

PROJET D'ACCORD PLURIANNUEL

Synthèse

9^{ème} séance de négociation – 13 décembre 2016



ACTIVITÉ	<ul style="list-style-type: none"> ■ Moyenne usine de 90Vh/an/employé hors démarrage ■ Maintien de l'ensemble des sites industriels en France pendant la durée de l'accord <ul style="list-style-type: none"> ■ Ouverture de discussions sur le devenir d'ACI Villeurbanne ■ Industrialisation d'une nouvelle BVA à STA pendant la durée de l'accord
EMPLOI ET COMPÉTENCES	<ul style="list-style-type: none"> ■ 3 600 recrutements CDI ■ Evolution positive des effectifs de l'ingénierie au terme de l'accord ■ CDI intérim : mini 5% avec objectif de 10% ■ Congé de fin de carrière : 1 journée par mois sur 36 mois + extension aux filiales industrielles sauf si + favorable
ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL	<ul style="list-style-type: none"> ■ Allongement de séance : 1h TTE max/jour – si 1 heure, 5 min de pause payée et positionnée avant ■ Positionnée en fin d'équipe (après-midi) ■ Max 8 séances/pers/mois et max 50 séances/ pers/an ■ Maille mini : atelier ■ Positionnement CTC minimum à la demi-journée ■ Possibilité de monétiser jusqu'à 10 CTI par an
QVT	<ul style="list-style-type: none"> ■ Budget EIF et logistiques annoncés au premier trimestre 2017
RECONNAISSANCE	<ul style="list-style-type: none"> ■ Négociation accord « parcours de carrière » avant fin septembre 2017 → en lien avec commissions locales
DIALOGUE SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> ■ 3 réunions par an → possibilité d'en faire plus localement ■ Première réunion au 1^{er} trimestre en présence du directeur d'établissement → Sites industriels focus OTT ■ Agenda coordonnés en 2017 : OTT, parcours de carrière, emploi et compétences



PROJET D'ACCORD PLURIANNUEL

Synthèse

9^{ème} séance de négociation – 13 décembre 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



POURQUOI UN PROJET D'ACCORD PLURI-ANNUEL 2017-2019

Une transformation accélérée



- Véhicule électrique
- Véhicule et services connectés
- Conduite autonome
- Evolution de la réglementation
- Nouvelles pratiques et nouveaux marchés
- Digitalisation des sites, vers l'industrie 4.0 ...

UN OBJECTIF : dans un contexte automobile en profonde mutation, **préparer l'avenir de Renault en France à l'horizon 2020**

DES ENJEUX FORTS

- **Satisfaction client**
- **Performance durable**
- **Motivation des hommes et des femmes**

UNE MÉTHODE: la voie d'un **dialogue social constructif**

Notre proposition

- **Un contrat d'activité pour une performance durable**
- Fondé sur des engagements réciproques prenant en compte les besoins de l'entreprise et les attentes des salariés

ENGAGEMENTS EN TERMES D'ACTIVITÉ ET D'INVESTISSEMENT



FABRICATION (1) : NOS USINES EN FRANCE, UNE RÉFÉRENCE MONDIALE

Objectif 2019

90 véhicules/employé/an en moyenne (hors démarrage)

