

# PROJET D'ACCORD PLURIANNUEL

## VOLET ACTIVITÉ ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

*3<sup>ème</sup> séance de négociation – 18 octobre 2016*



# UN PROJET D'ACCORD POUR PRÉPARER L'AVENIR DE RENAULT EN FRANCE

ENJEUX

SATISFACTION CLIENT

PERFORMANCE DURABLE

MOTIVATION

ENGAGEMENTS



Activité  
fabrication



Activité  
ingénierie



Investissements

LEVIERS

Management et  
organisation du travail

Reconnaissance

Organisation du temps  
de travail et activité

Dialogue  
social

Emploi et compétences

Cadre de travail



# 4 OCTOBRE : « LES COMPÉTENCES AU CŒUR DU FUTUR ACCORD »

ENJEUX

SATISFACTION CLIENT

PERFORMANCE DURABLE

MOTIVATION

ENGAGEMENTS



Activité  
fabrication



Activité  
ingénierie



Investissements

LEVIERS

Reconnaissance

Management et  
organisation du travail

Organisation du temps  
de travail et activité

Emploi et compétences

Dialogue  
social

Cadre de travail



# RETOUR SUR LES MESURES CLÉS : « LES COMPÉTENCES AU CŒUR DU FUTUR ACCORD »

## FORMATION : développement de formations certifiantes



→ Faire monter les équipes en compétences



→ Valoriser les parcours de carrière, développer l'employabilité

## RECRUTEMENT : une politique pluriannuelle mieux articulée avec la politique jeune



→ Acquérir des nouvelles compétences et renouveler notre pyramide des âges



→ Donner de la visibilité aux apprentis et aux stagiaires

## FIN DE CARRIÈRE : poursuite des DACS, nouveau TPTS, création d'un TPFCS



→ Répondre aux attentes des salariés



→ Préserver nos compétences

# RETOUR SUR LES MESURES RESTÉES EN SUSPENS (1)

## ■ CPF :

- Création d'un indicateur de suivi : nombre de certifications obtenues
- Abondement de l'entreprise pour un parcours certifiant (après commun accord salarié-employeur) dépassant le volume d'heures disponibles dans le CPF

## ■ DACS :

- Ouverture aux APR et aux Etam qui répondent aux conditions de la DACS même s'ils ne travaillent pas en usine
- Ouverture aux cadres répondant aux conditions de la DACS

## ■ Une politique jeune maillée avec la politique recrutement

- Embauches CDI des jeunes embauchés issus de la politique jeune : cible à 40% en fin d'accord

# RETOUR SUR LES MESURES RESTÉES EN SUSPENS (2)

## Temps partiel transmission des savoirs (TPTS)

- Conditions
  - Souhait du salarié de devenir formateur interne
  - Validation par l'entreprise du besoin et des compétences du salarié
  - Le/les jour/s où le salarié ne travaille pas : le salarié doit dispenser une formation dans une école, université ...
  
- Modalités de fonctionnement :
  - Même règles que pour le TPFCS
  - Majoration de l'entreprise à hauteur de 40% de la perte de salaire
  
- Possibilité de combiner avec un engagement solidaire

# SIMPLIFICATION DES CONGÉS LIÉS À LA FIN DE CARRIÈRE (RENAULT SAS)

- Aujourd'hui et par l'effet du temps , **deux congés se superposent avec les mêmes objectifs : le congé de préparation à la retraite** (réduction du temps de travail pendant l'année précédant le départ en retraite, à raison de 4 h par semaine ou 2 jours par mois (22 jours maximum) **et le congé de fin de carrière** (octroi d'1/2 journée de congé par mois dès l'âge de 58 ans)
- **Proposition de remplacement par le « congé de préparation de fin de carrière »**
  - Condition d'ouverture du droit : départ à la retraite à taux plein
  - Dispositif :
    - Octroi de 2 journées de congé par mois dans les 18 mois qui précèdent le départ à la retraite **soit maximum 36 jours**
  - Modalités d'utilisation :
    - Prise flexible sur les 18 mois en accord avec le manager (cumul possible au moment du départ en retraite)
    - Pas de paiement en cas de non prise.

# UN PROJET D'ACCORD POUR PRÉPARER L'AVENIR DE RENAULT EN FRANCE

ENJEUX

SATISFACTION CLIENT

PERFORMANCE DURABLE

MOTIVATION

ENGAGEMENTS



Activité  
fabrication



Activité  
ingénierie



Investissements

LEVIERS

Management et  
organisation du travail

Reconnaissance

Organisation du temps de  
travail et activité

Dialogue  
social

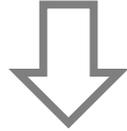
Emploi et compétences

Cadre de travail



# ORGANISATION DU TEMPS ET TRAVAIL ET ACTIVITÉ : 2 SÉANCES DÉDIÉES

18 octobre



25 octobre

## Temps de travail



- Durée
- Organisation
- Gestion des compteurs

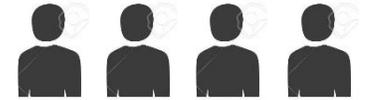
## Activité



## Intérim



## Emploi



# FAIRE ÉVOLUER L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL : POURQUOI?

**SATISFACTION DES  
CLIENTS**

→ Assurer la ponctualité de la livraison des véhicules et des pièces

**MOTIVATION DES  
SALARIES**

→ Redonner des marges de manœuvre aux salariés dans la gestion de leurs compteurs temps

