

PROJET D'ACCORD PLURIANNUEL

Volet Emploi et Compétences (GPEC + contrat de génération)

2^{ème} séance de négociation – 4 octobre 2016



01

EMPLOI ET COMPÉTENCES



RENFORCER NOTRE SOCLE DE COMPÉTENCES, UNE PRIORITÉ

- Le produit automobile est entré depuis quelques années dans un cycle de **mutations technologiques accélérées** : transition énergétique, véhicule zéro émission, véhicule autonome, véhicule connecté, solutions de mobilité... Les modes de fonctionnement ont aussi changé avec la **digitalisation des entreprises**.
- L'adaptation du groupe Renault à ces mutations induit une évolution des modes de conception, de fabrication et de commercialisation de nos produits et services.
- Dans le cadre du nouveau plan pluri-annuel, **le développement des compétences est un enjeu majeur pour l'entreprise afin de sécuriser l'avenir en anticipant les transformations majeures**.

**SATISFACTION
CLIENT**

**PERFORMANCE
DURABLE**

MOTIVATION

LES PRINCIPAUX LEVIERS DU RENFORCEMENT DES COMPÉTENCES SOCLES

PRÉVOIR l'évolution des compétences

Poursuite des instances de partage de la GPEC

DÉVELOPPER les compétences des salariés

« *Learning with renauld* », une politique de formation ambitieuse

ACQUÉRIR des compétences en externe

Un plan de recrutement pluri-annuel, permettant l'acquisition de nouvelles compétences et le renouvellement de notre pyramide des âges

ACCOMPAGNER les salariés vers un autre choix de carrière

Répondre aux attentes tout en préservant notre socle de compétences



PRÉVOIR l'évolution des compétences.
Poursuite des instances de partage de la GPEC

POURSUITE DES INSTANCES DE PARTAGE DE LA GPEC


- **Instance paritaire de dialogue sur la stratégie de l'entreprise**
 - Instance d'information et d'échanges permettant d'approfondir des sujets liés à la situation de l'entreprise et à son évolution, à court et à moyen termes (tous thèmes susceptibles d'avoir un impact sur l'emploi).
 - **Approche macro-économique**
 - **Composition** : représentants de la Direction, délégué syndical central et un membre désigné par chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise
 - **Réunion** : une fois par an à l'issue du processus budgétaire

- **Articulation avec les instances représentatives du personnel**
 - Chaque entreprise/établissement doit informer et consulter ses instances sur les questions relevant de l'activité et de l'emploi

POURSUITE DES INSTANCES DE PARTAGE DE LA GPEC

■ L'Observatoire des métiers et compétences

- **Instance de dialogue et d'échanges**, destiné à établir des diagnostics et des analyses sur l'évolution des métiers et des compétences, ainsi que les possibilités d'évolution des salariés ;
- **Mission** : participer à l'identification des métiers en développement, des métiers pour lesquels l'entreprise doit assurer la pérennité de son savoir-faire et de ses compétences, des métiers en tension, des métiers émergents, des métiers dits sensibles ainsi que des besoins en matière de formation, mobilité professionnelle...
- **Composition** : direction + quatre représentants par organisation syndicale signataire ;
- **Réunion** : 1 fois par an.



DÉVELOPPER les compétences en interne
« *Learning wit# renault* », une politique de formation
ambitieuse

UN CONTEXTE « FORMATION » QUI A PROFONDÉMENT ÉVOLUÉ DEPUIS 10 ANS

2007

2008

2009

2010

2011

2012

2013

2014

2015

2016

2017

2018

Des plans formations d'entreprises cadrés par une obligation fiscale

★ 2014
Réforme de
la
formation

Un élargissement de la notion de professionnalisation au-delà de la notion très restrictive d'action de formation.
Fin de l'obligation fiscale

- Crise mondiale de l'industrie automobile
- Redimensionnement structurel de nos capacités de production et de nos effectifs
- Pertes de compétences et d'expériences

