



## Compte-rendu de la Négociation GEPP contrat de génération du 16 octobre 2024

Mercredi 16 octobre la direction a réuni les organisations syndicales en vue d'une négociation sur les thèmes de la Gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) ainsi que du contrat de génération (jeunes/seniors).

La première partie de la séance était consacrée à la présentation des leviers d'actions encadrant la GEPP, en tenant compte de la transformation de l'industrie, de la stratégie du groupe et des impacts des plans d'actions précédents. Ces leviers sont définis en fonction des besoins en effectifs et compétences par rapport aux ressources disponibles ainsi qu'en fonction des activités des entités (chiffre d'affaires, nature, localisation, volume).

Les leviers d'actions qui composent les Observatoires Des Métiers permettraient d'assurer l'équilibre entre les compétences disponibles et les besoins de l'entreprise :

- **Formations/Montées en compétences/Reconversions**
- **Accompagnement parcours pros et mobilité interne**
- **Accompagnement des départs**
- **Politique jeunes et Recrutements**

### Deux types d'observatoires en fonction de la transversalité des compétences métiers et des emplois dans les différentes entités :

#### Vision globale & transversale des compétences du Métier

##### **Observatoire des Métiers et des Compétences (OdM)**

- A minima tous les 3 ans / Rotation triennale
- Vision à 3 ans de l'évolution prévisionnelle du métier
- Identification des tendances dans les grands domaines de compétences
- Détermination des compétences à développer et des volumes associés
- Mise en place des actions de montée en compétences, reconversions professionnelles, parcours d'intégration

#### Vision locale des Entités sur les emplois qui les constituent

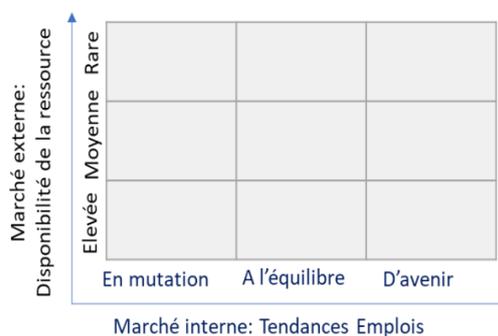
##### **Observatoire des Emplois et des Compétences (Ode)**

- A minima tous les 24 mois
- Analyse par anticipation des changements de nature à modifier ou transformer les emplois
- Détermination des impacts Emplois et Compétences liés aux orientations de l'entité
- Réalisation de cartographies des emplois
- Construction d'un plan d'actions
- Sélection et mobilisation des leviers d'actions appropriés

**La direction propose la participation de différents acteurs aux ODM et ODE :**

	Observatoires des <b>Métiers</b>	Observatoires des <b>Emplois</b>
Directions Métiers	Oui	Non
Directions Entités/BU	Non	Oui
Organisations Syndicales représentatives	Nb de représentants par OS représentatives: 5	Nb de représentants par OS représentatives de l'entité/la BU concernée : 5
Directions des Ressources Humaines	DRH du métier concerné DRH France si nécessaire	DRH de l'entité/la BU DRH France si nécessaire
Académies	Académie du métier concerné	Académie métier selon besoins de l'entité

**Commentaire CGT :** Le principal point de vigilance concerne l'utilisation de l'outil appelé « **9 cases** » dans le cadre de la GEPP. La direction s'appuie sur cette méthode pour croiser les tendances en matière d'emploi sur le marché interne du groupe avec la disponibilité des ressources sur le marché externe, en s'appuyant sur ce référentiel. Or, l'expérience a pu montrer que cet outil utilisé par les différentes directions a plus servi à dégraisser les effectifs, particulièrement dans les fonctions globales, Avec l'objectif des 1700 départs « pseudo-volontaires » prévus dans l'accord Renaultion et prétexté par la transformation de l'industrie. Cela par le concours de dispositifs de rupture conventionnelles collectives et de mobilités externes avec CAR21, CAR22. Face à d'éventuels dégraissages d'effectifs sur des emplois dits en décroissance- ou emplois en mutation- La CGT devra mettre l'accent sur la nécessité de formation et la montée en compétences des salariés.



Le second point de vigilance concerne la tendance de la direction à placer les salariés au centre de la gestion de leurs emplois et parcours professionnels. C'est une manière pour la Direction de se dédouaner de ses responsabilités légales de reclassement et de formation des salariés en renvoyant la responsabilité vers les salariés.

Le second volet de cette réunion concerne la politique jeune/seniors par le biais de différents dispositifs dont la direction affirme avoir fixé des objectifs ambitieux.

