

POURSUIVRE ET ACCÉLÉRER LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES POUR RELEVER LES DÉFIS DE DEMAIN

La direction et les organisations syndicales (CFDT, CFE-CGC, CGT et FO) se sont réunies ce 4 octobre, pour poursuivre les négociations en vue d'un accord dont l'objectif est de préparer l'avenir de Renault en France.

Les échanges ont porté sur l'emploi et les compétences et le calendrier prévisionnel des réunions de négociation.

4 leviers pour renforcer les compétences :

1. Anticiper les besoins en compétences et partager les plans d'action

La direction a annoncé son intention de poursuivre et de renforcer les actions d'analyse des besoins en compétences déjà entreprises dans le cadre des instances de dialogue avec les partenaires sociaux.

2. Une politique de formation ambitieuse

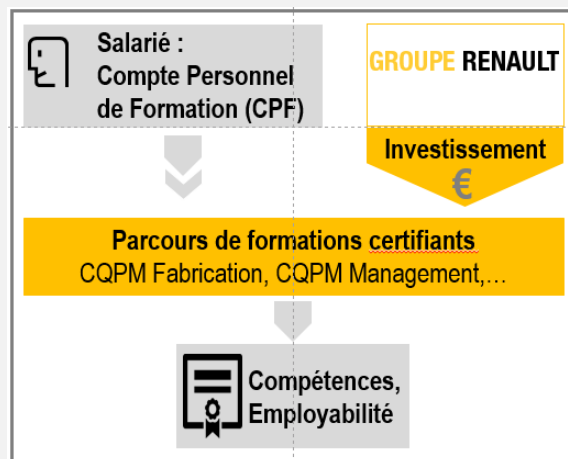
- Un effort de formation soutenu : **un investissement de 220 M€ sur 3 ans**
- Accès à la formation pour tous : **85% des salariés formés chaque année** contre 80% aujourd'hui
- **Confirmation du rôle central des écoles métiers** dans le renforcement des compétences.

Mieux reconnaître les acquis de la formation par des parcours certifiants

L'entreprise envisage de développer les parcours de formation certifiants.

Les certificats obtenus par le salarié, sur la base de référentiels officiels, attesteraient de l'acquisition de compétences professionnelles et contribueraient à la valorisation des parcours de carrière et à l'employabilité du collaborateur.

Pour accéder à ces parcours, le salarié compléterait l'investissement de l'entreprise en mobilisant son compte personnel de formation.



Développer le rôle des formateurs internes et des outils digitaux :

L'entreprise pourrait mettre en place des dispositifs permettant d'améliorer la formation et la reconnaissance des formateurs internes (prise en compte dans l'entretien de bilan, gestion de la charge, ...).

Pour accélérer la transmission des savoirs, l'entreprise mettrait en place une plateforme de formation digitale et collaborative, en complément du dispositif de formation existant.

3. Acquérir des compétences par une politique de recrutement pluriannuelle

- **Un plan de recrutement pluriannuel, qui s'appuie sur la politique jeunes**
 - Une visibilité sur 3 ans qui permet d'anticiper les besoins en compétences
 - Des partenariats écoles pérennes
 - Une présence renforcée sur les media sociaux
- **Alternants et stagiaires une source prioritaire de recrutement**
 - Alternants : 5% des effectifs de Renault en France
 - Un objectif de 30% des jeunes recrutés en CDI, issus de la politique jeunes, à la fin de l'accord
 - Un suivi renforcé du parcours de l'alternant/stagiaire au sein de l'entreprise

4. Accompagner les salariés qui le souhaitent vers une nouvelle orientation tout en préservant les compétences de l'entreprise

- **Maintien de la Dispense d'Activité en fin de Carrière Spécifique (DACS) et arrêt des Dispenses d'Activité (DA)**
- **Nouveau temps partiel fin de carrière :**
 - 1 à 2 jours par semaine avec compensation de 20% de la perte de salaire
- **Création du temps partiel fin de carrière solidaire**
 - encourager les salariés qui choisissent un engagement associatif solidaire dans le cadre de la politique RSE du Groupe et en particulier pour l'intégration des jeunes dans la vie professionnelle
 - 1 à 2 jours par semaine avec compensation de 40% de la perte de salaire
- **Maintien de la période de mobilité vers une entreprise extérieure, sans accompagnement financier, soumise à l'accord du management**
- **Aide à la création ou à la reprise d'entreprise, sans accompagnement financier au moment du départ**
- **Maintien des dispositifs de bilan professionnels et bilan de compétences**



La prochaine réunion de négociation se tiendra le 18 octobre