

# **CYCLE DE NÉGOCIATIONS AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX**

## **4<sup>ÈME</sup> RÉUNION DU 11/12/2012**

# PRÉAMBULE : À L'ATTENTION DES MANAGERS

**CE KIT VOUS EST TRANSMIS DANS LE CADRE DU DISPOSITIF DE COMMUNICATION INTERNE DU CYCLE DE NÉGOCIATIONS AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX FRANCE.**

- **Chaque réunion de négociation sera suivie d'une e-conf destinée aux membres CDR, CEG-1 et CEG-2, au cours de laquelle seront présentées des informations issues de la réunion de négociation, et les messages prioritaires à déployer auprès des équipes. Ce sera également l'occasion de répondre à vos questions.**
- **A l'issue de cette e-conf, il vous sera demandé de déployer l'information le plus rapidement et le plus efficacement possible à l'ensemble des collaborateurs de vos directions.**
- **Pour ce faire, le présent kit de déploiement vous a été communiqué à l'issue de l'e-conf.**
- **En parallèle, un communiqué interne sera publié dans la boîte actualité France de Declic et sera envoyé au responsable de communication de votre périmètre pour une mise à disposition de l'ensemble des collaborateurs.**

# SOMMAIRE

01

**4ème RÉUNION DE NÉGOCIATION**

POLITIQUE FORMATION ET COMPTE EPARGNE TEMPS

02

**4ème RÉUNION DE NÉGOCIATION**

GESTION COMPTE TRANSITOIRE

03

**4ème RÉUNION DE NÉGOCIATION**

EFFET DE L'ARRÊT DE CAPITALISATION

04

**ANNEXES**

CYCLE DE NÉGOCIATIONS FRANCE : UN DISPOSITIF EN PLUSIEURS ÉTAPES

