

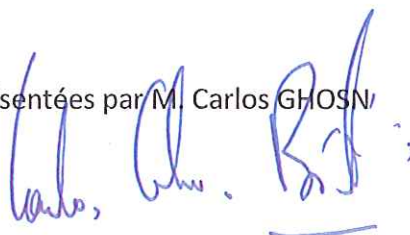
Renault France – CAP 2020

Contrat d'Activité pour une Performance durable de Renault en France

ENTRE :

Renault s.a.s. et ses filiales industrielles (ACI Villeurbanne, FDB, MCA, Renault Sport Cars,
Société des Automobiles Alpine, Sofrastock International, Sovab, STA)

Représentées par M. Carlos GHOSN



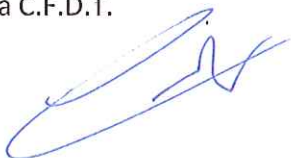
Président-Directeur Général

D'une part,

ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

Pour la C.F.D.T.



Représentée par M. Franck DAOÛT

Pour la C.G.T.

Représentée par M. Fabien GÂCHE

Pour la C.F.E/C.G.C.



Représentée par M. Bruno AZIERE

Pour F.O.



Représentée par Mme Mariette RIH

D'autre part,

Glossaire	7
Préambule.....	9
Article 1 : Champ d'application	11
Article 2 : Objet	11
A. Thèmes de négociations obligatoires	11
B. Autres thèmes.....	12
Partie 1 : Perspectives d'activité jusqu'en 2019	13
Article 1 : Manufacturing.....	13
A. Un plan d'actions robuste pour mettre en place l'Usine du futur	14
B. Des investissements conséquents	14
C. Des niveaux de production ambitieux	15
Article 2 : Ingénierie	15
A. Renforcer et acquérir des compétences en France	16
B. L'entreprise étendue, un nouveau modèle avec le développement des Partenariats.....	17
C. Accroître la performance de l'ingénierie	17
Article 3 : Logistique Pièces et Accessoires	17
Partie 2 : Emploi et compétences	19
Article 1 : Finalité et enjeux de la GPEC	19
Article 2 : Programme « Gestion dynamique des compétences »	20
A. Analyse collective de l'emploi et des compétences par métiers : la « Gestion dynamique des compétences »	21
B. Définition de l'évolution des métiers.....	22
Article 3 : Instances de concertation sur la GPEC	22
A. Instance paritaire de dialogue sur la stratégie de l'entreprise	23
1. Missions	23
2. Composition	23
3. Fonctionnement.....	23
B. Observatoire des emplois et des compétences	24
1. Missions	24
2. Composition	24
3. Fonctionnement.....	25
C. Articulation avec les instances représentatives du personnel.....	26
Article 4 : Une politique de formation ambitieuse pour le développement de nos talents	26
A. Des engagements au soutien d'un programme pluriannuel dynamique de formation	27
1. Programme pluriannuel de formation et plan de formation	27
2. Des plans de formation qui s'appuient sur les écoles métiers.....	28
3. Des formations en appui de la transformation digitale des métiers	29
a) Le développement des compétences numériques	29
b) Le développement des formations à la transformation numérique des métiers	29
c) Le développement de l'enseignement mixte numérique : le « blended learning ».....	30
B. Le Compte Personnel de Formation (CPF), un co-investissement pour des parcours certifiants.....	31
1. Alimentation du CPF.....	31

2.	Formations éligibles	32
3.	Utilisation du CPF dans le cadre d'un co-investissement.....	32
C.	Validation des acquis de l'expérience (VAE)	33
D.	Transmission des savoirs : pilier d'une organisation apprenante.....	34
1.	Principes.....	34
2.	Maintien dans l'emploi des seniors	35
a)	Actions destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité.....	35
b)	Actions de développement des compétences et des qualifications et accès à la formation.....	36
c)	Actions visant à l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite..	37
3.	Accompagnement des jeunes (tuteur, maître d'apprentissage)	38
4.	Développement des formations internes	39
5.	Temps partiel transmission des savoirs (TPTS)	40
E.	Période de professionnalisation	41
F.	Contrat de professionnalisation.....	41
G.	Entretien professionnel et entretien de 2 ^{ème} partie de carrière	42
Article 5 : Mobiliser les ressources internes.....		42
A.	Prêts intersites	42
B.	Mobilité géographique intra groupe.....	43
Article 6 : Acquérir les compétences nécessaires en externe		44
A.	Plan de recrutement pluriannuel.....	44
1.	3.600 nouveaux collaborateurs embauchés en CDI.....	44
2.	Intégration des jeunes nouveaux embauchés	45
a)	Parcours d'accueil des nouveaux embauchés	45
b)	Suivi personnalisé des jeunes nouveaux embauchés.....	45
B.	Plan pluriannuel contrats jeunes : alternants et stagiaires, un vivier prioritaire pour le recrutement	46
1.	Une intégration des alternants / stagiaires.....	47
2.	Une source prioritaire de recrutement.....	48
C.	Soutien à l'intégration des jeunes moins qualifiés : dispositif d'insertion Renault	48
Article 7 : Accompagner les salariés vers un autre choix de carrière		49
A.	Bilan d'étape professionnelle	49
B.	Bilan de compétences.....	50
C.	Aide à la création ou à la reprise d'entreprise.....	51
D.	Période de mobilité volontaire sécurisée	52
1.	Ouverture du droit et durée de la période de mobilité	52
2.	Cessation de la période de mobilité.....	53
a)	En cours de période de mobilité	53
b)	Au terme de la période de mobilité	53
E.	Dispense d'activité des carrières spécifiques (DACS)	53
F.	Congé de préparation de fin de carrière.....	55
G.	Temps partiel fin de carrière (TPFC)	56
1.	Conditions	56
2.	Procédure d'adhésion	57
3.	Organisation du travail.....	57
4.	Calcul des cotisations retraite sur le salaire à temps plein	58
5.	Majoration de salaire	58
6.	Calcul et versement de l'indemnité de départ à la retraite.....	58

H.	Temps partiel fin de carrière solidaire (TPFCS)	59
I.	Congé sabbatique, congé de création d'entreprise, congé de solidarité internationale.....	60
J.	Prêt de main d'œuvre inter-entreprises	60
1.	Situation des parties	61
2.	Contrat de travail	61
3.	Période probatoire.....	61
4.	Transfert définitif ou retour	62
K.	Mutation concertée	62
L.	Valorisation de l'emploi et appui aux PME : la mise à disposition de compétences	62
M.	Engagements de Renault sur ses territoires	63
Article 8 : Une gestion responsable de l'intérim.....		65
A.	Vers une réduction du recours au travail intérimaire.....	65
B.	Vers une meilleure valorisation du travailleur intérimaire.....	65
1.	Une durée plus longue des contrats intérimaires.....	65
2.	Des possibilités d'évolution professionnelle via le développement de son employabilité.....	66
3.	Un recrutement privilégié des intérimaires	66
4.	Amélioration de la santé et de la sécurité des travailleurs intérimaires.....	67
Partie 3 : Organisation du temps de travail.....		68
Article 1 : Temps de travail		68
A.	Annualisation	68
1.	Appréciation du temps de travail dans un cadre annuel	68
a)	Dispositions applicables aux salariés dont le décompte du temps de travail est fixé sur une base horaire.....	68
b)	Dispositions spécifiques relatives au personnel dont le décompte du temps de travail est fixé sur une base en jours sur l'année	69
2.	Mise en œuvre de l'annualisation.....	70
B.	Jours d'ajustement.....	70
1.	Acquisition annuelle des jours d'ajustement	70
a)	Dispositions particulières applicables au personnel en horaire de normale et au personnel en équipes.....	70
b)	Dispositions particulières concernant les ETAM au forfait	71
c)	Dispositions particulières concernant le personnel en forfait jours	71
2.	Positionnement et décompte des jours d'ajustement collectif	71
Article 2 : Les compteurs de temps.....		72
A.	Gestion triennale des compteurs dits Capital Temps Collectif et Capital Temps Individuel.....	72
1.	Compteur Capital Temps Collectif.....	72
2.	Compteur Capital Temps Individuel.....	73
B.	Compteur transitoire	73
C.	Monétisation.....	74
1.	Monétisation des jours figurant dans le compte transitoire	74
2.	Monétisation des jours figurant dans le compteur de temps individuel	74
Article 3 : Une organisation du temps de travail adaptée à la réalité de l'activité		75
A.	Répondre à une augmentation de l'activité	75
1.	Par l'accomplissement de séances supplémentaires réalisées sur la base du volontariat	75
2.	Par l'augmentation de la durée journalière de travail	75
a)	Allongement obligatoire.....	75

b) Allongement au volontariat.....	76
3. Heures supplémentaires	77
B. Répondre à une baisse d'activité.....	77
1. Utilisation de jours d'ajustement collectif	77
2. Récupération des jours d'ajustement collectif supplémentaires.....	78
a) Par compensation entre jours d'ajustement collectif « positifs » et « négatifs » au cours de la période triennale	78
b) Par l'accomplissement de séances supplémentaires de travail au cours de la période triennale...	78
Article 4 : Dispositions spécifiques	79
Partie 4 : Qualité de vie au travail.....	80
Article 1 : Hygiène sécurité et environnement : tendre vers le zéro accident	80
Article 2 : Management et dialogue sur la qualité du travail	81
A. Vers une nouvelle référence managériale.....	81
B. Principes d'un management responsable.....	82
C. Dialogue sur la qualité du travail	82
1. Principes de déploiement du « dialogue sur la qualité du travail » (DQT).....	82
2. Mise en œuvre du dialogue sur la qualité du travail.....	83
D. Standards de mise en œuvre en fabrication	84
1. Identifier et résoudre les problèmes en équipe au plus près du terrain	84
2. L'unité élémentaire de travail (UET), cellule élémentaire d'une organisation apprenante et responsabilisante.....	84
Article 3 : Les engagements en matière d'amélioration des cadres de travail	85
A. Cadre de travail dans les sites industriels	85
1. Amélioration de l'outil de travail et de l'ergonomie des postes	86
2. Améliorer le cadre de travail dans les sites industriels	86
B. Amélioration du cadre et des conditions de travail dans les Etablissements Ile de France	86
Article 4 : Du droit à la connexion au droit à la déconnexion.....	88
A. Droit à la connexion pour tous	88
B. Droit à la déconnexion	89
Partie 5 : Reconnaissance	90
Article 1 : Mieux reconnaître les responsabilités exercées au sein du métier.....	90
A. Renforcer la notion de métier.....	90
B. Faire évoluer notre approche en matière de promotion et de gestion de carrière	90
1. Les métiers de la Fabrication et de la Logistique : la reconnaissance des postes opérationnels.....	91
a) Les opérateurs.....	91
b) Les opérateurs séniors (ou dénomination équivalente selon les métiers)	91
c) Les faisant-fonction CU	92
d) Les parcours professionnels de l'opérateur au chef d'atelier	92
2. Le dispositif de promotion au statut cadre : la reconnaissance des responsabilités exercées.....	92
C. Mieux reconnaître les formateurs internes.....	93
D. Reconnaître chacun en s'appuyant sur des processus RH adaptés	93
Article 2 : Mieux reconnaître la performance collective et individuelle	94
A. Une politique salariale cohérente avec le marché en France et avec la situation économique de l'entreprise	94

B. Reconnaître la performance individuelle.....	94
C. Reconnaître la performance collective.....	94
D. Développer les actions de valorisation à tous les niveaux de l'entreprise	95
Partie 6 : Dialogue social	96
Article 1 : Fondamentaux d'un dialogue social de qualité.....	96
Article 2 : Dialogue social et mise en œuvre du présent accord	96
Article 3 : Les Commissions d'application de l'accord.....	97
A. La Commission centrale d'application de l'accord.....	97
1. Composition et fonctionnement.....	97
2. Contenu des réunions	97
B. Les Commissions locales d'application de l'accord.....	98
1. Composition et fonctionnement.....	98
2. Contenu des réunions	99
Partie 7 : Dispositions générales	100
Article 1 : Modalités de publicité auprès des salariés.....	100
Article 2 : Durée	100
Article 3 : Portée	100
Article 4 : Adhésion	101
Article 5 : Révision.....	101
Article 6 : Règlement des différends d'interprétation	101
Article 7 : Dépôt	101
Annexe 1 : Contrat de Génération Synthèse des mesures, objectifs et indicateurs	102
Annexe 2 : Indicateur interne d'accidentabilité	107
Annexe 3 : Liste des organisations syndicales représentatives dans le périmètre du présent accord.....	108

Glossaire

APR : Agent de Production Renault

CIF : Congé Individuel de Formation

CNAV : Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse

CPF : Compte Personnel de Formation

CU/ CUET / Chef d'UET : Chef d'Unité Élémentaire de Travail

DACS : Dispense d'Activité des Carrières Spécifiques

DIRECCTE : Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

DQT : Dialogue sur la Qualité du Travail

ETAM : Employé / Technicien / Agent de Maîtrise

ETT : Entreprise de Travail Temporaire

GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

GTEC : Gestion Territoriale des Emplois des Compétences

HSE : Hygiène, Sécurité, Environnement

IPP : Incapacité Permanente Partielle

Jeune : salarié dont l'âge est inférieur à 30 ans

LUP : Liste Unique des Problèmes

Maitre d'apprentissage : personne responsable de la formation de l'apprenti

OTT : Organisation du Temps de travail

PFA : Plateforme Filière Automobile

PME : Petite ou Moyenne Entreprise

QVT : Qualité de Vie au Travail

Référent : personne chargée d'accueillir et de favoriser l'intégration du jeune

Renault / Groupe / Entreprise : ensemble des entités parties au présent accord

RSE : Responsabilité Sociétale de l'Entreprise

Sénior :

- ✓ 55 ans et plus pour les stipulations relatives au maintien dans l'emploi
- ✓ 50 ans et plus pour les stipulations relatives au recrutement

Société : entreprise juridiquement distincte, partie au présent accord de groupe

TPFC : Temps Partiel Fin de Carrière

TPFCS : Temps Partiel Fin de Carrière Solidaire

TPTS : Temps Partiel Transmission des Savoirs

Tuteur ou maître de stage : personne responsable de la formation du stagiaire

UET : Unité Élémentaire de Travail

VAE: Validation des Acquis de l'Expérience

VSD, SDL et SD : équipe de suppléance (vendredi, samedi, dimanche ; samedi, dimanche, lundi ; samedi, dimanche)

Préambule

Le produit automobile connaît aujourd'hui une transformation accélérée, avec la croissance du marché des véhicules électriques, le développement de la connectivité et du véhicule autonome. Ces mutations s'accompagnent d'une évolution du rapport à la mobilité, d'attentes sociétales en matière d'environnement qui entraînent une sévérisation de la réglementation, et de l'expansion de nouveaux marchés.

Dans ce contexte, Renault, première marque automobile française dans le monde, affiche l'ambition de poursuivre sa croissance en Europe comme sur les autres continents en s'appuyant tout particulièrement sur ses opérations en France.

L'entreprise et les organisations syndicales signataires ont décidé de préparer ensemble l'avenir de Renault en France en concluant, pour les trois prochaines années, un « Contrat d'Activité pour une Performance durable ». Ce contrat repose sur la conviction partagée que l'Homme est au cœur de la performance et que le dialogue social est un instrument fort de régulation et de cohésion.

Eu égard à la place de la France dans le Groupe, cet accord constitue un point d'appui important pour le futur plan stratégique de Renault.

Le présent contrat identifie trois enjeux majeurs pour Renault en France : la satisfaction de ses clients, la performance durable de ses opérations et la motivation de ses salariés.

Il prévoit, dans le cadre d'un dialogue social renforcé, des engagements réciproques en termes d'activité et de performance :

- ✓ Renault s'engage à faire de ses usines françaises une référence pour l'ensemble du Groupe, avec des perspectives d'activité jusqu'à fin 2019 et au-delà. Ces perspectives incluent un engagement de volume annuel moyen de production de véhicules au moins égal à celui de 2016, avec l'affectation d'au moins un nouveau modèle ou plateforme par usine de carrosserie-montage entre 2017 et 2020 et des engagements en termes de production d'organes mécaniques et de châssis ;
- ✓ Renault s'engage également à un investissement significatif en recherche et développement. Un effort particulier est conduit pour renforcer les ressources de l'ingénierie France et confirmer ainsi sa vocation à demeurer le centre de haute technologie du Groupe, au sein d'un réseau mondial.

Pour répondre à ces enjeux, l'accord définit les leviers d'une politique sociale efficace et motivante :

- ✓ Des engagements volontaristes en termes d'emploi et de formation pour développer les compétences dans un contexte de transformation digitale, qui se traduiront en particulier par 3.600 recrutements en CDI ;
- ✓ Une organisation du temps de travail adaptée à l'activité, permettant de mieux répondre aux attentes des clients et à l'évolution des marchés ;
- ✓ Une amélioration de la qualité de vie au travail grâce à une politique sécurité ciblant le «zéro accident», un cadre de travail rénové, un management responsabilisant et participatif, et la généralisation du dialogue sur la qualité du travail ;
- ✓ Des dispositifs de reconnaissance qui valorisent les responsabilités exercées au sein des métiers, ainsi que la performance individuelle et collective.

Par cet accord, Renault et les organisations syndicales souhaitent conjointement impulser une nouvelle approche du dialogue social. Pour ce faire, l'accord établit un cadre de dialogue permanent, afin de conduire de façon concertée sa mise en œuvre aux niveaux local et central.

« Renault France – CAP 2020 » exprime la conviction de ses signataires qu'un dialogue social responsable constitue un des fondements de la performance durable d'une entreprise. C'est la voie que Renault a choisi en France pour préparer l'automobile de demain.

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements de la société Renault s.a.s. situés en France ainsi qu'aux filiales suivantes : ACI Villeurbanne, FDB, MCA, RSC, Société des Automobiles Alpine, Sofrastock International, Sovab, STA.

Article 2 : Objet

A. Thèmes de négociations obligatoires

Sont traités dans le présent accord certains thèmes rendus obligatoires en vertu de la deuxième partie du Code du travail.

1) Au titre de la négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise prévue par l'article L. 2242-5 du Code du travail, est traité le thème suivant :

- ✓ La durée et l'organisation du temps de travail (Partie 3 du présent accord)

2) Au titre de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail prévue par l'article L. 2242-8 du Code du travail, sont traités les thèmes suivants :

- ✓ La qualité de vie au travail (Partie 4 du présent accord) et plus précisément :
 - La politique « hygiène, sécurité et environnement » ;
 - Le dialogue sur la qualité du travail et l'exercice du droit d'expression directe des salariés ;
 - Les principes des droits à la connexion et à la déconnexion.

3) Au titre de la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels prévue par les articles L. 2242-13 et L. 2242-14 du Code du travail, sont traités les thèmes suivants :

- ✓ La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et des mesures susceptibles de lui être associées (Partie 2 du présent accord) et plus particulièrement :
 - La formation et ses grandes orientations à trois ans ;
 - Les perspectives de recours par l'entreprise aux différents types de contrats de travail, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ;

- Le contrat de génération et la politique jeunes et seniors ;
- L'accompagnement des salariés vers un autre choix de carrière.

B. Autres thèmes

Sont également abordés les thèmes des perspectives d'activité jusqu'en 2019 (Partie 1 du présent accord), du dialogue social (Partie 6 du présent accord) et de la reconnaissance (Partie 5 du présent accord).

Partie 1 : Perspectives d'activité jusqu'en 2019

Pendant la durée de l'accord, Renault s'engage à maintenir en France, d'une part, ses sites industriels, logistiques et pièces et accessoires ainsi que ses activités d'ingénierie et tertiaire qui constituent le cœur de ses métiers et, d'autre part, ses activités corporate. En outre, l'entreprise s'engage à ouvrir, courant 2017, des discussions paritaires pour aborder le devenir d'ACI Villeurbanne, étant précisé qu'une activité sera maintenue dans ce site pendant la durée du présent accord.

Article 1 : Manufacturing

Renault a la conviction qu'un grand groupe industriel français doit garder un système industriel fort dans son pays racine. L'entreprise a comme ambition de faire de ses usines en France la référence industrielle mondiale de Renault en s'appuyant sur l'Usine du futur.

Si Renault, en France, a réalisé au cours de ces dernières années des progrès significatifs en termes de performance, l'entreprise doit consolider ses résultats et poursuivre ses efforts pour rester au meilleur niveau. L'un des objectifs pour y parvenir est que l'ensemble des usines françaises puissent atteindre, en moyenne, 90 véhicules par employé et par an (hors démarrages) à horizon 2019, périmètre Harbour.

Pour atteindre cet objectif, Renault a mis en place un plan d'actions basé sur l'excellence du Manufacturing dont les deux axes majeurs sont la performance et la satisfaction Client.

Afin de réaliser ses ambitions, l'entreprise s'engage pour les trois prochaines années à effectuer des investissements conséquents et à une charge de production pour l'ensemble des sites industriels en France.

A. Un plan d'actions robuste pour mettre en place l'Usine du futur

L'entreprise a construit un plan d'actions ambitieux qui s'appuie sur un principe fondamental qui est que l'« homme » est au centre de l'Usine du futur et qui repose sur quatre piliers :

- ✓ L'excellence de l'exécution : le premier levier est l'« Alliance Production Way » qui est un système de production et de management dont les fondamentaux reposent sur l'orientation client. Les deux objectifs principaux de ce système sont de s'ajuster aux attentes des clients et d'identifier et traiter les problèmes au plus près du terrain. La qualité du management et le développement des compétences sont les deux autres leviers fondamentaux et sont explicités aux parties 2 et 4 du présent accord ;
- ✓ Une innovation technologique continue et au meilleur niveau en renforçant l'automatisation et le recours aux robots collaboratifs, ce qui contribuera notamment à l'amélioration de l'ergonomie des postes ;
- ✓ Des partenariats avec les fournisseurs, avec pour objectif de rapprocher les fournisseurs au plus près des sites de production qui livrent les marchés concernés et pour adapter les livraisons de pièces à la séquence de production ;
- ✓ Des compétences robustes pour être en mesure de relever les défis de cette rupture technologique et de satisfaire les clients.

