

## **3ÈME RÉUNION DE NÉGOCIATION: DÉTACHEMENTS INTERSITES, FORMATION ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

- **Une 3ème réunion entre la direction et les organisations syndicales (CFDT, CFE-CGC, CGT et FO) s'est tenue ce jeudi 29 novembre.**
- **La première partie de la réunion a été consacrée à l'étude des modalités d'application du dispositif de détachement temporaire entre usines, proposé par la direction lors de la précédente réunion.**
- **Ensuite, des mesures concernant l'ensemble des collaborateurs en matière de formation et d'organisation du travail ont été étudiées.**
- **La prochaine réunion de négociation se tiendra le 11 décembre.**

Détachements intersites : des critères pour prendre en compte la situation individuelle de chacun

Les échanges ont permis de préciser les conditions d'application du dispositif de détachements intersites tel qu'il pourrait s'appliquer au sein des pôles régionaux industriels. - En cas de baisse d'activité sur un site ou de fort besoin sur un autre, le volontariat resterait le premier mode d'identification de candidats pour des détachements. - Si l'appel au volontariat ne suffisait pas à répondre aux besoins d'équilibrage intersites, tout salarié auquel serait proposé un détachement devrait l'accepter dans la mesure où le détachement de proximité répondrait à des critères négociés. Plusieurs critères seraient pris en compte : la distance, la durée du prêt et le délai de prévenance, le niveau des postes proposés en termes de qualification et d'ergonomie, mais aussi des critères concernant la situation personnelle et familiale. Ce dispositif permettrait à l'entreprise de mieux s'adapter aux variations d'activité des sites industriels. Les salariés quant à eux bénéficieraient ainsi d'un système sécurisé, prenant en compte en compte leur situation individuelle et leur offrant des garanties en matière de gestion de carrière.

Formation : des mesures pour renforcer son efficacité

La formation professionnelle est un élément essentiel pour la performance durable de Renault et un gage d'employabilité pour les salariés, dont il convient de renforcer l'efficacité. Par ailleurs, à fin novembre 2012, plus de 450 000 jours de formation ont été capitalisés dans un compte épargne formation (CEF) sans être utilisés, alors que le plan de formation a été réalisé à près de 100%. La direction a proposé que toutes les formations soient effectuées sur le temps de travail et non plus liées à un compte épargne formation. Elle s'est engagée à maintenir et développer la qualité et la diversité des plans de formation. Dans cette hypothèse, le dispositif de capitalisation dans le compte épargne temps formation n'aurait donc plus cours. En complément, les collaborateurs pourraient bénéficier de formations hors du temps de travail, dans le cadre du Droit Individuel à la Formation (DIF), qui entrerait en vigueur dans l'entreprise selon les dispositions de la branche (droits annuels de 20h pour les salariés en CDI temps plein). La direction a par ailleurs proposé aux organisations

syndicales qu'un travail conjoint soit mené dans le cadre des instances existantes pour renforcer et améliorer l'offre de formation.

Organisation du temps de travail : des propositions pour limiter la capitalisation en favorisant la prise des jours de congés

L'organisation du temps de travail a fait l'objet de premières propositions. La direction a fait le constat que les jours de capital temps individuel (CTI) acquis par les collaborateurs ne sont pas totalement utilisés : ils représentent près de 1,5 millions de jours capitalisés à fin novembre 2011. Afin de préserver l'équilibre vie privée – vie professionnelle, gage d'efficacité individuelle, la direction a réaffirmé la nécessité pour chacun de prendre ses congés dans le cadre de l'année (congés annuels, congés d'ancienneté, CTI...). La direction a fait les propositions suivantes: -la capitalisation du nombre de jours non pris dans les compteurs temps individuels (CTI) serait limitée à 10 jours maximum. -la capitalisation des jours collectifs, dans un souci de meilleure gestion de la flexibilité, seraient encadrés, avec un plafond à +10 jours et un plancher à -10 jours. Par ailleurs, ces propositions concernant les comptes épargne-temps et épargne-formation auraient un impact positif à terme sur la situation financière de l'entreprise : ces mesures représenteraient une contribution positive à la marge opérationnelle, les compteurs nécessitant une provision financière qui devrait diminuer du fait de leur consommation.

**La prochaine réunion de négociation se tiendra le mardi 11 décembre.**

**For More Information:**

**Sophie CHANTEGAY**  
Press Officer  
01 76 84 13 90  
[sophie.chantegay@renault.com](mailto:sophie.chantegay@renault.com)

**GROUPE RENAULT**  
**SERVICE DE PRESSE**  
Tel.: +33 (0)1 76 84 63 36  
[renault.media@renault.com](mailto:renault.media@renault.com)

Websites: [www.media.renault.com](http://www.media.renault.com) - [www.group.renault.com](http://www.group.renault.com)

Follow us on Twitter : [@Groupe\\_Renault](https://twitter.com/Groupe_Renault)