



Chômage partiel, Télétravail, Remise en cause de nos droits, Isolement ... Bonne nouvelle :

Section RENAULT
N° 163 25 janvier 2021

le syndicat SM-TE est à vos côtés

Dans le contexte actuel où la société est fragilisée (*et pas seulement par un virus*), le risque sanitaire entraînant les décisions gouvernementales et par ricochet les décisions des directions de nos entreprises, induisent des risques de toutes sortes : économiques, perte d'activités, isolement avec notamment le télétravail, **Les salariés gagnent à se regrouper au sein d'un syndicat.** C'est un antidote à tout ce qui contribue à l'éclatement du lien social.

Rappel du rôle des syndicats professionnels :

Les accords professionnels (*de branche, d'entreprise ou d'établissement*) sont le résultat de négociations entre les représentants des employeurs (*ou de l'Etat*) et des syndicats de salariés. Ces accords sont négociés dans un cadre défini par le législateur : ils sont le prolongement d'une législation. Un accord a force de loi : un juge peut le faire appliquer. **Un délégué syndical négociant un accord dispose d'un pouvoir de législateur dans le périmètre de la négociation** (*Etablissement, Entreprise, Groupe ...*).

Le salarié syndiqué participant à l'élaboration des orientations de son syndicat, à la désignation de ses représentants et à la négociation d'accords, fait œuvre « politique » dans le sens employé par Aristote : « *L'homme est par nature un animal politique* » (330 avant Jésus Christ).

Pour les négociations à tous niveaux, les salariés doivent soutenir par leur adhésion leurs organisations syndicales, qui par *délégation*, représentent les salariés et la communauté de travail face à l'Employeur. Le cœur du syndicalisme, c'est la négociation d'accords.

Voici quatre exemples de négociations récentes ou en cours :

1) Négociation d'un avenant à l'accord de Maîtrise du Temps de Travail (MTT) pour les ETAM

Les syndicats représentatifs au niveau de Guyancourt (CFE-CGC, CFDT, SUD, SM-TE) ont été conviés par la Direction afin de négocier un avenant à l'accord de 2011 portant sur la Maîtrise du temps de travail sur le point précis de l'écrtage des compteurs positifs au 31 décembre 2020. **Cet accord, signé par la Direction, la CFE-CGC et la CFDT pour la seule année 2020, a passé l'écrtage des compteurs positifs de 5h à 15h.**

(suite page suivante)

Ne restez pas isolés. Un bon moyen pour cela : syndiquez-vous

Le syndicat SM-TE, dépendant des salariés ET indépendant de l'employeur,
est prêt à vous accueillir. Le SM-TE est à vos côtés

**Pour vous permettre de recevoir nos informations par courriel, communiquez-nous une
adresse courriel personnelle pour ne pas passer par le réseau de l'Entreprise**

Nom/Prénom : _____ Adresse courriel : _____ Signature : _____

Négociation d'un avenant à l'accord MTT pour les ETAM (suite)

Le SM-TE a formulé des demandes au nom de l'intérêt des salariés :

- ❑ Compteurs positifs intégralement transformés pour alimenter le CTI sans écrêtage,
- ❑ Compteurs négatifs remis à zéro : certains salariés n'ont pas pu rétablir en cours d'année 2020 leur compteur négatif au 1^{er} jour du confinement (17 mars), du fait des journées de télétravail bloquées à 7h21,
- ❑ Ouverture d'une négociation d'un avenant de l'accord MTT dès le début de 2021, portant sur le sujet pratique de **la maîtrise du temps de travail et de l'horaire variable en télétravail** (Courrier LR/AR du 9 décembre 2020 du SM-TE à l'Etablissement de Guyancourt).

Faute de prise en compte de ces demandes, le SM-TE n'a pas signé cet avenant.

2) Action du SM-TE en CSE et dans la Commission sanitaire de redémarrage

Lors du CSE du 17 décembre 2020, le SM-TE a officiellement demandé que les salariés qui le demandent, puissent travailler en présentiel au moins deux jours par semaine, du fait que le télétravail à 100% est préjudiciable à la santé psychologique de beaucoup de personnes.

