



GROUPE RENAULT

119, rue du Point du Jour - 92109 BOULOGNE BILLANCOURT

☎ 01.76 84.14 33 / 01 76 84.14.34 - 📠 01.76 84.14.35

www.cgt-renault.com - e.mail usines@cgt-renault.com

Le 18 octobre 2016

3^{ème} réunion de négociation accord compétitivité du 18 octobre 2016 :

- **24 samedis obligatoires par salarié**
- **et/ou + 1h30 heure de débordement par jour sans majoration des Heures Supplémentaires à 25% pour toutes les catégories professionnelles**

Cette 3^{ème} réunion dite de négociation portait sur « *l'emploi et compétences* » et dans une 2^{ème} partie, « *sur l'organisation du temps de travail.* ». 2^{ème} partie lourde de conséquences pour toutes les catégories professionnelles et notamment les opérateurs, puisque les salariés auraient l'obligation de travailler en heures supplémentaires sans majoration.

Faire travailler plus et limiter le paiement des heures supplémentaires !

La direction a l'intention d'imposer des séances de travail supplémentaire sans majoration des heures effectuées. Son nouvel accord permettrait d'annualiser l'activité avec :

- L'instauration d'une période dite haute pouvant aller jusqu'à 6 mois (fractionnée)
- Des semaines de 48h00 ou de 42h00 sur 12 semaines consécutives
 - Avec le travail du samedi obligatoire
 - Le débordement jusqu'à 1h30 de plus par jour
- Chaque heure travaillée ouvrirait droit à un repos individuel sans majoration des heures supplémentaires... Heures récupérées dans les périodes dites basses.
- Seules les heures effectuées au-delà de l'horaire affiché pour la période haute (travaillées au-delà des 48h ou 42h) pourraient donner lieu à majoration et payées mensuellement.
- Seules les heures non récupérées (dans les périodes basses) et dépassant les 1 603 h annuelles seront majorées en HS et payées dans le cadre du bilan annuel.
- Le contingent d'heures supplémentaires passerait de 175 à 210 heures (comme la loi Rebsamen le prévoit), permettant de repousser le déclenchement des repos compensateurs.

Chaque trimestre, les directions locales pourraient décider des périodes dites hautes (maximum 6 mois dans l'année) et les salariés auraient alors l'obligation de travailler jusqu'à

24 samedis, non payés en heures supplémentaires !

La direction n'écarte pas la possibilité de faire travailler les opérateurs 1H30 de plus chaque jour lorsqu'ils sont en équipe du soir et travailler le samedi, lorsqu'ils sont en équipe du matin. Le travail du samedi après-midi n'est pas non plus écarté tout comme des séances supplémentaires pour les équipes de nuit.

De même, la direction dit aussi élargir et mettre en œuvre ces dispositions à l'ensemble des catégories professionnelles, ingénierie comprise !

L'accord du 13 mars 2013 prévoyait déjà cette possibilité mais sur une période de 4 mois maximum.

Mais globalement, peu de directions de sites ont appliqué cette disposition au vu du mécontentement déjà suscité par les mesures de l'accord (pertes de RTT, perte de salaire, intensification du travail...).

Ainsi, les salariés sont actuellement volontaires pour travailler le samedi et leurs heures sont majorées de 25% et de 50% au-delà de la 8^{ème} heure supplémentaire dans le cadre hebdomadaire.

Très clairement, la direction a l'attention de faire travailler les salariés un maximum en les payant un minimum. Mais c'est aussi un moyen de limiter les embauches en CDI.

Enfin, ces dispositions ne règlent en rien nos difficultés à « satisfaire le client » en qualité et délais... Bien au contraire, le bilan des 3 dernières années l'a montré : Ce sont des moyens, des embauches et d'autres organisations du travail dont nous avons besoin.

Après l'abandon de la Dispense d'Activité (DA), la direction s'attaque aux congés Fin de carrière

Dans le cadre de la couverture sociale de Renault SAS (ce qui n'est pas le cas pour certaines filiales), les salariés en activité à 58 ans bénéficient de 0,5 jour de congés supplémentaires par mois. Et la dernière année de travail, ils bénéficient de 22 jours de congés supplémentaires.

La direction propose de transformer les dispositions existantes en **un congé de 36 jours à prendre dans les 18 mois** précédant le départ effectif à la retraite. Ces jours ne peuvent pas être monétisés.

Du fait du recul de l'âge à la retraite, cette proposition se traduirait par une perte de 10 jours pour une personne liquidant ses droits à la retraite à 62 ans. Et 6 jours de plus par année supplémentaires.

A propos des DACS : Rien de bien nouveau

Les ETAM et Cadres qui ne sont pas dans les usines sont cette fois intégrés dans le dispositif DACS, dès lors où ils répondent aux mêmes conditions que les autres salariés des usines (15 ans d'équipe ou 10% IPP). C'est la seule chose nouvelle apportée.

La direction n'a pas répondu positivement aux demandes de la CGT permettant aux salariés de bénéficier du dispositif pour ceux travaillant en

La CGT a revendiqué :

- Le maintien de ces dispositions de fin de carrière à partir de 58 ans. D'autant que de moins en moins de salariés seront concernés par le dispositif carrière longue.

La direction dit que des filiales ne bénéficient pas de ce dispositif et d'autres en auraient un meilleur.

La CGT a renouvelé sa demande pour qu'un comparatif soit réalisé concernant l'ensemble des dispositions sociales mises en œuvre dans les toutes les filiales du groupe et Renault SAS. Sur ce sujet comme pour d'autres, la CGT a revendiqué que toutes les filiales du groupe soient alignées sur les dispositions les plus favorables existantes.

production sans pour autant être en équipe, ou encore pour les salariés concernés par l'amiante et autres maladies professionnelles liées aux produits chimiques par exemple.

Idem concernant les demandes de la CGT portant sur l'amélioration de la rémunération des DACS et sur le versement de la prime de départ anticipée sur les trois ans avant le départ pour compléter la perte de salaire.

Investissement dans la formation et les dispositifs jeunes

La direction a concédé l'embauche en CDI d'environ 40% d'alternants, tous contrats et Catégories Socio-Professionnelles confondus. Dans l'accord la direction propose

- *Création d'un indicateur de suivi : nombre de certifications obtenues*
- *Abondement de l'entreprise pour un parcours certifiant (après accord commun salarié-employeur) dépassant le volume d'heures disponibles dans le Compte Personnel Formation (plafond 150 heures), dispositif législatif pour tous les salariés.*

Revendication CGT :

Pour la CGT, la formation est un investissement pour l'entreprise et au bout du compte, c'est l'entreprise qui en bénéficie à terme. Or, si un salarié dispose de suffisamment d'heures pour telle formation professionnelle, la direction n'abonde

rien quand bien même l'entreprise en est bénéficiaire dans le système proposé.

Raison pour laquelle, la CGT a proposé un abondement systématique et mécanique de l'entreprise à minima à 50/50. Toutes les formations doivent déboucher sur un parcours de carrière, qualifiant, diplômant et reconnu financièrement.

Pour l'heure, la direction reste sur ce qu'elle appelle un co-investissement et l'entreprise ne concédera des heures que si le salarié n'a pas suffisamment d'heures capitalisées dans son CPF.

Autrement dit, c'est d'abord le salarié qui se paie sa formation !

C'est un sujet sur lequel la CGT reviendra plus en détail avec nos revendications, car c'est un sujet particulièrement important pour toutes les catégories professionnelles.

