

Réunion du 22 janvier 2013

ORDRE DU JOUR

1. Examen des principaux points du projet d'accord interprofessionnel
2. Perspectives de Politique de rémunération
3. Synthèse des 7 premières réunions de négociation



Réunion du 22 janvier 2013

1ère partie : Négociations Renault et Accord interprofessionnel

Accord interprofessionnel

Des similitudes:

- Volonté commune des partenaires sociaux de discuter de sujets complexes ayant trait à l'emploi
- Des dispositifs Renault repris dans la cadre interprofessionnel: facilitation du recours au chômage partiel, mise en place de la GPEC...

Des différences:

- Ajustement conjoncturel dans l'accord interprofessionnel
- Ajustement structurel dans la négociation Renault
- Négociation Renault inscrite dans le cadre légal actuel



Présentation

- **Cet accord comporte 5 titres:**
 - Créer de nouveaux droits pour les salariés afin de sécuriser les parcours professionnels
 - Renforcer l'information des salariés sur les perspectives et les choix stratégiques de l'entreprise pour renforcer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
 - Donner aux entreprises les moyens de s'adapter aux problèmes conjoncturels et préserver l'emploi
 - Développer l'emploi en adaptant la forme du contrat de travail à l'activité économique de l'entreprise
 - Rationaliser les procédures de contentieux judiciaires
- **L'accord national interprofessionnel entrera en vigueur dès l'adoption de l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires nécessaires à son application.**
- **Nous allons examiner ceux des thèmes qui pourraient le plus concerner nos négociations.**

Créer de nouveaux droits

- **Compte personnel de formation (Art. 5).**
- L'accord prévoit l'instauration, dans les six mois après l'entrée en vigueur du texte, d'un « compte personnel de formation ». Ce « compte » est « universel », « individuel » et « intégralement transférable » : il concerne la personne de son entrée dans le monde du travail à son départ à la retraite, y compris lorsqu'il devient demandeur d'emploi.
- Se substituant au DIF, ce compte personnel de formation est crédité à raison de 20 heures par an pour les salariés et est plafonné à 120 heures, soit selon les mêmes modalités que celles prévues pour le DIF.
- Le compte est mobilisé par la personne lorsqu'elle accède à une formation à titre individuel, qu'elle soit salariée ou demandeur d'emploi.
- Ce compte est mobilisable par les salariés en accord avec leur employeur, et par les demandeurs d'emploi sous certaines conditions.
- La mise en place du compte personnel de formation est conditionnée à un accord sur ses modalités de financement entre les partenaires sociaux, les Régions et l'Etat.
- ***Il s'agit d'un élargissement du DIF légal qui ne modifie pas sa mise en place interne mais le rend plus portable. Notre accord peut se référer au texte actuel***

Renforcer l'information

- **GPEC (Art. 14).**
- Le texte instaure une articulation de la négociation sur la GPEC et du plan de formation.
- Il prévoit ainsi d'étendre les négociations triennales sur la GPEC des entreprises de plus de 300 salariés, à la mise en perspective des parcours professionnels.
- Pour ce faire, cette négociation sur la GPEC inclura « les grandes perspectives du plan de formation », « les perspectives d'utilisation des différentes formes de contrat de travail », « les contrats de génération » et les mesures de mobilité interne.
- La consultation annuelle du comité d'entreprise sera l'occasion de vérifier que les orientations annuelles du plan de formation sont cohérentes avec le dispositif de GPEC.
- ***Cette approche s'intègre dans notre propre GPEC***

Mobilité interne (Art. 15).

- Le projet d'ANI prévoit une négociation triennale dans les entreprises sur la mobilité interne dans le cadre de la négociation sur la GPEC.
- Cette négociation porte sur « les conditions de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise » avec notamment : « les mesures d'accompagnement à la mobilité des salariés, en particulier en termes de formation et d'aides à la mobilité géographique », « les limites imposées à cette mobilité au-delà de la zone géographique de son emploi » et « des dispositions visant à prendre en compte la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale ».

