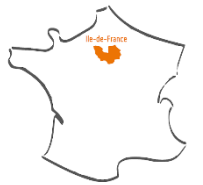


# NEGOCIATION :

## 4<sup>ème</sup> SEANCE



# TRANSFORMATION DES COMPÉTENCES DES FONCTIONS GLOBALES



**JE SUIS  
RENAULT**  
DÉFENDONS NOS EMPLOIS !

LES REVENDICATIONS DE **FO Renault** SUR LA BASE DE 5 PRINCIPES



**Mardi 3 Novembre  
2020**



**PRINCIPE N°1 :**  
**DEPARTS**  
**SUR LA BASE DU**  
**VOLONTARIAT**

---



**PRINCIPE N°2 :**  
**GARANTIE DES**  
**RÉGIMES**  
**SOCIAUX**

---

# DÉPARTS DU GROUPE RENAULT : PÉRIMÈTRES ET DURÉES DES DISPOSITIFS



## DISPENSE D'ACTIVITE (DA)

Tout Renault SAS  
(y.c. la Fabrication)

+

Filiales avec  
négociations en local

Durée :

Du 01/02/2020

Au 01/12/2021

## RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE (RCC)

Périmètre : Etablissements RENAULT SAS d'Ile-de-France et les Directions rattachées (notamment les ingénieries Cléon et Le Mans)

Les salariés concernés : FO demande que CHAQUE SALARIÉ du périmètre soit informé sur la possibilité d'adhérer, ou non, au dispositif RCC.\* (Compétences « grises » vs « bleues »)

Durée :

8 Mois du 01/12/2020 au 31/07/2021

10 Mois du 01/12/2020 au 30/09/2021

Délai de rétractation : 8 jours → 15 jours minimum

\* Ce sont les compétences indispensables au maintien et à l'évolution de l'activité ainsi que les compétences qui doivent s'adapter, ou se transformer qui détermineront le périmètre d'éligibilité à la RCC.

EN ROUGE LES REVENDICATIONS DE FO

Confidential C

# LA DISPENSE D'ACTIVITÉ (DA)



## DURÉE

Du 01/02/2020  
Au 01/12/2021

Rappel :  
Le dispositif de DA  
actuel se termine le 31  
Janvier 2021

## TAUX

69% de la  
rémunération brute  
sur les 12 derniers  
mois

↓  
**72%**  
MINIMUM

## CONDITIONS

5 ans d'ancienneté  
Groupe Renault

A 3 ans maximum de  
l'âge du départ à la  
retraite à taux plein.

# RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE (SANS congé de Mobilité – Projet finalisé)



Projet finalisé  
Concret et réalisable

Départ SANS congé  
de mobilité

Indemnité de licenciement  
« classique »  
+  
Indemnité complémentaire\*

INDEMNITE DE DEPART VOLONTAIRE  
COMPLEMENTAIRE\*

Départ SANS congé de mobilité

- 0-5 ans d'ancienneté : 2 mois (rémunération brute) → **3 mois**
- + de 5 et jusqu'à 10 ans d'ancienneté : 4 mois → **6 mois**
- + de 10 et jusqu'à 15 ans d'ancienneté : 6 mois → **8 mois**
- + de 15 et jusqu'à 20 ans d'ancienneté : 8 mois → **12 mois**
- Plus de 20 ans d'ancienneté : 10 mois → **14 mois**

A partir de 15 ans d'ancienneté, le bénéfice des avantages PGR est maintenu

# RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE (AVEC congé de Mobilité – Projet à finaliser)



## Départ AVEC congé de mobilité (CM)

Formation de reconversion  
Création/reprise d'entreprise  
Retour à l'emploi  
Durée du CM :  
**9 mois → 12 mois**

Rémunération durant le CM  
+  
Indemnité de licenciement  
« classique »  
+  
Indemnité complémentaire\*

## REMUNERATION DURANT LE CONGE DE MOBILITE

85% de la rémunération de référence les 3 premiers mois  
et 65% les 6 mois suivants



**100% de la rémunération de référence pour les 6 premiers mois**  
**85% de la rémunération de référence pour les 6 mois suivants**

