

DEVENIR DE RENAULT EN FRANCE

Info retour 3^{ème} journée de négociation

LIGNES ROUGES DE LA CFE-CGC :

La CFE-CGC réaffirme que les points suivants ne seront pas négociables :

- **PAS DE FERMETURE D'ÉTABLISSEMENT**
sur le périmètre de la négociation
- **PAS DE DÉPART CONTRAINT**

THÈMES DES PROCHAINES SÉANCES :

- **Transformation de l'emploi et des compétences**
(d'octobre à fin novembre)
- **Reconnaissance, Protection Sociale et Qualité de Vie au Travail** *(décembre)*

La 3^{ème} réunion de **négociation** sur le devenir de Renault en France s'est tenue ce 12 octobre.

Cette réunion avait pour but de clôturer nos échanges sur :

- les projets d'activité en France,
- l'organisation du temps de travail,
- le projet de transformation immobilière en Île-de-France.



La CFE-CGC fait le choix de vous informer rapidement sur le résultat de cette réunion.

Nous vous ferons part de nos commentaires à la suite des échanges avec vos équipes CFE-CGC des différents établissements.

Pour rappel, la CFE-CGC ne prendra définitivement position qu'une fois l'ensemble des sujets traités dans leur intégralité.

Contact

INTERCENTRE RENAULT
API : FR Q10 119 303
Tél : 01 76 84 15 79
Mail : cfecgc.renault@wanadoo.fr

ÉVOLUTIONS SUR LES PROJETS D'ACTIVITES EN FRANCE :

	RÉACTIONS CFE-CGC	AVANCÉES AU 12 OCTOBRE
Embauches	La CFE-CGC réclame des embauches supplémentaires à celles annoncées initialement.	Embauches obtenues le 16 septembre : +100 en Ingénierie +100 pour les Fonctions Support +200 pour l'Industrie
	1/3 des recrutements en ETAM pour l'Ingénierie-Tertiaire et l'Industrie.	Engagement sur le recrutement de 20% d'ETAM à l'Ingénierie dans le cadre des 400 embauches. Pour l'Industrie : discussion en local des profils à embaucher versus l'activité du site.
Départs	La CFE-CGC réaffirme qu'elle est fermement opposée aux départs contraints.	Ce point sera traité lors des prochaines réunions.
	Ouverture d'une Dispense d'Activité y compris pour les Filiales.	Ce point sera traité lors des prochaines réunions.
Activité	La CFE-CGC refuse toute nouvelle fermeture d'établissement sur le périmètre complet de la négociation.	Engagement formel sur aucune fermeture de site industriel, logistique, pièces & accessoires, technique ingénierie (CTA et CTL) pendant la durée de l'accord.
	Le VU doit garder sa place incontournable en France.	La pérennité du site VSF est réaffirmée et des productions seraient affectées à Sandouville, MCA et SOVAB.
	La CFE-CGC réclame que le site de LARDY reste un site Renault s.a.s. avec une négociation spécifique sur son devenir avec les acteurs locaux.	Au 1er semestre 2022, une discussion paritaire locale avec les OS signataires de l'accord serait engagée sur le projet de transformation de Lardy. Son organisation démarrerait dès le 1er trimestre.
	Dans l'Ingénierie : la France doit garder sa place prépondérante au sein de l'Ingénierie Monde. Les effectifs doivent passer de 31 % à 40% des ETP CDI. L'intégralité de la filière expertise doit rester en France.	Pas d'évolution sur la proposition initiale.
	Dans l'Industrie : Nécessité d'avoir un engagement de volume de production pour les sites industriels.	Ambition affichée d'une production > à 700 000 véhicules sur un an, à horizon de la fin de l'accord.



RETROUVEZ NOS ACTUS SUR L'APPLI CFE-CGC GROUPE RENAULT
www.cfecgc-intercentre-renault.fr

ÉVOLUTIONS SUR L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL (1/2) :

