

Réunion du 9 janvier 2013

Temps de travail

DRHF

9 janvier 2013

CONFIDENTIAL ☐
RENAULT PROPERTY

DRIVE THE CHANGE



Introduction

- Définir les conditions et moyens permettant d'assurer pour Renault en France une base solide et durable pour nos activités industrielles, de recherche et de développement et du tertiaire
- Tel est l'objectif des séances d'échange puis de négociation dans lesquelles nous nous sommes ensemble engagés pour faire face aux difficultés que rencontre l'Automobile en France comme en Europe.
- Notre approche est fondée sur la recherche d'un consensus permettant de stabiliser et d'améliorer la situation en rendant plus attractifs les sites français tout en limitant au maximum les impacts sociaux.
- Lors des 4 séances précédentes nous avons évoqué l'organisation en pôles régionaux des sites industriels, le principe de la mutualisation des fonctions supports de ces sites, le renforcement du dispositif de prêts de main d'œuvre intersites et, enfin, une nouvelle approche de la formation professionnelle et l'arrêt de la capitalisation, avec pour contrepartie pas de fermeture de site sur l'horizon de l'accord.
- Nous allons aborder aujourd'hui la question de l'organisation du temps de travail



Contexte

- Une législation qui n'a cessé d'évoluer depuis 1982 :

Ouverture au champ conventionnel de branche en matière de durée du travail (1982) puis à l'accord d'entreprise

Articulation entre branche et entreprise : la subsidiarité se met en place

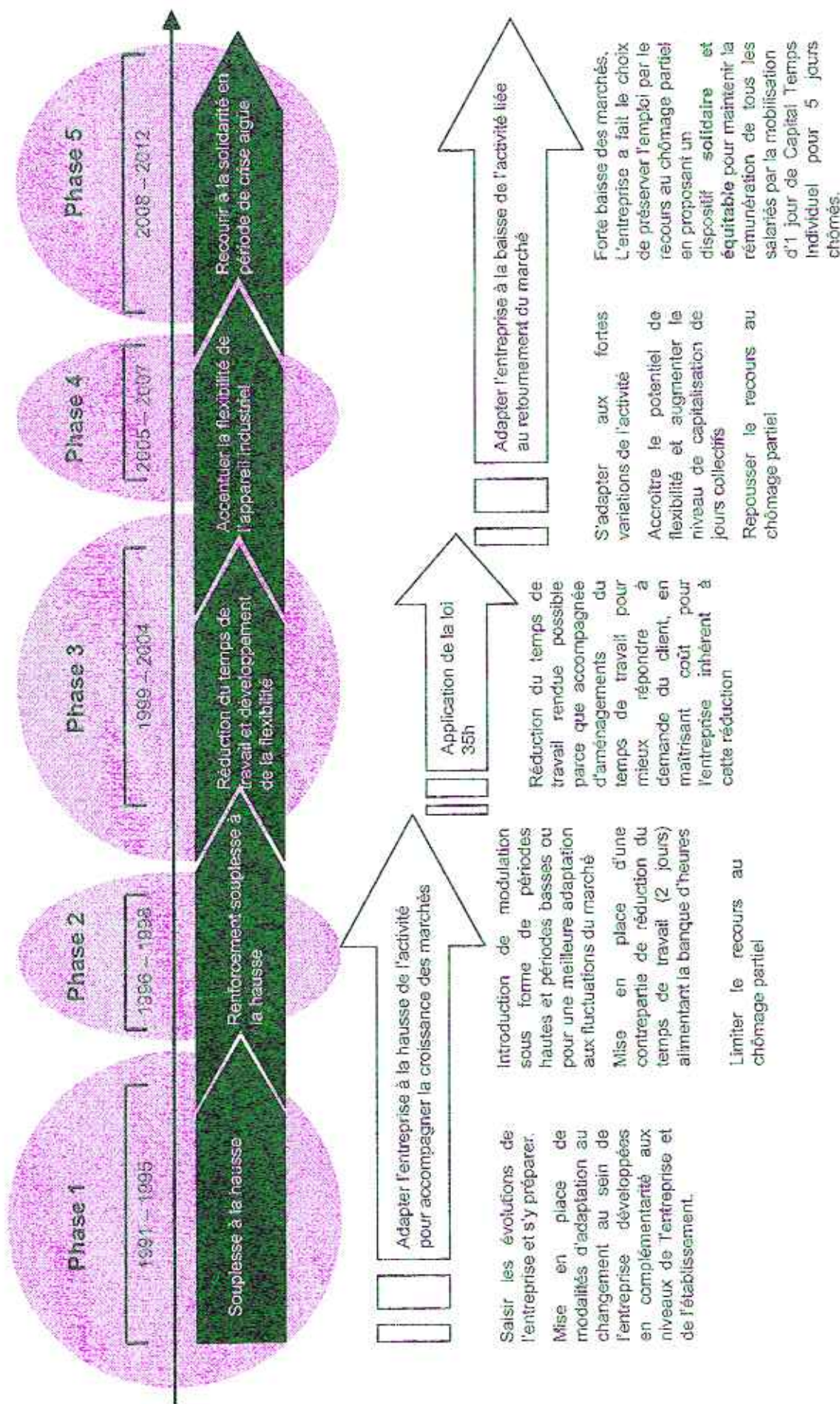
Élargissement des modalités d'annualisation et réduction de la durée légale du travail puis retour à un modèle unique restrictif en 2008

