

RENAULT FINALISE SON PROJET D'ACCORD DE GPEC

Ce jour, la direction de Renault et les organisations syndicales ont finalisé les négociations portant sur la mise en place d'un accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC). Cet accord, sous réserve de sa signature, concernera les salariés de Renault sas et des filiales industrielles françaises.

La GPEC en France, un instrument de la stratégie du groupe

Le projet d'accord comporte une double dimension.

- Sur le plan collectif, il vise à mieux anticiper et accompagner à moyen et long terme l'évolution des métiers, des compétences et des emplois.
- A titre individuel, il doit permettre à chaque collaborateur d'enrichir ses compétences tout au long de son parcours professionnel.

Cet accord sera applicable en France (périmètre Renault sas et filiales industrielles). Néanmoins, la démarche de gestion dynamique des compétences sera conduite à l'échelle de tout le groupe, au plan international, pour renforcer la compétitivité de l'entreprise.

4 700 embauches prévues pour Renault sas et ses filiales industrielles d'ici 2013

Renault prévoit 4700 embauches dont 2 700 contrats en alternance en France d'ici 2013 sur le périmètre de Renault s.a.s. et de ses filiales industrielles. En effet, les axes stratégiques de développement nécessitent de se doter en plus grand nombre de certaines compétences déjà disponibles aujourd'hui. C'est le cas de la simulation en ingénierie par exemple. Il faudra également intégrer des compétences tout à fait nouvelles, comme celles liés aux métiers de la filière électrique.

Des outils favorisant la fluidité au sein de l'entreprise et avec l'extérieur

Les outils déjà existants, notamment le plan de formation, l'accompagnement du parcours professionnel et les mobilités intersites, seront renforcés pour appuyer cette démarche de gestion anticipée des compétences.

En complément, de nouvelles dispositions seront mises en œuvre.

- Des outils de diagnostic et de mesure d'évolution des compétences au sein des métiers seront élaborés.
- Des actions ciblées de formation seront conçues pour permettre aux collaborateurs d'enrichir leurs compétences ou de se reconvertir.
- Une prise en compte de la pénibilité en usine permettra d'aménager la fin de carrière des salariés APR et ETAM volontaires âgés de 58 ans et plus, répondant à des critères d'éligibilité particuliers.

- Des périodes de mobilité et conventions de prêt de main d'œuvre ouvriront la possibilité aux collaborateurs volontaires d'acquérir une expérience complémentaire dans une autre entreprise pour une durée définie en amont, dans un cadre déterminé.

Le pilotage et l'animation de la GPEC

Deux instances associant étroitement les partenaires sociaux et la direction seront mises en place :

- Une instance paritaire de dialogue où seront partagées les informations stratégiques sur les évolutions de l'entreprise et les impacts sur l'emploi.
- Un observatoire des emplois et des compétences qui examinera les diagnostics d'évolution des métiers et des compétences et les mesures d'accompagnement (formation, mobilité...).

Sur les sites, la GPEC sera déployée et animée par les équipes Ressources Humaines.

Jean AGULHON, DRH France

« Dans un environnement économique complexe où l'innovation est déterminante pour l'avenir de l'entreprise, la GPEC est un réel atout rendu possible par la qualité du dialogue social et l'implication de tous : collaborateurs, managers, équipes RH et organisations syndicales. »

GROUPE RENAULT
SERVICE DE PRESSE
Tel.: +33 (0)1 76 84 63 36
renault.media@renault.com

Sites web: www.media.renault.com - www.group.renault.com

Follow us on Twitter : [@Groupe_Renault](https://twitter.com/Groupe_Renault)