

## **2ÈME RÉUNION DE NÉGOCIATION : RENFORCER LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES POUR PRÉPARER L'AVENIR**

Le 4 octobre, la direction et les organisations syndicales (CFDT, CFE-CGC, CGT et FO) se sont rencontrées pour tenir la 2ème réunion de la période de négociation entamée le 22 septembre dernier.

Lors de ce rendez-vous, les échanges ont porté sur les mesures qui devraient permettre de renforcer les compétences de Renault en France, afin de répondre aux enjeux de la satisfaction client, de la performance durable et de la motivation des salariés.

La direction a partagé les 4 leviers qui permettront de renforcer le socle de compétences de Renault en France :

### **Anticiper les besoins en compétences et partager les orientations**

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

### **Une politique de formation ambitieuse**

- Un effort de formation soutenu : un investissement de 220 M€ sur les années 2017-2019, avec un objectif annuel de 85% de salariés formés en 2019.
- Confirmation du rôle central des écoles métiers dans le renforcement des compétences.
- Un co-investissement salarié-entreprise pour des parcours de formations certifiants :
- Développement par l'entreprise, des parcours de formations avec, à la clé, des certificats reconnus par des organismes agréés,
- Mobilisation par le salarié, de son compte personnel de formation.
- Renforcement du rôle et de la reconnaissance des formateurs internes, en développant leur formation.
- Développement des outils digitaux : mise en place d'une plateforme digitale et collaborative en complément du dispositif de formation existant.

### **Acquérir de nouvelles compétences et poursuivre la politique jeunes de l'entreprise**

- Engagement de l'entreprise sur une politique de recrutement pluriannuelle.
- Un objectif de 30% d'embauches réservées à d'anciens alternants ou stagiaires à la fin de l'accord.
- Confirmation d'une politique jeunes dynamique
- Alternants : 5% de l'effectif de Renault en France,
- Renforcement des partenariats avec écoles et organismes de formation (AFPA, AFORP...)

### **Accompagner les fins de carrière**

- Accompagnement des fins de carrière
  1. Dispense d'activité pour des carrières spécifiques (DACS) 3 ans avant la retraite avec 75% du salaire : travail posté, incapacité...
  2. Maintien du temps partiel de fin de carrières (TPFC) : 3 ans avant la retraite, temps partiel à 60% ou 80% avec compensation de 20% de la perte de salaire.
  3. Temps partiel de fin de carrière solidaire (TPFCS) avec compensation de 40% de la perte de salaire dans le cas où le salarié s'engage dans une association reconnue d'utilité publique intervenant dans le cadre de la politique RSE du

Groupe.

- Arrêt des dispenses d'activité (DA) et des incitations financières au départ dans le cadre de la GPEC.

La prochaine réunion aura lieu le 18 octobre et portera sur l'activité et organisation du temps de travail.

**For More Information:**

**Alejandra KAUFMAN**

Press Officer (Human resources, Corporate Social Responsibility)

[alejandra.kaufman@renault.com](mailto:alejandra.kaufman@renault.com)

**GROUPE RENAULT**

**SERVICE DE PRESSE**

Tel.: +33 (0)1 76 84 63 36

[renault.media@renault.com](mailto:renault.media@renault.com)

Websites: [www.media.renault.com](http://www.media.renault.com) - [www.group.renault.com](http://www.group.renault.com)

Follow us on Twitter : **@Groupe\_Renault**