- Un aménagement du temps de travail qui s'est ajusté dans nos sites par voie conventionnelle :

Aménagement du temps de travail : principes fixés par l'accord à vivre et mis en œuvre par accords locaux d'ATT 1992/1996

Accord cadre ORTT du 15/04/1999 puis accords ou avenants locaux de transposition ou d'ajustement avec l'ATT local puis négociation d'accords locaux à durée déterminée d'ajustement notamment pour faire face aux périodes de réduction d'activité

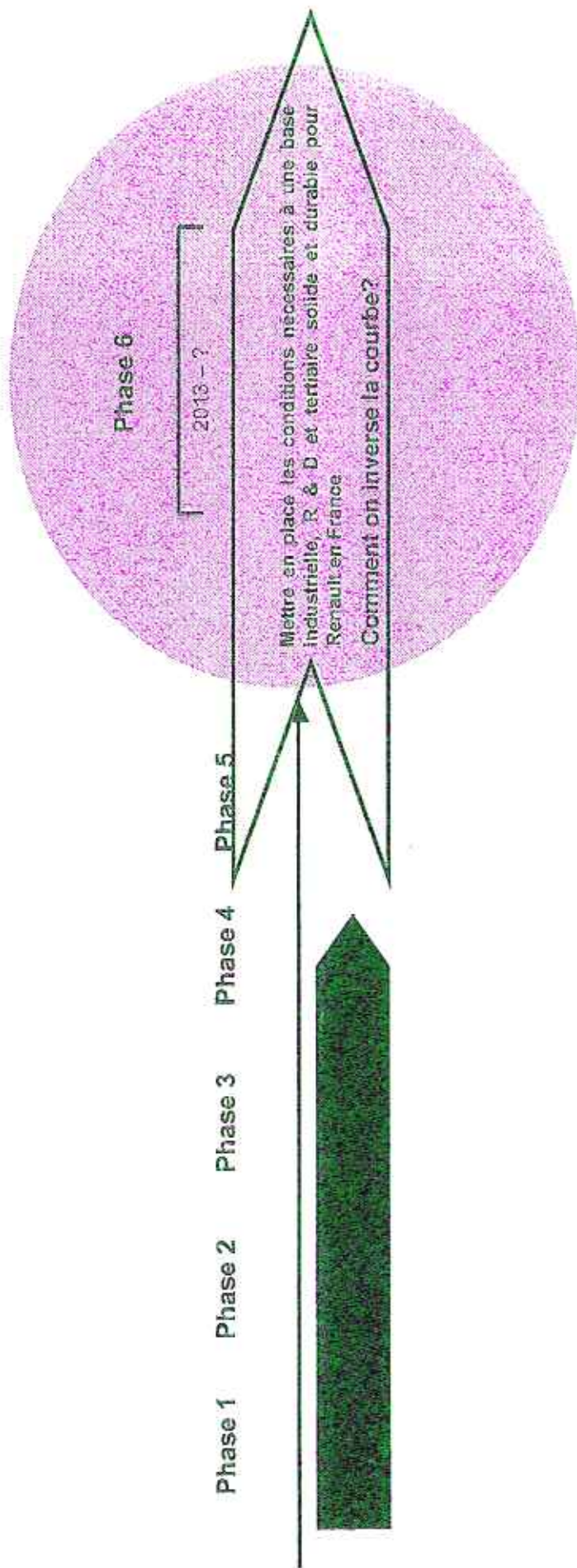
Accord Contrat social de crise en 2009/2011 en période fort chômage partiel avec gel des accords locaux.



- Accord à Vivre
- Accords de variabilité
- Accord ORTT
- Avenant accords
- Contrat Social de Crise



DRHF



Passer d'une réponse conjoncturelle de gestion de crise type « Contrat Social de Crise » à une réponse structurelle liée aux nouvelles perspectives de marché européen sur le long terme et à la volonté de maintenir en France une base solide et durable

Organiser l'activité sur la base de 35 heures de travail soit 1603 h annuelles sur la base d'un contrat donnant-donnant

Développer un plan d'actions relatif à l'amélioration de la qualité de vie au travail, gage de l'efficacité collective et de la préservation de la santé de chacun

Trois enjeux sur le temps de travail

- 1- Assurer la compétitivité
- 2- Une organisation du travail adaptable
- 3- Une organisation homogène