RÉPONSES AUX QUESTIONS LES PLUS FRÉQUENTES SUITE 3ÈME RÉUNION

# 01

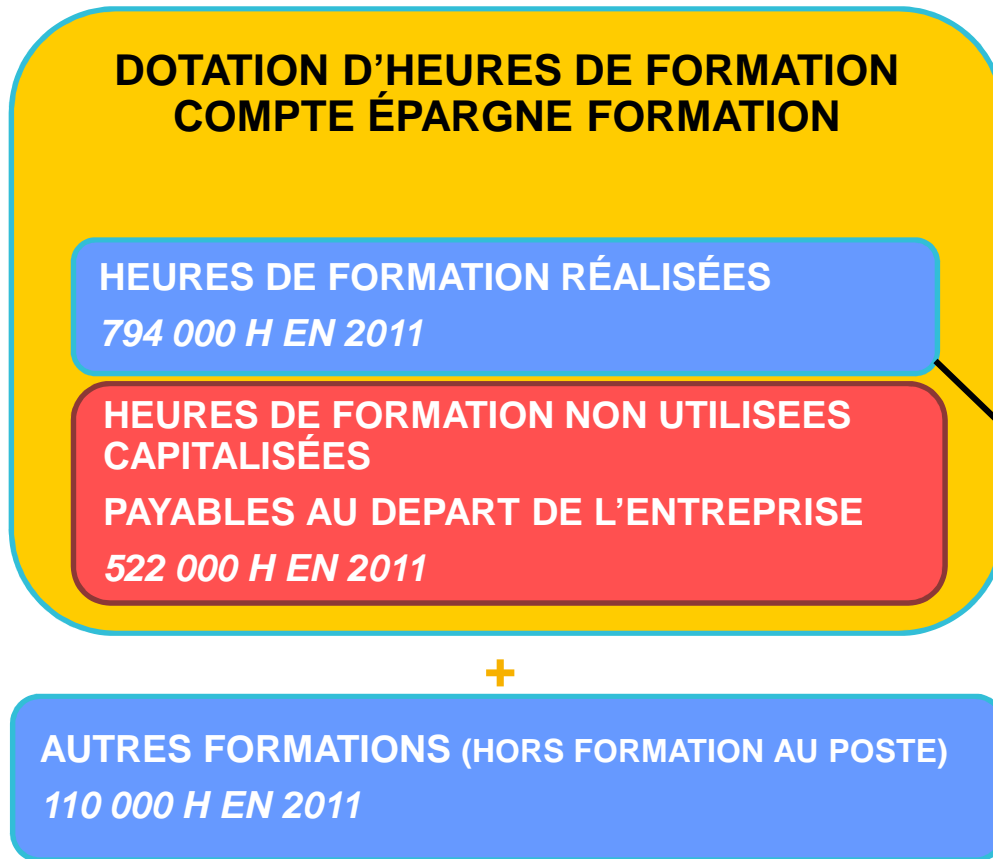
## 4ème RÉUNION DE NÉGOCIATION POLITIQUE DE FORMATION ET COMPTEUR TEMPS

## LA FORMATION UN AXE FORT DE LA POLITIQUE RH DE RENAULT

- **La loi oblige les entreprises à consacrer au minimum 1,6% de sa masse salariale à la formation, l'investissement de Renault a toujours été bien supérieur ; nos dépenses totales se sont élevées à 5,3% de la masse salariale en 2010, 5,5% en 2011 (source bilan social)**
- **Accord GPEC : la formation est un levier fondamental**
  - les priorités sont directement issues des rapports compétences produits par les métiers
  - elles sont une réponse aux besoins en compétences de l'entreprise pour préparer le futur, ainsi qu'au développement de l'employabilité des salariés
  - la situation fait l'objet d'une présentation chaque année en CCE
- **Pour l'avenir et dans ce cadre, la direction maintient et développe l'effort de formation tant dans le nombre d'heures que dans le taux d'accès pour toutes les catégories de personnel cela sans l'utilisation d'un CEF.**

# PROPOSITION : L'EFFORT DE FORMATION EST MAINTENU VOIRE AUGMENTE SANS LE CEF

## SITUATION ACTUELLE



## DISPOSITIF FUTUR

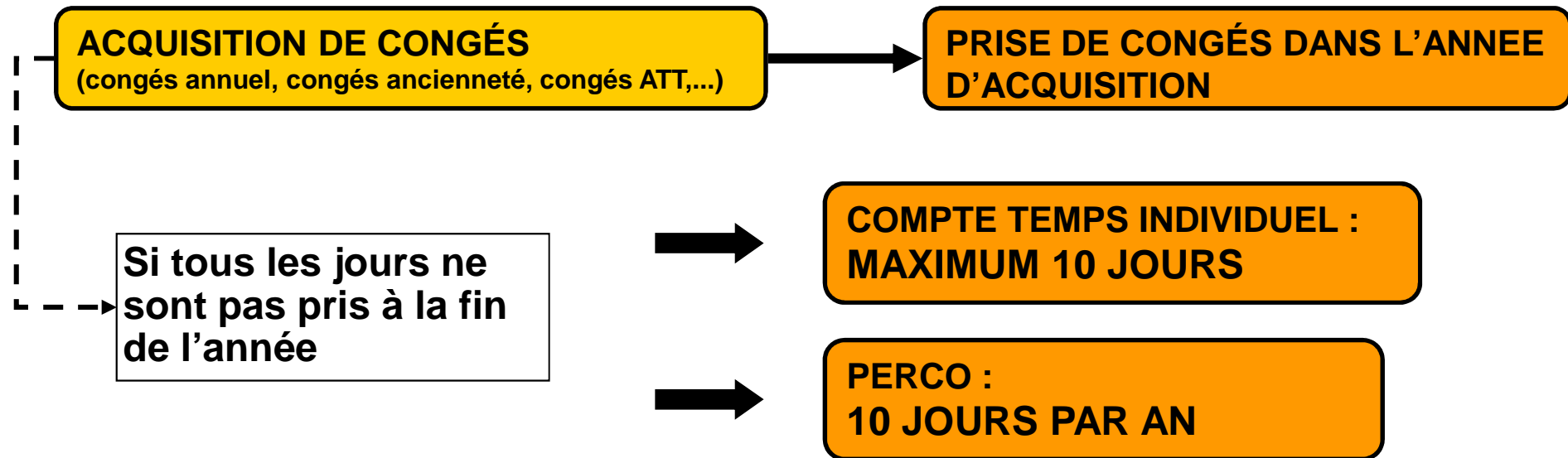


**Fin de la transformation en congés des heures ou jours de formation de l'année non utilisés à partir de 5 ans avant départ en retraite**

