



10 octobre 2022

LES ENGAGEMENTS DE LA CFE-CGC

1. Négocier **de façon responsable** des accords d'entreprise et d'établissement qui concilient intérêts des salariés et pérennité de l'entreprise. En contrôler la bonne application.
2. **Défendre** les apprentis, agents de maîtrise, employés, techniciens et cadres, collectivement et individuellement. Porter leurs revendications et réclamations.
3. **Traiter** les problématiques de conditions de travail, de santé et d'épanouissement professionnel dans tout échange ponctuel ou régulier avec la Direction.
4. **Gérer** les œuvres sociales de l'Établissement si le mandat lui en est donné par les salariés. Proposer un programme de prestations culturelles, sportives et de loisirs pour les salariés et leur famille.
5. **Informé** les salariés sur la réalité de l'entreprise.

LES VALEURS DE LA CFE-CGC

Exigence quand l'emploi et l'équilibre social sont menacés.

Responsabilité en adoptant une démarche constructive.

Engagement aux côtés des salariés.

Indépendance de toute idéologie politique.

POURQUOI ELIRE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL ?

I INSTANCES R REPRÉSENTATIVES P du PERSONNEL

Les instances de représentation du personnel sont :

- le Comité Social et Economique (CSE) avec 35 élus titulaires,
- la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) avec 8 élus CSE,
- les 8 Commissions de Proximité (CP) couvrant les périmètres métiers suivants :
 - CP1 : DEA-S/DEA-L
 - CP2 : DEA-M / DEA-I / DEA-P
 - CP3 : DEA-T + périmètre d'Aubevoye
 - CP4 : DEA-V / DEA-G / Projets (DEA-A, DEA-B, DEA-U)
 - CP5 : Ingénierie production / CRP / Supply Chain
 - CP6 : Qualité / Informatique / Achats
 - CP7 : Autres Directions
 - CP8 : Thèmes transversaux / Services aux résidents

Le CSE assure le dialogue entre l'entreprise et les salariés sur les questions d'organisation du travail, d'enjeux financiers et économiques de l'entreprise, et de la formation.

Sur certains sujets, le CSE est consulté. Par exemple, sur les changements d'organisation des Directions, sur la mise en œuvre de l'APLD, etc. Dans le cas d'un vote négatif des élus, vote non suspensif, il est primordial pour la CFE-CGC de le motiver dans une déclaration qui est transmise à l'Inspection du travail avec le résultat de la consultation.

Contact

CFE-CGC GUYANCOURT
API : FR TCR LOG 0 56
Mail : cfcgctechno@gmail.com

IRP - SUITE

Pour d'autres sujets, le CSE n'est qu'informé. Par exemple, sur le déploiement du flex office ou sur la vente des actifs immobiliers du Technocentre. Pour ces sujets sans consultation, la CFE-CGC questionne les points d'intérêt collectif et revendique des améliorations si nécessaire. Ainsi, les élus CFE-CGC ont obtenu un Groupe de Réflexion Paritaire sur le flex office à son lancement début 2021, GRP qui a permis de traiter les points défailants remontés par les salariés concernés.

Le CSE délègue les sujets relatifs à la santé, aux conditions de travail et à la sécurité à la CSSCT. Par exemple, la commission a été informée de toutes les mesures de protection déployées lors de la crise sanitaire, du projet de cession de l'immobilier du Technocentre et son exploitation en mode Campus. Régulièrement, elle tient la revue des accidents du travail et examine les plans d'actions associés.

Le CSE gère les œuvres sociales : les élus mandatés ont la responsabilité du budget alloué et de son allocation aux différentes activités sociales et culturelles, dans le respect du cadre juridique et fiscal en vigueur.

Chaque CP traite les sujets individuels et collectifs de son périmètre : changements d'organisation à l'échelle d'un métier, réclamations des salariés.

Au-delà de ces instances paritaires, le dialogue social donne lieu à la négociation d'accords spécifiques à l'établissement. Vos élus CFE-CGC négocient dans l'intérêt collectif.

Par exemple, les élus CFE-CGC ont réclamé et obtenu un bonus pour l'intéressement local 2022. Ils revendiquent aussi la prise en compte de la flexibilité des horaires en télétravail pour les ETAM soumis à la MTT, sujet toujours en discussion.



RETROUVEZ NOS ACTUS SUR L'APPLI CFE-CGC GROUPE RENAULT

www.cfecgc-intercentre-renault.fr

BILAN DE LA MANDATURE AU NIVEAU DE RENAULT GROUP

EN CENTRAL, UN BILAN 2018-2022 QUE NOUS REVENDIQUONS, MEME SI LES DERNIERS MOIS NOUS LAISSENT SUR NOTRE FAIM

1^{ère} Organisation Syndicale de Renault s.a.s. avec 34,05% de représentativité au dernier cycle électoral, la CFE-CGC s'est fortement mobilisée et impliquée durant ces 4 années. Le **dialogue social loyal et exigeant vis-à-vis de la Direction** a été sous-tendu par des lignes directrices fortes : **préservation de l'activité en France, défense des acquis sociaux, information régulière des salariés.**

RETOUR SUR LES EVENEMENTS ET LES ACTIONS DE LA CFE-CGC DE 2019 A AUJOURD'HUI :

2019 : sur fond d' «ordonnances Macron», la CFE-CGC négocie le nouvel accord de dialogue social définissant en local, le CSE, la CSSCT et les Commissions de Proximité et en central, le CCSE.