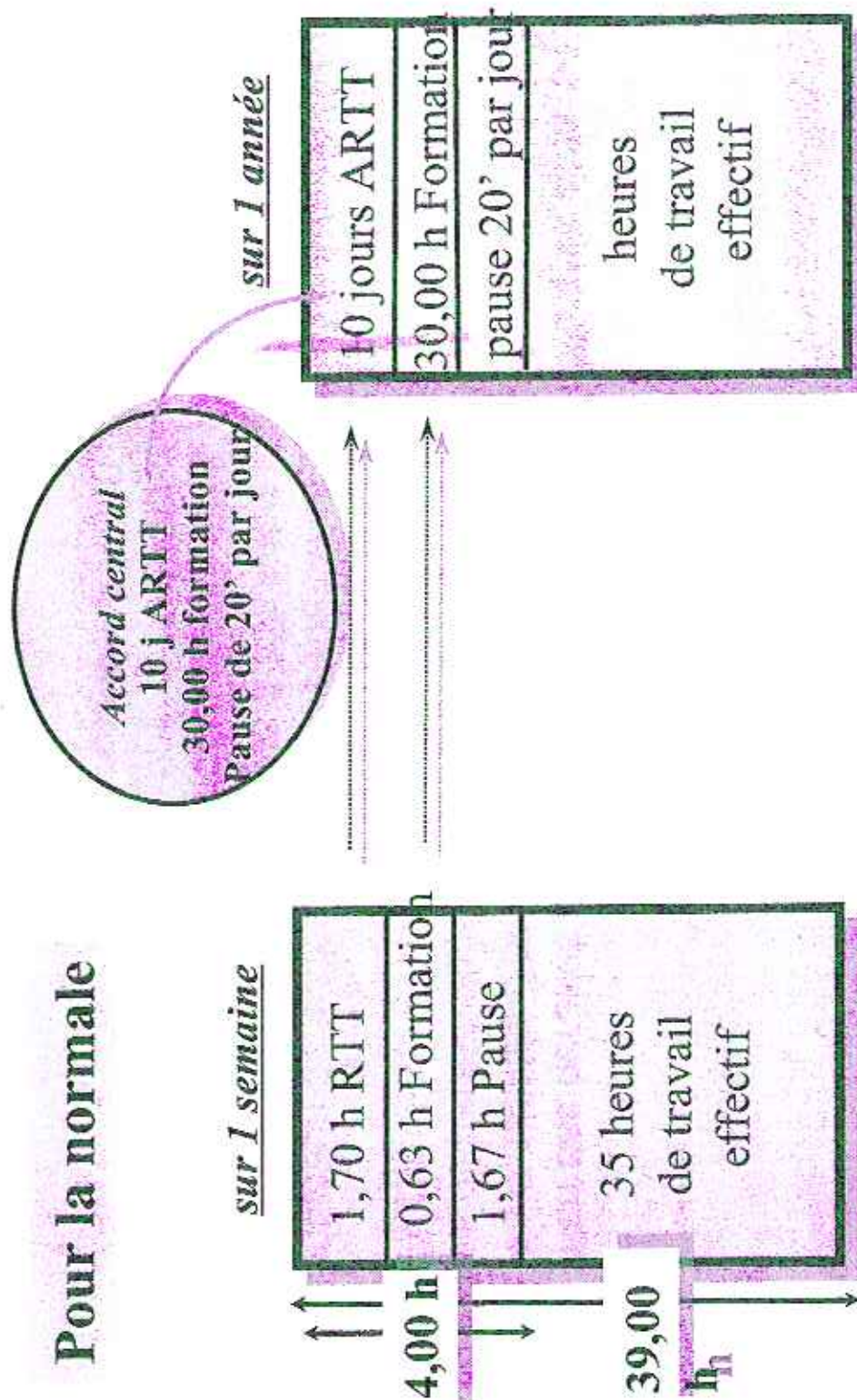


1- Assurer la compétitivité

- L'examen des horaires de travail pratiqués sur les différents sites, selon les diverses modalités d'organisation (normale, 2x8, 2x8 + nuit ...) montrent de grandes disparités quant au temps productif (ou temps passé « au poste de travail »).
- L'organisation du temps de travail à mettre en place doit être de nature à positionner cette partie productive à 35h hebdomadaires en moyenne sur l'année (équipe ou normale), pour tous les sites, soit 1603h annuelles.

