

Heures de grève des cadres Faisons respecter nos droits

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 !

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)

Pourtant, depuis novembre 2024, les salariés au forfait jours ont

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.

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 innoveront : **ils ont décidé de considérer qu'une heure de grève équivaut à 1/10ème 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

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

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 ou au Technocentre au 1^{er} étage de la logistique ou à Lardy (bâtiment L19), ou par TEAMS en vous connectant par scan du QR-code ci-dessus.

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.**



Ampere ST, laboratoire anti-social pour les autres entités du groupe !

Une politique salariale encore plus vexatoire chez Ampere Software Technology

Alors que les augmentations 2025 (« non-cadres » AGS 1.2% + AI 1.4%, « cadres » AI 2.6%) sont plus faibles que celles de 2024 pour les salariés du groupe Renault, Ampere ST se distingue. Les règles déjà inégalitaires du plan de promotion connaissent des variantes encore plus restrictives.

En effet, les RH de cette entité ont fait circuler des consignes à appliquer cette année pour le plan de promotion qui prévoient =>

« L'AI plancher (plot) minimum de 2.5% » et la « forte différenciation demandée pour les cadres » signifient que beaucoup de cadres d'une même UET seront à 0% afin d'assurer une moyenne de 2% ! La suppression des « plots » intermédiaires à 1%, 1.5% et 2% va conduire à ce que tous les salariés placés en contribution « insuffisante » ou « partielle » et une bonne part de ceux placés en « forte contribution » n'aient aucune augmentation de salaire cette année.

CRR (Campagne de Révision de Rémunération)

GUIDELINES CRR 25 AMPERE SOFTWARE TECHNOLOGY Budget global de 2,6%		RG
CETTE PROPOSITION A ÉTÉ CONSTRUITE ET VALIDÉE AVEC LE CODIR AST - GUIDELINES PROPRES AST (DIFFÉRENTES DE CELLES RSAS & AMV)		
BUDGET AUGMENTATION INDIVIDUELLE GLOBAL DE 2%		
AI PLANCHER (PLOT) MINIMUM DE 2.5%		
PAS D'AI POUR LES NOUVEAUX EMBauchés APRÈS LE 1 ^{er} AVRIL 2024		
PAS D'AI POUR LES PERFORMANCES 2024 EN CONTRIBUTION PARTIELLE		
FORTE DIFFÉRENCIATION DEMANDÉE SUR L'EXERCICE CRR 25 CADRES		
BIEN ÉVALUER L'IMPACT DU TOTAL CASH DANS LES MESURES ATTRIBUÉES (AI/ VC/LTI) EN FONCTION DU POSTE/POPULATION COMPARABLE		
AI À PRIVILÉGIER SUR COMPARATIO EN « BELOW RANGE » > « STARTING RANGE » (AT RANGE SI POSSIBLE) EN STRONG		

Travail du samedi

En raison du retard du projet SDV, la direction a décidé d'ouvrir les sites de Sophia, Toulouse et Technocentre aux salariés d'AMPERE S/T le samedi. Cela concernera deux samedis par mois en avril, mai et août, puis tous les samedis en juin, juillet et septembre. Sur les 1 800 personnes impliquées dans le projet, l'objectif est de mobiliser entre 100 et 300 salariés chaque samedi.

La direction s'appuie sur l'accord « Nouveau Contrat Social », qui considère le travail le samedi ou un jour férié comme une journée normale, sans majoration de rémunération. Tant que le plafond du forfait (218 jours pour la plupart des cadres) n'est pas dépassé, les salariés auront uniquement le choix entre un paiement sans majoration ou l'acquisition d'un jour de RTT. Pour nous, il est inacceptable de considérer comme « normal » le fait de travailler six jours par semaine.

De plus, l'accord signé par la CFE-CGC, FO et la CFDT chez Renault est moins favorable que la convention collective de la métallurgie. En effet, cette dernière stipule que « les heures de travail exceptionnellement réalisées un jour férié ouvrent droit à une majoration de 50 % du salaire de base ». Un jour férié devrait donc être rémunéré à 150 % et non à 100 %. Il est surprenant que des syndicats d'entreprise acceptent un accord inférieur à ce que leurs fédérations ont validé il y a moins de deux ans.

