

CINQUIÈME ET DERNIÈRE SÉANCE : LES NÉGOCIATIONS SONT TERMINÉES



Mardi 10 Novembre 2020 – Cette dernière séance clôture 5 semaines de négociations concernant « **La transformation des compétences des fonctions globales Renault SAS** ».

Fidèles à nos principes, nous avons, chaque semaine, **débatu, discuté et amendé** les propositions de la direction **dans le souci du respect de l'avenir de tous les salariés : aussi bien ceux qui peuvent et choisissent de partir, que ceux qui doivent ou souhaitent rester.**

Nos priorités : la prise en compte des difficultés et des besoins de chacun pour que le chemin de tous soit le plus sécurisé avec, pour seul but, **la transformation des compétences au service de l'enrichissement du parcours professionnel.**

Ces négociations ont été particulières car elles ont eu deux objectifs divergents : 1) la réduction de 1900 postes afin de redimensionner l'entreprise à la réalité de son activité, et 2) anticiper et construire l'avenir en mettant en place des dispositifs d'accompagnement pour la transformation des compétences et répondre aux enjeux des mutations du secteur automobile.

Vigilance et attention particulière pour les parcours et la vie de ceux qui restent. Pour FO il est important de prendre en compte les besoins des métiers et veiller à ne pas dériver sur des objectifs quantitatifs.

Ci-dessous l'historique des **propositions de la direction**, de **nos revendications** et les **termes du projet d'accord** :

PÉRIMÈTRES ET DURÉES DES DISPOSITIFS AU VOLONTARIAT :

	PROPOSITION DE LA DIRECTION	REVENDEICATIONS FO	POSITION FINALE DE LA DIRECTION
DISPENSE D'ACTIVITÉ (DA)			
Durée	Du 01/02/2020 au 01/12/2021		
Périmètre	Fonctions globales IDF Renault SAS (1)	Fonctions globales IDF Renault SAS (1) Sites de fabrication RSAS Filiales avec négociation en local	Fonctions globales IDF Renault SAS (1) Sites de fabrication RSAS Filiales avec négociation en local
Taux de Rémunération	69%	72 % minimum	72%
RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE (RCC)			
Durée	8 Mois du 01/12/2020 au 31/07/2021	10 Mois du 01/12/2020 au 30/09/2021	10 Mois du 01/12/2020 (3) au 30/09/2021
Périmètre	RENAULT SAS IDF et les Directions rattachées (y.c. Ingénieries Cléon et Le Mans) Chaque salarié sera informé de la possibilité, ou non, d'adhérer à la RCC.		
Délai de rétractation (2)	8 jours	15 jours minimum	15 jours

(1) Etablissements Technocentre, Lardy, Villiers-Saint-Frédéric, Siège.

(2) Délai de rétractation : Possibilité de se rétracter dans un délai de 15 jours.

(3) La date de début du dispositif RCC est conditionnée par la signature de l'accord et le délai de validation par l'administration.



RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE – Détails des modalités

	PROPOSITION DE LA DIRECTION	REVENDEICATIONS FO	POSITION FINALE DE LA DIRECTION
DÉPART SANS CONGÉ DE MOBILITÉ (Projet finalisé CDI ou CDD de plus de 6 mois)			
<i>Indemnité classique</i>	Indemnité calculée sur la base du cadre « légal » ou « conventionnel » le plus favorable pour le salarié.		
<i>Indemnité Complémentaire</i> (mois = salaire brut)	Sur la base de l'ancienneté : 0 à 5 ans ⇒ 2 mois 5 à 10 ans ⇒ 4 mois 10 à 15 ans ⇒ 6 mois 15 à 20 ans ⇒ 8 mois > 20 ans ⇒ 10 mois	⇒ 3 mois ⇒ 6 mois ⇒ 8 mois ⇒ 12 mois ⇒ 14 mois	⇒ 3 mois ⇒ 6 mois ⇒ 8 mois ⇒ 12 mois ⇒ 14 mois (20-25 ans) ⇒ 16 mois (> 25 ans)
<i>FO ne peut que se féliciter d'avoir obtenu gain de cause.</i>			
DÉPART AVEC CONGÉ DE MOBILITÉ (Projet à finaliser : cf. aides spécifiques)			
<i>Durée du congé</i>	9 mois	12 mois	12 mois
<i>Indemnité classique</i>	Indemnité calculée sur la base du cadre « légal » ou « conventionnel » le plus favorable pour le salarié.		
<i>Rémunération durant le congé de mobilité</i>	85% les 3 premiers mois 65% les 6 mois suivants	100% les 6 premiers mois 85% les 6 mois suivants	100% 3 premiers mois 75% les 6 mois suivants 65% les 3 derniers mois
<i>Indemnité Complémentaire</i> (Avec critère d'ancienneté et en salaire brut mensuel)	0 à 5 ans ⇒ 1 mois 5 à 10 ans ⇒ 2 mois 10 à 15 ans ⇒ 3 mois 15 à 20 ans ⇒ 4 mois > 20 ans ⇒ 5 mois	⇒ 3 mois ⇒ 5 mois ⇒ 6 mois ⇒ 7 mois ⇒ 8 mois	⇒ 1 mois ⇒ 2 mois ⇒ 3 mois ⇒ 4 mois ⇒ 6 mois (20-25 ans) ⇒ 8 mois (> 25 ans)
<i>Obtention de 3 mois de plus concernant la durée du congé de mobilité, ce qui, pour FO, permet de sécuriser le salarié pour une durée plus longue dans l'élaboration de son projet professionnel. Pris en charge des cotisations pour l'AGIRC-ARRCO demandé par FO.</i>			
DÉPART EN RETRAITE			
<i>Indemnité complémentaire</i> (mois = salaire brut)	3 mois	Sur la base de l'ancienneté : < 10 ans ⇒ 3 mois 10 à 20 ans ⇒ 5 mois > 20 ans ⇒ 7 mois	6 mois
<i>FO constate que la position finale reprend la moyenne demandée.</i>			



FO
Renault

**PRINCIPE N°3 :
SÉCURISER
L'AVENIR DE CEUX
QUI RESTENT**

SECURISER L'AVENIR DE CEUX QUI RESTENT...