2 - Schéma de fonctionnement actuel des compteurs de l'ARTT

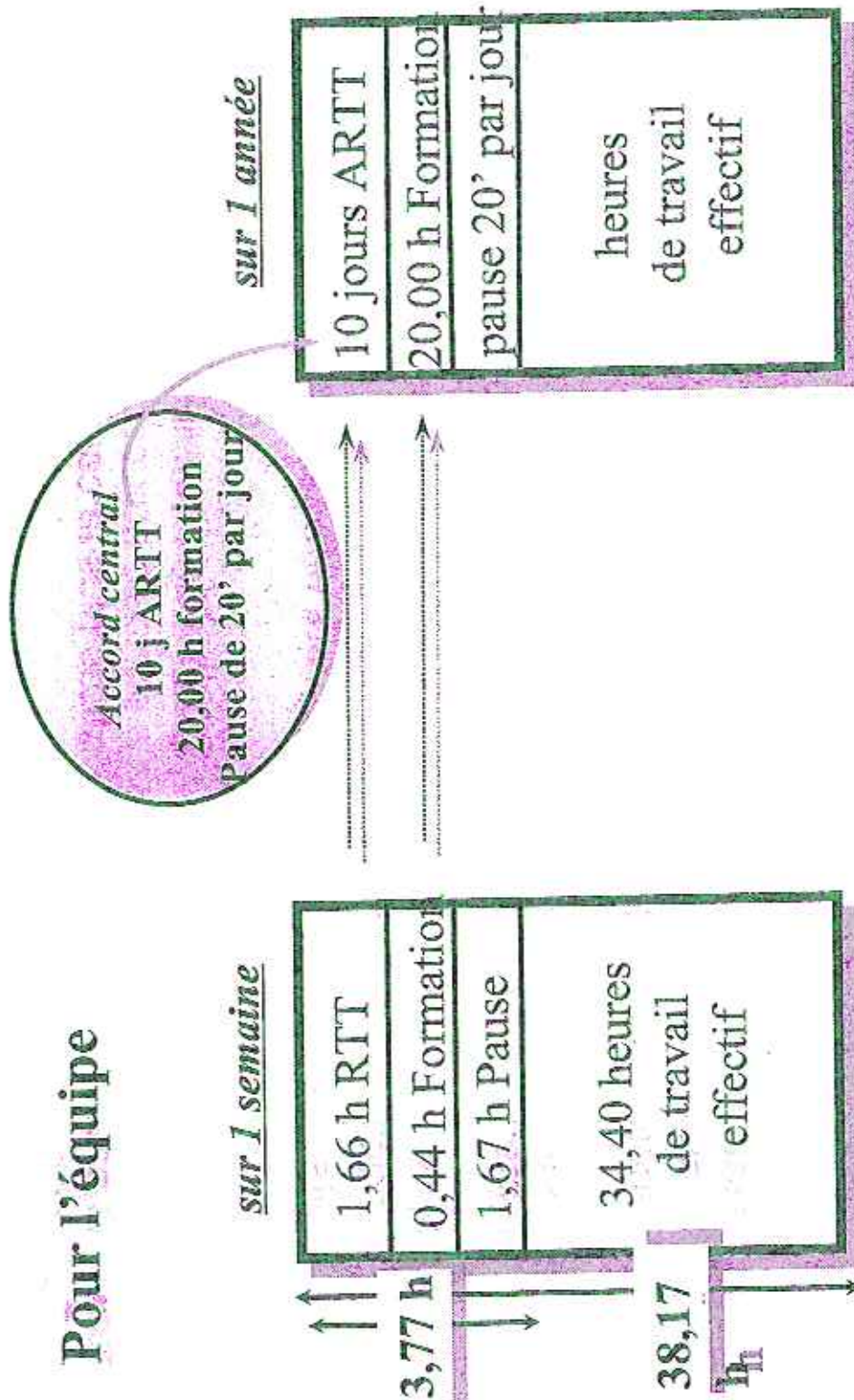
Pour la normale



Le temps de travail

2 - Schéma de fonctionnement actuel des compteurs de l'ARTT

Pour l'équipe



Evolution : l'ajustement de la capitalisation

- On constate que, comme les horaires antérieurs à la RTT ont été maintenus, le temps productif pour une semaine donnée reste élevé si aucun des jours de RTT individuel ou collectif n'est pris au cours de la période de référence.
- Les jours individuels capitalisés, quelle qu'en soit la nature, doivent donc être effectivement pris dans/au plus près du cadre annuel
- Afin d'éviter les HS calculées sur une semaine donnée ou calculées sur une base annuelle, tout en conservant une durée productive améliorée, il est nécessaire d'ajuster le nombre de jours actuellement capitalisables dans les sites.
- L'article 2.1 de l'accord sur le capital temps individuel est modifié : il limite la capitalisation à 5 jours de congés annuels aux conditions vues dans les réunions précédentes, et ne reprends plus la capitalisation des autres congés conventionnels.



Proposition : se positionner au plus près de la référence légale annuelle :

Pour tous les sites, (228 jrs + 1 journée de solidarité) x 7h = 1603h de travail effectif annuel qui inclut la formation dans le cadre du plan de formation quelle que soit sa nature, et les temps d'échange (réunion d'UET,...).

- Le DIF légal se substitue au CEF et est mis en application, selon les modalités de l'accord de branche sur la formation professionnelle du 7 décembre 2009.
- Les pauses (20' mini par séance de travail) sont hors temps de travail
- Dans le cadre des 35 heures, la réduction du temps de travail, compte tenu d'un horaire quotidien pratiqué chez Renault supérieur à 7h, continue à s'obtenir par:
 - 10 jours de RTT minimum,
 - la prise effective de ces 10 jours de RTT dans l'année considérée

Le temps de travail annuel est donc de : 1603h (hors jours de congés d'ancienneté) déduction faite des franchises.

