



INTERESSEMENT LOCAL:

En raison de la restructuration imminente du groupe Renault et de la disparition annoncée des établissements autonomes du Siège, de Guyancourt, de VSF et de Lardy, la négociation s'est déroulée pour la première fois sur un périmètre regroupant l'ensemble des 4 sites d'Ile de France.

Dans ces circonstances, **la CFDT attendait un geste fort de la part de la direction**. Soit une augmentation du nombre maximal de points, soit une revalorisation du point (toujours à 2,50 € depuis au moins 10 ans !), soit un bonus significatif, afin de porter le plafond de la prime à **1500 € au lieu des actuels 1300 € maximum**.

Nous avons préparé cette négociation en équipe avec les sections CFDT des quatre établissements autour des critères que nous souhaitions mettre en avant : des critères sur lesquels chaque salarié a la main et peut s'impliquer, la sécurité, la qualité de vie au travail, l'environnement et la formation dans les métiers.

En résumé, nous voulions des critères permettant d'améliorer la situation de chacun et d'éviter toute « double peine ».

RIEN NE SERT DE COURIR, IL FAUT PARTIR A POINT

Mais cette année encore, la négociation s'est faite « dos au mur » (deux réunions maximum), en raison de l'obligation légale de déposer l'accord au plus tard le 30 juin auprès de la DIRECCTE. D'année en année, le même scénario se répète dans l'urgence, quel que soit le périmètre...

POUR QUEL RESULTAT ?

Une fois encore nous devons composer avec les 3 indicateurs classiques de la direction : Qualité – Coûts – Délais : ces trois indicateurs sont liés et l'expérience montre que la pression sur les coûts et les délais se paie en qualité...

Au final, 11 indicateurs (8 auparavant) ont été retenus pour diluer le risque. Mais en contrepartie, 11 indicateurs à suivre et à animer, c'est beaucoup ! Et il n'est pas évident que la direction aura les moyens de le faire dans le contexte de la restructuration du groupe, qui risque de consommer beaucoup de ressources RH au 2^e semestre. A vouloir courir trop de lièvres à la fois, on risque de n'en attraper aucun...

Au cumul, la seule atteinte de l'engagement sur la totalité des 11 indicateurs donnerait 160 points, soit une prime de 400 € seulement : Pour la CFDT, le nombre minimal de points à l'engagement est insuffisant au regard de la difficulté d'y amener ces 11 indicateurs. Nous estimons que l'atteinte de l'engagement méritait au moins 200 points, **soit 500 € de prime. Et comme un malheur n'arrive jamais seul, la direction a également rejeté tout bonus ...**

Pour conclure, l'accord a été signé le 22 juin par la totalité des organisations syndicales, à l'exception habituelle de la CGT. Une signature sans enthousiasme pour la CFDT, dans le seul but de ne pas priver les salariés d'une prime bienvenue en cette période difficile pour le pouvoir d'achat des ménages.

DECLARATION CFDT

Négociation relative à l'aménagement des dispositifs de Dispenses d'Activités CFDT RENAULT - JUIN 2023 pour donner suite à l'impact de la réforme des retraites et son application le 1^{er} septembre le 23 juin 2023

Il y a tout juste un an, en mai 2022, au niveau national, la CFDT présentait au gouvernement, nouvellement nommé, un document de 75 pages de propositions destinées à répondre aux attentes sociales des travailleurs et des citoyens en matière de pouvoir d'achat, d'emploi, d'aspiration à un travail émancipateur, de justice sociale et de répartition des richesses, de services publics, de pouvoir d'agir sur son lieu de travail... dont, au passage, des propositions pour « un système de retraite plus juste et plus lisible ».

Or, le gouvernement, sur le point des retraites, a balayé d'un revers ces propositions et s'est entêté à imposer un dispositif de retraite pourtant rejeté par près de 80% des Français. Quatorze manifestations unitaires Nationale rassemblant des millions de Français n'auront pas suffi pour contraindre le gouvernement à revoir sa copie.

De leur côté, les organisations patronales, Geoffroy Roux de Bézieux (patron du Medef) en tête, soutenaient la thèse du gouvernement de passer l'âge légal de départ en retraite de 62 à 64 ans. Chez Renault, pas de son, pas d'image.

Passant en force, le gouvernement vient alors d'imposer sa réforme et les décrets d'applications paraissent au journal officiel. Une des conséquences directes chez Renault pourrait être la remise en cause du dispositif de dispenses d'activité de l'accord Renouveau France 2025, accord du 14 décembre 2021 révisé par avenant du 13 juin 2022.

En effet dans le cadre de ce dispositif DA, le salarié ayant fait le choix de partir maximum 3 ans avant de liquider ses droits à la retraite à taux plein du régime général de la Sécurité Sociale pourrait se voir contraint de revenir dans l'entreprise car sa quotité de trimestres devant être cotisés aurait substantiellement évolué.

Un retour qui ne serait pas le bienvenu pour l'entreprise car elle devrait alors retrouver un emploi équivalent au départ du salarié et surtout elle devrait rémunérer ce salarié à 100% plutôt qu'à 72% pour un temps plein, comme prévu dans l'accord. Pas le bienvenu surtout pour le salarié qui avait tourné la page de l'entreprise et qui reviendrait alors sans aucune motivation pour quelques mois, quelques semaines.

Devant cet état de fait, la CFDT Renault considère que d'une part le gouvernement a pris ses responsabilités, que d'autre part le patronat n'a rien fait pour trouver une autre voie, que Renault, en connaissance de cause, connaissait le risque de retour des salariés si le recul de l'âge était avéré. Par conséquent la CFDT ne fera qu'une seule proposition dans le cadre de cette négociation : la prise en charge intégrale par l'entreprise, dans les mêmes conditions que l'accord, des mois/ trimestres complémentaires que le gouvernement impose à toutes et tous.