Cette mobilité interne ne peut en aucun cas entraîner une diminution du niveau de rémunération ou de la classification personnelle du salarié et doit garantir le maintien ou l'amélioration de sa qualification professionnelle.

- Le refus par un salarié d'une modification de son contrat proposée dans les conditions définies par l'ANI n'entraîne pas son licenciement pour motif économique. Il s'agit d'un licenciement pour motif personnel ouvrant droit à des mesures de reclassement telles qu'un bilan de compétence ou un abondement du compte personnel de formation.
- ***Notre négociation n'est pas la transposition de cette approche, traitant spécifiquement des détachements.***

Accords de maintien dans l'emploi (Art. 18).

(1)

Possibilité de conclure des accords d'entreprise permettant « de trouver un nouvel équilibre, pour une durée limitée dans le temps, dans l'arbitrage global temps de travail / salaire / emploi, au bénéfice de l'emploi ».

- Il s'agit de donner la possibilité à l'employeur confronté à de graves difficultés conjoncturelles de proposer collectivement aux salariés une réduction salariale et/ou un aménagement du temps de travail. En contrepartie de ces ajustements, l'employeur s'engage à maintenir dans l'emploi les salariés pour une durée au moins égale à celle de l'accord.
- Ces accords doivent être majoritaires à 50 % en termes de représentativité syndicale et d'une durée maximale de deux ans.
- Même s'il s'impose au contrat de travail, l'accord de maintien dans l'emploi requiert néanmoins l'accord individuel du salarié. En cas de refus par un salarié des mesures prévues par l'accord, la rupture du contrat de travail qui en résulte s'analyse en un licenciement économique dont la cause réelle et sérieuse est attestée par l'accord. Pour autant, aucun PSE n'aura à être mis en œuvre.

Accords de maintien dans l'emploi (Art. 18). (2)

- En contrepartie des efforts demandés, l'accord devra comporter des garanties telles que le partage du bénéfice économique de l'accord arrivé à échéance et les sanctions en cas de non-respect de celui-ci.
- L'acceptabilité par les salariés concernés de ces accords requiert le respect d'une « certaine symétrie des formes à l'égard de la rémunération des mandataires sociaux et des actionnaires ». les dirigeants salariés qui exercent leurs responsabilités dans le périmètre de l'accord « doivent participer aux mêmes efforts que ceux qui sont demandés aux salariés ».
- *Notre négociation se fait dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles existantes*



En résumé

- **Notre négociation se fait dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles existantes**
- **les ajouts de l'ANI sont pour partie déjà nos pratiques**
 - **Présence de représentants du personnel au CA, échanges sur la stratégie et sur l'évolution des compétences,**
 - **Outils de GPEC**
 -
 -

