

Retraits sur salaire pour des grèves inférieures à la demi-journée pour des salariés au forfait jours :

La direction Renault ne respecte pas la loi !

Réunion d'information avec notre avocate jeudi 10/04 à 12h30 à Lardy et au Technocentre pour savoir comment faire respecter nos droits

Qui a dit que Renault n'innovait plus ? En tout cas, les RH le font ! A l'occasion de la mobilisation contre le nouveau contrat social qui a vu des centaines de salariés débrayer à Lardy et au Technocentre au moins 4 fois en novembre et décembre 2024, ils ont introduit la retenue sur salaire pour 1 heure de grève pour les salariés au forfait jours. Non seulement, c'est nouveau, mais en plus, c'est... illégal !

En effet, il est écrit noir sur blanc dans la convention collective signée par l'UIMM (Union des Industries et Métiers de la Métallurgie, dont un des piliers est... Renault) en février 2023 que, pour les salariés au forfait jours :

« Aucune suspension du contrat de travail inférieure à une demi-journée ne peut entraîner une retenue sur salaire. » (article 103.5 de la nouvelle convention de la métallurgie)

Cette disposition était d'ailleurs déjà contenue dans l'ancienne convention collective de la métallurgie et la direction de Renault la respectait jusqu'à novembre 2024 ! Preuve en est, par exemple, le **compte-rendu de la réunion des Délégués du Personnel de Lardy en avril 2010** (rédigé par la direction elle-même)

14) Retenue sur salaire - cadres au forfait en grève :

Quand un cadre (donc un salarié au forfait jour) est en grève pendant une heure, quelle retenue sur salaire la direction lui applique-t-elle ?

Réponse : En application d'un arrêt de cassation visant une disposition conventionnelle de la métallurgie, toute retenue de salaire inférieure à la demi-journée ne peut se pratiquer.

Pourtant, depuis novembre 2024, les salariés au forfait jours ont vu apparaître une retenue sur leur salaire quand ils ont fait 1 heure de grève. Mais comment faire pour déterminer le salaire à retenir pour 1 heure de grève alors qu'il n'y a pas de référence horaire pour un salarié au forfait-jour ? Là aussi, les RH innovent : **ils ont décidé de considérer qu'une heure de grève équivaut à 1/10^{ème} de la journée de travail**. Est-ce un aveu que les cadres chez Renault travaillent 10 heures par jour en moyenne, donc 50 heures par semaine sans heures supplémentaires payées ?

Disposition on ne peut plus claire dans la convention collective, arrêt de la cour de cassation, absence de toute référence horaire pour les salariés au forfait-jour : mais quelle mouche a donc piqué les RH pour enfreindre aussi éhontément la loi ? Probablement la volonté de tuer le mouvement de protestation contre le nouveau contrat social dans l'œuf car elle observait qu'une part inédite de cadres participait au mouvement.

Pour l'instant, la direction se contente de répondre à nos interpellations sur le sujet en mentant sans vergogne. Ainsi, dans les récents CSE Ampere et Renault, ses représentants ont tenu le même discours : « Conformément à l'usage en vigueur dans l'entreprise, pour l'ensemble des salariés qui exercent leur droit de grève une retenue sur salaire est effectuée au prorata de leur temps de grève. Ce n'est absolument pas nouveau. » Au-delà du fait de nier la réalité (puisque nous avons des preuves que cette ponction est nouvelle pour les salariés au forfait jours), il est assez drôle de voir que la direction parle d'un « usage » dans l'entreprise. Or, la définition d'un « usage » est très claire (issue du site étatique service-public.fr/particuliers/vosdroits) : « L'usage d'entreprise est un **avantage** accordé librement et de manière répétée par l'employeur à ses salariés, sans que la loi, la convention collective ou le contrat de travail ne le lui impose. » **On se demande bien quel est l'avantage pour les salariés de se voir retirer du salaire sur leur feuille de paye !**

Par cette démarche, nous ne défendons pas un « privilège » des cadres mais nous œuvrons pour faire respecter la loi et pour éviter que Renault gagne le beurre (les heures supplémentaires non payées pour les salariés au forfait jours) et l'argent du beurre (les heures de grève retirées du salaire !).

La situation peut probablement étonner une part des salariés qui pense qu'une grande entreprise comme Renault respecte scrupuleusement le droit et le code du travail. Cette affaire démontre le contraire. **Mais pas question pour la CGT de baisser les bras face à cette tentative de coup de force contre le droit de grève.**

C'est pourquoi nous organisons jeudi prochain 10 avril de 12h30 à 13h30 une réunion d'information avec notre avocate E. Repessé pour exposer comment nous pouvons faire respecter nos droits.

