



RENAULT RETAIL GROUP

Réseau Commercial

Courriel : cgtrenault@gmail.com

Réagir, Revendiquer, Gagner !



Compte-rendu de l'observatoire GPEC Du 19 mai 2022

Délégation CGT : Amandine FOURNERY (Rillieux), Christian PADEY (Rillieux) Philippe STOPPACHER (Aubagne)

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est une méthode pour adapter – à court et moyen termes – les emplois, les effectifs et les compétences aux exigences issues de la stratégie des entreprises et des modifications de leurs environnements économiques, technologiques, sociaux.

La GPEC est une démarche de gestion prospective des ressources humaines qui permet d'accompagner le changement de l'entreprise.

Elle doit permettre d'appréhender, collectivement, les questions d'emploi et de qualifications et de construire des solutions transversales répondant simultanément aux enjeux de tous les acteurs concernés : les entreprises et les actifs.

Cela doit permettre de prévoir l'évolution et la valorisation des qualifications comme par exemple la gestion des pénuries de main d'œuvre et de compétences.

Dans le cadre de l'accord, chaque année la direction réunit les organisations syndicales représentatives dans un observatoire GPEC.

Cette instance de réflexion doit permettre d'identifier et d'échanger sur les métiers en tension ou en voie de transformation et évoquer la stratégie d'évolution professionnelle.

Pour cette observatoire 2022 la direction a décidé d'échanger sur 3 points :

- **INDICATEUR DE LA GPEC**
- **RECRUTEMENT ET SITES CARRIERES**
- **LES RESEAUX SOCIAUX**

01.INDICATEURS DE LA GPEC

EMPLOI :

Les effectifs sont en baisses -> 4 837 salariés fin 2021

Pour la direction les raisons sont dues aux ventes d'établissements est évaluée à 30%.

Pour la CGT même si ces ventes ont fait baisser les effectifs, sans elles la baisse serait de 4%



En ce qui concerne la pyramide des âges celle-ci a tendance à se rééquilibrer se rajeunir, le nombre de personnes de plus de 50 ans diminue de plus en plus et se rapproche des autres catégories d'âges. Les déséquilibres que l'on pouvait constater dans le passé ne sont plus aussi flagrants.

La moyenne d'ancienneté des salariés chez RRG est de 10 ans et reste acceptable car elle se situe dans la moyenne France « commente » la direction.

La CGT remarque que cette moyenne est à prendre avec prudence, car elle ne permet pas encore de garantir le rattrapage du manque d'expérience et de compétence des salariés qui ont moins de 10 ans d'ancienneté. Il en est de même pour les autres paliers d'ancienneté. Par contre l'écart entre les femmes et les hommes ne parvient pas à se réduire.

La direction souhaite que l'objectif soit d'une embauche sur 2 en CDI soit une femme (hors après-vente) en 2022.

Cooptation :

- 455 embauches CDI dont 48 cooptations ce qui représente un taux de transformation 10,5%
- 444 embauches CDI dont 48 cooptations ce qui représente un taux de transformation 10,8%

Confirmation du maintien de la prime d'un montant de 500€ pour une embauche par cooptation.

FORMATION :

Concernant la formation relai les objectifs attendus en 2021 sont de 25 salariés par établissement et par semestre.

Il y a eu 1 407 participants au total pour les 2 modules proposés, 1h30 en salle et 30 min en atelier.

Proposition de la CGT : il faut adapter les modules de formation par métier. Cela permettrait une plus grande attractivité et un plus grand intérêt de la formation pour les salariés et les formateurs.

Il est envisagé de développer un groupe pour les formateurs relai sur le réseau (yammer)

Les réseaux sociaux inter-entreprises créent une communauté de formateurs relais, ils sont au nombre de 53.

L'objectif est de faciliter les échanges entre formateurs

Plan de formation 2021 : 18 236 participants.

La majorité de ces formations étaient basées sur l'hybride et les véhicules électriques, les autres concernaient la formation relai et la formation sécurité.

La direction nous confirme l'utilisation massive du FNE pour la prise en charge de la formation.

Pour que la formation puisse être prise en charge par le FNE la formation ne doit pas dépasser 12 mois compris entre juillet 2021 et décembre 2022. La CGT remarque que la réduction des coûts est très présente car ses formations sont financées par l'OPCO.

Au niveau de la formation retraite nous pouvons constater que celle-ci n'est que partiellement proposée nous la CGT restera vigilante sur le sujet.

02.RECRUTEMENT ET SITES CARRIERES

La direction maintient les dispositifs actuels.

44% serait dû au recrutement digital en 2022, contre 56% 2021.

Les réseaux sociaux :

- La campagne de recrutement « Plan 100 » pour les productifs (mécanos et carrossiers) durera 3 mois
- La stratégie RH digitale est mise en place, elle est passé de la 18^{ème} place à la 11^{ème} dans le classement potentialpark 2022.
- Mise en place et mise à jour des principaux outils de communication digitale pour capter des nouveaux salariés sur nos métiers.
- Enfin la nouvelle interface du groupe avec l'offre mobilité Renault-RRG.



03.LES RESEAUX SOCIAUX

La direction reste dans la continuité des différents canaux de diffusion afin de poursuivre l'impulsion de l'image de marque de l'entreprise à travers les réseaux sociaux.



Pour la CGT même si la présentation a été assez complète certains points comme les perspectives d'évolution des métiers et la gestion et prévention sur les métiers en tension n'ont pas été évoqués par la direction.

La direction est restée orientée sur le complément du bilan social présenté en CSE-CENTRAL et non sur des perspectives de reconnaissance par l'évolution et la mutation des métiers, pourtant il y en a !

Aucune communication des sujets de la commission métier n'a été faite par la direction !

Même si les échanges sur des points comme la formation, l'égalité Femme/Homme, le Handicap... nous ont permis de faire des propositions pour adapter certains de nos accords d'entreprise en local nous sommes restés sur de simples constats sans analyse.

Dans la période que nous vivons avec la mutation des métiers la CGT pense qu'il est impératif d'avoir une prévision de l'emploi. En effet, cette prévision nous permettrait de valoriser nos qualifications mais aussi que les salariés ne pensent pas être tributaire du fric à tout prix par la dénaturation de leurs métiers.