Rappel : Maubeuge en 2016 : 95 Véhicules/employé/an

Plan d'action

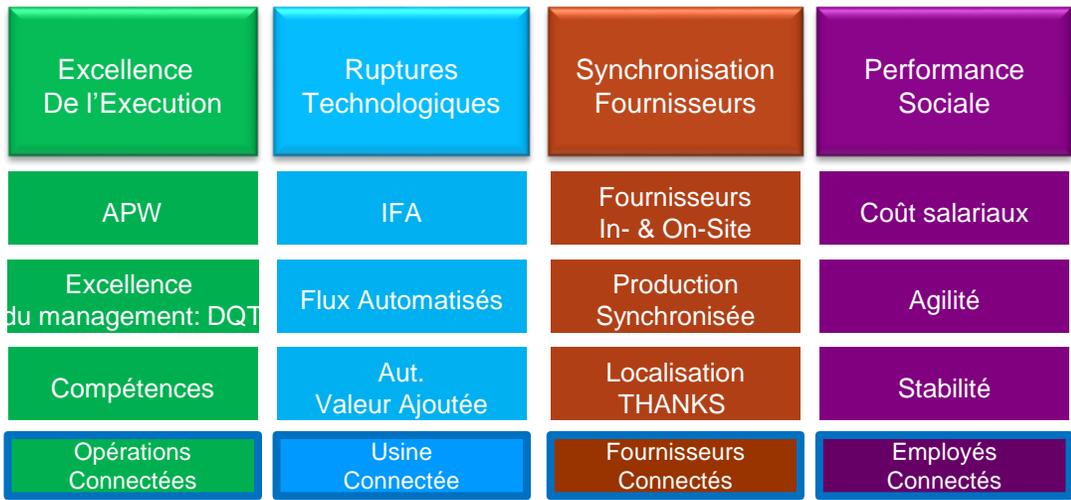
Investissement

SATISFACTION CLIENT

PERFORMANCE

OaO

TdC



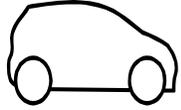
DIGITAL

Performance et environnement de travail

**500M€
en 3 ans**



FABRICATION (2): DE LA VISIBILITÉ SUR L'ACTIVITÉ DES SITES FRANCE JUSQU'À 2019 ET AU-DELA

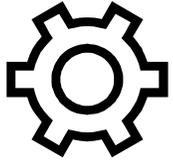


VÉHICULES

- un volume annuel moyen sur la durée de l'accord **au moins égal au volume de 2016**, à conditions identiques de marché
- 3 nouvelles plateformes et 9 modèles**, au moins un nouveau modèle ou plateforme par usine.

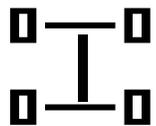
	2017	2018 → 2020
Batilly		
Dieppe		
Douai		
Flins		
Maubeuge		
Sandouville		

FABRICATION (3): MÉCANIQUE, UNE FORTE INTÉGRATION VERTICALE EN FRANCE



ORGANES MÉCANIQUES

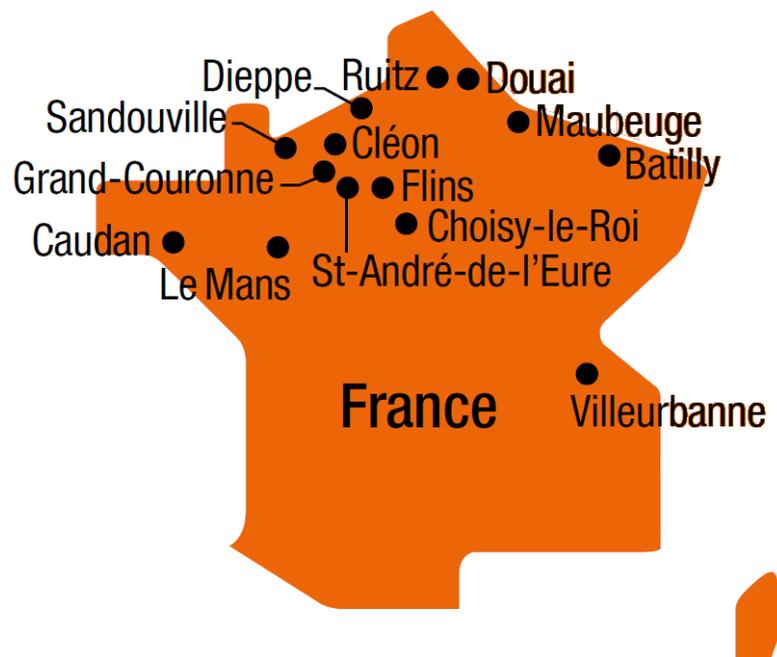
- Un volume annuel moyen d'organes mécaniques (moteurs + boîtes de vitesses) **au moins égal à 1,5 millions** sur la durée de l'accord, à conditions identiques de marché et de réglementation
- **Affectations à Cléon**
 - nouveau R9 et M9 (norme euro 6d) / exclusivité R9 et M9 en Europe;
 - moteur électrique GMPE
 - nouvelles pièces pour le H5Gen2 (Daimler),
 - boîte de vitesses P
 - augmentation capacitaire (fonderie, usinage et assemblage).
- **Industrialisation d'une nouvelle BVA à STA pendant la durée de l'accord**



CHÂSSIS

- Un volume annuel moyen de châssis **au moins égal à 1,5 millions** sur la durée de l'accord, à conditions identiques de marché et de réglementation
- **Rénovation** des process industriels
- **Industrialisation** de projets de châssis associés à des projets de véhicules en France et en Espagne

FABRICATION (4) : PRÉSERVER NOTRE OUTIL INDUSTRIEL



Renault s'engagerait à :

- Maintenir l'ensemble de ses sites industriels en France pendant la durée de l'accord
 - Ouvrir des discussions sur le devenir d'ACI Villeurbanne

