

NEGOCIATION

TRANSFORMATION DES COMPÉTENCES DANS LES FONCTIONS GLOBALES

RÉUNION DU 27 OCTOBRE 2020

01

RETOURS ET POURSUITE DES ÉCHANGES EUS LE 20 OCTOBRE

02

DISPOSITIFS DE MOBILITÉ

03

DÉVELOPPEMENT DE PARCOURS DE FORMATION

04

ENGAGEMENTS PRIS EN MATIERE DE RECRUTEMENTS EN CDI ET ALTERNANTS

05

PRÉVENTION DES RPS

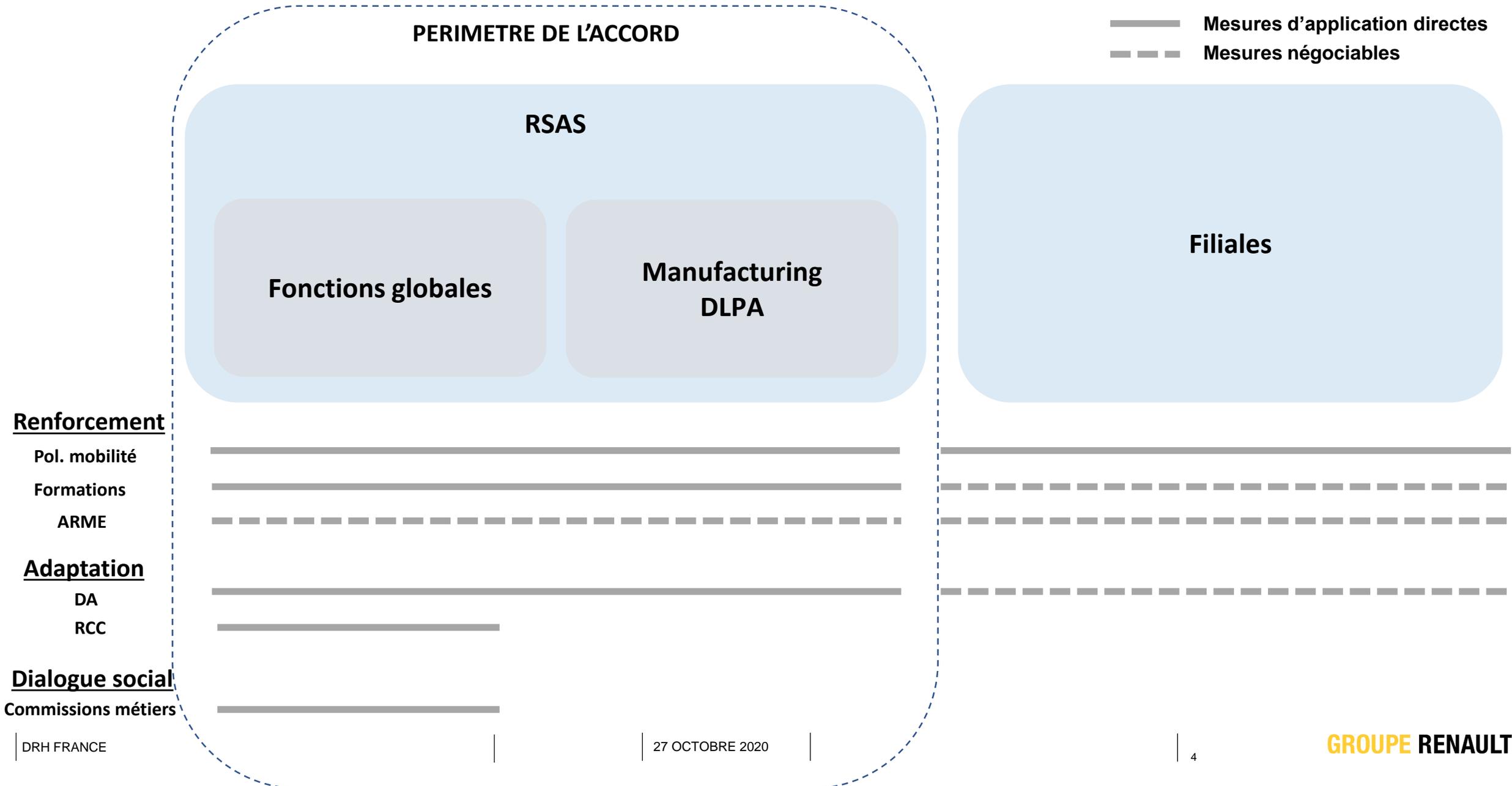
01

RETOURS ET POURSUITE DES ÉCHANGES EUS LE 20 OCTOBRE

- ❑ PÉRIMÈTRES DE LA NÉGOCIATION
- ❑ TABLEAUX D'EFFECTIFS
- ❑ LISTE DES EMPLOIS NON-ELIGIBLES A LA RCC
- ❑ ECHANGES SUR LES MESURES RCC PROPOSÉES LE 20/10

NEGOCIATION DE TRANSFORMATION DES COMPÉTENCES DANS LES FONCTIONS GLOBALES

RETOURS SUITE AUX ÉCHANGES EUS LE 20 OCTOBRE – PERIMETRES DE NEGOCIATION



NEGOCIATION DE TRANSFORMATION DES COMPÉTENCES DANS LES FONCTIONS GLOBALES

RETOURS ET POURSUITE DES ÉCHANGES EUS LE 20 OCTOBRE – TABLEAUX EFFECTIFS

SYNTHÈSE DES ENJEUX MÉTIERS (EFFECTIFS SUR PÉRIMÈTRE RSAS)

CCSE du 29 juin

GRP du 1^{er} octobre

Fonctions	Effectif* déc. 2019	Effectifs* fin 2022	Réduction**
Ingénierie Produit	6 450	5 250	-1200
Ingénierie de Production	2 408	2 108	-300
Fonctions Support	6 582	5 582	-1000
Total	15 440	12 940	-2500

Effectifs RSAS par périmètre selon base effectif

Fonction Globale	fin 2019	juin 2020	variation 2019/2022
Ingénierie	6454	6291	-1200
Ingénierie de Production	2216	2127	-300
Commerce	1113	1095	-185
IS & Digital	939	910	-200
Finance dont DCV	729	713	-150
Achats	729	704	-52
Qualité	678	639	-130
RH & DISG	580	559	-68
Logistique	429	402	-30
Design	391	385	-45
APV	388	370	-63
Produit Programme	168	167	-36
Communication	159	147	-35
Total général	14973	14509	-2494

Σ des ODM = 15 725

	fin 2019
CCSE29/6	15440
ingénierie RSL	418
Logistique & Corp. Fab.	793
hors ODM	-926
Bilan Odm	15725
Tech.&Tertiaire non hébergé	-150
filiales	-602
GRP (RSAS)	14973
écart périmètre log	-42
Négo #2 20 octobre	14931
Renault SAS hors ODM	926
Périmètre de l'accord	15857

