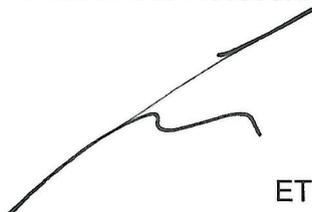


**ACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION SALARIALE  
DU 20 FEVRIER 2020**

ENTRE

**RENAULT s.a.s.**

Représentée par M. François ROGER  
Directeur des Ressources Humaines Groupe



ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Franck DAOUT



C.G.T.

représentée par M. Fabien GACHE

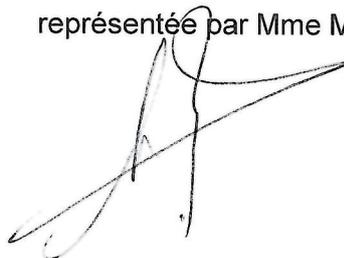
C.F.E./C.G.C.

représentée par M. Guillaume RIBEYRE



F.O.

représentée par Mme Mariette RIH



## PREAMBULE

Suite à la négociation salariale annuelle obligatoire au titre de l'année 2020, qui s'est tenue les 28 janvier et 17 février 2020, les partenaires sociaux ont convenu de la politique explicitée ci-après.

## CHAPITRE 1<sup>ER</sup> – CHAMP D'APPLICATION

---

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'entreprise Renault s.a.s..

## CHAPITRE 2 – MESURES SALARIALES PREVUES AU TITRE DE L'ANNEE 2020

---

L'ensemble des mesures détaillées ci-après constitue un budget global d'augmentation (APR, ETAM et cadres) des salaires de 2,2 %.

Les mesures individuelles détaillées ci-après concernent 90 % des APR et ETAM d'une part, et 90 % des cadres, d'autre part.

### Article 1 - Mesures salariales au bénéfice des salariés APR

Renault s.a.s. décide d'allouer une augmentation générale des salaires (AGS), effective au 1<sup>er</sup> avril 2020, de 1 % avec un talon de 21 € bruts par mois.

Par ailleurs, un budget d'augmentations individuelles de 1,2 %, dont 0,2 % au titre de l'ancienneté, est prévu.

Il se décompose comme suit :

- En fonction de la performance individuelle des salariés, des compléments de carrière (CC) :
  - Complément de carrière à 15 € bruts ;
  - Complément de carrière à 20 € bruts ;
  - Complément de carrière à 25 € bruts ;

La répartition de ces compléments est centrée sur le niveau de 20 €.

- Une Unité d'Expérience Métier (UEM) de 40 € bruts est attribuée à 60 % des éligibles ;
- Attribution de blocs de compétences et/ou de promotions ;
- Une attention particulière est portée aux populations et situations suivantes :
  - Passages APR → ETAM ;
  - Remplaçants Chef d'Unité ;
  - Parcours accélérés futur Chef d'Unité (P2 vers le P3) ;
  - Attribution d'un, voire deux bloc(s), aux titulaires d'un bac professionnel dont le diplôme est en lien avec l'activité engagés dans des parcours au sein des

filières Exploitants Industriels 151, Conducteurs d'Installation 152, et Maintenance 300 ;

- OPS/Solver, accompagnement vers le P2 ;
- Possibilité d'attribution d'un bloc à tous les salariés jusqu'au coefficient 185 et ayant une ancienneté supérieure ou égale à 10 ans.

## **Article 2 - Mesures salariales au bénéfice des salariés ETAM**

Un budget d'augmentations individuelles de 2,2 %, dont 0,2 % au titre de l'ancienneté, est prévu.

Il se décompose comme suit :

- Des augmentations individuelles, accompagnant ou non une promotion, sont attribuées à hauteur de 1 % à 5 % par palier de 0,5.  
Une augmentation individuelle minimum de 2% est attribuée en cas de promotion au coefficient supérieur.  
Il est par ailleurs possible d'accorder une augmentation individuelle de 5 % à 10 % pour accompagner un repositionnement salarial exceptionnel, des agents de maîtrise et des techniciens, avec ou sans promotion, notamment les situations individuelles des CU/CA.
- En outre, une attention particulière est portée aux populations et situations suivantes :
  - Aux parcours CUET filière 611 ;
  - Aux jeunes techniciens supérieurs débutants bac+2 ;
  - Aux promotions au statut cadre :
    - Les promus cadres de la filière Promotion à la Reconnaissance des Responsabilités Exercées (PRRE) bénéficient d'une augmentation de 5 % ;
    - Les promus cadres des filières Promotion Cadre Cours de Carrière (PCCC) bénéficient d'une augmentation de 5, voire 7 % en cas de mention spéciale du jury, et d'une prime de 1 000 € bruts ;
    - Les promus cadres de la filière Promotion Supérieure Diplômante (PSD) bénéficient d'une augmentation de 12 % et d'une prime de 1 000 € bruts ;
  - Aux accompagnements, en un voire deux ans, des Chefs d'Atelier occupants des postes de Niveau de Responsabilité Renault L3A, vers le coefficient 365 puis une promotion au statut cadre ;
  - Aux techniciens dont l'ancienneté dans le coefficient est supérieure ou égale à 10 ans. 30% des salariés concernés sont promus au coefficient supérieur ;
- A l'occasion des passages cadres, les éventuelles primes d'encadrement perçues l'année précédente sont intégrées à la RATTPR ;

ET/OU

- Les managers ont la possibilité de reconnaître la performance et l'engagement individuels par l'attribution d'une prime individuelle de performance, à 50 % des ETAM.