★ 2013
Accord de
compétitivité

- Retour à la croissance
- Préparation du futur: véhicule connecté, véhicule autonome, zéro émission, usine du futur nécessitant innovation, créativité et compétences pointues ..
- 1 000 recrutements (dont +50% de jeunes)

GROUPE RENAULT



Formation Renault en France :

- Une série d'actions de formation priorisée sur les compétences critiques et les parcours de reconversion
- Des réponses aux obligations réglementaires

DIGITAL

Formation Renault en France :

- un levier d'une organisation apprenante
- des modes d'apprentissage agiles en phase avec les modes de consommation actuels (blend learning)

DE LA FORMATION « CLASSIQUE » AU « *LEARNING WITH RENAULT* »

UN PLAN DE FORMATION VOLONTARISTE

- Un **effort de formation** soutenu
- Une **augmentation du taux d'accès** à la formation
- Des **écoles métiers** pour renforcer les compétences socles et développer les nouvelles compétences (dont intégration de formations sur la dimension digitale des métiers)

DES PARCOURS CERTIFIANTS

- Parcours métiers, management, compétences transversales...
- Un **co-investissement** salarié-entreprise (mobilisation du compte personnel de formation du collaborateur, réalisation de la formation sur le temps travail)

UNE TRANSMISSION DES SAVOIRS REDYNAMISÉE

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

TRANSFORMATION DIGITALE

UN PLAN DE FORMATION VOLONTARISTE QUI S'APPUIE SUR LES ÉCOLES MÉTIERS

- Un effort de formation soutenu : **220 millions d'investissement d'euros sur 3 ans**
- Des actions de formations qui concernent davantage de collaborateurs : évolution du taux d'accès de **80% à 85%** en fin d'accord
- Des écoles métiers qui renforcent les compétences socles et développent les nouvelles compétences

Ecole de l'ingénierie

- 42% des formations auront pour objectif de consolider les compétences socles en métier et en projet
- 22 % auront pour objectif de développer des nouvelles compétences ou les nouvelles façons de travailler

Ecole de la fabrication

- 44% de l'offre de formation devra être consacrée au développement des compétences critiques et aux enjeux du manufacturing
- 8% de l'offre devra être dédiée au projet de déploiement de nouvelles technologies dans les usines (usines du futur)
- 48% des formations auront pour objectif de consolider les compétences socles

Indicateurs :

Taux de seniors (55 ans et +) : 15 %

- taux d'accès des salariés à la formation par tranche d'âge
- présentation des plans d'actions de métiers clefs à l'ODM



DES FORMATIONS EN APPUI DE LA TRANSFORMATION DIGITALE DES MÉTIERS

- Le numérique impacte tous les métiers du commerce et constitue un des axes prioritaires identifiés en terme de conception et de déploiement des formations sur le triennal.
- Nous envisageons de déployer les formations phares suivantes :

Marketing

« Digital & Media Communication »
« Analysis and statistics data processing (big data) »

Ventes et client

Mobile device, social, e-commerce, outlets, B2C, B2B, conquest, CRM and data processing (big data)

Après vente

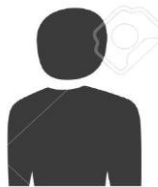
Parts/accessories/services Marketing : pricing, big data management, digital
Engineering : 3EA/Powertrain, connected vehicle, diagnosis & assistance

DÉVELOPPER DES PARCOURS CERTIFIANTS - POURQUOI ?