INGÉNIERIE: UN NOUVEAU MODÈLE, DES COMPÉTENCES RENFORCÉES



INGÉNIERIE

- **Investissement R&D + CAPEX : au moins égal à 8% du chiffre d'affaires**
- **La France, centre de haute technologie pour le Groupe**
 - La France, un rôle clé, au sein d'un réseau global
 - Un réseau d'ingénierie global piloté avec une gouvernance renforcée
 - Des RTX au plus près des marchés
- **Vers un nouveau modèle d'entreprise étendue**
 - Extension des partenariats stratégiques avec des fournisseurs
 - Développement des « workpackages »
 - Partenariats avec les écoles et universités
- **Ressources et compétences**
 - Des ressources renforcées par des recrutements réguliers
 - **Evolution positive des effectifs de l'ingénierie au terme de l'accord**
 - Des compétences renforcées par la formation, la mobilité interne, le recrutement, l'acquisition de sociétés

LOGISTIQUE ET SUPPLY-CHAIN : RESSOURCES RENFORCÉES ET INVESTISSEMENTS



LOGISTIQUE ET PIÈCES & ACCESSOIRES

- Un volume d'activité annuel moyen **au moins égal au volume de 2016** sur la durée de l'accord, à conditions identiques de marché
- **Investissements : 35 millions d'euros**
 - Modernisation des magasins pièces de rechange via le renouvellement des Systèmes d'Information et l'introduction de systèmes automatisés
 - **Le budget de modernisation des sites serait précisé au 1^{er} trimestre 2017.**
- **Ressources et compétences**
 - Renouvellement des ressources par des recrutements réguliers
 - Renforcement des compétences pour accompagner la modernisation



SUPPLY-CHAIN MANAGEMENT

- Un volume d'activité annuel moyen **au moins égal au volume de 2016** sur la durée de l'accord, à conditions identiques de marché
- **Ressources et compétences**
 - Renouvellement des ressources par des recrutements réguliers
 - Renforcement sur les nouvelles compétences

LEVIERS DE POLITIQUE SOCIALE



01 EMPLOI ET COMPETENCES



L'EMPLOI ET LES COMPÉTENCES AU COEUR DU PROJET D'ACCORD

Formation

Le développement de formations certifiantes



Valoriser les parcours de carrière, développer l'employabilité



Faire monter les équipes en compétences

Recrutement

Un politique pluriannuelle mieux articulée avec la politique jeune



Donner de la visibilité aux apprentis et aux stagiaires

Renouveler nos compétences et notre pyramide des âges

Intérim

Une meilleure gestion



Mieux valoriser le travailleur temporaire (formation, santé-sécurité, vivier pour le recrutement)

Réduire le recours au travail intérimaire

Fin de carrière

Poursuite des DACS, nouveau TPTS, création d'un TPFCS



Répondre aux attentes des salariés

Préserver notre socle de compétences

DE LA FORMATION CLASSIQUE A L'APPRENTISSAGE AUTONOME ET CONTINU

UN PLAN DE FORMATION VOLONTARISTE

- Un effort de formation soutenu
220 millions € d'investissement
- Une augmentation du taux d'accès à la formation : **85% en fin d'accord**
- Des **écoles métiers** pour renforcer les compétences socles et développer les nouvelles compétences

INDICATEURS



- taux d'accès des salariés à la formation par tranche d'âge

DES PARCOURS CERTIFIANTS

- **Un co-investissement** salarié-entreprise
 - Mobilisation du compte personnel de formation du collaborateur
 - Réalisation de la formation sur le temps travail
 - Abondement de l'entreprise si formation dépassant le volume d'heures disponibles dans le CPF

INDICATEURS



- **Création d'un indicateur de suivi** : nombre de certifications obtenues

UNE TRANSMISSION DES SAVOIRS REDYNAMISÉE

- Renforcer les compétences socles grâce à la **transmission des savoirs**, pilier d'une organisation apprenante
- Innovation pédagogique ; des **parcours « mixtes »** pour faciliter l'apprentissage et l'accès.
- Une **plate-forme collaborative d'apprentissage continu**.

