

Compteurs congés, congés sénior, D2A, etc

Le Nouveau (et néfaste) Contrat Social se met en place dans la douleur...

Il aura fallu plus de 2 mois pour que la direction confirme certains détails du contrat social, signé « *les yeux fermés* » par la CFE-CGC et la CFDT et rejoints maintenant par FO redevenu représentatif.

Au 1^{er} juillet 2025, la direction plafonnera les CTi à 15 jours. C'est-à-dire que, quand ce plafond est atteint, l'acquisition de jours de RTT ne sera plus possible. Dans cette situation, il y a remise en cause de la réduction du temps de travail et des 35H.

Le message de la direction est on ne peut plus clair : son objectif est de réduire à tout prix les compteurs de congés des salariés pour ne pas avoir à les provisionner dans les comptes financiers.

La position de la CGT reste inchangée : les salariés doivent pouvoir poser leurs jours de congés et de RTT. La pression des projets, parfois insidieuse,

pousse certains à ne pas le faire. Les RH, avec la politique qu'ils mènent au travers du « nouveau contrat social », s'en lavent les mains, préférant suivre l'objectif financier de réduire les compteurs. Ne nous laissons pas faire, faisons respecter nos droits !

Lors des CSE Ampere ST, Ampere SAS et Renault IDF de fin février, les RH ont fini par donner des détails sur l'évolution des compteurs de congés. Cela concerne donc tous les salariés de ces entités, quel que soit leur site de travail.

Compteur CTE (Capital Temps Entreprise pour les jours de RTT collectifs)

L'accord « nouveau contrat social » prévoyait la disparition du CTE le 1er janvier 2025. Finalement, ce compteur perdurera jusqu'au 1er juillet.

A sa disparition, jusqu'à 10 jours basculeront dans un nouveau compteur « CTI transitoire ». **Ils y seront à la disposition du salarié jusqu'au 31 décembre 2027. Si le compteur CTE dépasse 10 jours, les jours au-delà basculeront dans le CT (Compteur Transitoire, à disposition sans limitation dans le temps).**

A noter que ce compteur ne doit plus être alimenté par l'acquisition mensuelle de RTT depuis janvier 2025, l'ensemble doit être acquis sur le compteur CTI.

Mesures de transition et mode de fonctionnement des compteurs en application de l'Accord Contrat Social France 2025-2027 du 19/12/2024

THEME	DATE APPLICATION	REGLES APPLICABLES	DATE FIN APPLICATION
Acquisition de CTI/CTE	1 ^{er} Janvier 2025	100% CTI	
Bascule trimestrielle CTI vers CTE	Fin Mars Fin Juin	CTI > 15 jours	30/06/2025
Plafond CTI	1er Juillet 2025	Maxi 15 Jours	
Création Compteur CTI Transitoire	01/07/2025		
Bascule CTE vers CTI Transitoire (1 ^{ère} étape)	1er Juillet 2025	Maxi 10 Jours	A prendre avant le 31/12/2027
Bascule CTE vers CT (2 ^{nde} étape)	1er Juillet 2025	au-delà de 10 jours	
Bascule fin d'année CP vers CTI	31/12/2025	5 Jours de Congés Principaux maxi	
Congés Ancienneté	1er Janvier 2025	A prendre dans l'année sinon perdus	
Bonus ancienneté	1er Janvier 2025	Pas de perte	

API : TCR LOG 0 58

Internet : www.infos-cgt-technocentre.com

email : contact@infos-cgt-technocentre.com

Abonnez-vous à notre lettre d'info sur notre site pour recevoir nos tracts en version numérique et d'autres informations



Compteur CTI (Capital Temps Individuel) : attention à son plafonnement à partir de juillet !

L'accord « nouveau contrat social » prévoyait son plafonnement à 15 jours maximum dès le 1er janvier.

Finalement, le compteur CTI ne sera plafonné qu'à partir du 1er juillet 2025 et 2 bascules trimestrielles auront lieu le 31 mars et le 30 juin pour les jours au-delà de 15 jours (vers le CTE).

Par contre, à partir du 1er juillet 2025, si le compteur CTI est à 15 jours, plus aucune heure de réduction du temps de travail ne sera acquise.

