

# DEUXIEME SEANCE DE NEGOCIATION : RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE (RCC)



Mardi 20 Octobre – Dans le cadre de la transformation des compétences techniques et tertiaires, nous avons abordé cette 2<sup>ème</sup> séance de négociation en gardant à l'esprit que les dispositifs de **départs au volontariat (DA et RCC)** proposés par la Direction, doivent permettre de « **Respecter ceux qui choisissent de partir et bien sécuriser l'avenir de ceux qui restent** ».

Concernant la DA, nous avons obtenu qu'elle puisse être appliquée à l'ensemble des sites Renault SAS. Nous maintenons toujours notre demande concernant le taux d'indemnisation à hauteur de 72% de la rémunération moyenne... pour l'instant en attente de réponse !!...

## Rupture Conventionnelle Collective (RCC) :

Un **accord RCC** doit notamment prévoir le **nombre maximum de départs envisagés**, les conditions à remplir pour **les candidats** ou les **modalités de calcul des indemnités de départ** (au moins le minimum légal). Il doit, pour être applicable, être un accord majoritaire, (être signé par un ou plusieurs syndicats qui représentent au moins 50% des voix exprimées aux dernières élections) avant d'être homologué par la Direction du travail (Direccte). Les salariés doivent être **volontaires** pour partir.

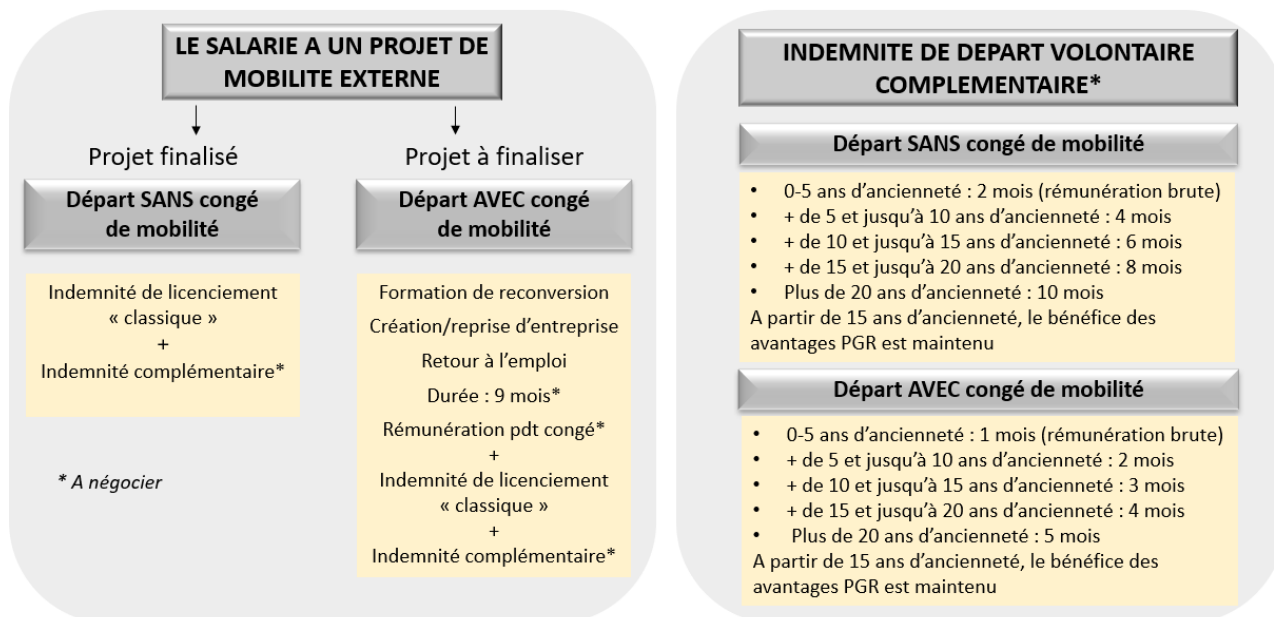
## RCC – Les dispositions proposées par la Direction

Le projet d'accord de RCC concernerait au maximum 1900 postes.

Conditions d'éligibilité : Périmètre concerné par le dispositif, tous les emplois des fonctions d'Ingénierie et des fonctions support des établissements d'Ile-de-France ainsi que ceux rattachés à une des fonctions globales (14931 emplois). 10.038 emplois seraient concernés par ce dispositif, ce sont les emplois dont les compétences et les qualifications ne sont plus adaptées, en transformation majeure ou qui doivent être renforcées.

Durée : Ouverture de la RCC pour une durée de **8 mois (décembre 2020 – fin juillet 2021)**

Indemnités de départ et mesures de reclassement externes (En cours de négociation) :





### Dispositif d'accompagnement des salariés :

Une plateforme, en cours de développement, devrait être mise en place avec pour objectif de mettre à disposition toutes les informations utiles concernant le cadre et les conditions des départs au volontariat.

Cette plateforme aurait également un rôle à jouer pour accompagner la transformation des compétences, et donnerait accès à un parcours personnalisé avec un suivi individualisé. Elle aurait vocation à être au service des salariés qu'ils choisissent de s'inscrire dans une évolution avec une mobilité externe ou qu'ils suivent une évolution avec une mobilité interne (formations,...) afin de se préparer à exercer les métiers d'avenir.

## InFO

Tout d'abord, les négociations ne sont pas terminées ... il reste encore de nombreux points à négocier et pour lesquels, FO compte bien faire bouger les lignes et surtout faire en sorte que **les salariés soient informés pour qu'ils arrivent à avoir de la visibilité et se projeter dans l'entreprise d'aujourd'hui et de demain !**

### Fiscalité :

Quel que soit son montant, l'indemnité de rupture conventionnelle collective n'est pas imposable à l'impôt sur le revenu. Si l'indemnité ne dépasse pas 10 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) elle est exonérée de cotisations sociales (retraite de base, retraite complémentaire...) dans la limite de 2 PASS. Avec un PASS fixé à un peu plus de 41.000 euros au 1er janvier 2017, l'indemnité n'est ainsi pas assujettie aux cotisations si elle n'excède pas 82.000 euros.

### Période de chômage partiel 2020 :

Neutralisation de l'impact du chômage partiel sur la rémunération pour les assiettes de calcul des différentes mesures.

### Plateforme et organisations : « IL EST URGENT DE DONNER UNE VISIBILITE AUX SALARIES ! »

Cette plateforme sera, entre autres, très utile dans le cadre des mobilités internes. FO, toujours dans le souci de sécuriser l'avenir des salariés qui resteront, avait demandé à ce que les salariés qui souhaiteraient évoluer en compétences ou qui feraient le choix d'une mobilité interne, puisse disposer d'un outil leur permettant d'avoir une visibilité sur les postes ou les parcours possibles. Encore faut-il que les organisations se stabilisent et permettent une fluidité des mobilités entre secteurs et Directions. C'est un pré-requis pour la réussite de la transformation et l'acquisition des nouvelles compétences.

Le sujet des mobilités sera abordé lors de la 3<sup>ème</sup> séance de négociation, Mardi 27 Octobre prochain.

### **Mardi 27 Octobre 2020**

La prochaine séance de négociation sera notamment consacrée au développement de parcours de formation (montée en compétences/ reconversion) et à la transformation des compétences.

**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](mailto:fo.central@renault.com)

Téléchargez l'Appli FO RENAULT sur  et  ou par QR code :

