

Une nouvelle convention collective destructrice de conquies sociaux - 2

Le 7 février 2022, après six ans de négociation entre l'IUMM et les quatre confédérations de salariés représentatives dans la métallurgie (CGT, CFE-CGC, CFDT, FO) une nouvelle convention collective de la métallurgie a été approuvée sauf par la CGT.

Cette convention collective remplacera, normalement au 1^{er} janvier 2024, les 76 conventions collectives départementales, de 1954 pour les ouvriers, techniciens et agents de maîtrise d'Île de France et la convention nationale cadre de 1972. En cela elle répond à la revendication de la FTM-CGT pour une convention collective unique pour tous les salariés de la métallurgie. **Mais notre revendication est pour une convention de haut niveau social** et sur ce point nous sommes en totale divergence avec les signataires.

La nouvelle convention collective de la métallurgie a pour effet de rendre caduque la quasi-totalité des accords d'entreprise qui organisent notre quotidien : classification, temps et condition de travail, santé, relations individuelles de travail, emploi et formation, protection sociale, rémunération et dialogue social.

En mai, la direction a dévoilé ses intentions sur la classification avec la perspective d'être rémunéré selon la classification du poste (voir notre tract N°8. En ce mois de juin, c'est au tour de deux accords majeurs, l'accord à vivre de 1989 et la couverture sociale de 1991, d'être remis en cause.

Les directions générales successives n'ont eu de cesse de les défaire. Les accords de compétitivité, signés par des organisations syndicales complices, en sont la preuve la plus tangible.

La nouvelle convention collective voulue par le patronat et les confédérations signataires, CFE-CGC, CFDT, FO, apporte aux ressources humaines du groupe un outil qui pourrait mettre fin à l'ensemble de nos conquêtes sociales. Grâce aux lois travail instituant l'inversion des normes, l'accord Re-Nouveau 2025, signé par les mêmes organisations syndicales, institue d'ores et déjà certaines dispositions de la convention collective

Voici un florilège de ce que nous promet la CFE-CGC, la CDFT et FO :

L'Accord à Vivre régit notre quotidien de salarié Renault depuis 1989. Arraché par les salariés au tournant de la privatisation de Renault, il est le fondement de nos garanties individuelles (changements de postes et compléments de salaire). Il définit les primes, les temps de pauses, les majorations, le repos compensateur, l'indemnité de fonction, la prime d'ancienneté et les allocations.

- Dans le cas d'un changement de poste ou un déclassement ayant pour cause l'organisation du travail ou la maladie, l'Accord à Vivre garantit un maintien pendant un an de la classification, la rémunération, etc.... La nouvelle convention collective (titre 6 §2, article 71) acte la baisse de la rémunération et **garantie un maintien du salaire antérieur pendant 3 à 6 mois maximum** selon votre ancienneté.
- **Le travail du dimanche et des jours fériés est majoré à 100%**. Dans la nouvelle convention collective si la majoration du salaire pour un travail le dimanche reste à 100%, le travail de nuit et les jour fériés ne seront plus majorés **qu'à hauteur respectivement de 25 et 50%**.

API : TCR LOG 0 58

Internet : www.infos-cgt-technocentre.com

email : contact@infos-cgt-technocentre.com

téléphone : 01.76.85.12.52



Garantie de maintien dans l'emploi en cas de maladie grave.

Aujourd'hui la convention interdit tout licenciement pour arrêt maladie de longue durée inférieure à 1 an et 1 jour en continu. La nouvelle convention collective permet un tel licenciement à partir de 90 jours d'absence pour une ancienneté inférieure à 5 ans d'un salarié non cadre.

- La notion de **repos compensateur** accordé au personnel forfaité dans le cas où il est impossible de respecter les horaires de travail, comme lors de long déplacement, ou la notion d'**allocations annuelle** (primes de vacances et de fin d'année), **n'existent pas dans la nouvelle convention collective**. Cette absence pourrait inciter la direction à ne pas reconduire ces dispositions dans le nouvel accord.

- La **prime d'ancienneté** chez Renault est calculée selon le **nombre d'années jusque 15 ans puis jusque 25 ans où l'on atteint un coefficient multiplicateur de 18**. La convention collective s'arrête à... **15 ans avec un coefficient de 15**.

