

# GPEC, un projet d'accord encourageant

## Des embauches, des dispenses d'activité pour pénibilité et des mesures financières d'accompagnement

### Chez Renault, FO veut une vraie GPEC, favorable à l'emploi et offrant des garanties d'évolution aux salariés

La dernière réunion de négociations de l'accord sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences s'est déroulée le vendredi 22 janvier. Elle s'est conclue par un accord que FO Métaux juge satisfaisant, dans la mesure où

nos principales revendications ont été satisfaites, notamment à travers :

- Un **plan de recrutement de 4700** personnes
- Des mesures de **dispense d'activité en fin de carrière** dans le cadre de la pénibilité
- Des **mesures financières** pour accompagner toutes les formes de mobilité

#### Sujet

#### Éléments de contenu de l'accord du 22 janvier 2011

#### Fin de carrière des personnes exposées à la pénibilité en usine

A compter du 31 juillet 2011 et jusqu'au 31 décembre 2013, des mesures de dispense d'activité seront proposées aux salariés :

- ETAM et APR de Renault SAS et filiales, âgés de 58 ans au moins à l'entrée dans le dispositif
- Minimum 15 ans de travail posté ou incapacité permanente partielle d'au moins 10%
- Justifiant de la liquidation des droits à la retraite, à taux plein, à la sortie du dispositif

Indemnisation à hauteur de **75% du salaire** brut imposable.

#### Plan d'embauche

**Sur 3 ans : 400** personnes sur le périmètre industriel (poursuivi au delà de 2013); **1 600** personnes sur le périmètre ingénierie et tertiaire; **2 700** personnes dans le cadre des différentes formules de l'alternance

## FO le Syndicat libre et indépendant !

# L'accord en détails

Sujet

Éléments de contenu de l'accord du 22 janvier 2011

## Gestion dynamique des compétences

Réalisation d'une **cartographie des métiers** de l'entreprise (définition des familles, prévisions d'évolution naturelle, définition des besoins de chaque métier, définition de plans d'action).

Mise en place d'un **Observatoire des Métiers et des Compétences** pour réfléchir, proposer et informer. Les organisations syndicales signataires en sont membres et peuvent proposer les thèmes de travail.



Pour FO, anticiper est le maître-mot, au service de la défense de l'emploi et de l'évolution professionnelle des salariés.

C'est pourquoi nous sommes satisfaits de voir la direction accéder à notre demande de mise en place de deux instances paritaires de dialogue sur la stratégie de l'entreprise et l'évolution des métiers et des compétences, auxquelles FO pourrait participer activement (notre décision sera déterminée lors de la consultation du comité de coordination FO Renault France)

## Politique de formation

Renault s'engage à permettre à chacun, où qu'il travaille, quels que soient son âge et sa fonction, d'accéder, tout au long de sa carrière, aux actions de **formation** nécessaires au bon exercice de son métier, à son éventuelle **réorientation**, et au **développement de son employabilité**.

Les **Métiers** déterminent chaque année les incidences possibles sur l'emploi de leur stratégie pour les 3 années à venir.

Le **plan de formation** part des besoins en compétences pour créer de nouveaux outils de formation ou pour faire évoluer ceux qui existent.

La **validation des acquis de l'expérience (VAE)**, permet de faire reconnaître son expérience, afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle.



Une avancée significative.

Il reste à obtenir la reconnaissance systématique de ces titres en termes de carrière et de rémunération