Des astreintes au rabais

La Direction a également évoqué la question des astreintes. Un tout nouvel accord sur l'organisation du travail chez Ampere ST vient d'être signé par la CFE-CGC et la CFDT, entérinant de nouveaux reculs pour les salariés. Parmi les reculs notables :

- Le délai de prévenance est réduit à 8 jours, contre 15 actuellement chez Renault.
- La compensation financière des astreintes (hors intervention) n'est plus calculée à l'heure, mais uniquement après 24 heures d'astreinte, pour un montant de 52 € brut.

Lors de la réunion du CSE, la CGT a interpellé la Direction pour obtenir des précisions sur les astreintes inférieures à 24 heures. La réponse ? Pour les cadres, la rémunération serait calculée à la demi-journée (26 €). Pour les non-cadres, elle serait comptabilisée à l'heure, comme chez Renault, mais avec une indemnisation revue à la baisse : 2,17 €/heure au lieu de 2,20 €.

Face à ces reculs, la Direction tente de minimiser en affirmant que « le souhait de l'entreprise est d'avoir du volontariat, car contraindre quelqu'un à travailler s'il ne le décide pas est contre-productif. »

Ne cédon pas à la pression ! Organisons-nous collectivement pour refuser ces nouvelles contraintes. N'hésitez pas à contacter un élu CGT.

Ampere ST « innove » aussi pour le travail du week-end...

Non seulement Ampere ST va lancer du travail le samedi pendant plusieurs mois sur certains projets, mais la direction de l'entité a en plus fait signer un accord qui prévoit le travail... le dimanche ! Le travail du dimanche pourra même être imposé pour « impératif de service » !

Article 1 – Travail le dimanche

Exceptionnellement, en raison d'un accroissement d'activité temporaire ou d'un événement inhabituel le manager pourra planifier et organiser le travail sur un dimanche.

L'autorisation du travail un dimanche ne peut être accordée par la fonction RH de l'établissement que si la dérogation au repos dominical est strictement prévue par les dispositions légales en vigueur.

Le recours au volontariat des salariés sera privilégié dans la mesure du possible, hors impératif de service.

Le travail du dimanche sera limité à 4 jours sur 3 mois glissants.

Ampere ST servirait-il de laboratoire anti-social à Renault pour dégrader nos conditions de vie et de travail dans le futur dans tout le groupe ? Il ne faut pas les laisser faire !

Bien que la direction affirme que ce dispositif repose sur le volontariat, nous savons tous que des pressions, plus ou moins insidieuses, pourront s'exercer sur les salariés.

Enfin, la direction ne communiquera la liste des salariés concernés que le mercredi précédant le samedi travaillé. Ce délai est totalement insuffisant et ne permet pas d'anticiper l'organisation de la vie personnelle et familiale.

Une pression qui nous concerne tous quelle que soit notre entreprise

Congés réduits pour cet été

Alors que les années précédentes, la direction imposait de prendre 20 jours ouvrés de congés, cette année elle ne recommande plus qu'un minimum de 12 jours entre le 1er juin et le 30 septembre. Chez Ampere ST, la direction exerce une pression pour que seules deux semaines soient posées durant les mois de juillet et août. Officiellement, il ne s'agit pas d'une obligation, mais d'une simple « recommandation ».

Dans les faits, cela ne trompe personne : dans les nouveaux plannings du projet Leap100, les 4 semaines de neutralisation des congés prévues dans les plannings V3P ont disparu. Chez AST, le travail est même programmé tous les samedis en juin, juillet et septembre.

Face à cette pression, n'hésitez pas à poser officiellement vos 3 ou 4 semaines de congés d'été selon vos souhaits. Cela obligera la Direction à assumer un refus. Et si elle exige un fractionnement de vos congés, elle devra vous accorder 2 jours de congés supplémentaires.

Rappelons-le : l'entreprise a l'obligation légale de permettre à chaque salarié de prendre l'intégralité de ses congés dans l'année. Dans le groupe Renault, seuls 5 jours de congés principaux peuvent être reportés en fin d'année dans le CTi, à condition que celui-ci soit inférieur à 15 jours.

Des conséquences qui peuvent être graves et qui seront les prochains ?

Avec le projet SDV chez AMPERE ST, la pression monte d'un cran. Les plannings Leap 100, toujours plus serrés, arrivent alors que les moyens manquent et que la désorganisation règne. Résultat : les projets n'avancent qu'à coup de « Task Force ».

Et pendant ce temps, les accords signés par la CFE-CGC, la CFDT et FO ouvrent la porte à une intensification du travail. De plus en plus de collègues sont sous pression, épuisés, passent un nombre exagéré d'heures au travail ou ramènent du travail chez eux. Jusqu'où ça ira ? Faudra-t-il attendre de nouveaux drames pour que ça bouge ?

