



# 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](http://www.cgt-renault.com) - e.mail [usines@cgt-renault.com](mailto:usines@cgt-renault.com)

## 2<sup>ème</sup> réunion de négociation accord pluriannuelle 2017-2019

### **La direction annonce :**

### **La fin du dispositif Dispense d'Activité, la fin des incitations financières au départ ou à la mobilité, mais maintien le dispositif DACS**

A une ½ heure de la fin de la réunion, la direction annonce la **fin du dispositif Dispense d'Activité** et des incitations financières au départ ou à la mobilité, mais dit poursuivre le dispositif DACS (Dispenses d'activité carrière spécifique).

Autrement dit, APR et ETAM qui pourront être dispensés d'activité 3 ans avant la liquidation de leurs droits à la retraite avec une rémunération égale à 75% du salaire devront justifier :

- Soit de 15 ans de travail posté au sein et hors du groupe (horaire atypique)
- Soit d'une IPP de 10% reconnue par la sécurité sociale
- Et être à 3 ans maximum de l'âge du départ à la retraite à taux plein

Pour les autres, la direction redynamise le temps partiel fin de carrière (TPFC) permettant

A défaut d'embauches conséquentes et d'améliorations notables des conditions de travail (voir propositions Cgt ci-après), la situation de ceux qui resteront au travail va continuer à se dégrader.

### **Il y a donc urgence !**

**Raison pour laquelle, la CGT a renouvelé sa proposition d'un départ en préretraite à 55 ans pour tous les APR et ETAM en travail posté, et à 60 ans pour les autres ETAM et les cadres avec 75% du salaire brut.**

## **Des propositions CGT discutées les 18 et 25 octobre !**

Après la 1<sup>ère</sup> réunion de négociation du 22 septembre dernier consacrée au bilan de la GPEC, la CGT a d'entrée de séance formulé un certain nombre de propositions permettant de répondre aux enjeux du moment, moyen et long terme, pouvant s'inscrire dans une réelle GPEC dynamique.

Propositions qui ne sont pas à prendre ou à laisser, mais qui s'inscrivent dans « l'esprit d'ouverture et de dialogue... », dans lequel la direction s'est déclarée disposée à aborder ces négociations lors de la 1<sup>ère</sup> réunion.

### **Introduction de la CGT à l'ouverture de la réunion**

A fin 2016, 9 847 salariés (selon les prévisions de la direction au 22 septembre 2016) auront quitté l'entreprise avec leurs qualifications et savoir-faire. Soit une perte sèche de 7 800 emplois en un peu moins de 4 ans.

Comme nous l'avons déjà détaillé, les dégâts collatéraux sont énormes tant sur le plan des conditions de travail pour ceux qui sont restés

d'aménager son temps de travail en réduisant son activité de 1 à 2 jours par semaine (salariés à 3 ans maximum de l'âge du départ à la retraite). Dans ces conditions, la direction propose de majorer la perte de salaire à hauteur de 20%.

Elle propose d'instaurer un **temps partiel fin de carrière solidaire (TPFCS)** applicable dans les mêmes conditions que le précédent, mais avec une majoration de la perte de salaire portée à 40%. Pour en bénéficier, le salarié devra attester d'un engagement solidaire au sein d'une association reconnue d'utilité publique.

**Pour sa part, la CGT a demandé que les salariés présentant des inaptitudes, soumis à l'amiante, et autres situations... puissent bénéficier des mesures DACS. De même, pour limiter notablement les pertes de salaires, la CGT demande que les 75% de rémunération soient indexés sur la totalité des éléments de salaires.**

(toutes catégories confondues), que sur notre capacité à sortir des véhicules en temps et en heure, avec un niveau de qualité à la hauteur des aspirations des salariés.

Depuis le 13 mars 2013, le nombre de prestataires a explosé et notamment dans l'ingénierie. Depuis fin juin 2016, le nombre d'intérimaires sur le périmètre de l'accord approche les 9 000 salariés.

Aussi, la CGT considère indispensable de prendre d'une part, des mesures d'urgences applicables à court terme susceptibles d'enrayer les ravages de l'accord du 13 mars 2013.