B. Des investissements conséquents

Pour mettre en œuvre ce plan d'actions, l'entreprise réalisera un investissement d'un montant de 500 millions d'euros (hors gamme et investissements capacitaires) sur la durée de l'accord qui contribueront à la fois à l'amélioration de la performance industrielle des usines mais aussi des conditions travail.

Cet investissement se décompose de la manière suivante :

- ✓ 150 millions d'euros seront dédiés aux conditions de travail et à l'amélioration de l'environnement de travail dans les sites industriels conformément à l'article 3, A de la partie 4. Cela consistera à la rénovation des sites et des espaces collaboratifs, à l'ergonomie des postes ainsi qu'à l'amélioration de l'outil de travail.
- ✓ 350 millions d'euros seront investis notamment dans des lignes flexibles, des automatisations majeures ou des robots collaboratifs.

C. Des niveaux de production ambitieux

Pendant la durée de l'accord, l'entreprise prend des engagements tant pour la production de véhicules que d'organes mécaniques ou de châssis :

- ✓ L'entreprise s'engage à ce que le volume annuel moyen de véhicules produits pendant la durée de l'accord soit au moins égal au volume de véhicules produits en 2016 à conditions identiques de marché et de réglementation ;
- ✓ En outre, Renault affectera 3 nouvelles plateformes et 9 modèles, soit au moins un nouveau modèle ou une nouvelle plateforme par usine de carrosserie-montage ;
- ✓ Concernant les organes mécaniques, l'engagement en termes de moteurs et de boîtes de vitesses est un volume annuel moyen au moins égal à 1,5 million d'unités à conditions identiques de marché et de réglementation sur la durée de l'accord. Il est en outre prévu l'industrialisation d'une nouvelle boîte de vitesse automatique à STA dans le cadre de cet accord ;
- ✓ Concernant l'activité Châssis, l'engagement est aussi égal à un volume annuel moyen au moins égal à 1,5 million d'unités, à conditions identiques de marché et de réglementation sur la durée de l'accord.

Article 2 : Ingénierie

Dans un contexte de ruptures technologiques et compte tenu des ambitions de croissance du Groupe, l'ingénierie doit continuer à se renforcer pour que l'entreprise puisse répondre aux attentes des clients et atteindre le meilleur niveau de performance.

Les principaux enjeux de l'ingénierie pour le Groupe dans les années à venir sont les suivants :

- ✓ Faire face aux évolutions des réglementations en particulier dans les domaines de l'environnement (notamment les émissions), mais aussi de consommation et de sécurité ;
- ✓ Développer les technologies et les compétences pour accompagner la transformation de l'objet automobile tant dans sa technologie que dans ses usages (véhicule électrique, véhicule connecté, véhicule autonome et services associés) ;
- ✓ S'assurer la pérennité de son savoir-faire et de ses compétences fondamentales ;
- ✓ Répondre à l'ambition de développement géographique, gammes et volumes de l'entreprise ;
- ✓ Poursuivre les travaux sur la performance pour garantir à Renault la compétitivité nécessaire à sa pérennité.

Pour relever ces défis, les dépenses et investissements de Recherche et Développement et Capex représenteront un montant au moins égal à 8% du chiffre d'affaires Groupe par an.

Dans ce contexte, Renault en France a et conservera son rôle clé au sein du réseau mondial d'ingénierie.

Ainsi, l'ingénierie France continuera à :

- ✓ Assurer un rôle central de l'ingénierie Monde pour le développement des nouvelles technologies, des plateformes, des groupes moto-propulseurs et des modules ;
- ✓ Piloter ou contribuer à l'ensemble des travaux stratégiques de l'Alliance dans sa partie convergée avec Nissan ;
- ✓ Développer également certains projets globaux, en particulier les plus innovants ou en rupture (par exemple le prochain véhicule électrique de Renault) ;
- ✓ Assurer un rôle de gouvernance stratégique renforcée du réseau mondial d'ingénierie pour le développement des compétences mondiales, l'allocation de la charge et des projets, le déploiement de la stratégie et l'animation d'un réseau moderne coopératif et performant.

Pour répondre à ces enjeux, l'entreprise s'appuiera sur les leviers majeurs suivants.

A. Renforcer et acquérir des compétences en France

Un des principaux enjeux de l'ingénierie en France est l'adaptation des compétences aux nouvelles technologies et usages de l'automobile tout en maintenant au meilleur niveau les compétences socles ou stables. Pour cela, un accent tout particulier sera mis sur la formation au service de la montée en compétence individuelle et collective nécessaire à la transformation en cours. A cet effet, la priorité sera donnée au renforcement de l'école de l'ingénierie et à la modernisation de ses offres de formations, en s'appuyant en particulier sur le numérique conformément à l'article 4, A, 3 de la partie 2 du présent accord.

En outre, pour relever les défis technologiques et faire face à l'émergence de nouveaux métiers, des embauches continues seront effectuées pendant la durée de l'accord, conformément à la politique de recrutement pluriannuelle énoncée à l'article 6, A de la partie 2 du présent accord. Cela conduira à une évolution positive des effectifs de l'Ingénierie Produit au terme de l'accord.

Ces embauches permettront également de renforcer les liens nécessaires avec le tissu éducatif français. Pour accélérer le renforcement des compétences dans les domaines les plus nouveaux

 MM AG ED

pour l'ingénierie et en particulier ceux du logiciel embarqué, des acquisitions d'entreprise pourront aussi être effectuées.

B. L'entreprise étendue, un nouveau modèle avec le développement des Partenariats

Pour accroître les capacités de l'ingénierie, l'entreprise fait le choix de développer le travail en partenariats en complément de la sous-traitance classique.

Ainsi, l'entreprise a la volonté de développer des partenariats stratégiques avec :

- ✓ Certains fournisseurs de pièces pour aboutir à un pilotage renforcé par ces derniers du développement technique de leurs pièces ;
- ✓ Certains fournisseurs de prestations d'Ingénierie au travers des « Workpackages » qui permettront de s'associer durablement avec des fournisseurs ayant des compétences techniques avérées et reconnues dans le métier ;
- ✓ Des Universités, Institutions, PME ou Start-Ups : dans le cadre de l'évolution rapide du véhicule avec les nouvelles technologies et les nouveaux services à apporter au client, Renault doit être un constructeur actif dans ces nouveaux domaines de recherche.

C. Accroître la performance de l'ingénierie

L'amélioration de la performance de l'ingénierie se fera par le renforcement :

- ✓ De l'utilisation des outils et processus numériques et des travaux sur la robustesse des logiciels ;
- ✓ Des synergies de l'Alliance en particulier avec le partage des plateformes et la convergence des standards techniques de conception et de validation.

Article 3 : Logistique Pièces et Accessoires

Renault projette une augmentation importante du chiffre d'affaires pièces et accessoires pendant la durée de l'accord. Cette croissance nécessite de moderniser l'ensemble des activités qui concourent à la prestation logistique des pièces et accessoires : ingénierie logistique, lancement projets véhicules, approvisionnements, centres de distribution.

Notre ambition est d'améliorer le taux de service monde (taux qui mesure le nombre de lignes de commandes, issues des concessions du réseau, qui sont expédiées dans les délais) au-delà de 95% à horizon 2019.

Pour atteindre cet objectif, les actions menées pour garantir le service au client partout dans le monde tout au long de l'année seront poursuivies et s'appuient notamment sur :

- ✓ Des investissements à hauteur de 44 millions d'euros, sur la durée de l'accord, qui se décomposent comme suit :
 - 35 millions d'euros seront dédiés au renouvellement des Systèmes d'Informations et l'introduction de systèmes automatisés ;
 - 9 millions d'euros seront investis dans l'amélioration de l'environnement de travail.
- ✓ L'optimisation des surfaces de nos magasins ;
- ✓ Le déploiement des standards de management du manufacturing : APW, management de la qualité, ergonomie, sécurité ;
- ✓ Le renouvellement des compétences.

Partie 2 : Emploi et compétences

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...

Ces évolutions interviennent dans un contexte de transformation digitale qui va profondément modifier les modes de fonctionnement tant en interne qu'en externe.

Renault doit s'adapter à ces mutations qui induisent une évolution de ses modes de conception, de fabrication et de commercialisation de ses produits et de ses services. Le développement, le renforcement, et le renouvellement des compétences sont des enjeux majeurs et constituent des priorités pour les années à venir.

Dans cette perspective, la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) est un outil qui permet de sécuriser l'avenir en anticipant les transformations et les besoins que celles-ci suscitent.

La présente partie porte sur la gestion des emplois et des parcours professionnels prévue par les articles L. 2242-13 et L. 2242-14 du Code du travail sous réserve des dispositions relatives au déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales qui devront faire l'objet de discussions dédiées dans les sociétés.

Article 1 : Finalité et enjeux de la GPEC

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences consiste, après avoir défini les orientations stratégiques, à analyser le besoin d'évolution des compétences (1), concevoir et mettre en œuvre les plans d'actions pour répondre aux besoins actuels et à venir (2), contrôler et mesurer la réalisation de ces plans d'actions (3).

La volonté d'anticiper et d'accompagner les évolutions des emplois et des compétences en fonction de la stratégie de Renault constitue le point de départ de sa GPEC.

La stratégie pour demeurer efficace dans le temps doit être évolutive et tenir compte des changements affectant les paramètres qu'elle intègre et notamment les actions des différentes

parties prenantes de l'écosystème de l'entreprise. Dans ce contexte mouvant, Renault s'attache à avoir une prévision en tendance sur les 3 années à venir.

Fondée sur les orientations stratégiques ainsi définies, la GPEC comporte une double dimension : collective et individuelle.

Sur le plan collectif, il s'agit d'intégrer les ressources humaines comme un facteur stratégique à part entière du développement de l'entreprise, pour maîtriser les évolutions prévisionnelles de l'emploi à moyen terme d'un point de vue quantitatif et qualitatif, ainsi que de créer un espace de dialogue collectif avec les représentants du personnel permettant de formaliser des réponses, des plans d'actions et les moyens associés.

Sur le plan individuel, il s'agit de réunir les conditions faisant de chaque salarié un acteur de son parcours professionnel dans le cadre de la politique de l'entreprise et de sécuriser son employabilité et son évolution de carrière. Pour les salariés, la GPEC est un outil permettant d'aborder leur parcours professionnel, de façon motivante, positive et maîtrisée, dans l'objectif d'enrichir leurs compétences.

La GPEC est une démarche qui permet à l'entreprise d'accroître ses compétences et son adaptabilité aux fluctuations de l'environnement économique et social.

Article 2 : Programme « Gestion dynamique des compétences »

Depuis de nombreuses années, l'entreprise et les partenaires sociaux considèrent que la prise en compte de l'évolution des métiers et des compétences est un axe prioritaire pour la réussite de l'entreprise.

L'objectif principal du Programme « Gestion dynamique des compétences » est d'assurer que l'entreprise a et aura les compétences nécessaires pour réaliser ses ambitions stratégiques.

Pour cela, ce Programme repose sur la conviction que nos compétences sont et demeureront un facteur clé dans la concurrence avec les autres constructeurs et qu'il est donc fondamental de les anticiper.

La gestion dynamique des compétences a d'abord comme objectif d'analyser, par grands métiers de l'entreprise, les besoins en compétences à court et moyen terme, ainsi que l'écart avec les compétences existantes, afin :

- ✓ D'assurer que Renault aura les compétences qui lui sont nécessaires pour réaliser ses ambitions stratégiques ;
- ✓ D'anticiper les grandes évolutions socio-démographiques, techniques, réglementaires, organisationnelles ;
- ✓ D'analyser l'impact sur les métiers et les compétences ;
- ✓ De construire et mettre en œuvre les plans de développement des compétences ou de reconversion nécessaires, dans le but de préserver l'employabilité des salariés.

En effet, après avoir mesuré l'écart par rapport à la cible, les métiers élaborent un plan d'actions pour le développement des compétences en agissant sur plusieurs leviers : orientations en matière de construction du parcours professionnel, de formation, d'organisation, de recrutement.

A. Analyse collective de l'emploi et des compétences par métiers : la « Gestion dynamique des compétences »

L'anticipation des évolutions en termes d'emplois et des compétences nécessite de dresser une cartographie des métiers de l'entreprise. Cette cartographie permet d'identifier les besoins prévisionnels de l'entreprise. Cette étape du diagnostic repose sur un examen des ressources et des besoins de l'entreprise.

Le « Programme Gestion dynamique des compétences Renault » se compose de quatre grandes étapes pour modéliser la dynamique des compétences.

Dans un premier temps, la définition des familles de compétences permet d'établir la cartographie des ressources par compétence.

Dans un deuxième temps, la définition des paramètres RH de taux de départs permet de projeter l'évolution naturelle des effectifs.

Dans un troisième temps, la définition des axes de besoin de chaque métier permet d'identifier les ressources nécessaires pour gérer la charge dans la durée et en fonction des évolutions estimées.

Dans un quatrième temps, la définition de plans d'actions RH par métiers et leur articulation globale permet d'organiser les formations et autres leviers de développement, les mobilités, les recrutements.

A partir de ces analyses, sont identifiés :

- ✓ Des métiers ayant des compétences stables, c'est-à-dire des métiers pour lesquels l'entreprise doit assurer la pérennité de son savoir-faire et de ses compétences socles, fondamentales pour Renault ;
- ✓ Des métiers ayant des compétences critiques pour lesquels des difficultés à pourvoir certains postes peuvent exister ou qui nécessitent une période longue d'apprentissage ;
- ✓ Des métiers ayant des compétences sensibles, c'est-à-dire ceux exposés, ou susceptibles de le devenir, aux évolutions technologiques, économiques, aux choix organisationnels de l'entreprise ;
- ✓ Des métiers émergents.

B. Définition de l'évolution des métiers

Les métiers en évolution peuvent être :

- ✓ Des métiers ayant des compétences « critiques » : une compétence critique est, pour l'entreprise, une compétence qui peut mettre en risque la stratégie de Renault si elle fait défaut, crée de la valeur pour le client, renforce ou confère un avantage concurrentiel ;
- ✓ Des métiers ayant des compétences et emplois « sensibles » : pour l'entreprise, les compétences sensibles sont les compétences pour lesquelles les perspectives d'évolutions économiques, les décisions organisationnelles ou les modifications technologiques ont comme conséquence probable d'entraîner une diminution du nombre des emplois dans ces métiers et/ou une évolution importante de leur périmètre et de savoir-faire nécessitant notamment des actions de formation particulières.

Cette appréciation des emplois sensibles ne peut s'entendre que dans un contexte géographique et économique précis et dans un temps déterminé.

Article 3 : Instances de concertation sur la GPEC

Il incombe à l'employeur de définir la stratégie et d'élaborer en conséquence une démarche de GPEC impliquant les différents acteurs de l'entreprise.

Cette GPEC est élaborée dans le cadre d'une démarche concertée selon les modalités suivantes.

A. Instance paritaire de dialogue sur la stratégie de l'entreprise

1. Missions

Il est rappelé que l'Instance paritaire de dialogue sur la stratégie de l'entreprise a pour mission de permettre aux représentants des salariés d'avoir une approche large des enjeux et perspectives stratégiques de l'entreprise.

S'inscrivant dans une approche macro-économique et de stratégie de l'entreprise, elle vise à permettre une information et un échange sur les sujets liés à la situation du Groupe Renault et à son évolution à court et à moyen terme, susceptibles d'avoir un impact sur l'emploi.

2. Composition

L'Instance paritaire de dialogue sur la stratégie est mise en place au niveau du Groupe.

Elle est composée de représentants de la Direction, du délégué syndical central et d'un membre permanent désignés par chaque organisation syndicale représentative au niveau du Groupe, qu'elle soit signataire ou non du présent accord.

3. Fonctionnement

Les organisations syndicales, qu'elles soient signataires ou non du présent accord, et les membres de l'Instance paritaire de dialogue sur la stratégie de l'entreprise sont tenus à une obligation de confidentialité à l'égard de tous les documents et travaux remis dans le cadre de l'instance dès lors que leur contenu ou une partie de celui-ci est présenté comme étant confidentiel.

Cette obligation de confidentialité est justifiée par la réglementation AMF (Autorité des Marchés Financiers). Elle est de même nature que celle qui s'applique aux administrateurs siégeant au Conseil d'administration.

Elle est la condition nécessaire pour donner son plein effet à l'Instance en garantissant l'expression la plus libre possible sur les informations communiquées.

B. Observatoire des emplois et des compétences

1. Missions

L'Observatoire des emplois et des compétences est une instance d'information, de réflexion et d'échanges prospectifs sur l'évolution des emplois et des compétences sur le périmètre de l'accord.

Son intervention s'inscrit dans le cadre des orientations présentées lors de l'Instance paritaire de dialogue sur la stratégie de l'entreprise mentionnée au point A du présent article.

En lien avec les organes mis en place au niveau de la Branche de la métallurgie, l'Observatoire des emplois et des compétences participe à l'identification des métiers pour lesquels l'entreprise doit assurer la pérennité de son savoir-faire et de ses compétences, des métiers en développement, des métiers critiques, des métiers émergents et des métiers dits sensibles.

L'Observatoire est force de proposition en ce qui concerne l'identification des besoins et la conception des outils en matière de formation, de mobilité professionnelle et plus généralement de la GPEC ainsi que des mesures de communication afférentes.

L'Observatoire contribue ainsi au maintien et au développement des emplois et des compétences dans l'entreprise.

Enfin, il est précisé que les Commissions locales d'application de l'accord, conformément à la partie 6, aborderont lors de leurs réunions le sujet des besoins en compétence locale et les éventuels plans d'actions associés.

2. Composition

L'Observatoire des emplois et des compétences est mis en place au niveau du Groupe.

Chaque organisation syndicale signataire du présent accord désigne quatre de ses membres pour la représenter au sein de l'Observatoire des emplois et des compétences.

Afin d'assurer la stabilité et la permanence de cette instance, gages de son bon fonctionnement, les représentants désignés s'engagent à participer régulièrement aux réunions de l'Observatoire.

A titre exceptionnel et en cas d'empêchement du représentant habituellement présent, un remplaçant peut être désigné par l'organisation syndicale.

3. Fonctionnement

L'Observatoire se réunit une fois par an sur convocation de la direction.

En cas de circonstances particulièrement exceptionnelles et justifiées, il peut être convenu d'une réunion supplémentaire à l'initiative d'une ou de plusieurs organisations syndicales signataires du présent accord.

L'Observatoire est organisé et animé par la direction, qui fournit les documents d'analyse.

Les représentants des organisations syndicales siégeant au sein de l'Observatoire peuvent proposer des thèmes de travail.

Selon les sujets évoqués, chaque réunion peut avoir une durée variant entre une demi-journée et une journée.

Lors de cette réunion, l'Observatoire examine notamment :

- ✓ Les diagnostics et les analyses sur l'évolution des métiers et des compétences, étant précisé que toutes les familles de métiers devront être analysées sur la périodicité triennale que couvre le présent accord ;
- ✓ Les besoins estimés en termes qualitatifs (nature des compétences) et quantitatifs (niveau des effectifs) et l'évolution naturelle prévisible des ressources pour chacune des familles métier sur la période ;
- ✓ Les plans d'actions prévus par le métier en matière de recrutement, de mobilité, de développement et de formation ainsi que le renouvellement de la pyramide des âges.

Les organisations syndicales et la direction s'engagent à ce que les discussions au sein de l'Observatoire aient lieu dans la plus grande transparence sous réserve du respect par ses membres de la confidentialité dès lors que leur contenu ou une partie de celui-ci est présenté comme étant confidentiel.

L'Observatoire peut faire appel à des spécialistes internes pour éclairer ses travaux. Ces interventions sont définies d'un commun accord entre la direction et les organisations syndicales signataires du présent accord.

C. Articulation avec les instances représentatives du personnel

L'Instance paritaire de dialogue sur la stratégie de l'entreprise et l'Observatoire des emplois et des compétences fonctionnent en lien avec les instances représentatives du personnel des sociétés.

Il est rappelé à cet égard que doit être informé et consulté le comité d'entreprise ou le comité central d'entreprise, selon les cas, sur les orientations stratégiques conformément aux dispositions de l'article L. 2323-10 du Code du travail.

En outre, doivent être informées et consultées les instances centrales ou locales, selon le niveau concerné, sur les questions relevant de l'activité et de l'emploi conformément aux dispositions des articles L. 2323-1 et suivants du Code du travail.

Article 4 : Une politique de formation ambitieuse pour le développement de nos talents

Renault envisage la formation comme un investissement dans l'avenir de l'entreprise et de ses salariés, et non simplement comme un coût.

La politique de formation est clé dans la réussite de son projet humain, économique et social.

La formation est un élément structurant pour inscrire, dans la durée, la performance de l'entreprise en assurant la meilleure adéquation entre les besoins exprimés par les métiers en fonction des orientations stratégiques définies en amont, et l'adaptation des compétences de chaque salarié, gage du maintien et de l'évolution dans l'emploi.

Ainsi la politique de formation :

- ✓ Contribue au développement des compétences dans le cadre des parcours professionnels conformément à la stratégie et aux objectifs du Groupe ;
- ✓ Prévoit des solutions d'apprentissage innovantes et multicanales ;
- ✓ S'appuie sur le principe d'une organisation apprenante performante où chaque collaborateur est tout à la fois ou tour à tour, apprenant, sachant et transmetteur ;
- ✓ Est portée par le management comme levier de performance en interne et d'attractivité en externe ;
- ✓ Permet à chacun, où qu'il travaille quels que soient son genre, son âge ou encore sa fonction, d'accéder, tout au long de sa carrière, aux actions de formation nécessaires au bon exercice de son métier et à la réussite de son parcours professionnel.

A. Des engagements au soutien d'un programme pluriannuel dynamique de formation

D'ici le terme du présent accord, Renault s'engage à :

- ✓ Investir 220 millions d'euros dans la formation sur le périmètre du Groupe tel que défini à l'article 1^{er} du présent accord ;
- ✓ Porter le taux de salariés formés de 80 à 85%.

Cet investissement s'effectue dans le cadre des mesures suivantes.

1. Programme pluriannuel de formation et plan de formation

Le programme de formation Renault s'inscrit dans la démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans une perspective pluriannuelle.

Sur cette base, le plan de formation met en cohérence les actions élaborées au niveau de l'entreprise, en réponse aux besoins en compétences. Il réunit l'ensemble des actions de formation définies dans le cadre de la politique de gestion du personnel de l'entreprise.