## CRÉATION D'UN NOUVEAU COMPTE TEMPS INDIVIDUEL

- L'Entreprise s'organise pour permettre à chaque collaborateur de prendre effectivement ses congés dans l'année de l'acquisition des droits
- Chaque fin d'année, le nouveau CTI peut être au maximum de 10 jours
- A l'initialisation ce nouveau CTI, est alimenté de 10 jours au plus issus des jours anciennement capitalisés (CEF et/ou ancien CTI)
- Le nouveau CTI peut être utilisé pour alimenter le PERCO dès lors que le compte transitoire est vide
- Paiement du solde si départ de l'entreprise

# NOUVEAU CTI (COMPTE TEMPS INDIVIDUEL)





# 02

## 4ème RÉUNION DE NÉGOCIATION GESTION COMPTE TRANSITOIRE

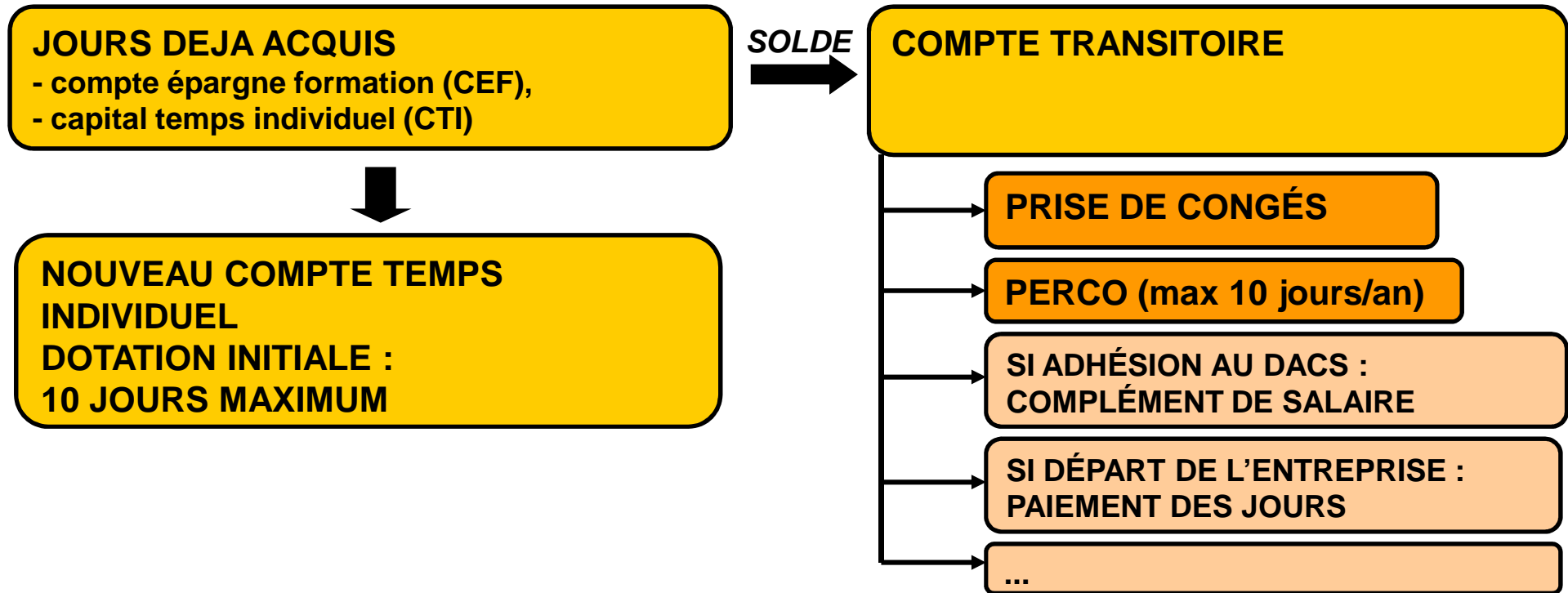
# PÉRIODE TRANSITOIRE

- **Création d'un compte transitoire regroupant les droits acquis avant la signature de l'accord**
  - jours de capital temps individuels (CTI)
  - jours capitalisés dans le compte épargne formation (CEF)
- **Pour les personnes dont le départ en retraite est prévu dans l'année, les jours ou heures capitalisés non pris peuvent être utilisés en totalité dans la période précédant immédiatement le départ ou payés lors du départ en retraite**

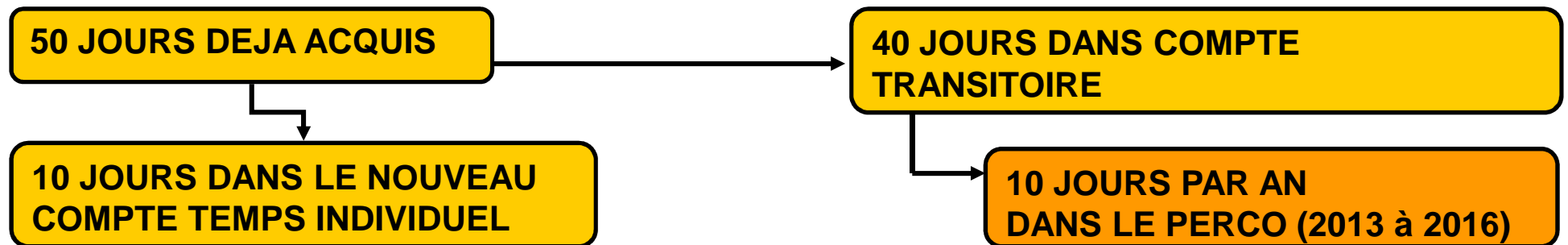
## PROPOSITION : GESTION DU COMPTE TRANSITOIRE

- **Utilisation du compte transitoire :**
  - **Prise de congés supplémentaires**
  - **Complément de salaire si DACS**
  - **10 jours/an dans le PERCO**
  - **Paiement si départ de l'entreprise**
  - ...
  
- **Fin 2016 : examen de la situation avec les organisations syndicales**

# COMPTE TRANSITOIRE



## EXEMPLE D'UTILISATION DES JOURS CAPITALISÉS



# 03

## 4ème RÉUNION DE NÉGOCIATION EFFET DE L'ARRÊT DE CAPITALISATION

# CONSÉQUENCES DES PROPOSITIONS DE LA DIRECTION

## Pour les salariés :

- **Meilleur équilibre vie privée – vie professionnelle : les jours de congés sont pris dans l'année d'acquisition**