Séance de négociation du 20 octobre

EFFECTIFS RSAS

Fonctions globales	fin 2019	visibilité réduction fin 2020	cible réduction métier	Reste à faire
Ingénierie	6454	-220	-1200	-980
Ingénierie de production	2216	-117	-300	-183
Achats	729	-26	-52	-26
Commerce	1113	-26	-185	-159
IS & Digital	939	-40	-200	-160
Finance dont DCV	729	-22	-150	-128
Qualité	678	-48	-130	-82
RH & DISG	580	-32	-68	-36
Design	391	-7	-45	-38
Logistique	387	-23	-30	-7
APV	388	-19	-63	-44
Produit Programme	168	-1	-36	-35
Communication	159	-13	-35	-22
Total général	14931	-594	-2494	-1900

DRH F

27 OCTOBRE 2020

ULT

NEGOCIATION DE TRANSFORMATION DES COMPÉTENCES DANS LES FONCTIONS GLOBALES

RETOURS SUITE AUX ÉCHANGES EUS LE 20 OCTOBRE – TABLEAUX EFFECTIFS

PÉRIMÈTRE DE L'ACCORD FONCTIONS GLOBALES RSAS

Fonctions globales	fin 2019	fin juin	visibilité réduction fin 2020	cible réduction métier	Reste à faire
Ingénierie	6454	6291	-220	-1200	-980
Ingénierie de production	2216	2127	-117	-300	-183
Achats	729	704	-26	-52	-26
Commerce	1113	1095	-26	-185	-159
IS & Digital	939	910	-40	-200	-160
Finance dont DCV	729	713	-22	-150	-128
Qualité	678	639	-48	-130	-82
RH & DISG	580	559	-32	-68	-36
Design	391	385	-7	-45	-38
Logistique	387	365	-23	-30	-7
APV	388	370	-19	-63	-44
Produit Programme	168	167	-1	-36	-35
Communication	159	147	-13	-35	-22
Autres fonctions	926	944	non significatif		
Total général	15857	15416	-594	-2494	-1900

RETOURS ET POURSUITE DES ÉCHANGES EUS LE 20 OCTOBRE
ECHANGES SUR LES MESURES PROPOSEES DANS LA RCC

02

DISPOSITIFS DE MOBILITÉ

CONTEXTE ET ENJEUX DE LA POLITIQUE MOBILITÉ EN FRANCE

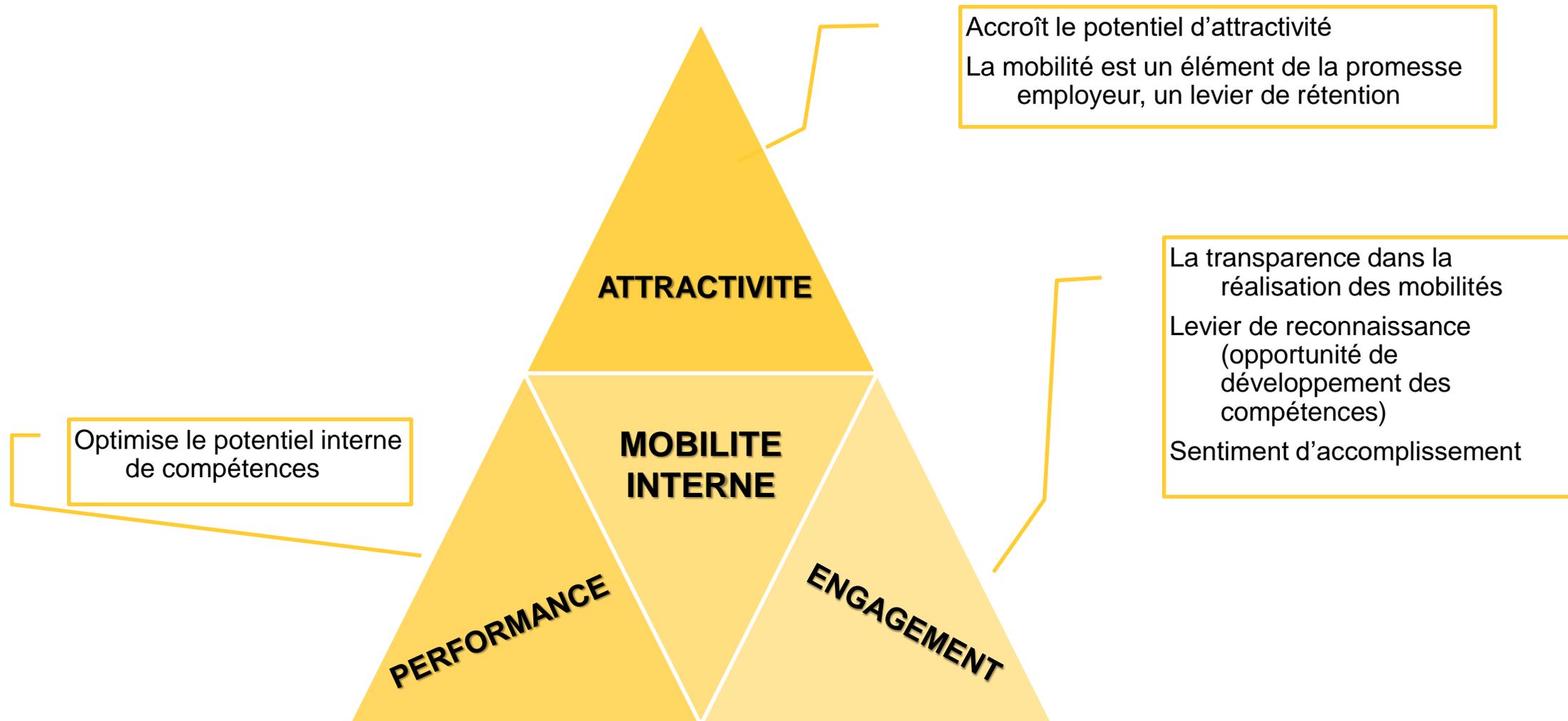
Une transformation qui s'intensifie et s'accélère ...

- ❑ Transformation des métiers et des organisations
- ❑ Demande croissante et importante en compétences nouvelles
- ❑ Rareté des ressources, ralentissement des recrutements

Les enjeux de mobilité en France

- ❑ Optimiser le potentiel de compétences en interne dans un contexte de ressources contraintes
 - Intensifier et fluidifier les mobilités : internes et notamment transverses
 - Favoriser l'apprentissage « on the job »
- ❑ Motivation et engagement des collaborateurs
- ❑ Fidélisation des talents par les perspectives de développement offertes
- ❑ Employabilité des collaborateurs

LA MOBILITE INTERNE : AU CŒUR DE LA TRANSFORMATION DES COMPETENCES



❑ PLUS D'OPPORTUNITÉS VISIBLES, PLUS DE TRANSPARENCE, PLUS DE VARIÉTÉ DE PARCOURS

Actuellement : moins d'un poste créé sur 3 est publié

- *Principe 1 : la publication de tout poste vacant jusqu'au grading L2A inclus*

❑ PLUS DE FLUIDITÉ, PLUS DE TRANSVERSALITÉ,

Actuellement le taux de mobilité est de 33% (en moyenne 1 mouvement tous les 3 ans), et la proportion de mobilités transversales est aux alentours de 6%