Le plan de formation est élaboré sous la responsabilité de chaque société. Il fait l'objet d'une information des instances représentatives du personnel dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi mentionnée à l'article L. 2323-15 du Code du travail.

Dans ce cadre, les Commissions formation procèdent à un examen des orientations de formation, en analysant plus particulièrement leur articulation avec les enjeux majeurs de la société et/ou de l'établissement, et en distinguant les actions par grand métier. A ce titre, la commission centrale formation, lorsqu'elle existe, ou les commissions locales formation le cas échéant, peut être informée des résultats des travaux de l'Observatoire des emplois et des compétences défini à l'article 3 B de la présente partie. Lors de la réalisation desdits travaux, une attention particulière devra être portée relativement à l'organisation par pôle géographique.

Le plan de formation part des besoins en compétences pour ajuster l'offre de formation aux objectifs et à la stratégie de l'entreprise. Il veille à prendre en compte les besoins en formation des salariés, exprimés notamment à l'occasion de l'entretien professionnel visé à l'article 4, G de la présente partie.

La nature des actions de formation proposées par l'employeur dans le cadre du plan de formation distingue :

- ✓ Les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
- ✓ Les actions de développement des compétences du salarié.

Les actions prévues par le plan de formation peuvent être articulées avec d'autres dispositifs de formation, en particulier la période de professionnalisation, le compte personnel de formation (CPF) et le congé individuel de formation (CIF).

Le plan de formation s'attache à donner les mêmes chances d'accès à la formation à tous les salariés, quels que soient leur genre, leur âge, la nature de leur activité ou leur niveau de responsabilité, en tenant compte, d'une part, des nécessités propres à leur développement, et, d'autre part, des priorités définies dans le cadre du programme pluriannuel de formation.

Le plan de formation porte une attention particulière :

- ✓ Aux formations contribuant à une plus grande diversité ainsi qu'à une meilleure mixité dans l'emploi, qu'il s'agisse du genre ou de l'âge ;
- ✓ Aux travailleurs handicapés, notamment en définissant les conditions de mise en œuvre adaptée.

2. Des plans de formation qui s'appuient sur les écoles métiers

Face aux transformations futures, Renault s'est engagée dans une démarche de gestion des compétences structurée, qui s'appuie sur ses 12 écoles métiers.

Ainsi, chaque métier analyse, avec l'appui de son école le cas échéant, les compétences dont il dispose. Il identifie ensuite les besoins en compétences nécessaires à la mise en œuvre de sa stratégie à trois ans. Sur cette base, il cartographie ses compétences au travers d'une grille d'analyse commune, selon leur degré de criticité (compétences sensibles, stables, ou critiques).

Ces travaux permettent à chaque métier de mettre en place des plans d'actions qui font appel à des leviers de natures différentes : mobilité, formation, parcours de reconversion, parcours de carrière ou encore recrutement...

L'atteinte de cet objectif de développement des compétences est mesurée sur la base des présentations effectuées lors de l'Observatoire des emplois et des compétences.

3. Des formations en appui de la transformation digitale des métiers

Le numérique impacte tous les métiers. Il constitue un des axes prioritaires identifiés en termes de conception et de déploiement des formations sur les trois prochaines années.

a) Le développement des compétences numériques

Renault rappelle que l'apprentissage des compétences numériques fait partie de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Le socle de connaissances et de compétences comprend l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique.

Pour favoriser le développement des compétences numériques de tous ses salariés, Renault a mis en place le passeport digital avec la volonté de le rendre à terme accessible à tous dans le cadre de son ambition de développer le droit à la connexion pour tous conformément à l'article 4 de la partie 4. Ce dernier a pour objectif de favoriser la compréhension et l'appréhension du digital dans la vie de tous les jours en tant que consommateur, salarié et citoyen. Le parcours, d'utilisation simple, permet de développer une culture digitale à travers un programme de sensibilisation et d'apprentissage composé de vidéos et de quiz.

b) Le développement des formations à la transformation numérique des métiers

Pour tenir compte de l'importance croissante du numérique dans l'entreprise et adapter les salariés à cette évolution, Renault entend développer les formations phares suivantes :

- ✓ Pour le marketing :
 - « Digital & Media Communication » ;
 - « Analysis and statistics data processing (big data) ».
- ✓ Pour l'administration des ventes et client :
 - Mobile device ;
 - Social, e-commerce ;
 - Outlets ;
 - B2C, B2B ;
 - Conquest ;
 - CRM and data processing (big data).

✓ Pour l'après-vente :

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

c) Le développement de l'enseignement mixte numérique : le « blended learning »

Le modèle d'apprentissage doit suivre l'évolution de la société et les besoins des salariés.

Renault doit en tenir compte et poursuivre la transformation de son modèle d'apprentissage afin d'intégrer ces nécessités. L'objectif de Renault est de mettre en place une organisation apprenante encore plus performante où chacun est en mesure d'avoir accès à la formation, source de développement personnel, de créativité et d'innovation.

A ce titre, Renault entend développer le recours aux nouvelles technologies afin de faciliter l'accès de chacun à la formation et d'offrir aux apprenants des parcours mixtes et adaptés aux caractéristiques individuelles d'apprentissage moderne ainsi qu'aux spécificités des compétences à développer.

Dans ce cadre, Renault s'engage notamment à établir une plateforme collaborative digitale articulée avec l'offre des écoles métiers et à l'ouvrir progressivement à tous.

De plus, Renault entend définir des nouvelles modalités pédagogiques dans le cadre des formations en privilégiant un enseignement mixte associant l'apprentissage en ligne et présentiel (appelé le « blended-learning »).

Ces méthodes de formation éprouvées permettent de développer les parcours en :

- ✓ Intégrant la formation formelle et informelle ;
- ✓ Mobilisant l'interaction avec les autres : mentorat, coaching, co-développement, communautés, ... ;
- ✓ Insistant sur l'expérience apprenante et l'esprit digital.

L'atteinte de ces objectifs est mesurée sur la base des indicateurs suivants :

- ✓ Plateforme digitale : taux de connexion mensuel et durée moyenne d'une visite ;
- ✓ Formation en « e-learning » (apprentissage en ligne) : nombre de formations complétées chaque mois.

B. Le Compte Personnel de Formation (CPF), un co-investissement pour des parcours certifiants

Créé par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, le CPF, financé majoritairement par les entreprises, est un nouvel outil au service de la formation. Il s'agit d'un compte mobilisé à l'initiative du collaborateur qui n'est pas monétisable, les heures non utilisées sont perdues à la fin de la carrière.

Le CPF permet à toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à sa retraite, d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle.

L'ambition du CPF est ainsi de contribuer au maintien de l'employabilité et à la sécurisation du parcours professionnel et à ce titre, il constitue une réelle opportunité pour les salariés.

Dans ce cadre, Renault rappelle la nécessité et l'importance pour tout collaborateur de procéder à l'ouverture de son compte personnel pour rendre possible et effective l'utilisation de cet outil moderne et adapté. L'ouverture du compte doit être effectuée sur le site Internet

<https://espaceprive.moncompteformation.gouv.fr/sl5-portail-web/login>. (adresse à date du site dédié).

A titre informatif, il est précisé que le droit individuel à la formation (DIF) a pris fin au 31 décembre 2014. Chaque salarié peut cependant reporter les heures de DIF éventuellement non utilisées dans son compte personnel de formation en accédant à son [espace personnel sécurisé](#).

Ces heures sont alors utilisables selon les conditions du compte personnel de formation jusqu'au 31 décembre 2020 au maximum.

1. Alimentation du CPF

Le CPF est crédité en heures, que le collaborateur pourra affecter à la réalisation d'une action de formation éligible.

Pour un salarié à temps plein, l'alimentation du compte se fait :

- ✓ A hauteur de 24 heures¹ par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures ;

¹ Acquisition à hauteur de 48h par an avec un plafond porté à 400h pour les salariés qui n'ont pas atteint un niveau de formation sanctionné par un titre ou un diplôme classé au niveau V (CAP/BEP)

- ✓ Puis de 12 heures par année de travail à temps complet dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

L'alimentation du compte se fait à due proportion du temps de travail effectué pour le salarié employé à temps partiel ou embauché en cours d'année.

2. Formations éligibles

Le CPF peut être mobilisé pour suivre une formation dite éligible, en dehors ou pendant le temps de travail. Lorsque la formation se déroule en tout ou partie sur le temps de travail, l'accord de l'employeur doit être sollicité dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Sont notamment éligibles au CPF :

- ✓ Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ;
- ✓ L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- ✓ Les formations qualifiantes ou certifiantes figurant sur des listes élaborées par les partenaires sociaux au niveau national, régional ou de la branche professionnelle.

Le CPF contribue ainsi au développement des parcours certifiants. Il est rappelé qu'une certification professionnelle est la reconnaissance par un organisme agréé indépendant d'une qualification ou d'un savoir-faire. Elle atteste de capacités à réaliser des activités professionnelles dans le cadre de plusieurs situations de travail et à des degrés de responsabilités définis.

Au travers de ses écoles métiers, Renault souhaite augmenter les parcours certifiants permettant le maintien des compétences stables et le développement des compétences critiques.

Ainsi, grâce à un investissement commun, la mobilisation du CPF des salariés participe à leur employabilité et sécurise leur parcours professionnel, tout en assurant la montée en qualification des équipes en lien avec les besoins de l'entreprise.

3. Utilisation du CPF dans le cadre d'un co-investissement

La réalisation de certaines actions de formation et de développement des compétences résulte d'une volonté commune du salarié et de l'entreprise (que l'initiative soit celle du salarié ou de l'entreprise) de faire progresser son niveau de compétences et font ainsi l'objet d'un co-investissement.

Ainsi, dès que les compétences à développer ont été identifiées par le salarié et l'entreprise, notamment dans le cadre de l'entretien professionnel, afin de mener à bien le projet professionnel, le salarié et son supérieur hiérarchique choisissent la formation adéquate parmi celles figurant sur l'une des listes des formations éligibles au CPF, étant précisé que le CPF du salarié ne peut être débité sans son accord.

En l'absence de formation permettant l'acquisition ou le développement des compétences requises figurant sur l'une de ces listes, il est possible de se tourner vers des formations non-éligibles au CPF prises en charge dans le cadre du plan de formation.

Dans le cadre du co-investissement amenant à une certification, Renault s'engage à :

- ✓ Permettre la réalisation des formations décidées d'un commun accord pendant le temps de travail ;
- ✓ Développer ce dispositif afin d'augmenter le nombre de salariés éligibles à ce type de formation (en cohérence avec les besoins de l'entreprise et sous réserve de remplir les conditions de bénéfice de la formation) ;
- ✓ Abonder, via le budget du plan de formation, le CPF de son collaborateur lorsque le nombre d'heures est insuffisant en vue de participer à une formation certifiante décidée d'un commun accord (abondement à hauteur de l'intégralité des heures manquantes).

A ce titre, l'indicateur suivant est mis en place :

- ✓ Nombre de certifications obtenues.

C. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La validation des acquis de l'expérience permet d'accéder à un titre, à un diplôme ou à une certification professionnelle, en faisant reconnaître son expérience.

Le congé de VAE est accordé à la demande du salarié, sur autorisation de l'employeur. Le salarié peut demander un congé de VAE pour participer aux épreuves de validation et, éventuellement, pour les périodes de préparation de cette validation.

Renault s'engage à faciliter la démarche de VAE en mettant à disposition les locaux de l'entreprise, ainsi que les moyens techniques nécessaires pour travailler sur la constitution du dossier de VAE.

A cet égard, il est rappelé qu'une action de VAE visant à l'obtention d'un Certificat de qualification paritaire de la métallurgie peut être mise en œuvre, notamment, dans le cadre du CPF ou du congé de VAE.

Le congé de VAE est d'une durée équivalente à 24 heures de temps de travail, consécutives ou non.

Dans une logique d'anticipation et d'amélioration du fonctionnement du dispositif, il est demandé au salarié qui entre dans une démarche de VAE d'en informer, au plus tôt, sa hiérarchie.

Un processus de décision interne spécifique à la VAE est mis en place au sein du groupe Renault. En amont, un entretien professionnel a lieu pour valider la faisabilité du projet professionnel. En aval, après obtention du diplôme, un entretien a lieu à la demande du salarié avec la fonction RH pour étudier la mise en œuvre éventuelle du projet professionnel correspondant au diplôme obtenu.

Cette démarche VAE s'articule également avec les parcours de promotion interne prévus par le dispositif Renault « Promotion au statut cadre ».

D. Transmission des savoirs : pilier d'une organisation apprenante

1. Principes

Dans un contexte d'évolution constante des technologies, le développement des connaissances tout au long de la vie devient un impératif pour l'entreprise qui définit pour les années à venir les bases de son organisation apprenante et pour les salariés pour développer leur employabilité :

- ✓ Toute personne « apprenante » est également « transmetteur » de savoirs ;
- ✓ Le « collaboratif et le participatif » sont encouragés dans toute l'entreprise ;
- ✓ Le salarié est au cœur du dispositif de formation. Des outils pédagogiques « souples » suscitent son engagement et son implication dans le processus de formation.

La transmission des savoirs, par des collaborateurs de l'entreprise, constitue un pilier pour :

- ✓ Diffuser au sein de l'organisation des compétences en pédagogie ;
- ✓ Développer et maîtriser les compétences stables du Métier et maintenir une culture d'entreprise commune ;
- ✓ Porter les valeurs de Renault dans son rôle de formateur interne.

2. Maintien dans l'emploi des séniors

La place des séniors dans l'entreprise est au cœur des préoccupations de Renault. C'est une condition de la réussite de la transmission des savoirs.

Les incertitudes relatives aux conditions de liquidation de la retraite à taux plein, de même que le contexte croissant de digitalisation des méthodes et des outils de travail, et les nécessités de prévenir la pénibilité et la désinsertion professionnelles rendent plus nécessaires encore de s'attacher aux conditions d'emploi des salariés les plus âgés dans l'entreprise, ainsi qu'à leur adaptation à leur poste de travail.

Au sens des stipulations relatives au maintien dans l'emploi prévues par le présent point, sont dénommés séniors les salariés dont l'âge est de 55 ans et plus.

Renault s'engage à conserver un effectif de salariés âgés de 55 ans et plus au moins égal à 15% des effectifs d'ici le terme du présent accord.

L'atteinte de cet objectif est mesurée sur la base du nombre de salariés âgés de 55 ans et plus sur le nombre de salariés inscrits aux effectifs en CDI.

a) Actions destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité

Le maintien dans l'emploi des séniors se prépare tout au long de la vie professionnelle.

Les aménagements détaillés ci-après permettent une meilleure prévention des risques pour la santé des populations les plus âgées pour prendre en compte certaines difficultés liées à l'allongement de carrière.

▪ Bilan santé de la sécurité sociale et visites médicales

Le bilan santé de la sécurité sociale est un bilan ouvert à tous les salariés quel que soit leur âge. Il s'agit d'un examen de santé effectué dans les centres agréés ou gérés par les caisses primaires d'assurance maladie. Tout salarié peut demander à être soumis à ce bilan gratuit tous les 5 ans.

Ce bilan permet de dépister des affections ignorées ou latentes. Le bilan comporte une série d'analyses biologiques et de tests (vision, audition, capacité respiratoire.), complétés par un examen clinique effectué par un médecin.

Renault accorde à tous les salariés de 50 ans et plus une demi-journée d'autorisation d'absence payée afin qu'ils puissent réaliser cet examen sur leur temps de travail.

Compte tenu de la procédure Sécurité Sociale en vigueur et afin de ne pas perturber l'organisation du travail, le salarié qui souhaite bénéficier de cette autorisation d'absence doit préalablement en informer sa hiérarchie au moins 21 jours en avance.

Les salariés de 55 ans et plus peuvent également bénéficier d'une visite médicale à une périodicité annuelle.

L'atteinte de cet objectif est mesurée sur la base des indicateurs suivants :

- ✓ Nombre de salariés de 55 ans et plus ayant bénéficié d'une visite médicale annuelle ;
- ✓ Nombre de demi-journées d'absence pour passage du bilan santé de sécurité sociale accordées par an.

▪ Formation à la prévention des risques liés à l'activité physique

En parallèle des démarches collectives destinées à améliorer les postes de travail, Renault veille à favoriser la formation « prévention des risques liés à l'activité physique » qui permet de traiter en amont les problèmes de santé physique des opérateurs.

Renault se fixe pour objectif de former au moins 30% des opérateurs âgés entre 45 et 50 ans à la formation « prévention des risques liés à l'activité physique ».

L'atteinte de cet objectif est mesurée sur la base du pourcentage d'opérateurs âgés entre 45 et 50 ans formés chaque année.

b) Actions de développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Renault renouvelle ses engagements en matière de développement des compétences et des qualifications et de formation professionnelle.

Ces enjeux apparaissent aujourd'hui fondamentaux dans un contexte de digitalisation croissante de l'outil de travail. Fort de ce constat, Renault tient compte de la nécessité de veiller à la possibilité pour chacun de s'adapter aux évolutions technologiques et aux nouvelles méthodes de travail.

▪ Accès à la formation professionnelle tout au long de sa carrière

Renault s'engage dans sa politique formation à permettre à chacun, quels que soient son âge, son genre et sa fonction, d'accéder tout au long de sa carrière aux actions de formation nécessaires au bon exercice de son métier et à la construction de son parcours professionnel.

Conscient que les évolutions des métiers dans l'entreprise peuvent entraîner des besoins d'adaptation spécifiques pour les salariés les plus âgés, Renault veillera à ce que les plans de formation des sociétés tiennent compte de la nécessité de les accompagner au mieux.

L'atteinte de ces objectifs se mesure sur la base du taux d'accès à la formation des salariés, présenté par tranche d'âge de 5 ans à compter de 45 ans jusqu'à 65 ans.

▪ Enrichissement de l'offre de formation

Dans le cadre de l'offre de formation Renault, les salariés peuvent bénéficier d'une formation « préparation à la cessation d'activité ».

Cette formation, d'une durée de deux jours, apporte aux futurs retraités l'ensemble des éléments de connaissance leur permettant de préparer leur cessation d'activité. Elle est ouverte aux salariés dont la date prévisible de départ à la retraite se situe dans les douze mois glissants.

L'atteinte de cet objectif de développement des compétences est mesurée sur la base du volume d'heures de formation réalisé sur la formation « préparation à la cessation d'activité » par rapport au nombre de salariés éligibles.

c) Actions visant à l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

▪ Accompagnement dans le cadre des formalités retraite par les Agences RH et les Espaces Emplois et compétences

Afin d'aider les salariés proches de l'âge de la retraite, les Espace Emplois et Compétences et/ou les Agences RH des établissements et sociétés concernés par le présent accord accompagnent les salariés dans le cadre de leurs formalités administratives liées à leur fin de carrière.

A ce titre, des réunions d'information portant sur la retraite et animées en partenariat avec les CARSAT pourront être proposées aux salariés.

Les salariés pourront également bénéficier du dispositif de monétisation de jours du compte transitoire pour le rachat de trimestres dans les conditions prévues à l'article 2, C de la partie 3 du présent accord. A ce titre, l'indicateur suivant est mis en place :

- ✓ Nombre de salariés ayant demandé à monétiser des jours de compte transitoire dans le cadre du rachat de trimestres.

Par ailleurs, des dispositifs d'aménagements de fin de carrière sont proposés aux salariés et sont explicités au sein des articles 4, D, 5 (Temps partiel transmission des savoirs) ; 7, E (Dispense d'activité des carrières spécifiques) ; 7, G (Temps partiel fin de carrière) ; et 7, H (Temps partiel fin de carrière solidaire) de la partie 2 du présent accord.

■ Télétravail

Le recours au télétravail est favorisé pour les salariés de 55 ans et plus lorsque l'activité le permet et sous réserve d'un accord collectif applicable à la société le prévoyant.

3. Accompagnement des jeunes (tuteur, maître d'apprentissage)

La complémentarité des connaissances et des expériences entre les générations favorise une meilleure intégration professionnelle et permet de développer l'esprit d'équipe par un enrichissement mutuel.

Dans cette perspective, Renault entend mettre l'accent sur la nécessité de transmettre les savoirs et compétences. L'investissement des tuteurs et maîtres d'apprentissage devra à cet égard être pris en compte dans le cadre de l'évaluation annuelle.

L'accompagnement des jeunes constitue pour Renault le premier moyen d'assurer cette transmission tout en valorisant l'expérience des salariés de l'entreprise. Il permet également de transmettre la culture et les valeurs de celle-ci.

Afin d'aider dans leur rôle les salariés ayant accepté une mission d'accompagnement, une offre de formation spécifique leur est proposée.

Cette formation vise à mieux appréhender le sens de leur mission, à développer les compétences nécessaires à la transmission des savoirs et des savoir-faire (pédagogie, exemplarité, coaching etc.) et à connaître le cadre réglementaire dans lequel se réalise leur mission.

Un guide spécifique (« guide du maître d'apprentissage » et « guide du tuteur ») leur est également proposé afin de les accompagner dans leur rôle.

L'atteinte de ces objectifs est mesurée sur la base du nombre de formations dédiées aux « accompagnants ».

4. Développement des formations internes

Conscient de l'importance et de la richesse des compétences détenues en interne, Renault entend développer les formations dispensées en interne par des salariés du groupe.

Afin d'encourager cette dynamique, Renault se fixe l'objectif suivant : en moyenne sur les 3 années de l'accord, 30% des formations dispensées dans le cadre du plan de formation seront assurées par des salariés du groupe.

Pour y parvenir, Renault propose une formation spécifique aux salariés souhaitant dispenser des formations internes qui s'appuiera sur le digital, ce qui permet de créer de nouveaux dispositifs formatifs plus collaboratifs et adaptés aux nouvelles générations et à l'évolution de notre Société.

Les compétences acquises dans le cadre de cette formation et par la pratique de formateur interne pourront faire l'objet d'une reconnaissance valorisée par une certification de type de CCPI (Certificat de Compétences Professionnelles Interbranches).

En outre, Renault entend valoriser la mission du formateur interne en l'intégrant à l'entretien individuel. A cette occasion, la charge de travail associée à cette mission doit faire l'objet d'un échange avec le manager.

En complément de ces mesures, les écoles de formation Renault assurent une animation du réseau de « formateurs relai » destinée à favoriser également les formations internes.