INDICATEURS



- Nb de formations pour "accompagnants"
- Formations internes / total formation : 30%
- Nb de formations pour formateurs internes
- Nb de formateurs internes formés à la « brique » digitale
- taux de connexion à la plate-forme

UNE POLITIQUE RECRUTEMENT PLURIANNUELLE ARTICULÉE AVEC LA POLITIQUE JEUNE

■ 3 600 recrutements en CDI

- La moitié des recrutements dans nos sites industriels, l'autre moitié dans nos sites d'Ile de France
- Des recrutements qui concernent toutes les catégories : APR, ETAM, ingénieurs et cadres
- La poursuite de nos objectifs en matière de diversité

■ 6 000 contrats jeunes

- Alternants : 1 000 par an
- Stagiaires : 1 000 par an
- Alternants et stagiaires, source privilégiée de recrutement
- Poursuite du dispositif concernant l'éducation des jeunes moins qualifiés

INDICATEURS



- Embauches CDI de moins de 30 ans : 30 %
- Embauches CDI de seniors (50 ans et +) : 2%

INDICATEURS



- Taux de salarié en alternance : 5%
- Embauches CDI des jeunes embauchés issus de la politique jeune : cible à 40% en fin d'accord
- Nb de forums emploi alternance / an par pôles : 1



VERS UNE MEILLEURE GESTION DE L'INTÉRIM

- **réduire d'au moins 50% le nombre de contrats d'intérim** par rapport à fin 2016 (à volume de production équivalent).
- **mieux valoriser le travailleur intérimaire**

Allongement de la durée des contrats	<ul style="list-style-type: none">• augmentation de la proportion de contrats d'une durée supérieure à 3 mois• développement du CDI intérim avec un minimum de 5% du volume de recours global à l'intérim par an et un objectif de 10% au terme de l'accord
Développement de l'employabilité	<ul style="list-style-type: none">• parcours formatifs facilitant la recherche d'un emploi pérenne• source privilégiée de recrutement au sein du Groupe Renault• ouverture d'un dispositif de recrutement spécifique pour des intérimaires non diplômés qui ont démontré leur performance sur la base de l'expérimentation de Flins
Amélioration de la sécurité	<ul style="list-style-type: none">• à partir du 1^{er} janvier 2018, pilotage de l'accidentologie intégrant la population intérimaire (taux de F1 et F2)

ACCOMPAGNER LES SALARIES DANS LE DÉVELOPPEMENT DE LEUR EMPLOYABILITÉ

- Bilan professionnel
- Bilan de compétences
- Période de mobilité sécurisée
- Période de professionnalisation
- Contrat de professionnalisation
- Entretien professionnel et entretien de deuxième partie de carrière
- Prêts intersites industriels
- Congé sabbatique et création d'entreprise, congé de solidarité internationale
- Prêt de main d'œuvre intersites industriels
- Prêt de main d'œuvre inter entreprise
- Validation des acquis de l'expérience
- Mutation concertée (branche métallurgie)
- Valorisation de l'emploi et appui aux pme
- Mobilité géographique interne (conformément à la politique mobilité)

INDICATEURS



Les salariés âgés de + de 45 ans bénéficient, à leur initiative et tous les 5 ans, d'un bilan d'étape professionnelle.

100% des demandes de bilan d'étape professionnelle devront être acceptées

ACCOMPAGNER LES SALARIES EN FIN DE CARRIÈRE

DACS

La dispense d'activité en fin de carrière spécifique permet une transition aménagée de la fin de carrière des salariés volontaires (APR, ETAM et cadre) étant à 3 ans maximum de l'âge du départ à taux plein du régime général et répondant aux conditions de carrière spécifiques.

→ rémunération équivalente à **75% du salaire brut**

TPFC

Le temps partiel fin de carrière permet aux salariés de réduire progressivement leur activité dans la perspective de la préparation de leur départ à la retraite

→ majoration de rémunération équivalant à **20 % de la perte de salaire**

TPFCS

Le temps partiel fin de carrière solidaire permet aux salariés de réduire progressivement son activité et de reconnaître son investissement au bénéfice d'un engagement solidaire.

→ majoration de rémunération équivalant à **40 % de la perte de salaire**

TPTS

Le temps partiel de transmission des savoirs permet aux salariés de réduire progressivement son activité et de reconnaître son engagement pour transmettre son savoir.