Réunion du 22 janvier 2013

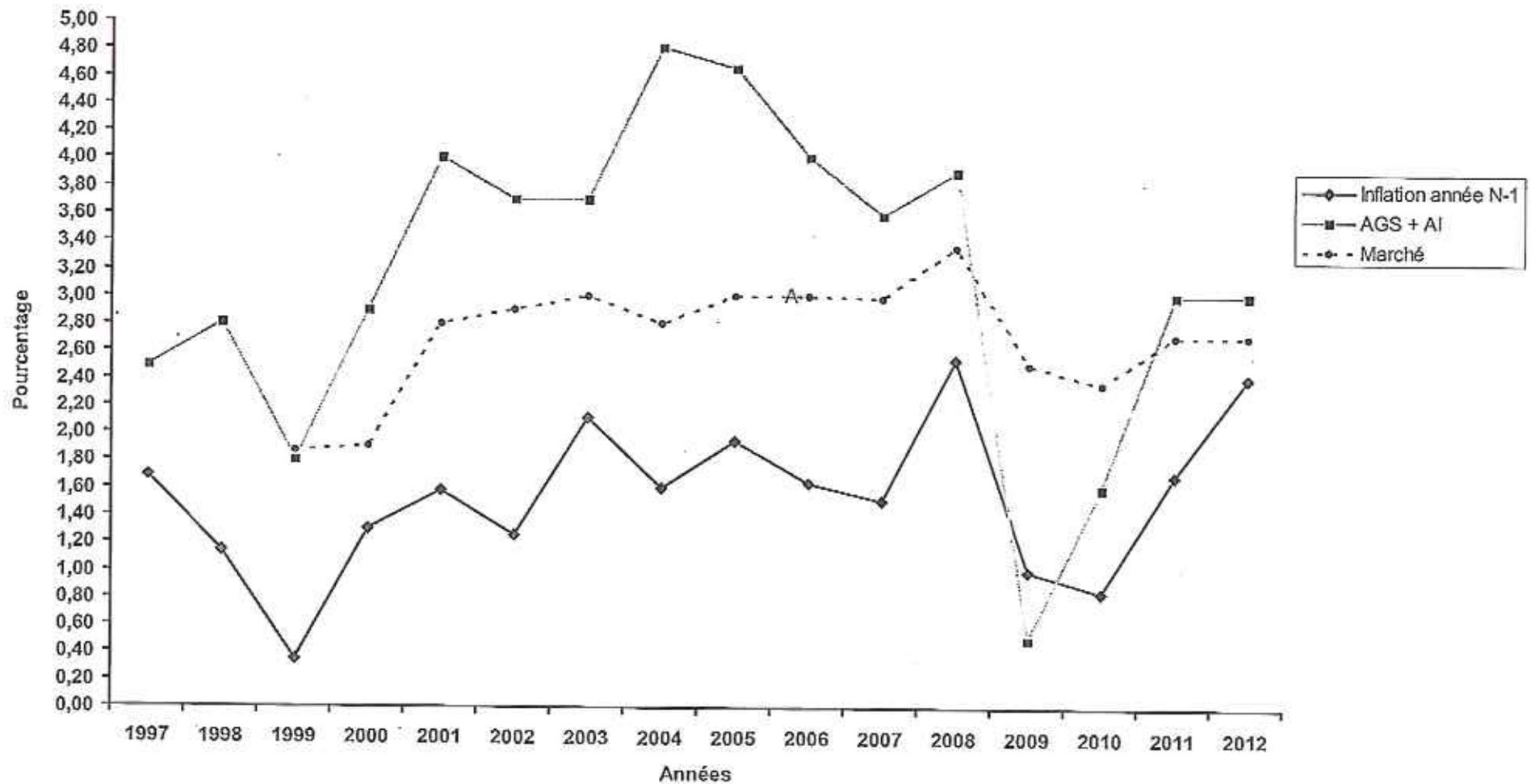
2ème partie : Perspectives concernant la Politique de Rémunération

Pourquoi souhaiter parler de la Politique Rémunération dans la présente négociation?