**PERFORMANCE DURABLE**

→ Mettre en place une organisation du temps de travail souple et réactive, référence dans l'industrie automobile, pour absorber les variations d'activité

# 01

## RAPPEL DES DISPOSITIONS APPLICABLES



# RAPPEL DES DISPOSITIONS APPLICABLES

- **Annualisation pour les APR/ETAM/Cadres quelle que soit l'organisation du travail**
  - 1603h sur l'année pour les salariés dont le décompte du temps de travail est fixé sur une base horaire
  - 218 jours pour les salariés dont le décompte du temps de travail est en jours sur l'année
- **Durée maximum du travail**
  - Maxima hebdomadaire : 48h ou 42h sur 12 semaines consécutives.
  - En cas de charge de travail exceptionnelle, la durée maximale de travail peut être portée ponctuellement à 12 heures, sur la base du volontariat. Cette disposition ne concerne pas les activités de fabrication
- **Temps de pause**
  - Le temps de pause est exclu du temps de travail effectif mais est payé comme temps de travail effectif.
  - Après 6 heures de temps de travail effectif, chaque salarié doit bénéficier d'une pause de 20 minutes non fractionnable.

# RAPPEL DES DISPOSITIONS APPLICABLES

- Possibilité de mettre en place des périodes de forte activité occasionnant des semaines longues à hauteur de 4 mois par année civile.
- Dans ce cadre, peuvent être organisés :
  - des samedis obligatoires
  - des augmentations de la durée journalière de travail
- Chaque samedi obligatoire effectué ouvre droit à un jour de repos individuel de récupération.
- En dehors des périodes de forte activité, les samedis sont réalisés sur la base du volontariat et sont payés à hauteur de 125%.
- La programmation du temps de travail tient compte des durées maximales quotidiennes et hebdomadaires.
- Les salariés sont informés des changements d'horaires 15 jours avant leur mise en œuvre.
- La rémunération est lissée.

# 02

## MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL

# MODULATION – DÉFINITION

- La modulation du temps de travail est un système permettant de faire varier les horaires de travail des salariés en fonction de l'activité de l'entreprise, en alternant des périodes de haute et de basse activité.
- Dans le cadre de la modulation, la durée hebdomadaire du travail n'excède pas, en moyenne sur l'année, 1603 heures, les périodes hautes et basses devant ainsi se compenser.
- La modulation peut concerner l'ensemble d'un site ou être sectorielle.

# MODULATION – FONCTIONNEMENT (1/2)

- **Principe : anticipation → Un calendrier prévisionnel trimestriel devra être établi, déterminant les périodes de travail**
- **L'alternance des périodes hautes et des périodes basses :**
  - En période haute, la durée maximum de travail par semaine est de 48h ou de 42h sur 12 semaines consécutives
  - Les durées des périodes hautes sont de maximum 6 mois en cumulées
  - Il n'y a pas de durée minimum pour les périodes basses
  - La modulation s'inscrit dans une durée annuelle de 1603 heures
- **2 méthodes pour mettre en place les périodes hautes, dans le respect de la durée max journalière et hebdomadaire**
  - Augmentation de la durée journalière de travail de 1h30 maximum
  - Séance supplémentaire le samedi
- **Afin de répondre aux contraintes du marché**
  - Les horaires peuvent être modifiés jusqu'à 7 jours calendaires avant leur mise en œuvre
  - En cas de circonstances exceptionnelles, le délai de prévenance peut être réduit à 2 jours ouvrables

## MODULATION – FONCTIONNEMENT (2/2)

- La rémunération des salariés est maintenue en période de faible activité grâce à l'alternance des périodes hautes et basses : la rémunération est lissée sur l'année
- Les heures supplémentaires sont toutes payées :
  - Les heures effectuées au-delà de l'horaire défini pour la période haute
  - Toute heure dépassant les 1603h dans le cadre du bilan annuel
- Le recours à la modulation permet de prévenir le recours au chômage partiel

# HORS MODULATION - RÉAGIR DANS L'IMMÉDIATÉTÉ SUR LA BASE DU VOLONTARIAT

- **Sur la base du volontariat**, l'allongement exceptionnel du travail le jour même ou par séance supplémentaire du samedi programmée la veille est possible.
- Conséquences
  - Les allongements effectués dans ces conditions ne font pas partie du dispositif d'annualisation et modulation.
  - Ils sont comptabilisés à la semaine et rémunérés à échéance mensuelle de paie
  - Taux de 25% d'augmentation