Pour ce faire, trois niveaux de prime sont mis en œuvre :

- 400 € bruts ;
- 700 € bruts ;
- 1 000 € bruts.

Le montant des allocations semestrielles des ETAM est augmenté par l'AGS des APR.

### **Article 3 - Mesures salariales au bénéfice des salariés cadres**

Le budget d'augmentations individuelles des cadres est de 2,2 %, dont 0,2 % est dédié à des mesures salariales de repositionnement ciblées.

L'augmentation minimale est de 1 %. Le taux de couverture des cadres qui auront une augmentation individuelle est de 90 %.

## **CHAPITRE 3 – MESURES COMPLEMENTAIRES**

En complément des mesures ci-dessus, les signataires ont convenu :

- De l'augmentation de 10 % des indemnités kilométriques dans le cadre des déplacements professionnels en cas d'utilisation du véhicule personnel du salarié. En conséquence, le montant de cette indemnité passe de 0,39 centimes d'euros à 0,43 centimes d'euros. Concernant l'indemnité kilométrique des véhicules de location IIIB, son montant est réévalué afin de maintenir l'écart avec l'indemnité kilométrique « classique ».
- De la prise en charge par l'employeur de l'augmentation du Plafond Mensuel de Sécurité Sociale (PMSS) au titre de l'année 2020 à hauteur de la moitié de son impact sur le montant de la couverture à adhésion obligatoire de chaque salarié (soit le montant de la couverture à adhésion obligatoire sur la contribution isolée). En conséquence, le dernier alinéa de l'article 6.1 de l'accord du 11 septembre 2014 est modifié en ce sens.
- D'un abondement annuel par l'employeur des versements volontaires affectées au PERECO.

L'article 4 de l'accord PERCO (prochainement PERECO) du 20 octobre 2011 intitulé « Aide de l'entreprise ou abondement » est complété comme suit :

« Chaque année, les versements volontaires (hors intéressement, participation ou transfert de jours CT/CTI) du bénéficiaire du PERECO feront l'objet d'un versement complémentaire, selon la règle suivante :

- Les versements volontaires jusqu'aux 100 premiers euros font l'objet d'un abondement à hauteur de 100 % ;

- Puis, au-delà de 100 euros, les versements volontaires font l'objet d'un abondement à hauteur de 50 % jusqu'à 500 euros de versement.

Le plafond annuel d'abondement de l'employeur est fixé à 300 euros bruts.

Pour rappel, par année civile et par épargnant, le montant total des versements constituant l'abondement de l'entreprise, ne pourra ni dépasser le triple de ses versements<sup>1</sup>, ni excéder le plafond légal d'abondement en vigueur<sup>2</sup>».

## CHAPITRE 4 – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES

Les mesures décrites ci-dessus entrent en vigueur aux dates suivantes :

CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE DES MESURES SALARIALES ET COMPLEMENTAIRES	
Mesures	Dates
AGS pour les APR	1 <sup>er</sup> avril 2020 (soit sur la paie de fin avril)
Mesures individuelles APR	Avril, juillet, octobre et décembre 2020
Mesures individuelles ETAM et cadres	1 <sup>er</sup> avril 2020 (majoritairement)
Revalorisation des indemnités kilométriques	1 <sup>er</sup> avril 2020
PMSS	1 <sup>er</sup> avril 2020
Abondement PERECO	1 <sup>er</sup> juillet 2020

Les mesures contenues au présent accord sont :

- A durée déterminée, concernant le chapitre 2, et s'appliquent exclusivement au titre de l'année 2020,
- A durée indéterminée, concernant le chapitre 3.

Le présent accord est notifié à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions légalement prévues.

Il est déposé conformément aux dispositions légales applicables.

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application du présent accord, et qui n'en est pas signataire, peut y adhérer dans les conditions légales applicables. Cette adhésion doit être sans réserve et concerner la totalité de l'accord.

Pendant sa durée d'application, le présent accord peut faire l'objet d'une révision dans les conditions fixées par les textes légaux et applicables (articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du code du travail, à date). Toute demande de révision doit être notifiée à chacune des parties signataires et adhérentes, et devra comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée.

<sup>1</sup> Maximum légal annuel en vigueur à la date de signature de l'accord.

<sup>2</sup> Soit 16% du plafond annuel de Sécurité Sociale (6 581,76 en 2020) à la date de signature de l'accord

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, selon les dispositions légales applicables (à date, il convient de se reporter aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail).

RG MN (D)

Fait à Boulogne-Billancourt  
Le 20/02/2020

## ACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION SALARIALE DU 20 FEVRIER 2020

ENTRE

**RENAULT s.a.s.**

Représentée par M. François ROGER  
Directeur des Ressources Humaines Groupe



ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Franck DAOUT



C.G.T.

représentée par M. Fabien GACHE

C.F.E./C.G.C.

représentée par M. Guillaume RIBEYRE



F.O.

représentée par Mme Mariette RIH

