

INTÉRESSEMENT 2026 : UNE NÉGOCIATION RESPONSABLE PAS LOIN DE LA CIBLE CFDT !



EST COLLECTIF	AUJOURD'HUI	NOUS EXIGEONS
→ C'est notre travail à tous	✗ NAO Renault / DIAC trop faibles	✓ Un intéressement qui rapporte vraiment
→ C'est notre performance	✗ Pas à la hauteur des efforts	✓ Un retour concret pour les salariés
→ C'est notre résultat	✗ Décalage avec la réalité DIAC0	✓ Une reconnaissance du collectif

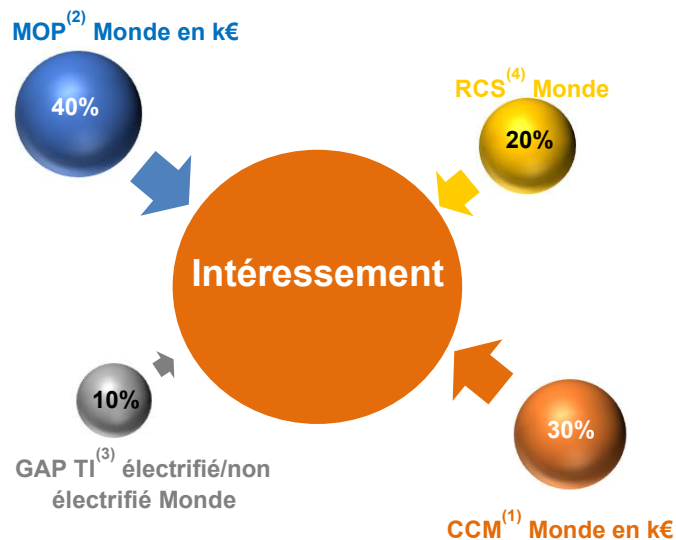
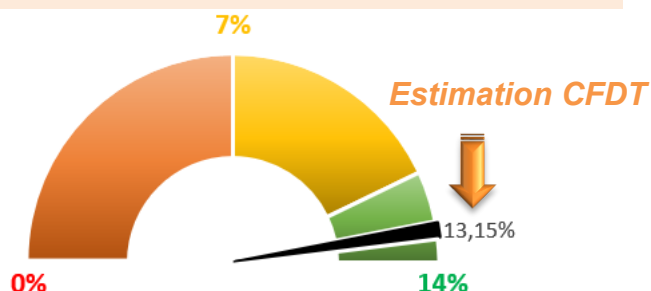
LA DIAC PERFORME ? LES SALARIÉS DOIVENT GAGNER !

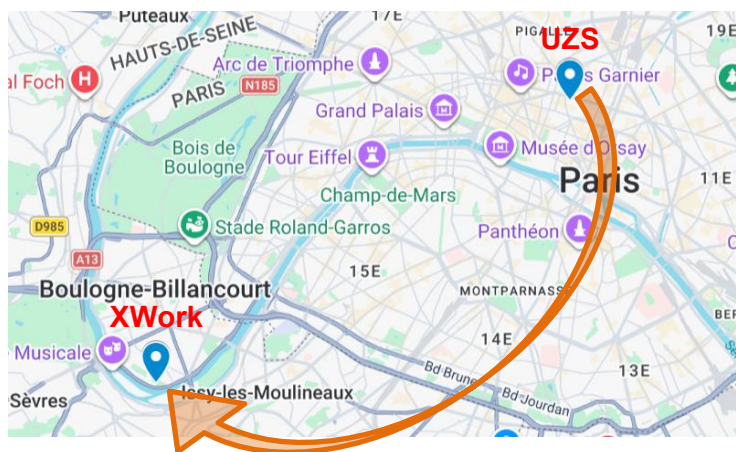
CFDT = DÉFENDRE VOTRE POUVOIR D'ACHAT

Les négociateurs **CFDT** ont été leader lors de cette réunion et ont obtenu une hausse de la formule d'intéressement 2027 sur les résultats 2026 selon le graphique ci-dessous !