## INDEMNITE DE DEPART COMPLEMENTAIRE\*

- 0-5 ans d'ancienneté : 1 mois (rémunération brute) → **3 mois**
- + de 5 et jusqu'à 10 ans d'ancienneté : 2 mois → **5 mois**
- + de 10 et jusqu'à 15 ans d'ancienneté : 3 mois → **6 mois**
- + de 15 et jusqu'à 20 ans d'ancienneté : 4 mois → **7 mois**
- Plus de 20 ans d'ancienneté : 5 mois → **8 mois**

A partir de 15 ans d'ancienneté, le bénéfice des avantages PGR est maintenu

# RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

## DEPART RETRAITE



Pour les salariés ayant déjà acquis leur droit à retraite au 1er janvier 2021

Pour les salariés devant acquérir leur droit pendant la durée d'application de la RCC

Pour les salariés devant acquérir leur droit d'ici le 31/12/2021

INDEMNITE  
DE DEPART RETRAITE

+

INDEMNITE  
COMPLEMENTAIRE

< 10 ans d'ancienneté → 3 Mois

Entre 10 et 20 ans d'ancienneté → 5 Mois

> 20 ans d'ancienneté → 7 Mois

Le bénéfice des avantages PGR est maintenu



A hand is shown holding a glowing, blue, shield-shaped object with a white keyhole in the center. The shield has a network of blue dots and lines, suggesting a digital or security theme. A second hand is pointing towards the shield. The background is dark blue with bokeh light effects.

**PRINCIPE N°3 :**  
**SÉCURISER**  
**L'AVENIR DE CEUX**  
**QUI RESTENT**

---



**PRINCIPE N°4 :**  
**ORGANISATIONS**  
**ADAPTÉES ET**  
**STABILISÉES**

# LES CONDITIONS DE MOBILITE ET LA TRANSFORMATION DES COMPETENCES



# UN ACCOMPAGNEMENT ADAPTÉ

## La plateforme : parcours salarié



- **POUR S'INFORMER**

- Les informations utiles et les droits associés à chacun des dispositifs
- Les outils permettant d'évaluer, de comprendre et éventuellement se projeter (modalités de calcul des indemnités...)

- **POUR SE SITUER**

- Feuille de route claire dans une organisation stabilisée et objectivée
- Cohérence avec les principes énoncés dans le cadre des observatoires des métiers
- Parcours personnalisé avec suivi individualisé
- Les métiers d'avenir

- **POUR EVOLUER**

- Les perspectives d'évolutions inscrits dans des parcours de carrière
- Les compétences à acquérir
- Les formations

# FORMATION, MOBILITE, RECRUTEMENTS



- FORMATION :
  - Accompagnement individualisé de longue durée,
  - Des parcours avec des mesures diplômantes, professionnalisantes ou certifiantes
  - Budget de formation ad 'hoc
  - 400 potentiels pour 2021, avec des objectifs annoncés par année sur un rythme minimum de 400/an jusqu'au niveau attendu pour le bon niveau des compétences
  - Les Formateurs : Fonction clé (valorisation ?)
- MOBILITE :
  - Une mobilité simple à piloter : une visibilité et un accès aux postes disponibles pour être en mesure de candidater simplement
  - Importance du rôle du Management
  - Délai de transmission de l'expérience
  - Reprendre les mêmes principes que pour l'accompagnement des personnes qui partiraient avec une « présence de mobilité » à l'instar du « congé de mobilité »
- RECRUTEMENT (200 min.) ET ALTERNANTS



**PRINCIPE N°5 :**  
**VISIBILITÉ DONNÉE**  
**AUX SALARIÉS**

# PRÉVENTION DES RPS

- Détecter et identifier : quel dispositif ad'hoc?
- Une prise en compte incontournable en période de changement
- Points de vigilance :
  - La charge de travail dans un contexte d'activités qui se transforment
  - Bienveillance du Management
  - Anticiper pour gommer les incertitudes sur l'avenir professionnel et l'évolution de carrière
- Garantir le respect et la bienveillance vis-à-vis des salariés.