→ majoration de rémunération équivalant à **40 % de la perte de salaire**

Congés de
préparation
fin de carrière

Le congé préparation de fin de carrière résulte de la fusion des congés de préparation à la retraite et du congé de fin de carrière (Renault sas et filiales industrielles, sauf si + favorable)

→ 1 journée de congé par mois dans les 36 mois qui précèdent le départ à la retraite, plafonné à 36 jours

02 ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL



ASSOUBLIR LA GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Compteurs temps



Redonner de la souplesse aux salariés pour gérer leurs compteurs temps, en permettant, par exemple, la monétisation

Organisation du temps de travail



Assouplir l'organisation du temps de travail afin qu'elle s'adapte à l'activité réelle (à la hausse comme à la baisse)



Tout en préservant la motivation des salariés

RAPPEL DE LA SITUATION ACTUELLE - ANNUALISATION

■ **Durée annuelle du travail**

- 1 603 heures sur l'année pour les salariés dont le décompte du temps de travail est fixé sur une base horaire
- 218 jours pour les salariés dont le décompte du temps de travail est en jours sur l'année

■ **Durée maximum hebdomadaire**

- Maxima hebdomadaire 42h sur 12 semaines consécutives conformément à la CCNM

■ **Jours d'ajustement**

- 10 jours/an pour un salarié à temps plein -Afin de permettre une meilleure adaptation locale, l'ajustement peut être ramené à 5 jours minimum
- Les jours d'ajustement peuvent être collectifs ou individuels
- Pour les APR et les Etam : de 5 à 10 jours (a minima 5 jours pris collectivement, max de 7 jours pris collectivement)
- Pour les Etam au forfait : 5 jours pris individuellement et 5 jours pris collectivement

COMPTEURS TEMPS : ASSOUPLIR LEUR GESTION POUR RÉPONDRE AUX DEMANDES DES SALARIÉS

Principe : les compteurs sont utilisés pour la prise de congés individuels.

- **CTI**
 - Compteur triennal
 - Plafond de 15 jours et écrêtage en fin de période triennale
 - Positionnement à l'heure
- **CTC**
 - Suppression de l'écrêtage des CTC
 - Compteur triennal
 - Bascule sur le CTI pour la fraction de $j > 10j$ après écrêtage de ce dernier à la fin de la période triennale.
 - Positionnement par secteur et par roulement
 - Positionnement à l'heure
- **CT** : définitivement acquis

€ Monétisation

Le CT pourra être monétisé :

- **pour compléter la rémunération** dans le cadre, par exemple de la DACS, de rachat de trimestres de don par solidarité, d'achats véhicules du Groupe Renault ...
- **pour les formations** décidées par le seul salarié, abondement du CPF si les droits acquis sont insuffisants

Le CTI pourra être monétisé : jusqu'à 10 jours par an



UNE ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL FLEXIBLE, ADAPTÉE À L'ACTIVITÉ RÉELLE



Calendrier prévisionnel trimestriel



Augmentation de l'activité

Séance supplémentaire

- Au volontariat
- Payée mensuellement en heures supplémentaires

Augmentation de la durée journalière du travail

- Allongement de séance : 1h TTE max/jour – si 1 heure, 5 min de pause payée et positionnée avant
- Positionnée en fin d'équipe (après-midi)
- Max 8 séances/pers/mois et max 50 séances/ pers/an
- Maille mini : atelier
- Payée mensuellement en heures supplémentaires
- Pas de débordement le vendredi soir en cas de séance supplémentaire le samedi matin qui suit
- Obligatoire, avec de délais de prévenance de 15 jours sauf circonstances exceptionnelles, ou au volontariat



Baisse de l'activité

Un compteur de Capital temps collectif (CTC) triennal

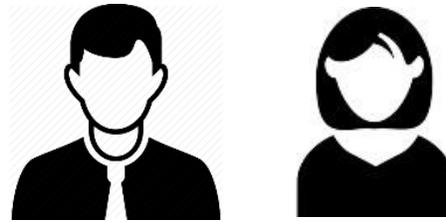
- Positionnement des CTC acquis, **minimum à la demi-journée**
- Si CTC = 0, avance de CTC
 - Plancher de - 7 jours
 - Si CTC < 0 , récupérations possibles de séance de travail le samedi → max. 7 / an
 - Calendrier prévisionnel + délai de prévenance de 15 jours sauf circonstances exceptionnelles
 - Paiement d'une majoration de 25%
- En fin d'accord :
 - Remise à zéro des CTC < 0
 - Basculement en CTI des CTC > 10 jours

03 QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL



UN CADRE DE TRAVAIL SOURCE DE MOTIVATION ET DE PERFORMANCE

Activer tous les leviers pour améliorer significativement la qualité de vie au travail de l'ensemble des collaborateurs



Sécurité
« politique zéro accident »

Cadre de travail motivant

Management
responsabilisant et participatif
Dialogue sur la qualité du travail

Digital : droit à la connexion et à la déconnexion

SÉCURITÉ : VERS LE ZÉRO ACCIDENT



Après 3 années d'un plan de rupture ayant porté des premiers fruits, intensifier notre engagement sécurité pour obtenir des résultats durables.