- Rappel : **une certification professionnelle est la reconnaissance par un organisme agréé indépendant d'une qualification ou d'un savoir faire.** Elle a une visée à la fois plus précise et plus pratique qu'un diplôme puisqu'elle atteste de capacités à réaliser des activités professionnelles dans le cadre de plusieurs situations de travail et à des degrés de responsabilités définis.
- La réforme de la formation professionnelle a mis les **certifications professionnelles au cœur du système de la formation professionnelle** et continue.
- Pour des besoins importants en compétences nécessitant une certification des acquis, l'entreprise, au travers de ses écoles métiers, souhaite **augmenter les parcours certifiants** permettant le maintien des compétences socles et le développement de nos compétences critiques.
- Grâce à un **investissement commun** :
 - Le salarié trouve l'assurance de sécuriser son parcours professionnel et de maintenir son employabilité en obtenant une certification
 - L'entreprise saisit l'opportunité de favoriser la montée en qualification de ses équipes au bénéfice de ses performances collectives

COMMENT ? : LE CPF, UN CO-INVESTISSEMENT SALARIÉ-ENTREPRISE

Parcours de formation certifiants



Mobilisation du compte personnel de formation du salarié

- Crédité en heures à la fin de chaque année, dans la limite de 150 heures de formation
- Pour les personnes travaillant à temps complet, il est alimenté :
 - de 24 heures par an soit 120h;
 - puis de 12 heures par an pour atteindre le plafond maximal de 150h.
- **Compte financé par l'entreprise, qui n'est pas monétisable : les heures non utilisées sont perdues.**



Investissement de l'entreprise

- Formation décidée d'un commun accord avec le manager
- Formation réalisée sur le temps de travail
- En cas de CPF insuffisant, abondement de l'entreprise

Développement de l'employabilité,
Sécurisation des parcours professionnels

Montée en qualification des équipes,
en lien avec les besoins de l'entreprise

EXEMPLES DE FORMATION PERMETTANT LA MOBILISATION DU CPF

	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
Management d'équipe autonome »	0274



LA TRANSMISSION DES SAVOIRS : PILIER D'UNE ORGANISATION APPRENANTE

- **La transmission des savoirs par les collaborateurs de l'entreprise constitue un pilier de notre organisation apprenante :**
 - développer et maîtriser les compétences socles du Métier et maintenir une culture d'entreprise commune
 - diffuser au sein de l'organisation des compétences en pédagogie : nécessité de former les formateurs internes au digital
 - porter les valeurs de l'entreprise dans son rôle de formateur interne : les formateurs internes comme les universités d'entreprise, contribuent à véhiculer les valeurs du groupe.
- **Mieux reconnaître les formateurs internes :**
 - intégration à l'entretien annuel en terme d'objectif et de charge de travail

Indicateurs :

- Nb de formations dédiées aux "accompagnants"
- Formations dispensées en interne sur total formation : 30%
- Nb de formations dédiées aux formateurs internes
- Nb de formateurs internes formés à la « brique » digitale (A minima 100 % sur le passeport digital)




DES PARCOURS INTÉGRANT LE DIGITAL

- Les changements de la réglementation en France ouvrent la voie à **l'innovation pédagogique**
- Le « **blended learning** » est une modalité pédagogique qui permet de développer des parcours :
 - intégrant la formation formelle & informelle
 - mobilisant l'interaction avec les autres (mentoring, coaching, co-développement, communautés ...)
 - centrés sur l'expérience apprenante et le digital « mindset »
 - pour transformer le modèle d'apprentissage et devenir une organisation apprenante performante.
- **Tous les moyens pédagogiques et logistiques seront étudiés pour faciliter l'accès de chacun à la formation**
- **Lancement d'une plate-forme collaborative digitale**
 - articulée avec l'offre des écoles métiers
 - progressivement ouverte à tous



Indicateur : taux de connexion à la plate-forme



ACQUÉRIR des compétences en externe
Un plan de recrutement pluri-annuel, permettant
l'acquisition de nouvelles compétences et le
renouvellement de notre pyramide des âges

UNE POLITIQUE DE RECRUTEMENT PLURI-ANNUELLE

Un plan pluri-annuel

Une transformation digitale

Une approche par « viviers »

- Renforcer l'image et l'attractivité
- Renforcer les relations Ecoles
- Efficience du recrutement opérationnel

