

NOUVEAU CONTRAT SOCIAL FRANCE

Propos de la direction avant la négociation :

Lors de la préparation qui s'est déroulée le 5 Juillet, la direction a annoncé qu'il ne s'agirait pas d'un accord de compétitivité. Ceci était rassurant mais un sujet sur les sites ingénierie, plutôt IDF, était évoqué.

Le contexte du marché est complexe, CAFE, véhicule Chinois...

La CFE-CGC était inquiète quant aux annonces potentielles de la direction.

Les thématiques de la négociation :

- La protection.
- La transformation et le développement des compétences.
- La performance et l'organisation.
- La rétribution.

NON À LA DÉSINFORMATION



LA CFE-CGC RÉTABLIT LA VÉRITÉ SUR LA NÉGOCIATION

Lors de cette première réunion, la direction a annoncé qu'il n'est envisagé à ce stade « **aucun plan de départ contraint ou de licenciement** ».

La CFE-CGC accueille cette annonce positivement, mais reste malgré tout prudente pour les années à venir car le contexte automobile actuel est très mouvant.

La CFE-CGC par sa déclaration d'ouverture de séance :

- *Souligne* que le contexte a évolué depuis le début du plan Renaultion.
- *Attend* les infos consultations sur la stratégie de l'entreprise
- *Souhaite* des éléments plus précis et chiffrés sur les différents thèmes qui constitueront la négociation afin de pouvoir faire des propositions.
- *Rappelle* à la direction et aux autres OS que la compensation systématique des droits des salariés ne doit pas se faire au détriment des ex ETAM et des CADRES.

Dans cette négociation la CFE-CGC réclame que cet accord ne soit pas que défensif : il doit maintenir certains dispositifs en place et également apporter du plus aux salariés.



Les 4 axes principaux de la négociation du nouveau contrat social France

1/ LA PROTECTION :

- Protection face aux aléas imprévisibles de l'activité (l'activité partielle)
- Développement de One Health
- Renégociation du dispositif de mutuelle santé.

2/ TRANSFORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES :

- Recrutements & intégration des jeunes générations
- Formation & ReKnow University
- Mobilité interne
- Autres outils d'adaptation de l'emploi

3/ PERFORMANCE ET ORGANISATION :

- Maîtriser les compteurs
- S'assurer que l'organisation du temps de travail des cadres soit performante
- Étendre et ajuster notre accord sur les nouveaux modes de travail

4/ RÉTRIBUTION :

- Développer le partage de la valeur
- Définir le bénéfice net fiscal exceptionnel
- Développer les dispositifs PERECO

1^{er} THEME : L'ACTIVITE PARTIELLE (à ce stade)

Demandes de la CFE-CGC	Résultat de la négociation
<ul style="list-style-type: none"> - Maintien à 100% ✓ - Capitalisation des congés non impactée ✓ - RTT non impacté ✓ - Intéressements non impactés ✓ - Prise en charge de la direction pour arriver aux 10M€ dans le fond de solidarité* ✓ - Maintien de la protection conventionnelle des cadres (Pas de chômage) ✓ 	<ul style="list-style-type: none"> - Maintien à 100% - Création d'un fond de solidarité sur la base d'un dispositif tripartite : <ul style="list-style-type: none"> o 0,2 jour de congés prélevé par jour d'Activité Partielle o Cotisation de 0,2% du brut de tous les salariés ET de la direction o Seuil mini du fond de 5M€ pour le plafonner à env. 10 M€ - Maintien de la protection conventionnelle des cadres (Pas de chômage) - Capitalisation des congés, RTT - Intéressements non impacté (groupe et local)

* : retour le 11/10 de la direction

La prochaine réunion aura lieu le 11 octobre 2024 sur le dispositif mutuelle & One Health.

ENSEMBLE, ACCOMPAGNONS CES TRANSFORMATIONS POUR ASSURER UN MEILLEUR AVENIR À TOUS.



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