- *Principe 2 : liberté de candidater à partir de 2 ans dans un poste*
- *Principe 3 : le sourcing d'un poste intègre à la fois les comités de carrière (plans de succession, viviers identifiés, parcours métiers) et les candidatures issues de « Jobs@Renault »*

❑ PLUS DE RYTHME, PLUS DE DYNAMIQUE

Le délai de pourvoi de poste est parfois perçu comme étant trop long

- *Principe 4 : le délai entre l'accord de mobilité et l'arrivée dans le poste sera de 3 mois maximum*

❑ PLUS D'ACCOMPAGNEMENT, PLUS D'INFORMATION SUR LES PARCOURS PROFESSIONNELS DANS LES FONCTIONS GLOBALES

Guider les collaborateurs vers des projets réalistes et réalisables, en cohérence avec les besoins de l'entreprise et en ligne avec leurs attentes

- *Principe 5 : avoir un accompagnement des salariés dans la définition de projets et leur mise en œuvre*

NOS PROPOSITIONS

❑ 3 PRINCIPES AFFIRMES POUR UNE EFFICIENCE DE LA MOBILITE INTERNE

- **TRANSPARENCE**

- TOUS LES POSTES A POURVOIR JUSQU'AU NRR L2A SONT PUBLIES

- **DYNAMIQUE**

- TOUS LES COLLABORATEURS EN POSTE DEPUIS 2 ANS SONT LIBRES DE CANDIDATER

- **RAPIDITE**

- L'INTEGRATION DANS LE POSTE INTERVIENT SOUS 3 MOIS MAXIMUM APRES ACCORD DE MOBILITE

❑ LANCEMENT DU PROGRAMME **MOBILITÉ +**

- COMMUNICATION DES PRINCIPES POUR UNE MOBILITE EFFICIENTE

❑ SECURISATION PAR UNE CHARTE MOBILITÉ

PROJET

CHARTRE MOBILITE INTERNE FRANCE

01 PRIORITÉ A L'INTERNE

Tous les postes à pourvoir, Etam et Cadre, sont publiés dans Jobs@Renault jusqu'au NRR L2 A inclus.

03 QUALITE DU MANAGEMENT

Tout collaborateur en poste depuis 2 ans peut candidater sur un poste publié, il informe au préalable le manager de sa démarche. Le cas échéant l'Entretien Carrière et Développement sera actualisé.

02 CARRIERE & DEVELOPPEMENT

A minima une fois par an, lors de l'entretien Carrière et Développement , le collaborateur et le manager échangent sur les orientations de carrière, les besoins de développement et la période de disponibilité pour la mobilité.

04 DÉLAI DE PRISE DE POSTE

Après l'accord de mobilité entre le salarié et son secteur d'accueil, le délai de mise en œuvre est négocié entre le collaborateur et les hiérarchiques preneur et cédant, au meilleur de l'intérêt des 3 parties. Il ne peut excéder 3 mois.

03

DÉVELOPPEMENT DE PARCOURS DE FORMATION

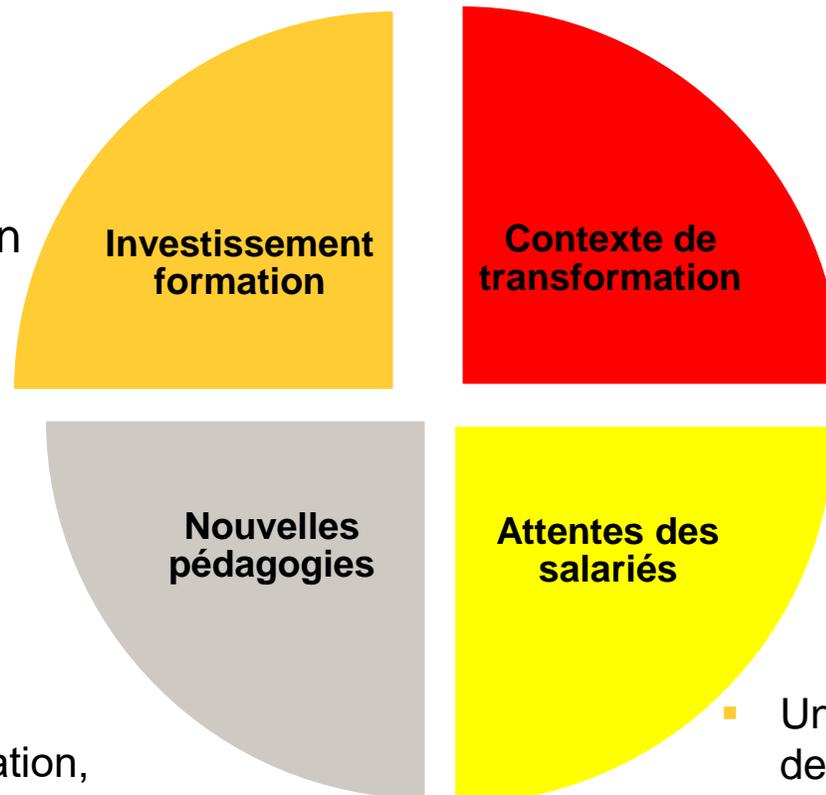
- I. Enjeux du plan de transformation des compétences par la formation
- II. Les parcours de montée en compétences et de reconversion, identifiés sur la base des « observatoires des métiers »
- III. Des parcours de formation en déclinaison de la Politique formation de Renault en France
- IV. Une priorité pour l'entreprise, poursuivre la certification des parcours formatifs
- V. Un accompagnement renforcé de l'entreprise pour accompagner la certification de ses salariés en reconversion :
 - Le compte personnel de formation
 - La pro-A
- VI. Un maillage fort au service du plan de transformation des compétences : formation et mobilité
- VII. La transmission des savoirs par les formateurs internes, conditions de réussite de la transformation

Pour accompagner la transformation de l'entreprise, le plan de développement des compétences doit répondre à plusieurs enjeux :

- ❑ Prendre en compte des évolutions transversales qui touchent plusieurs métiers voire tous les métiers : gestion de la data, digitalisation, modes de travail collaboratifs...,
- ❑ Préparer les métiers et compétences d'avenir dont l'entreprise a et aura besoin,
- ❑ Proposer de nouveaux parcours professionnels permettant à des collaborateurs de se reconvertir vers des métiers en demande croissante et importante de compétences nouvelles,
- ❑ Accompagner la nouvelle politique mobilité et ainsi permettre des passerelles entre les métiers de l'entreprise.