Et d'autre part, d'envisager des mesures sur le long terme qui permettent de maintenir et de développer les savoir-faire que nous avons encore, de se réapproprier ceux que nous avons perdus et d'acquérir ceux dont l'entreprise a besoin aux vues des nouvelles technologies.

Mesures conjuguées à l'amélioration des parcours professionnels et à la reconnaissance des qualifications. Autrement dit, une véritable Gestion Prévisionnelle de l'Emploi, des Compétences et qualifications.

Succinctement, voici les propositions CGT à discuter:

### Concernant les mesures d'urgences :

- **Engager immédiatement une procédure d'embauches en CDI de 14 000 salariés :**
  - Embaucher en CDI les 9 000 intérimaires qui le souhaitent
  - Embaucher 5 000 CDI supplémentaires pour remplacer l'équivalent des salariés susceptibles de quitter l'entreprise d'ici 2019. Ils doivent pouvoir être formés par ceux qui vont partir.

### • Conditions de travail :

- Réduire le temps de travail à 32 heures
- Augmenter les temps de pause, de casse-croûte et réinstaurer des temps de respiration, considérés comme du temps de travail effectif

### Concernant les mesures prévisionnelles sur le long terme :

- **Un départ = une embauche** : avec maintien de l'équilibre des catégories socio-professionnelles
- **Mise en place d'un système de transmission des savoirs et des compétences :**
  - Un an minimum avant son départ, le salarié doit faire bénéficier de son expérience à un nouvel embauché en CDI
  - Idem pour les alternants : ils doivent être accompagnés par un tuteur tout au long de leur contrat avec proposition d'embauche en CDI

### Dispositions qui permettraient d'assurer une gestion plus dynamique du transfert des savoirs.

Les organisations du travail et les moyens afférents à la réalisation des activités respectives doivent être discutés, élaborés et décidés collectivement par l'ensemble des salariés.

## Propositions d'embauches, fin de l'intérim et CDD : sujets discutés les 18 et 25 octobre 2016 lors d'une réunion intitulée « activité et organisation du travail ».

Si la direction s'est dite disposée à en débattre, elle a renvoyé le sujet lors de la prochaine réunion du 25 où la question de l'activité des sites sera abordée débouchant sur « une politique de recrutements pluriannuelle »

### **Une nouvelle GPEC : quelle ambition et quelle finalité ?**

De fait, la perte des compétences et savoir-faire corrélée à l'hémorragie des effectifs montre que la GPEC censée prévoir les compétences nécessaires à l'entreprise **s'est exclusivement focalisée sur les suppressions d'emplois**. Bilan reconnu implicitement par la direction lorsqu'elle dit avoir effectivement « *priorisé la baisse des effectifs pour ne pas fermer d'usine... réduisant de fait nos marges de manœuvre... Nous allons passer du quantitatif au qualitatif* ».

### **Un budget de formation 2017-2019 égal à celui des 3 dernières années**

Avec ce budget de formation, la direction n'affiche pas une volonté de « rupture » avec les pratiques actuelles et parle d'ailleurs « *d'effets soutenus* ». Elle déclare vouloir « *développer les compétences des salariés actuellement en poste, en acquérir de nouvelles avec un plan de recrutement pluriannuel, renouveler la pyramide des âges ou encore accompagner vers d'autres choix de carrière répondant aux attentes* », **mais concrètement, il ne s'agit pour le moment que d'affichage !**

Des parcours de « *certifications pour obtenir une qualification ou un savoir-faire* » seraient mis en place mais de qualification il n'en est rien ! Il n'y aurait pas de diplômes, par conséquent pas de qualification pour le salarié. La certification professionnelle est « *la reconnaissance par un organisme agréé indépendant d'une qualification ou d'un savoir-faire. Elle a une visée à la fois plus précise et plus pratique qu'un diplôme puisqu'elle atteste de capacité à réaliser des activités professionnelles dans le cadre de plusieurs situations de travail et des degrés de responsabilités définies.* »

**La direction est une fois de plus dans des intentions sans réelle ambition sur des parcours de qualifications et de formations diplômantes dont les conséquences seraient un vrai déroulement de carrière pour les salariés.**

**Pas de qualification, pas de promotion, donc pas de révision salariale !**