



RENAULT - AMPERE  
PRESTATAIRES  
INTERIMAIRES  
TOUS UNIS

**JUIN 2024**

## **ELECTION RENAULT SAS Ile-de-France**

**Guyancourt - Aubevoye - Siège - VSF - Lardy - Cléon - Douai - Maubeuge**

C'est dans un contexte totalement nouveau que se dérouleront les élections professionnelles de 2024. La création des 4 entreprises qui composent AMPERE ainsi que le projet d'un gigantesque établissement Renault en Île-de-France (près de 10 000 salariés du Siège, du Technocentre, de VSF, de Lardy, de Cléon, Maubeuge, Douai) redessinent les contours de la représentation du personnel et surtout l'organisation de nos comités d'entreprise. La question ne doit pas se focaliser sur l'organisation ou sur le futur périmètre des CSE, mais bien sur les orientations à prendre pour que notre futur CSE soit :

Au cœur des débats se trouve la question des orientations à prendre pour garantir que le futur CSE soit juste et solidaire. Dans une société marquée par des inégalités profondes, les activités sociales et culturelles du CSE apparaissent comme des leviers pour rétablir un certain équilibre. Elles offrent à tous l'opportunité de bénéficier de vacances et de loisirs qui, autrement, leur seraient inaccessibles.

### **Un lieu convivial**

Le rôle du CSE en tant que lieu de convivialité et de cohésion sociale est souligné. Les activités organisées, telles que les événements festifs ou les clubs sportifs, favorisent les interactions entre les salariés et renforcent le sentiment d'appartenance à une communauté de travail. La volonté d'ouvrir ces activités à un public plus large, y compris aux salariés prestataires et intérimaires, témoigne de la volonté d'étendre cette dynamique de solidarité au-delà des frontières de l'entreprise.

Les syndicats CGT de l'ingénierie et du tertiaire du groupe Renault ont à cœur de remettre l'initiative collective au centre des activités du CE.

### **De proximité**

Les activités extra-professionnelles ou les services proposés par les CE sont souvent issus d'une histoire et d'une culture qui leur sont propres. Les salariés y sont attachés. Ces pratiques sportives ou culturelles sont propices aux échanges et à la convivialité et participent à la cohésion du collectif de travail.

Il est tout à fait envisageable de maintenir ce fonctionnement en mettant en place des conventions entre CSE au lieu de diviser les salariés comme cela est envisagé pour les salariés de Cléon qui ne sont pas Ampère Cléon. Il suffit d'en avoir la volonté.

La proximité c'est aussi l'accueil et le renseignement. Il nous paraît important face à la disparition des CSE locaux que les salariés des actuels CSE puissent continuer leurs activités

locales. Un CSE centralisé disponible uniquement sur internet n'est pas une option pour la CGT.

Ce n'est pas pour autant que chaque site doit vivre en autarcie replié sur son territoire. La création du grand établissement Île-de-France doit être une opportunité pour que les salariés se rencontrent, au travers d'activités que nous pourrions qualifier de massives, rassemblant les salariés de tous les sites.

### **Juste et solidaire**

Dans une société profondément inégalitaire, les subvention vacances du CSE sont l'opportunité de rétablir l'équilibre. Elles permettent à tous et à toutes de partir en vacances et d'avoir des loisirs qui, dans d'autres circonstances, ne leur seraient pas accessibles. Aujourd'hui, peut-on encore se satisfaire, alors que les disparités salariales sont de plus en plus criantes, que certaines activités ou week-ends échappent au quotient familial, et que nous soyons positionnés dans les plus hautes catégories quelque-soit nos revenus ?

Cette inégalité est particulièrement criante dans l'établissement « Siège ». Alors que le salaire moyen brut de la sécurité sociale est plus important pour un cadre que pour un technicien. Avec seulement trois tranches, les salariés ont le même niveau de subvention.

Vous souhaitez recevoir nos tracts et autres communications par mail :

### **inscrivez-vous sur notre site ou par mail**

CGT Technocentre et siège : [secretariat@infos-cgt-technocentre.com](mailto:secretariat@infos-cgt-technocentre.com)  
CGT Villiers-St-Frédéric : [cgtvsf78@gmail.com](mailto:cgtvsf78@gmail.com)  
CGT Lardy : [cgt.lardy@renault.com](mailto:cgt.lardy@renault.com)

**Retrouvez notre campagne électorale sur Internet**



[www.cgt-elections-ampere-renault.fr](http://www.cgt-elections-ampere-renault.fr)

**Exemple :** Un couple, avec deux enfants, travaillant chez Renault dans le même groupe d'emploi, sans autres revenus que leurs salaires minimaux hiérarchisés.