Un plan renforcé de développement de compétences pour préparer les compétences d'avenir

Investir dès à présent sur les compétences d'avenir et réussir le virage de la transformation



Des transformations induisant des ruptures

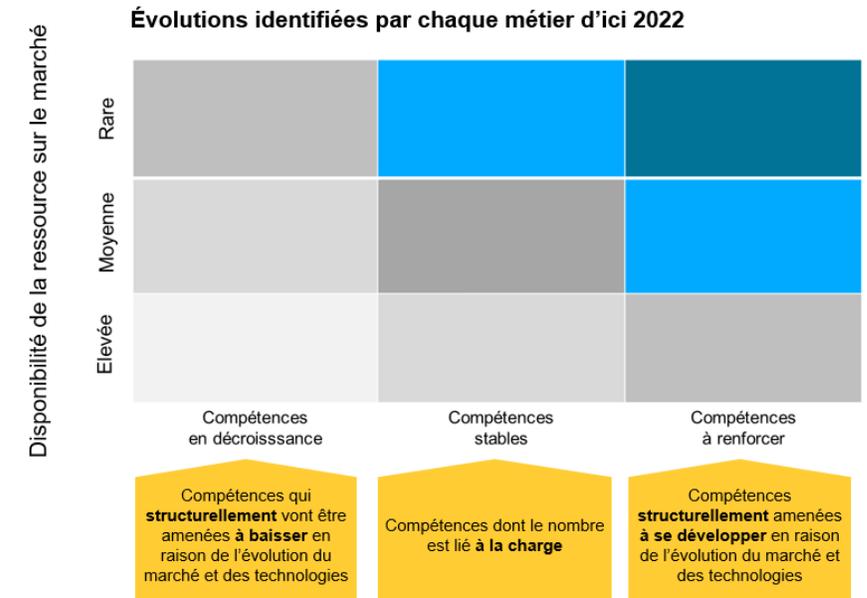
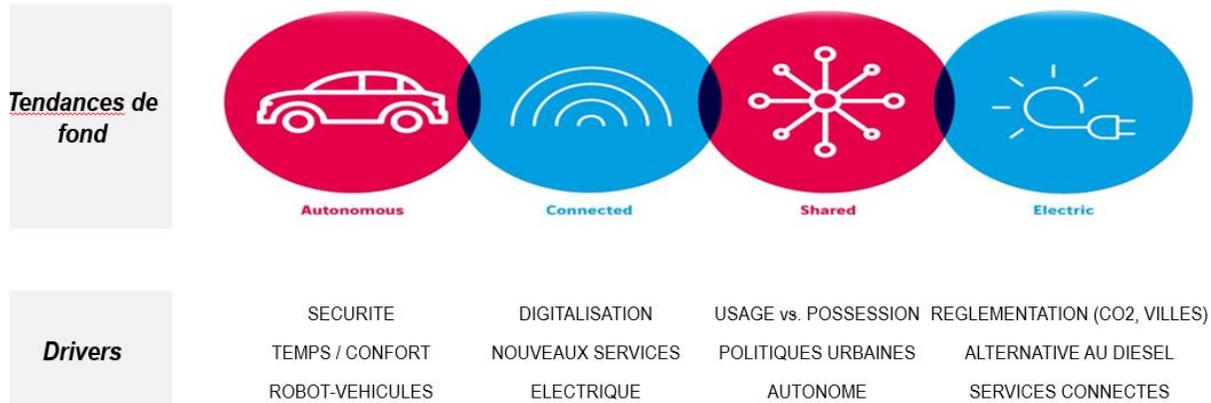
- Cybersécurité
- Electrique, électronique
- Data
- Software
- Digital
- Agilité
- Nouveaux modes de travail

- Impact fort du digital dans l'offre formation, accentué dans la période de crise sanitaire
- Développement des classes virtuelles, et des parcours hybrides (présentiel, virtuel, e-learning...)
- Une formation « juste à temps »

- Un management en soutien du développement des compétences de ses collaborateurs
- Les apprenants au centre de nos parcours et de nos actions
- Des apprenants qui ont définitivement pris le virage du digital

NEGOCIATION DE TRANSFORMATION DES COMPÉTENCES DANS LES FONCTIONS GLOBALES

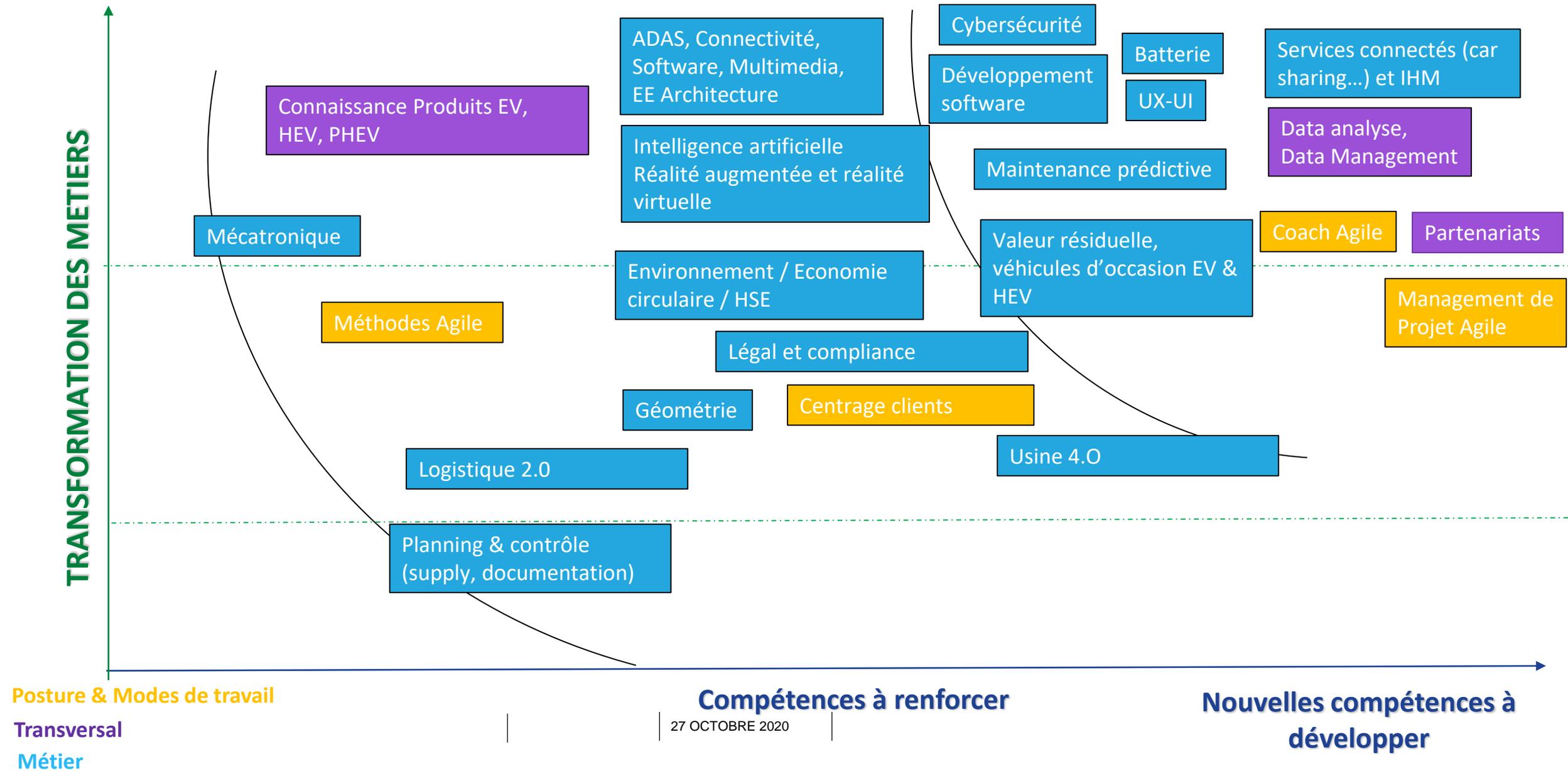
II - LES PARCOURS DE RECONVERSION OU DE MONTEE EN COMPETENCES IDENTIFIÉS SUR LA BASE DES ODM



