

NOUVEAU CONTRAT SOCIAL FRANCE

ACTIVITE PARTIELLE (AP) :

Les salariés concernés par de l'AP auront un maintien à 100% du Net de leur salaire. Ceci sera possible grâce à un dispositif améliorant les dispositions légales (fond de solidarité + une participation de l'employeur + une participation des salariés concernés à hauteur d'1/5 jours de CTI par jours d'AP).

Nous avons également obtenu pour les salariés concernés le maintien de leur acquisition de congés ainsi qu'aucun impact sur leurs intéressements.

Contrairement à la proposition initiale de la Direction, la CFE-CGC a obtenu la conservation du dispositif conventionnel prévoyant le maintien de la rémunération des cadres par l'entreprise.

SANTÉ :

En complément d'un dispositif ONE-HEALTH mis en place par la Direction avec des mesures fortes intéressantes pour les salariés du Groupe, nous avons réussi à améliorer la complémentaire Santé. Sur le contrat de base, plus de 20 garanties seront mieux remboursées. Ces améliorations sont totalement prises en charge par l'employeur. En ce qui concerne l'option, celle-ci sera également améliorée.

L'objectif d'être mieux remboursé sans augmentation de la cotisation est atteint !

RAPPEL : Toutes ces mesures ne seront applicables qu'en cas de signature de l'accord.

COORDINATION CFE-CGC RENAULT GROUP
API : FR Q10 119 303

Tél : 01 76 84 15 79

Mail : cfecgc.renault.ic@gmail.com

4^{ème} journée de négociation



la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels

Les 16 et 30 octobre ont été 2 séances dédiées à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels.

La CFE-CGC a débuté cette thématique avec les objectifs suivants :

- Pas de plan de départs massifs.
- Connaître les conséquences de la stratégie de l'entreprise sur les emplois (*formations, reconversions, embauches, départs, etc.*) grâce à des Observatoires Des Métiers et des Emplois adaptés à la restructuration du groupe.
- Un contrat de génération (*pour les jeunes et les seniors*) au niveau de ce qui se fait le mieux sur le marché.
- Initier des démarches pour reconstruire des parcours professionnels afin de permettre aux salariés d'avoir une meilleure compréhension des évolutions possibles de carrière. Cela passe également par l'identification de passerelles entre les métiers.
- L'intégration dans cet accord de certaines dispositions, comme la prime de management ainsi que les mesures liées au passage cadre.

En plus de nos interventions lors de la séance du 16 octobre, la CFE-CGC a revendiqué lors de cette 2^{ème} séance plus d'une vingtaine de contre-propositions. Certaines ont déjà été actées, d'autres sont encore au stade de la négociation.



SYNTHÈSE DE LA NÉGO GEPP

CONTRAT DE GÉNÉRATION

- Renault Group donne leur chance aux **Jeunes**
- Prise en compte des aspirations des **Seniors**

MOBILITÉ

- **Transparence** : 90% des postes disponibles publiés & priorité aux candidats internes
- **Autonome** : Liberté de candidature pour le salarié après 2 ans d'ancienneté sur le poste
- **Fluidité** : Mobilité effective 3 en mois maximum

FORMATION

- Développement de **Reknow University** et des campus
- **Co-investissement** financier et co-investissement temps
- **Renforcement de la formation interne**

PARCOURS DE CARRIÈRE INDUSTRIELS

- **Comités de Carrière** Département et Usine
- **Entretien de bilan annuel** basé sur le QUOI et le COMMENT
- **People Review** et **Talent Review Opérateur**
- **Digitalisation** des outils et processus
- Design progressif des **parcours professionnels** par métier

AJUSTEMENT DES EFFECTIFS

- Dispositifs de DA et RCC mobilisables en fonction des **besoins des entités**
- Sur la base du **volontariat**
- **De manière homogène et équitable** au sein du Groupe
- **Accompagnement** des salariés et **prévention des RPS**
- Système paritaire de suivi

Même s'il y a eu des avancées par rapport à la séance du 16 octobre, la CFE-CGC considère que certains points doivent être encore améliorés lors de la prochaine séance qui se déroulera le 7 novembre. Nous vous tiendrons informés des mesures définitives à la suite de cette séance.



TELETRAVAIL

TÉLÉTRAVAIL : La prochaine séance sera aussi dédiée à cette thématique. Même si nous constatons qu'il y a une tendance nationale et internationale à diminuer fortement le télétravail ou à le retirer dans les entreprises, **nous réaffirmons qu'il est nécessaire de continuer à en avoir chez Renault. C'est un dispositif important pour les salariés, mais aussi un critère d'attractivité pour de futurs salariés.**



RETROUVEZ NOS ACTUS SUR L'APPLI CFE-CGC GROUPE RENAULT
www.cfecgc.renaultgroup.fr