**DONNER DE LA VISIBILITE,
FACILITER LA MOBILITE AVEC
DES FORMATIONS ADAPTEES
ET MONTER EN COMPETENCES**

Pour FO, mettre en place des dispositifs d'accompagnement de la transformation des compétences de ceux qui restent est une garantie pour l'avenir des parcours professionnels.

MOBILITÉ INTERNE :

Création d'un programme ad hoc « **MOBILITÉ+** » qui s'appuierait sur certains principes clés pour FO : une visibilité et un accès aux postes disponibles, être en mesure de candidater simplement, pouvoir acter sa mobilité sans que cela soit une usine à gaz ou que la mobilité reste bloquée pour des raisons qui ne concernent pas le salarié :

- Publication de tous les postes à pourvoir jusqu'au grading L2A.
- Mise en place d'un outil People@Renault : Mise en place progressive au 1^{er} semestre 2021 avec le garant de la mobilité qui sera le RH de proximité.
- Tous les collaborateurs en poste depuis 2 ans seront libres de candidater.
- Intégration dans le poste sous 3 mois maximum après accord de la mobilité.
- Sécurisation des principes par une charte mobilité disponible, consultable et connue par tous.

DÉVELOPPEMENT DE PARCOURS DE FORMATION :

Développement de parcours professionnels certifiants : PRO-A (Promotion & Reconversion par Alternance), formation infra-licence (150 heures minimum de formation).

A.R.M.E.* (Activité Réduite pour le Maintien dans l'Emploi), dispositif d'activité partielle de longue durée, qui s'adresse aux salariés qui souhaiteraient monter en compétences ou faire une reconversion dans des métiers d'avenir avec acquisition de certifications. Les négociations ont permis d'obtenir la garantie pour ces salariés de 100% de leur rémunération. Ils effectueraient **une formation sur le temps chômé**.

A.R.M.E. (Activité Réduite pour le Maintien dans l'Emploi)

	PROPOSITION DE LA DIRECTION	REVENDEICATIONS FO	POSITION FINALE DE LA DIRECTION
<i>Rémunération</i>	70% (*) (cadre légal)	100%	100%

(*) Le dispositif A.R.M.E. accord pour préserver l'emploi et les compétences dans l'industrie, permet de bénéficier de l'activité partielle dite de longue durée. Dans ce cadre, le salarié devrait percevoir 70% de sa rémunération brute.



RECRUTEMENTS :

La direction a confirmé un engagement de 250 recrutements en CDI (minimum) qui seront sur des postes concernant des compétences stratégiques. Une clause de revoyure serait prévue au 4^{ème} trimestre 2021 dans le cadre du projet d'accord.

UNE PLATEFORME AU SERVICE DES MOBILITÉS :



Un des principes pour FO a toujours été depuis le début des négociations, de donner de la visibilité aux salariés. Nous avons demandé qu'il soit mis en place un dispositif d'accompagnement pour qu'ils puissent S'INFORMER, pour pouvoir SE SITUER et ÉVOLUER.

Une plateforme dédiée a été développée dans ce sens. Outre les informations utiles concernant le cadre et les conditions de départ au volontariat, cette plateforme aura

un rôle à jouer pour accompagner la transformation des compétences et proposer un parcours personnalisé avec un suivi individualisé. Elle aura également pour vocation de rassembler l'ensemble des éléments objectifs et sincères qui permettent aux salariés de se situer, quel que soit son choix de rester ou de partir. Un accompagnement sur mesure, cela a été l'exigence de FO.

Cette plateforme sera mise en ligne après signature et validation de l'accord par l'administration (Inspection du Travail).

PRÉVENTION EN MATIÈRE DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS) :

La santé des salariés n'a jamais été aussi importante que durant une période de transformation car les enjeux sont essentiels, pour chaque salarié, dans un contexte anxiogène.

La Direction prévoit la mise en place d'un plan de prévention adapté au contexte actuel avec des dispositifs que nous suivrons de près et auxquels nous serons partie prenante pour une veille vigilante et adaptée à la réalité de chaque salarié.

STRUCTURE DU DIALOGUE SOCIAL :

Afin d'être conforme aux engagements issus de la négociation, l'application du projet d'accord nécessite un dialogue social de qualité tout au long de sa mise en œuvre,

Des commissions métiers seraient constituées, y participeraient les organisations syndicales signataires qui pourraient désigner des salariés élus ou non, pour garantir la bonne application des mesures.

**LE SALUT DE RENAULT PASSE PAR LE SALUT DES SALARIES !
 POUR FO, LES SALARIES FONT PARTIE DE LA SOLUTION
 CE SONT EUX QUI SONT PORTEURS DES COMPETENCES !**

Tél. : 06 83 53 88 97 - Mail: fo.central@renault.com
 Téléchargez l'Appli FO RENAULT sur  et  ou par QR code :