Compteurs Congés Principaux, Congés Supplémentaires (Ancienneté) Bonus Ancienneté

En fin d'année civile, seuls 5 jours de congés principaux pourront basculer dans le CTI (si cela ne conduit pas à ce qu'il dépasse les 15 jours de plafond !), les jours de « Congés Supplémentaires » non pris seront supprimés, les jours du compteur « Bonus Ancienneté » (salariés de plus de 33 ans d'ancienneté) ne seront pas « écrêtés ».

Mais de qui défendent-ils les intérêts ?

Des salariés se sont retrouvés avec des compteurs CTI supérieurs à 15 jours en début d'année (notamment ceux qui n'avaient pas pris tous leurs congés 2024 ou ceux qui ont travaillé pendant l'une des 2 semaines de fin d'année pour la clôture de leurs projets). Le plafonnement du compteur dès janvier 2025 leur aurait fait perdre plusieurs jours de congés déjà acquis, ce qui aurait été illégal. Nous nous étonnons d'ailleurs que la CFE-CGC, la CFDT puis FO aient signé un tel texte, tellement inapplicable que la direction elle-même a dû revoir ses plans après la conclusion de l'accord. Ces signatures ne défendent en rien les droits des salariés, elles ne font que remplir les objectifs de la direction de réduction des provisions financières liées aux compteurs de congés et RTT !

Conseils de prise des congés et RTT dans le cadre du « nouveau contrat social »

La CGT n'est pas signataire de l'accord « Nouveau Contrat Social » et va même l'attaquer en justice (plus d'information dans nos prochains tracts) mais poursuit son objectif : que les salariés prennent leurs congés et ne perdent pas leurs droits sur des congés acquis. **C'est pourquoi nous recommandons :**

- De poser en priorité les jours de CTI pour ne pas s'approcher du plafond de 15 jours et ainsi risquer de perdre l'acquisition de RTT. Pour cela, il est possible de poser des jours de CTI « par anticipation », ils disparaissent des compteurs une fois validés par la hiérarchie.
- Pour les congés, de poser en priorité les jours « supplémentaires » d'ancienneté car ils peuvent être perdus en fin d'année (ligne « congés ancienneté » dans l'application « Planning & Congés »), puis les congés principaux.
- Si l'organisation du travail ne vous permet pas de poser tous vos congés principaux, assurez-vous d'avoir suffisamment de « place » sur le compteur CTI pour les accueillir, dans une limite maximum de 5 jours.

En CSE, la direction a également donné les règles **pour les 5 semaines de congés principaux 2025 :**

- **Congés d'été :** 20 jours avec « un minimum de 12 jours ouvrables consécutifs à prendre entre le samedi 1er juin et le mardi 30 septembre 2025 ». Ceci inclus les samedis, il faut donc prendre à minima 2 semaines consécutives dans cette période et le reste est théoriquement « libre »).
- **5^{ème} semaine** placée en fin d'année sur **les jours suivants : 24/26/29/30/31 décembre 2025**. Il faudra donc poser les 22/23 décembre ou le 2 janvier pour avoir la première ou la seconde semaine des vacances complète. Pour rappel, il n'y a plus de jours « imposés » du fait de la disparition du CTE.

D2A et jours administratifs « sénior »

La direction a confirmé en séance de CSE que les D2A (Dispense d'Activité pour les salariés avec reconnaissance RQTH) ne seraient ouvertes qu'à partir du 1^{er} avril.

Pour les congés administratifs sénior (6 jours à la place des 36 jours de préparation à la fin de carrière supprimés par le nouvel accord), nous avons récupéré un document des RH indiquant qu'ils n'entreraient en vigueur qu'à partir de juin 2025.

La conséquence néfaste pour les salariés est de voir des jours de congés acquis se faire supprimer ou de ne plus acquérir de jours de réduction du temps de travail.

