des activités de proximité

La campagne de la CFE-CGC indiquait : « L'enjeu est bien d'élargir les offres et de les étoffer avec notamment les initiatives locales ». Alors qu'en est-il réellement et quel bilan peut-on en faire aujourd'hui à Lardy des activités de proximité ?

- La médiathèque numérique a été supprimée. Il n'y a plus d'achat pour la médiathèque (ni livres, ni BD, ni DVD, ni CD). La ludothèque a été totalement abandonnée,
- Le COSRL aurait pu tout simplement poursuivre ses activités mais la volonté des élus gestionnaire a été sa fermeture définitive. Certaines sections ont été transférées à l'ESR mais avec dans quasiment tous les cas des augmentations de tarifs. D'autres ont été totalement supprimées car n'existant pas à l'ESR (Auto, parapente...) et pour d'autres cela s'est tellement mal passé que les salariés ont jeté l'éponge,
- A Lardy, la mobilisation des animateurs du collectif ski a permis de maintenir ce séjour mais on leur a bien fait comprendre que ce serait probablement la dernière année ! A suivre...
- Les salons du livre qui rencontraient de véritables succès ont été totalement dématérialisés et n'existent plus,
- Les animations dans la salle du CSE que la CGT avait relancées ont quasiment toutes disparu,
- Même chose pour les concerts en partenariat avec le Rackam ou avec le Plan... Seuls les concerts de la section musique subsistent grâce à la motivation des membres de cette section,
- Les Sections culturelles ont vu leurs tarifs augmenter. Pour certaines, c'est multiplié par 3 ! Pas la meilleure façon de conserver du monde ou d'en faire venir de nouveaux...
- Certaines sections sont menacées de fermeture. En effet, la « règle » donnée par le CSE Technocentre c'est qu'il faudrait être minimum 5 pour conserver une section. Trouver 5 personnes au Technocentre (plus de 8000 salariés) pour une activité, c'est bien plus simple qu'à Lardy (plus que 800 salariés Renault/Ampere) ! Appliquer à tout prix la même règle partout, c'est aberrant ! Ou alors volontaire pour faire disparaître les sections des plus petits sites et pouvoir tout concentrer au Technocentre !

La CFE-CGC avait écrit dans sa campagne qu'elle souhaitait « continuer à proposer les offres unanimement plébiscitées sur chacun des sites et les transposer sur d'autres si les salariés en font la demande ».

- C'est ce qu'avaient fait certains salariés pour la billetterie subventionnée à 50% sur tous les centres culturels de la région. La culture n'est pas qu'à Paris et faire découvrir des spectacles de qualité, sans les contraintes des transports et à des tarifs abordables, cela avait fonctionné auprès des salariés de Lardy. Non seulement la CFE-CGC et la CFDT ont refusé cet élargissement mais ils l'ont supprimée à Lardy. Au nom de « l'équité », « pour ne pas défavoriser les salariés du Technocentre » !
- Pour les « flash billetterie », les élus gestionnaires CGT de Lardy en proposaient un par mois avec un mélange des genres pour toucher les adultes mais aussi les ados et les sorties en famille (spectacles à Paris et de proximité). Aujourd'hui, les flash billetterie sont rares et essentiellement centrés sur des spectacles à Paris, à des tarifs très élevés.
- Et là aussi quand des salariés ont proposé un subventionnement pour les activités locales comme les 100 ans de Montlhéry ou le meeting aérien de la Ferté-Alais, cela a été refusé...

On est à mille lieues d'«une offre sociale et culturelle adaptée à vos besoins et aux demandes de chaque site » ?

Toujours plus gros, toujours plus loin, toujours plus opaque...

Les élus gestionnaires CFE-CGC et CFDT ont la volonté de poursuivre encore plus dans cette voie. En effet, ils veulent mettre en place un CASCIE (regroupement de plusieurs CSE pour la gestion des activités sociales). Il couvrirait le périmètre de Renault IDF (9966 salariés), Ampere SAS (2259) et Ampere S/T (1747) soit près de 14 000 salariés ! Et pourrait ensuite être ouvert à d'autres CSE.

Le danger : une fois qu'un CSE sera rentré dans ce CASCIE, il sera très compliqué d'en sortir sans créer de rupture d'offre. Un bon moyen de tout verrouiller définitivement ! Nous avons demandé que chaque CSE ayant rejoint le CASCIE ait des informations régulières sur les décisions du CASCIE. Même cela n'a pas été accepté ! Sont prévues seulement 2 réunions par an.

Cet accord a été signé par la CFE-CGC et la CFDT. La CGT ne le signera pas car c'est une véritable volonté de dessaisir les CSE de toutes leurs prérogatives et de tout centraliser, budget et toutes les décisions, autour d'une poignée de personnes qui pourraient décider d'absolument tout !

Aujourd'hui, nous sommes très loin du « meilleur de chaque site au bénéfice de tous ». La gestion CFE-CGC et CFDT a dégradé les activités de proximité et a réduit drastiquement la solidarité. Et ce n'est probablement pas terminé avec la mise en place d'un CASCIE. Ce sont des choix politiques que la CGT ne partage pas. Nous continuerons à militer pour un CSE ouvert à tous, solidaire, un CSE lieu de rencontres et au plus près des salariés.

Menaces sur la Fonderie de Bretagne : la responsabilité de Renault est écrasante !

La fonderie de Bretagne (Caudan) a été créée en 1966 par Renault. Déjà vendue à un fonds d'investissement (1998-2009), elle a été de nouveau sortie du groupe en 2022 dans le cadre de la liquidation de l'ensemble des fonderies automobiles en France. Renault, principal client, s'était engagé à maintenir des commandes sur plusieurs années. En 2024, le fonds d'investissement Callista a annoncé se désengager et des négociations se sont ouvertes avec nouveau fonds (Private Assets). Mais Renault refuse de s'engager pour les commandes des années futures, signant l'arrêt de mort de la fonderie.

Les responsables nationaux de la CGT et de la CFE-CGC ont interpellé le président Macron sur le sujet (des députés macronistes et le MEDEF local ont même soutenu la démarche !), en demandant que l'Etat intervienne auprès de Renault. Pour l'instant, c'est plutôt Renault qui agit sur l'Etat !

Et pour que cela change, il faut que les multiples luttes des salariés contre les suppressions d'emplois, les licenciements et les fermetures de sites s'unissent. Nous soutenons les salariés de la Fonderie de Bretagne dans leur mobilisation et exigeons l'engagement de Renault pour le maintien de tous les emplois !

Redressement judiciaire de Hyvia : les salariés ne doivent pas payer les pots cassés !

La co-entreprise Renault / Plug a été mise en redressement judiciaire fin 2024. A sa création en juin 2021, des salariés de Renault avaient constitué la base des équipes. Jusqu'à présent, chez Renault, quand un nouveau projet ne donnait pas de suites, les salariés engagés étaient réorientés vers d'autres activités. On imagine bien que la multiplication des filiales et co-entreprises lancées dans le cadre du découpage du groupe change la donne. Le risque est fort que des salariés soient laissés « sur le bord du chemin » quand une activité ne donne pas les résultats escomptés.

Alors, nous devons exiger que les 150 salariés d'Hyvia (110 à VSF et 40 à Flins) qui le souhaitent soient tous recasés chez Renault ou Plug.