Lors de la *Commission sanitaire de redémarrage* réunie le 13 janvier, **la Direction a annoncé la possibilité de venir sur site un jour par semaine au volontariat du salarié**, afin de rompre l'isolement forcé. Ceci à organiser avec son hiérarchique à partir du 18 janvier. Pour le SM-TE, un seul jour n'est pas suffisant, mais reconnaît ce progrès.

3) Congé de fin de carrière

A la demande d'une salariée fin novembre 2020, le SM-TE est intervenu auprès du *Service Relations sociales* de Guyancourt pour demander si le *Congé de fin de carrière*, créé par l'accord CAP 2020 de 2017 qui a cessé de produire ses effets, était maintenu. Réponse du Service Relations sociales (extrait) :

<< L'accord CAP 2020 a pris fin et n'est plus applicable. Toutefois les dispositions relatives aux congés de fin de carrière ont été reprises dans notre accord sur l'Organisation du Temps de Travail (dit OTT) du 26 novembre 2020 et plus particulièrement en son article 15.

L'accord du 26 novembre 2020 prévoit les dispositions suivantes pour le congé de fin de carrière :

« Dans les trois années précédant la date de départ prévisionnelle à la retraite à taux plein, une journée de congé par mois est attribuée aux salariés, sur présentation d'un justificatif, dans la limite d'un plafond de 36 mois.

Ces journées sont assimilées et payées comme temps de travail effectif. Elles sont utilisées au fur et à mesure de leur acquisition. Elles sont prises en accord avec la hiérarchie. Au cas où elles n'ont pas été prises, elles ne peuvent pas donner lieu à paiement d'une indemnité compensatrice... >>.

L'accord négocié par CFE-CGC, CFDT et CGT, et signé par CFE-CGC et CFDT le 26 novembre 2020 n'a été rendu public que par un insert dans l'*Actu'Paie* de décembre 2020. Il ne vaut que pour 2021. (MaVie@Renault/Vie pratique/Bibliothèque/Les accords d'entreprise/Organisation et Réduction Temps de Travail).

Précision : FO ne figure pas parmi les négociateurs de cet accord central parce qu'elle a perdu sa représentativité sur le périmètre de cette négociation. **La représentativité : c'est >10% des suffrages aux élections CSE.**

Si vous êtes à moins de 3 ans de votre départ en retraite à taux plein Sécurité Sociale, vous pouvez bénéficier d'1 journée de congé de fin de carrière par mois. N'oubliez pas de les demander au 11700@renault.com (Sce Paie).

4) Négociation d'un nouvel accord : « Contrat de Solidarité et d'Avenir » et CSE extra le 1^{er} février

Par courriel du 5 janvier 2021, le *Service relations sociales* a informé les syndicats représentatifs de Guyancourt de l'ouverture d'une négociation d'un nouveau *Contrat de Solidarité et d'Avenir* (CSA) sur le périmètre de Renault sas et les filiales : ACI Villeurbanne, Alpine, Fonderie de Bretagne, MCA, RSC, SOVAB, Sofrastock International, STA, Sodicom2 et Renault Digital.

On peut légitimement s'inquiéter du mot « solidarité » dans l'intitulé du prochain accord : en général chez Renault, ce terme annonce justement le plus souvent des régressions sociales.

Une autre négociation mettant en œuvre l'APLD (Activité Partielle Longue Durée) pour la DEIF (Guyancourt, Le Siège, VSF et Lardy) n'ayant pas abouti, la Direction convoque par courriel du 22 janvier un CSE extra le 1^{er} février pour une *Information/Consultation* d'un projet de mise en œuvre par décision unilatérale de l'APLD pour la DEIF.

(A suivre ...)

Contact : 06.98.05.13.80 / API : FR TCR LOG 0 52 / sm-te@travaillonsensemble.org / [@SyndicatSMTE](https://twitter.com/SyndicatSMTE)

Siège social : 6 bis rue de la Paroisse, 78000 VERSAILLES

Cliquez Adhérez : www.travaillonsensemble.org

Cotisation de base 33 à 55 €/an