La direction doit faire en sorte que nous prenions nos congés

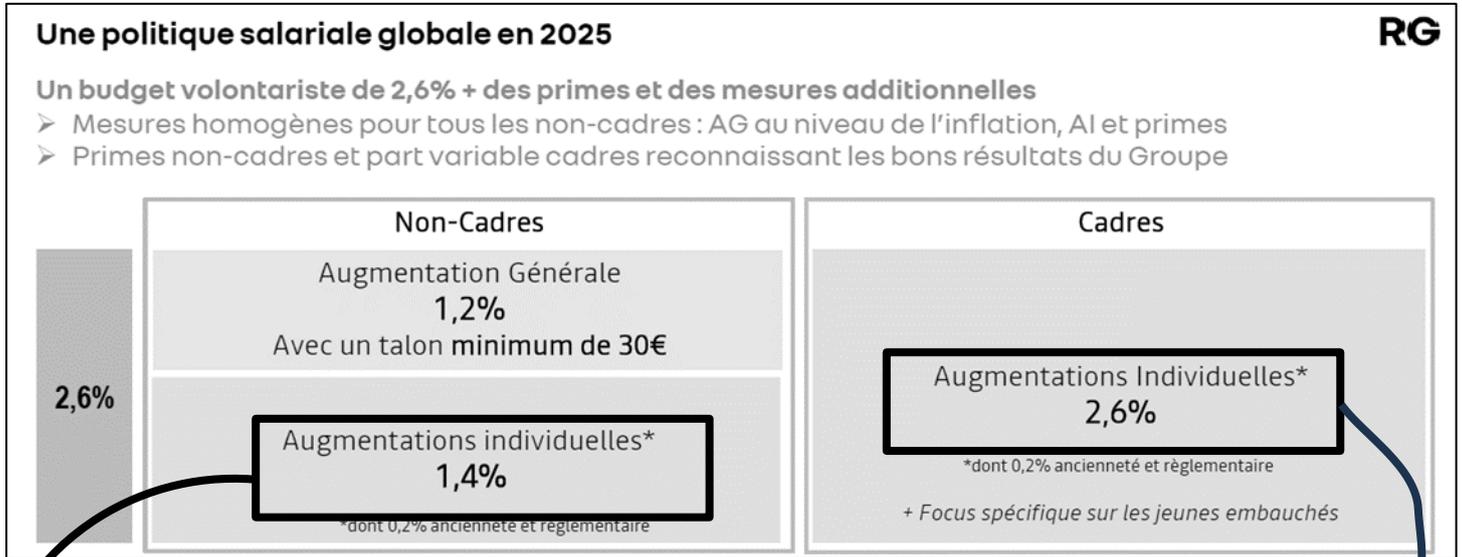
PRENEZ VOS CONGES

si vous subissez des pressions qui vous en empêcheraient, n'hésitez pas à nous contacter !

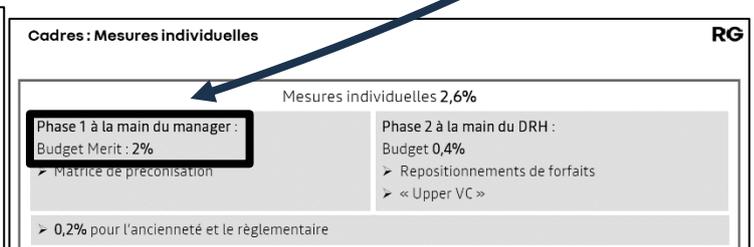
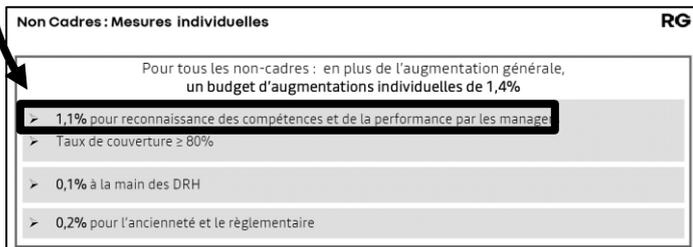
Révélation sur le plan de promo 2025

Ou comment le budget des « augmentations individuelles » se dégonfle déjà...

Prétendant vouloir calmer les insatisfactions salariales, la direction Renault a affiché un « budget volontariste de 2,6% » d'augmentation pour 2025. Mais c'était en gonflant artificiellement le budget des « augmentations individuelles » (1.4% pour les « non-cadres » et 2.6% pour les cadres, qui ont 0% en AGS).