- **L'entreprise s'engage à maintenir au minimum voire intensifier son effort de formation déjà bien supérieur aux minimum légaux**
- **Les jours déjà capitalisés dans les anciens comptes individuels ne sont pas perdus**

## Pour l'entreprise :

- **Eviter de provisionner dans les compteurs de l'ordre de 200 000 à 300 000 jours en moyenne par an, provenant de :**
  - **Droits à congés annuels non pris**
  - **Jours de préparation à la retraite non pris**
  - **Jours de Compte Epargne Formation capitalisés**

# 04

## ANNEXE

### RÉPONSES AUX QUESTIONS LES PLUS FRÉQUENTES SUITE 3ÈME RÉUNION CYCLE DE NÉGOCIATIONS FRANCE : UN DISPOSITIF EN PLUSIEURS ÉTAPES

# LES QUESTIONS LES PLUS FRÉQUENTES

***Vous trouverez dans les pages suivantes les réponses actuellement disponibles pour les questions les plus fréquemment posées.***

***S'agissant d'une négociation, certaines questions trouveront leur réponse dans les réunions de négociations successives voire seulement à la signature de l'accord.***

***Les synthèses des questions issues des séances de déploiement peuvent être remontées par les responsables de communication à cette adresse mail :***

***[managerial.communications@renault.com](mailto:managerial.communications@renault.com)***



# LES QUESTIONS LES PLUS FRÉQUENTES

## 1. Qu'est-ce que le CEF (Compte Epargne Formation) et à quoi sert-il ?

Le compte épargne formation a été mis en place en avril 1999, lors de la signature de l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail. Il permet à chaque collaborateur de capitaliser du temps qui ouvre droit à de la formation. Une semaine de travail permet de capitaliser des heures de formation qui viennent alimenter ce CEF, et d'où sont déduites les heures de formation quand elles sont effectuées. Les formations s'effectuent ainsi hors du temps de travail effectif.