- Des fonctions globales qui ont déjà identifié les compétences à renforcer : Achats, Commerce, Manufacturing, Communication, HSE, DISG, Ingénierie Produit, IS/IT, Qualité, Supply Chain, Design...
- Des conditions permettant des parcours de montée en compétences ou de reconversion, dont pourraient bénéficier à 400 salariés

NEGOCIATION DE TRANSFORMATION DES COMPÉTENCES DANS LES FONCTIONS GLOBALES

II - LES PARCOURS DE RECONVERSION OU DE MONTEE EN COMPETENCES IDENTIFIÉS SUR LA BASE DES ODM



Mieux servir nos clients aujourd'hui et demain

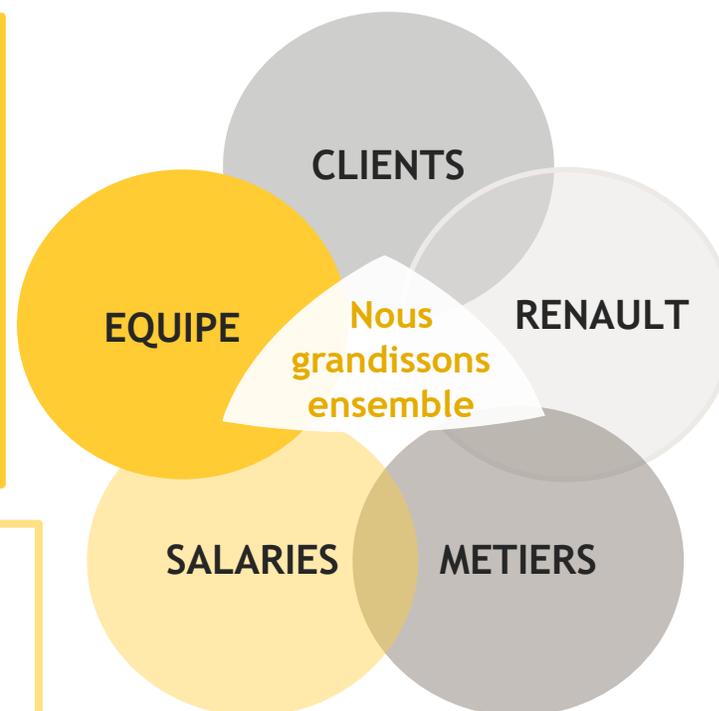
Imaginez les services de mobilité de demain
S'adapter en permanence aux évolutions du marché
Faites la différence avec nos compétences et la qualité du service à la clientèle

Grandir en autonomie, développer la performance

Apprendre ensemble, en équipe, dans le flux de travail
Renforcer la collaboration et l'intelligence collective
Partager ses connaissances et savoir-faire
Créer des routines d'apprentissage pour apprendre en permanence
Développer les performances des équipes

Apprendre tous les jours

Piloter son développement professionnel
Multiplier les possibilités d'apprentissage au quotidien
Apprendre des autres et des équipes
Développer son employabilité



Apprendre à servir des performances durables

Proposer des actions d'apprentissage liées aux besoins des métiers et des équipes
Soutenir chaque salarié dans le développement de ses compétences
Renforcer l'impact de la formation
Développer l'engagement des apprenants

Soutenir les évolutions métiers

Anticiper les évolutions rapides des métiers et besoins de compétences
Développer les compétences requises aujourd'hui et demain
Promouvoir le partage des connaissances et du savoir-faire

En positionnant l'apprenant au centre de toutes nos actions de formation

Parce que la certification en fin de parcours formatif est un gage de qualité de la formation déployée et est garante d'une maîtrise des compétences développées, le recours à la certification est encouragée et accompagnée par l'entreprise.

Propositions de mesures

1° **Tous profils** : Compte Personnel de Formation

- La formation est réalisée **intégralement sur le temps de travail** – et au-delà des 5 jours de formation sur le temps de travail négociés dans le cadre de l'avenant à l'accord CAP 2020 de Janvier 2020.
- **En cas de recours à l'A.R.M.E. : la Formation est réalisée sur le temps chômé**

2° **Profils infra Bac +3** : le dispositif de **la PRO-A (promotion & reconversion par alternance)** est mis en œuvre dès lors qu'une certification correspondant aux métiers est identifiée & dès lors que la formation se déroule sur une durée de 6 mois à 12 mois avec 150h de formation.

Titres RNCP et CQP figurant sur les listes d'accord de branche étendu

Financement : 100% des frais pédagogiques et de certification dans la limite de 3 000€

La reconversion ou promotion par l'alternance, dite Pro-A, est également cumulable avec le CPF mais ce dispositif s'adresse uniquement aux salarié(e)s peu qualifié(e)s, n'ayant pas encore obtenu de certification professionnelle enregistrée au RNCP de niveau licence (Bac +3).

V LA PRO A : ACCOMPAGNER LES PARCOURS FORMATION DE 150 H VERS LA CERTIFICATION

Les parcours de reconversion professionnels sont mis en œuvre dans le cadre de la PRO-A sous réserve que la certification visée et que le profil de l'apprenant (diplôme infra Bac +3) correspondent aux mesures de ce nouveau dispositif de financement :

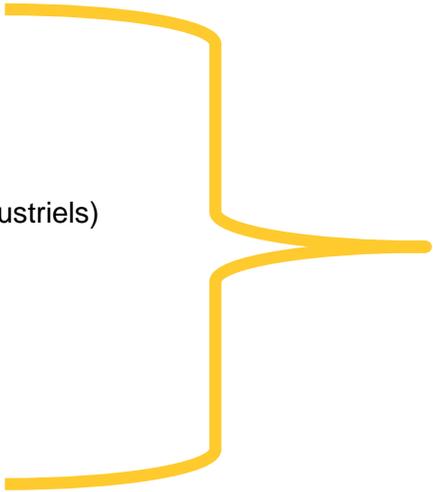
1 - Les certifications professionnelles correspondant aux compétences nécessaires à **l'exercice des métiers en tension**

2 - Les certifications professionnelles correspondent aux compétences nécessaires à l'exercice des métiers « **cœur de métiers et métiers stratégiques** »

3 - Les certifications professionnelles correspondant aux compétences émergentes induites par de **fortes mutations d'activité ou par la transformation des métiers et nécessaires à l'exercice de nouveaux métiers**

Exemples non exhaustifs :

- Data Analyst, Engineer : CQPM, Titres et diplômes
- Responsable sécurité sûreté globale
- Métiers de la fabrication additive
(dont conducteur de ligne fabrication additive et conception produits industriels)
- Responsable système de sécurité informatique
- Maintenance
- Agent logistique
- Conception de produits industriels
- Autres ...