	RÉACTIONS CFE-CGC	AVANCÉES AU 12 OCTOBRE
DURÉE	Passage de 1603 à 1607 heures acceptable si rémunéré.	Déjà obtenu lors de la 1 ^{ère} réunion.
FRANCHISE	Transfert des heures + abondement d'1h pour payer la journée de solidarité. Si pas possible alors basculer toutes les heures en CTI, avec pour les forfaits jours 1/2j de CTI.	Transformation de la franchise en : -pour les APR, Etam et Etam au forfait : 6h de CTI -pour les forfaits jours : 1/2 j de CTI.
PAUSE	La rémunération de la pause doit être intégrée dans la base individuelle.	Maintien de la rémunération de la pause pour les salariés actuels. Abandon de la bascule en garantie accessoire.
	Pas d'impact sur le déclenchement des HS lié au changement de modalités sur la pause.	Aucun impact sur le déclenchement des HS
	La CFE-CGC ne souhaite pas de différence entre les salariés actuels et les nouveaux salariés.	Refusé par la Direction.
FORFAITS JOURS	La Charte du droit à la déconnexion doit être applicable dans les filiales du périmètre.	Application de la Charte à toutes les entités du périmètre de l'accord.
ÉCRÊTAGE	Pour la période de transition, au 1/1/2022 : une bascule de tous les jours excédant 15 dans le CT (Compteur Transitoire) sans plafond.	Au 31/03/2022 , si CTI supérieur à 15 jours, bascule dans le CT limité à 10 jours .
	A compter de 2022 : pas de bascule du CTI vers le CTC au fil de l'eau.	Nouvelle règle au 1/04/2022 : - fin des règles d'écrtage du CTI, fin de la remise à 0 du CTC et fin de la bascule du CTC vers le CTI - au trimestre , bascule des CTI vers le CTC quand le CTI est supérieur à 15 jours.
	Il ne doit pas y avoir d'impact sur les compteurs des cas spécifiques : congé maternité/paternité, expatriés, ...	Sujet en cours.
MONÉTISATION	Mesure intéressante mais la CFE-CGC privilégie la prise de congés.	Fin de la priorisation entre CT et CTI dès la signature de l'accord . Le plafond des 10 jours monétisables pourrait être rediscuté lors de la future commission d'application centrale de l'accord si la situation financière de l'entreprise le permet.
DÉCOMPTE ET MAJORATION DES HEURES SUPP. (HS)	Conserver la comptabilisation des HS à la semaine.	Refusé par la Direction.
	Conserver les niveaux de majoration des HS au niveau actuel : +25% et +50%	Taux de majoration des HS à 25% dans tous les cas .
	Quid du contingent annuel d'HS ?	Il est défini dans l'accord CAP2020 à 210 h / an. Pas de changement.
HAUSSE D'ACTIVITE	Il faut préciser les modalités (durée/fréquence) des allongements d'horaires journaliers.	Pas d'évolution sur la proposition initiale.
	Opposition au principe du samedi obligatoire (ne devrait pas poser de problème si le taux des HS reste au niveau actuel).	Séances suppl. le samedi : passage de 8 à 6 max obligatoires par an, en privilégiant le volontariat.
	La gestion des périodes de faible activité manque de précision.	Pas d'éléments de réponse.



ÉVOLUTIONS SUR L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL (2/2) :

	RÉACTIONS CFE-CGC	AVANCÉES AU 12 OCTOBRE
UTILISATION DU CTI	<p>À compter de 2022, en cas de refus d'un jour de CTI, ce jour doit pouvoir être (re)posé par le salarié dans les 3 mois.</p> <p>En cas d'un second refus, le jour de CTI bascule automatiquement dans le Compteur Transitoire.</p>	<p>Si refus d'un CTI, convenir d'une autre date sous 3 mois, ou au plus tard dans l'année.</p> <p>Pas de mesure en cas de 2nd refus.</p>
UTILISATION DU CTC	<p>CTC en journée ou demi-journée sauf en cas d'un accord local (type Cergy).</p>	<p>Acquisition et pose en heures sauf pour les salariés en forfait jours.</p>
	<p>CTC en journée ou demi-journée par principe, toutefois il serait acceptable d'avoir des décomptes en heures si :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le CTC est posé en fin d'équipe et est annoncé dans la 1^{ère} moitié de la séance, -les raisons de ce CTC sont justifiées par une liste précise de cas, - ou s'il existe une adaptation négociée en local. 	<p>Définition plus précise des raisons d'activation du CTC en heures : en cas de panne majeure, crise d'appro, organisation avant fermeture ou autres situations visées dans des accords existants</p> <p>Délai de prévenance : avant la moitié de la séance d'activité en cours ET uniquement quand une solution de retour au travail est définie.</p>
	<p>Pour les sites industriels, il faudrait pouvoir positionner en début d'année des CTC sur certains ponts.</p>	<p>Sauf contrainte d'activité, dans tout établissement/filiale sera annoncé au cours du 1^{er} trimestre le positionnement de 2 jours de CTC au minimum dans l'année en privilégiant des ponts ou des périodes de congés.</p> <p>Régulation du volume de CTC : si le CTC atteint 15 jours, la Direction s'engage à positionner le ou les jours excédentaires sous 3 mois.</p>
	<p>Quand l'UET est en CTC et qu'un salarié vient pour une activité différente de son quotidien, il faut maintenir l'acquisition d'un CTI.</p>	<p>Dans les secteurs industriels, techniques et logistiques dont l'organisation d'activité implique habituellement la présence de l'ensemble des salariés, ET lorsque l'activité du salarié le jour du CTC est différente de celle habituellement effectuée, le salarié se verra octroyé un CTI en remplacement de son CTC.</p>
NEGOCIATION LOCALE	<p>De réelles négociations locales doivent avoir lieu quand le besoin est exprimé.</p>	<p>Au-delà des modalités de l'accord, une négociation locale peut être engagée.</p>

ÉVOLUTIONS SUR LE PROJET DE TRANSFORMATION IMMOBILIERE ILE DE France :

TRANSFORMATION IMMOBILIÈRE	<p>La CFE-CGC réclame une vision claire et détaillée sur la transformation immobilière pour les 4 établissements de la DEIF : photo de départ et stratégie ciblée pour l'arrivée.</p> <p>En plus des commissions d'application proposées, un passage régulier en instances est nécessaire.</p>	<p>Maintien de 6 sites en Île-de-France : Technocentre, Agora (Vélizy), VSF, Boulogne (Q10, bâtiment X et un nouveau bâtiment à louer - conditionné par l'obtention du permis de construire).</p> <p>Orientations actuelles sur la libération des bâtiments Equinove (Le Plessis), Connect (Vélizy), Gradient/Avancée (sauf Design) /Modem/Asteria</p> <p>Au-delà de la commission de supervision proposée, chaque dossier d'étape sera présenté à l'instance concernée.</p>
----------------------------	--	--



RETROUVEZ NOS ACTUS SUR L'APPLI CFE-CGC GROUPE RENAULT
www.cfecgc-intercentre-renault.fr