## 2. Comment le CEF est-il alimenté ?

- 6 jours par an pour les cadres
- 35 heures pour les ETAM et les agents de production en « normale »
- 25h pour les agents de production en équipe.

## 3. Comment peut-on avoir des compteurs CEF remplis alors que les plans de formation ont été réalisés ?

Certaines formations sont effectuées sur le temps de travail effectif. C'est le cas notamment des formations au poste de travail mais pas seulement. De plus, le nombre de jours du CEF n'était pas forcément en adéquation avec les besoins réels de formation.

# LES QUESTIONS LES PLUS FRÉQUENTES

## 4. Supprimer le CEF n'engendre-t-il pas un recul de la formation ?

Non, nous prenons l'engagement de renforcer et développer la formation. Nous avons proposé de :

- réintroduire dans le temps de travail effectif toutes les actions de formation prévues dans le plan de formation
- mettre en œuvre le DIF selon les dispositions légales
- de travailler avec les organisations syndicales pour renforcer et améliorer l'offre de formation.

## 5. Si le CEF n'a plus cours, que vont devenir les jours épargnés ?

Ils seraient versés sur un compte transitoire. Le salarié devrait les utiliser d'ici le 31 décembre 2016 pour prendre des congés. Les salariés adhérant au DACS pourraient les utiliser comme complément de revenu. Pour les personnes quittant l'entreprise les jours seraient payés.

## 6. Le plafond de 10 jours de capital temps individuel (CTI) est-il établi sur une base annuelle ?

Le capital temps individuel est plafonné à 10 jours à chaque fin d'année.

## 7. Que se passe-t-il si je dépasse 10 jours de CTI à la fin de l'année ?

Les jours dans le CTI au-delà de 10 doivent être pris avant la fin de l'année sinon ils sont perdus.

# LES QUESTIONS LES PLUS FRÉQUENTES

## 8. Si le CTI est plafonné à 10 jours, que vont devenir les jours épargnés jusqu'alors ?

Dans le cas où un accord global est signé, ils seraient versés sur un compte transitoire. Le salarié devrait les utiliser prioritairement pour prendre des congés. Les salariés adhérant au DACS pourraient les utiliser comme complément de revenu. Pour les personnes quittant l'entreprise les jours seraient payés.

## 9. Comment allez-vous inciter les salariés à prendre leurs congés ?

Il appartiendra aux managers, comme c'est déjà le cas aujourd'hui, de veiller à ce que leurs collaborateurs puissent prendre leurs jours de congés. Les congés contribuent à préserver l'équilibre vie privée / professionnelle et sont un gage d'efficacité individuelle.

## 10. Que se passera-t-il si un opérateur subit des Jours de chômage partiel ?

Il aura le choix : être en JNT, accepter un détachement dans un autre site de son pôle industriel ou utiliser ses comptes individuels .