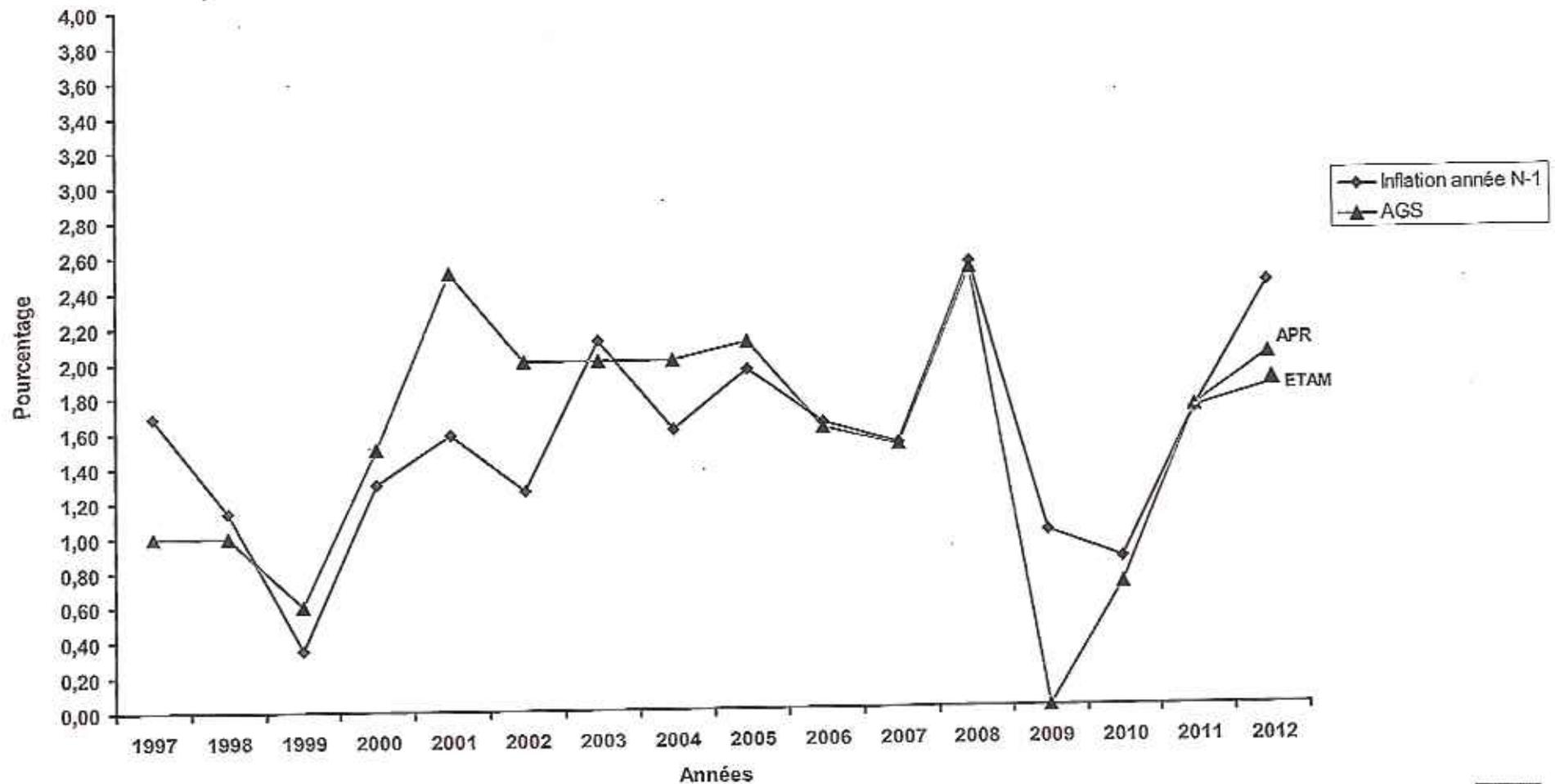
Deux raisons y concourent:

- **Comme nous l'avons vu, l'amélioration de la compétitivité en France nécessite un abaissement du point mort, et donc des frais fixes. Dans ces frais fixes, les frais de personnel représentent une part de 60%, la politique de rémunération est donc évidemment un thème impactant au premier chef la compétitivité.**
- **Dans une approche d'accord pluriannuel, il est nécessaire de donner de la visibilité sur l'ensemble des sujets y compris la politique de rémunération au sens large incluant la santé, la prévoyance...**

Inflation - AGS - Politique Salariale de Renault s.a.s. de 1997 à 2012 - Politique salariale du Marché de 1999 à 2012



Inflation - AGS - Politique Salariale de Renault s.a.s. de 1997 à 2012 - Politique salariale du Marché de 1999 à 2012



La situation actuelle

- **Le contexte économique nous oblige à renforcer la maîtrise de nos coûts fixes pour abaisser notre point mort :**
 - A l'intérieur des frais fixes, les frais de personnel représentent une part d'environ 60%.
 - 1% d'augmentation de salaire versé chaque année pendant 4 ans correspond à une dépense supplémentaire de 247 Me (à iso-effectif et en référence à la masse salariale de 2011), et présente un caractère récurrent à hauteur de 100 millions d'euros par an.