- **Objectif : tendre vers le zéro accident**, passer d'un mode réactif à une démarche proactive
- **Mise en place d'une direction dédiée** à la santé, sécurité et environnement et d'une gouvernance d'entreprise associée
- **Mise en application systématique de 10 fondamentaux de la Sécurité** construits par rapport aux risques les plus importants constatés sur l'ensemble des sites industriels
- **Dispositif de prévention** dont le but est d'identifier les dangers potentiels, d'évaluer les risques et de mettre en place des mesures de maitrises hiérarchisées

NOUVEAUX INDICATEURS



Dans le cadre du progrès continu, Renault a défini un indicateur F1 plus précis et homogène pour le Groupe.

La nouvelle définition prendra effet au 1er janvier 2017.

Période de transition en 2017 pour la gestion avec les ETT de l'intégration des intérimaires.

A partir du 1er janvier 2018, pilotage de l'accidentologie intégrant la population intérimaire (taux de F1 et F2)



Renault investirait 50 millions d'euros en moyenne par an, soit **150 millions d'euros*** sur la durée de l'accord pour améliorer le cadre de vie au travail dans les sites industriels.

■ Amélioration de l'outil de travail et de l'ergonomie des postes

Par exemple :

- Développement la maintenance prédictive
- Rénovation de machines et installations
- Robotisation des tâches difficiles
- Formation « prévention des risques liés à l'activité physique »
objectif : 30% d'opérateurs formés entre 45 et 50 ans.

■ Rénovation des espaces collectifs

sanitaires, vestiaires, espaces de vie, espaces de travail tertiaire...

■ Rénovation des sites

en particulier les éléments d'ambiance de travail et de protection de l'environnement : chaufferie, aéraulique, réfection toiture,...



* Les 150 M€ sont inclus dans les investissements de 500 M€ annoncés pour les sites industriels



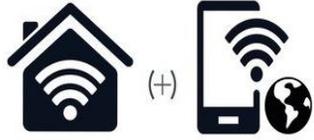


Renault s'engagerait à réaliser la rénovation des établissements d'Île-de-France. **Le budget serait précisé au 1^{er} trimestre 2017.**

- Développer un environnement de travail propice à la **créativité et au travail collaboratif** :
à partir de 2017 de nouveaux environnements de travail sur les sites et déploiement de lieux stimulant la créativité collective (type fabLAB)
- Développer un environnement favorisant la **qualité de vie au travail**
 - **Restauration** : qualité des repas, optimisation des flux
 - **Télétravail et nomadisme** : création d'espaces pour faciliter le travail à distance
 - **Bien-être** : développement d'espaces de repos, de convivialité
 - **Mobilité** : adapter l'offre parking + co-voiturage...



LE DIGITAL, LEVIER POUR AMÉLIORER LE CADRE DE TRAVAIL



Droit à la connexion

Dans le cadre du plan de transformation de ses usines, Renault s'engagerait à :

- équiper toutes ses usines de wifi
- offrir la possibilité aux salariés de :
 - recevoir l'info du Groupe et de l'usine sur son smartphone
 - accéder aux services en ligne par exemple : poser ses congés et infos pratiques sur son smartphone



Droit à la déconnexion

Afin de reconnaître le droit à la déconnexion de ses salariés, Renault s'engagerait à :

- développer une approche préventive (ex : formations/informations des managers et des collaborateurs aux bienfaits d'une déconnexion volontaire)
- réaliser une étude de terrain pour évaluer les besoins et mettre en place une réflexion paritaire
- définir des principes dans le cadre d'une charte

MANAGEMENT ET DIALOGUE SUR LA QUALITÉ DU TRAVAIL : VERS UNE NOUVELLE RÉFÉRENCE

Principes du management responsable - *en cours de validation*

- Satisfaire pleinement nos clients
- Progresser et faire progresser
- Parler vrai
- Responsabiliser chacun
- Favoriser la coopération transverse et valoriser la diversité
- Faire simple et agile



**Standards d'application
au quotidien
Exemple fab. : APW**

**Accompagnement
du déploiement
dans le cadre
du dialogue social local**

Principes du dialogue sur la qualité du travail

- Une organisation apprenante, coopérative et participative
- La recherche simultanée de la performance et de la qualité de vie au travail
- La mise en place d'espaces structurés de dialogue sur le travail
- Le dialogue sur la qualité du travail est cohérent avec son environnement.
- Toutes les fonctions de l'entreprise intègrent à terme un dispositif de DQT