- Offres attractives
- Réseaux sociaux
- Contenus média
- Implication de l'ensemble des acteurs

- Maintenir une politique jeunes dynamique
- Faire de cette politique un levier de sourcing



Indicateurs

Embauches CDI de moins de 30 ans : 30 %

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

UNE POLITIQUE JEUNES MAILLÉE AVEC LA POLITIQUE RECRUTEMENT (1/2)

- Alternants et stagiaires : **un vivier prioritaire** pour les recrutements CDI de jeunes diplômés
- Un maillage **essentiel à court terme mais aussi dans la durée pour mieux relier** les axes de la politique jeunes et les besoins en compétences critiques
- **Un cadrage strict quantitatif et qualitatif par Direction** (Volumes/Niveau de formation/visibilité pluri-annuelle du recrutement)
- **Une politique Relations Ecoles ciblée et renforcée en collaboration avec les métiers** dans le cadre du programme Ambassadeur
- **Un plan de communication digitale** intensifié et en cohérence avec les offres d'emplois de jeunes diplômés (jobteasers, facebook, twitter)

UNE POLITIQUE JEUNES MAILLÉE AVEC LA POLITIQUE RECRUTEMENT (2/2)

- Un **parcours de l'alternant/stagiaire** au sein de l'entreprise jalonné par des points d'étapes avec manager et fonction RH
- Des **communautés d'alternants et stagiaires** animées tout au long de leur parcours en entreprise
- Un **bilan final** transmis au service recrutement 2 mois avant la fin
- Un événement de type « **speed-dating** » au second semestre avec les métiers qui recrutent



Indicateurs

Taux de salarié en alternance 5%

Embauches CDI des jeunes embauchés issus de la politique jeune : cible à 30% en fin d'accord

Nb de forums emploi alternance / an par pôles : 1

Poursuite du dispositif concernant l'éducation des jeunes moins qualifiés



ACCOMPAGNER les salariés vers un autre choix de
carrière

Répondre aux attentes des salariés tout en préservant
notre socle de compétences

- L'accompagnement des salariés qui souhaitent développer leurs compétences professionnelles
- L'accompagnement des salariés en fin de carrière

BILAN PROFESSIONNEL

- L'entreprise propose à ses salariés, sur proposition des comités de carrières, l'opportunité de réaliser un bilan professionnel lorsque la situation le nécessite. Le bilan professionnel a pour objectif d'élaborer un ou des projet(s) professionnel(s) réaliste(s), notamment l'exercice d'une VAE, en respectant le choix personnel de chacun en adéquation avec les besoins de l'entreprise.
- Chaque salarié pourrait également formuler une demande de bilan professionnel dans le cadre d'une mobilité professionnelle pour enrichir sa réflexion sur son parcours et projet professionnel.
- Le bilan professionnel consiste donc à :
 - faire état de ses savoir-faire et savoir-être, de ses capacités et de son potentiel d'évolution,
 - se situer par rapport à l'entreprise, à la profession et à ses exigences,
 - prendre conscience de ses points forts et faibles, de sa motivation, de son investissement personnel, de ses priorités et de ses valeurs,
 - s'engager dans une démarche dynamique d'actions : élaborer un ou plusieurs projets professionnels et éventuellement un itinéraire de formation.



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 réalisation d'un bilan d'étape professionnelle devra être accordé.

L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS QUI SOUHAITENT DÉVELOPPER LEURS COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES

BILAN DE COMPÉTENCES

- **Le salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences, effectué par un organisme spécialisé.**
- **Le bilan de compétences est une démarche personnelle et volontaire qui permet à chacun, sans condition de niveau scolaire, d'âge ou de statut, d'élaborer un projet professionnel réaliste :**
 - Les salariés en CDI justifiant d'au moins 5 ans d'activité professionnelle, dont 12 mois dans l'entreprise actuelle,
- **Le bilan de compétences peut aller jusqu'à 24 heures, sur une période comprise entre 3 semaines et 4 mois. Il se déroule en 3 phases :**
 - une phase préliminaire d'analyse des besoins,
 - une phase d'investigation permettant à la fois de repérer les motivations, intérêts et compétences du salarié, et de s'informer sur des métiers susceptibles de lui correspondre,
 - une phase de conclusion préalable à la mise en œuvre du projet professionnel.
- **Le Fongecif peut prendre en charge la rémunération et le coût de la prestation.**