- **L'évolution des rémunérations de nos collaborateurs a toujours été supérieure au marché en France, (hors intéressement) ce qui les positionne au dessus de ce marché.**

Notre proposition (1)

Nous proposons de construire une vision pluriannuelle de notre politique de rémunération, liée à la situation économique de l'entreprise et à ses performances, en recherchant à maintenir la motivation de tous.

▫ **Adapter nos évolutions salariales, dans une vision pluriannuelle afin de limiter la progression des frais de personnel**

et

▫ **Accroître le caractère solidaire de l'intéressement et son potentiel rétributeur à partir d'un niveau de performance de l'entreprise :**

- Faire évoluer les principes de répartition des montants afin de renforcer la dimension « redistributrice » de notre accord
- Augmenter les montants versés si les résultats collectifs obtenus (MOP) permettent de mieux préparer l'avenir (au-delà de 3%)

Notre proposition (2)

➤ **Politique salariale pluriannuelle**

- 2013 : Maintien des salaires
- 2014 : + 0,5%
- 2015 : + 0,75%
- 2016 : à définir

Ces orientations seraient déclinées chaque année dans le cadre des NAO

➤ **Un avenant pour 2013 à l'accord de profit sharing:**

- plus favorable dès lors que les résultats atteints sont à un certain niveau
- Augmentant la part uniforme (solidarité)

Proposition d'évolution de notre dispositif de profit sharing

▫ Rappel de l'accord triennal 2011 – 2013 :

- Calcul du montant à distribuer : 5,7 M€ pour chaque 0,1% de MOP
- 80% de ce montant sont distribués si le FCF est positif, 100% si le FCF atteint un seuil fixé annuellement par avenant
- Répartition entre les entités adhérentes en fonction de leur part dans les frais de personnel du groupe

• Calcul de la répartition entre les salariés :

- ✓ 250 € de part uniforme
- ✓ Le reste du versement est proportionnel à la rémunération de de chaque salarié

NB : il existe un plafonnement légal correspondant à ½ plafond de la sécurité sociale checker) ?

▫ Pour l'exercice 2013 : Avenant à négocier avant la fin du mois de mai sur :

- La valeur du FCF 2013 qui permettrait de verser 100% du montant issu des résultats de la MOP
- Les modalités de versement du bonus Plan Drive the Change si les objectifs stratégiques sont atteints à fin 2013

Proposition d'évolution pour 2013 de notre dispositif de profit sharing

Evolution du mode de calcul et de distribution du montant :

- **Augmentation progressive de la part à distribuer par tranche de MOP**

Jusqu'à 3% : 5,7M€ par tranche de 0,1% de MOP

Entre 3,1 et 4% de MOP, augmentation de 0,5M€ par tranche de 0,1% de MOP soit 6,2M€ vs 5,7 M€

Entre 4,1 et 5% de MOP, augmentation de 1 M€ par tranche de 0,1% de MOP , soit 6,7 M€ vs 5,7 M€

- **Part uniforme relevée à 300 €**

Couverture santé pour tous

Renault s'engage à mettre en place une couverture santé pour tous dans les 18 mois.

La mise en place de ce type de prestation contribue à améliorer la protection sociale dans l'entreprise au travers d'une nouvelle garantie.

Ce dispositif permet le bénéfice d'avantages fiscaux:

▫ Pour les salariés :

Les cotisations payées par le salarié sont déductibles de sa base d'imposition sur le revenu, dans le cadre d'une adhésion à titre obligatoire.

▫ Pour l'entreprise :

L'entreprise peut être exonérée des cotisations sociales sur les contributions patronales destinées au financement des prestations complémentaires de prévoyance frais de santé. Les cotisations payées par l'entreprise sont déductibles de son bénéfice imposable.