Travailler le samedi, réduire les congés d'été : la Direction piétine notre équilibre vie pro/vie perso. Combien d'entre-nous ne vont pas pouvoir profiter de leurs congés avec leurs conjoints ou leur famille ? La Direction n'en a que faire, les priorités de ses projets passent avant nos vies ! Et pendant qu'elle prétend s'occuper des « risques psychosociaux », elle refuse d'en traiter les causes.

On nous en demande toujours plus avec toujours moins : moins de personnel, moins de moyens, moins de formation.

Face aux enjeux sur l'électricité, les salariés tout comme l'innovation étouffent sous les contraintes financières de course au profit, sur les restrictions budgétaires et sur le manque de moyens. On nous demande de travailler plus, avec toujours moins de moyens, de personnel et de formation. Nous voulons travailler tous et mieux.

Pour la CGT, il y a urgence à avoir un plan d'embauches conséquent, des investissements pour rattraper nos retards et de véritables plans de formation pour accompagner les salariés dans les nouveaux métiers de l'électricité.

Posez vos congés selon vos souhaits, laissez la direction gérer ses impératifs. Elle doit vous laisser partir en congés

Baisse de la prime variable des cadres et inégalités entre Renault et Ampere : Une situation inacceptable !

Nous avons enfin obtenu des informations concernant les deux facteurs « collectifs » qui détermineront la valeur de la prime variable versée aux cadres à la fin du mois d'avril.

Pour rappel, le calcul de la prime variable est basé sur la multiplication des cinq critères suivants :

- Résultats KPI Groupe (0% à 150%)
- Résultats KPI (Fonction/Marque/BU) (0% à 150%)
- Contribution Individuelle (0 à 150%)
- Part variable individuelle (6%, 8%, 15% ou plus, selon le niveau hiérarchique, et 3% pour certains nouveaux embauchés)
- Forfait annuel
-

En ce qui concerne les **résultats KPI Groupe**, qui se basent sur la marge opérationnelle et le free cash-flow, malgré les discours triomphalistes de L. de Meo sur les « résultats historiques » de Renault en 2024, **il faut bien constater que le facteur sera en baisse pour tous les salariés**. Alors que la prime était de **150% l'an dernier**, elle **sera réduite à 136% cette année**.

2024 Global KPIs Results

GROUP	INDICATORS	WEIGHT (%)	METRICS	THRESHOLD Payout 50%	OBJECTIVE Payout 100%	AMBITION Payout 150%	ACHIEVEMENT	RAW RESULTS	RESULTS AFTER WEIGHTING
GROUP	BU - COP - Group	60%	%	Budget -1,4%	Budget	Budget +12,7%	127%	236,20%	136,20%
	AD - Automotive FCF - Group	40%	€	Budget -1,2%	Budget	Budget +4%	150%		
RG FUNCTIONS	Cost per unit - Group	40%	€	Budget +0,55%	Budget	Budget -0,55%	138%	239,50%	101,39%
	Fixed Costs - Group	50%	NK	Budget +2,5%	Budget	Budget -2,5%	158%		
	GMP 3MIS - Group	10%	KV**	Budget +13%	Budget	Budget -13%	125%		
	COP - Ampere (EV)	50%	%	-	-	-	127%	126,00%	91,48%
	GMP 3MIS - Group	50%	KV**	Budget +13%	Budget	Budget -13%	125%		
	COP - RENAULT	50%	%	-	-	-	127%	138,50%	100,56%
	Customer satisfaction - RENAULT	50%	nb countries	Budget -3	Budget	Budget +3	158%		
	COP - DACIA	50%	%	-	-	-	127%	138,50%	100,56%
	Customer satisfaction - DACIA	50%	nb countries	Budget -2	Budget	Budget +3	158%		
	COP - ALPINE	50%	NK	-	-	-	127%	138,50%	100,56%
	Customer satisfaction - ALPINE	50%	nb countries	Budget -2	Budget	Budget +2	158%		
	COP - MOBILIZE + MPS	50%	NK	-	-	-	158%	149,00%	108,91%
	Number of fast charging stations launched	50%	Nb	Budget -10	Budget	Budget +30	158%		
RG AFTERSALES	C3 Full contribution - Group	50%	NK	Budget -4%	Budget	Budget +4%	158%		
	Customer satisfaction / dealer e-reputation Renault + Dacia	40%	Nb countries	Budget -3	Budget	Budget +2	158%	147,44%	107,05%
	Customer complaints - Parts VOR > 5d - Group	10%	Nb of VOR	Budget +21,21%	Budget	Budget -21,21%	124,41%		
INDIVIDUAL	3 Individual actions (What) + Professional behaviours (How)						100,00%	100,00%	100,00%
TOTAL VC	FUNCTIONS								
	AMPERE	124,60%							
	RENAULT	136,96%							
	DACIA	136,96%							
	ALPINE								
	MOBILIZE	148,34%							
	AFTER-SALES	145,81%							

