

GROUPE RENAULT

119, rue du Point du Jour - 92109 BOULOGNE BILLANCOURT

☎ 01.76.84.14.33 / 01.76.84.14.34

www.cgt-renault.com - e.mail cgtrenault@gmail.com



Compte rendu de la première réunion de négociation pour un accord contrat de solidarité et d'avenir (CSA) du 7 janvier 2021

Alors que M. DE MEO s'apprête à dévoiler un « *plan stratégique très puissant construit avec détermination* » le 14 janvier prochain, la direction générale engage une négociation sur les modalités d'un plan de mise au chômage partiel sans précédent dans le groupe.

Même si les contours restent flous, nous devons nous attendre à être en activité partielle 40% du temps et pour une durée maximum de 24 voire 36 mois si la situation économique et sanitaire ne s'améliore pas.

La négociation ne porte pas sur le bien fondé de cette mise en activité partielle. La surcharge de travail omniprésente dans l'ensemble des établissements tant industriels que d'ingénierie ne rentre pas en ligne de compte.

L'objectif de la direction générale est une réduction de la masse salariale à court terme. Néanmoins, elle souhaite qu'il n'y ait pas de pertes de rémunération ! C'est avec ce seul objectif que débute la négociation.

Lors du premier confinement qui a amené à un arrêt général de l'activité, l'accord contrat de solidarité et d'avenir permettait le maintien de la rémunération à 100% et la continuité du bénéfice des congés. Il complétait les dispositifs exceptionnels mis en place par le gouvernement. A cette occasion les salariés ont mobilisé leurs jours de congés.

Accord Contrat de Solidarité et d'Avenir V2.0

Dès le 1^{er} février 2021 le gouvernement change les règles d'indemnisation du chômage partiel. Il impose aux entreprises le recours au dispositif d'Activité Partielle Longue Duré, APLD, **avec ou sans accord.**

Le périmètre de ce nouvel accord serait identique au précédent, à savoir Renault SAS et filiales ainsi que SODICAM2 et Renault Digital.

Ce périmètre inclus des conventions collectives différentes ce qui écarte de fait le recours au dispositif spécifique à la métallurgie ARME.

La direction propose un accord à deux étages :

- un accord cadre qui déterminerait les dispositions de protection en cas

de recours à l'APLD.

- dans un second temps, des accords par établissement et filiale seront établis en fonction de la situation de chacun, de l'activité, des organisations de la réduction du temps de travail et de la durée.

Cadre légal et réglementaire de l'APLD :

- Accord collectif ou document unilatéral si accord de branche I/C CSE + validation administration ;
- Mentions obligatoires : date de début et durée de l'APLD, activités et salariés concernés, réduction maximale de la durée du travail, engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle, modalités d'info. Des OS signataires et IRP sur la mise en œuvre de l'accord ;
- Mentions facultatives : effort des dirigeants, utilisation des CP et CPF avant et pendant l'APLD, moyens de suivi des OS ;
- 6 mois renouvelables dans la limite de 2 ans (sur période de référence de 36 mois consécutifs) ;
- 40 % maximum de la durée légale du travail. 50 % dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise sur décision de l'autorité administrative ;
- Prise en charge de l'Etat : 60% ;
- Indemnisation du salarié : 70% du brut avec un plafond à 4.5 SMIC ;
- Pas d'acquisition de CTI durant l'APLD.

Ce cadre sera strictement appliqué s'il n'y a pas d'accord. Si tel est le cas l'ensemble des salariés verraient leur rémunération chuter de 16% !

La CGT revendique :

- Pas de perte de salaire et acquisition des CTI ;
- Pas de compteurs de congés négatifs ;
- Les jours chômés soient consacrés à une formation métier qualifiante et certifiante rémunérée à 100% sans mobilisation de CTI ;
- Une solidarité accrue des salaires \geq 4,5 SMIC, des mandataires sociaux, des membres du CEG et la mobilisation des dividendes.

Prochaine réunion : le 18 janvier 2021.

N'hésitez pas à vous rapprocher de la coordination si vous souhaitez intégrer la délégation.