**Contrat de génération :**

Le point de désaccord entre la CGT et la direction étant la suppression des 36 jours de préparation à la retraite tel qu'il est appliqué au sein de l'entreprise jusqu'à la fin de l'année

Le point de désaccord entre la CGT et la direction étant la suppression des 36 jours de préparation à la retraite tel qu'il est appliqué au sein de l'entreprise jusqu'à la fin de l'année

**Synthèse des mesures dédiées aux jeunes :**

- **Un objectif de 5% d'alternants avec l'objectif d'atteindre 50% de femmes**

- Une hausse de la gratification des stagiaires à hauteur de 33% et une hausse de +9% de rémunération pour les apprentis.
- L'embauche en CDI de 200 Graduate Program (anciennement Creuset) **sur les 3 ans de l'accord**
- Un seuil minimal d'embauche pour les emplois cotés A2 revalorisé de 5%
- SMH en 1 an pour les cadres ( 45370 € à date anniversaire l'année suivante VS la convention collective permettant de recruter en dessous du SMH, des cadres ayant une expérience infra 6 ans à 43500 €)

### Commentaire CGT sur politique jeunes :

Rien de vraiment nouveau dans cette politique jeunes : 5 % d'alternants, c'est déjà ce qui se pratique depuis des années chez Renault. Nous sommes en train d'analyser les détails, mais l'augmentation de la gratification des stagiaires et des apprentis était déjà une mesure en place depuis au moins début 2024, alors que la Direction la présente comme une nouveauté ! Même chose pour le *Graduate Program* : ces dernières années, il y avait déjà entre 60 et 70 diplômés par an, selon la Direction.

Quant à l'augmentation de 5 %, n'oublions pas que la direction avait précédemment retiré 4 % des minima en supprimant le paiement des 20 minutes de pause. Concernant le SMH, il y a un an, la direction avait affirmé qu'elle n'appliquerait pas de progressivité et que les cadres seraient directement placés au SMH. Elle revient donc sur ses propos.

Il est peu probable que les mesures présentées par Renault suffisent à rendre l'entreprise plus attractive. De nombreuses autres entreprises proposent des politiques pour les jeunes bien plus séduisantes. De plus, Renault ne prend aucun engagement ferme pour garantir un emploi aux apprentis, alors que le taux d'embauche reste très faible.

### Jours de préparation à la retraite/Dispositifs (non cumulables) :

Dans l'article de l'accord Couverture Sociale de 1982 relatif à la préparation de la retraite permettait aux salariés proches du départ de pouvoir effectuer les démarches administratives auprès de la CARSAT. Ce dispositif avantageux notamment couvert par le dernier accord donne droit à 1 jour/mois dans les 3 ans qui précèdent le départ à la retraite à taux plein.

Aujourd'hui le premier argument de la direction est d'affirmer que 80% des salariés éligibles n'ont pris aucun jour de préparation à la retraite. De plus, 20% des salariés ne consommeraient pas la totalité des jours. Le second argument repose sur le l'hétérogénéité du système.

A la place de ces 36 jours qu'elle veut supprimer la direction propose les dispositifs seniors suivants :

#### ▪ **Dispositif 1: Retraite progressive Abondée :**

- A 2 ans du départ à l'âge légal ou taux plein avec validation hiérarchique.
- Maintien des cotisations retraite à 100%
- Application du maintien des cotisations retraite à la date d'entrée en vigueur de l'accord pour les salariés ayant optés pour cette mesure

▪ **Dispositif 2: Retraite Progressive annualisée :**

- A un an du départ à la retraite (âge légal ou taux plein)
- Passage à temps partiel à 50% sans validation hiérarchique
- 6 premiers mois à 100% d'activité et 6 mois suivants 0% d'activité
- Lissage de la rémunération sur l'année
- Maintien des cotisations retraite à 100%

▪ **Dispositif 3: Indemnité de départ à la retraite**

- Possibilité d'avance sur l'indemnité de départ en retraite (IDR)
- Possibilité d'interruption de l'activité professionnelle maximum à 8 mois de la retraite à taux plein (Cf Slide 49) sans possibilité de cumul avec d'autres dispositifs

▪ **Dispositif 4 : La dispense d'activité (D2A) :**

- Dispositif d'aménagement de fin de carrière soumis à conditions de restrictions médicales durables et d'une reconnaissance RQTH, incapacité ou invalidité
- Au volontariat simple
- Maximum 2 ans de l'ouverture des droits à taux plein
- L'indemnisation est égale à 70% du brut annuel correspondant aux mêmes modes de calcul que la Dispense d'activité actuelle.
- Maintien des cotisations retraite à 100%

La direction s'engagerait à un accompagnement « renforcé » de prestation d'assistantes sociales pour les salariés en vue d'une reconnaissance, RQTH, incapacité, invalidité

➤ **Dispositif 5 : Le développement des compétences et l'employabilité des seniors**

- Mise en place de mesures complémentaires pour les salariés de 62 ans et plus à travers le compte personnel de formation.
- Les formations certifiantes sont conditionnées à l'acquisition de compétences en lien avec les activités du groupe. En cas de désistement ou d'annulation en cours de formation : **Pas de dédit formation pour cette population**
- Les formations certifiantes sans lien avec l'activité de Renault comprennent 4 jours de congés formation à hauteur de 2 jours par an à partir de 62 ans ainsi que le bénéfice accordé de droit aux salariés le souhaitant.