18 métiers émergents ou en forte mutation et 25 familles de métiers cœurs de cible soit environ 20% des métiers industriels avec les certifications y préparant.

1. **Les Ecoles métier** conçoivent les parcours de montée en compétences ou de reconversion en lien avec la stratégie de leur Direction Métier. L'ingénierie de formation est mutualisée entre les Ecoles dès lors que les compétences à développer sont transversales inter-métier (data, business partner, customer centric ...).
2. **La fonction RH métiers** guide les écoles métier dans l'identification des stagiaires intégrés dans les parcours de reconversion, issus du métier ou de candidats issus du dispositif de mobilité.
3. **Le manager** « learning leader » est en soutien du développement des compétences de ses salariés
4. **Les stagiaires** en formation s'engagent formellement dans leur parcours formatifs (assiduité...)
5. **La fonction Formation** des Etablissements assure en lien avec le projet DRH France un suivi personnalisé des apprenants en reconversion afin de s'assurer que les parcours sont réalisés en qualité (suivi)
6. La mise en œuvre de la formation s'appuie sur LEARNING@ALLIANCE.

VII – LA TRANSMISSION DES SAVOIRS EN INTERNE, UN INCONTOURNABLE POUR ASSEOIR LES COMPÉTENCES SOCLES

- Les formateurs métier sont formés et certifiés au volontariat. L'accord reconnaissance est déployé de façon uniforme / Ecole métier
- Un club métier est créé pour les accompagner dans leur apprentissage quotidien
- Le « Learning Lab » les accompagne et les soutient pour développer les nouvelles compétences en pédagogie.

EXEMPLE DE DEMARCHE POUR ACCEDER À DE NOUVELLES COMPÉTENCES

1 – A partir des réflexions ODM, expression volumique des besoins des cases bleues - priorisation

	Compétences en décroissance	Compétences stables	Compétences à renforcer
Rare	<ul style="list-style-type: none"> CIJET Chef de Service Spécialiste Matériau Architecte Système CPD CPAd IST Administratifs Chef de Projet Pilote Compomats Leader Ingénierie 	<ul style="list-style-type: none"> Expert leader, Expert, Retient Pilote SW/FA Pilote Prestations Clients ISW Pilote Réglementation Architecte SW SCAM Pilote essai/essai RCRC Pilote Compomats Matiers Assm. Standards et processus Chart de Projets Architecte SE Pilote Compomats Chief SW SW IST Leader Ingénierie SE 	<ul style="list-style-type: none"> FFS Architecte Master Systèmes Architecte SW Spé. Moy / Maa / Maa, Essais Reps. Systèmes Mat. Transparence High Dev / Integ / Test SW Code High Dev SW Modules Leader Ingénierie SE, Compomats Chief de Projet SW Architecte SE Concepteur
Moyenne	<ul style="list-style-type: none"> Pilote Essais Planif / Annonceur Délais Ingénierie Secrétaire / Assistante Analys. Essais IST Chief de projet Leader Ingénierie Administratifs 	<ul style="list-style-type: none"> Spécialiste Master Conception PP Architecte Pilote SW/FA Inge Dev-Ops Pilote Générative Spécialiste Analyse Concomance Spécialiste Master de la Physique Leader Ingénierie Pilote Compomats Chief de projet Concepteur SE Spécialiste Essais Chief de projet SW 	<ul style="list-style-type: none"> Pilote Homologation Spécialiste Master Prestations Spécialiste Master énergétique Spécialiste Master SW New Concepteur/Analys. SW New Pilote SW Analys. Qualité SW/FA Spécialiste Master SW SW/FA Chief de projet Leader Ingénierie
Elevée	<ul style="list-style-type: none"> Ass. Tech. Maintenance Moyen d'essai Préparateur Support Essais Chart d'essai Analyse Qualité Qual. Des Technique Pilote Methodes et outils Spécialiste Essais Analyse Essais Concepteur 	<ul style="list-style-type: none"> Metteur au point Mécanique Leader Ingénierie Analyse Essais Concepteur 	

2- Formalisation des dispositifs d'accès aux postes (fiche par fonction)

Fonction: AMS

Missions:
Compétences techniques clés: System engineering (Architecture, STR and stakeholders), Development logic
VOP: Supplier RFQ/RFI, SW basic principles, SGP (ODE), Quality (Design review, design to quality)

Besoins: X
Directions: DEA-XX, DEA-XX
Ambassadeur contact:

Mobilités

Compétences requises:

Mobilité après formations courtes : 5 modules

Offre de formation courte : System engineering :

**Mobilité après formation longue: 6 mois
Titre certifié de niveau Master**

Offre de formation longue et coaching avec titre certifié de niveau équivalent Master

Page 7

3 – Identification des populations en sourcing

Fonction: AMS

Missions:
Compétences techniques clés: System engineering (Architecture, STR and stakeholders), Development logic
VOP: Supplier RFQ/RFI, SW basic principles, SGP (ODE), Quality (Design review, design to quality)

Besoins: X
Directions: DEA-XX, DEA-XX
Ambassadeur contact:

Mobilités

Fonctions:
CIJET
IST
....

Mobilité après formations courtes : 5 modules

Envisageable pour les fonctions suivantes :

**Mobilité après formation longue: 6 mois
Titre certifié de niveau Master**

Envisageable pour les fonctions suivantes :

Page 6

4 - Information des postes ouverts / mise en relation sous forme d'événements : vidéo, amphi, job day présentiel ou virtuel



5 - Comités RH de validation des décisions



6 - Mise en œuvre mobilités / formations



Fonction: XXX

Missions:

Compétences techniques clés:

Savoir-être :

Besoins: X

Directions:

Ambassadeur contact:



Mobilité directe

Compétences requises:

.....
.....
.....
.....



Mobilité après formations courtes : 5 modules
Pré-requis:

Offre de formation courte : System engineering :

référence	Intitulé de la formation	lien	type	1	2	3	4	5
A-025654-1.0	O53-Concevoir et valider les systèmes	☞	Formation en ligne					
A-000033-1.0	Sensibilisation à l'Ingénierie Système	☞	Formation en ligne					
A-096251	INGENIERIE SYSTEME: GUIDELINES METHODES ET PROCESS	☞	Événement					
	commentaire Outils ci-dessous :							
A026767	RÉDACTION ET MISE À JOUR D'EXIGENCES DANS DOORS	☞	Événement					
A-076796	MISE POUR MODELISATEURS	☞	Événement					
	commentaire Coaching interne							
	commentaire Participation à travaux INCOSE, AFIS, à des congrès...							
	commentaire certification IREB (Ing des exigences)							

10/19/2020

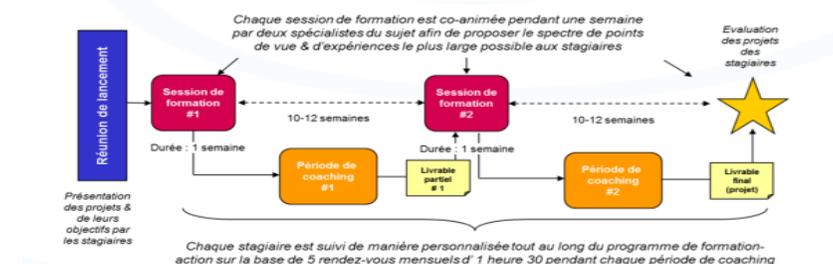
Page 9



Mobilité après formation longue: X mois
Titre certifié de niveau XXX

Offre de formation longue et coaching
avec titre certifié de niveau équivalent Master