MISE EN ŒUVRE DU DIALOGUE SUR LA QUALITÉ DU TRAVAIL

- **Un temps de dialogue collectif est organisé régulièrement dans les collectifs de travail.**
- **Il doit permettre aux salariés d'agir sur leur travail.**
 - Exprimer leurs problèmes de travail : organisation du poste de travail, modes opératoires, standards métiers, sécurité et conditions de travail, formation au poste.
 - Participer à l'analyse des causes des problèmes de qualité.
 - Proposer des solutions, examiner les solutions proposées et donner leur avis sur les solutions retenues, confronter leurs savoir-faire, et si nécessaire proposer une évolution des standards.
- **Une personne est responsabilisée pour animer la démarche auprès du manager.**
 - Mettre à sa disposition les moyens adéquats pour faciliter l'échange, en particulier une LUP.
 - Faire porter les échanges sur les situations réelles avec la volonté d'apporter des réponses concrètes.
- **La résolution des problèmes commence au plus près du terrain.**
 - Privilégier la résolution locale des problèmes locaux, avec les moyens correspondants donnés à l'UET.
 - Une démarche collective animée par le chef d'UET en fabrication et de manière générale la ligne managériale
 - Remonter à un niveau supérieur les problèmes qui ne peuvent être résolus localement



04 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.

Cadre de travail motivant

**Management responsable
Dialogue sur la qualité du travail**

**Reconnaissance des
responsabilités exercées
au sein d'un métier**

**Reconnaissance de la
performance individuelle
et collective**

RECONNAISSANCE DES RESPONSABILITÉS EXERCÉES AU SEINS 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

- **GRP et négociation conclus : objectif septembre 2017**

MÉTIERS DE LA FABRICATION

- **Opérateurs**
 - Reconnaître l'excellence dans le métier par la classification, la rémunération et le développement des formations certifiantes
 - Rénovation des outils de la filière 100
- **Opérateurs seniors**
 - Renforcer la reconnaissance de cette fonction dans le système de qualification
 - Détecter et former pour préparer à la responsabilité de chef d'unité ou à des fonctions techniques (passerelle de filière 100 à filière 611)
- **Chef d'Unité**
 - Mettre en place les passerelles permettant de pourvoir les postes de CU en priorité à partir des opérateurs seniors
- **Faisant fonction CU**
 - Examiner la situation actuelle des « faisant fonction CU » en vue d'une évolution vers la fonction de CU, sur la base de critères définis

RECONNAISSANCE DES RESPONSABILITÉS EXERCÉES AU SEINS 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

- **GRP et négociation conclus : objectif septembre 2017**

PROMOTION AU STATUT CADRE

- Simplifier le processus de sélection et en réduire la durée,
- Prendre notamment en compte la situation de collaborateurs tenant des postes dont le niveau de responsabilité est celui d'un cadre.

FORMATEURS INTERNES

- Reconnaître la charge et les objectifs dans le cadre de l'entretien individuel,
- Elaborer une formation certifiante pour les formateurs internes,
- Renforcer la démarche « Master Trainers » (formateurs référents) sur les fondamentaux métiers.

RECONNAISSANCE DE LA PERFORMANCE INDIVIDUELLE ET COLLECTIVE

POLITIQUE SALARIALE

- 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



1^{er} trim 2017

Négociations
annuelles
obligatoires

INTÉRESSEMENT

- 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 de stratégies pour l'entreprise.
- Laisser plus de **marges de manœuvre au dialogue social local** pour déterminer les critères de l'intéressement local.

1^{er} sem 2017

Négociations
accord
intéressement



05 DIALOGUE SOCIAL



DIALOGUE SOCIAL CENTRAL ET LOCAL : LEVIER DE PERFORMANCE ÉCONOMIQUE ET SOCIALE

AMBITION

- Renforcer le lien entre l'entreprise et ses salariés en s'appuyant sur un **dialogue efficace** avec les représentants du personnel.
- Promouvoir des mécanismes de dialogue permanent en central et en local avec l'objectif de traiter les sujets **au plus près du terrain**.