Futurs compte épargne temps:

Deux compteurs :

- 1 compteur temps collectif (CTC)
 - . un plafond à + 10 jours
 - . un plancher à – 10 jours
 - . alimenté par les jours de RTT collectifs
- 1 compteur temps individuel (CTI), celui décrit dans séances de négociation précédentes

Rappel: Création d'un compteur transitoire

. Prenant en compte tous les jrs capitalisés acquis jusqu'à la conclusion de l'accord compétitivité

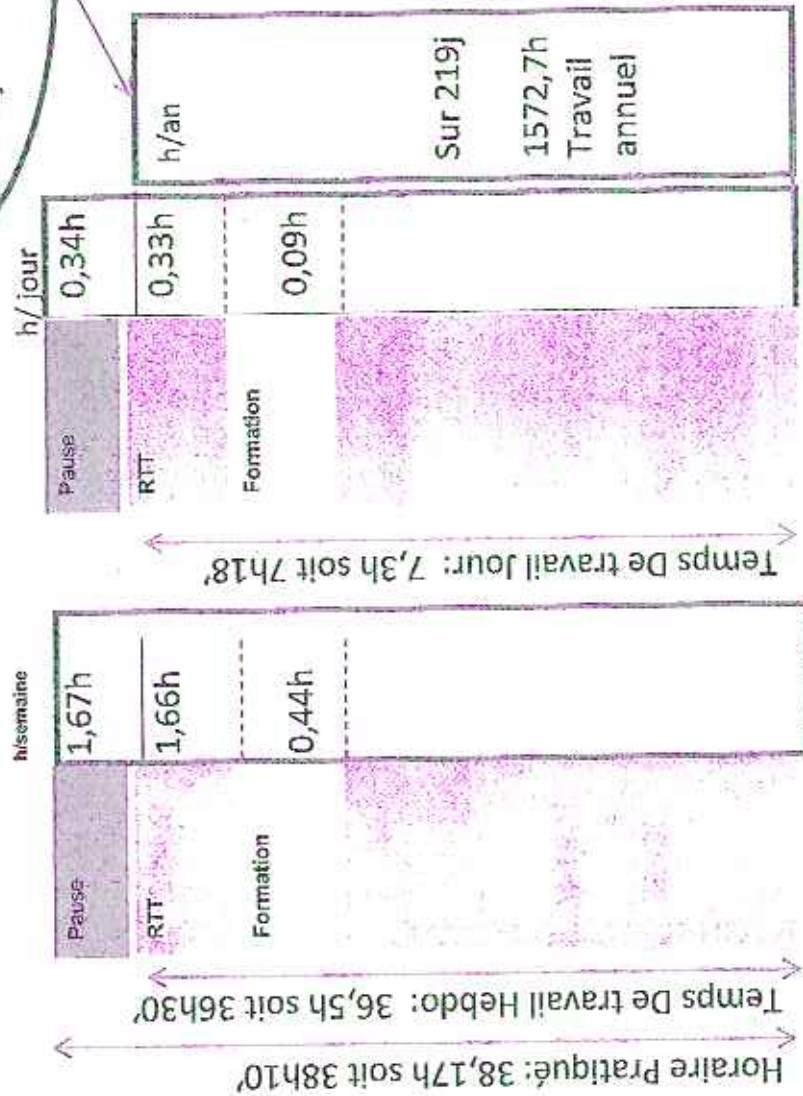


Accord Central – 2 équipes – Collaborateur sans ancienneté

ACCORD CENTRAL ACTUEL

229 jours annuel
- 10 jours de RTT

= 219 jours de travail effectifs



Données d'entrée:

Horaire Pratique: 38h10'

Pause Quotidienne Totale: 20'

