



Le 19 février 2013

PROJET D'ACCORD RENAULT : MESURES ET ENGAGEMENTS PROPOSES

[NOTA IMPORTANT : Ce document est une synthèse provisoire correspondant à l'état des négociations à l'issue de la réunion du 19/02/13. Les modalités d'application des mesures pourront être amenées à évoluer jusqu'à la fin des négociations.]

Avec l'objectif de renforcer la compétitivité des activités de Renault en France, la direction affirme sa volonté de proposer un accord pour que ce niveau de compétitivité puisse être obtenu sans fermer de site, ni recourir à un plan social ou à un plan de départs volontaires. L'accord en cours de négociations avec les organisations syndicales vise la mise en place d'organisations cohérentes et l'attribution de volumes de fabrication permettant de tenir ces engagements.

ENGAGEMENTS DE RENAULT DANS LE CADRE D'UN ACCORD

- aucune fermeture d'usine en France
- assurer un ajustement des effectifs sans recourir à un plan de sauvegarde de l'emploi ni à un plan de départs volontaires
- développer l'activité des usines françaises de 100 000 véhicules d'ici 2016, en s'appuyant sur l'effet positif d'un accord et le renouvellement du plan produit ;
- renforcer ces volumes de 80 000 véhicules complémentaires en provenance de nos partenaires
- maintenir les activités corporate et cœur de métier (ingénierie et tertiaires) en France
- Assurer une couverture santé pour tous les salariés

MESURES	MODALITES
1. MISE EN PLACE DE POLES REGIONAUX	Projet d'organiser le fonctionnement des sites industriels en deux pôles régionaux : - Pôle Ouest : usines de la vallée de la Seine, Choisy-le-Roi et Le Mans ; - Pôle Nord-Est : STA, Douai, MCA et SOVAB. Personnel concerné : Personnel des sites industriels de Cergy, Flins, Choisy, Cléon, Grand-Couronne, Sandouville, Sofrastock, Heudebouville, Le Mans, Dieppe, STA, Douai, MCA et SOVAB. Délai d'application : à partir de fin 2013 après information et consultation des instances représentatives du personnel
2. MUTUALISATION DES FONCTIONS SUPPORTS AU SEIN DES POLES REGIONAUX	Projet de mutualiser au sein des pôles régionaux les activités des fonctions support qui ne sont pas directement liées à l'activité quotidienne de la production - les modalités précises en seraient déterminées par les fonctions concernées au sein du Manufacturing. Personnel concerné : Personnel des fonctions supports au manufacturing (management général, RH, qualité, communication, gestion, comptabilité, achats, maintenance, organisation logistique...) Délai d'application : à partir de fin 2013 après information et consultation des instances représentatives du personnel
3. TEMPS DE TRAVAIL	Projet de positionner le temps de travail à 35h hebdomadaires en moyenne sur l'année (équipe ou normale), soit au total, 1603 h par an pour tous les sites de Renault en France. - Les horaires de travail mis en place dans ces sites permettraient de générer entre 5 et 10 jours de RTT par an. Ces horaires seraient définis par concertation avec les organisations syndicales au niveau de chaque établissement et filiale concerné, suivie des informations et consultations légales.

	<p>Personnel concerné : tous les collaborateurs Renault sas et filiales industrielles Délai d'application : entre juillet et septembre 2013</p>
<p>4. ORGANISATION DE LA FORMATION</p>	<p>Projet de réaliser les actions de formation prévues au plan de formation sur le temps de travail et de supprimer le système de capitalisation sur le compte épargne formation.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les jours déjà acquis par les salariés dans les comptes épargne formation seraient transférés dans un compte transitoire et utilisables de préférence pour la prise de congés pendant une période transitoire - Les compteurs CEF négatifs seraient annulés - Le DIF légal serait mis en place, ouvrant droit à de la formation hors du temps de travail selon les dispositions de la Branche (droits annuels de 20h par an pour les salariés en CDI temps plein). - Une réflexion paritaire serait engagée dans le cadre des instances existantes pour renforcer et améliorer l'offre de formation. <p>Personnel concerné tous les collaborateurs Renault sas et filiales industrielles Délai d'application : dès la signature de l'accord</p>
<p>5. PLAFONNEMENT DES COMPTEURS TEMPS</p>	<p>Projet de plafonner le nombre de jours de congés capitalisables et prise des congés dans l'année d'acquisition.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proposition de limiter le nombre de jours cumulables dans le compteur temps individuel à 15 jours en permanence pendant la durée de l'accord, à 10 jours au-delà. A la fin de chaque année, les jours de congés non pris excédant 15 jours sont perdus. - Les jours déjà acquis au-delà de 15 jours, au titre des précédents accords, par les salariés dans les comptes épargne temps seraient transférés dans un compte transitoire. Ces jours pourraient être utilisés de préférence sous forme de congés avant le 31 décembre 2016, ou versés au PERCO dans la limite de 10 jours par an. - Les jours acquis versés dans le compte transitoire pourraient être en tout ou partie monétisés par exemple pour l'achat de trimestres en vue de la retraite, pour compléter sa rémunération dans le cadre de la dispense d'activité ou pour financer des actions de solidarité. - Une commission serait également mise en place pour suivre l'évolution des compteurs transitoires à fin 2014 et fin 2016. A ces dates, cette commission proposerait en cas de besoin les mesures permettant de résorber les compteurs transitoires dans le respect des droits acquis. <p>Personnel concerné : tous les collaborateurs de Renault sas et filiales industrielles Délai d'application : entre juillet et septembre 2013</p>
<p>6. POLITIQUE DE REMUNERATION</p>	<p>Projet de mettre en place une politique de rémunération pour les 3 ans à venir, selon les principes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Maintien des salaires en 2013 au niveau de 2012 ; pour les années 2014 et 2015, des principes de modération salariale présideront les NAO (NAO : Négociations Annuelles Obligatoires) qui se tiendront tous les ans, comme le prévoit la loi, pour tenir compte de la réalité de la situation de l'entreprise et de l'environnement économique. - Renforcement des dimensions solidaire et rétributrice de l'accord d'intéressement actuel : augmentation du montant de la part uniforme versée à l'ensemble des collaborateurs de 250 à 300 euros d'une part, et d'autre part revalorisation du montant distribué dès que la marge opérationnelle dépasse 3%. - Actionnariat salarié : la direction s'est engagée à examiner les conditions qui permettraient de renforcer l'actionnariat salarié pendant la période de l'accord <p>Personnel concerné : tous collaborateurs des sites Renault sas et filiales industrielles Délai d'application : principes pris en compte dans les négociations annuelles obligatoires 2013</p>