# L'accord en détails

Sujet	Éléments de contenu de l'accord du 22 janvier 2011
<b>Accompagnement du parcours professionnel</b>	<p>Renault met en place un processus de gestion collective de la mobilité professionnelle et de parcours types.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>carrers@renault</b> et <b>job info</b> : information des salariés sur les postes à pourvoir et les carrières dans l'entreprise et le groupe</li><li>• <b>Bilan professionnel</b> : opportunité offerte au salariés de faire le point sur ses savoir-faire et savoir-être, sa situation par rapport à l'entreprise, son projet professionnel et éventuellement son itinéraire de formation</li><li>• <b>Bilan de compétences</b> : effectué par un organisme spécialisé à la demande du salarié</li></ul>
<b>Mobilité géographique</b>	<p>Des <b>mesures spécifiques</b> pour faciliter la mobilité géographique du salarié: indemnité journalière d'attente de logement, aide au déménagement, jours de congé et indemnisation des frais de reconnaissance, indemnité de mutation et d'installation, indemnité de double résidence, voyages de fin de semaine.</p> <p>Une indemnité supplémentaire d'aide à la mobilité géographique est versée pour les salariés des bassins nord et Normandie : <b>5 mois de salaires</b> pour les mobilités vers la région parisienne et la Lorraine; <b>3 mois de salaires</b> pour une mobilité au sein du même bassin et vers les bassins Nord et Normandie ainsi que vers les sites de Villeroy et Le Mans.</p> <p>Pour les détachements intersites supérieurs à 6 mois, une indemnité supplémentaire de : <b>1/2 mois de salaire</b> par période de 6 mois pour les détachements intra bassin; <b>1 mois de salaire</b> par période de 6 mois pour les détachements inter bassins.</p>
<b>Prêt de main d'œuvre</b>	<p>Un moyen simple et sécurisé d'accomplir une expérience de <b>mobilité dans une autre entreprise</b>. Le prêt ne constitue pas une modification du contrat de travail.</p>
<b>Départ volontaire à la retraite</b>	<p>Sont concernés les salariés qui peuvent faire liquider leur retraite au plus tard le 31 décembre 2013.</p> <p>Une indemnité de <b>3 mois de salaire</b> est versée en supplément des indemnités conventionnelles.</p>

# L'accord en détails

Sujet	Éléments de contenu de l'accord du 22 janvier 2011
<b>Suspension du contrat de travail</b>	<p>Mesures permettant aux salariés qui le souhaitent de tester d'autres activités professionnelles tout en leur garantissant une <b>possibilité de retour</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, congé de solidarité internationale</b> : permettent au salarié une absence d'au moins un an pour le congé sabbatique et deux ans pour le congé création d'entreprise ;</li><li>• <b>Valorisation de l'emploi et appui aux PME</b> : mise à disposition de PME implantées dans le même bassin d'emploi, des compétences de salariés rémunérés par Renault.</li></ul>
<b>Période de mobilité</b>	<p>Elle permet au salarié qui le souhaite, ayant au moins 2 ans d'ancienneté, de <b>suspendre son contrat de travail</b> en accord avec l'entreprise pour une période déterminée, <b>dans la limite de 18 mois</b>, à l'issue de laquelle le salarié retrouve son emploi antérieur ou un emploi similaire dans son établissement d'origine.</p> <p>Si le salarié ne souhaite pas reprendre son travail, il peut démissionner et toucher une <b>indemnité de 3 à 9 mois de salaire</b> en fonction de son ancienneté.</p>
<b>Mutation concertée</b>	<p>Par convention entre deux entreprises et avec l'accord du salarié, celui-ci peut poursuivre sa carrière dans une autre entreprise (par ex. la future usine de batteries de Flins) en <b>conservant les bénéfices</b> de tous les droits afférents à son ancienneté.</p> <p>Le salarié reçoit une indemnité de <b>6 mois de salaire</b>.</p>
<b>Aide à la création ou reprise d'entreprise</b>	<p>Pour les salariés qui souhaitent créer ou reprendre une entreprise, une <b>cellule dédiée</b> apporte son soutien pour l'élaboration du business-plan, les démarches administratives, la formation à la gestion, et une <b>aide financière</b> pouvant atteindre 12 000 €.</p> <p>Dans le cas d'une démission, une indemnité de <b>9 mois de salaire</b> est versée au salarié.</p>



**Nous resterons particulièrement vigilants pour que ces mesures profitent effectivement à l'employabilité des salariés et ne fassent pas l'objet d'incitations « abusives » !**