Création d'une commission d'application de l'accord

- Objectif :
Sur des questions liées à la mise en œuvre de l'accord
 - partager des informations,
 - engager des discussions et des échanges de vue,
 - formuler des recommandations.
- Deux niveaux :
 - commission centrale
 - commissions locales + commission ingénierie
- Réunies 3 fois par an, **possibilité d'en faire plus localement**
- **1^{ère} réunion dès le 1^{er} trimestre 2017, en présence du directeur d'établissement, avec un focus sur l'OTT pour les sites industriels**
- Composée des signataires de l'accord

COMMISSIONS D'APPLICATION DE L'ACCORD : EXEMPLES DE THÉMATIQUES À ABORDER

Agendas coordonnés: OTT,
parcours de carrière, emploi et
compétences



Commission centrale

- **Activité** : suivi indicateurs ingénierie et fabrication
- **Emploi et compétences** : observatoire des métiers (réunion spécifique), formations certifiantes, emploi
- **OTT** : mise en œuvre des mesures obligatoires et compteurs de temps
- **QVT** : DQT, cadre de travail, digitalisation
- **Reconnaissance** : parcours de carrière

Commissions locales sites industriels

- Activité de l'établissement/filiale : performance (véh/an/employés) ...
- Emploi et compétences : besoins, plans d'actions, TPFCS (liste associations)
- OTT : mise en œuvre des mesures obligatoires, suivi des compteurs temps
- QVT : cadre de travail, DQT, digitalisation
- Reconnaissance : parcours de carrière

Commission locale EIF

- Activité des métiers (hors ingénierie)
- Emplois et compétences
- QVT : Management/DQT et cadre de travail
- OTT dont les compteurs
- Reconnaissance

Commission locale métier ingénierie

- Mise en œuvre du nouveau modèle ingénierie
- Emplois et compétences
- QVT : management/DQT et cadre de travail
- OTT dont les compteurs
- Reconnaissance



06 ENGAGEMENT DANS LES TERRITOIRES



FILIÈRE AUTOMOBILE : L'ENGAGEMENT DE RENAULT AU SEIN DES TERRITOIRES



Acteurs
institutionnels

Système
éducatif

Entreprises du
bassin d'emploi
(yc fournisseurs)

PLATE FORME AUTOMOBILE

Dans ses territoires d'implantation, Renault s'engagerait à :

- **contribuer aux mesures de développement de l'emploi:**
groupement d'employeurs, plans de transport et de déplacement,...
- **améliorer l'attractivité de la filière automobile:**
forums emploi, visites de sites, promotion des métiers automobiles ...
- **développer les compétences au sein des territoires**
insertion professionnelle des jeunes, co-financement de formation...
- **poursuivre ses efforts pour redéployer le tissu fournisseurs**
approche partenariale, co-innovation, démarche RSE
- **poursuivre son engagement au sein de la PFA**
mise à disposition de moyens humains; projet ACE



SYNTHÈSE



ACCORD RENAULT FRANCE : UN CONTRAT D'ACTIVITÉ POUR UNE PERFORMANCE DURABLE

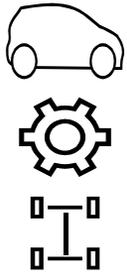
ENGAGEMENTS ENJEUX

SATISFACTION CLIENT

PERFORMANCE

MOTIVATION

FABRICATION



- **Maintien des sites industriels**
- **volume annuel moyen au moins égal** à celui de 2016
- au moins 1 nouveau modèle et/ou plateforme par site
- 1,5 million d'organes mécaniques en moyenne /an
- 1,5 million de châssis en moyenne /an
- **500 millions** d'euros pour moderniser les usines

INGÉNIERIE



- **R&D+CAPEX : au moins égal à 8% du CA**
- La France : centre de haute technologie pour le Groupe
- Nouveau modèle d'entreprise étendue
- **Des ressources et des compétences renforcées** par des recrutements réguliers

LEVIERS

Emploi et compétences

- **3 600 recrutements**, 6 000 contrats jeunes
- Développement de parcours certifiant, poursuite des DACS, création d'un temps partiel de fin de carrière solidaire
- Réduction d'au moins 50% de l'intérim, meilleure reconnaissance du travailleur intérimaire

Temps de travail

- Assouplissement de la gestion des compteurs temps
- Mise en place d'une organisation adaptée à l'activité réelle
- Hausse d'activité : séances additionnelles au volontariat payées en HS, allongement de séance jusqu'à **1h**, payé en HS
- Baisse d'activité : avance de CTC et récupération sous conditions

Qualité de vie au travail

- Politique zéro accident
- Management responsable
- Dialogue sur la qualité du travail
- Modernisation des usines, des sites d'Ile de France et des magasins
- Droit à la connexion et à la déconnexion

Reconnaissance

- Évolution des dispositifs de promotion et gestion de carrière
- Politique salariale cohérente avec le marché et la situation de l'entreprise
- **Nouvel accord d'intéressement** avec une même dynamique de rétribution, bonus de fin d'accord

- **Dialogue social** : Commission d'application de l'accord au niveaux central et local

- **Engagement au sein des territoires**