2020 : le contexte est marqué par la crise sanitaire et l'activation du chômage partiel de longue durée partout. La CFE-CGC défend le maintien **de la rémunération de tous à 100% du salaire net quel que soit le statut.**

En mai, rupture brutale du dialogue social avec l'annonce dans la presse d'un plan d'économie drastique. La CFE-CGC multiplie les rencontres avec la Direction et les pouvoirs publics nationaux afin de trouver des solutions **sans licenciement sec et sans fermeture de site tant que faire se peut.** L'année se termine par la négociation de l'accord de **Transformation des compétences** pour lequel la délégation CFE-CGC défend **le principe du seul volontariat** pour quitter l'entreprise. La CFE-CGC revendique une liste précise de mesures chiffrées pour accompagner les départs, sans lesquelles le plan de RCC baptisé CAR21 n'était pas entendable. Bien que n'ayant pas été satisfaite sur tous les points, tout bien pesé, la CFE-CGC signe l'accord.

L'année **2021 a été lourde en mobilisations** : la CFE-CGC accompagne et soutient ses équipes locales confrontées au projet de fermeture de la Fonderie de Bretagne et de l'établissement de Choisy, au projet d'externalisation par L1224-1 du métier maintenance opérationnelle à Lardy, Aubevoye et Guyancourt et à la création de Renault ElectricCity.

Le télétravail s'étant imposé et généralisé depuis 2020, la CFE-CGC intègre les fortes attentes des salariés dans les discussions sur les modalités et les compensations. Elle signe l'accord de juin 2021 sur l'environnement de travail dynamique, plus communément baptisé accord télétravail : en effet, même si la participation de l'employeur aux frais induits n'est pas à la hauteur de ce que nous demandions, ce qui a été obtenu est dans la moyenne haute de ce qui se pratique sur le marché. Dans les mois qui suivent, la CFE-CGC défend l'accès au télétravail pour tous, en particulier sur les sites industriels, ainsi que la juste application de l'indemnité **forfaitaire** mensuelle définie dans l'accord. Ces 2 points deviendront réalité **début 2022.**



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

L'année se termine par la négociation du 2d plan de départs au volontariat (CAR22) : la CFE-CGC signe après avoir obtenu la réduction de la cible de départs pour l'Ingénierie produit, un volume d'embauches en contrepartie des départs, tout particulièrement sur des **profils ETAM**, ainsi que l'ouverture des D.A. aux sites industriels.

2022 démarre par la signature de la nouvelle Convention Collective Nationale de la Métallurgie (CCNM) qui améliore la protection sociale et modernise les 78 conventions précédentes. Le volet **Classification** sera appliqué en l'état et se traduit par une **remise à plat de nos emplois et de nos statuts**. Le volet **Mutuelle et Prévoyance** se négocie dès aujourd'hui pour une entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2023. La CFE-CGC a formé ses élus et représentants afin qu'ils puissent conseiller les salariés dès maintenant sur ces 2 sujets. Quant aux autres thèmes (la rémunération, le dialogue social, les emplois et compétences, l'organisation du travail, la QVT et les conditions de travail), la Direction a fait le choix de dénoncer unilatéralement la grande majorité de nos accords collectifs : son objectif est de les convertir à la CCNM et de les harmoniser à l'échelle de Renault s.a.s. et ses filiales. S'en suivra un chantier de grande ampleur en 2023 pour une mise en œuvre au 1^{er} janvier 2024. La CFE-CGC s'y engagera avec comme axe fort **le maintien des acquis sociaux des salariés**.

CE BILAN NE SERAIT PAS COMPLET SANS LE CHAPITRE DES NAO

Chaque année, la CFE-CGC défend non seulement la nécessité de revaloriser les salaires au-delà de l'inflation mais aussi de donner les moyens budgétaires suffisants pour assurer la reconnaissance des performances individuelles ainsi que la mise en œuvre des promotions dont parcours Etam.

Au final, la seule année où la CFE-CGC a signé favorablement le PV des NAO fut 2020 au titre de 2019. Les 3 autres années, la CFE-CGC a marqué son désaccord sur les propositions de la direction jugées trop faibles.



RETROUVEZ NOS ACTUS SUR L'APPLI CFE-CGC GROUPE RENAULT

www.cfecgc-intercentre-renault.fr