



Flagrant délit de duplicité



Les effets de la nouvelle convention collective de la Métallurgie se font sentir douloureusement, particulièrement avec la mise en place de la nouvelle classification des emplois.

Or cette convention a été rendue possible grâce à certains syndicats.

« La CFTD, la CFE-CGC et FO ont signé ce jour la nouvelle convention collective de la métallurgie, aboutissement d'une **démarche historique** » déclaraient les 3 syndicats dans un communiqué de presse commun le 7 février 2022. Depuis, le ton a changé.

Pile, ils signent. Face, ils protestent.

Certains syndicats sont souvent les premiers à contester la mise en application d'accords qu'ils ont signés.

	2022	2024
CFTD	« Parmi les avancées, on peut citer : Une grille de classification unique pour définir les salaires au niveau national. » « Des avancées sur la définition d'une nouvelle classification des emplois mettant fin aux difficultés rencontrées pour la prise en compte de tous les métiers de la profession ». « Revendiquée depuis le début des années 2000 par la FGMM-CFTD, cette évolution des classifications est un des axes majeurs du futur dispositif conventionnel. »...	« Déploiement de la classification : Alerte sur les risques psychosociaux », « Incohérence des cotations », « manque de transparence », rendez-vous manqué », « Une situation qui ne satisfait pas la CFTD » Renault.
CFE-CGC	La nouvelle Convention « constitue une avancée sociale majeure dont la CFE-CGC se félicite ». « C'est à cette date que tous les salariés de la branche auront un nouveau coefficient, résultat de la méthode de classification des emplois qui se veut plus lisible, plus équitable notamment en caractérisant les activités réelles de l'emploi tenu. »...	« Dysfonctionnements », « déploiement hétérogène », « Il faut que la direction continue à prendre en compte les remontées des parties prenantes » à Renault.

Sur le terrain, les élus sont chargés de faire le service après-vente des accords signés par leurs délégués centraux ou fédéraux. Il y aurait d'un côté la signature de « bons » accords et de l'autre des employeurs malveillants et des directions incompétentes qui les appliqueraient ?! Naïveté ou mauvaise foi ?

Quand des syndicats ouvrent la boîte de pandore, il ne faut pas s'étonner que le patronat en profite pour niveler les droits des salariés vers le bas.

La nouvelle convention de la Métallurgie a fait tomber, par un effet domino, une multitude d'accords d'entreprises et locaux, fruits de dizaines d'années de conquêtes sociales, dont les accords Renault.

Face au bilan néfaste du syndicalisme d'accompagnement, SUD prône une unité syndicale qui refuse l'ambiguïté et le double langage.

Un socle qui s'enfoncé

A peine 6 mois après la signature de la convention collective de la Métallurgie, les syndicats CFDT, CFE-CGC et FO de Renault signaient un Accord de méthode visant à créer un « **nouveau socle social France** ». « *L'évolution du **dispositif conventionnel de la Métallurgie** a des incidences sur le corpus social de Renault sas et sur celui des filiales appartenant à cette branche. Celle-ci **conduit à revoir plusieurs accords collectifs*** » peut-on y lire. Exit les anciens accords Renault. Place au « socle social ».

Ce « socle » se construit au fil de la signature d'**accords thématiques**. Et les **perdants** sont nombreux. L'accord sur la **mutuelle** a pénalisé les salariés de Renault Software Lab. L'accord sur la **structure de la rémunération** a entraîné pour les non-cadres : perte de **primes** de conditions de travail, blocage des **allocations** Vacances et Fin d'année, baisse de la **base de calcul des augmentations de salaire** liée à l'exclusion des pauses du temps de travail effectif (+ baisse de salaire de **4,5%** des nouveaux embauchés). L'accord sur le nouveau calcul de la **prime d'ancienneté** peut provoquer son blocage...

L'accord sur les « relations individuelles de travail » du 18 janvier 2024 signé par la CFDT, la CFE-CGC et FO est du même tonneau. Cet accord a des impacts négatifs par rapport aux accords actuels :

→ **Congés d'ancienneté** : réduction de la vitesse d'acquisition des jours de congés d'ancienneté pour les cadres et les techniciens. Il faut plus d'années d'ancienneté pour avoir le même nombre de jours de congés.

→ **Franchise éducation** : Elle passe de 10h/an à une journée ou en cas d'enfant en situation d'handicap de 12h/an à une journée +2h, soit une perte de plus de 2h.

→ **Unités de Pratique d'Atelier (UPA)** : Les UPA sont supprimées. Elles pouvaient s'élever jusqu'à 35 jours pour une carrière complète en atelier pris en congés ou payés avant le départ à la retraite.

→ **Indemnité de départ en retraite** : L'accord diminue les indemnités de départ en retraite en moyenne de 1,3 mois de salaire pour les techniciens supérieurs et les cadres avec des pointes à 1,8 mois. La perte moyenne est de 0,3 mois de salaire pour les ouvriers et les techniciens (ancien coefficient ≤ 285) et elle peut aller jusqu'à 0,8 mois de salaire. **Ce « socle » nous fait passer au niveau social inférieur !**

Elections CSE Ampere sas et ST

Les élections des CSE d'Ampere sas et d'Ampere Software Technology ont lieu du 5 au 8 février 2024.

Donnez de la voix à un syndicat qui ne signe pas des accords pour protester ensuite quand ils sont appliqués. Refusez la mise en concurrence entre Renault et ses filiales Ampere et Horse. Gardons nos collectifs de travail et nos liens sociaux.

Votez
Sud

Face au démantèlement de Renault, RESTONS SOLIDAIRES

Urgence SALAIRES

Deux réunions de Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) le 26 janvier et le 15 février doivent fixer les mesures salariales pour 2024.

Selon l'INSEE, l'**inflation** moyenne serait de **4,9 % en 2023** contre 5,2 % en 2022. Il faut une loupe (ou une grosse opération de com') pour affirmer que l'inflation aurait baissé, d'autant plus que ces statistiques sont souvent en dessous de ce que vivent les salariés.

Les prix de l'**alimentation** ont augmenté en moyenne de **11,8 %** en 2023. Le tarif de l'**électricité** va augmenter de **10%** en février, soit une hausse de **43 %** en deux ans et de **72 % en cinq ans !**

Face à l'inflation, il faut une **Augmentation Générale des Salaires** (AGS) d'au moins **300 € par mois pour tous**, Ouvriers, Techniciens et Cadres. De quoi relever le « socle social » de Renault.

Des quotas de notation

La direction a fixé des quotas de notation à appliquer lors des People review : 5% des salariés doivent avoir une *contribution insuffisante*, 10% *partielle*, 55% *forte*, 20% *excellente* et 10% *exceptionnelle*. Ces quotas sont arbitraires, injustes et illégaux.

Ces notations déterminent ensuite le niveau des primes et des augmentations individuelles.

Une raison de plus pour exiger des AGS pour tous, y compris pour les Cadres.