# HEURES SUPPLÉMENTAIRES - RÉCAPITULATIF

## ■ Sont constitutives d'HS :

- Les heures effectuées au-delà de la période haute
- Toute heure dépassant les 1603h dans le cadre du bilan annuel sauf à ce que la majoration ait déjà été appliquée en cours d'année
- Les allongements effectués le jour même de la demande
- La séance supplémentaire du samedi programmée la veille

## ■ Paiement des HS

- Taux : 25%
- Principe : paiement en rémunération
- Exception : il pourra être offert au salarié la possibilité d'exercer un choix entre le paiement majoré des HS réalisées ou l'attribution d'un repos de remplacement. Le repos compensateur ainsi généré sera capitalisé dans le Capital Temps Individuel (CTI) du collaborateur. Cette décision pourra être arrêtée localement après concertation avec l'instance locale de mise en œuvre de l'accord et information et consultation des instances compétentes en local.

## ■ Contingent d'HS

- Augmentation du contingent au-delà à hauteur de 210 heures



# JOURS D'AJUSTEMENT

## Rappel des dispositions applicables

### ■ Acquisition

- Dans le cadre de l'annualisation, l'ajustement du temps de travail est fixé à 10 jours/an pour un salarié à temps plein
- Afin de permettre exceptionnellement une capacité locale d'ajustement destinée à permettre le respect de la durée annuelle de 1603h, l'ajustement peut être ramené à 5 jours minimum

### ■ Nature

- Les jours d'ajustement peuvent être collectifs ou individuels
  - Pour les APR et les Etam
    - De 5 à 10 jours (a minima 5 jours pris collectivement, max de 7 jours pris collectivement)
  - Pour les Etam au forfait
    - 5 jours pris individuellement et 5 jours pris collectivement
  - Pour les cadres
    - 5 jours pris individuellement et 5 jours pris collectivement

## Proposition d'évolution



**En période basse** : afin d'éviter autant que possible le recours au chômage, les jours d'ajustement peuvent être acquis collectivement pour tous les statuts.

**En période haute** : les jours d'ajustement acquis collectivement peuvent être transformés en jours d'ajustement individuel.

**Ces décisions pourront être arrêtées localement** après concertation avec l'instance locale de mise en œuvre de l'accord et information et consultation des instances compétentes en local.

# 03

## ASSOUPLISSEMENT DES COMPTEURS TEMPS

# ASSOUPPLISSEMENT DE LA GESTION DES COMPTEURS

## Rappel des dispositions applicables

### ■ CTC

- Plafond de 10 jours par an
- Peut être positionné par secteur et par roulement

### ■ CTI

- Plafond de 10 jours par an et écrêtage en fin d'année



## Proposition d'évolution

### ■ CTC

- Suppression de l'écrêtage des CTC (bascule sur le CTI après écrêtage de ce dernier).
- Peut être positionné à l'heure

### ■ CTI

- Peut être positionné à l'heure
- Plafond du CTI demeure à 15j

### ■ CT :

- Droits à congés définitivement acquis

# MONÉTISATION DU COMPTE INDIVIDUEL ET DU COMPTE TRANSITOIRE

**Principe** : ces compteurs sont utilisés pour la prise de congés individuels. Le compte transitoire est utilisable jusqu'au 31 décembre 2019.

## **Exception : la monétisation**

### ■ **Dans les situations suivantes, le compte transitoire pourra être monétisé**

- Pour compléter la rémunération dans le cadre de la DACS, du TPFC, TPFCS, TPTS /rachat trimestres / alimentation du Perco / indemnisation complémentaire chômage partiel / don par solidarité à destination des personnes en congé sans solde dans le cadre de l'article 8 de l'accord relatif à l'égalité professionnelle du 16 mai 2012 / achats véhicules du Groupe Renault
- Pour les formations décidées par le seul salarié, abondement du CPF si les droits acquis sont insuffisants

**→ À épuisement du compteur transitoire, le compte individuel pourra être monétisé**

### ■ **Dans tous les cas : le compte individuel pourra être monétisé à hauteur de 5 jours par an**

# SYNTHÈSE

**DÉFINIR** une organisation du temps travail pour faire face aux évolutions d'activité, inhérentes au modèle automobile .

- **Durée du travail** : maintien de la référence à 1 603h
- **Organisation du temps de travail** : calendrier trimestriel, définition de périodes haute et basse d'activité
- **Gestion des compteurs temps** : arrêt de l'écrêtage, monétisation

**METTRE EN ŒUVRE** au plus près des besoins du terrain dans le cadre de la **concertation sociale locale**



**+** **d'anticipation**  
(calendrier d'activité trimestriel)

**+** **de souplesse**  
(gestion des compteurs/monétisation, modulation du temps de travail,)