

PROJET D'ACCORD PLURIANNUEL

7^{ème} séance de négociation – 29 novembre 2016



UN PROJET D'ACCORD POUR PRÉPARER L'AVENIR DE RENAULT EN FRANCE

ENJEUX

SATISFACTION CLIENT

PERFORMANCE DURABLE

MOTIVATION

ENGAGEMENTS



Activité
fabrication



Activité
ingénierie



Investissements

LEVIERS

Management et
organisation du travail

Reconnaissance

Organisation du temps
de travail et activité

Dialogue
social

Emploi et compétences

Cadre de travail

01 Reconnaissance

02 Le digital, levier pour améliorer le cadre de travail

01

RECONNAISSANCE



LA RECONNAISSANCE : LEVIER POUR RÉPONDRE AUX ENJEUX DE L'ACCORD

MOTIVATION DES ÉQUIPES
ET DES PERSONNES

PERFORMANCE DURABLE

SATISFACTION CLIENT



Les conditions de la performance durable impliquent une prise en compte de la reconnaissance à plusieurs niveaux.

Qualité du management
Dialogue sur la qualité du travail
Séance du 4 novembre

Environnement de travail
motivant
Séance du 15 novembre

Reconnaissance des
responsabilités exercées au sein
d'un métier

Reconnaissance de la
performance individuelle et
collective

01

Mieux reconnaître les responsabilités exercées au sein du métier

RENFORCER LA NOTION DE MÉTIER

▶ Poursuivre nos efforts pour renforcer la notion de métier, essentielle dans notre démarche de reconnaissance.

- Démarche structurée de Gestion Dynamique des Compétences (GDC)
- Observatoire des métiers
- Parcours de carrière métier
- Formations métiers
- Club métier
- Actions de professionnalisation métier
- Award métier ...



FAIRE ÉVOLUER NOTRE APPROCHE EN MATIÈRE DE PROMOTION ET DE GESTION DE CARRIÈRE

▶ Une volonté d'aller vers des règles de promotion et de gestion de carrière plus pragmatiques et centrées sur la maîtrise pratique des métiers.

Objectifs

- Mieux reconnaître la réalité des responsabilités exercées
- Fluidifier les parcours professionnels
- Valoriser l'excellence dans les métiers

Méthode

- Groupe de réflexion paritaire avec l'ambition d'aboutir à un accord

Calendrier

- Démarrage du GRP courant 2017

MÉTIERS DE LA FABRICATION ET DE LA LOGISTIQUE

- **Opérateurs**
 - *Reconnaitre* le métier et l'excellence dans le métier
 - Impact classification/ rémunération
 - Développement des formations certifiantes métiers
 - Rénovation des outils de la filière 100 → plus près de la maîtrise pratique de terrain
- **Opérateurs seniors**
 - Renforcer la reconnaissance de cette fonction → Lien avec la qualification
 - Préparation à la responsabilité de chef d'unité → Détection et formation
- **« Faisant fonction CU »**
 - Examen de la situation actuelle de chaque « Faisant fonction CU » → En vue d'une évolution vers le poste de CU sur la base de critères
- **Chef d'Unité**
 - Pourvoi du poste en en priorité grâce au vivier des opérateurs seniors → passerelle de filière 100 à filière 611



EXEMPLES DE FORMATION CERTIFIANTE MÉTIERS ET MANAGEMENT FABRICATION

Formation certifiante	N° CQPM
Ajusteur outilleur fonderie	0044
Metteur au point Emboutissage	0292
Ajusteur outilleur Emboutissage	0085
Electromécanicien	0268
Outilleur géomètre, Mesureur d'enquête, Analyste Géométrie	0044
Technicien Qualité Fournisseur	0101
Mécanicien	0041
Responsable d'équipe autonome	0183

PROMOTION AU STATUT CADRE (DISPOSITIF EN PLACE DEPUIS 1990, REVU FIN 2011)

Promotion Supérieure
Diplômante

Promotion Cadre Cours
de Carrière

3 à 5 ans

18 à 24 mois

Promouvoir des collaborateurs ayant la capacité et la volonté de prendre des responsabilités de management transversal ou hiérarchique, en cohérence avec les besoins de l'entreprise.

Aujourd'hui, si la promotion au statut cadre est toujours très active, il est nécessaire de l'adapter afin d'intégrer un dispositif visant à reconnaître davantage la tenue du poste (les responsabilités prises, l'expérience et les compétences acquises), tout en conservant l'esprit initial de cette démarche valorisante et motivante.

Dans le cadre d'un accord, Renault s'engagerait à :

- Mener une réflexion sur une révision du dispositif actuel :
 - visant à simplifier le processus de sélection et en réduire la durée.
 - reconnaissant la capacité du collaborateur à tenir un poste dont le niveau de responsabilité est celui d'un cadre.



DISPOSITIF DE FORMATEURS INTERNES



Dans la suite de la séance de négociation dédiée à la formation, une volonté de mieux reconnaître les formateurs internes

- Mieux identifier les formateurs internes
- Reconnaître la charge et les objectifs dans le cadre de l'entretien individuel
- Créer un signe distinctif pour reconnaître le formateur interne dans les ateliers
- Elaborer une formation certifiante pour valoriser les formateurs internes (expérimentation en 2017).
- Renforcer la démarche « Master Trainers » (formateurs référents) sur les fondamentaux métiers.