Mais, dans le document que les RH ont présenté aux hiérarchiques on voit que ce budget des AI se dégonfle déjà. Les 1.4% des « non-cadres » deviennent 1.1% « à la main du manager » et les 2.6% pour les cadres deviennent 2% « à la main du manager » !

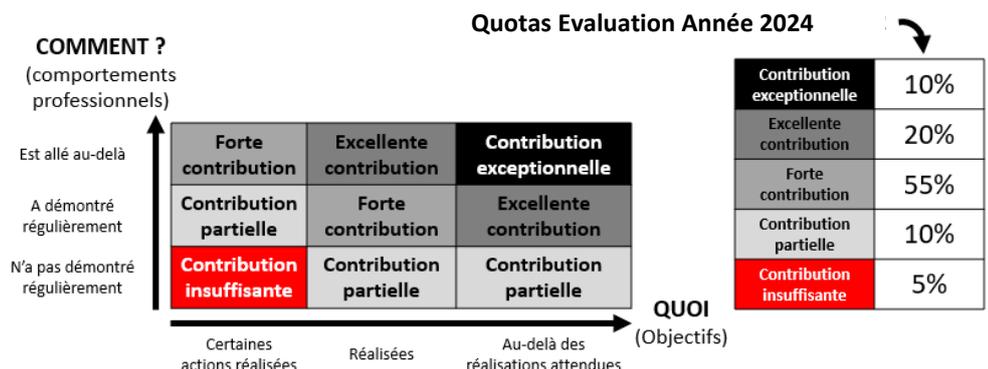


Nous avons déjà montré par notre enquête Salaires 2024 que ces budgets en % ne représentent pas la moyenne des augmentations individuelles car les plus fortes augmentations se concentrent sur les plus hauts salaires. Par exemple, l'an dernier, avec un budget affiché à 4% pour les cadres, les cadres F11 ont eu en moyenne une augmentation de 3% et les cadres F12 une augmentation de 3.5%.

Mais revenons aux règles du plan de promo 2025 (appelé « campagne de révision des rémunérations » par la direction).

Nous rappelons en préambule les quotas imposés par les RH concernant les évaluations de fin d'année. Ceux-ci ont leur importance puisque le plan de promotion est basé en partie sur ces cotations.

Imposer des quotas pour les évaluations est illégal, c'est pour cela que les RH gardent ces consignes à l'oral et que la direction dit qu'il ne s'agit que de simples « guidelines » (« lignes directrices » en français). Mais questionnez vos hiérarchiques et vous saurez ce qu'il en est !



Salariés occupant des emplois classés A à E :

Augmentation Individuelle :

Les salariés notés « contribution insuffisante » dans leur bilan n'auront pas d'augmentation individuelle. Mais d'autres auront également 0%, car la direction affiche un « taux de couverture » de 80% mini.

Ensuite, il y aura des « plots » d'AI tous les 0.5%. Avec une moyenne de 1.1%, la répartition est vite vue au sein d'une UET !

Prime de performance :

30% n'auront pas de prime et la majorité des groupes E et D aura 500 ou 800 € de prime. Cela veut dire qu'environ 1/3 des salariés « non cadres » classés en « forte contribution » n'aura pas de prime de performance individuelle.

C'est ça la reconnaissance chez Renault/Ampere !

Non Cadres : Augmentations Individuelles à la main du manager (AI)

RG

BUDGET À LA MAIN DU MANAGER POUR RECONNAITRE :

- La performance, les compétences
- Les parcours : permet de préparer une promotion, en particulier si décalage avec le SMH de l'emploi visé
- Application Au 1^{er} avril 2025

CADRAGE :

- Respect impératif du budget de 1,1%,
- Pas d'augmentation en cas de non-performance (contribution insuffisante si bilan dans p@r)
- Taux de couverture de 80% mini
- AI mini de 0,5%,
- Plots par pas de 0,5% (AI de : 0,5%, 1%, 1,5%, ...), pas de répartition imposée