La **couverture sociale**, l'autre accord, en cours de démantèlement, nous **garantit une certaine protection contre les aléas de la vie professionnelle**. Signé en 1991, il **complète l'Accord à Vivre sur les aspects aussi variés que l'ancienneté, les congés, l'indemnisation maladie, le**

handicap ou encore la prévoyance décès.

- Les **congés pour événement familial** tel que mariage, décès, naissance et ancienneté sont **partiellement maintenus par la nouvelle convention collective**.
- L'**adaptation des horaires en cas de grossesse** est encore présente dans la nouvelle convention collective. **Mais la notion d'indemnisation et de prime disparaît**.
- La **durée du congés maternité est allongé de deux semaines** dans l'accord couverture sociale Renault. **La nouvelle convention collective renvoie à la durée légale** sans toucher au pourcentage d'indemnisation. Il en va de même pour l'adoption.
- La **durée du congé enfant malade passe de 4 à 3 jours**. Elle est de 5 jours sous conditions restrictives. **L'indemnisée passe de 100% à 50%** dans la limite de 4 jours. **Suppression des 2 jours indemnisés à 75% en cas d'enfant ayant des pathologies graves. Suppression des 2 jours d'absence autorisée non payée pour les parents solos.**
- **Disparition des congés d'allaitement (26 semaines indemnisés à 60%), et la franchise de 10 heures** (rentrée scolaire).
- La nouvelle convention collective **ne prévoit rien** non plus pour les **congés de fin de carrière et d'attente de la retraite**.
- **Les congés supplémentaires d'ancienneté sont divisés par deux dans la nouvelle convention collective**. L'accord de couverture sociale prévoyait un maximum de 6 jours pour une ancienneté de 9 ans et plus pour un ETAM, 5 ans et plus pour un cadre. Ils ne seront plus que de 3 jours si et seulement si vous avez plus de 20 ans d'ancienneté et 55 ans.
- Au chapitre de **l'indemnisation de la maladie ou de l'accident de travail** il faudra avoir un an d'ancienneté dans l'entreprise pour prétendre à quelque chose, au lieu de 3 mois chez Renault. Si pour **les anciennes catégories APR et ETAM l'indemnité complémentaire est améliorée**, la **catégorie Cadre voit son indemnité complémentaire amputée de 25%**. Les cadres restent indemnisés plus longtemps que les non-cadres.
- Enfin, en ce qui concerne **l'indemnité de départ en retraite**, la convention collective **l'abaisse de façon significative**. Un ETAM ou un cadre qui a 20 ans d'ancienneté, pouvait prétendre toucher une prime de l'ordre **de 7 mois** de son salaire de référence. Avec la nouvelle convention **cette prime ne représentera plus que 3 mois** de son salaire de référence. Pour une ancienneté de 40 ans l'indemnité **passse de 11 à 6 mois**.

Il devient de plus en plus clair que cette nouvelle convention collective ne va pas de la sens du progrès social chez Renault. Pour autant le pire n'est pas toujours inéluctable. En effet, un accord d'entreprise peut être mieux-disant que la convention collective ou le code du travail. Mais l'inversion des normes règlementaires permet à cet accord d'instituer des règles moins favorables si elle ne sont pas illégales.

Comme nous l'avons vu précédemment la majorité des syndicats censés défendre vos droits sont d'accord avec cette convention. Vous ne pouvez pas compter sur eux pour rendre possible cette alternative qui s'offre à nous. Un espoir existe, ensemble saisissons le. Aller voir les représentants syndicaux, parler avec eux, expliquer leur que vous êtes contre les dispositions de cette convention collective et que vous voulez conserver les conquêtes sociales de nos anciens et en gagner de nouvelles. Faites-vous entendre !

L'AVORTEMENT est un DROIT FONDAMENTAL



Avortement aux USA, nous ne voulons pas perdre de droits, nous voulons en gagner

Nous dénonçons cette décision patriarcale inacceptable. Le droit des femmes à disposer de leur corps doit être garanti partout dans le monde

Seul, on ne peut rien.

Ensemble, on peut beaucoup.

Ne restez pas isolés

Rejoignez le syndicat CGT Renault Guyancourt Aubevoye

Pour défendre nos emplois, nos conditions de travail, nos droits sociaux mis à mal par la nouvelle convention collective nationale signée par 3 confédérations de la métallurgie et combattue par la CGT

Contactez-nous à contact@infos-cgt-technocentre.com