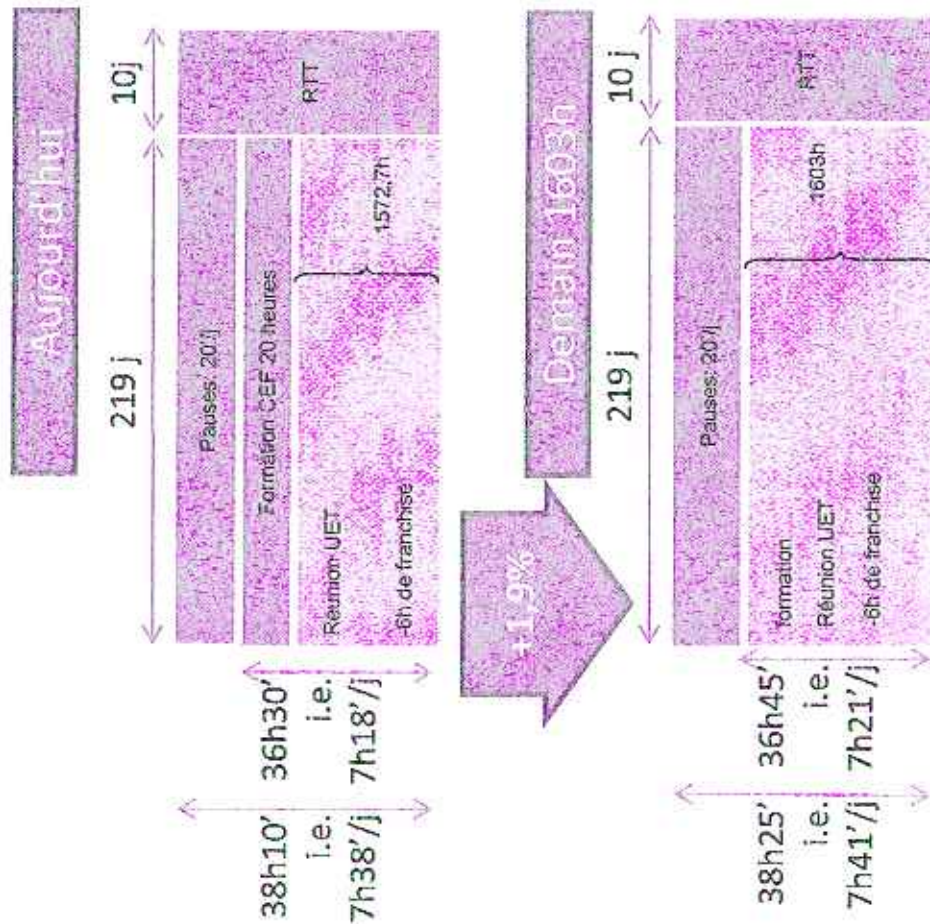
Nombre de RTT: 10 jours

Formation HTTE: 20 h/an

Temps hebdo pris en compte
20' de pause
RTT Accord Cadre RSAS: 1,66h
CEF 0,44h pour 20h de formation/an

Accord Central – 2 équipes – Collaborateur sans ancienneté

PROPOSITION



Description du schéma cible:
 Horaire pratiqué: 38h25' (+15')
 Pause quotidienne totale: 20'
 Nombre de RTT: 10 jours

Suppression des ARTT locales

DRHF

9 janvier 2013

CONFIDENTIAL ☐
 RENAULT PROPERTY

14

DRIVE THE CHANGE

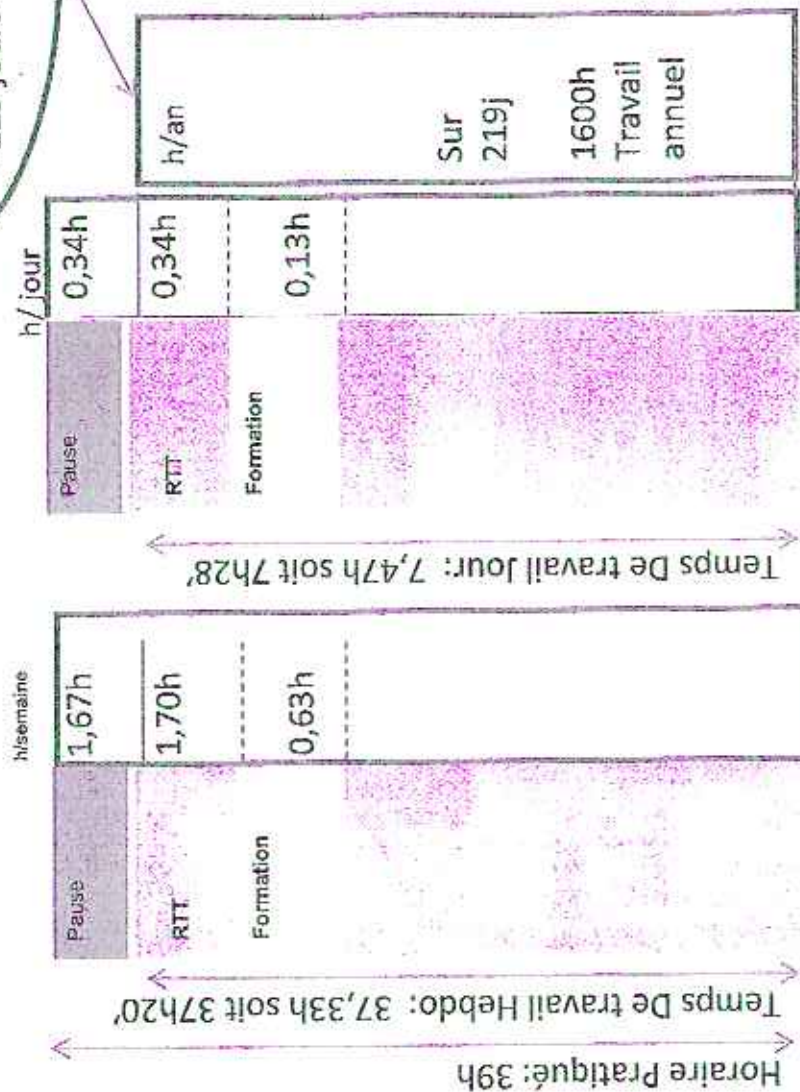


Accord Central – Normale – Collaborateur sans ancienneté

ACCORD CENTRAL ACTUEL

229 jours annuel
- 10 jours de RTT

= 219 jours de travail effectifs



Données d'entrée:

Horaire Pratique: 39h

Pause Quotidienne Totale: 20'

Nombre de RTT: 10 jours

Formation HTTE: 30 h/an

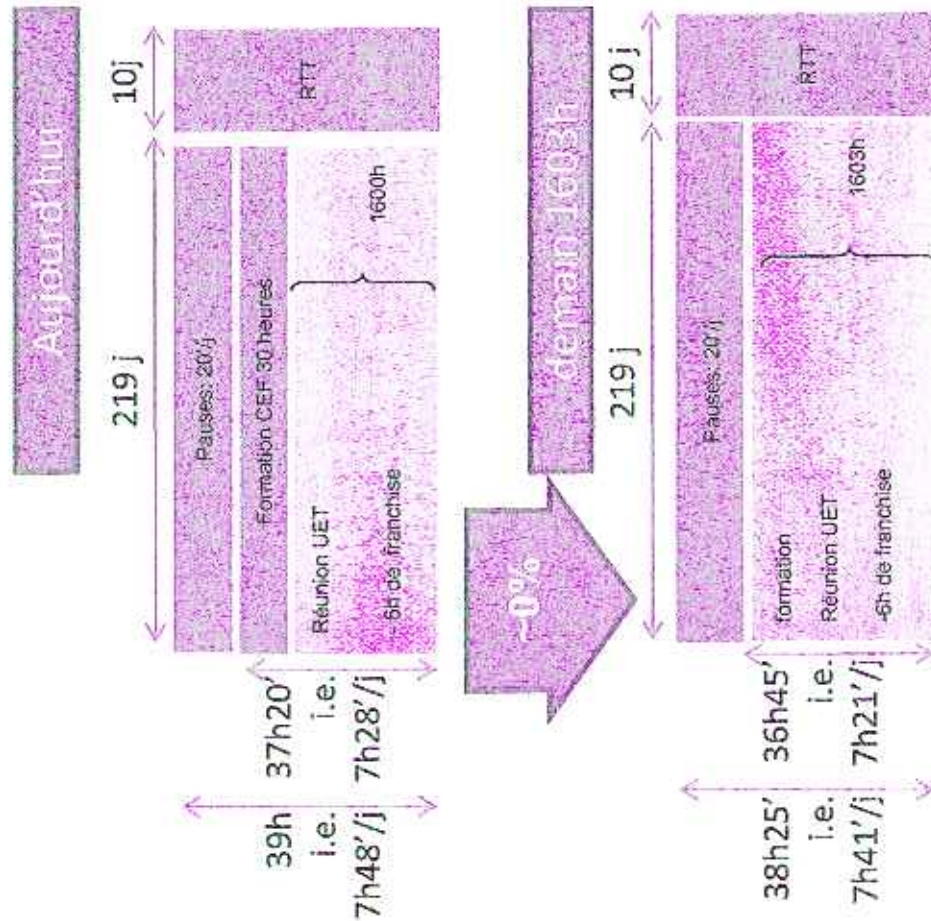
Temps hebdo pris en compte

de pause

RTT Accord Cadre RSAS:

Accord Central – Normale – Collaborateur sans ancienneté

PROPOSITION

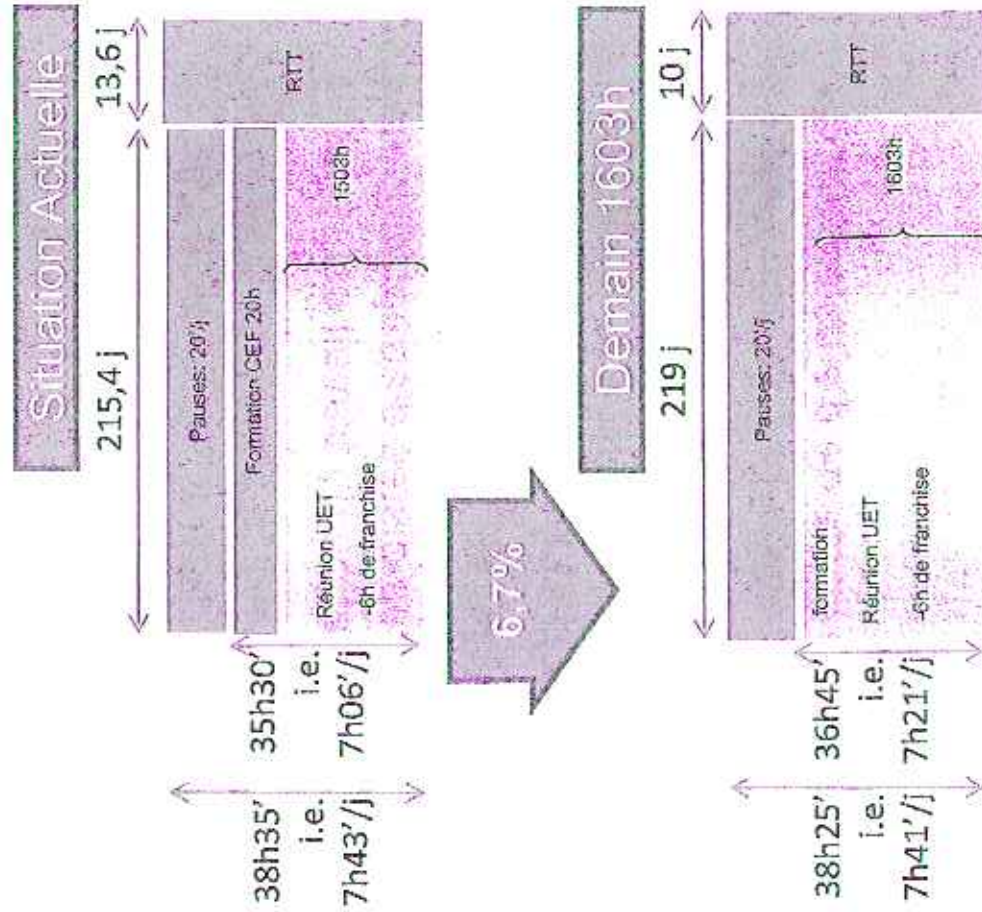


Suppression des ARTT locales



Description du schéma cible:
Horaire pratiqué: 38h25
Pause quotidienne totale: 20'
Nombre de RTT: 10 jours

ILLUSTRATION: Equipe site Collaborateur sans ancienneté



+15' / jour de temps de travail

-3,6j de RTT/ATT

-17' de temps de pause soit -2' / jour de présence

PROPOSITION

Description du schéma cible:

Horaire pratiqué: 38h17'

Pause quotidienne totale: 20'

Nombre de RTT/ATT: 10j

2- Une organisation du travail adaptable

- Dans un contexte d'ajustement du niveau d'activité, la flexibilité doit être positionnée au bon niveau : elle est dimensionnée pour pallier au maximum à + ou - 10 jours de variation et elle doit être contenue à ce niveau.
- Une régulation doit être assurée quant à l'alternance rapprochée entre chômage et heures supplémentaires, souvent mal perçue mais aussi mal vécue par les salariés.
- Toutes ces pistes d'adaptation ne peuvent trouver à s'appliquer que, si l'organisation du travail est, à la base, choisie au bon niveau.



Souplesse de l'organisation

Quelles réponses sur le 2/8

- Organisationnelle

Modification des horaires/ capitalisation

Equipes supplémentaires (nuit, SD, VSD...)

- Réponse basse au-delà

Cadence

Prêts intersites (envoi)

Chômage

- Réponse haute au-delà

Cadence

Prêts intersites (accueil)

Journées complémentaires de travail (samedi)

Heures Supplémentaires à 10%

Equipe de nuit (dimensionnement horaire, ¼ à pleine cadence?)

intérim, salariés groupement d'employeurs

3- Une organisation homogène

- Pour faciliter le rapprochement entre les différents sites industriels et favoriser la mobilité entre sites du même pôle, les modalités nouvelles doivent être mises en place selon des règles établies en central et avoir une application homogène sur tous les sites.
- L'application homogène se réalise par un échange local au sein d'une commission de suivi de/des accords conclus au sein de l'établissement ou de la filiale exceptionnellement élargie à toutes les organisations syndicales représentatives afin:
 - de suspendre l'application de tous les accords locaux concernant l'organisation du temps de travail
 - De fixer les modalités de semaines longues et de semaines hautes selon les règles mises à jour de l'accord central



Impacts de ces propositions sur les différents sites:

▪ Impacts sur les sites industriels:

La proposition est construite sur la base des horaires pivots des usines 2X8 et normale.

Pour les autres horaires (VSD, nuit...), il conviendra d'appliquer les références légales et conventionnelles (qui, dans ces cas, ne sont pas 1603h).

▪ Impacts sur les sites tertiaires IDF:

Les sites tertiaires IDF sont déjà centrés sur la référence souhaitée

Rappel:

Les dispositions relatives au temps de travail, amenant l'ensemble des sites industriels à 35h génère un gain moyen de temps de travail de l'ordre de 6,5%, soit environ de 65 millions sur une année pleine.

Dans le cas de signature d'un accord global nous amenant au niveau de performance attendu:

- La direction confirme son intention de ne pas fermer de sites industriels pendant toute la durée de l'accord
- Elle considère que les perspectives de volumes de Renault pourraient être complétées par d'autres opportunités d'activité pour garantir la performance globale de Renault en France et mettrait les sites en position favorable pour obtenir au-delà des affectations Renault, l'affectation de projets des partenaires destinés au marché européen.
- L'accord sera à durée déterminée sauf pour certains éléments comme la détermination du temps de travail et son volet capitalisation...