Compensation & Benefits / March 2025

Renault Group

3

Renault Confidential C

Pour ce qui est du **facteur lié à l'entité** à laquelle chaque salarié est rattaché, **il s'agit de la première année où des différences apparaissent entre les salariés de Renault et ceux d'Ampere**. Cela ne correspond pourtant pas aux assurances données par la direction : « Rien ne change ! Il n'y aura aucune différence entre les salariés de Renault et ceux d'Ampere... ». Pour ce facteur, ce sera 91.5% chez Ampere, soit 10% de moins que chez Renault. L'an dernier, il était 100.12% identique chez Renault et Ampere. Et comme l'a révélé le président du CSE d'Ampere SAS, certains critères financiers ont été neutralisés car, sans cela, la prime aurait été encore plus faible !

Le constat est sans appel :

- Un salarié d'Ampere verra sa part variable baisser en moyenne de 17% par rapport à l'an dernier, passant de 150,2% à 124,6% pour les deux facteurs collectifs, à iso-forfait.
- Pour les salariés de Renault, la baisse est moins forte, mais tout de même de **9%**.

Pendant ce temps, les **actionnaires** se réjouissent d'une hausse de **19%** des dividendes cette année. Quant à **L. de Meo**, sa rémunération totale a explosé, avec une **augmentation de 132%** en seulement un an !

Inacceptable ! La direction favorise les actionnaires et les dirigeants, tandis que les salariés, pourtant essentiels à la réussite de l'entreprise, voient leurs primes baisser.

Modifications du Télétravail et conséquences sur nos conditions de travail

À partir de septembre, les nouvelles règles de télétravail vont s'appliquer. Résultat : nous serons plus nombreux à revenir sur sites alors que, dans plusieurs secteurs, le manque de place est déjà un problème sérieux.

Dans certains secteurs, la situation est particulièrement dégradée, avec des conséquences directes sur la santé des salariés :

- Stress quotidien pour trouver un poste de travail,
- Perte de cohésion et de convivialité, car les équipes ne peuvent pas se réunir dans un même espace,
- Bruit ambiant excessif, source de fatigue et de tension.

Si la Direction ne crée pas de nouveaux espaces de travail, les conditions de travail vont devenir intenable. Et les impacts sur la santé ne feront qu'empirer.

En réunion de CSE, les élus CGT ont exigé une présentation détaillée des plans d'action site par site (Technocentre, Lardy, Cléon, VSF, Siège...), et bâtiment par bâtiment, pour que chaque salarié ait accès à un bureau, dans des conditions décentes :

- Postes disponibles,
- Insonorisation adaptée,
- Salles pour s'isoler,
- Salles de réunion supplémentaires,
- Casques à réduction de bruit...

La Direction s'est engagée à faire une présentation lors d'un prochain CSE.

À suivre... en espérant que de vraies solutions concrètes seront enfin mises sur la table !

Achats : Plan de départs « volontaires »

Trois mois après la signature du « nouveau contrat social », les suppressions d'emplois sont déjà là. Malgré les promesses des RH de Renault, qui juraient que cet accord n'entraînerait pas de réductions de personnels, la direction lance la négociation d'un plan dans les achats, avec 60 départs prévus dans les sites de Renault IDF et du Mans. Ce plan inclut une Rupture Conventionnelle Collective (RCC) et une dispense d'activité pour certains salariés.

C'est le début d'une série de suppressions par secteurs, comme nous l'avions prédit. En ouvrant la voie à ces plans « sectoriels », la direction obtient un chèque en blanc pour supprimer des postes sans en donner le nombre exact. Les promesses de préservation des emplois sont une illusion.

Pour la défense des emplois et des conditions de travail !

Vous ne mangez pas aux cantines, vous ne souhaitez pas avoir un tract papier mais vous souhaitez recevoir les informations de la CGT :

INSCRIVEZ-VOUS A NOTRE LETTRE D'INFORMATIONS



La CGT un syndicat au côté des salarié-e-s pour les salarié-e-s !