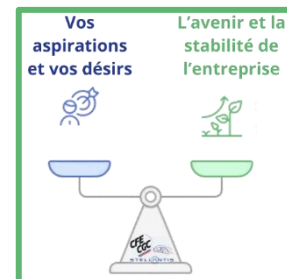


Vous avez été nombreux à nous solliciter ces dernières semaines concernant les mesures envisagées par la direction dans le cadre de la mise en œuvre d'un futur accord DAEC/RCC.

La négociation du 22 juillet 2025, juste avant la période des congés répond à cette attente légitime.

La CFE-CGC a abordé cette négociation avec **sérieux et responsabilité**, face à un contexte économique très tendu et après douche froide provoquée par les publications des résultats préliminaires de STELLANTIS au 1^{er} semestre.



Un volume de recrutement

L'engagement d'un volume prévisionnel de recrutements de 1000 CDI par an, majoritairement TAM et Cadres, afin de renouveler les générations et assurer l'avenir de STELLANTIS.

REVENDECTION MAJEURE DE LA CFE-CGC.

Un **équilibre complexe** devait être trouvé alors que la direction a présenté une 1^{ère} proposition **totalelement indécente**. La CFE-CGC a tout mis en œuvre pour porter les attentes des salariés malgré une direction décidée à ralentir les départs. Lors des trois rounds, la CFE-CGC s'est investi totalement pour :

- Défendre des mesures spécifiques en **faveur du site en difficulté de DOUVRIN**,
- Adapter les dispositifs RCC afin de **maintenir le congé sénior avec des conditions attractives**,
- Tout en martelant l'exigence et l'urgence absolue de **maintenir les compétences et de recruter des techniciens et des cadres**.

À chaque étape de la **négociation**, nous nous sommes pleinement mobilisés pour préserver **l'essentiel** et assurer la **pérennité** des **dispositifs clés : mobilité externe, congé de mobilité, congé longue durée, temps partiel de fin de carrière et mécénat de compétences**, même si leurs **conditions d'accès** sont devenues plus **strictes**.



Le soutien aux seniors

Les seniors sont une richesse souvent sous-exploitée de l'entreprise.

Pour y remédier, mettre en place des mesures de retraite progressive et la transmission du savoir permettant d'inciter, de sécuriser, de valoriser et de rémunérer les parcours des seniors.

REVENDECTION MAJEURE DE LA CFE-CGC



Transmission des savoirs et accompagnement en fin de carrière : Notre engagement et une victoire CFE-CGC au service des salariés expérimentés

Fruit d'une négociation constructive, une nouvelle mesure voit le jour : La possibilité de bénéficier **d'un temps partiel de fin de carrière à 80%, rémunéré à 90%, pendant 6 mois**, en contrepartie d'un engagement de transmission des savoirs.



Cette mesure est couplée et renforce ainsi le "Congé de maintien dans l'emploi des salariés expérimentés" et s'inscrit dans une dynamique d'accompagnement des fins de carrière, tout en valorisant le rôle clé des collaborateurs seniors dans la pérennisation des compétences.

La CFE-CGC est à l'initiative de cette expérimentation innovante de transmission du savoir.



Des mesures spécifiques et volontaristes pour DOUVRIN

Pour les salariés de ce site, la mise en place d'une cellule

d'accompagnement emploi/mobilité permettant à chacun des 550 C.D.I et intérimaires de pouvoir se projeter sur leur avenir professionnel une fois l'échéance de la fermeture annoncée.

Après tant d'années d'efforts, la Direction leur doit au moins ça!

REVENDECTION MAJEURE DE LA CFE-CGC

L'accord, s'il est signé, sera applicable dès sa validation par l'inspection du travail et jusqu'au 30 octobre 2026.



Consultez la boîte à outils CFE-CGC relative au RCC/DAEC
<https://lc.cx/JL2-55>