



GROUPE RENAULT

119, rue du Point du Jour - 92109 BOULOGNE BILLANCOURT

☎ 01.76 84.14 33 /01 76 84.14.34

www.cgt-renault.com - e.mail cgtrenault@gmail.com



COMPTE-RENDU DE LA COMMISSION RECONNAISSANCE DU 10 FEVRIER 2022

Délégation CGT : Jean-François Pibouleau (DSC), David Leblond-Marco (DSC adjoint), Rachid Karroumi (Le Mans).

Promotion passage cadre en cours de carrière (PCCC) :

Avec une adaptation permanente du dispositif suite à la crise sanitaire, les campagnes réalisées ont permis de promouvoir 131 salariés. Les réunions d'ouverture et clôture ont été maintenues en distanciel puis présentiel avec l'intervention de cadres dirigeants, membres du jury d'entreprise. Ensuite, les formations ont été réalisées en format hybride assurant une qualité pédagogique avec un taux de satisfaction élevé de **4,57/5**.

D'après la direction RH ce dispositif contribue au développement et à la reconnaissance des salariés :

- Avec des formations au sein des meilleures écoles - toutes filières
- Avec l'implication des cadres dirigeants (Conférence en formation + Jury Métier + Réunions d'ouverture et clôture)
- Avec l'implication du management (détection, accompagnement, entretiens croisés, jurys métiers).

Synthèse PROMO cadre au 1^{er} avril 2021 :

- 82 candidats présentés sur 10 établissements Renault SAS et 2 filiales (RSC et MCA) avec 65 promus (PCCC) dont 11 reports, 5 PRRE, 1 PSD.

Cela concerne 12 familles de métiers, la moyenne d'âge des candidats est de 41 ans et avec 26% de femmes.

- 100% des candidats sélectionnés par la DRH France ont été promus cadre en jury métier.

Synthèse PROMO cadre (PSD)

Le Parcours Supérieur Diplômant est devenu un dispositif obsolète. La direction a procédé à une analyse interne consistant à interroger des salariés concernés (Feedback) et au réseau RH métier.

Il en ressort :

- **Ce qui fonctionne** : « *Parcours PSD très positif, changement de statut, effet démultiplicateur du passage à l'école.* »
- **Ce qui ne fonctionne pas** : « *Parcours long (avant refonte), lourd, contraignant, impact fort sur la vie de famille, manque d'accompagnement, décrochage salarial qui ne se rattrape pas, ce qui crée des cadres au rabais.* »

Synthèse PROMO cadre à faire au 1^{er} avril 2022 :

66 candidats présentés sur 9 établissements RSAS et 2 filiales (Alpine et Sodicom) : 55 sélectionnés par la DRH France pour une entrée en formation, 5 promos PRRE et 6 reports PCCC. Cela concerne 11 familles de métiers, une moyenne d'âge de 42 ans et 20% de femmes.

Synthèse filière PRRE (Promotion au titre des responsabilités exercées) :

92% des candidats présentés ont été promus cadre au 1er avril 2021.

Sur 64 candidats présentés, 59 ont été promus, avec 11 familles de métiers différentes, une moyenne d'âge de 50 ans et 17% de femmes et sont répartis sur 9 établissements RSAS et 2 filiales (Sovab et Sodicom).

Identification des formateurs métier (périmètre fabrication) :

- Formateurs au poste : augmentation de 45% du nombre de formateurs au poste, sont identifiés et certifiés en 2021 soit 868 formateurs. (Cergy non renseigné).
- Formateurs relais : 537 formateurs relais en 2021 contre 497 en 2020.

Identification des formateurs métier (périmètre établissements d'Ile De France)

- Formateurs relais : 509 formateurs relais contre 235 en 2020.
- Formation de formateurs : 61 salariés ont suivi la formation de formateur contre 100 en 2020. (39 formateurs ont été certifiés contre 24 en 2020).

Unités d'expérience métier (UEM) :

- En 2021, 9 UEM1 ont été attribuées contre 136 en 2020 (contre 691 en 2018/2019 !!) et 22 UEM2 (obtention 3 ans mini après UEM2).
- Parcours accélérés CUET promo P2 à P3 : 17 promus en 2021 contre 18 promus en 2020.
- Parcours accélérés CUET promo K215 au K260 : 27 promus en 2021 contre 37 en 2020.

Filière 100 :

Répartition moyenne des blocs de compétences en filière 100 VS 2021 sur les périmètres (Renault SAS/UCM/Mécanique/Logistique) :

- P1 : 39,75%
- P1CS : 39%
- P2/P3 : 36,25%
- Tech pro : 21,25%

Filière 611 :

Répartition des coefficients dans la filière 611 pour l'année 2021 :

- 662 salariés dont 606 CU (92%) soit :
- 317 salariés ont un coefficient supérieur à 285 points
- 315 salariés ont un coefficient égal à 285 points
- 30 salariés ont un coefficient égal à 260 points

Commentaires CGT :

La délégation CGT a fait remarquer à la direction que ce bilan reflétait le manque de considération des salariés du groupe. En effet, la CGT a détecté un net ralentissement voire des interruptions de formation sur certains métiers. Mais aussi au niveau des évolutions de carrière sur toutes les catégories socioprofessionnelles.

La direction a rappelé que l'accompagnement budgétaire des mesures de reconnaissance en 2018/2019 pour les éligibles aux UEM et aux PROMO CU était fort, contrairement à l'année 2021 où le budget était restreint et avec une forte diminution des salariés éligibles UEM1.

La délégation a également tenu à rappeler à la DRH France que, compte-tenu des différents changements liés aux futurs dispositifs conventionnels collectifs de la métallurgie, cet accord serait rendu caduc à partir de janvier 2024.

En tout état de cause, la CGT continuera de défendre l'intérêt des salariés du groupe et à faire en sorte de faire évoluer l'attractivité de nos métiers chez Renault en termes d'évolution de carrière et de conditions de travail. Car même si l'accord reconnaissance n'est pas à la hauteur des attendus, la CGT se devra tout mettre en œuvre pour défendre les revendications portées par tous les salariés.

La CGT regrette enfin que des commissions locales n'est pas eu lieu en amont.