L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS QUI SOUHAITENT DÉVELOPPER LEURS COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES

AIDE À LA CRÉATION OU À LA REPRISE D'ENTREPRISE

- Une cellule dédiée apporte aux salariés qui le souhaitent un appui pour valider le business plan, les démarches administratives, la formation à la gestion, la recherche de financements et apporte une aide financière.
- **Montant des aides financières :**
 - Les intérêts des emprunts peuvent être pris en charge la première année dans la limite de 1500 euros.
 - Peuvent également être pris en charge sur justificatifs les frais découlant de l'inscription à des stages d'initiation à la gestion et à la comptabilité (dans la limite de 300 heures) ou découlant de l'inscription au registre de commerce ou au répertoire des métiers.
 - L'aide liée à la création de l'entreprise peut s'élever jusqu'à 12 000 euros et s'accompagner du versement de 3000 euros par salarié Renault embauché dans la nouvelle entreprise.

LA PÉRIODE DE MOBILITÉ VOLONTAIRE SÉCURISÉE (1)

- Conformément aux dispositions du code du travail et à l'accord national de la métallurgie du 17 mai 2010, la mobilité volontaire sécurisée est une disposition permettant au salarié d'exercer une activité dans une autre entreprise tout en gardant la possibilité, pendant une certaine durée, de revenir dans son entreprise d'origine.
- A son retour dans l'entreprise d'origine, le salarié retrouve de plein droit son précédent emploi ou un emploi similaire, assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalentes ainsi que du maintien à titre personnel de sa classification
- Lorsque le salarié choisit de ne pas réintégrer son entreprise d'origine, le contrat de travail qui le lie à son employeur est rompu. Cette rupture constitue une démission.

- **Conditions pour bénéficier de la période de mobilité volontaire sécurisée :**
 - 2 ans d'ancienneté
 - accord de l'employeur

- **Formalités de mise en œuvre : signature d'un avenant au contrat de travail précisant :**
 - la durée, l'objet et la date d'effet de la période de mobilité ;
 - la suspension du contrat de travail ;
 - l'absence de préavis de démission, en cas de résiliation du contrat par le salarié au terme de la période ;

DISPENSE D'ACTIVITÉ EN FIN DE CARRIÈRE SPÉCIFIQUE (1)

- **Il s'agit de permettre une transition aménagée de la fin de carrière des salariés volontaires APR et ETAM en usine qui justifient :**
 - Soit de 15 années de travail posté au sein et hors du groupe (horaire atypique)
 - Soit d'une IPP de 10% reconnue par l'assurance maladie
 - ET qui sont à 3 ans maximum de l'âge du départ à taux plein du régime général à la date d'entrée dans le dispositif
- **Le salarié qui souhaite bénéficier du dispositif demeure salarié de l'entreprise.**
 - il continue à figurer aux effectifs inscrits
 - il sera électeur et éligible aux élections professionnelles
 - il continue à bénéficier des activités sociales et culturelles proposées par le comité d'entreprise ou d'établissement et du régime de prévoyance en vigueur dans l'entreprise.

DISPENSE D'ACTIVITÉ EN FIN DE CARRIÈRE SPÉCIFIQUE (2)

- **Reprise temporaire d'activité :**

- Les bénéficiaires peuvent reprendre temporairement une activité, à la demande de l'entreprise et sur la base du volontariat, notamment pour des actions de transmission de connaissance, de coaching et de tutorat, d'accompagnement des jeunes en insertion ou apprentis ou nouveaux embauchés.
- Des périodes d'activité liées à leurs compétences particulières peuvent également leur être proposées, notamment pour assistance au démarrage de projets en France et à l'international.