RECONNAITRE CHACUN EN S'APPUYANT SUR DES PROCESSUS RH EFFICIENTS

Revue de personnel



Organiser des revues de personnel collégiales pour l'ensemble des catégories de personnel (évaluation de la maîtrise du poste, point sur le développement personnel et des hypothèses d'orientation).

Entretien individuel



Poursuivre les efforts pour promouvoir l'entretien annuel pour toutes les catégories de personnel (bilan de l'année écoulée, fixation des objectifs prioritaires, charge de travail et échanges sur les souhaits d'évolution et de formation).

Mobilité interne



La politique de recrutements pluriannuelle proposée dans le cadre de l'accord permettrait de fluidifier les mobilités internes.

02 Mieux reconnaître la performance collective et individuelle



PRINCIPES : UNE POLITIQUE SALARIALE ÉQUILIBRÉE

- Une politique salariale équilibrée cohérente avec le marché en France et avec la situation économique de l'entreprise
- Une politique qui valorise et reconnaît :
 - la performance collective obtenue par l'entreprise
 - et la contribution individuelle de chaque salarié en donnant des marges de manœuvre au manager

1^{er} semestre 2017 : négociation annuelle obligatoire sur les salaires et négociation d'un nouvel accord d'intéressement aux résultats financiers.



RECONNAÎTRE LA PERFORMANCE INDIVIDUELLE

Leviers de reconnaissance de
la performance individuelle



Augmentation individuelle

Part variable / Prime

Dans le cadre d'un accord, Renault s'engagerait à :

- **Des niveaux d'augmentation cohérents** avec le marché en France et avec la situation économique de l'entreprise:
 - recherche d'une performance économique et sociale durable;
 - maintien de nos positionnements salariaux en France en lien avec le marché.
- **Plus de marges de manœuvre au manager** pour reconnaître les contributions individuelles

RECONNAÎTRE LA PERFORMANCE COLLECTIVE

Leviers de reconnaissance de la performance collective



Intéressement aux résultats financiers

Intéressement local

Dans le cadre d'un accord, Renault s'engagerait à :

- Proposer une **même dynamique de rétribution** que l'accord précédent pour le nouvel accord d'intéressement aux résultats financiers, tout en préservant la dimension solidaire.
- Proposer un **bonus de fin d'accord** en lien avec les enjeux stratégiques pour l'entreprise.
- Laisser plus de **marges de manœuvre au dialogue social local** pour déterminer les critères de l'intéressement local.

DÉVELOPPER LES ACTIONS DE VALORISATIONS À TOUS LES NIVEAUX DE L'ENTREPRISE

- Afin de développer les leviers de reconnaissance des managers de proximité, encourager les actions de valorisation des contributions individuelles et collectives au niveau local.
- Exemples: Les excellents en Fabrication, les repas d'UET, Plan de reconnaissance des fonctions supports...



02

LE DIGITAL, LEVIER POUR AMÉLIORER LE CADRE DE TRAVAIL



DROIT À LA CONNEXION POUR TOUS

Priorités digitales 2020 pour les sites industriels

1

Réseau wifi dans l'ensemble des ateliers
(connexion de capteurs sur les machines)

2

Mise en place de logiciels de stockage de
données et d'analyse de ces données / big data

3

Géolocalisation des emballages

4

Géolocalisation des voitures jusqu'à la livraison
au client

5

Postes de travail digital (CUET, maintenance
opérateurs connectées)

Dans le cadre d'un accord, Renault s'engagerait d'ici fin 2019 à :

- **équiper toutes ses usines de wifi**
- **offrir la possibilité à chaque équipier de :**
 - **recevoir l'info** du groupe et de l'usine sur son smartphone (projet What's App en cours d'expérimentation à Cléon)
 - **accéder aux services** en ligne et infos pratiques (ex: poser ses congés) sur son smartphone (projet MyRenault)

RENDRE EFFECTIF LE DROIT À LA DÉCONNEXION

■ Notre vision : reconnaissance du droit de chacun à la déconnexion

- Nécessaire pour le salarié : pour sa santé, son bien-être, le respect de son équilibre vie privée / vie professionnelle
- Source de performance pour l'entreprise : la déconnexion est propice à la prise de recul et au développement de la créativité

■ La déconnexion : un droit et non une contrainte

- Il est nécessaire de ne pas rigidifier le système par l'édiction de règles trop strictes de déconnexion qui seraient contre-productives du point de vue du collaborateur
- Les salariés doivent être partie prenante de leur droit à la déconnexion : recommandations comme « savoir se déconnecter », « ne pas céder à l'instantanéité de la messagerie ».

■ Développement d'une approche préventive de la déconnexion

- Exemple messagerie professionnelle hors temps de travail (soirs, we, congés)

■ Recommandations de temps de déconnexion sur le temps de travail

- Exemple : ne pas consulter ses mails pendant la réunion de service

■ Mise en place de formations/informations pour former les managers et les collaborateurs aux bienfaits d'une déconnexion volontaire

- proposition d'effectuer préalablement un diagnostic in-situ accompagnée d'une réflexion paritaire
- les principes énoncés seraient développés dans le cadre d'une charte