

Mardi 26 novembre 2024

Malgré la météo, succès des premiers rassemblements de jeudi dernier

## **RDV ce mardi à 10h dans la Ruche pour continuer et élargir la mobilisation contre le « nouveau contrat social »**

Malgré la météo et la présence réduite sur site, nous étions nombreux au Technocentre, à Lardy et à Villiers-Saint-Frédéric (+ des salariés connectés à distance) jeudi dernier pour protester contre le « *nouveau contrat social* » de Renault Group.

La colère contre le vol des congés/RTT des cadres (et des ouvriers et techniciens les prochains coups ?), contre les RCC par secteur et contre les restrictions du télétravail s'est exprimée une première fois et nous avons tous décidé de poursuivre le mouvement.

**Si vous n'avez pas pu venir jeudi dernier ou que vous avez hésité à le faire, sachez que des salariés sont décidés à s'organiser pour mettre un STOP à la régression sociale.**

C'est le moment de les rejoindre, la direction veut finaliser son « accord » par une dernière réunion qui aura lieu jeudi 28 novembre ! Il serait ensuite mis à signature pour la mi-décembre.



**La CGT, SUD et SM-TE appellent à la grève : RDV à 10h dans le hall de la Ruche (1h de grève)**

**Vous connaissez sûrement des collègues opposés aux mesures du « nouveau contrat social », il faut les convaincre de débrayer ce matin.**

**Envoyez-leur ce tract !**

***Vous aussi, vous pouvez faire de cette mobilisation un succès : c'est maintenant et tous ensemble qu'il faut agir !***

**Venez avec vos colères, vos revendications, vos idées pour la mobilisation : ce mouvement, construisons-le tous ensemble !**

- **Emploi** : C'est d'un plan d'embauches qu'il faut discuter ! En 11 ans, les effectifs du groupe Renault en France ont fondu de 15 000 emplois (soit 30% de l'effectif).
- **Dispense d'Activité** : pas de DA secteur par secteur comme le veut la direction. S'il doit y avoir un plan de DA, il doit être pour tous et adjoint du principe « 1 départ = 1 embauche ». Avec au moins 75% du salaire brut et 3 ans avant le départ à la retraite. La meilleure solution, c'est l'abrogation des dernières réformes des retraites et l'application de la retraite à 60 ans.
- **Télétravail** : la direction dit elle-même qu'elle devra attendre la mi-septembre 2025 avant de mettre en place les nouvelles dispositions « télétravail » du potentiel nouvel accord car les conditions d'accueil sur site ne sont pas encore réunies... Elle prend le problème à l'envers. Il faudrait déjà que la formule 1 jour de télétravail / semaine puisse être possible, et ce sur tous les sites. La direction doit assurer dès maintenant les conditions d'accueil en fonction des formules choisies par les salariés en lien avec leur hiérarchie (y compris en rouvrant des bâtiments si nécessaire) et, ensuite, une fois que ce sera assuré, discuter d'un nouvel accord de télétravail.
- **Jours de congé d'ancienneté et RTT des cadres** : pas de régression sociale ! Les cadres travaillent déjà trop. Leur retirer des jours de repos, c'est blessant (parce que cela veut dire que la direction considère qu'ils ne travaillent pas assez) et c'est improductif (on travaille mieux si on est reposé !). Pas un jour de RTT ou de congé d'ancienneté en moins !
- **Jours de préparation à la retraite** : pas de suppression des 36 jours et, au contraire, une large communication pour que tous les salariés qui y ont droit les prennent.
- **Augmentation 1% aux 10<sup>ème</sup> et 20<sup>ème</sup> année d'ancienneté pour les cadres** : extension de la disposition à tous les salariés du groupe Renault, notamment aux salariés d'Ampere qui, 15 mois après la découpe du Groupe (qui ne devait pourtant « rien changer »), en perdent le bénéfice (soit fin janvier 2025).
- **Travail du samedi** : non à sa généralisation, le « forfait-jours » n'est pas une justification pour son imposition !

### **Forfait « 218 jours » : encore des arguments fallacieux de la part des RH !**

**Comme pour le télétravail, ce sont souvent les arguments avancés par la direction lors des négociations ou dans leurs articles sur l'intranet qui rajoutent une couche à la colère. Revenons sur l'argumentaire « justifiant » la suppression d'un jour de RTT/an en moyenne sur les 6 prochaines années et sur la tentative de suppression de 2 à 3 jours de congés d'ancienneté pour la majorité des cadres.**

Que veulent nous faire croire nos braves RH centraux ? Que nous avons signé des contrats de travail indiquant un « *forfait de travail de 218 jours* » et que nous ne le respectons pas

En fait... il n'en est rien ! Regardez les contrats de travail que vous avez signés. Il y est bien indiqué (pour ceux signés après 2016) une référence aux 218 jours de travail dans l'année. Mais il est également écrit que le forfait « *est réduit [...] à due concurrence des congés particuliers prévus par un dispositif conventionnel d'entreprise* ». Soit l'accord des 35 heures qui a octroyé 10 jours de RTT tous les ans à toutes catégories de personnel.

**Et l'on sait que cet accord n'était pas favorable**

**aux salariés parce qu'il aurait fallu 22 jours de RTT pour passer de 39 à 35 heures.** C'est tout à fait légal qu'un accord d'entreprise vienne apporter plus que ce qui est écrit dans le contrat de travail.

Plus ridicule encore, pour les cadres embauchés avant

2016, il n'y a même pas de référence explicite à un nombre de jours travaillés dans

l'année mais il y a bien une référence aux « *10 jours de réduction du temps de travail* ».

#### **Extrait article intranet**

##### **Les jours de congés ancienneté**

**Situation actuelle** : avec la proposition de revoir le calcul des jours de RTT au réel, l'organisation serait cohérente avec les 218 jours de travail prévus aux contrats.

Toutefois, en déduisant **les congés supplémentaires d'ancienneté** des jours à travailler, le temps de travail annuel des cadres reste inférieur aux 218 jours contractuels.

**Proposition** : limiter l'impact des congés supplémentaires ancienneté sur la possibilité de travailler effectivement 218 jours, en se positionnant **au niveau de la Convention collective de la métallurgie (CCN)**.

#### **Extrait d'un contrat de travail d'un cadre embauché en 2016**

Le nombre de jours travaillés s'apprécie sur l'année civile, déduction faite des deux jours hebdomadaires correspondant au repos hebdomadaire, des jours ouvrés de congés payés légaux, des jours fériés non travaillés placés un jour normalement ouvré, de 10 jours de réduction du temps de travail, et, le cas échéant, des jours de congés d'ancienneté prévus à l'article 56 de l'accord du 5 juillet 1991 relatif à la couverture sociale ainsi que des autres congés particuliers prévus par un dispositif conventionnel d'entreprise.

**Franchement, là, ils se moquent vraiment de nous ! Se mobiliser demain en débrayant, c'est aussi se faire respecter en montrant ce que nous pensons de leurs arguments fallacieux !**