➤ **Dispositif 6 : La retraite progressive transmission des savoirs**

- Sur volontariat du salarié et de l'entreprise
- Travail à mi-temps dont tout ou partie est consacré à la transmission des savoirs. Cela peut prendre la forme du mentorat ou coaching, l'intégration des nouveaux embauchés ou encore la formation
- Le salarié bénéficie des avantages de la retraite progressive abondée et une prime de 2 mois de salaire est ajouté à son indemnité de départ à la retraite

### ➤ **Dispositif d'accompagnement :**

Dans sa démarche d'accompagnement des seniors la direction propose l'accès à un cabinet d'experts pour les salariés âgés de 62 ans et plus dans leur choix de fin de fin de carrière :

- Conseil et orientation sur les différentes mesures Séniors
- Accompagnement lors de la phase préparatoire d'une des mesures
- Le bilan individuel retraite
- L'accompagnement individuel dans certaines démarches

### **Commentaire CGT sur politique Séniors :**

Pour les seniors, au-delà des dispositifs proposés, la question de la pénibilité au travail n'a pas seulement été ignorée, elle a été diluée dans les présentations de la direction. Cela donne l'impression que l'accord présenté a été rédigé à l'avance, avec la complicité des autres organisations syndicales représentatives (CFE-CGC/CFDT), créant ainsi l'illusion d'une « pseudo-négociation ».

Les seniors, qui ont déjà subi l'allongement du temps de travail imposé par la réforme des retraites, se voient aujourd'hui privés des jours de préparation à la retraite. La direction avance que 80 % des salariés éligibles ne prennent pas ces jours, un argument trompeur, car ce chiffre ne prend pas en compte les employés en Départs Anticipés (DA). Pourtant, ces jours sont un minimum nécessaire pour assurer une transition adéquate vers la retraite. Nous avons demandé le maintien de ces 36 jours.

La fin des Départs Anticipés (DA) à la retraite prolonge encore davantage la durée de travail avant de pouvoir partir. Désormais, seuls les salariés bénéficiant de la reconnaissance d'un sujet de santé par un organisme public pourront en bénéficier, mais seulement après 2 ans et à 70 % de leur rémunération, au lieu de 72 %. Nous avons demandé de maintenir une durée de 3 ans avec le salaire pris en compte par la direction.

Les propositions de la direction tournent principalement autour du temps partiel, ce qui affecterait un certain nombre de primes. Nous avons demandé le maintien des congés et des primes pendant les années de retraite progressive à temps partiel.

Bien que la pénibilité n'ait pas été abordée, la question se pose plus que jamais : combien de salariés seront réellement capables d'atteindre l'âge de 64 ans ? Pour beaucoup, cet horizon semble inatteignable.

Comme lors de toutes les négociations des dernières années, la direction se contente de s'aligner sur le cadre légal, notamment avec la retraite progressive. La seule chose qu'elle rajoute, c'est le maintien des cotisations retraite à 100 %.

Lors de cette séance et avec ces mesures pour les seniors, la direction envoie clairement deux messages : vous allez travailler plus longtemps, et on ne continuera pas à payer autant que ce que nous faisons avec les DA (ce sont en fait nos caisses de retraite qui prendront en charge l'essentiel des retraites progressives).

## **Cette pseudo-négociation doit nous permettre de revendiquer CGT :**

- **Maintien des 36 jours de préparation à la retraite**
- **Extension du dispositif au périmètre Socle Social Commun**
- **Le départ en retraite à 60 ans pour toutes et tous (hors départs anticipés pour les métiers et emplois pénibles)**
- **Départ 3 ans avant l'âge de départ pour les salariés avec une reconnaissance RQTH**
- **Revenir au calcul sur les 10 meilleures années chez Renault et dans la filière automobile**
- **Concernant la pénibilité : Prise en compte des situations réelles de travail et reconnaissance de toutes les formes de pénibilité pour toutes les catégories socio-professionnelles confondues dès 55 ans**
- **Une réelle prise en compte du travail en équipes alternées (2\*8)**

La prochaine réunion sur le thème GEPP aura lieu mercredi 30 octobre et s'articulera plus en détail autour des leviers de la GEPP