<p style="text-align: center;">7. PROLONGATION ET ELARGISSEMENT DE L'ACCORD GPEC</p>	<p>Projet de prolonger l'accord GPEC jusqu'à fin 2016, et d'étendre les principes du dispositif de Dispense d'Activité au-delà des critères de pénibilité à tous les collaborateurs (hors cadres HA) âgés de 58 ans minimum (57 ans pour les collaborateurs en carrière longue ou en situation de handicap), ayant la possibilité de faire valoir leurs droits à une retraite à taux plein dans les 3 ans.</p> <p>L'accord de GPEC signé en 2011 court jusque fin 2013. Il vise à anticiper les besoins en compétences de l'entreprise en mettant en place des plans de formation, de mobilité et de recrutements adaptés, tout en veillant au développement de l'employabilité des collaborateurs. Ainsi, la volonté de Renault dans cet accord se décline selon trois objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Donner l'opportunité de se former tout au long de sa carrière, grâce à des actions de formations ciblées qui permettent d'adapter davantage les compétences et qualifications des collaborateurs aux compétences nécessaires à l'entreprise, chacun peut se former tout au long de sa vie grâce aux différents dispositifs mis en place par Renault dans le cadre de la GPEC (période de professionnalisation, Validation d'Acquis d'Expérience (VAE), congé individuel de formation, tutorat...). - Favoriser la mobilité pour doter l'entreprise des compétences nécessaires : au sein de l'entreprise (mobilités géographiques, prêts intersites, temps partiel de fin de carrière...) et en dehors de l'entreprise (période de mobilité, congés sabbatiques, congés création d'entreprise, prêts de main d'œuvre à une autre entreprise de la métallurgie, mutation concertée...) - Accompagner chacun tout au long de son parcours chez Renault : des mesures d'accompagnement sont mises en place pour aider les collaborateurs dans la construction de leur projet professionnel (entretien professionnel, entretien de 2e partie de carrière, bilan professionnel...) mais également pour faciliter la transition entre travail et retraite grâce à des mesures d'aménagement 58 ans qui pourraient faire valoir leurs droits à la retraite à taux plein dans les trois ans, de fin de carrière (Dispense d'Activité des Carrières Spécifiques, temps partiel fin de carrière...) <p>Dispositif de dispense d'activité : Ce dispositif de suspension de contrat, rémunéré à 75% du salaire pour les collaborateurs d'au moins serait ainsi accessible aux cadres, ETAM et APR de tous les établissements industriels, techniques et tertiaire (hors cadres HA). Par ailleurs, les salariés éligibles à un départ à la retraite anticipé dit "carrières longues" ou "handicap" pourraient adhérer au dispositif dès l'âge de 57 ans, l'âge de départ à la retraite pour cette population étant au plus tard 60 ans.</p> <p>Personnel concerné : tous collaborateurs des sites Renault sas et filiales industrielles remplissant les conditions requises (hors cadres HA) Délai d'application : dès la signature de l'accord</p>
<p style="text-align: center;">8. QUALITE DE VIE AU TRAVAIL</p>	<p>Intégration de la qualité de vie au travail dans les termes de l'accord</p> <p>En matière de qualité de vie au travail, il a été réaffirmé qu'elle constitue un levier fondamental de motivation et de performance individuelle et collective, et à ce titre, de compétitivité. Le principe en serait donc inscrit dans le projet d'accord et un groupe paritaire serait créé pour proposer des mesures concrètes</p>
<p style="text-align: center;">9. SUIVI DE L'ACCORD</p>	<p>Mise en place d'un Observatoire de l'Accord dès 2013.</p> <p>Composé de trois représentants de chaque organisation syndicale signataire de l'accord et représentants de la Direction, il aura pour mission de veiller à la mise en œuvre des mesures inscrit dans l'accord. Il établira un tableau de bord de suivi dès sa première réunion.</p>