# CYCLE DE NÉGOCIATIONS FRANCE : UN DISPOSITIF EN PLUSIEURS ÉTAPES

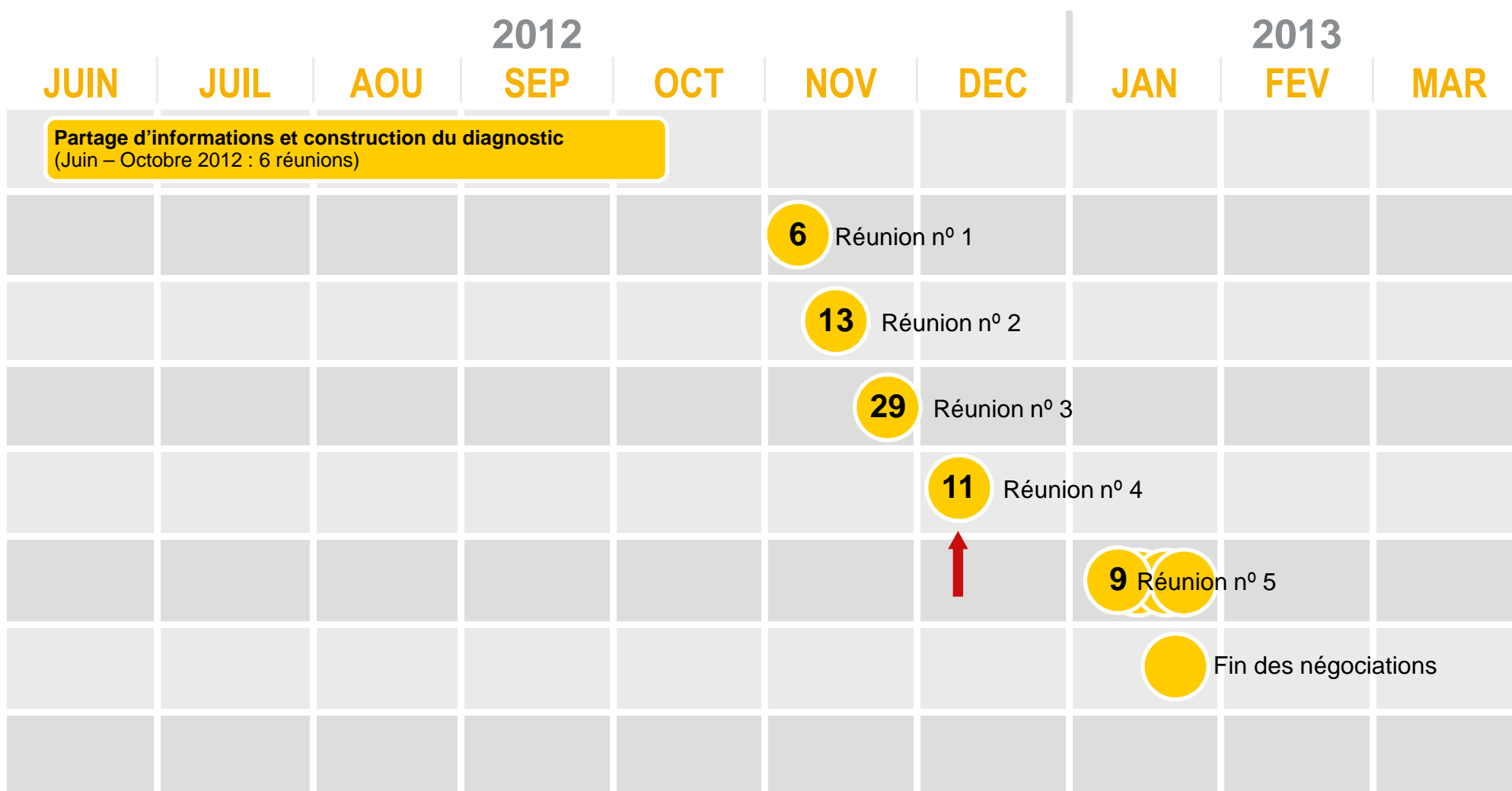
## OBJECTIF DES NÉGOCIATIONS :

Identifier les leviers et le cadre de mise en œuvre des solutions permettant d'assurer une base solide et durable aux activités de Renault en France.

## THÈMES DES NÉGOCIATIONS :

- modes de fonctionnement entre usines,
- efficacité opérationnelle et performance économique des différents métiers de Renault en France,
- point mort de l'entreprise,
- politique salariale et temps de travail
- efficacité en matière d'innovation,
- développement des compétences, qualité de vie au travail
- contribution à la filière automobile française

# CYCLE DE NÉGOCIATIONS FRANCE : UN DISPOSITIF EN PLUSIEURS ÉTAPES



**FIN**