Réunion du 22 janvier 2013

3ème partie : Synthèse

Temps de travail

- 35 h de travail effectif et ajustement de la flexibilité avec capitalisation à 10 jours de RTT.
- La flexibilité est encadrée partout à -10 jours / +10 jours..
- Ce levier devrait engendrer une augmentation de 6,5% du temps de travail effectif en moyenne pour les populations concernées. L'enjeu a été valorisé à hauteur de 65M€/an

Compte Epargne Temps et Compte Epargne Formation

- Conservation des acquis existants, mis à disposition dans un compte transitoire, à faire décroître d'ici fin 2016 par prise de congés.
- Compte Epargne Temps capé à 10 jours
- L'enjeu est de l'ordre de 75M€ / an de non capitalisation

Une base ingénierie, industrielle et tertiaire robuste en France

- Maintien des sites de fabrication
- Recentrage des activités ingénierie et tertiaire sur leur cœur de métier
- Clarification des activités France/Corporate et des activités en Région. Les activités « Corporate-cœur de métier » sont localisées en France
- Engagement de Renault, en s'appuyant sur un accord de compétitivité, à prendre toutes dispositions pour être à même de faire croître la production en France d'ici 2016 2 fois plus vite que le marché européen. Par exemple pour un marché qui croîtrait de 14 à 16 millions de véh, l'augmentation de production serait supérieure à 30%, grâce à l'apport de partenaires de l'ordre de 80 000 véh à cet horizon.
- Confirmation du plan gamme étudié et fabriqué en France

Abaissement du point mort de l'entreprise

Objectif de baisser le point mort pour le situer à -12% par rapport aux volumes de vente de 2011

▫ **Adaptation de la politique de rémunération**

▫ Maintien des salaires en 2013 au niveau de 2012

▫ Des augmentations modérées en 2014, 2015 et 2016

▫ Une évolution de l'intéressement en 2013 plus solidaire et plus rétributive en cas de bonnes performances de l'entreprise

▫ **redimensionnement des effectifs**

▫ Par conséquent, mise en œuvre des transformations propres à chaque métier pour ne pas remplacer 7 500 départs à intervenir d'ici fin 2016

▫ Gain potentiel 400 millions d'euros en année pleine

Compétences et management

▫ L'ensemble des temps de formation est inclus dans le temps de travail effectif.

▫ Les temps de réunions d'équipe sont inclus dans le temps de travail effectif

▫ L'efficacité de la formation, levier de performance et gage d'employabilité pour les salariés, sera renforcée

▫ Remplacement du Compte Epargne Formation par le DIF « légal »

▫ Maintien d'un volume de recrutement à hauteur de 760 pour gérer les compétences critiques

Une gestion responsable des questions d'emploi

▫ Pas de PSE, pas de PDV

▫ Élargissement du dispositif DACS

▫ Reconduction de l'accord GPEC pour 3 ans au-delà de 2013

Organisation de la production en pôles régionaux

- Mise en place d'une gestion mutualisée des activités de « structure » par pôles régionaux (objectif de 25% de MOS dans le manufacturing)
- Assouplissement des équilibrages d'effectifs entre usines d'un même pôle par les détachements opposables

Contribution de Renault à la structuration de la filière automobile

- Poursuite et renforcement des actions de GPEC territoriale engagées par tous les sites
- Organisation de relations long terme avec les prestataires et fournisseurs ingénierie

Qualité de vie au travail

- Meilleur équilibre vie privée/vie professionnelle: mail , réunions, congés...

ENJEUX D'UN ACCORD

- **INVERSER LA SPIRALE NEGATIVE DANS LAQUELLE SE TROUVE RENAULT EN FRANCE**
- **DONNER A RENAULT LES BASES SOLIDES DONT IL A BESOIN**
- **A DEFAUT, L'ENGAGEMENT DE NE PAS FERMER DE SITES NE POURRAIT ETRE TENU ET DES FERMETURES DE SITE SERAIENT INELUCTABLES**
- **L'ENGAGEMENT DE NE PAS FAIRE DE PSE NE SERAIT PAS TENABLE**

END