- **Reprise définitive d'activité :**

- Le salarié peut demander, avec un préavis d'un mois, une reprise d'activité en cours de période de suspension, en cas de diminution importante des ressources du foyer et avec un préavis de 3 mois pour tout autre cas, la décision de reprise étant irrévocable.

DISPENSE D'ACTIVITÉ EN FIN DE CARRIÈRE SPÉCIFIQUE (3)

- Le salarié reçoit des appointements bruts annuels s'élevant à 75% de la rémunération annuelle calculée sur la base des 12 derniers mois échus « salaire brut rétabli » précédant l'entrée dans le dispositif, versés en 12 mensualités égales.
 - Rémunération forfaitaire soumise à l'ensemble des cotisations sociales et fiscales.
 - Rémunération versée mensuellement à l'échéance
- Le salarié peut monétiser ses congés (compteurs CT puis CTI) afin de porter sa rémunération à hauteur de 100%.
- Les cotisations retraite sont versées comme si le salarié travaillait à taux plein et, lors de son départ, l'indemnité de départ à la retraite est calculée sur la base d'un salaire à taux plein reconstitué.
- Afin de bénéficier du dispositif, le salarié devra présenter un justificatif de la CNAV précisant la date prévisible de liquidation des droits à la retraite du régime général.

DISPENSE D'ACTIVITÉ EN FIN DE CARRIÈRE SPÉCIFIQUE (4)

- Pendant la période de dispense d'activité, le salarié n'acquiert aucun droit à congés payés ni à capitalisation, sauf période où il reprendrait une activité.
- La dispense d'activité se poursuit jusqu'à la date à laquelle le salarié est en mesure de liquider ses droits à la retraite du régime général de la sécurité sociale et des régimes complémentaires à taux plein.
- S'il ne souhaite pas procéder à la liquidation à l'issue de la période de suspension, il en informe l'entreprise 3 mois avant la fin de la période et reprend alors son activité.
- L'adhésion au dispositif peut s'effectuer jusqu'au 31 décembre 2019



Indicateur : Nombre de salariés en DACS/an

SYNTHÈSE DU DISPOSITIF DE DISPENSE D'ACTIVITÉ EN FIN DE CARRIÈRE SPÉCIFIQUE

Description	Remarques
<p>Suspension du contrat de travail de 36 mois maximum avec :</p> <ul style="list-style-type: none">▪ dispense d'activité jusqu'à la liquidation de la retraite à taux plein du régime général▪ indemnisation à hauteur de 75 % du salaire moyen mensuel des 12 derniers mois avant la cessation d'activité + monétisation possible des compteurs pour atteindre 100% de la rémunération▪ maintien du calcul de l'indemnité de départ en retraite sur la base d'un salaire à plein temps, versée au moment de la liquidation	
<p><u>Période d'ouverture du dispositif:</u></p> <p>Entrée dans le dispositif jusqu'au 31 décembre 2019</p>	<p>L'adhésion est formalisée par un avenant au contrat de travail, et précédée d'une période de prévenance de 3 mois avant l'entrée dans le dispositif</p> <p>Le portage peut se poursuivre au-delà du 31/12/2019</p>
<p><u>Salariés éligibles</u></p> <p>APR et ETAM de Renault s.a.s et de ses filiales industrielles étant à 3 ans maximum de l'âge du départ à taux plein du régime général à la date d'entrée dans le dispositif, <u>et</u> justifiant</p> <p>Soit de 15 années de travail posté au sein et hors du groupe (horaire atypique)</p> <p>Soit d'une IPP de 10% reconnue par l'assurance maladie</p>	
<p><u>Conditions d'adhésions</u></p> <ul style="list-style-type: none">▪ Liquider sa retraite à la sortie du dispositif dès l'obtention du taux plein▪ Volontariat	<p>Justificatif à fournir + engagement contractuel avant l'entrée dans le dispositif</p> <p>Un salarié ne saurait être maintenu dans le dispositif au-delà de la date possible de liquidation de sa retraite à taux plein</p>

TEMPS PARTIEL FIN DE CARRIÈRE

Il s'agit de prendre en compte le souhait pour tout salarié de réduire progressivement son activité dans la perspective de la préparation de son départ à la retraite.