L'atteinte de ces objectifs est mesurée sur la base des indicateurs suivants :

- ✓ Nombre de formations dédiées aux formateurs internes ;

- ✓ Nombre de formateurs internes formés à la « brique » digitale (a minima 100% sur le passeport digital).

Enfin, Renault s'engage à étudier les possibilités de faire apparaître sur le relevé de carrière individuelle (dit « fiche individuelle BPU ») la qualité de formateur interne.

5. Temps partiel transmission des savoirs (TPTS)

La transmission des savoirs étant clé dans l'organisation apprenante, Renault souhaite redynamiser le dispositif de temps partiel transmission des savoirs (TPTS).

Le TPTS permet au salarié de réaliser une transition progressive vers sa cessation d'activité professionnelle dans le cadre d'un temps partiel tout en offrant la possibilité de transmettre ses connaissances.

Les conditions d'éligibilité et les modalités de fonctionnement du TPTS sont les mêmes que celles fixées pour le TPFC mentionné à l'article 7, G de la présente partie, à l'exception de l'indemnisation de la perte de rémunération. Tout particulièrement, les dispositions sont identiques en ce qui concerne les conditions d'accès, la procédure d'adhésion, l'organisation du travail, le maintien du calcul des cotisations de retraite sur un salaire à temps plein et le calcul et le versement de l'indemnité de départ à la retraite.

En plus du respect de ces conditions, le TPTS implique une demande du salarié de devenir formateur interne ainsi qu'une validation par l'entreprise du besoin de formation et de la compétence du salarié à transmettre son savoir. Il suppose également que le salarié s'engage à dispenser une formation dans une école, une université, une association ou plus généralement dans un organisme de formation les jours où il ne travaille pas.

Dans le cadre du TPTS, le salarié bénéficie d'une indemnisation correspondant à 40% de la perte de sa rémunération liée à la diminution de son temps de travail. En outre, pour compléter sa rémunération, le salarié peut demander à monétiser son compte transitoire dans les conditions définies à l'article 2, C de la partie 3 du présent accord. Le bénéfice du TPTS est cumulable avec le bénéfice d'un temps partiel fin de carrière solidaire.

En revanche, le TPTS est un dispositif distinct et indépendant du dispositif issu de l'accord Renault s.a.s. sur le temps partiel choisi du 19 décembre 1997, avec lequel il ne se cumule pas. Les deux dispositifs sont exclusifs l'un de l'autre.

L'atteinte de cet objectif est mesurée sur la base du nombre de salariés bénéficiant par an du TPTS au regard du nombre de demandes formulées.

E. Période de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation alternant enseignements théoriques et pratiques, le maintien dans l'emploi des salariés.

Elément moteur d'accompagnement du déroulement du parcours professionnel, cet outil permet au salarié, impliqué dans une démarche de changement, un renforcement de la qualification favorisant le maintien dans l'emploi et une progression des compétences, notamment en seconde partie de carrière.

La période de professionnalisation est ouverte aux salariés mentionnés à l'article L. 6324-1 du Code du travail. Par ailleurs, Renault porte une attention particulière aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou qui sont âgés d'au moins 45 ans, ainsi qu'aux salariés revenant d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé parental d'éducation, aux travailleurs handicapés et aux salariés revenant d'une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident du travail.

La durée des formations dispensées dans le cadre de la période de professionnalisation ne doit pas être inférieure à 70 heures réparties sur douze mois calendaires.

F. Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation permet au salarié de compléter sa formation initiale ou d'obtenir une qualification favorisant l'insertion ou la réinsertion professionnelle. Il concerne, notamment les jeunes âgés de 16 à 25 ans afin de compléter leur formation initiale, les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ou les bénéficiaires d'aide à l'emploi.

Conclu dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ou d'un contrat à durée déterminée (CDD), sa durée est comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée peut être allongée à 24 mois, notamment pour les personnes qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire ou un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exigent.

La rémunération du salarié est fixée selon le barème prévu par le Code du travail et indexée sur le SMIC, les organismes collecteurs paritaires agréés au titre du contrat de professionnalisation prenant en charge les différentes actions.

G. Entretien professionnel et entretien de 2^{ème} partie de carrière

Chaque salarié bénéficie, à l'occasion de son entretien individuel annuel, de l'entretien professionnel prévu à l'article L. 6315-1 du Code du travail.

Par ailleurs, à partir de 45 ans, le salarié bénéficie à sa demande et tous les 5 ans d'un entretien complémentaire appelé entretien de deuxième partie de carrière ou bilan d'étape professionnelle. Cet entretien est destiné à inventorier de manière prospective les compétences et motivations du salarié. Il est réalisé dans les conditions prévues à l'article 7, A de la partie 2 du présent accord. Renault s'engage à ce que 100% des demandes de réalisation de ces entretiens soient accordées.

L'atteinte de cet objectif est mesurée sur la base du nombre d'entretiens de deuxième partie de carrière réalisés pour les salariés âgés de 45 ans et plus, au regard du nombre de demandes formulées.

Article 5 : Mobiliser les ressources internes

A. Prêts intersites

Pour répondre à l'éventualité de fortes variations d'activité au sein d'une même usine ou établissement, mais également à une activité contrastée d'une usine ou d'un établissement à l'autre, un processus de détachement de personnels intersites industriels a été mis en place.

Ce détachement s'effectue sur une base de volontariat.

Dans ce cadre, le salarié travaille de manière provisoire sur un site autre que le sien. Ce détachement ne donne pas lieu à une mutation et le salarié reste rattaché à son établissement d'origine.

Pendant toute la durée du détachement, le salarié conserve ses liens avec son site d'origine (accompagnement RH, journal interne, vie du CE, information sur les accords d'entreprise, etc.).

 MR AB PD

Le détachement n'entraîne aucune diminution des garanties pour le salarié dans la mesure où les accords collectifs et le statut collectif de son site d'origine lui restent applicables.

A son retour, le salarié est assuré de retrouver a minima un poste de niveau équivalent à celui qu'il occupait dans son site d'origine étant précisé que dans toute la mesure du possible, les compétences acquises par le salarié dans le cadre du détachement seront prises en compte.

Un dispositif d'accueil est mis en place sur le site lors de l'arrivée du salarié.

Cette démarche privilégie la sécurité et le confort des salariés détachés et garantit un traitement cohérent pour l'ensemble des sites et à l'intérieur d'une même région.

Enfin, dans le cadre du prêt de main d'œuvre, Renault soutient toutes les démarches permettant aux salariés volontaires de mettre à disposition leurs compétences et leur savoir-faire pour réaliser des missions dont l'entreprise a besoin. C'est notamment le cas de la démarche Optimum initiée au sein de Renault s.a.s. à destination de toutes les catégories de personnel, laquelle permet un service de mise en relation entre des collaborateurs disponibles (personnes en mobilité entre deux missions, en attente d'un poste devant se libérer, ou encore n'ayant pas encore décidé définitivement de leur orientation) et des secteurs d'activités de l'entreprise ayant besoin de confier des missions temporaires dans un délai très court. Le retour d'expérience de la démarche Optimum a démontré que les missions effectuées dans ce cadre permettent aux salariés de se faire connaître et apprécier dans d'autres secteurs de l'entreprise et d'enrichir leur projet professionnel.

B. Mobilité géographique intra groupe

La mobilité est le point de rencontre entre le développement des parcours professionnels et l'équilibre des besoins des établissements en fonction de leur charge de travail.

De ce fait, Renault apporte une attention particulière à la qualité des opérations de mobilité géographique, qu'elles soient individuelles ou collectives, souhaitées pour des raisons d'évolution professionnelle ou de convenance personnelle, ou induites par l'évolution de l'entreprise.

Différentes mesures sont prévues afin de prendre en compte les difficultés susceptibles d'être rencontrées par le salarié à l'occasion d'un changement de lieu de travail consécutif à une mutation individuelle ou collective.

Des mesures sont mises en œuvre conformément à la politique définie par chaque société, afin de faciliter la mobilité géographique du salarié quelle qu'en soit la cause.

Article 6 : Acquérir les compétences nécessaires en externe

Au-delà des partenariats stratégiques que Renault souhaite développer pour acquérir de nouvelles compétences et des projets d'acquisition qu'elle doit étudier, l'entreprise s'engage dans un plan de recrutement particulièrement dynamique.

La politique de recrutement mise en place par Renault doit viser l'excellence et l'équité : elle doit conduire à recruter les meilleurs candidats en fonction de leur volonté et de leur aptitude à s'inscrire dans les enjeux de l'entreprise. Elle garantit le traitement de chaque candidat dans le respect et la dignité.

De ce fait qu'il s'agisse de recrutements externes ou de mouvements internes dans le cadre de mutation intra groupe, Renault prend en compte les compétences de chacun.

Pour investir le champ de la diversité, Renault a choisi une approche favorisant « le vivre ensemble » : connaître, comprendre et valoriser toutes les formes de diversité pour donner à chacun les mêmes chances d'accéder à l'emploi et d'évoluer dans l'entreprise.

A. Plan de recrutement pluriannuel

1. 3.600 nouveaux collaborateurs embauchés en CDI

Dans le cadre de son plan triennal, Renault s'engage dans une politique industrielle ambitieuse pour la France autour de sa gamme de VP et de sa gamme de VU, et du développement du véhicule électrique.

Pour se donner les moyens de ses ambitions, Renault procédera ainsi au recrutement en contrat à durée indéterminée de 3.600 nouveaux collaborateurs d'ici le terme du présent accord.

Ces nouvelles embauches s'inscrivent dans la poursuite des objectifs du Groupe en matière de diversité.

De plus, dans le cadre de cette politique de recrutement ambitieuse et afin d'assurer une diversité des âges, Renault s'engage à réserver d'ici le terme du présent accord:

- ✓ 30% de ces embauches à des jeunes de moins de 30 ans ;
- ✓ 2% des embauches à des seniors âgés de 50 ans et plus.

L'atteinte de ces objectifs est mesurée sur la base des indicateurs suivants :

- ✓ Nombre de recrutements de jeunes de moins de 30 ans sur le nombre total d'embauches en CDI ;
- ✓ Nombre d'embauches de salariés de 50 ans et plus sur le nombre total d'embauches en CDI.

Les 3.600 recrutements seront réalisés pour moitié dans les sites industriels et pour l'autre moitié, dans les sites d'ingénierie-tertiaires. S'agissant des embauches dans les sites d'ingénierie tertiaire, elles se feront principalement pour les métiers de l'ingénierie.

Ces recrutements s'effectueront au bénéfice de toutes les catégories de personnel : agents de production Renault, ETAM, ingénieurs et cadres.

Renault s'engage à ce que les effectifs de l'ingénierie soient en évolution positive d'ici le terme du présent accord.

2. Intégration des jeunes nouveaux embauchés

a) Parcours d'accueil des nouveaux embauchés

L'embauche en CDI d'un jeune constitue une étape importante de sa vie et de celle de l'entreprise. Renault entend accompagner chaque jeune dans cette étape déterminante, en lui proposant un parcours d'accueil.

Ce parcours d'accueil, dont la finalité première est de découvrir rapidement les informations indispensables à son intégration, a également pour objectif de développer l'esprit d'équipe et la cohésion dans l'entreprise. Selon la situation et la fonction du jeune, ce parcours peut comprendre un accueil local, un accueil « métier » et / ou un accueil « groupe ». Enfin, un livret d'accueil est mis à disposition de chaque nouvel embauché.

Ce parcours d'accueil est également proposé aux salariés recrutés en cours de carrière, ainsi qu'aux salariés mutés d'une direction à une autre ou d'une société à une autre au sein du groupe.

b) Suivi personnalisé des jeunes nouveaux embauchés

Pour favoriser leur intégration, les jeunes nouveaux embauchés se voient présenter un référent parmi les membres de leur équipe.

Le référent a pour fonction d'accueillir le jeune, de l'aider dans sa prise de poste et de l'informer sur les procédures de travail applicables dans le service ou l'équipe.

La durée de ce suivi personnalisé est fixée à 6 mois.

A défaut de référent volontaire, le manager peut être l'interlocuteur adapté conformément à sa connaissance du fonctionnement de l'organisation, à son rôle d'animation de l'équipe et au lien qu'il est amené à faire au quotidien entre les contributions personnelles et les engagements de l'entreprise.

Les jeunes collaborateurs bénéficient également d'un entretien au cours du 3ème mois suivant leur intégration dans l'entreprise et au plus tard avant le terme de la période d'essai. Cet entretien est l'occasion de faire le point sur l'intégration du jeune et d'aborder les principaux points de satisfaction ou d'amélioration identifiés pendant ses premiers mois dans l'entreprise. Ceux-ci visent à déterminer en particulier les besoins de formation éventuels.

A l'issue de la période de suivi personnalisé, le référent peut conserver avec le jeune une relation de travail privilégiée destinée à assurer une meilleure transmission des connaissances dans un cadre de proximité.

Ce suivi personnalisé est également proposé aux salariés recrutés en cours de carrière, ainsi qu'aux salariés mutés d'une direction à une autre ou d'une société à une autre au sein du groupe.

B. Plan pluriannuel contrats jeunes : alternants et stagiaires, un vivier prioritaire pour le recrutement

Sont visées par les présentes stipulations relatives à la politique jeunes, les salariés âgés de moins de 30 ans.

L'alternance constitue pour les jeunes une modalité d'insertion dans l'emploi particulièrement adaptée alliant l'acquisition d'un savoir théorique et sa mise en œuvre dans le cadre concret de l'entreprise.

Elle revêt différentes formes et comprend les contrats d'apprentissage, les contrats de professionnalisation, les volontariats intérêt économique (VIE), ainsi que les conventions CIFRE (Convention Industrielle de Formation par la Recherche).

En parallèle, les stages permettent également aux jeunes d'avoir une première expérience du monde de l'entreprise.

L'alternance et les stages constituent pour Renault un vivier prioritaire de recrutements en CDI de jeunes diplômés. Ils sont un maillage essentiel à court et à long terme pour relier efficacement son engagement social en faveur de l'emploi des jeunes et ses besoins d'acquisition et de développement de nouvelles compétences.

Renault se fixe pour objectif de recourir à un taux annuel de salariés en alternance égal à 5% de l'effectif global sur le périmètre de l'accord.

En conséquence, Renault s'engage à recruter pendant la durée du présent accord :

- ✓ 1.000 salariés en alternance par an ;
- ✓ 1.000 stagiaires par an ;

Soit au total 6.000 contrats jeunes d'ici la fin du présent accord.

L'atteinte de ces objectifs est mesurée sur la base du taux de salariés en alternance et en stage.

1. Une intégration des alternants / stagiaires

Afin de faciliter leur intégration chez Renault, les alternants et les stagiaires disposent d'un livret d'accueil - « guide de l'apprentissage » ou « guide du stage ». Ils suivent également une session d'intégration dès leur arrivée.

Pour assurer le suivi de son apprentissage professionnel, chaque alternant ou stagiaire est accompagné par un maître d'apprentissage ou par un tuteur.

Ces derniers sont choisis en tenant compte de la proximité entre leurs compétences et celles développées par les jeunes dans le cadre de leurs cursus de formation.

Tout au long de leur expérience chez Renault, l'alternant et le stagiaire voient leur parcours jalonné par des points d'étapes avec le manager et la fonction Ressources Humaines.

A l'issue de la période d'alternance ou de stage, un entretien d'évaluation est réalisé avec le maître d'apprentissage ou le tuteur, afin de faire le point sur le déroulement de l'alternance ou du stage et permettre ainsi au jeune de retirer les enseignements et conseils nécessaires à son orientation professionnelle.

Des communautés d'alternants et stagiaires sont organisées et animées durant ce parcours en entreprise. Ces communautés constituent des espaces de rencontres et d'échanges privilégiés visant à renforcer l'intégration des alternants et stagiaires au sein de l'entreprise et du groupe.

Ces objectifs sont mesurés sur la base du nombre de forums emploi alternance par an et par pôle.

2. Une source prioritaire de recrutement

Les alternants et les stagiaires doivent être pour Renault des viviers prioritaires de recrutements en CDI de jeunes diplômés.

Renault se fixe l'objectif de réserver 40% des embauches en CDI de jeunes (moins de 30 ans) aux personnes entrées dans l'entreprise dans le cadre de sa politique jeunes, à la fin de l'accord.

Pour parvenir à cet objectif, Renault construit sa politique jeunes autour des axes suivants :

- ✓ Un cadrage strict quantitatif et qualitatif par direction : en fonction des volumes, du niveau de formation et de la visibilité pluriannuelle du recrutement ;
- ✓ Une politique Relations Ecoles ciblée et renforcée en collaboration avec les métiers dans le cadre du programme Ambassadeur ;
- ✓ Une diversité des niveaux de formation des alternants et stagiaires embauchés ;
- ✓ Un plan de communication digitale intensifié et en cohérence avec les offres d'emplois de jeunes diplômés (jobteasers, facebook, twitter).

Les objectifs mentionnés ci-dessus sont mesurés sur la base du nombre d'embauches en CDI réalisées à l'issue de la politique jeunes.

C. Soutien à l'intégration des jeunes moins qualifiés : dispositif d'insertion Renault

L'engagement en faveur des personnes peu ou pas qualifiées a toujours été au cœur des préoccupations de Renault.

Renault, en partenariat avec les acteurs de l'emploi et de la formation, et dans le cadre de ses démarches territoriales, s'engage à former des jeunes sans qualification ou peu qualifiés afin de permettre d'obtenir un diplôme ou un titre professionnel.

Ce dispositif d'insertion réunissant les services de l'emploi, les DIRECCTE et les entreprises de travail temporaire s'organisera sous la forme d'un contrat de professionnalisation ou

d'apprentissage d'une durée de 12 à 24 mois. Il a pour objectif de permettre aux jeunes d'acquérir une qualification et des compétences adaptées aux besoins des entreprises présentes sur le territoire.

A l'issue de leur formation au sein de l'entreprise, les jeunes seront accompagnés vers l'emploi et suivis pendant une durée d'un an par des référents insertion, des référents des missions locales et des entreprises de travail temporaire qui sont chargées d'assurer leur placement dans l'emploi.

Dans le cadre de ce dispositif dit d'insertion, Renault s'engage à accueillir 800 jeunes sur la durée du présent accord, sous réserve de la signature de l'avenant à l'accord cadre portant sur la qualification des jeunes en recherche d'emploi, avec le ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social.

Article 7 : Accompagner les salariés vers un autre choix de carrière

Forte de son engagement social, Renault entend répondre aux attentes des salariés souhaitant évoluer vers un autre choix de carrière tout en préservant le socle de compétences nécessaire à son développement.

A. Bilan d'étape professionnelle

Renault offre au salarié la possibilité de réaliser un bilan d'étape professionnelle pour enrichir sa réflexion sur son parcours et sur son projet professionnel.

Le bilan d'étape professionnelle, non obligatoire, est organisé à différentes étapes de la vie professionnelle, notamment dans le cadre d'un projet de mobilité professionnelle. Il est destiné à inventorier de manière prospective et à périodicité régulière les compétences et les motivations des salariés. Cet entretien fait l'objet d'un compte rendu et peut enrichir et compléter, selon le souhait du salarié, l'entretien individuel.

Il a comme finalité :

- ✓ La détection des projets professionnels et personnels ;
- ✓ La réflexion concernant la mobilité professionnelle ;
- ✓ L'échange autour de la transition entre activité professionnelle et le départ à la retraite.

Dans le cadre du bilan d'étape professionnelle, un effort particulier est réalisé afin de détecter les actions de formation les plus pertinentes en cohérence avec les besoins des salariés et ceux de

l'entreprise. Pour enrichir cet échange, le salarié est invité à présenter les documents attestant des formations accomplies en dehors de son activité professionnelle.

A l'issue du bilan d'étape professionnelle, un bilan de compétences ou une VAE peuvent être demandés par le salarié ou proposés par la fonction RH.

Le bilan d'étape professionnelle est réalisé par la fonction RH. Il peut avoir lieu dès 45 ans ou dès 20 ans d'ancienneté, puis tous les 5 ans.

La mise en place du bilan d'étape professionnelle demande un investissement important du collaborateur dans son projet afin d'assurer un échange de qualité.

Par ailleurs, Renault s'engage à étudier avec bienveillance toutes les demandes de bilan d'étape professionnelle formulées dans le cadre d'un projet de mobilité, sans condition d'âge ni d'ancienneté.

L'atteinte de cet objectif est mesurée sur la base des indicateurs suivants :

- ✓ Nombre de salariés âgés de plus de 45 ans bénéficiant à leur initiative et tous les 5 ans d'un bilan d'étape professionnelle (*nombre faisant apparaître le nombre de demandes formulées*) ;
- ✓ Taux d'acceptation des demandes de bilan d'étape professionnelle formulées dans le cadre d'une mobilité (*taux faisant apparaître le nombre de demandes formulées*).

B. Bilan de compétences

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.

Le bilan de compétences est effectué par un organisme spécialisé.

Il 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 bilan de compétences peut être financé par le salarié dans le cadre de l'utilisation de son CPF.

Le Fongecif peut prendre en charge la rémunération et le coût de la prestation.

C. Aide à la création ou à la reprise d'entreprise

Renault soutient ses salariés qui souhaitent construire un projet de création ou de reprise d'entreprise et les accompagne afin d'augmenter leurs chances de succès dans la réalisation de leur projet.

Une cellule dédiée apporte aux salariés qui le souhaitent un appui pour valider le business plan, les démarches administratives, la formation à la gestion et apporte une aide financière. Les intérêts des emprunts peuvent être pris en charge la première année dans la limite de 1.500 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 du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers.

L'aide est versée sur présentation des justificatifs de la création : dossier de création, KBis.

Elle peut s'élever jusqu'à 12.000 euros.

Les sommes versées au titre de l'aide à la création d'entreprise sont assujetties aux cotisations sociales, à l'impôt sur le revenu et à la CSG-CRDS.

L'aide peut s'appliquer, le cas échéant et après examen approfondi du projet, aux autoentrepreneurs.

Les salariés font l'objet d'une assistance technique pour le montage du dossier et la création de l'entreprise (aide à la recherche de financements).