La **CFDT** regrette que la Direction ne l'ait pas suivie sur -8 / +8 pour la CCM⁽¹⁾ mais en laissant l'écart à -10 / +10, la cible sera plus difficile à atteindre, les 14% seront donc improbables !

(1) CCM : Contribution Commerciale Monde / (2) MOP : Marche Opérationnelle / (3) GAP TI : Gap Taux d'Intervention / (4) RCS : Risque Conformité Sécurité





DÉMÉNAGEMENT DE LA RUE D'UZÈS VERS BOULOGNE



~450 salariées DIAC



~13,5 km

UZS



XWork le 4 janvier 2027

Lors de l'unique réunion de négociation du 3 juin 2026 relative aux mesures d'accompagnement du déménagement du site de la rue d'Uzès vers Boulogne, la **CFDT** a dit que cette **négociation était biaisée** car il serait inconcevable d'avoir une différence de traitement des salarié(e)s d'Uzès par rapport à leurs collègues de LPN, partis à Sakura.

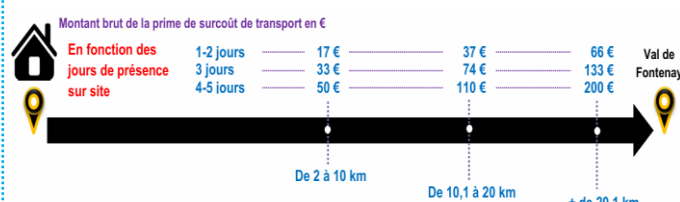
En 2024, la **CFDT** avait alerté tous les partenaires sociaux sur ce risque d'une différence de traitement et demandé à réviser l'accord de méthode pour intégrer LPN dans la négociation, mais nous **n'avons pas été suivis**. Du coup, la **Direction a décidé seule** des mesures d'accompagnement pour LPN, puis de celle d'Uzès.

Cette pseudo négociation avait-elle un sens ?

Il était prévisible que la Direction appliquerait les mêmes mesures d'accompagnement aux salarié(e)s d'Uzès et de LPN !

La **CFDT** demande :

- 1) **De faciliter la mobilité** Corp vers DG France pour les salarié(e)s qui seraient en difficulté.
- 2) **De permettre du télétravail supplémentaire** pour les salarié(e)s qui auront un allongement du temps de transport.



LE 13^{ème} MOIS : EST-CE UN LEURRE POUR LA TRÉSORERIE DU/DE LA SALARIÉ(E) ?

Le 13^{ème} mois payé en décembre, c'est bien l'employeur qui fait de la trésorerie sur le dos du/de la salarié(e) !

Selon les contrats de travail / lettres d'embauche de technicien(ne)s étudiés par la **CFDT**, la rémunération annuelle brute de référence est lissée sur 13 mensualités égales, 12 mois de salaire de base, un 13^{ème} mois versé en décembre. Si la Direction considère le 13^{ème} mois comme une prime liée au temps de présence et la présence au 31 décembre, la **CFDT** est contre cette interprétation et alerte les salarié(e)s qui souhaiteraient entamer un contentieux qu'une procédure juridique, ça peut être long ! Et pour quel bénéfice ? Certains syndicats parlent d'illégalité, mais ont-ils ne serait-ce que contester l'accord ou des parties d'accord dans le délai de deux mois suivant la notification, telle que prévu dans la loi ? **Non !**

Afin d'éviter une proratisation du 13^{ème} mois et des litiges qui s'éterniseraient, la CFDT demande à la Direction de lisser le salaire annuel des technicien(ne)s sur 12 mois à l'identique des cadres.

À savoir : le prorata existait déjà dans l'accord de 1983, mais concernait plus les salarié(e)s qui portaient en cours d'année que les suspensions de contrat (maladie...). Ce qui n'existait pas, et qui est donc attaquant, c'est la clause du 31 décembre. La clause des avances sur salaire dans les précédents accords (1983/article 36 et 2017/article 35.1) n'était donc pas un usage, mais une clause d'accord ; et elle a été dénoncée et non reprise → code du travail 50% du salaire du mois à partir du 15 du mois.

