

Contrat social France Renault Group

Séance du 30 Octobre 2024

Retour sur les précédentes séances :



- Passage d'embauche de 200 à 250 Graduate Program en CDI sur la durée de l'accord.
- Suppression de la rampe de lancement pour l'embauche des cadres (dès l'embauche, le cadre est positionné au SMH conditionné par sa classe d'emploi, soit un gain de +5% à l'embauche).
- Prise en compte d'une clause de revoyure pour les mesures d'âge sénior, actuellement possible dès 62 ans. Cette nouvelle annonce s'appuie sur la négociation nationale en cours sur l'emploi des séniors. Possibilité de passer de 62 ans à 60 ans. A suivre.
- Pour l'accompagnement des salariés séniors 2 jours/ an de préparation à la retraite. La CFDT revendique toujours 5j ainsi que le maintien des 36j actuel pour les salariés faisant le choix de ne pas prendre un autre dispositif que celui d'aller jusqu'à leur âge de retraite.
- Maintien de toutes les cotisations retraites y compris complémentaires pendant le dispositif de retraite progressive.
- Maintien de l'indemnité Retraite à 100% (IDR) malgré un salaire de référence différent pendant la retraite progressive.

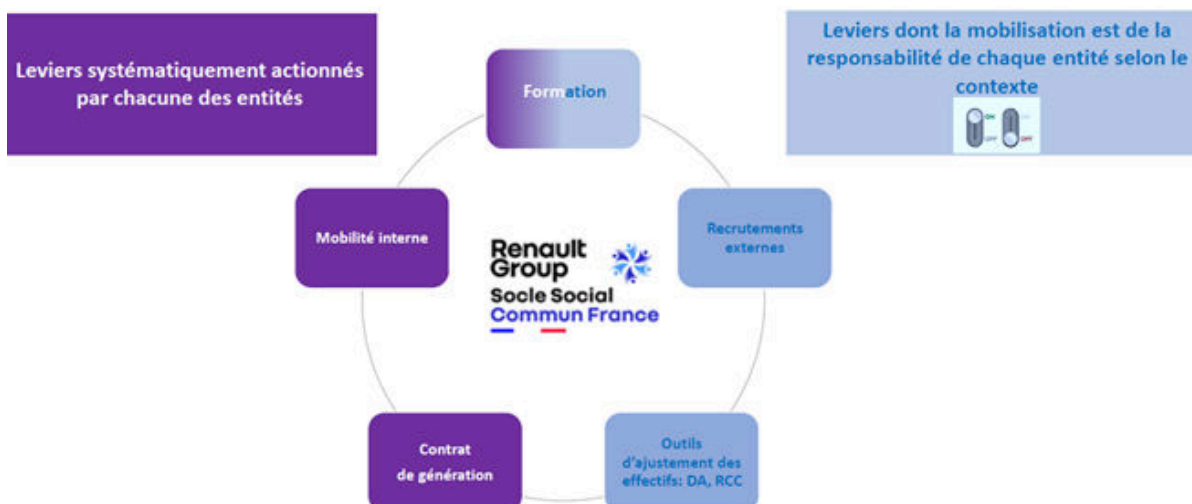


GEPP (Gestion des Emplois et des parcours professionnels)