Période = 6 mois – durée = 230 he (2 sessions de 5jrs + coaching)



10/19/2020

Page 10



04

ENGAGEMENTS PRIS EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT EN CDI ET ALTERNANTS

❑ Renault s'engage à maintenir un effort en terme d'alternance et de recrutement sur l'année 2021

❑ Alternance sur le périmètre de Renault sas

- Maintenir les 5% d'alternants / effectifs et par conséquent, recruter environ 850 alternants sur les campagnes 2020/2021 et 2021/2022

❑ Recrutements CDI sur le périmètre des fonctions globales

- Renault s'engage à 200 recrutements CDI

Rappel : priorité à l'interne conformément à la charte, chaque poste publié à l'externe aura été publié en interne.

05

PRÉVENTION DES RPS

UN CONTEXTE DE TRANSFORMATION IMPORTANTE POUR RENAULT

- ❑ L'annonce d'un changement accompagnée de départs possibles de collaborateurs peut être génératrice d'inquiétude pour les salariés, ceux-ci pouvant s'interroger sur leur devenir ou présenter certaines difficultés à s'adapter.
- ❑ Dans ces périodes de changement, un déséquilibre peut apparaître pour certains salariés entre de nouvelles contraintes imposées par les évolutions professionnelles et les ressources qu'ils détiennent sur un plan professionnel comme personnel pour y faire face.
- ❑ Pour accompagner au mieux la mise en place du projet d'accord de Transformation des compétences dans les Fonctions Globales et prévenir l'apparition d'éventuels risques psychosociaux, Renault prévoit la mise en place d'un plan spécifique d'actions d'accompagnement du changement et de prévention des risques psychosociaux.
- ❑ Ce dernier pourra être amené à évoluer tout au long du projet afin de répondre aux besoins et attentes des salariés.

LES RISQUES COLLECTIFS MAJEURS EN PÉRIODE DE CHANGEMENT

En période de changement, une attention particulière doit être portée sur :

- La charge de travail et la réalisation des activités
- Le soutien social de qualité et la dynamique positive au sein des collectifs de travail.
- Incertitude sur l'avenir professionnel et l'évolution de carrière

Tout projet de changement exige un temps d'adaptation et d'appropriation.

Ce besoin est renforcé par le contexte actuel de la crise sanitaire avec :

- **Travail à distance généralisé** : pouvant altérer la qualité relationnelle au sein des collectifs de travail et affecter la détection des personnes en difficulté
- **Difficultés propres à la crise de la COVID-19** : problèmes de santé personnel ou des proches, isolement des personnes vulnérables, craintes liées à la maladie, difficultés au sein de la cellule familiale (emploi conjoint, enfant), diminution des ressources personnelles en lien avec la diminution de la vie sociale
- **Contraintes liées aux mesures sanitaires** (perturbation de la convivialité, mesures de prévention...)



Une **analyse détaillée par métier et site** sera réalisée durant le mois de novembre à partir des résultats de l'enquête santé. Cet **approfondissement permettra d'affiner le plan de prévention et d'accompagnement**, et notamment de définir des actions spécifiques métiers/sites.

PREVENIR LES RPS EN PÉRIODE DE CHANGEMENT

- ❑ Afin d'accompagner le projet de Transformation, le plan de prévention et de suivi des RPS existant est renforcé.
- ❑ Il vise à prévenir les difficultés et les risques inhérents au changement dans le contexte de la crise sanitaire.
- ❑ Le dispositif de prévention associe un renforcement des dispositifs de prévention existants à la mise en place de nouvelles mesures spécifiques de prévention.

La prévention des RPS est intégrée dans les différents axes du plan de transformation des compétences avec les actions suivantes :

- ✓ Accompagner les évolutions des métiers
- ✓ Informer et communiquer régulièrement
- ✓ Accompagner les acteurs du changement

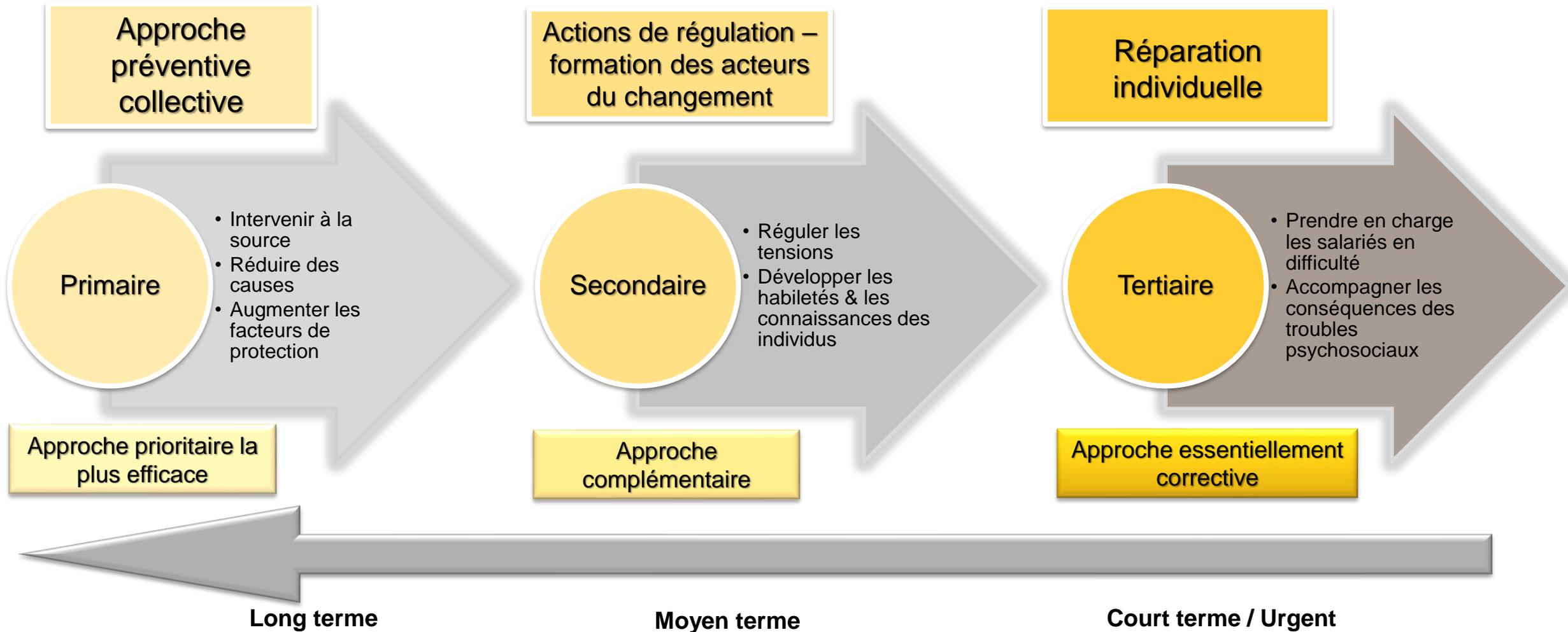
Elle est complétée par un plan d'actions spécifiques :

- ✓ Renforcer la culture de prévention des risques psychosociaux dans l'entreprise
- ✓ Suivre les conditions de travail dans un contexte de changement, et prévenir leur éventuelle dégradation

- ❑ Le dispositif de prévention des RPS est destiné à **l'ensemble des salariés de Renault**, en complément des mesures spécifiques dédiées aux collaborateurs et présentées par ailleurs dans le projet d'accord.

