




2ème réunion de négociation d'un accord relatif à la transformation des compétences fonctions globales de Renault SAS

Suite à la dernière réunion de négociation, la direction est revenue sur le périmètre du futur accord. Pour la DA, l'accord concernera l'ensemble de Renault SAS. Mais celle-ci resterait à 69% du brut sur 3 ans.

En revanche, pour la Rupture Conventionnelle Collective (RCC), le périmètre reste inchangé : il concerne uniquement l'ingénierie et le tertiaire de Renault SAS.

Comme toujours, la CGT a revendiqué que le périmètre inclut les filiales.

La direction, dans sa grandeur d'âme, affirme que les pertes de salaires liées au covid-19 n'auront pas d'impact pour le calcul des indemnités.

 **La direction s'appuie sur l'arsenal juridique possible grâce aux ordonnances Macron de 2017 en ayant recours à la rupture conventionnelle collective :**

Contrairement à ce qu'elle affirme, la direction a choisi cette option car il n'y a pas besoin de motif économique valable pour mettre en place ces mesures, ce qui n'est pas le cas pour un PSE (plan de sauvegarde de l'emploi).

La RCC s'applique dans le cadre fixé par le code du travail. Un accord collectif peut prévoir une rupture conventionnelle collective conduisant à une rupture du contrat de travail d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Cet accord collectif doit faire l'objet d'une validation par la DIRECCTE. Il détermine notamment le nombre maximal de départs envisagés, les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier, les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, celles-ci ne pouvant être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement pour motif économique ainsi que les mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement des salariés.

Selon les propositions de la direction, la RCC chez Renault serait possible de décembre 2020 à fin juillet 2021. 1900 salariés maximum pourront en bénéficier. Les salariés appartenant aux compétences «sensibles» ne pourront pas en bénéficier (compétences « sensibles » détaillées dans les tableaux présentés par les directions lors des Observatoires Des Métiers).

69% des salariés de l'ingénierie et tertiaire figurent dans ces compétences sensibles et sont donc sans intérêt pour l'entreprise. Les salariés apprécieront la considération donnée à leur travail !

L'indemnité légale est calculée à partir de la rémunération brute perçue par le salarié avant la rupture de son contrat de travail. Les primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles sont prises en compte. Elle ne peut pas être inférieure aux montants suivants :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11^{ème} année.

Pour faire une simulation du montant de l'indemnité légale : <https://www.telerc.travail.gouv.fr/simulateur/indemnite>

		NON ELIGIBLE A LA RCC		
Disponibilité de la ressource sur le marché	Rare	Fonctions de management à redéployer sur des fonctions plus techniques	Fonctions correspondant à des technologies matures, occupées par des profils séniors	Fonctions à très forte valeur ajoutée – 31% soit 4 434 emplois Compétences nouvelles
	Moyenne	Fonctions de coordination à redéployer sur des fonctions plus techniques	Fonctions dont le développement est très lié à la charge	Fonctions correspondant à de nouveaux domaines
	Elevée	Besoins de transformation ~ 69% soit 10 038 emplois	Besoins de transformation	
		ELIGIBLE A LA RCC		
		Compétences en décroissance	Compétences stables	Compétences à renforcer

La direction entend aller au-delà du minimum légal pour tenter de se montrer « sociale » :

Ainsi, elle propose :

- une indemnité complémentaire, en fonction de l'ancienneté
- un « congé mobilité » de 9 mois pour que le salarié se prépare à sa reconversion professionnelle

Donc, pour une rupture de contrat sans congé mobilité, **elle propose une indemnité complémentaire en fonction de l'ancienneté** :

- 0-5 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire brut
- + de 5 et jusqu'à 10 ans d'ancienneté : 4 mois de salaire brut
- + de 10 et jusqu'à 15 ans d'ancienneté : 6 mois de salaire brut
- + de 15 et jusqu'à 20 ans d'ancienneté : 8 mois de salaire brut
- Plus de 20 ans d'ancienneté : 10 mois de salaire brut

Les indemnités du « congé mobilité » représentent :

- 85% de la rémunération brute pendant 3 mois
- 65% de la rémunération brute les 6 mois restants

Attention, dans le cadre du congé mobilité, l'indemnité complémentaire est moindre :

- 0-5 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire brut
- + de 5 et jusqu'à 10 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire brut
- + de 10 et jusqu'à 15 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire brut
- + de 15 et jusqu'à 20 ans d'ancienneté : 4 mois de salaire brut
- Plus de 20 ans d'ancienneté : 5 mois de salaire brut

Pouvoir absolu de la direction pour tailler dans les effectifs et sans stratégie pour l'avenir !

La CGT est intervenue pour mettre en avant plusieurs aspects toujours dans le flou. Depuis plusieurs mois, la direction ne cesse de répéter que la situation financière est dramatique. Pourtant elle se refuse à nous donner le coût du plan social ! Elle entend faire des économies sur la masse salariale, alors que cette dernière ne représente que 3% du chiffre d'affaires. Qu'en est-il des actionnaires qui ne sont encore une fois pas mis à contribution ?

La direction omet aussi totalement l'impact social de ces mesures, elle ne se soucie pas de la surcharge de travail pour les salariés qui resteront, et elle ne propose rien pour améliorer la situation !

La politique de l'entreprise ne peut se cantonner à la réduction des effectifs mais doit mettre en place une réelle stratégie industrielle !

Voici deux exemples :

Ancienneté moyenne 17,2 ans	Indemnité légale	Indemnité proposition Renault sans « congé mobilité »	Indemnité proposition Renault avec « congé mobilité »
ETAM pour un salaire brut de 3705€	18 113 €	29 640 €	14 820 € + indemnités de congé
Ingénieur et Cadre pour un salaire brut de 6 689 €	32 702 €	53 712 €	26 756 € + indemnités de congé

La direction propose comme toujours des commissions de suivi de l'accord en central et en local, excluant comme à son habitude les organisations non signataires !



La CGT Renault a construit et développé depuis plusieurs mois un projet industriel pour l'avenir, s'appuyant sur les compétences des salariés et répondant aux besoins de mobilité des populations.

Enfin, la CGT réaffirme son désaccord avec ce plan social ! D'autant plus que toutes les modalités constituent un pouvoir absolu de la direction sur l'avenir des salariés ! Au-delà des mesures financières au départ, la direction sera décisionnaire du nombre de salariés éligibles à la RCC, de leur catégorie professionnelle, de leur métier... Et c'est elle également qui décidera quel salarié partira ou restera en cas d'arbitrage (la candidature au RCC seulement, se fait sur la base du volontariat).

C'est le pouvoir absolu pour la direction si les salariés ne se mobilisent pas !