Les leviers

RG

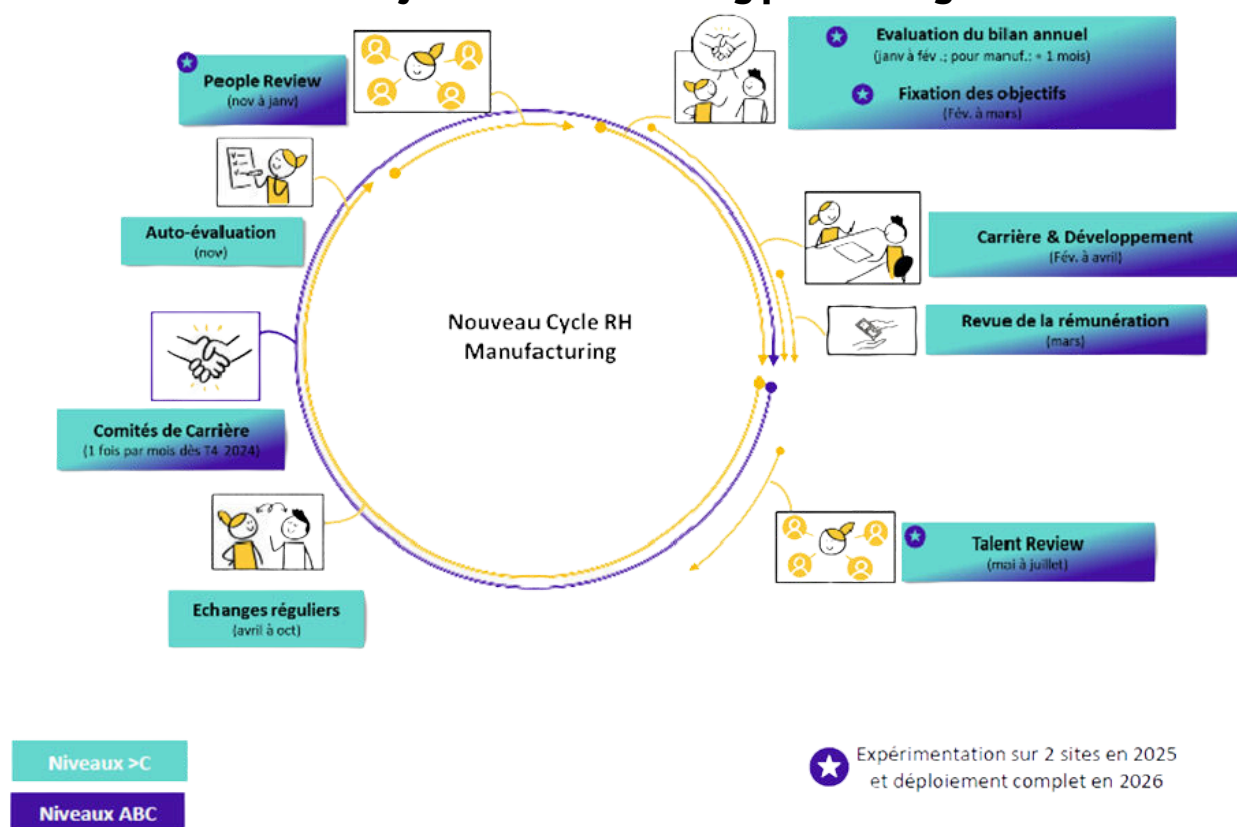
Mise à disposition d'un ensemble d'outils **homogènes, communs à tous, mobilisables de manière uniforme par tous** et composés de 2 catégories de leviers :



La direction propose une GEPP basée sur de la mobilité, de la formation, du recrutement, des mesures séniors, des outils d'ajustements d'effectifs type CAR22 (DA et RCC compris). Des outils GEPP mobilisables selon les besoins des entités du groupe en France sous couverts de volontariat et d'accord locale.

Focus sur le nouveau cycle RH proposé pour suivre les parcours professionnels des catégories ABCD :

Evolution du cycle RH manufacturing pour homogénéiser



Nouveau cycle de gestion des carrières pour les APR

Désormais, tous les salariés, y compris ceux des catégories ABCD, bénéficieront d'un nouveau cycle de gestion de carrière. Ce dispositif, mis en place via les processus de People Review et Talent Review, vise à offrir à chacun une vision plus claire de son parcours professionnel au sein de l'entreprise.

L'entretien professionnel au cœur du dispositif, l'entretien professionnel, qui était jusqu'alors un sujet de revendication de la CFDT, s'intègre désormais pleinement à ce nouveau cycle. Il permettra à chaque collaborateur de discuter de ses aspirations, de ses compétences et de ses perspectives d'évolution avec son manager.

Dématérialisation des outils et personnalisation des parcours, pour faciliter la gestion des carrières et rendre le processus plus transparent, tous les supports d'entretien seront numérisés. Fini les documents papier ! L'entreprise développe également un nouvel outil qui aidera les salariés à définir leur parcours professionnel en fonction de leurs centres d'intérêt et de leurs compétences.

Expérimentation et formation, afin de s'assurer de l'efficacité de ce nouveau dispositif, l'entreprise va expérimenter ce cycle de gestion des carrières sur deux sites pilotes. Par ailleurs, la formation reste une priorité avec le développement de la ReKnow University et des campus spécialisés dans des domaines clés tels que l'électrification, l'économie circulaire, la cybersécurité, l'intelligence artificielle et le développement logiciel.

En résumé, cette nouvelle approche de la gestion des carrières vise à offrir à tous les salariés les moyens de développer leurs compétences, de construire un parcours professionnel personnalisé et de se projeter dans l'avenir du Groupe.