- **Réduction progressive de l'activité :**
 - aménagement du temps de travail : possibilité de réduire l'activité professionnelle de 1 à 2 jours/semaine
- **Conditions :**
 - contrat de travail à temps plein (CDI) depuis au moins 12 mois (quelque soit le statut) ;
 - pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein ou retraite anticipée (« carrière longue » ou « handicapé ») au plus tard dans la 3^{ème} année suivant le passage à temps partiel.
- **Calcul des cotisations retraite sur la base du salaire reconstitué à temps complet.**
- **Majoration de rémunération équivalant à 20 % de la perte de salaire** correspondant au passage à temps partiel + **lissage de la rémunération.**
- Possibilité pour le salarié de **monétiser ses compteurs pour atteindre 100% de la rémunération (CT puis CTI)**
- **Calcul de l'indemnité de départ à la retraite sur la base d'un temps complet.** Ces sommes sont imposables et cotisables.

L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS EN FIN DE CARRIÈRE

TEMPS PARTIEL FIN DE CARRIÈRE

- **Egalité de traitement avec les salariés à temps complet** : salaire, évolution de carrière, charge de travail, formation, maintien dans l'emploi.
- **Procédure d'adhésion** :
 - demande formulée au N+1 puis au RRH au moins 2 mois avant la date envisagée pour le passage à temps partiel ;
 - réponse de l'entreprise dans le mois suivant la réception de la demande.
- **Conclusion d'un avenant au contrat de travail**



Indicateur : Nb salariés en TPFC / an

L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS EN FIN DE CARRIÈRE

TEMPS PARTIEL FIN DE CARRIÈRE SOLIDAIRE

- **Le TPFCS poursuit deux objectifs :**
 - prendre en compte le souhait pour tout salarié de réduire progressivement son activité dans la perspective de la préparation de son départ à la retraite.
 - reconnaître l'investissement du salarié qui consacre la réduction de son activité professionnelle au bénéfice d'un engagement solidaire.
- **Les règles afférentes au TPFCS sont applicables dans leur intégralité :** possibilité de réduire l'activité professionnelle de 1 à 2 jours/semaine dans les mêmes conditions.
- L'entreprise, par sa volonté de soutenir l'engagement des salariés, procédera à une compensation de rémunération équivalent à 40 % de la perte de salaire correspondant au passage à temps partiel.
- **Le salarié devra s'engager dans une association**
 - reconnue d'utilité publique.
 - Et qui répond à un des domaines soutenus par la RSE
- Une liste nominative des associations sera arrêtée conjointement entre les représentants des organisations syndicales signataires et la Direction dans le cadre des instances de mise en œuvre de l'accord au niveau central et au niveau local.
- Le salarié pourra suspendre son engagement associatif et bénéficier alors du TPFCS.



Indicateur : Nb salariés en TPFCS / an

LES OUTILS QUI PERDURENT

- 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)

02

CALENDRIER DE NÉGOCIATION

CALENDRIER PRÉVISIONNEL

22 septembre	Emplois et compétences (bilan)
4 octobre	Emplois et compétences
18 octobre	Activité et organisation du temps de travail
25 octobre	Activité et organisation du temps de travail
3 novembre	Management et organisation du travail
15 novembre	Environnement de travail
29 novembre	Reconnaissance
6 décembre	Dialogue social, filière automobile, territoire
13 décembre	Synthèse et conclusion

FIN

