

TROISIÈME SÉANCE DE NÉGOCIATION : LA CONSTRUCTION DES PARCOURS ET DES FORMATIONS EST UNE NECESSITE



Mardi 27 Octobre – Après avoir discuté, durant les 2 séances précédentes, les conditions des salariés qui feront le choix de partir sur la base du volontariat, nous avons abordé l'avenir des salariés qui resteront. Cette troisième séance de négociation avait pour principal sujet le développement des compétences en cohérence avec les transformations majeures des métiers.

Retour sur les 2 séances de négociation précédentes : Où en est-on ?

Dispense d'Activité (DA) : Applicable sur l'ensemble des sites Renault SAS, nous maintenons notre demande d'un taux de rémunération de 72% minimum. Notons une avancée : la **possibilité serait donnée aux filiales de pouvoir négocier une DA en local.**

Rupture Conventionnelle Collective (RCC) : (Cf. tract FO du 20 Octobre dernier)

À ce stade, la concertation est toujours en cours. Quand bien même nous n'avons pas encore présenté nos revendications... nous comptons faire bouger les lignes et obtenir les garanties concernant notamment :

- la rémunération versée durant le congé de mobilité,
- les indemnités complémentaires,
- les durées associées au dispositif RCC et au congé de mobilité...

FO a constaté l'inquiétude des salariés. Ils ne disposent pas des éléments qui leur permettent d'appréhender leur place dans le dispositif.

Les salariés ont besoin de visibilité sur leur avenir. Les questions qui reviennent le plus souvent sont : « est-ce que je suis concerné ? », « quid de ma Direction ? », « est-ce que je peux partir ? », « est-ce que mon métier va changer ? », « quelles sont les conditions de mobilité ? » ... Bref ! il est urgent d'éclairer chacun sur son devenir.

INFORMATIONS ET PRECISIONS UTILES



Dispositif RCC – Cf. Tract 20/10/2020

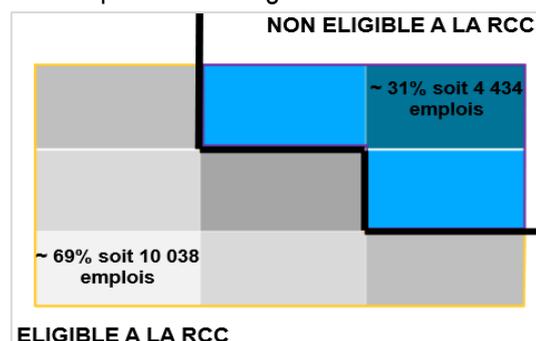
RCC : Les précisions et demandes de FO en séance du 27/10/2020

- Les exonérations des cotisations sociales et impôts concernent-elles les indemnités de départ (hors CSG/CRDS) ? **La réponse est OUI**
- AGIRC/ARRCO : Minimiser l'impact de la RCC... **Entendu !**
- Calcul de l'indemnité de licenciement : calcul effectué sur la base du cadre légal ou conventionnel le plus favorable ? **La réponse est OUI**
- Mise à disposition d'outils : Simulateurs ou calculette... **Entendu !**

Un schéma des compétences a été élaboré dans le cadre d'*observatoires des métiers* permettant d'identifier les compétences indispensables au maintien et à l'évolution de l'activité de l'entreprise ainsi que les compétences qui doivent s'adapter, se transformer et qui déterminent le périmètre d'éligibilité à la RCC.

Urgence et vigilance sont les maîtres mots de FO ! Il est urgent de donner une visibilité aux salariés. Où se situent-ils dans la cartographie des compétences (Gris : compétences en décroissance – Bleu : Compétences à renforcer). Quand bien même FO fait le constat que les organisations ne sont pas stabilisées. L'urgence est également dans la construction vigilante des parcours professionnels (du gris vers le bleu !).

Périmètre d'éligibilité de la RCC (Cf. Schéma ci-contre)





inFO

EN SYNTHÈSE, LES POINTS ABORDÉS MARDI 27 OCTOBRE 2020

LA PRIORITÉ POUR LE SALARIÉ : S'INFORMER, POUR POUVOIR SE SITUER ET ÉVOLUER

FO le dit depuis le début, les salariés ont besoin de comprendre le sens du dispositif en cours. Ne l'oublions pas ils sont en première ligne et ils ne doivent pas devenir les dommages collatéraux d'une logique purement financière. La plateforme proposée, doit fournir tous les éléments objectifs et sincères qui permettent au salarié de se situer, quel que soit son choix de rester ou de partir (calculateur/simulateur des indemnités de licenciement ou complémentaire, les droits associés aux dispositifs de départ, les formations pour monter en compétence ou aider à la reconversion en interne... un accompagnement sur mesure, **c'est l'exigence** de FO), tout cela avec les garanties de respect et de bienveillance vis-à-vis du salarié.

 FO fait l'amer constat que, dans certains secteurs, quand bien même les négociations ne sont pas terminées, certains salariés subissent déjà des pressions pour trouver un nouveau poste ou sortir de leur Direction.

FORMATION VERS UN MÉTIER D'AVENIR :

Qui dit transformation... dit formation. Il faut un plan de formation robuste, avec un budget adapté qui soit à la hauteur des enjeux de la transformation des organisations et des métiers.

UNE MOBILITÉ SIMPLE À PILOTER POUR LE SALARIÉ :

Les salariés Renault le savent, il subsiste des freins à la mobilité en interne. Ils sont techniques, ou d'un autre ordre, il est important de les corriger ! FO rappelle que le Management est clé dans la mobilité du salarié. Parmi les changements à apporter, FO a demandé le respect des principes suivants : une visibilité et un accès aux postes disponibles, être en mesure de candidater simplement, pouvoir acter sa mobilité sans que cela soit une usine à gaz ou que la mobilité reste bloquée pour des raisons qui ne concernent pas le salarié...

Proposition de la Direction :

*Publication de tous les postes à pourvoir jusqu'au NRR L2A ; Tous les collaborateurs en poste depuis 2 ans sont libres de candidater ; Intégration dans le poste sous 3 mois maximum après accord de la mobilité ; Lancement du programme « **MOBILITÉ+** » ; Sécurisation des principes par une Charte mobilité.*

PRÉVENTION EN MATIÈRE DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS) :

FO le sait, de plus en plus de salariés sont confrontés aux RPS. Trop souvent, lorsque qu'on intervient, il est trop tard... Le salarié en qualité d'individu doit être dans les meilleures dispositions pour construire son avenir, que ce soit au sein ou hors de l'entreprise. Il est partie prenante de son parcours professionnel. La Direction prévoit la mise en place d'un plan de prévention adapté au contexte actuel.

Mardi 3 Novembre 2020

La prochaine séance de négociation sera notamment consacrée à :
L'animation au sein des métiers et le dialogue social de proximité
Face à la baisse de charge de certains métiers, recourir à l'« A.R.M.E. »
et transformer les compétences

**LE SALUT DE RENAULT PASSE PAR LE SALUT DES SALARIÉS !
POUR FO, LES SALARIÉS FONT PARTIE DE LA SOLUTION
CE SONT EUX QUI SONT PORTEURS DES COMPETENCES !**

