



# Contrat Social France

## Pourquoi la CGT Guyancourt Aubevoye et Siège est contre cet accord ?

Une fois de plus, ces accords triennaux ne sont qu'un écran de fumée, destinés à servir la stratégie financière du groupe, et non les intérêts des salariés. Cet accord, baptisé « Contrat social France 2025-2027 », est une manœuvre habilement déguisée : quelques concessions superficielles enrobent un ensemble de mesures antisociales qui frappent de plein fouet nos acquis. Ce texte est une régression flagrante.

### Commençons par les « avancées »

#### Couverture santé améliorée et prise en charge

La direction a proposé un nouveau contrat de protection santé avec Mobilité Mutuelle qui améliore sensiblement les remboursements de certains soins ou équipements. Ces augmentations, ainsi que celles liées à la dérive des dépenses santé (désengagement de la Sécurité Sociale, augmentation des dépenses, ...), augmentations liées à l'évolution du PMMS (qui sert de base au calcul de la cotisation) seront prises en charge par la direction. Cela représente 26,41 euros par mois.

Certains trouveront que les remboursements ne sont pas suffisants. Il faut ne pas perdre de vue qu'une loi, voulue par un certain Emmanuel Macron, a imposé des limitations pour donner un aspect « responsable » aux mutuelles et limiter la dérive des frais de santé chez les professionnels. Un dépassement de ces limites est sanctionné par un doublement des taxes sur les cotisations. On sait que l'objectif de ce texte est faiblement atteint voire pas du tout.

**Pour que cela soit une avancée, il ne faudra pas que ce soit un prétexte pour rogner sur les budgets des augmentations de salaires lors des prochaines NAO en février**

#### Prévention santé

Depuis plusieurs mois la direction déploie son plan mondial, « One Health ». Jusqu'à présent, en France, il se limitait à quelques conseils que l'on nous rabâche à longueur de journée dans les médias.

- Faire 30 mn d'activité sportive par jour lorsque les journées de travail son interminables.
- Prendre du temps pour une pause repas de qualité lorsque nous avons des queues interminables aux cantines, que l'on nous positionne des réunions obligatoires à 12h30 ou, comme en usine, la pause dure 30 mn avec 25 mn de trajet pour se rendre sur le lieu de restauration.

Alors que la direction a la volonté de déployer son plan, elle a tenu à l'inscrire dans cet accord. Que se serait-il passé si cet accord n'avait pas été validé : rien, la direction aurait poursuivi son déploiement.

**La proposition de bilans de santé confidentiels et indépendants de la médecine du travail est positive. Mais ne constitue-t-elle pas un développement d'une santé à 2 vitesses en France entre les « nantis » des grands groupes qui peuvent organiser et payer de telles prestations et les salariés des autres entreprises qui auront toujours plus de difficultés à accéder à une médecine de qualité ?**

**La CGT est pour une médecine de qualité pour tous à égalité financée par la Sécurité Sociale.**

### Abordons les reculs sociaux

#### Réforme du télétravail

Lors des négociations de 2021 sur les nouveaux modes de travail, la CGT avait formulé des revendications claires : maintenir un juste équilibre entre télétravail et présence sur site afin de préserver la cohésion des équipes, limiter l'isolement et garantir l'efficacité collective. Nous avons aussi alerté sur les risques d'un télétravail massif, notamment la dilution des liens collectifs et l'impact sur la santé des salariés.

**La direction et certaines organisations syndicales ont fait le choix délibéré d'ignorer ces alertes, préférant réduire les coûts à court**

**terme en fermant des espaces de bureaux et en externalisant une partie des charges sur les salariés eux-mêmes.**

Aujourd'hui, alors que le télétravail est devenu un mode d'organisation intégré par de nombreux salariés, la direction fait volte-face. Mais ce retour en arrière n'a rien de social ou collectif. Il ne s'agit pas de recréer un esprit d'équipe, ni d'améliorer la productivité. **La réalité est bien plus crue : la direction veut reprendre la main sur l'organisation du travail, limiter l'autonomie des salariés et renforcer leur subordination. Ce choix marque un recul clair sur les acquis en matière de souplesse et de qualité de vie au travail.**



## Maintien du salaire lors des périodes « de chômage partiel »

De prime abord, cet item pourrait sembler favorable aux salariés. En effet, il assure le maintien de la rémunération nette durant les périodes d'inactivité. Cette rémunération est assurée par :

- L'État pour l'équivalent de 35% du net
- Le prélèvement, dès le premier jour, de l'équivalent d'un jour de congé pour 5 jours non travaillés.
- Une caisse de solidarité alimentée, à part égale, par l'entreprise et tous les salariés du groupe en France, quel que soit leur statut.

Selon la convention collective, les cadres ne peuvent pas être déclarés en chômage partiel et conservent leur rémunération.