Groupe d'emploi	SMH	Revenu imposable	Nb Part	Quotient familial	Tranche CE siège	Subvention vacances
E9	61 000,00 €	49 295,00 €	3	16 431,77 €	B02	35%
E10	67 400,00 €	54 467,00 €	3	18 155,76 €	B02	35%
F11	90 740,00 €	73 329,00 €	3	24 442,94 €	C03	25%
F12	95 420,00 €	77 167,00 €	3	25 722,29 €	C03	25%
G13	104 000,00 €	84 319,00 €	3	28 106,27 €	C03	25%

Cette situation est encore plus flagrante pour un salarié ou une salariée célibataire qui serait C03 dès la classification C6.

## Pour rétablir l'équilibre la CGT prévoit :

- La mise en place de 18 tranches au lieu des 15 en application au Technocentre et à VSF ou des 3 tranches du Siège.
- Élargissement de la plage de subvention de 22,5 % à 65 %. Subvention complémentaire pour les Week-end et séjours proposés par les CSE.
- Application du quotient familial à toutes les activités, aux week-ends, séjours et à l'attribution des chèques vacances.
- Majoration de 15% de la subvention vacances pour les séjours pris avec un organisme social.

## Nouvelle distribution des subventions CSE proposée par la CGT :

Revenu fiscal de référence en €/ an	Célibataire		Couple		Couple+ 2 enfants	
	Techno	Proposition CGT	Techno	Proposition CGT	Techno	Proposition CGT
Jusqu'à	11 005,00 €		22 010,00 €		33 015,00 €	
Quotient	C1	Q1	C1	Q1	C1	Q1
% de subv	50%	65%	50%	65%	50%	65%
Maxi annuel	746,00 €	1 005,00 €	1 166,00 €	1 302,00 €	1 632,00 €	1 698,00 €
Jusqu'à	14 262,00 €		28 524,00 €		42 786,00 €	
Quotient	C3	Q1	C3	Q1	C3	Q2
% de subv	44%	65%	44%	65%	44%	63%
Maxi annuel	721,00 €	1 005,00 €	1 136,00 €	1 302,00 €	1 576,00 €	1 642,00 €
Jusqu'à	17 519,00 €		35 038,00 €		52 557,00 €	
Quotient	C5	Q1	C5	Q2	C5	Q5
% de subv	40%	65%	40%	63%	40%	55%
Maxi annuel	695,00 €	1 005,00 €	1 085,00 €	1 262,00 €	1 517,00 €	1 473,00 €
Jusqu'à	22 404,00 €		44 808,00 €		67 212,00 €	
Quotient	C8	Q1	C8	Q5	C8	Q10
% de subv	34%	65%	34%	55%	34%	43%
Maxi annuel	658,00 €	1 005,00 €	1 026,00 €	1 140,00 €	1 434,00 €	1 191,00 €
Jusqu'à	27 289,00 €		54 578,00 €		81 867,00 €	
Quotient	C11	Q3	C11	Q7	C11	Q13
% de subv	28%	60%	28%	50%	28%	35%
Maxi annuel	621,00 €	948,00 €	966,00 €	1 059,00 €	1 348,00 €	1 022,00 €
Jusqu'à	30 546,00 €		61 092,00 €		91 638,00 €	
Quotient	C14	Q4	C14	Q10	C14	Q15
% de subv	24%	58%	24%	43%	24%	30%
Maxi annuel	596,00 €	919,00 €	925,00 €	938,00 €	1 289,00 €	910,00 €
Au-dessus de	32 175,00 €		64 350,00 €		96 525,00 €	
Quotient	C15	Q5	C15	Q11	C15	Q17
% de subv	20%	55%	20%	40%	20%	25%
Maxi annuel	571,00 €	891,00 €	886,00 €	897,00 €	1 236,00 €	797,00 €

Au-delà de cette dimension économique, le CSE est également interprété comme un lieu de solidarité sociale et environnementale. L'ajout de critères sociaux et environnementaux dans les appels d'offres reflète une prise de conscience croissante de la responsabilité des entreprises envers la société dans son ensemble.

**Pour un CSE social de proximité, solidaire et des vacances pour tous**

**Nouveaux CSE, nouveaux enjeux, nouveaux risques**

**Pour soutenir une force toujours du côté des salariés  
VOTEZ CGT**