



GROUPE RENAULT

119, rue du Point du Jour - 92109 Boulogne Billancourt

Tel : 01.76.84.14.33 / 01.76.84.14.34

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



Le 21 janvier 2020

Compte rendu de la 2^{ème} réunion « accord de méthode et de transition » du 21 janvier 2020

Délégation CGT : David LEBLOND-MARO, Fabien GÂCHE, Laurent GIBLOT, J-F PIBOULEAU

Cette 2^{ème} réunion avait pour objet de discuter du périmètre, des moyens et des thèmes de discussions dans le cadre d'une future négociation portant sur un accord cadre (voir appli CGT, rubrique Actualités, publication du 14 janvier dernier).

Concernant le périmètre du futur accord :

La direction reprendra le même périmètre que pour le précédent accord Cap 2020 (Renault SAS, MCA, Sovab, STA, FDB, Alpine, ACI Villeurbanne, Sofrastock) auquel s'ajoutera Renault Sports Technologies, Sodicom et Renault Digital.

La direction n'a pas souhaité répondre aux demandes d'intégration de RCI Banque, du réseau RRG et Renault Software Lab (branche Intel rachetée par Renault il y a 2 ans).

Concernant les moyens accordés pour le déroulement de la future négociation :

- 800 heures de crédit global spécifique
- 4 000 € de budget

La CGT, bien seule encore et sans succès, est intervenue de nouveau pour demander un droit pour chaque salarié de l'entreprise à participer mensuellement à l'information syndicale. Réunions d'informations collectives, permettant à chacun d'être informé des discussions syndicats/direction et d'exprimer ainsi son avis, ses demandes auprès de ses représentants.

Thèmes de la négociation à venir :

La direction a d'abord tenu à préciser d'entrée qu'elle partageait l'idée (défendue par la CGT lors de la 1^{ère} réunion) que la connaissance de la future « Stratégie et ses conséquences sur l'activité était un préalable à la réflexion de fond nécessaire... Mais que l'objectif de l'accord de méthode n'était pas de se contraindre mais de se préparer pour être prêt... ».

La direction a listé ensuite les thèmes (6 leviers et 3 principes) qui feront l'objet d'une négociation au niveau central.

Thèmes de la négociation à venir : 6 Leviers

Organisation du temps de travail :

- Principes généraux de OTT
- Compteurs temps
- Adaptation aux variations d'activité
- Activité partielle

Reconnaissance et attractivité

- Politique salariale
- Intéressement
- Reconnaissance 2
- Protection sociale (Perco, famille épargne retraite... Mutuelle et prévoyance)

<p>QVT & Santé</p> <ul style="list-style-type: none"> • HSE & santé travail • Nouveaux modes de travail dont : <ul style="list-style-type: none"> ○ Télétravail ○ Connexion et déconnexion • Diversité et inclusion • Environnement de travail (adaptable dans le temps et dans l'espace) <ul style="list-style-type: none"> ○ Plan de mobilité ○ Services 	<p>Management et organisation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Renault way • Agile • Dialogue sur le travail
<p>Emplois, compétences et parcours professionnelles</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formation • Mobilité et parcours professionnels • Recrutement et politique jeunes • Gestion territoriale 	<p>Dialogue social</p> <ul style="list-style-type: none"> • Observatoire social • Principe d'adaptabilité dans le temps et l'espace • Supervision/accompagnement des négociations locales • Suivi de l'accord central et des accords locaux

Thèmes de la négociation à venir : 3 principes

<p>Conditions de réussite :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une vision du métier portée et partagée par la ligne managériale • L'implication active des salariés dans la mise à jour de leurs compétences et à la transformation de leur travail • Un dialogue social ancrée dans la réalité du terrain <p>Méthode</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acteurs, étapes, instances • Formation des acteurs à la méthode • Articulation central/local 	<p>Des salariés acteurs</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intégrer le point de vue du salarié • Donner de la vision au salarié pour qu'il puisse s'orienter • Donner de l'autonomie au salarié pour qu'il puisse prendre des initiatives 	<p>Un management de soutien</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ecoute et dialogue au quotidien • Partage de la vision • Encouragement, soutien et reconnaissance des initiatives • Accompagnement dans les moments clés de la vie professionnelle
---	---	--

La direction a ensuite abordé ce que pourront être les Mesures transitoires pour 2020 :

La direction considère qu'il est « nécessaire de laisser du temps à la négociation du nouvel accord » et qu'il faut /

- Assurer une certaine continuité de fonctionnement du volet GPEC sur l'année 2020,
- Donner au salarié une visibilité de fonctionnement sur l'année 2020

Elle propose de mettre en œuvre des mesures GPEC transitoires sur l'année 2020 (dont les DA). **Et d'engager** une négociation relative à l'intéressement 2020-2022 sur le 2nd trimestre 2020

Deux sujets qui seront abordés lors de la prochaine réunion prévue le 30 janvier 2020.

Analyse CGT : En définitive, les annonces de la direction d'aujourd'hui confirme ce que nous avons déjà écrit. Elle entend mettre en œuvre une future et unique convention collective nationale (y compris pour les cadres) avec l'objectif de remettre à plat tous les sujets (temps de travail, congés spéciaux, heures de franchise, majorations de nuit et d'HS, prime de départ à la retraite, prime d'ancienneté, grilles de salaires...).

Dans la même logique elle remet sur la table l'ensemble de la couverture sociale des salariés (décès, invalidité, rente éducation...) du groupe RENAULT régie par les accords Renault de 1991 notamment.