PRINCIPES FONDATEURS DU PLAN DE PRÉVENTION ET D'ACCOMPAGNEMENT

LES 3 STADES DE LA PREVENTION



DISPOSITIF D'ANIMATION ET DE PILOTAGE DE PREVENTION DES RPS

Cellule centrale de supervision de la prévention des RPS

Objectifs :

- **Piloter le dispositif** de prévention et d'accompagnement défini dans l'accord
- **Proposer des outils**, formaliser des démarches de prévention.
- **Instance d'appui** des acteurs locaux de la prévention des RPS



Réunion des acteurs locaux de la prévention et de suivi des RPS

Objectifs :

- **Prévention et suivi collectif :**

Analyse des indicateurs de suivi des RPS (dont enquête santé)

- **Prévention et suivi individuel :**

Analyse et formalisation des remontées terrain en matière de RPS, analyse des besoins d'actions locales spécifiques d'accompagnement.

Une **analyse détaillée par métier et site** sera réalisée durant le mois de novembre à partir des résultats de l'enquête santé. Cet **approfondissement permettra d'affiner le plan de prévention et d'accompagnement**, et notamment de définir des actions spécifiques métiers/sites.

RENFORCER LA CULTURE DE LA PRÉVENTION DES RPS DANS L'ENTREPRISE

OBJECTIFS	ACTIONS	NATURE DE L'ACTION	PORTEUR DE L'ACTION	ÉCHÉANCE
<p>Renforcer la culture de prévention des RPS :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Donner à chacun des points de repères et des leviers d'actions • Sensibiliser les collaborateurs et les managers • Accompagner les acteurs du dispositif d'accompagnement des salariés • S'assurer, auprès des collaborateurs, de la bonne connaissance des acteurs clés en matière de prévention des RPS et des dispositifs spécifiques associés existants et mis en place 	<div style="text-align: center;">  <p>Primaire</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> • Élaboration d'un diagnostic des risques par site / métier : <ul style="list-style-type: none"> • Analyse par métier sur chaque site des risques liés au projet de transformation, à partir des données : <ul style="list-style-type: none"> • De l'évolution des métiers et des organisations (ODM) • Des résultats de l'Enquête Santé 2020 • Création d'une cellule de supervision de la prévention des RPS • Communication auprès de l'ensemble des collaborateurs des coordonnées et du rôle de chacun des acteurs de la prévention des RPS et rappel des règles de confidentialité : rédaction d'1 document récapitulatif • Communication auprès du management et des RH des coordonnées et des missions des acteurs de la prévention des RPS, rappel des process et des règles de confidentialité : rédaction d'1 document récapitulatif 	<p>Spécifique</p> <p>Spécifique</p> <p>Spécifique</p> <p>Spécifique</p>	<p>Animation centrale et locale</p> <p>Animation centrale et locale</p> <p>Cellule centrale</p> <p>Cellule centrale</p>	<p>Fin novembre 2020</p> <p>Fin Novembre 2020</p> <p>Novembre 2020</p> <p>Novembre 2020</p>

RENFORCER LA CULTURE DE LA PRÉVENTION DES RPS DANS L'ENTREPRISE

OBJECTIFS	ACTIONS	NATURE DE L'ACTION	PORTEUR DE L'ACTION	ÉCHÉANCE
<p>Renforcer la culture de prévention des RPS :</p> <ul style="list-style-type: none"> Donner à chacun des points de repères et des leviers d'actions Sensibiliser les collaborateurs et les managers Accompagner les acteurs du dispositif d'accompagnement des salariés S'assurer, auprès des collaborateurs, de la bonne connaissance des acteurs clés en matière de prévention des RPS et des dispositifs spécifiques associés existants et mis en place 	<div style="text-align: center; margin-bottom: 10px;">  <p>Secondaire</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> Formation des à la prévention des RPS pour les primomanagers Formation spécifique sur le thème : Accompagner un salarié en difficulté dans un contexte de changement (intégrant des notions sur le management à distance) intégrée à la formation globale des managers et des RH Proposition d'1 module spécifique pour les Élus qui le souhaitent sur l'accompagnement des salariés en période de changement Accompagnement individuel spécifique des managers et RH le souhaitant par des psychologues dédiés via Préventis au sein des services de santé au travail Accompagnement collectif des acteurs du dispositif d'accompagnement au sein d'ateliers d'échanges de pratiques (dédiés aux RH, les assistantes sociales et le personnel des services de santé au travail) 	<p>Renforcée</p> <p>Spécifique</p> <p>Spécifique</p> <p>Renforcée</p> <p>Renforcée</p>	<p>Cellule centrale</p> <p>Cellule centrale</p> <p>Cellule centrale</p> <p>Cellule centrale</p> <p>Cellule centrale</p>	<p>À partir de Janvier 2021</p> <p>À partir de Janvier 2021</p> <p>À partir de Janvier 2021</p> <p>À partir de Janvier 2021 (en fonction des besoins)</p> <p>À partir de Janvier 2021 (en fonction des besoins)</p>

RENFORCER LA CULTURE DE LA PRÉVENTION DES RPS DANS L'ENTREPRISE

OBJECTIFS	ACTIONS	NATURE DE L'ACTION	PORTEUR DE L'ACTION	ÉCHÉANCE
<p>Renforcer la culture de prévention des RPS :</p> <ul style="list-style-type: none"> Donner à chacun des points de repères et des leviers d'actions Sensibiliser les collaborateurs et les managers Accompagner les acteurs du dispositif d'accompagnement des salariés S'assurer, auprès des collaborateurs, de la bonne connaissance des acteurs clés en matière de prévention des RPS et des dispositifs spécifiques associés existants et mis en place 	 <ul style="list-style-type: none"> Ecoute et accompagnement des salariés par les professionnels des service de santé au travail & Assistantes Sociales dans le cadre du dispositif d'écoute et accompagnement en vigueur au sein des établissements Appui des psychologues via le dispositif d'écoute et d'accompagnement Préventis au sein des services de santé au travail à destination de l'ensemble des collaborateurs Soutien et conseil aux acteurs du changement, par les professionnels des service de santé au travail, en fonction des situations remontées sur sollicitation spécifique 	<p>Renforcée</p> <p>Renforcée</p> <p>Renforcée</p>	<p>Services de santé au travail</p> <p>Services de santé au travail</p> <p>Services de santé au travail</p>	<p>En continu</p> <p>En continu</p> <p>En continu</p>