Dans le cadre de la création d'entreprise, le salarié créateur peut, en accord avec sa hiérarchie, opter pour la prise d'un congé création d'entreprise dans les conditions fixées par la loi ou opter pour la démission exprimée de manière expresse et non équivoque, pour laquelle l'entreprise peut le dispenser d'effectuer un préavis.

D. Période de mobilité volontaire sécurisée

1. Ouverture du droit et durée de la période de mobilité

Tout salarié justifiant d'une ancienneté d'au moins 24 mois peut demander à exercer une activité dans une société extérieure au Groupe Renault pendant une durée déterminée, sans rompre son contrat de travail. Cette demande peut être formulée quelque que soit le poste ou la compétence détenu(e) par le salarié.

L'exercice de cette mobilité est subordonné à l'accord de l'employeur.

Si l'employeur accepte, un avenant au contrat fixant les modalités de la période de mobilité externe est conclu. Cet avenant fixe :

- ✓ L'objet ;
- ✓ La durée dans une limite maximum de 18 mois, la date de prise d'effet et le terme de la période de mobilité ;
- ✓ Le délai dans lequel le salarié informe par écrit l'employeur de son choix éventuel de ne pas réintégrer l'entreprise ;
- ✓ Les situations et modalités d'un retour anticipé du salarié. Ce retour intervient dans un délai raisonnable et reste dans tous les cas possible à tout moment avec l'accord de l'employeur.

La période de mobilité entraîne la suspension du contrat de travail.

Le salarié peut décider de ne pas réintégrer Renault au terme de la période de mobilité : dans ce cas, le contrat de travail est rompu. Le salarié doit alors prévenir Renault de cette décision, par écrit et dans le délai indiqué dans l'avenant au contrat. Cette rupture constitue une démission qui n'est soumise à aucun préavis autre que celui prévu par l'avenant.

2. Cessation de la période de mobilité

a) En cours de période de mobilité

Le retour du salarié dans l'entreprise avant la fin de la période de mobilité ne peut intervenir que d'un commun accord des parties et dans un délai raisonnable.

Il est convenu que dans des circonstances exceptionnelles, telles que mise en liquidation ou redressement judiciaire ou arrêt d'activité de la société d'accueil, intervenant au cours de la période de mobilité, le salarié peut demander son retour chez Renault de manière anticipée. Sauf circonstances très exceptionnelles, un délai d'un mois doit être respecté.

b) Au terme de la période de mobilité

Au terme de la période de mobilité, si le contrat de travail n'a pas été rompu selon l'un des modes de rupture prévus par la loi, le salarié retrouve de plein droit un emploi à qualification et rémunération contractuelles équivalentes dans sa société d'origine. Le salarié bénéficie de l'entretien professionnel mentionné à l'article 4, G de la partie 2 du présent accord.

E. Dispense d'activité des carrières spécifiques (DACS)

La dispense d'activité des carrières spécifiques (DACS) est une mesure destinée à prendre en compte la pénibilité de l'activité et à permettre une transition aménagée de la fin de carrière des salariés volontaires APR, ETAM et Cadres qui justifient :

- ✓ Soit de 15 années de travail posté au sein et hors du groupe Renault (sont ici visés tous les horaires qui ne sont pas l'horaire de la normale : horaires d'équipe (fixes / alternés), équipes de suppléance (VSD, SDL, SD)) ;
- ✓ Soit d'une IPP de 10% reconnue par l'assurance maladie ;
- ✓ Et qui sont à 3 ans maximum de l'âge du départ à la retraite 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. A ce titre, il continue à figurer aux effectifs inscrits et est électeur 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.

Au cours de la période de dispense 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.

Outre les cas de reprise d'activité mentionnés à l'alinéa précédent, la personne concernée 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.

Pendant toute la durée de dispense d'activité, dont la durée maximale est de 3 ans, le salarié reçoit des appointements bruts mensuels s'élevant à 75% de la rémunération moyenne calculée sur la base des 12 derniers mois échus « salaire brut rétabli » précédant l'entrée dans le dispositif, déduction faite des sommes à caractère exceptionnel, sans lien direct avec la rémunération de l'activité exercée.

Ainsi, le salaire brut rétabli se compose :

- ✓ Du salaire brut mensuel ;
- ✓ De tous les éléments ayant la nature de salaire : primes soumises à cotisations sociales, majorations horaires... ;
- ✓ Des éléments de rémunération versés en vue de reconstituer les périodes d'absences.

Les éléments suivants ne sont pas pris en compte :

- ✓ Tout élément de salaire ayant un caractère exceptionnel et qui n'a pas un rapport direct avec l'activité exercée (exemples : sommes versées au titre du paiement des droits acquis dans les compteurs de temps, primes de suggestion, primes d'expatriation, indemnités liées à une mission, une mutation ou un détachement en France...) ;
- ✓ Tout élément n'ayant pas la nature de salaire.

Cette rémunération forfaitaire est soumise à l'ensemble des cotisations sociales et fiscales. Elle est versée mensuellement à l'échéance de paie et donne lieu à l'établissement d'un bulletin de paie. Elle est revalorisée chaque année des augmentations générales de salaire le cas échéant.

Le collaborateur bénéficiant du présent dispositif peut monétiser ses congés (compteurs CT puis CTI) afin de porter sa rémunération à hauteur de 100% dans les conditions mentionnées à l'article 2, C de la partie 3.

Les modalités d'entrée dans le dispositif sont les suivantes : la personne volontaire présente, avec sa demande, un justificatif de la CNAV précisant la date prévisible où elle serait en mesure de liquider ses droits à la retraite au régime général, la demande est ensuite validée par le manager puis par la fonction RH puis un avenant au contrat de travail est signé.

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.

En revanche, s'il l'accepte et si les régimes concernés l'autorisent, les cotisations retraite sont versées comme s'il 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.

La dispense d'activité se poursuit, sauf reprise d'activité dans les conditions mentionnées ci-dessus, 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 ou s'il n'est pas en capacité de le faire en raison d'une modification législative reculant l'âge de la retraite à taux plein ayant pour conséquence le dépassement de la durée maximum de 3 ans de bénéfice du dispositif, il en informe l'entreprise 3 mois avant la fin de la période et reprend alors une activité professionnelle sur un emploi de qualification et rémunération contractuelles équivalentes dans son entreprise d'origine. Le salarié bénéficie de l'entretien professionnel mentionné à l'article 4, G de la partie 2 du présent accord.

L'atteinte de cet objectif d'aménagement de fin de carrière est mesurée sur la base du nombre de salariés en DACS chaque année.

F. Congé de préparation de fin de carrière

Dans les trois années précédant la date de départ prévisionnelle à la retraite à taux plein, une journée de congé par mois est attribuée aux salariés, sur présentation d'un justificatif, dans la limite d'un plafond de 36 mois. Ces journées sont assimilées et payées comme temps de travail effectif. Elles sont utilisées au fur et à mesure de leur acquisition.

Elles sont prises en accord avec la hiérarchie. Au cas où elles n'ont pas été prises, elles ne peuvent pas donner lieu à paiement d'une indemnité compensatrice.

Une possibilité de cumul des dites journées peut être envisagée avec accord de la hiérarchie dès que plusieurs journées ont été acquises. Par ailleurs, un cumul en une seule fois au moment du départ en retraite est également envisageable.

Il est expressément précisé que ces dispositions :

- ✓ Se substituent aux dispositifs existants dans les accords collectifs des entreprises parties au présent accord portant sur le même objet, et notamment aux articles 45 et 46 de l'accord couverture sociale de Renault s.a.s. intitulés « congé de fin de carrière » et « préparation à la retraite » ;
- ✓ Ne sont pas applicables aux salariés de la société Sovab qui continuent à bénéficier des règles spécifiques applicables au sein de ladite entité ;
- ✓ Cessent de s'appliquer si les salariés concernés décident de ne pas partir à la retraite à la date anniversaire de l'obtention de la retraite à taux plein. Ainsi, les salariés peuvent utiliser les jours de congés déjà acquis mais ne continuent pas à en acquérir.

G. Temps partiel fin de carrière (TPFC)

Le temps partiel fin de carrière (TPFC) répond au souhait de tout salarié de réduire progressivement son activité dans la perspective de la préparation de son départ à la retraite.

L'atteinte de cet objectif d'aménagement de fin de carrière est mesurée sur la base du nombre de salariés en TPFC par an au regard du nombre de demandes formulées.

1. Conditions

Tous les salariés, quel que soit leur statut (APR, ETAM, ETAM au forfait, Ingénieurs et Cadres) peuvent bénéficier du dispositif.

Le passage en temps partiel fin de carrière est ouvert aux salariés ayant, dans les 12 derniers mois précédant l'adoption de ce dispositif, un contrat de travail à temps plein à durée indéterminée.

Le temps partiel fin de carrière est par ailleurs ouvert aux seuls salariés pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein ou d'une retraite anticipée « carrière longue » ou « handicapé » au plus tard à la fin de la 3^{ème} année qui suit le passage à temps partiel.

Le salarié justifie qu'il remplit cette condition par la production d'un relevé individuel de carrière.

Le passage à temps partiel ne peut excéder 3 ans au plus. Toutefois, il est admis que le collaborateur puisse s'engager à passer à temps partiel pour une durée moindre.

2. Procédure d'adhésion

Le salarié qui souhaite bénéficier du dispositif d'un temps partiel fin de carrière doit en formuler la demande auprès de son N+1 puis auprès de la fonction RH.

Cette demande, via le document de « Demande de temps partiel fin de carrière », doit être formulée 2 mois au minimum avant la date envisagée pour le passage à temps partiel.

Au cours de l'entretien avec la fonction RH, le salarié produit un relevé individuel de carrière pour justifier de ses droits à la retraite.

L'entreprise s'engage à répondre dans le mois suivant la réception de la demande individuelle de passage à temps partiel, sur le document susmentionné.

Elle indique le cas échéant son acceptation ou, à défaut, le motif de refus.

La demande de temps partiel fin de carrière indique la possibilité pour le salarié de bénéficier des cotisations de retraite sur le salaire temps plein.

En cas d'acceptation de la demande de passage en temps partiel fin de carrière, un avenant au contrat de travail est soumis à la signature du salarié concerné. Cet avenant comprend les mentions spécifiques à tout contrat de travail à temps partiel.

L'avenant fait mention de l'aspect irréversible de l'engagement dans le temps partiel fin de carrière.

3. Organisation du travail

L'organisation du travail peut reposer sur une réduction de l'activité professionnelle de 1 à 2 jours par semaine.

Pendant toute la durée d'exercice du contrat à temps partiel, le salarié à temps partiel bénéficie d'une égalité de traitement avec le salarié à temps plein, et notamment en matière d'évolution de carrière, de salaire, de charge de travail, de formation ainsi que de maintien dans l'emploi.

4. Calcul des cotisations retraite sur le salaire à temps plein

Afin d'augmenter les droits à retraite du salarié, Renault propose à l'intéressé de cotiser, pendant toute la durée du travail à temps partiel fin de carrière, à l'ensemble des régimes de retraite sur la base du salaire reconstitué à temps complet.

L'entreprise prend en charge les cotisations patronales ainsi que la totalité des cotisations salariales supplémentaires résultant de cette mesure. Le salarié n'est donc redevable que des cotisations calculées sur le salaire à temps partiel effectivement versé.

Si le salarié donne son accord, le calcul des cotisations de retraite sur le salaire à temps plein doit figurer dans l'avenant au contrat de travail. La prise en charge par l'employeur de la part salariale des cotisations doit également apparaître.

Le salarié peut refuser la proposition de calcul des cotisations de retraite sur le salaire à temps plein par une mention expresse portée dans l'avenant.

5. Majoration de salaire

Une majoration de rémunération équivalant à 20% de la perte de salaire est versée aux salariés ayant opté pour le passage à temps partiel fin de carrière.

Par ailleurs, le salarié jouit de la possibilité de monétiser ses compteurs (CT puis CTI) afin d'atteindre 100% de sa rémunération dans les conditions posées par l'article 2, C de la partie 3 du présent accord.

Le temps partiel fin de carrière est un dispositif distinct et indépendant du dispositif issu de l'accord Renault s.a.s. sur le temps partiel choisi du 19 décembre 1997, avec lequel il ne se cumule pas. Les deux dispositifs sont exclusifs l'un de l'autre.

6. Calcul et versement de l'indemnité de départ à la retraite

Comme pour tout passage à temps partiel, la rémunération est calculée au prorata du temps de travail, majorée comme indiqué supra.

Aussi, l'indemnité de départ volontaire à la retraite devrait être calculée au regard de cette rémunération proratisée.

Par exception au principe général, l'indemnité de départ à la retraite est calculée, pour la période correspondant au temps partiel fin de carrière, sur la base de la rémunération à temps plein et non de la rémunération correspondant au travail à temps partiel.

Ces sommes sont imposables et sont soumises aux cotisations et contributions sociales dans les conditions légales.

H. Temps partiel fin de carrière solidaire (TPFCS)

Le temps partiel fin de carrière solidaire (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 conditions d'éligibilité et les modalités de fonctionnement du TPFCS sont les mêmes que celles fixées pour le TPFC mentionné à l'article 7, G de la présente partie à l'exception de l'indemnisation de la perte de rémunération. Tout particulièrement, les dispositions sont identiques en ce qui concerne les conditions d'accès, la procédure d'adhésion, l'organisation du travail, le maintien du calcul des cotisations de retraite sur un salaire à temps plein, le calcul et le versement de l'indemnité de départ à la retraite.

En plus de ces conditions, le TPFCS est accordé sous la condition expresse que le salarié s'engage, durant les périodes où il ne travaille pas, dans une association reconnue d'utilité publique et répondant à l'un des domaines soutenus par la politique RSE du Groupe Renault (Responsabilité Sociétale de l'Entreprise).

Des listes nominatives des associations sont arrêtées conjointement entre les représentants des organisations syndicales signataires et la Direction dans le cadre de la commission d'application de l'accord au niveau central ou au niveau local.

L'entreprise, par sa volonté de soutenir l'engagement des salariés, procède à une compensation de rémunération équivalente à 40% de la perte de salaire correspondant au passage à temps partiel.

Le salarié jouit de la possibilité de suspendre son engagement associatif afin de bénéficier du TPFC.

Le temps partiel fin de carrière est un dispositif distinct et indépendant du dispositif issu de l'accord Renault s.a.s sur le temps partiel choisi du 19 décembre 1997, avec lequel il ne se cumule pas. Les deux dispositifs sont exclusifs l'un de l'autre.

L'atteinte de cet objectif d'aménagement de fin de carrière est mesurée sur la base du nombre de salariés en TPFCS par an au regard du nombre de demandes formulées.

I. Congé sabbatique, congé de création d'entreprise, congé de solidarité internationale

Afin de faciliter l'évolution de carrière de ses salariés et leur permettre de tester d'autres activités professionnelles, Renault soutient le développement de mesures permettant, aux salariés qui le souhaitent, de suspendre leur contrat de travail pour une durée plus ou moins importante en leur garantissant une possibilité de retour, ce qui est le cas des congés sabbatiques, des congés pour création d'entreprise et des congés de solidarité internationale.

Ces congés, déjà mis en œuvre dans l'entreprise, permettent au salarié une absence d'au moins un an pour le congé sabbatique et de deux ans pour le congé création d'entreprise. Ils s'accompagnent, pour le congé sabbatique, de la prise en compte de sa durée dans le calcul de l'ancienneté groupe « 1er contrat » du salarié.

Tout membre du personnel, en accord avec sa hiérarchie, peut demander à bénéficier d'un congé sabbatique à compter de deux ans d'ancienneté, ceci constituant une amélioration par rapport aux dispositions du Code du travail qui prévoient une ancienneté minimum de trois ans.

De la même façon, Renault encourage les congés de solidarité internationale, ainsi que le mécénat de compétences (qui permettent aux salariés qui le souhaitent de réaliser une mission humanitaire dans le cadre d'un congé spécifique ou dans le cadre d'une mise à disposition).

J. Prêt de main d'œuvre inter-entreprises

Le prêt de main d'œuvre constitue un moyen simple et sécurisé d'accomplir une expérience de mobilité dans une autre entreprise.

Ce prêt s'exerce au volontariat du salarié et de sa hiérarchie.

Il permet :

- ✓ A l'entreprise « prêteuse », de conserver les compétences des intéressés ;

- ✓ A l'entreprise utilisatrice, de bénéficier du concours de salariés compétents et immédiatement opérationnels ;
- ✓ Aux salariés concernés, d'améliorer leur expérience professionnelle et de favoriser leur employabilité.

1. Situation des parties

Une convention de mise à disposition de personnel est conclue entre les deux entreprises.

Cette convention définit la durée du prêt et mentionne l'identité et la qualification du salarié concerné, ainsi que le mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse.

L'entreprise prêteuse demeure, juridiquement, l'employeur du salarié dont le contrat de travail n'est ni suspendu, ni rompu. L'entreprise prêteuse conserve, en conséquence, son pouvoir disciplinaire.

L'entreprise utilisatrice assure quant à elle l'encadrement du salarié en exerçant le pouvoir de direction.

2. Contrat de travail

Le prêt constitue une mise à disposition à but non lucratif.

Il donne lieu à la conclusion d'un avenant au contrat de travail, signé par le salarié, précisant le travail confié dans l'entreprise utilisatrice, les horaires et le lieu d'exécution du travail, ainsi que les caractéristiques particulières du poste de travail.

Pendant la durée de cette opération, le salarié continue à appartenir au personnel de Renault pour tout ce qui relève des garanties collectives et individuelles. Il a accès aux moyens de transport et installations collectives dans l'entreprise utilisatrice dans les mêmes conditions que les salariés de ladite entreprise.

3. Période probatoire

L'entreprise « prêteuse » et le salarié mis à disposition peuvent convenir d'une période probatoire, au cours de laquelle il peut y être mis fin à la demande de l'une des parties.

Cette période probatoire est obligatoire lorsque le prêt de main d'œuvre entraîne la modification d'un élément essentiel du contrat de travail.

La cessation du prêt de main d'œuvre à l'initiative de l'une des parties avant la fin de la période probatoire ne peut, sauf faute du salarié, constituer un motif de sanction ou de licenciement.

4. Transfert définitif ou retour

Le transfert définitif du salarié au service de l'entreprise utilisatrice s'opère par voie de mutation concertée. Dans ce dernier cas, et sous réserve d'accord exprès des deux entreprises et du salarié, aucun préavis n'est dû, l'ancienneté du salarié est maintenue par le nouvel employeur et aucune période d'essai ne peut être convenue entre ce dernier et le salarié.

A défaut de transfert à l'issue de sa mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail ou un poste équivalent sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de prêt.

K. Mutation concertée

Par convention entre deux entreprises appartenant toutes les deux à la branche de la métallurgie et avec l'accord du salarié concerné, en application des accords de branche métallurgie, une novation du contrat de travail peut être organisée d'un commun accord entre les deux entreprises concernées, permettant au salarié de poursuivre sa carrière dans un autre contexte professionnel en conservant le bénéfice de tous les droits afférents à son ancienneté.

L. Valorisation de l'emploi et appui aux PME : la mise à disposition de compétences

Renault peut mettre à disposition de PME implantées dans le bassin d'emploi où elle est située, de façon temporaire et sur la base d'une convention tripartite de mise à disposition de prêt à titre gratuit, les compétences de certains de leurs salariés volontaires qui restent rémunérés par l'entreprise et sous sa subordination juridique. Ces compétences peuvent notamment s'exercer pour réaliser des formations.

Pour les salariés, cette mise à disposition de leurs compétences est une opportunité valorisante de transmettre leurs compétences, de développer leur réseau professionnel et d'enrichir leur parcours professionnel.

III. Engagements de Renault sur ses territoires

Renault réaffirme son engagement sur ses territoires et met en œuvre, à ce titre, des actions diversifiées de Gestion Territoriale de l'Emploi et des Compétences (GTEC).

La GTEC tire sa force de la diversité des actions concrètes sur lesquelles elle se fonde.

Elle peut concerner des acteurs différents, se construire sur des périmètres variables et mettre en œuvre des outils ou dispositifs variés.

Il s'agit donc en tout premier lieu de fixer un cadre d'action, en termes d'objectifs et de typologie d'acteurs.

Le premier objectif de Renault au travers de ses actions de GTEC est de contribuer à orienter les décisions en matière de développement de l'emploi et de compétences dans les bassins d'emploi où elle est présente, notamment en se maillant à l'ensemble des acteurs publics de l'emploi.

Le second objectif est l'ajustement des besoins en ressources de nos sites par la mobilité inter-entreprises, les détachements et les prêts de main d'œuvre.

Le troisième axe de la GTEC est d'agir pour développer les compétences par la formation en construisant avec l'Education Nationale les formations adaptées aux besoins de l'entreprise et du bassin, ainsi qu'en mutualisant des actions de formation professionnelle continue avec tous les acteurs locaux.

Ces engagements passent par des actions concertées avec les différents acteurs, notamment les acteurs institutionnels et le système éducatif. Ils reposent également sur une articulation pertinente et coordonnée au niveau national et local.

Le dispositif d'insertion concernant les 800 jeunes moins qualifiés, mentionné à l'article 6 C de la présente partie, constitue pour Renault un exemple de GTEC réussie. Cette expérience, mise en œuvre sur 7 sites différents, démontre un important potentiel dans les rapports avec l'ensemble des acteurs des bassins d'emploi, dont la diversité est apparente tout au long du dispositif :

- ✓ La présélection des jeunes est effectuée en coopération avec les missions locales, les acteurs locaux Pôle emploi, les correspondants de l'Unité territoriale de la Direccte, les entreprises de travail temporaire (ETT) et Renault ;
- ✓ Est ensuite organisée une période de pré-qualification financée au niveau régional, avec des enseignements techniques dispensés en centre de formation ;

- ✓ Enfin, la période de professionnalisation au travers des contrats d'apprentissage et/ou de professionnalisation est ciblée pour permettre aux jeunes d'acquérir les compétences industrielles adaptées aux besoins de Renault et des entreprises présentes sur le bassin d'emploi. Elle est sanctionnée par un diplôme du Ministère de l'Education nationale. L'accompagnement des jeunes est fait conjointement par des référents insertion des ETT, par des tuteurs Renault ainsi que par les missions locales.

Dans un contexte économique en mutation permanente, cette GTEC doit tout particulièrement s'appuyer sur la filière automobile et continuer à promouvoir son attractivité, notamment auprès des jeunes en développant les actions de communication sur notre politique d'alternance.

