



Le nouveau contrat du moins-disant social



Plus les réunions de négociation sur le « nouveau contrat social France » 2025/2027 se succèdent, plus le nombre de reculs sociaux s'accumule. Ce « contrat » n'a rien de social. Il s'agit bien d'un nouvel accord de compétitivité.

Retour arrière sur le télétravail

La cinquième réunion de négociation du 7 novembre a porté principalement sur le télétravail (TTV).

Après avoir profité du Covid pour imposer les bureaux partagés (flex office) et faire ainsi, grâce au télétravail, des économies immobilières et d'infrastructures, la direction découvre que le télétravail entraîne une « perte du collectif ». Elle invoque la concurrence des « constructeurs chinois » et pour « sauvegarder » le mode de travail hybride veut réduire drastiquement les possibilités de télétravailler !

- **Suppression** de la formule de télétravail standard de 3 jours de TTV par semaine
- **Réduction** du nombre de jours de la Pocket de 35 à 20 jours de TTV par an
- **Limitation** à 3 jours de TTV maximum par semaine (y compris en positionnant des jours de Pocket)
- **Report** possible d'un jour de télétravail programmé à l'initiative du manager (délai de prévenance 8 jours)
- **Suspension** des jours de télétravail de tout ou partie d'un secteur à l'initiative de la hiérarchie, au maximum pendant 3 semaines consécutives (délai de prévenance 2 semaines)

Seule compensation, l'extension de la Pocket de 50 jours de TTV par an réservée aux établissements Industriels et Logistiques aux sites de Lardy et d'Aubevoye.

Bon à savoir : Si vous vous êtes inscrits à une formule standard 2 ou 3 jours de TTV par semaine avec le formulaire en ligne, cela vaut avenant à votre contrat de travail. Donc tant que vous n'avez pas signé un autre avenant pour passer de 3 à 2 jours de TTV par semaine, c'est celui-ci qui s'applique...

Vers un plan de départ ? La réduction du télétravail va faire augmenter les effectifs présents sur site, alors qu'avec les bureaux partagés il n'y a plus qu'un poste de travail pour 2 salariés au Technocentre.

La direction va-t-elle réduire les effectifs avec un nouveau plan de départs ? En effet, le Nouveau contrat social France permettra à la direction de déclencher des RCC (Rupture Conventionnelle Collective comme pour le CAR22) et des DA (Dispense d'Activité payée 70%) par secteur. Il lui faudra juste un accord local.

Vers la réouverture du Gradient ?! La direction envisagerait également de rouvrir le Gradient. Rappelez-vous : elle prévoyait de le détruire au 2nd semestre 2024, ce qui avait choqué de nombreux salariés et suscité une opposition de tous les syndicats.

Sous prétexte d'agilité, on a de plus en plus le sentiment que la direction navigue à vue !

Pour la direction, les Cadres ne travailleraient pas assez !

Lors de la 6^{ème} réunion du 15 novembre, la direction s'est attaquée au temps de travail. Les accords précédents avaient revu à la hausse le temps de travail des non-Cadres, c'est maintenant le tour des Cadres. La direction en appelle au code du travail qui fixe un maximum de **218 jours travaillés par an** pour les contrats en forfait jours. Ce contrat déroge déjà à la durée légale de travail qui est de 35h/semaine ou de 1607 h/an. Or $1607/218 = 7,37$ h/jour ou **36,85h/semaine**.

Mais ce n'est pas encore assez. La direction veut **décompter chaque année les jours de RTT** en fonction du nombre de jours fériés ou de week-end afin d'atteindre la limite maxi de 218 jours de travail.

Cela entraînerait la perte de deux jours de RTT en 2025.

Elle veut aussi **réduire le nombre de congés supplémentaires**

d'ancienneté en se calant sur la nouvelle Convention collective de la métallurgie qui est moins favorable que les accords Renault.

