



Compte rendu négociation « Accord relatif aux relations individuelles et organisation du travail »

En ouverture de séance, la direction nous a fait les propositions suivantes (pour toutes les entités) :

EVENEMENTS		NBRE DE JOURS
NAISSANCE	Naissance et adoption enfant	3 jours
	Naissance et adoption petit enfant	1 jour
MARIAGE Refus de reconnaître les enfants non officiels du cadre légal (code civil) sauf si la loi reconnaît les liens de filiation (reconnu par une autorité administrative publique)	Mariage/Pacs du salarié	5 jours (également pour un remariage/pacs avec une autre personne)
	Mariage/Pacs d'un enfant de salarié	3 jours
	Mariage d'un petit enfant	1 jour
	Mariage frère/sœur	1 jour
	Mariage beau frère/sœur	aucun jour
DEMEMAGEMENT (à plusieurs reprises si plusieurs changements d'adresses)	Déménagement	1 jour (à plusieurs reprises si plusieurs changements d'adresse)
DECES - Refus de jours supplémentaires en fonction de la distance entre le salarié et le défunt - Refus de reconnaître les enfants non officiels du cadre légal (code civil) sauf si la loi reconnaît les liens de filiation (reconnu par une autorité administrative publique)	Décès conjoint/partenaire Pacs/concubin	5 jours
	Décès enfant	12 jours
	Décès père ou mère	3 jours
	Décès beaux-parents	2 jours (droit inférieur à la CCN)
	Décès petit enfant	1 jour
	Décès frère/sœur	3 jours
	Décès grand parent	1 jour
	Décès arrière grand parent	aucun jour
	Décès beaux frère/ belle-sœur	1 jour
Décès belle fille/gendre	1 jour	
EDUCATION Pour les enfants de moins de 12 ans (jusqu'à 21 ans si l'enfant est handicapé) avec accord de la hiérarchie	Franchise éducation	5 h par an au bénéfice soit du père soit de la mère sans cumul. (Actuellement 10 heures pour Renault SAS)
PREPARATION A UN TITRE PROFESSIONNEL		1 jour (payé) le jour de l'examen en vue de l'obtention du titre professionnel

PROPOSITION DE DEFINITION DE LA NOTION D'ANCIENNETE (une seule et même définition de l'ancienneté pour toutes les entités) :

L'ancienneté du salarié débute à partir de la date d'embauche au titre du contrat de travail en cours, sachant que sont prises en compte :

- La durée des contrats de travail antérieurs conclus avec la même entreprise (CDD, apprentissage / contrat pro),
- La durée des missions successives accomplies par le salarié dans l'entreprise avant son recrutement par cette dernière au titre d'un contrat de travail temporaire (intérim, CDI-I) dans la limite de 6 mois,
- Les périodes de suspension du contrat de travail,
- L'ancienneté dont bénéficiait l'intéressé en cas de mutation concertée.

PROPOSITION PORTANT SUR LES CONGES D'ANCIENNETE ET UPA :

- Harmoniser les statuts,
- Être plus favorable que la CCN de la métallurgie,
- Conserver une équation économique équilibrée.

Nouvelle règle d'acquisition (en jours ouvrés) pour toutes catégories APR/ETAM/CADRE :

- 2 ans = 1 jour
- 5 ans = 2 jours
- 8 ans = 3 jours
- 10 ans = 5 jours

Les cadres sont les grands perdants. Le meilleur accord était à la SOVAB (6 jours ouvrés pour 2 ans d'ancienneté). Les autres OS proposent de trouver un compromis et non de s'aligner sur le meilleur.

UPA :

Comme échangé en GRP, les UPA sont complexes et peu lisibles pour les salariés et ne sont plus applicables au 01/01/24. 4000 salariés sont concernés. **La reconduction d'un tel dispositif aurait peu de sens SELON LA DIRECTION**

La direction propose 1 jour bonus de CA, tous les 10 ans, à tous les salariés, quel que soit leur statut, de toutes les entités.

Ces jours (0,91 jour par an + des jours bonus) faisaient qu'un salarié avec 30 ans d'ancienneté pouvait avoir environ 36-40 jours de congés dans un compte d'heures spécifiques. Ces jours étaient soit pris les deux dernières années avant la retraite, soit payés au moment du départ en retraite.

Tous les salariés n'y ont pas droit. Il faut travailler en équipe, dans un atelier, et être dans les filières soit 100 ou 300 (pas 700 !).

Ces jours sont des acquis ! Ils sont liés à des mouvements de grève (dans le passé) et à la pénibilité du travail !

Pour les salariés qui ont des UPA : Bascule des jours UPA dans un CT

PROPOSITIONS RELATIVES AUX MESURES DE DEPART DE L'ENTREPRISE :

Licenciement : continuer à renvoyer aux dispositions de la branche (disposition la plus favorable)

Retraite : continuer à renvoyer aux dispositions de la branche (disposition la plus favorable)

AMBITION RENAULT :

- Harmoniser l'IDR entre les statuts,
- Homogénéiser l'IDR entre les entités,
- Faire varier l'IDR en fonction seulement de l'ancienneté des salariés,
- Être plus favorable que la CCN de la métallurgie.

Propositions relatives aux mesures de départ de l'entreprise – **Départ à la retraite**

PROPOSITION*				
	MOYENNE ACTUELLE NON CADRES	MOYENNE ACTUELLE CADRES	CCN (en mois)	PROPOSITION (en mois)
≥ 2 ans et < 5 ans	1,78	2,14	0,5	2
≥ 5 ans et < 10 ans	2,76	3,29	1	3
≥ 10 ans et < 20 ans	4,23	5,11	2	4,5
≥ 20 ans et < 30 ans	6,22	7,34	3	6,5
≥ 30 ans et < 35 ans	7,66	9,05	4	8
≥ 35 ans et < 40 ans	8,74	10,18	5	9
≥ 40 ans	9,6	10,9	6	10

* Hors Qstomize

Suppression du dispositif Congés ancienneté « avantage régie » (1 jour de congé d'ancienneté pour 30 ans et 2 jours de congés pour 38 ans).

Rappel du salarié pendant ses congés : 2 jours de CP supplémentaires + remboursement des frais occasionnés (inchangé)

Commentaire CGT : Pour la CGT, le socle social commun se vide de sa substance en ayant écarté d'entrée de jeu RRG et la DIAC et maintenant en retirant QSTOMIZE des indemnités de départ à la retraite.

Concernant les congés spécifiques, ils devront rester au plus haut et la direction ne devrait pas se servir de ce socle commun pour les revoir à la baisse. La direction veut retirer les UPA (unités pratiques atelier) car elle considère que le mécanisme est trop compliqué et incompréhensible pour les salariés. Elles ont été créées le 1^{er} novembre 1978 dans le but de favoriser l'évolution de la carrière des travailleurs manuels (APR ET ATP), les bénéficiaires ont été les agents productifs et professionnels ainsi que les régleurs et les agents techniques professionnels.

Pour finir nous constatons que sur cette négociation les cadres sont attaqués sur plusieurs sujets. La direction veut supprimer les UPA... alors qu'il va falloir travailler deux ans de plus à cause de la réforme des retraites !

C'est un recul inacceptable !