



6 NEGOCIATION D'UN ACCORD PLURIANNUEL SUR L'AVENIR DE RENAULT EN FRANCE

La baisse des coûts sur le dos des salariés ! Seul fil conducteur des représentants de la direction

La direction n'a que 2 expressions à la bouche :

- La situation de l'entreprise est très difficile
- L'entreprise fait beaucoup d'efforts et elle progresse dans ses propositions. Il faut que les organisations syndicales tiennent compte de la main qui leur est tendue.

Dispense d'activité :

Le périmètre n'a pas évolué, la dispense d'activité concernera les fonctions globales, tertiaires et l'ingénierie Renault SAS.

L'indemnité reste à 72% du salaire brut. La seule ouverture reste pour les salariés reconnus travailleurs handicapés de Renault SAS et de ses filiales, les salariés des sites industriels et logistiques pourront accéder à la dispense d'activité. Cependant, la direction refuse de compenser les départs en dispense d'activité par des embauches.

La CGT revendique :

- Un départ, une embauche, pour préserver l'avenir industriel et les métiers.
- Un système de retraite au volontariat pour les personnes soumises à la pénibilité, postées à 55 ans et pour tous les autres salariés à 60 ans, rémunéré à 100% avec une prise en charge des cotisations sociales patronales.

A savoir, pour la gestion de la fin de car-

rière, l'entreprise propose un départ progressif sur 3 ans.

- Transmission du savoir et du métier.

Gestion Emploi Parcours Professionnels :

Renault confirme le maintien des dispositifs de formation existants (plan de formation annuel).

Les formations du dispositif de transformation des métiers viennent en plus. Pour tous les salariés souhaitant mobiliser leur Compte Personnel Formation en vue d'une reconversion au sein de l'entreprise, la direction étudie la possibilité de réaliser ces formations sur le temps de travail et de participer financièrement.

La CGT insiste sur le volontariat de cette utilisation du CPF. Il est important que sa mobilisation permette l'obtention d'une qualification reconnue chez et hors Renault.

Qualité de Vie au Travail :

La direction réaffirme que la qualité de vie au travail est un des piliers de la performance. L'entreprise s'interroge sur l'ouverture de négociation.

Sur les six dispositifs en place dans l'entreprise : sécurité, santé, bien-être au travail, discrimination, diversité et inclusion

et équilibre vie personnelle & professionnelle, trois sont déjà régies par le code du travail et civil. Les trois autres font l'objet de chartes non contraignantes.

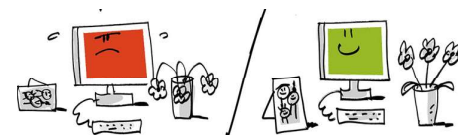
Ce thème est renvoyé à une discussion en fin d'année 2022.

Une fois de plus, Renault se dédouane de ses responsabilités concernant la dégradation de nos conditions de travail.

Pour la CGT, cela n'a de sens que si le sujet de la subordination est abordé.

La CGT revendique :

- Des vrais engagements par établissement avec un budget alloué.
- Pour une QVT décente, un temps suffisant pour aller se restaurer (particulièrement pour les sites industriels).
- Que tous les sites aient une restauration d'entreprise.
- Que les salariés puissent bénéficier de réunions d'information avec les différentes Organisations Syndicales (heures d'information syndicale).
- En ce qui concerne l'Organisation du Temps de Travail, la CGT a revendiqué le maintien des heures de pause rémunérées.



QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Retrouvez en vidéo le point sur la 6^{ème} réunion de négociation en flashant le QR code ci-contre :



La protection sociale :

La direction renvoie les organisations syndicales à l'ouverture d'un groupe de réflexion paritaire à une date ultérieure.

Elle propose de revenir sur 2 grands domaines de notre couverture sociale :

➤ **Protection sociale gros risque, maladie et décès.**

La CGT a fait des propositions concernant une plus grande solidarité dans les risques.

➤ **Risque santé, complémentaire santé :** La direction propose de travailler sur une médecine préventive autour de spécialistes qui se déplaceraient sur site.

La CGT revendique que le dispositif soit accessible à l'ensemble des travailleurs du groupe, l'entreprise répond à une revendication de la CGT Renault.

Les difficultés d'accès aux soins des salariés et de leur famille posent le problème plus général de notre société du

fait des choix des gouvernements libéraux et des exonérations de cotisations sociales réclamées par les employeurs !

Reconnaissance :

La direction fait état de la situation d'une entreprise fragilisée en 2020, d'une année historique avec 8 milliards d'euros de pertes et d'une année 2021 où l'entreprise reste fragilisée par la crise sanitaire, la crise des semi-conducteurs et la hausse des matières premières.

Pour soutenir les phases de « Résurrection » et « Rénovation » qui sont les préalables à la « Révolution », il est projeté de négocier un accord pluriannuel d'une durée de 3 ans pour les années 2022 à 2024. Pourtant le cadre réglementaire fait état d'une négociation sur les salaires tous les 4 ans.

Reconnaître la performance individuelle :

La direction propose le maintien d'un cycle annuel de négociations (Négociations Annuelles Obligatoires) ce que la CGT a toujours revendiqué.

Reconnaître la performance collective :

La direction propose de mener lors du

1er semestre une négociation portant sur un nouvel accord triennal d'intéressement 2022-2024. Elle se déclinera par le système de mise en œuvre habituel à savoir, un intéressement aux performances du groupe, négocié en central et un intéressement lié aux performances locales (dont le cadrage est national) via une négociation à ce niveau.

La CGT revendique le maintien de critères non financiers, de même qu'elle revendique une participation collective uniforme pour tous les salariés et intérimaires.

Reconnaissance des métiers :

La direction fait comme si la nouvelle convention collective de la métallurgie voulue par l'UIMM était déjà mise en place.

La nouvelle convention collective sera le socle de la reconnaissance métiers chez Renault. A terme, la reconnaissance se fera au seul niveau du métier tenu. Les statuts ouvriers, Etam et cadres sont donc voués à disparaître dans un avenir proche. Par conséquent nos salaires seront impactés.

La direction anticipe la fin de la reconnaissance des qualifications, de l'expérience et des diplômes.

Camarades, salariés de la métallurgie, tout cela ne peut que renforcer la nécessité de participer et faire participer le plus grand nombre de salariés à la journée d'action du
Jeudi 25 novembre 2021,
devant l'UIMM, Avenue de Wagram à Paris
pour la défense de notre Convention Collective Nationale et pour
mettre en échec le patronat sur son projet rétrograde.

LE 25
novembre

Tous les métallos

EN GREVE à PARIS

pour l'industrie,
l'emploi et nos garanties
collectives