

Renault presenta el acuerdo de "transformación de competencias" **a los sindicatos para su aprobación**

El lunes tuvo lugar la sesión de relectura del acuerdo "*Transformación de las competencias de las funciones globales de Renault SAS*" entre la dirección y los sindicatos. FO fue el primero en anunciar su decisión de firmar este acuerdo porque "*evita despidos*". Las otras organizaciones deben votar antes del viernes 20 de noviembre.



El acuerdo negociado entre la dirección de Renault y los cuatro sindicatos representativos (CFDT, CFE-CGC, CGT y FO) se denomina "*transformación de las competencias de las funciones globales de Renault SAS*".

Detrás de esta expresión de "*transformación de habilidades*" hay dos tipos distintos de medidas: las que ayudarán a los empleados a desarrollarse dentro de la empresa en competencias clave y las que ayudarán a los empleados de Renault a encontrar empleo en el futuro, fuera de la empresa.

En un artículo anterior explicamos los retos del plan de salida que define las condiciones económicas que se ofrecen a los empleados de Renault para dejar la empresa (*Renault: un plan de salida que debe motivar a los voluntarios*).

Este plan solo concierne a los empleados voluntarios que puedan justificar un trabajo o un proyecto. Sus condiciones financieras mejoraron durante la negociación entre las propuestas de salida de la gerencia y lo que está en el trato.

De hecho, las negociaciones con los sindicatos permitieron mejorar las condiciones de los dos sistemas: exención de actividad (DA) y rescisión colectiva de contrato (RCC).

La exención de actividad (*que permite la prejubilación para los que estén a 3 años de la pensión completa*) se hará en las mismas condiciones que las que se encuentran actualmente en curso con el 72% del salario en lugar del 69% inicialmente propuesto.

Para el RCC, el aumento de condiciones es general. Podemos citar, por ejemplo, la indemnización por despido adicional (*en un rango de 3 a 16 meses de salario según*

antigüedad en lugar de 2 a 10 meses en la propuesta inicial), la duración de la baja por movilidad (que puede llegar a 12 meses en lugar de 9) y su remuneración (100% por 3 meses en lugar de 85%, 75% los siguientes 6 meses en lugar de 65%) y la duplicación de la indemnización de jubilación adicional (6 meses en lugar de 3).

Según un panfleto distribuido por FO , el acuerdo final incluye prácticamente todas las demandas que había formulado el sindicato.

Estas ventajosas condiciones financieras deberían permitir encontrar suficientes voluntarios al principio para evitar despidos que podrían implementarse en una segunda etapa si el número de salidas no es suficiente. Renault anunció el pasado mes de mayo un plan para eliminar 4.600 puestos de trabajo en Francia, incluidos 2.500 en funciones dentro del ámbito de este acuerdo: cuatro establecimientos en Ile-de-France (*Lardy, Sede, Technocentre, Villiers-Saint-Frédéric*) así como los departamentos de ingeniería ubicados en las fábricas de Cléon y Le Mans.

Las salidas naturales deberían representar 600 posiciones, por lo que Renault ha previsto un máximo de 1.900 salidas con esta ruptura contractual colectiva.

Como parte de este plan de adecuación de las competencias de la compañía a los nuevos retos de la automoción, se producen recortes de puestos de trabajo en oficios cuya importancia ha disminuido (*o han desaparecido*) y también medidas para fortalecer determinados oficios.

El acuerdo incluye, en particular, compromisos para promover la formación de los empleados en una subsección que les permita pasar de puestos de trabajo en declive (*competencias "grises"*) a empleos en crecimiento (*competencias "azules"*).

Por tanto, el fabricante se ha comprometido a crear programas de formación para 400 personas. Estas acciones formativas se llevarán a cabo en el marco del nuevo Plan de Actividad Parcial a Largo Plazo (*APLD*) creado este verano y que ha sido adaptado en el sector metalúrgico en un plan denominado "*actividad reducida para la retención laboral*" (*ARMADO*). Este convenio permite a las empresas aprovechar el período reducido de actividad para formar a determinados empleados en paro parcial.

Explica Mariette Rih, representante sindical central de FO.

"Renault siempre ha sido una empresa social. La cuestión es no dejar a nadie a un lado de la carretera y este dispositivo de arma tiene un nombre apropiado ya que permite a las personas estar armadas para su futuro. Con estos cursos de capacitación estamos en el proceso de forzar la igualdad de oportunidades

buscando personas que tengan las competencias pero que necesiten una nueva formación”,

El acuerdo enumera las habilidades que deben fortalecerse en áreas como compras, comercio, fabricación, comunicación, higiene, seguridad y medio ambiente, servicios comerciales, ingeniería de productos, TI, calidad, cadena de suministro, diseño.

El fabricante también se compromete a mantener durante los próximos dos años 2020/21 y 2021/22 una tasa de aprendizaje del 5%, lo que representa 850 estudiantes trabajo-estudio para 2022 y contratar un mínimo de 250 contratos indefinidos en 2021 en competencias estratégicas.

También hay en este acuerdo un mecanismo muy avanzado de seguimiento de los riesgos psicosociales que se basa en el principio de que la implementación de estas transformaciones podría tener consecuencias en la salud mental de los empleados de Renault.

El acuerdo que se finalizó la semana pasada, leído con los sindicatos y la dirección el lunes 16 de noviembre solo puede aplicarse si lo firman los sindicatos que representan al menos el 50% de los votos. Se abrió a la firma el martes. FO fue la primera organización sindical en anunciar el lunes que lo firmaría porque: dijo el comunicado de prensa de FO.

"Evita despidos. Asegurar todos los caminos profesionales, ya sea para los que se van o los que se quedan, también fue fundamental para nuestra organización sindical, Desde el momento en que la dirección de Renault aceptó la mayoría de nuestras demandas, no valió la pena postergar las cosas

Los demás sindicatos tienen hasta el viernes para dar su respuesta. La CFE-CGC nos dijo que tomaría su decisión el miércoles o jueves, la CFDT no nos respondió. Con base en los resultados de las últimas elecciones, el acuerdo debe obtener la aprobación de al menos otros dos sindicatos.