Renault s'engage à soutenir la filière automobile. Renault confirme ainsi son soutien aux engagements pris dans le cadre de la Charte commune de la filière automobile sur la RSE 2016 et s'assure de la bonne prise en compte du code de performance et de bonnes pratiques en vigueur instituant une relation clients-fournisseur équilibrée.

Cet engagement se caractérise par ses actions propres et par sa contribution active au sein de la plateforme automobile.

Les premières actions sont destinées à améliorer la compétitivité des acteurs de la filière. Cela se traduit tout d'abord par l'accompagnement des fournisseurs par une équipe renforcée interne composée de managers expérimentés sur ces sujets. Afin d'accélérer l'innovation et la co-innovation, se développe une approche partenariale avec les fournisseurs qui s'étend aux PME et start-up. Sont ainsi mis en place des groupes de travail avec les fournisseurs visant à améliorer l'efficacité de leur process industriel, pour supprimer les actions à non valeurs ajoutées. Enfin, Renault intègre progressivement de nouveaux critères RSE dans le référencement de fournisseurs engagés dans le respect de la charte « déclaration des droits sociaux fondamentaux ».

Renault souhaite ensuite favoriser la construction de relations de confiance durables au sein de la filière, et développer une vision claire de la filière sur les grands enjeux à moyen et long terme.

Pour cela des compétences continueront à être mises à disposition de la PFA. A cet effet, 60 salariés de Renault sont investis directement dans les travaux de la PFA.

L'investissement de Renault porte particulièrement sur les actions vers le dispositif éducatif et celles liées à l'attractivité de la filière.

Article 8 : Une gestion responsable de l'intérim

L'activité du secteur automobile est extrêmement fluctuante. Elle se caractérise par une évolution rapide et soudaine des marchés automobiles nécessitant une forte capacité d'ajustement, ce qui suscite des pics temporaires d'activité. De ce fait, les besoins de main d'œuvre sont soumis à de fortes variations notamment lors du démarrage de nouveaux modèles.

Pour autant, les parties conviennent de la nécessité d'avoir recours à une gestion responsable de l'intérim. C'est dans cette perspective que Renault s'engage à réduire le recours au travail intérimaire et à octroyer de meilleures garanties et une meilleure valorisation du travailleur temporaire.

A. Vers une réduction du recours au travail intérimaire

Renault a pour ambition, d'ici la fin de l'accord, de réduire d'au moins 50% le nombre de contrats d'intérim lié à des surcroits temporaires d'activité par rapport à fin 2016 (à volume de production équivalent).

Pour ce faire, Renault va renforcer ses actions pour diminuer le recours aux contrats temporaires. Grâce à l'Usine du futur notamment, Renault sera en capacité de mieux utiliser ses ressources internes.

B. Vers une meilleure valorisation du travailleur intérimaire

Renault souhaite valoriser davantage les travailleurs intérimaires et leur accorder de meilleures garanties.

1. Une durée plus longue des contrats intérimaires

Une durée plus longue de contrat constitue une garantie dans l'intérêt mutuel du travailleur intérimaire et de l'entreprise.

En effet, pour le salarié d'une part, cela lui apporte davantage de visibilité et donc de sécurité. Pour l'entreprise d'autre part, un salarié qui a de l'expérience délivre un travail de meilleure qualité.

Dans ce cadre, Renault souscrit à deux objectifs :

- ✓ Pour les missions de travail temporaire pour surcroît d'activité, Renault se fixe pour objectif d'augmenter la proportion de contrats dont la durée est supérieure à 3 mois ;

- ✓ Par ailleurs, à travers la recherche de partenariats avec les entreprises de travail temporaire, Renault souhaite développer le recours au CDI intérimaire avec l'objectif de parvenir en fin d'accord à une proportion de 5% de recours à ce contrat sur le volume annuel global d'intérim et l'ambition d'atteindre 10%.

2. Des possibilités d'évolution professionnelle via le développement de son employabilité

Afin de renforcer son employabilité, le travailleur intérimaire peut participer à des parcours formatifs (parcours d'intégration, parcours de montée en compétences selon les bassins d'emplois) lui permettant d'acquérir ou de développer des compétences transférables à l'extérieur de l'entreprise et de faciliter ainsi la recherche d'un emploi pérenne.

A titre indicatif un travailleur temporaire en fabrication peut suivre les parcours formatifs suivants :

- ✓ Exploitant industriel monteur ;
- ✓ Exploitant industriel approvisionneur ;
- ✓ Exploitant industriel tôlier ;
- ✓ Exploitant industriel logistique ;
- ✓ Exploitant industriel emboutissage.

En outre, les travailleurs intérimaires peuvent être intégrés à des parcours d'intégration spécifiques ainsi qu'à des dispositifs de montée en compétences selon les bassins d'emplois.

3. Un recrutement privilégié des intérimaires

Leur expérience au sein de l'entreprise fait des travailleurs intérimaires un vivier privilégié pour le recrutement en CDI au sein du Groupe Renault.

Dans le cadre du recrutement, Renault souhaite reconnaître toute la compétence des travailleurs intérimaires investis pour son service. Ainsi, pour faciliter l'accès aux postes ouverts au recrutement en CDI qui nécessitent tous la possession d'un diplôme, Renault a mis en place un dispositif de recrutement spécifique et de montée en compétence pour les intérimaires non diplômés qui ont démontré leur implication et leur performance.

Ce dispositif novateur, récemment éprouvé au sein de l'Usine de Flins, a permis l'embauche d'intérimaires qui ont réussi des tests de pré-requis de compétences et suivi avec succès un parcours certifiant sur un titre professionnel de Niveau 5. Renault s'engage à élargir cette expérimentation.

4. Amélioration de la santé et de la sécurité des travailleurs intérimaires

Fort de son engagement social, Renault souhaite renforcer la santé et la sécurité des travailleurs intérimaires.

Tout d'abord, un accueil préalable spécifique pour tout travailleur temporaire est mis en place.

Par ailleurs, une coopération plus étroite entre les entreprises de travail temporaires et Renault est nécessaire :

- ✓ En amont de la mission, une meilleure connaissance des postes de travail sera donnée aux entreprises de travail temporaire pour assurer une meilleure adéquation du profil du travailleur avec le poste à pourvoir ;
- ✓ Lors de l'analyse d'un accident éventuellement survenu à un travailleur temporaire, un représentant de l'entreprise de travail temporaire est invité.

Enfin, à partir du 1^{er} janvier 2018, le pilotage de l'accidentologie intégrera la population des travailleurs intérimaires.

Partie 3 : Organisation du temps de travail

Article 1 : Temps de travail

A. Annualisation

1. Appréciation du temps de travail dans un cadre annuel

Les durées hebdomadaires de travail effectif sont appréciées dans un cadre annuel. Les dispositions afférentes s'appliquent aux salariés sous contrat à durée indéterminée ainsi qu'aux salariés sous contrat à durée déterminée et aux travailleurs temporaires.

Le temps de travail du personnel en forfait jours est apprécié en jours sur l'année.

a) Dispositions applicables aux salariés dont le décompte du temps de travail est fixé sur une base horaire

Le temps de travail effectif est défini conformément aux dispositions légales et conventionnelles. Le cadre du décompte du temps de travail est quotidien, hebdomadaire, à la moyenne du cycle le cas échéant lorsque l'organisation l'impose, sur la base de 35 heures en moyenne par semaine travaillée ou annuelle, sur la base de 1603 heures par an hors temps de pause.

Le décompte du temps de travail est ainsi fixé sur une base horaire, à l'exception du personnel en forfait jours pour lequel le temps de travail est décompté en journées comme indiqué supra.

Le temps de travail peut être réparti sur tout ou partie des jours de la semaine, ou dans un cadre pluri-hebdomadaire ou annuel. Il peut être organisé sous forme d'équipes alternées ou fixes, en horaire de journée ou, éventuellement, de nuit.

Le temps de travail doit s'inscrire dans le respect des durées maximum de travail prévues par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Il est par ailleurs prévu que :

- ✓ En cas de charge de travail exceptionnelle, la durée maximale de travail peut être portée ponctuellement à 12 heures, sur la base du volontariat. Cette disposition ne concerne pas

les activités de fabrication. Une organisation du travail ne peut être mise en place sur la base d'une telle durée quotidienne du travail ;

- ✓ Pour permettre un fonctionnement en équipes successives alternées ainsi que pour faire face aux situations de surcroît d'activité ou à des travaux urgents, le présent accord permet de réduire exceptionnellement à 9 heures la durée consécutive de repos entre deux séances de travail, sur la base du volontariat. Le salarié est rémunéré dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur et le repos non pris est alors accordé dans la semaine qui suit.

S'agissant des temps de pause, il est précisé que chaque salarié bénéficie d'un temps de pause, au sens du Code du travail, fixé à 20 minutes par jour, pris au cours de la séance de travail. Les modalités de prise de ces temps de pause sont définies par secteur.

Ce temps de pause est assimilé, pour le paiement exclusivement, à du temps de travail effectif mais n'est pas décompté de la durée du travail effective. En cas de séance partielle de travail, ce temps est proratisé.

Enfin, à la fin de chaque année, un bilan de l'annualisation est établi pour chaque établissement ou filiale afin d'apprécier l'application des 1603 heures de travail sur base annuelle. Les heures effectuées au-delà de 1603 heures par an font l'objet d'une majoration sauf si cette majoration a pu être appliquée au cours de l'année.

b) Dispositions spécifiques relatives au personnel dont le décompte du temps de travail est fixé sur une base en jours sur l'année

Le temps de travail des salariés est exprimé en journées et apprécié conformément à l'article 14 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié, sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

Le temps de travail est fixé à 218 jours par an pour les salariés au forfait jours.

Ces salariés bénéficient de pauses et d'un repos quotidien de 11 heures minimum entre chaque séance de travail.

Par ailleurs, Renault veille à ce que les modalités d'organisation du travail permettent une régulation de la charge de travail des équipes et des personnes conformément aux stipulations de l'accord précité.

Il appartient ensuite à chaque manager de s'assurer de l'adéquation de la charge de travail et des moyens donnés à chacun du personnel en forfait jours pour y faire face, notamment dans le cadre de l'entretien annuel ou à mi-année.

2. Mise en œuvre de l'annualisation

Le comité d'entreprise ou d'établissement est informé ou consulté sur les changements de programmation du temps de travail, la répartition collective et le positionnement collectif des jours de repos.

Dans le cadre de l'annualisation et sous réserve des dispositions mentionnées à l'article 3 de la présente partie, les salariés concernés sont informés des changements d'horaires 15 jours avant leur mise en œuvre. Ce délai peut être réduit à 2 jours en cas de circonstances exceptionnelles.

B. Jours d'ajustement

1. Acquisition annuelle des jours d'ajustement

Dans le cadre de l'annualisation, des jours issus de la réduction du temps de travail sont accordés et appelés jours d'ajustement. L'ajustement du temps de travail est fixé à 10 jours par an pour un salarié à temps plein. Afin de permettre exceptionnellement une capacité locale d'ajustement destinée à permettre le respect de la durée annuelle de 1603 heures, l'ajustement peut être de 5 jours minimum.

a) Dispositions particulières applicables au personnel en horaire de normale et au personnel en équipes

Dans les établissements industriels :

- ✓ Par principe, 7 jours sont capitalisés collectivement et 3 jours sont accordés sous forme de repos individuels ;
- ✓ Lorsque l'ajustement se fait par exception, comme il est prévu supra, sur la base de 5 jours, ceux-ci sont capitalisés collectivement ;
- ✓ Lorsque l'ajustement se fait au-delà de 5 jours :
 - les 5 premiers jours sont capitalisés collectivement ;
 - les 6^e, 8^e jour et 10^e jours sont capitalisés individuellement ;
 - les 7^e et 9^e jours sont capitalisés collectivement.

Dans les établissements ingénierie et tertiaire :

- ✓ S'agissant du personnel en équipes, la répartition est identique à celle définie ci-dessus pour le personnel en équipes des établissements industriels. Cela étant, une capitalisation à hauteur de 5 jours sous forme de repos collectif et 5 jours sous forme de repos individuel est également envisageable ;
- ✓ S'agissant du personnel en horaire de normale, 5 jours sont capitalisés collectivement et 5 jours individuellement.

b) Dispositions particulières concernant les ETAM au forfait

Pour les ETAM au forfait à temps plein, 5 jours de repos sont capitalisés pour être pris collectivement et 5 jours sont accordés sous forme de repos individuels. Lorsque l'ajustement se fait par exception, comme le prévoit l'article 1, B de la présente partie, sur la base de 5 jours, ceux-ci sont capitalisés collectivement. Lorsque l'ajustement se fait au-delà de 5 jours, les 5 premiers jours sont capitalisés collectivement. Les jours d'ajustement supplémentaires sont capitalisés individuellement.

c) Dispositions particulières concernant le personnel en forfait jours

Le personnel en forfait jours qui travaille à temps plein bénéficie d'un ajustement annuel du temps de travail, avec maintien de la rémunération, déterminée comme suit : 10 jours ouvrés, dont cinq pris collectivement.

Pour le personnel en forfait de mission, les jours d'ajustement sont acquis et pris sous forme de repos individuels.

2. Positionnement et décompte des jours d'ajustement collectif

Le positionnement des jours d'ajustement collectif peut concerner l'établissement dans son intégralité, quel que soit le niveau de son activité, mais également seulement un secteur d'activité, la maille la plus petite du secteur d'activité concerné étant celle de l'unité élémentaire de travail. Les jours d'ajustement collectif peuvent être attribués par roulement, pour tenir compte de la spécificité des secteurs de l'entreprise.

Lorsqu'un salarié est amené à travailler un jour où son secteur d'activité est spécifiquement concerné par le positionnement d'un jour d'ajustement collectif, ledit jour est débité de son compteur de temps collectif. Un jour de repos individuel, à prendre dans l'année civile en cours et crédité dans le compteur de capital temps individuel, lui est alors accordé en récupération.

Les jours d'ajustement collectif peuvent être positionnés en journée ou demi-journée.

Suivant les modalités arrêtées annuellement par l'établissement, un jour d'ajustement collectif pourra être prélevé au titre de la journée de solidarité.

Dans les établissements ingénierie et tertiaire, le calendrier des jours d'ajustement collectif doit être présenté en comités d'établissement avant la fin de l'année N-1. Dans les établissements et filiales industrielles, les jours d'ajustement collectif font l'objet d'une programmation indicative dans le cadre d'un calendrier prévisionnel trimestriel présenté en comité d'entreprise/établissement, réajusté si nécessaire en fonction des besoins.

Article 2 : Les compteurs de temps

A. Gestion triennale des compteurs dits Capital Temps Collectif et Capital Temps Individuel

Conformément à l'accord de branche du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie, la durée du travail peut être répartie sur une période égale à trois ans.

Dans ce contexte, et sans préjudice de l'appréciation du temps de travail dans un cadre annuel, les compteurs de capital temps collectif et de capital temps individuel seront gérés de manière triennale.

Un suivi central et local de l'état des compteurs sera organisé avec la mise en place de plans d'actions associés par secteur si nécessaire, étant précisé que Renault s'engage à prendre toutes les dispositions pour faciliter la prise de congés individuels des salariés (afin de solliciter des jours de congés, le salarié pourra utiliser indifféremment ses congés payés de l'année en cours, les jours d'ajustement crédités dans son compteur de capital temps individuel ou son compteur transitoire).

1. Compteur Capital Temps Collectif

Au 31 décembre 2019, le compteur de temps collectif pourra être crédité d'un maximum de 10 jours d'ajustement. L'état de ce compteur sera ainsi apprécié au 31 décembre 2019. En cas de dépassement de ce plafond à la fin de la période triennale, les jours excédentaires basculeront dans le compteur de temps individuel du salarié après écrêtage de ce dernier.

Ce plafond de 10 jours permet de faire face aux baisses d'activité et limite les conséquences liées au chômage partiel.

En période de faible activité, un maximum de 7 jours d'ajustement collectif supplémentaires peut être alloué au niveau de l'entreprise ou de l'établissement à tout salarié qui ne bénéficierait pas de droits suffisants dans son capital temps collectif.

Ces jours pourront faire l'objet d'une récupération dans les conditions définies à l'article 3, B, 2 de la présente partie.

Au 31 décembre 2019, les compteurs de temps collectif négatifs seront remis à zéro.

2. Compteur Capital Temps Individuel

Le compteur de temps individuel du salarié ne peut excéder au 31 décembre 2019, 15 jours. L'état de ce compteur sera ainsi apprécié au 31 décembre 2019.

Le capital-temps offre la possibilité au salarié de capitaliser 5 jours ouvrés de congés payés, conformément à la loi. Le salarié peut également capitaliser les congés supplémentaires d'ancienneté ainsi que les repos compensateur de remplacement prévus à l'article 3, A, 3 de la présente partie.

Comme pour toute absence pour congés, la prise des journées capitalisées individuelles est subordonnée à l'accord de la hiérarchie. Il est précisé que ces journées capitalisées peuvent être prises à l'heure.

Lors de la prise du capital temps, les salariés bénéficient de la rémunération correspondant à celle qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler, comme en matière de congés payés. En cas de départ de l'entreprise, et quel qu'en soit le motif, les jours et heures capitalisés non pris sont payés.

Enfin, les jours figurant dans le compteur de temps individuel pourront être monétisés dans les conditions définies ci-dessous au point C du présent article.

B. Compteur transitoire

Dans le cadre de l'accord du 13 mars 2013, un compteur transitoire avait été créé pour chaque salarié. Il avait pour fonction de recueillir les jours capitalisés dans le compteur de temps

individuel au-delà de 10 jours, les jours capitalisés dans le compteur de temps collectif au-delà de 10 jours ainsi que l'ensemble des jours capitalisés dans le compteur épargne formation conventionnel qui a disparu. Les jours ainsi crédités dans le compteur transitoire sont acquis par les salariés. Le compteur transitoire ne peut plus être alimenté.

Les jours figurant dans ledit compteur peuvent être pris en jours de congé et peuvent également être monétisés dans les conditions définies ci-dessous au point C du présent article.

C. Monétisation

Les jours figurant dans le compteur transitoire et dans le compteur de temps individuel peuvent, dans les conditions visées ci-dessous, faire l'objet d'une monétisation. Il est par ailleurs précisé que les pratiques locales sur ce point, pré-existantes au présent accord et plus favorables aux salariés, sont maintenues pendant la durée de l'accord.

1. Monétisation des jours figurant dans le compte transitoire

Dans les situations suivantes, le compte transitoire pourra être monétisé :

- ✓ Pour compléter la rémunération dans le cadre de la DACS, du TPFC, TPFCS, TPTS dans la limite de 100% de ce que le salarié percevait avant le bénéfice desdites mesures ;
- ✓ Pour racheter des trimestres dans les cas (et pour le nombre de trimestres) dont le rachat est autorisé par le régime de retraite dont relève la personne ;
- ✓ Pour alimenter le PERCO dans les conditions fixées par l'accord relatif au PERCO du 20 octobre 2011. L'alimentation du PERCO pourra être réalisée sur une période annuelle élargie ;
- ✓ Pour compléter la rémunération en cas de chômage partiel ;
- ✓ Pour aider financièrement, et par solidarité, les personnes en congé sans solde dans le cadre de l'assistance d'un proche souffrant d'une grave pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou nécessitant des soins contraignants ;
- ✓ Pour acheter, via Renault Vente au Personnel, des véhicules neufs du Groupe Renault ;
- ✓ Pour alimenter le compte personnel de formation du salarié, s'agissant des formations décidées par le seul salarié, si les droits acquis sont insuffisants.

2. Monétisation des jours figurant dans le compteur de temps individuel

À épuisement du compteur transitoire, les jours acquis dans le compteur de temps individuel pourront être monétisés pour les motifs exclusivement énumérés au point 1 ci-dessus.

MM AB PD

Par ailleurs et indépendamment du 1^{er} alinéa ci-dessus, les jours d'ajustement individuel acquis dans le compte temps individuel pourront être monétisés à hauteur de 10 jours par an, sans motif particulier.

Article 3 : Une organisation du temps de travail adaptée à la réalité de l'activité

Les leviers d'organisation décrits ci-dessous peuvent être sectoriels ou concerner tout un site.

S'agissant des établissements industriels, le secteur concerné peut descendre jusqu'au niveau de l'atelier.

S'agissant des mesures au volontariat, elles peuvent concerner un ou plusieurs collaborateurs.

A. Répondre à une augmentation de l'activité

1. Par l'accomplissement de séances supplémentaires réalisées sur la base du volontariat

Des séances supplémentaires de travail réalisées sur la base du volontariat pourront être proposées aux salariés, sous réserve du respect des règles relatives à la durée du travail.

Elles seront rémunérées dans les conditions définies au point 3 du A du présent article.

2. Par l'augmentation de la durée journalière de travail

a) Allongement obligatoire

Dans le respect des règles relatives à la durée du travail, les séances de travail des salariés peuvent être allongées.

Le recours à l'allongement obligatoire des séances de travail peut être organisé pour réguler l'activité.

S'agissant des cas d'augmentation conjoncturelle d'activité pour accroissement des volumes, le recours aux séances supplémentaires de travail sera privilégié lorsqu'elles peuvent être organisées (sur la base du volontariat ou de manière obligatoire dans les conditions visées ci-dessous). Lorsqu'une séance supplémentaire n'aura pu être organisée, le recours à l'allongement obligatoire des séances de travail sera possible.

Par ailleurs, le cadre défini ci-dessous devra être respecté :

- ✓ La durée maximum de l'allongement journalier du temps de travail effectif est de 1 heure ;
- ✓ Aucun allongement de la séance de travail du vendredi soir ne pourra être demandé dans le cas où une séance supplémentaire de travail aurait été positionnée le lendemain matin (soit le samedi matin qui suit).