Seule compensation : la possibilité pour les Cadres qui travaillent un samedi ou un jour férié de choisir

entre le paiement de la séance ou attribution d'un CTI (sans majoration pour les heures supplémentaires).

Et les non-Cadres ? Qui peut croire qu'après avoir réduit les congés d'ancienneté des Cadres, ceux des non-Cadres vont rester longtemps plus élevés ?

	Réel 2023	2025	2026	2027
Nombre de jours /an	365	365	365	365
Nombre de samedi/ dimanche	105	104	104	104
Fériés entre lundi et vendredi	9	10	9	7
CP (en jours ouvrés)	25	25	25	25
Nombre de jour pouvant être travaillés	226	226	227	229
RTT	10	8	9	11
Nb de jours de travail (hors Congés Supplémentaires)	216	218	218	218

Nombre de jours fériés au réel

Nombre de RTT ajusté

Ancienneté	1 an	2 ans	2 ans et âge ≥ 45 ans	5 ans	8 ans	20 ans et âge ≥ 55 ans	33 ans	35 ans
Congés ancienneté actuels	0	1	1	3	5	5	6	7
Contrat social France	1	2	3	2	2	4	4	4

Restrictions sur les congés dans l'Ingénierie/Tertiaire

Avec l'accord « Re-Nouveau France 2025 » de décembre 2021, la direction avait déjà réduit les possibilités de capitaliser ses congés : transformation du CTC (Capital Temps Collectif) en CTE (Compte Temps Entreprise), écrêtage du CTI tous les trimestres avec bascule des jours excédentaires dans le CTE...

En usine, le CTE lui permet de financer le chômage partiel (prise d'1 CTE pour 4 jours chômés). Cela ne concerne pas les établissements techniques et tertiaires d'IDF où certains CTE exploseraient en raison d'une prise insuffisante de CTI (au-delà de 15 CTI, ils basculent chaque trimestre dans le CTE) et d'un CTE « non géré ». Un comble puisque c'est à la direction de gérer le CTE !

D'où un nouveau dispositif plus contraignant pour les salariés cadres et non-cadres rattachés aux périmètres techniques et tertiaires d'Ile-De-France :

- **Prise** des congés lors de l'année d'acquisition
- **Arrêt** de la bascule des Congés Supplémentaires d'ancienneté vers le Capital Temps Individuel
- **Plafonnement** du CTI à 15 jours
- **Suppression** du compteur Compte Temps Entreprise (ex-CTC), donc plus de RTT Collectives.
- **Acquisition** intégrale des jours en CTI (sauf pour la « journée de solidarité » qui sera pris d'office)

Travail dissimulé ? La direction veut supprimer les CTI (et les congés d'ancienneté ?) non pris dans l'année. Des salariés risquent donc de travailler plus que 218 jours par an sans être payés en plus. La direction a déjà été condamnée pour travail dissimulé (une décision annulée en appel, mais SUD s'est pourvu en cassation) pour l'écrêtage des compteurs Horaire Variable. Veut-elle réitérer avec l'écrêtage des CTI ?

Des reculs sociaux qui exigent une réponse collective

Si la direction compte attirer des « talents » avec ce nouvel accord de compétitivité, c'est mal parti. La perte de nombreux acquis sociaux risque au contraire de **faire partir** des salariés, jeunes ou moins jeunes, qu'il y ait ou non un plan de départ. C'est peut-être ce que cherche la direction ?!

Plus les réunions se succèdent, plus cet **accord** devient **indigeste** et **inacceptable**. SUD a proposé hier à **tous les syndicats** de l'établissement une rencontre **intersyndicale** en vue d'une action commune.

SUD et la CGT lancent un 1^{er} appel à la grève jeudi 21 novembre à 10h dans la Ruche.

Tant que les salariés expriment leur mécontentement uniquement à la pause-café, la direction et les syndicats signataires des précédents accords de compétitivité ne le prendra pas en compte.

Chacun d'entre nous est-il prêt à se mobiliser pour ne pas laisser ses conditions de travail se dégrader ?