QR-code pour participer
par TEAMS



Si vous voulez simplement vous informer sur le sujet ou si vous avez été indûment ponctionné et que vous voulez agir, n'hésitez pas à y participer. **RDV aux locaux syndicaux à Lardy (attention, nouveaux locaux près de l'accueil dans le bâtiment L19) ou au Technocentre, ou par TEAMS en vous connectant par scan du QR-code ci-dessus.**

Dans la série « rien ne change » : les primes de performance des cadres seront plus basses que l'an dernier et celles des salariés Ampere plus faibles que celles des salariés Renault

Nous avons obtenu les informations concernant les 2 facteurs « collectifs » déterminant la valeur de la prime variable qui sera versée aux cadres fin avril. Pour rappel, le calcul est le suivant :

Résultats KPI Groupe (0% à 150%) x **Résultats KPI (Fonction/Marque/BU)** (0% à 150%) x **Contribution Individuelle** (0 à 150%) x **Part variable individuelle** (6% ou 8% ou 15% ou plus, fonction du niveau hiérarchique et 3% pour certains nouveaux embauchés !) x **Forfait annuel** = Prime variable

Le premier point, ce sont les **Résultats KPI Groupe** basés sur la marge opérationnelle et le free cash-flow. Et bien, malgré les discours triomphalistes de L. de Meo sur les résultats historiques de Renault en 2024 (et le fait que Renault soit le seul constructeur européen, avec Ferrari, à ne pas avoir revu ses objectifs financiers 2024 en cours d'année), le facteur sera à la baisse. 150% pour le facteur de l'an dernier, 136% pour cette année.

Pour la partie liée à l'entité à laquelle le salarié est rattaché (**Résultats KPI Fonction/Marque/BU**), c'est la première année où il y a des différences entre Renault et Ampere. N'oubliez pas les propos rassurants de la direction (et des syndicats qui ont accompagné la découpe du groupe) : « rien ne change ! Il n'y aura pas de différences que vous soyez Renault ou Ampere... ». Pour ce facteur, ce sera 91.5% chez Ampere, 10% de moins que chez Renault (l'an dernier, ce facteur était à 100,12% pour tous). Et encore, le président du CSE d'Ampere SAS a déclaré mardi que certains critères financiers d'Ampere avaient été neutralisés car la prime aurait été encore plus faible... Le principe de ce calcul est de mettre en concurrence les « entités » entre elles puisque le facteur est pondéré par la moyenne globale des « entités ». Si une « entité » surperforme (comme disent les RH), les autres auront des facteurs <100%. Un raisonnement complètement opposé à la réalité du travail collaboratif entre tous et qui aura des effets délétères dans le futur.

Au bilan, un cadre d'Ampere touchera en moyenne une part variable **en baisse de 17% par rapport à celle de l'an dernier** (124.6% au lieu de 150.2% pour les 2 facteurs collectifs), à iso-forfait ! Pour les cadres de Renault, c'est également **en baisse de 9%... Pour les actionnaires, c'est +19% sur les dividendes cette année. Et pour L. de Meo, c'est une augmentation de +132% de sa rémunération totale en 1 an ! Tout cela justifié par les mêmes résultats financiers qui font baisser les primes des cadres.**

1^{ère} Rupture Conventionnelle Collective dans le cadre du Nouveau Contrat Social annoncée dans le secteur des Achats pour juin...

Les plans de suppressions d'emplois « secteur par secteur » commencent dans le groupe Renault à peine 3 mois après la signature du « nouveau contrat social ». Pour rappel, les RH de Renault avaient juré, à l'ouverture des négociations en septembre 2025, que cet accord ne serait pas un accord de suppressions d'emplois (voir l'article de Challenges).

La direction a annoncé l'ouverture de négociation pour la signature d'un accord local chez Renault IDF et l'établissement Renault SAS du Mans ouvrant une Rupture Conventionnelle Collective dans le secteur des achats. Le plan viserait le départ de 60 salariés en excluant les achats Ampere et usines, avec une ouverture potentielle en juin et comporterait également une Dispense d'Activité.

AUTOMOBILE — Article Challenges 26 septembre 2024

Renault arrête l'hémorragie des effectifs en France

Lors de la première journée de négociations avec les syndicats, le constructeur au losange a rassuré. Après avoir supprimé 45 % des effectifs en vingt ans, **Renault ne prévoit pas de plan de départs volontaires sur les trois ans à venir. Une bonne nouvelle.**



Comme nous l'avions dénoncé pendant la négociation de cet accord « nouveau contrat social », la possibilité d'ouvrir des plans de suppressions d'emplois « secteur par secteur », c'est signer un chèque en blanc à la direction sans savoir combien de postes elle a prévu de supprimer sur les 3 années à venir sur l'ensemble du groupe.

Audition de syndicats Renault à l'Assemblée Nationale : des élus CGT-Lardy ont témoigné de la situation réelle chez Renault/Ampere

Avec des représentants de salariés de Cléon, Maubeuge, Batilly et Sandouville, nous avons témoigné devant des députés de la réalité du travail sur différents sites Renault. Suppression de 1000 postes d'intérimaires à Batilly et Sandouville, menaces sur l'emploi à Cléon, suppression de jours de congés et travail le week-end dans l'ingénierie, manque de personnel, de moyens et d'investissements à Lardy : Renault engrange des centaines de millions de profits (et L. de Meo des millions de rémunération) mais ce sont les salariés qui trinquent !