Par ailleurs, s'agissant du personnel en équipes, il est expressément prévu les dispositions suivantes :

- ✓ L'allongement journalier peut uniquement être positionné en fin d'équipe d'après-midi ;
- ✓ En cas d'allongement journalier du temps de travail effectif égal à 1h, une pause de 5 minutes payée comme temps de travail effectif, mais non décomptée de la durée du travail, est positionnée au début de la période d'allongement de séance ;
- ✓ En tout état de cause, par salarié en équipes, le nombre d'allongements journaliers de séance de travail est limité à 8 séances par mois et 50 séances à l'année ;
- ✓ Pour tout positionnement d'allongement journalier, le délai de prévenance suivant doit être respecté dans le respect des attributions des instances représentatives du personnel :
 - Un calendrier prévisionnel trimestriel est établi ;
 - Ce calendrier peut être modifié jusqu'à 15 jours calendaires avant sa mise en œuvre ;
 - En cas de circonstances exceptionnelles, le délai de prévenance peut être réduit à 2 jours ouvrables.

Les allongements journaliers réalisés seront rémunérés dans les conditions définies au point 3 du A du présent article.

b) Allongement au volontariat

Des allongements journaliers des séances de travail réalisées sur la base du volontariat pourront être proposés aux salariés, sous réserve du respect des règles relatives à la durée du travail.

En cas d'allongement journalier du temps de travail effectif égal à 1h, une pause de 5 minutes positionnée au début de la période d'allongement de séance et payée comme temps de travail effectif est accordée au personnel en équipes.

Les heures réalisées seront rémunérées dans les conditions définies au point 3 du A du présent article.

3. Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires effectuées conformément à la loi, au-delà de la durée hebdomadaire de travail ou, le cas échéant, de la moyenne du cycle appliqué à certains horaires de travail atypiques, ou au-delà de 1603 heures annuelles, sont majorées à hauteur de 25% pour le personnel APR, ETAM et ETAM au forfait. Dans le cadre hebdomadaire, elles sont majorées à 50% dès la 8^{ème} heure supplémentaire. Elles sont rémunérées à échéance normale de paie.

Les heures effectuées au-delà de 1603 heures par an font l'objet d'une majoration sauf si cette majoration a pu être appliquée au cours de l'année.

Après discussion avec la commission locale d'application de l'accord définie dans la partie « Dialogue social », et dans le respect des attributions des institutions représentatives du personnel, il pourra être décidé localement par la direction de proposer aux salariés un repos compensateur de remplacement en lieu et place du paiement. Les droits à repos ainsi générés seront capitalisés dans le compteur de temps individuel des salariés concernés.

Enfin, conformément aux dispositions légales, il est précisé que le contingent annuel d'heures supplémentaires est porté à 210 heures.

B. Répondre à une baisse d'activité

Les dispositions définies ci-après sont applicables indépendamment d'un éventuel recours aux dispositions légales relatives à la récupération des heures perdues (codification actuellement en vigueur : articles L.3121-50 et suivants du Code du travail)

1. Utilisation de jours d'ajustement collectif

En cas de baisse d'activité, les jours d'ajustement collectif crédités dans le compteur capital temps collectif des salariés peuvent être positionnés dans un délai de 15 jours calendaires avant leur mise en œuvre. En cas de circonstances exceptionnelles, le délai de prévenance peut être réduit à 2 jours ouvrables.

Par ailleurs, conformément à l'article 2, A, 1 de la présente partie, un maximum de 7 jours d'ajustement collectif supplémentaires peut être attribué au niveau de l'entreprise ou de l'établissement pour tout salarié qui ne bénéficierait pas de droits suffisants dans son capital temps collectif.

Ces jours, qui constituent des avances peuvent faire l'objet d'une récupération dans les conditions définies ci-dessous.

2. Récupération des jours d'ajustement collectif supplémentaires

a) Par compensation entre jours d'ajustement collectif « positifs » et « négatifs » au cours de la période triennale

Dans le cadre de la gestion triennale du compteur de temps collectif, les jours d'ajustement collectif accordés par anticipation peuvent être compensés par l'acquisition de jours d'ajustement collectif au cours de la période triennale.

b) Par l'accomplissement de séances supplémentaires de travail au cours de la période triennale

Lorsque les compteurs de temps collectif des salariés affichent un solde négatif, un maximum de sept séances supplémentaires obligatoires de travail par an peut être positionné sous réserve du respect des règles relatives à la durée du travail (*dès que le compteur capital temps collectif du salarié redevient supérieur ou égal à zéro, les séances supplémentaires ne peuvent lui être imposées*).

Le recours à ces séances supplémentaires obligatoires de travail est lié aux cas d'augmentation conjoncturelle d'activité pour accroissement des volumes.

Pour organiser des séances supplémentaires obligatoires de travail, le délai de prévenance suivant doit être respecté dans le respect des attributions des instances représentatives du personnel :

- ✓ Un calendrier prévisionnel trimestriel est établi ;
- ✓ Ce calendrier peut être modifié jusqu'à 15 jours calendaires avant sa mise en œuvre ;
- ✓ En cas de circonstances exceptionnelles, le délai de prévenance peut être réduit à 2 jours ouvrables.

S'agissant du personnel travaillant de jour (horaires de normale ou équipes concernées), il est précisé que les séances supplémentaires positionnées le samedi se tiendront exclusivement le matin.

Par ailleurs, il est précisé qu'un suivi de l'annulation des séances supplémentaires de travail sera réalisé au sein des Commissions locales d'application de l'accord définies dans la partie « Dialogue

social ». En tout état de cause, sauf cas de force majeure, aucune séance supplémentaire de travail ne pourra être annulée dans un délai inférieur à 2 jours ouvrables.

Les heures réalisées dans le cadre des séances supplémentaires de travail sont rémunérées dans les conditions définies au présent article 3, soit à hauteur de 25% ou 50%, étant précisé qu'une avance de salaire à hauteur de 100% a d'ores et déjà été versée lors du paiement des jours d'ajustement collectif supplémentaires.

Le solde lié à la majoration pour réalisation d'heures supplémentaires sera rémunéré à échéance de paie.

En tout état de cause, conformément à l'article 2, A, 1 de la présente partie, les compteurs de temps collectif seront remis à zéro si leur solde est négatif au 31 décembre 2019.

Article 4 : Dispositions spécifiques

Travail en équipes de fin de semaine

A défaut d'accord local, les établissements peuvent introduire, après information et consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et du comité d'entreprise ou d'établissement, des équipes de fin de semaine qui ont pour fonction de suppléer à l'absence des salariés de semaine.

Partie 4 : Qualité de vie au travail

Renault considère que la qualité de vie au travail constitue un des piliers de sa performance.

L'ambition de la démarche QVT est la recherche de solutions pragmatiques pertinentes.

La qualité de vie au travail désigne et regroupe sous un même intitulé les actions, et les moyens associés, qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail des salariés et leur motivation en vue de la performance globale de l'entreprise.

La qualité de vie au travail repose ainsi sur de multiples facteurs :

- ✓ L'égalité professionnelle et la diversité dans l'entreprise, lesquelles vont faire l'objet de négociations dédiées, ultérieurement, dans les sociétés ;
- ✓ La conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle, thématique abordée dans la partie 3 « Organisation du temps de travail » et dans l'article 4 de la présente partie. Ce thème fera également l'objet de discussions complémentaires dans le cadre de la négociation sur l'égalité susmentionnée et, lors de l'établissement de la charte relative aux modalités d'exercice du travail connecté visée à l'article 4 de la présente partie (« du droit à la connexion au droit à la déconnexion ») ;
- ✓ Le développement personnel au travers notamment de la formation tel qu'exposé dans la partie 2 « Emploi et Compétences » ;
- ✓ Un management responsabilisant et participatif ainsi que des échanges professionnels sincères et un dialogue sur la qualité du travail, ce qui participe à la prévention des risques psychosociaux ;
- ✓ Un environnement de travail sécurisé et adapté ;
- ✓ La reconnaissance perçue par les salariés et exprimée par le management, par les collègues voire par les clients.

Article 1 : Hygiène sécurité et environnement : tendre vers le zéro accident

L'amélioration constante de la sécurité et des conditions de travail représente un objectif prioritaire pour Renault.

Dans ce cadre, Renault a engagé fin 2013 un plan de rupture afin de déployer une approche de prévention en matière de santé et de sécurité. Cette approche repose sur l'application des 10

fondamentaux de la sécurité, la caractérisation des dangers et la réduction des risques. En outre, un processus d'alerte destiné à identifier et transversaliser les mesures de prévention des accidents, des incidents et des risques d'accidents a été mis en place.

L'ambition du groupe Renault est d'être reconnu parmi les meilleures entreprises industrielles dans le monde en matière de sécurité au travail et d'environnement.

Ainsi, Renault se donne comme cible : zéro accident.

L'atteinte de cette cible repose sur la mise en œuvre du programme d'amélioration de la qualité de vie au travail. Elle permettra de renforcer la performance et l'attractivité de Renault en tant qu'employeur international.

Renault poursuivra les actions prioritaires engagées dès 2016, à savoir notamment :

- ✓ Le contrôle de l'application rigoureuse des 10 fondamentaux de la sécurité dans tous les sites du groupe ;
- ✓ La caractérisation renforcée des dangers en vue de leur élimination ou de leur maîtrise ;
- ✓ Le management de la sécurité des sous-traitants sur les sites, ...

Dans le cadre du progrès continu, Renault a défini un indicateur d'accidentalité interne (figurant en annexe 2) plus précis et homogène sur le Groupe Renault au niveau international qui s'appliquera à compter de 2017.

Par ailleurs, considérant que la santé et la sécurité présentent les mêmes enjeux pour les salariés du Groupe Renault au niveau international et pour les travailleurs temporaires, le nouvel indicateur d'accidentabilité défini ci-dessus intégrera les intérimaires à compter de 2018.

Article 2 : Management et dialogue sur la qualité du travail

A. Vers une nouvelle référence managériale

Depuis 2011, Renault a déployé dans l'ensemble du groupe le « Renault Management Way » et « le Renault Way ». Les évolutions sociétales, l'arrivée au sein de l'entreprise de générations nouvelles avec des attentes qui leur sont propres, la transformation digitale et ses conséquences affectent considérablement l'environnement dans lequel se déploie ce référentiel managérial.

C'est pourquoi, l'entreprise a engagé une réflexion pour mettre à jour ce référentiel, en confirmant son orientation vers l'obtention de résultats durables ainsi que la mise en œuvre d'attitudes et de comportements concrets basés sur des principes managériaux partagés.

Cette démarche de mise à jour prend en compte des expérimentations récentes telles que le « trust management » en fabrication ou encore le « dialogue sur la qualité du travail » au sein des établissements de Flins et du Technocentre. Elle repose sur le déploiement conjoint et simultané des principes d'un management responsable et du dialogue sur la qualité du travail. Ce déploiement fait l'objet d'échanges réguliers dans le cadre du dialogue social local et en particulier de la commission d'application locale du présent accord et/ou de réunions spécifiques.

B. Principes d'un management responsable

Lors de la négociation du présent accord, la direction a présenté aux organisations syndicales représentatives au niveau du groupe l'état de sa réflexion sur les principes d'un management responsable.

Cette réflexion, qui est encore susceptible d'évoluer, se structure à ce stade autour des principes suivants : satisfaire durablement nos clients, parler vrai, progresser et faire progresser, responsabiliser chacun, faire simple et agile.

C. Dialogue sur la qualité du travail

1. Principes de déploiement du « dialogue sur la qualité du travail » (DQT)

Les principes de déploiement du « dialogue sur la qualité du travail » ont été élaborés sur la base des expérimentations réalisées avec le CNAM dans les établissements de Flins et du « Technocentre ». Ils reposent sur la conviction que la performance et la qualité de vie au travail peuvent se conjuguer, que la participation des salariés à la définition de leur travail est un levier de performance et que l'amélioration de la qualité du travail est un moteur de la qualité de vie au travail. De surcroît, ils permettent de prévenir les risques psychosociaux.

Sur ces fondements, Renault souhaite promouvoir le développement d'une organisation apprenante, coopérative et participative :

- ✓ Apprenante, par la qualité de formation au poste et un apprentissage permanent à travers les activités d'amélioration ;
- ✓ Coopérative, par l'échange sur le travail, la transmission de son savoir-faire, l'entraide dans l'équipe ;

- ✓ Participative, par la capacité de discuter de ce qui convient le mieux pour son poste de travail, pour l'entreprise et pour soi-même.

Dans le cadre de cette organisation, le dialogue sur la qualité du travail suppose la mise en place d'espaces structurés de dialogue sur le travail au sein des collectifs de travail. La notion de collectif de travail doit être considérée dans toute son étendue et sa diversité.

Le dialogue sur la qualité du travail est cohérent avec le référentiel managérial, les référentiels métiers, et la conduite du dialogue social en particulier au niveau local.

Le dialogue sur la qualité du travail est développé en priorité dans les secteurs de fabrication. Toutes les fonctions de l'entreprise ont vocation à intégrer à terme un dispositif de DQT. La transposition dans d'autres secteurs sera envisagée en utilisant toutes les opportunités.

2. Mise en œuvre du dialogue sur la qualité du travail

Le dialogue sur la qualité du travail est mis en œuvre selon les modalités ci-dessous.

Un temps de dialogue collectif est organisé régulièrement dans les collectifs de travail. Il doit permettre aux salariés :

- ✓ D'agir sur leur travail, d'exprimer leurs problèmes techniques de travail (organisation du poste de travail, modes opératoires, standards métiers, sécurité et conditions de travail, formation au poste), de participer à l'analyse des causes des problèmes de qualité, de proposer des solutions, d'examiner les solutions proposées et donner leur avis sur les solutions retenues ;
- ✓ De confronter leurs savoir-faire, et le cas échéant de proposer une évolution des standards.

Une personne est responsabilisée pour animer la démarche auprès du manager. Il a alors le rôle d'« animateur DQT ». Le manager met à sa disposition les moyens adéquats pour faciliter l'échange, en particulier une « liste unique des problèmes » (LUP). Les échanges portent sur les situations de travail réelles avec la volonté d'apporter des réponses concrètes. La résolution des problèmes commence au plus près du terrain, en privilégiant la résolution locale des problèmes locaux, avec les moyens correspondants donnés à l'UET.

Il s'agit d'une démarche collective animée, en fabrication, par le chef d'UET et de manière générale la ligne managériale. Le chef d'UET fait remonter à un niveau supérieur les problèmes qui ne peuvent être résolus localement.

D. Standards de mise en œuvre en fabrication

Dans le cadre de la mise en œuvre des principes précédents dans les secteurs de fabrication, l'entreprise déploie les standards suivants :

1. Identifier et résoudre les problèmes en équipe au plus près du terrain

Le chef d'UET pratique un temps d'écoute, de feed-back et de collecte des problèmes au travers de la ronde quotidienne, du briefing d'équipe, et de l'arrêt de production. Les opérateurs alertent en cas de problème.

Le management se pratique au plus proche du terrain en supprimant les réunions « loin des problèmes », en maximisant la communication directe et en priorisant les urgences. Les fonctions supports sont associées directement à la résolution des problèmes. Le coaching des collaborateurs se fait en situation.

La ligne managériale crée les conditions du travail en équipe par un management équitable et respectueux de la diversité. Elle célèbre les succès avec toute l'équipe.

2. L'unité élémentaire de travail (UET), cellule élémentaire d'une organisation apprenante et responsabilisante

Structure et effectif de l'UET : l'objectif est qu'à horizon 2019 l'effectif d'une UET tende vers un maximum de 25 personnes pour un nombre de postes au maximum de 20 (18 postes de production, 1 à 2 postes hors flux suivant la maturité et le contexte de l'UET). L'UET comprend 1 Chef d'UET, 2 à 3 opérateurs seniors occupant tour à tour des postes de production ou un poste hors flux, des opérateurs polyvalents sur 2 à 3 postes de travail, responsabilisés pour une durée limitée et renouvelable sur des champs spécifiques d'activité.

Rôle et compétences additionnels de l'opérateur senior : l'opérateur senior collecte les problèmes techniques de travail et alimente la liste unique des problèmes de l'UET. Il s'assure de la hiérarchisation des problèmes avec les autres équipes. Il reçoit les formations qui peuvent le conduire ponctuellement à remplacer le Chef d'UET pendant son absence ou à évoluer vers un poste de Chef d'UET ou des fonctions techniques.

Rôle et Compétences additionnels des opérateurs de l'UET : sur la base du volontariat, les opérateurs prennent une responsabilité supplémentaire dans les domaines d'activité HSE (hygiène, sécurité, environnement), TPM (maintenance), 5S (rangement et organisation du poste

de travail), Loupés/M.U (mauvais usinage). Il s'agit d'un socle minimum pour toutes les UET. Les opérateurs reçoivent les formations nécessaires à l'exercice de ces responsabilités.

Fonctions supports : des représentants des fonctions support sont clairement identifiés en soutien de l'activité de l'UET.

Article 3 : Les engagements en matière d'amélioration des cadres de travail

Renault considère que le cadre de travail et les conditions de travail constituent des facteurs essentiels de la qualité de vie au travail dans l'entreprise.

Pour cette raison Renault entend réaliser des investissements financiers significatifs pendant la durée du présent accord afin d'améliorer le cadre de travail et les conditions de travail.

Cette amélioration consistera principalement en :

- ✓ La rénovation des outils et des espaces de travail ;
- ✓ Leur modernisation afin de créer des environnements de travail plus adaptés aux évolutions technologiques et sociétales.

A. Cadre de travail dans les sites industriels

Renault a la volonté de poursuivre sa démarche dite « cadre de travail motivant » dans tous les sites industriels sur la base des principes suivants :

- ✓ Sécurité et ergonomie ;
- ✓ 5S (rangement et organisation du poste de travail) ;
- ✓ Formation / compétences ;
- ✓ Participation / implication ;
- ✓ Valorisation.

Par ailleurs, pendant la durée du présent accord, Renault s'engage à investir 50 millions d'euros en moyenne par an, soit 150 millions d'euros sur la durée de l'accord pour améliorer le cadre de vie au travail dans les sites industriels et construire les fondamentaux de l'Usine du futur.

1. Amélioration de l'outil de travail et de l'ergonomie des postes

Renault s'engage à poursuivre ses efforts en matière d'amélioration des conditions de travail et de réduction de la pénibilité.

Cela implique un aménagement plus ergonomique des postes de travail ainsi qu'une automatisation des tâches les plus difficiles. Dans ce cadre, Renault rappelle son engagement pour la formation des opérateurs à la « prévention des risques liés à l'activité physique » dans les conditions définies à l'article 4, D, 2, a, de la partie 2 du présent accord.

Par ailleurs, la maintenance prédictive sera développée afin de diminuer les pannes et l'usure des équipements.

Enfin, des investissements dans l'outil de travail seront réalisés pour améliorer certaines machines et installations.

2. Améliorer le cadre de travail dans les sites industriels

Un diagnostic établi par l'entreprise a mis en lumière la nécessité de concentrer les investissements sur les points suivants :

- ✓ La sécurité des sites sera encore renforcée afin de tendre vers le plus haut niveau possible (performance de la protection incendie notamment) ;
- ✓ La poursuite de la rénovation des espaces collectifs des sites (abords des bâtiments, voiries, allées, espaces collectifs, vestiaires,...) ainsi que l'amélioration des ambiances de travail (chaufferie, éclairage, ...) ;
- ✓ L'amélioration de la protection de l'environnement ;
- ✓ L'intensification du management visuel dans l'atelier, ce qui contribuera à l'amélioration de la qualité d'animation des UET.

B. Amélioration du cadre et des conditions de travail dans les Etablissements Ile de France

Renault est dotée de 4 établissements en Ile de France dont six sites d'ingénierie.

De la même façon que pour les sites Industriels, Renault s'engage à investir dans les établissements d'Ile de France pour y améliorer les conditions de vie au travail afin de répondre aux attentes de salariés qui souhaitent un environnement et des espaces favorisant le travail collaboratif.

Aujourd'hui déjà, mais encore davantage dans les années à venir, ces sites sont destinés à devenir des centres de hautes technologies pour Renault, en charge des grands projets futurs tels que le véhicule autonome, le véhicule connecté ou encore le digital, et bien entendu les nouvelles gammes de véhicules et de groupes moto-propulseurs. Parmi ces sites, le Technocentre de Guyancourt est reconnu comme le 1^{er} centre de recherche et développement de Renault.

L'amélioration du cadre de travail passe par une modernisation technologique des espaces ainsi que par la mise à disposition de nouveaux outils d'échanges et de travail.

Trois expériences ont déjà été menées au sein de l'ingénierie pour favoriser :

- ✓ Le travail collaboratif, nécessaire à l'efficacité collective avec la création d'espaces de toutes tailles pour mieux répondre aux besoins ;
- ✓ La créativité par la mise en place d'espaces informels ;
- ✓ Le confort de travail pour les collaborateurs (ergonomie, éclairage, luminosité, ventilation).

Dans le cadre du présent accord, Renault s'engage à poursuivre la mise en place de nouveaux environnements de travail sur les sites tertiaires et ingénierie d'Île de France.

Cela consistera d'abord à réaliser un effort de rénovation des établissements. Il s'agira ensuite de développer des espaces de travail stimulant la créativité collective dans l'esprit du fabLAB et du « Renault Square » afin de répondre aux enjeux des nouveaux projets.

Enfin, Renault s'attachera à développer un environnement et des services favorisant la qualité de vie au travail :

- ✓ L'entreprise travaillera également sur son offre de restauration en commençant par le rajeunissement des lieux de restauration, l'optimisation des flux et l'amélioration de la qualité des repas ;
- ✓ Pour donner plus de souplesse aux salariés, Renault poursuivra dans sa démarche de recours au télétravail et créera des espaces destinés à faciliter le travail à distance et le nomadisme ;
- ✓ Pour favoriser le bien-être et le bien-vivre en entreprise, Renault encourage à la création de nouveaux espaces de convivialité et à la mise en place de salles de repos (type « calm space ») ;
- ✓ Enfin les services aux salariés seront améliorés dans tous les sites et à tous les niveaux en commençant notamment par la généralisation de la possibilité de louer un véhicule le soir ou le week-end, l'intensification du partenariat avec Wayz' Up pour développer le co-voiturage.

Renault procèdera à une mesure régulière des progrès grâce à l'enquête satisfaction des salariés, et des focus Groupe réguliers sur la qualité de vie au travail.

Article 4 : Du droit à la connexion au droit à la déconnexion

Le digital et le numérique occupent une place importante dans la vie professionnelle et personnelle des salariés.