Une attention particulière sera portée à l'égalité femme – homme

Non Cadres : Primes de performance individuelles

RG

A LA MAIN DU MANAGER POUR RECONNAITRE L'ENGAGEMENT ET LES RÉSULTATS

- Sans nécessairement évolution des compétences exercées dans l'emploi,
- Notamment pour un niveau de rémunération élevé dans l'emploi
- Versement en avril 2025

CADRAGE :

- 3 plots pour les groupes A,B,C : 300 €, 400 €, 500 €
- 4 plots pour les groupes D,E : 500 €, 800 €, 1 100 €, 1 300 €
- Pas de prime en cas de non-performance (contribution insuffisante si bilan dans p@r)
- Taux de couverture 70% et répartition imposée :

	300 €	400 €	500 €	800 €	1 100 €	1 300 €	
Répartition groupes ABC	48%	15%	7%				
			40%	13%	10%	7%	Répartition groupes DE

Une attention particulière sera portée à l'égalité femme – homme

Salariés occupant des emplois classés F et + : Augmentation Individuelle :

RÉVISION DU FORFAIT – Matrice de préconisation France

RG

MATRICE DE PRÉCONISATION ET CADRAGE

- Respect impératif du budget généré par la matrice
- Pas d'AI pour les contributions insuffisantes
- AI de 1% à 7%, plots par pas de 0,5% (1%, 1,5%, 2%, 2,5%, ...)
- AI minimum de 1% : pas d'AI à 0,5%
- Fourchettes min-max : +/- 2%,

	Position marché*				
	Below Range	Starting Range	At Range	Upper Range	Above Range
Outstanding	5% (3% à 7%)	3% (1% à 5%)	3% (1% à 5%)	2,5% (1% à 4,5%)	2% (0 à 4%)
Excellent	3% (1% à 5%)	2,5% (1% à 4,5%)	2,5% (1% à 4,5%)	2% (0 à 4%)	1,5% (0 à 3,5%)
Strong	2,5% (1% à 4,5%)	2% (0 à 4%)	2% (0 à 4%)	1,5% (0 à 3,5%)	1% (0 à 3%)
Limited	0 (mais AI possible 1 à 2%)				
Insuffisant	pas d'AI				

effet, cela détermine le budget réel d'augmentation par UET. Par exemple, s'il y a 4 cadres dans une UET, prépositionnés sur des cases 2.5%, 2%, 1.5% et 1%, le budget de l'UET sera de 1.75% (soit la moyenne des 4 augmentations) et non pas le budget officiel de 2% (et encore moins celui affiché de 2.6% !).

« Part variable » : C'est la prime de performance touchée en avril. Elle dépend de la position dans la hiérarchie (en moyenne 5% du forfait annuel pour les cadres « à la base » jusqu'à 20% voire 150% pour L. de Meo), des résultats financiers du groupe, des indicateurs de la Business Unit (différents entre Renault et Ampere ?) et de la notation du salarié lors de son entretien individuel. Pour le facteur multiplicatif issu de ce dernier critère, les préconisations sont indiquées dans le tableau ci-dessus. Les cadres notés « contribution insuffisante » auront donc 0% d'augmentation et 0% de prime !

Ce système est toujours plus inégalitaire, il fait exploser les disparités salariales entre les plus hauts placés dans la hiérarchie et tout le reste des salariés. C'est une insulte au travail collectif réalisé par les salariés du groupe !

Moteur AFM (Whylot) abandonné !

Le développement du moteur électrique à flux axial (AFM) pour Alpine est abandonné au profit d'une solution de Geely. Encore une fois, c'est le coût qui pilote au détriment de l'innovation. **La CGT sera attentive à ce qui va être proposé aux salariés qui travaillaient sur ce projet.**

Les salariés dont le jugement est « insuffisant » seront doublement sanctionnés : pas d'AI et un management au plus près !

RG

Jours de pocket

- Concerne: Les collaborateurs ayant une évaluation « contribution partielle » ou « insuffisante »
- Modalité:
 - pas de validation de jours de pocket
 - Présence sur site à minima 2j ou TCR
- But: permettre plus d'échanges et de favoriser le coaching par les managers