**Si on analyse plus précisément ce financement, on s'aperçoit que non seulement la direction fait appel à la solidarité des salariés mais fait des économies. A partir des valeurs données par la direction, voici les coûts pour celle-ci selon les situations.**

	salaire net	Super-brut cotisations employé et employeur	Financement de la rémunération					Cout pour l'entreprise
			Etat	Entreprise	Conges salariés	caisse solidaire salariés	Caisse solidaire entreprise	
<b>Pleine activité</b>	<b>2133</b>	<b>3911</b>		<b>3911</b>				<b>3911</b>
<b>Chômage partiel légal</b>	<b>1533</b>	<b>1641</b>	<b>985</b>	<b>656</b>				<b>656</b>
<b>Chômage partiel selon proposition</b>	<b>2133</b>	<b>2741</b>	<b>985</b>		<b>782,2</b>	<b>486,9</b>	<b>486,9</b>	<b>486,9</b>

Les chiffres parlent d'eux-mêmes : La direction dépensera moins à nous payer à 100% que d'appliquer la réglementation de l'activité partielle. Par cet artifice, elle profite de la solidarité des salariés entre eux. **Pour la CGT, le maintien de la rémunération est la moindre des choses. La direction aurait pu se limiter uniquement au complément nécessaire pour garantir 100% de revenus net et les cotisations, voire financer 100% du chômage**

## Révision des règles d'obtention des congés d'ancienneté

Alors que dans le cadre de la nouvelle convention collective, la direction avait renégocié, en janvier 2024, les règles d'obtention des congés d'ancienneté avec mise en place au 1<sup>er</sup> janvier 2025, elle décide de remettre en cause cet accord pour les cadres. Les nouvelles règles représentent une régression pour les salariés présents entre 1 et 25 ans.

La proposition de janvier 2024 faisait déjà perdre des journées aux plus jeunes. Les nouvelles en font perdre de nouveau.

Ainsi selon votre ancienneté vous perdez jusqu'à 4 jours et contrairement à l'accord de 2024, il n'y a pas de clause dite du « grand-père » avec conservation des journées acquises, jusqu'au rattrapage par les nouvelles règles.

## Application stricte du forfait jour pour les cadres

Depuis la mise en place de la réduction du temps de travail en 1999, les cadres au forfait se voyaient appliquer un ersatz de « forfait jour ». Au lieu de comptabiliser le nombre de jours travaillés par an, 10 jours d'ajustement (ou de RTT) leur étaient octroyés. Le nombre de jours travaillés dans l'année variant selon le positionnement de quelques jours fériés à date fixe, mais variait autour de 217 jours par an en moyenne sur plusieurs années. Lors de la mise en place de la « journée de solidarité », une journée d'ajustement était prélevée par la direction.

En parallèle, le véritable forfait jour initialement établi à 217 jours annuels a été porté à 218 jours sans augmentation de salaire afin d'intégrer la « journée de solidarité ».

La direction a décidé d'appliquer strictement le forfait annuel de 218 jours mais dans son accord elle écrit : « À compter de l'année 2025, pour les salariés en forfait jours des entreprises entrant dans le champ d'application tel que défini à l'article 1.1 du présent chapitre, les jours d'ajustement seront calculés chaque année selon la méthode suivante, appelée méthode au réel : le nombre de jours ouvrés dans l'année – 218 jours = le nombre de RTT attribués dans l'année. **Sur le nombre total de jours de RTT à attribuer, un jour est prélevé au titre de la journée de solidarité.** » (Article 2.2 de l'accord)

**En conséquence la direction, avec le consentement des signataires, va vous prélever deux fois la journée de solidarité. Nous avons averti la direction qui est restée sur sa position. Nous, CGT, nous irons jusqu'au bout pour défendre les intérêts et les droits des salariés cadres.**

## Un accord qui piétine les droits sociaux

Un des arguments phare de la direction est celui de la concurrence des constructeurs chinois, qui serait agressive, avec des salariés de l'ingénierie travaillant 70 heures par semaines avec 2 semaines de congés payés. Le rêve pour le patronat français, des salariés soumis, corvéables à merci et sous-payés. Ce n'est pas en prenant quelques journées de congés aux salariés que la direction nous rendra « compétitifs » vis-à-vis des constructeurs de Chine ou d'ailleurs, en nous exploitant encore plus au profit des gros actionnaires.

Cet accord n'est pas une avancée, c'est un recul massif. La suppression de l'autonomie offerte par le télétravail, l'amputation d'un jour de repos, et la révision à la baisse des congés d'ancienneté illustrent un mépris total pour les salariés.

Même sous la menace d'une prochaine apocalypse par la direction, en cas de non-signature de cet accord, les organisations syndicales qui ont choisi de signer ce texte porteront une responsabilité historique. En acceptant un tel accord, elles cautionnent une attaque directe contre les droits des salariés et ouvrent la porte à d'autres régressions.

**La CGT refuse de se rendre complice d'un tel renoncement.**

**Malgré ces nouvelles attaques sur notre droits et les conquêtes de nos anciens, nous vous souhaitons à toutes et à tous ainsi qu'à vos proches une bonne année 2025. N'oubliez pas ce sera unis que nous pourrons défendre nos intérêts. Syndiquez-vous !**