Les technologies de l'information et de la communication (messagerie électronique, ordinateurs portables, smartphones et tablettes) font désormais partie intégrante de l'environnement de travail. Ces outils, qui améliorent les conditions de travail et favorisent la qualité de vie au travail, contribuent à une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle et sont sources de performance pour l'entreprise.

Cela étant, si l'accès à la communication numérique doit être développé avec l'instauration d'un droit à la connexion dans tous les sites, une vigilance doit être apportée à un usage trop intensif des outils numériques. En effet, une telle utilisation comporte des risques, lesquels doivent autant que possible être prévenus par la mise en place d'un droit à la déconnexion.

Le présent article a pour objectif de partager les principes que Renault souhaite définir en matière de droit à la connexion et de droit à la déconnexion. Un diagnostic in situ devra être réalisé avant d'ouvrir une discussion paritaire en vue de l'élaboration commune d'une charte relative aux modalités d'exercice du travail connecté courant 2017.

A. Droit à la connexion pour tous

L'outil numérique participe d'un environnement de travail plus participatif et collaboratif. Il offre de nouvelles opportunités, tant sur le plan collectif que sur le plan individuel.

Renault souhaite développer l'accès à l'outil numérique au sein de tous ses sites de travail. C'est pourquoi Renault se fixe à horizon 2020 les priorités digitales suivantes pour l'ensemble des sites industriels tels que :

- ✓ Installation et consolidation d'un réseau wifi dans l'ensemble des ateliers par la connexion de capteurs sur les machines ;
- ✓ Installation de postes de travail en digital (CUET, maintenance opérateurs connectés) ;

Pour réaliser ces ambitions, Renault s'engage dans le cadre du présent accord et d'ici la fin de l'année 2019, à équiper toutes ses usines en technologie Wifi.

En outre, d'ici le terme du présent accord, Renault souhaite réfléchir à la possibilité pour chaque salarié de recevoir l'information du Groupe.

B. Droit à la déconnexion

Renault reconnaît à chacun un droit à la déconnexion.

L'exercice de ce droit s'inscrit dans une démarche de protection de la santé et de bien-être de chaque salarié, en lui permettant notamment d'articuler sa vie personnelle et sa vie professionnelle.

Renault est par ailleurs convaincue que l'usage effectif du droit à la déconnexion est également propice à la prise de recul et au développement de la créativité individuelle et collective. Ainsi, des formations sur les bienfaits de la déconnexion seront organisées à destination des managers et des salariés.

Par ailleurs, les salariés doivent être acteurs de leur droit à la déconnexion. Chacun doit en effet être en capacité et en mesure de se connecter et se déconnecter quand il le souhaite et de ne pas céder à l'instantanéité de sa messagerie, notamment pour les messages qui lui sont adressés en dehors de son temps de travail.

Le droit à la déconnexion peut s'exercer également pendant le temps de travail. Ainsi, pour des questions d'efficacité notamment, il est préférable que l'usage de la messagerie électronique et de la messagerie instantanée soit restreint pendant le déroulement des réunions de service dans la mesure du possible.

Dans cette optique, la déconnexion doit être appréhendée comme un droit et non comme une contrainte. Les garanties de déconnexion ne doivent pas se résumer par l'édiction et l'addition de règles strictes qui pourraient ne pas correspondre au mode de travail souhaité par les salariés.

Partie 5 : Reconnaissance

Article 1 : Mieux reconnaître les responsabilités exercées au sein du métier

A. Renforcer la notion de métier

Pour permettre aux salariés de développer leur compétence et favoriser ainsi leur évolution professionnelle au sein de l'entreprise, Renault entend renforcer la notion d'appartenance à un métier, essentielle dans tout processus de reconnaissance.

Dans ce cadre, il est envisagé de mener une démarche visant à construire des parcours de carrières plus lisibles, s'appuyant sur une réflexion sur les formations qui accompagneraient ces parcours et sur une analyse des postes en cohérence avec le niveau des responsabilités exercées.

B. Faire évoluer notre approche en matière de promotion et de gestion de carrière

Afin d'assurer une performance durable, l'organisation de l'entreprise évolue et s'adapte à notre réalité économique et sociale.

Ainsi, Renault souhaite faire évoluer son approche en matière de promotion et de gestion de carrière au sein de l'entreprise afin de répondre à trois objectifs :

- ✓ Mieux reconnaître la réalité des responsabilités exercées ;
- ✓ Fluidifier les parcours professionnels ;
- ✓ Valoriser l'excellence dans les métiers.

L'ambition de Renault est ici d'établir des règles ou processus plus pragmatiques et centré(e)s sur la maîtrise pratique des métiers. L'objectif de l'entreprise est de créer un cadre de travail valorisant et motivant pour les collaborateurs et de développer des modes de gestion plus simples, plus lisibles et donc plus efficaces.

Pour ce faire, un groupe de réflexion paritaire, préalable à l'ouverture de négociations sur le périmètre visé à l'article 1 du présent accord, se réunira au cours du 1^{er} semestre 2017. Fort d'un diagnostic alors partagé avec les partenaires sociaux, l'objectif serait d'aboutir à la conclusion d'un accord collectif à fin septembre 2017.

SD MM AB ED

Les principes directeurs qui serviraient de socles à la discussion sont définis ci-après.

1. Les métiers de la Fabrication et de la Logistique : la reconnaissance des postes opérationnels

Renault propose de poursuivre quatre objectifs fondamentaux :

- ✓ La reconnaissance des métiers ;
- ✓ La reconnaissance de l'excellence lorsqu'un niveau d'expertise est reconnu ;
- ✓ La construction de parcours professionnels plus fluides de l'opérateur au Chef d'Atelier (CA) en passant par l'opérateur sénior (ou dénomination équivalente selon les métiers) et le Chef Unité (CU) ;
- ✓ La construction de passerelles plus fluides entre le statut d'APR et d'ETAM.

La poursuite de ces quatre objectifs tend vers un but commun : l'expérience professionnelle doit être appréciée à son juste niveau. La rénovation des outils de la filière dite filière 100 doit à ce titre être envisagée afin de les rendre plus agiles et plus ancrés sur la maîtrise pratique.

a) Les opérateurs

Pour les opérateurs, l'objectif est de reconnaître davantage le métier et l'excellence dans le métier :

- ✓ A travers la notion de métier, Renault doit s'attacher à mieux valoriser le poste d'opérateur qui est clé dans le process de fabrication des véhicules ;
- ✓ L'excellence dans le métier : Renault doit s'attacher à reconnaître l'expertise du collaborateur dans un métier donné, lorsque celui-ci a démontré un savoir-faire reconnu de tous.

Une attention particulière devra être apportée aux éventuels impacts sur la classification et sur la rémunération des salariés concernés.

b) Les opérateurs séniors (ou dénomination équivalente selon les métiers)

Pour les opérateurs séniors, Renault souhaite renforcer la reconnaissance de cette fonction, notamment en l'inscrivant davantage dans le parcours professionnel comme un poste préparatoire au poste de Chef d'Unité ou une fonction technique.

c) Les faisant-fonction CU

Concernant le rôle de « faisant-fonction » CU, un examen de la situation actuelle sera dans un premier temps effectué puis, dans un second temps, seront définis les critères permettant d'apprécier les capacités d'un salarié à tenir effectivement un poste de CU et d'envisager son évolution en conséquence. Par structure, le rôle de « faisant-fonction » CU doit être temporaire et l'entreprise doit donner une visibilité aux salariés sur leurs aptitudes professionnelles à devenir CU.

d) Les parcours professionnels de l'opérateur au chef d'atelier

Afin de reconnaître la qualité et l'efficacité des compétences exercées sur le terrain, il convient de définir les conditions permettant de fluidifier l'évolution vers un poste de niveau de classification supérieure. Ainsi, une réflexion devra être conduite sur les parcours professionnels de l'Opérateur au CU, du CU au CA et en particulier sur la passerelle du statut d'APR et celui d'ETAM.

2. Le dispositif de promotion au statut cadre : la reconnaissance des responsabilités exercées

Il est rappelé que ce dispositif a été mis en place par accord collectif en 1990 et a été revu en 2011. Il concerne l'ensemble des métiers de l'entreprise et compte aujourd'hui deux filières : la « promotion supérieure diplômante » et la « promotion cadre cours de carrière ». La première est sanctionnée par un diplôme d'Etat, la seconde s'appuie davantage sur l'expérience. Les deux filières ont pour objectif de promouvoir des collaborateurs ayant la capacité et la volonté de prendre des responsabilités de management transversal ou hiérarchique, en cohérence avec les besoins de l'entreprise.

Afin de faire évoluer notre approche en matière de promotion et de gestion de carrière au sein de l'entreprise, il est proposé de porter une réflexion sur le dispositif de promotion au statut cadre et plus particulièrement sur la filière « promotion cadre cours de carrière ».

Il s'agirait de simplifier le processus de sélection, d'en réduire la durée et de reconnaître la capacité du collaborateur à tenir un poste dont le niveau de responsabilités est celui d'un cadre sur la base de critères définis en cohérence avec la convention collective de la Métallurgie (notamment les responsabilités prises, l'expérience et les compétences acquises).

C. Mieux reconnaître les formateurs internes

Au sein de l'entreprise, le dispositif de formateurs internes est largement répandu. On dénombre actuellement plus de 1.500 salariés qui sont impliqués dans ce dispositif en France.

Dans le cadre d'une action de formation interne, le formateur accomplit les activités suivantes :

- ✓ Préparation de l'animation : identification et définition des objectifs, des modalités d'une séquence de formation, positionnement de l'apprentissage dans le contexte professionnel et/ou de la formation proprement dite, élaboration d'une progression dans l'apprentissage, préparation des conditions d'évaluation ;
- ✓ Mise en œuvre d'une ou plusieurs séquences de formation : choix de la situation d'apprentissage et de la stratégie pédagogique la plus adaptée, création d'une dynamique de groupe, facilitation des interventions des apprenants, gestion des difficultés et des contraintes de temps ;
- ✓ Evaluation : mesure de la progression pédagogique, évaluation des acquis des participants, vérification de la pertinence et de la qualité de l'action de formation, identification des problèmes rencontrés par les apprenants et proposition de solutions, communication.

Afin de promouvoir ce dispositif et de mieux reconnaître les formateurs internes, Renault souhaite :

- ✓ Mieux reconnaître la charge de travail et les actions réalisées, notamment à l'occasion de l'entretien individuel ;
- ✓ Créer un signe distinctif pour reconnaître le formateur interne dans les ateliers ;
- ✓ Elaborer une formation certifiante au bénéfice des formateurs internes. Dans cette perspective, une expérimentation devrait être menée en 2017 conjointement avec le Groupement des Industries de la Métallurgie afin de certifier les formateurs internes par un CCPI (Certificat de Capacité Professionnelle Interbranche) ;
- ✓ Renforcer la démarche de « Master Trainers » (formateurs référents) sur les fondamentaux métiers et ainsi, mieux accompagner les déploiements des formations inscrites aux plans d'actions prioritaires des usines et des établissements tertiaires.

D. Reconnaître chacun en s'appuyant sur des processus RH adaptés

Afin de se donner les moyens de reconnaître chaque collaborateur en s'appuyant sur des processus RH efficaces, Renault souhaite :

- ✓ Mettre progressivement en place des revues de personnel collégiales pour l'ensemble des catégories de personnel ;

- ✓ Poursuivre les efforts entrepris pour promouvoir l'entretien annuel pour toutes les catégories de personnel ;
- ✓ S'appuyer sur la politique de recrutement pluriannuelle proposée dans le cadre de l'accord pour permettre de fluidifier les mobilités au sein de l'entreprise.

Article 2 : Mieux reconnaître la performance collective et individuelle

A. Une politique salariale cohérente avec le marché en France et avec la situation économique de l'entreprise

Aujourd'hui, les perspectives économiques de la branche automobile étant favorables, l'entreprise et les organisations syndicales, sans préjudice de la négociation annuelle sur les salaires qui se déroulera sur le périmètre de chaque entreprise, souhaitent porter une ambition plus positive quant à l'évolution de la politique salariale pour les trois prochaines années.

Le principe d'une politique de modération salariale qui avait été défini dans le cadre de l'accord du 13 mars 2013, au regard de la situation économique du secteur automobile et de l'entreprise à cette époque, ne s'appliquera donc plus au présent accord.

B. Reconnaître la performance individuelle

En cohérence avec l'objectif de faire évoluer la politique salariale, il devra être discuté, dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) sur les salaires, de l'allocation de budgets d'augmentation cohérents avec le marché en France et avec la situation économique de l'entreprise.

Ces budgets permettraient de développer la motivation et de reconnaître la performance individuelle des salariés.

Il est également proposé d'accorder plus de marges de manœuvre au manager pour reconnaître les contributions individuelles.

C. Reconnaître la performance collective

Pour associer l'ensemble du personnel aux fruits des résultats de l'entreprise et ainsi reconnaître la performance collective, il est proposé, pour le futur accord d'intéressement, de s'inscrire dans

la même dynamique de rétribution que l'accord conclu en 2013 tout en préservant la dimension solidaire.

Par ailleurs, dans la perspective de la réalisation des résultats prévus par le présent accord, l'entreprise s'engage à proposer, dans le cadre des futures négociations de groupe relatives à l'intéressement financier, un bonus de fin d'accord d'intéressement en lien avec les enjeux stratégiques du Groupe Renault.

Enfin, afin de promouvoir le dialogue social local et renforcer le lien avec la réalité du terrain, des marges de manœuvre plus souples devront être laissées aux établissements et filiales concernées afin de définir les indicateurs de performance dans le cadre du renouvellement à venir des accords locaux d'intéressement aux performances.

D. Développer les actions de valorisation à tous les niveaux de l'entreprise

Afin de donner aux managers des leviers de reconnaissance et ainsi encourager les actions de valorisation des contributions individuelles et collectives au niveau local, il est proposé de renforcer les actions de valorisation. Il appartiendra localement à chaque établissement ou filiale de définir lesdites actions.

Partie 6 : Dialogue social

Renault a la conviction que le dialogue social basé sur une relation de confiance entre les partenaires sociaux constitue un investissement pour le Groupe.

Article 1 : Fondamentaux d'un dialogue social de qualité

Dans un contexte de profonde transformation, un dialogue social riche et constructif entre direction, organisations syndicales représentatives et institutions représentatives du personnel, est, pour les salariés et l'entreprise, un atout essentiel pour notre progrès social et notre développement économique durable.

En effet, le dialogue social constitue un des leviers fondamentaux de la performance sociale, et donc économique, des entreprises.

Dans ce cadre, Renault conçoit le dialogue social comme un des instruments forts de régulation et de cohésion avec pour ambition de :

- ✓ Renforcer le lien entre l'entreprise et ses salariés en s'appuyant sur un dialogue efficace avec les représentants du personnel ;
- ✓ Promouvoir des mécanismes de dialogue permanent en central et en local, dans un esprit participatif, afin de traiter les sujets au plus près du terrain.

Article 2 : Dialogue social et mise en œuvre du présent accord

Afin de tisser les fils de la confiance dans la mise en œuvre du présent accord, sont créées la Commission centrale d'application de l'accord et les Commissions locales d'application de l'accord, déclinaison de ladite Commission centrale.

Le fondement même de ces commissions, sans préjudice des prérogatives accordées aux institutions représentatives du personnel et des organisations syndicales représentatives, est le partage des questions d'intérêt mutuel liées au déploiement du présent accord.

Ainsi, dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord, les commissions ont pour objectif de permettre :

- ✓ Le partage des informations relatives à la mise en œuvre de l'accord et plus particulièrement des indicateurs de process et de résultat de l'accord ;
- ✓ L'engagement de discussions et d'échanges de vue dans ce cadre ;
- ✓ La formulation de recommandations pour l'application de l'accord.

Afin que la Commission centrale et les Commissions locales puissent exercer pleinement leur rôle indispensable de complémentarité, la direction en central et les directions en local devront apporter un soin particulier à la fixation de leur calendrier de rencontres et de travail.

Article 3 : Les Commissions d'application de l'accord

A. La Commission centrale d'application de l'accord

1. Composition et fonctionnement

La Commission centrale d'application de l'accord, composée de la direction et de 3 représentants par organisation syndicale signataire du présent accord, se réunit 3 fois par an sur convocation de la direction étant précisé qu'un calendrier prévisionnel devra être établi au début de chaque année. En tant que de besoin, et dans la poursuite d'un dialogue social vivant, des réunions complémentaires pourront être organisées.

Au titre de la 1^{ère} année d'application de l'accord, deux mesures spécifiques sont arrêtées :

- ✓ Lors de la 1^{ère} réunion de Commission centrale d'application de l'accord, les participants devront élaborer le programme de travail des 3 années à venir afin de s'assurer de sa mise en œuvre ;
- ✓ Une réunion spécifique sera dédiée dans les 6 mois suivant la signature du présent accord afin de réaliser un premier bilan de son application.

2. Contenu des réunions

Dans le cadre de la Commission centrale d'application de l'accord, seront notamment, et non exclusivement, abordées les thématiques suivantes :

- ✓ Activité ;

- ✓ Emploi et compétences étant précisé qu'une réunion devra être consacrée à l'Observatoire des métiers ;
- ✓ OTT ;
- ✓ QVT ;
- ✓ Reconnaissance.

Des compte-rendus des réunions de la Commission centrale d'application de l'accord seront rédigés.

B. Les Commissions locales d'application de l'accord

1. Composition et fonctionnement

Déclinaison de la Commission centrale d'application de l'accord et afin d'assurer une présence au plus près du terrain, les Commissions locales d'application de l'accord sont créées :

- ✓ Pour les filiales : une commission dans chaque filiale partie au présent accord ;
- ✓ Pour Renault sas :
 - Pour les établissements industriels : une commission dans chaque établissement ;
 - Pour les établissements d'Ile de France : deux commissions sont créées, à savoir une commission d'application EIF (établissements Ile de France) et une commission d'application dédiée au métier de l'Ingénierie.

Elles sont composées de la direction et de 3 représentants locaux par organisation syndicale signataire du présent accord étant précisé qu'en cas d'impossibilité, dûment établie, pour lesdites organisations d'être représentées par un salarié de la société ou de l'établissement concerné, les délégués syndicaux centraux ou leurs adjoints participeront aux réunions des Commissions locales d'application de l'accord. Lesdites Commissions sont présidées par le directeur de l'établissement ou un de ses représentants ayant les compétences pour traiter des sujets qui seront discutés. S'agissant spécifiquement de la commission d'application EIF, la délégation des organisations syndicales signataires du présent accord sera portée à 4 représentants, un par établissement de l'EIF (soit Guyancourt-Aubevoye, Lardy, Le Siège, Villiers Saint Frédéric).

Lesdites commissions se réunissent 3 fois par an sur convocation de la direction. En tant que de besoin, et dans la poursuite d'un dialogue social vivant, des réunions complémentaires pourront être organisées.

Par ailleurs, il est précisé que s'agissant des filiales et/ou établissements regroupés par Pôle, une desdites réunions devra être en partie consacrée à l'application de l'accord au sein du Pôle concerné.

2. Contenu des réunions

Dans le cadre des Commissions locales d'application de l'accord, seront notamment, et non exclusivement, abordées au niveau local les thématiques visées au point 2 du A du présent article 3.

S'agissant spécifiquement des établissements EIF de Renault sas, outre les thèmes susmentionnés, la commission d'application EIF traitera de l'activité des métiers hors ingénierie et la commission d'application métier Ingénierie abordera la mise en œuvre du nouveau modèle ingénierie.

Partie 7 : Dispositions générales

Article 1 : Modalités de publicité auprès des salariés

Le présent accord est porté à la connaissance des salariés par diffusion d'une communication écrite ou électronique.

Article 2 : Durée

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa date de signature.

Il est conclu pour une durée déterminée de trois ans.

Il cessera de produire tous ses effets à l'échéance du terme.

Article 3 : Portée

Conformément aux dispositions de l'article L. 2253-5 du Code du travail et à celles de l'article 2 du présent accord, les mesures de l'accord se substituent de plein droit à celles ayant le même objet résultant d'usages, d'engagements unilatéraux, d'accords atypiques, d'accords collectifs d'entreprises et d'établissements compris dans le champ d'application mentionnés à l'article 1^{er} du présent accord, sous réserve de mentions expresses du présent accord précisant le maintien des dispositions antérieures.

Les parties conviennent qu'en application des dispositions de l'article L. 2242-20 du Code du travail, les négociations sur les thèmes mentionnés à l'article 2 du présent accord sont menées au niveau du groupe selon une périodicité triennale.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-33 du Code du travail, la conclusion du présent accord dispense les entreprises comprises dans son champ d'application d'engager une négociation sur les thèmes visés à l'article 2, A du présent accord.

Article 4 : Adhésion

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application défini à l'article 1^{er} du présent accord et qui n'est pas signataire du présent accord peut y adhérer dans les conditions prévues par le Code du travail. Cette adhésion doit être sans réserve et concerner la totalité du présent accord. A titre informatif, la liste des organisations syndicales représentatives à la date de signature du présent accord, sur le périmètre de son champ d'application, est définie en annexe.

Article 5 : Révision

Le présent accord est constitué de parties distinctes et divisibles les unes des autres. Chaque partie peut être révisée sans que cela affecte les autres, ni le reste de l'accord.

Les parties conviennent de se revoir en cas de modifications légales, réglementaires ou conventionnelles, interprofessionnelles ou de branche, des règles impactant significativement les termes du présent accord.

Pendant sa durée d'application, le présent accord peut être révisé dans les conditions posées par les articles L. 2261-7-1 et suivants du Code du travail.

Article 6 : Règlement des différends d'interprétation

Les parties signataires se réunissent dans le cadre de la Commission centrale d'application de l'accord pour rechercher une solution aux problèmes d'interprétation pouvant éventuellement survenir au cours de son application.

Article 7 : Dépôt

Le présent accord est notifié à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du Code du travail.

Il sera déposé en deux exemplaires dont un en version électronique dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, D. 2231-2 et suivants, et R. 5121-29 du même Code, à l'unité territoriale de la DIRECCTE d'Ile de France pour les Hauts de Seine et au Secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Boulogne- Billancourt.

Annexe 1 : Contrat de Génération

Synthèse des mesures, objectifs et indicateurs

Les mesures ci-après ont été conclues sur la base d'un diagnostic présenté aux organisations syndicales.

1°/ Tranches d'âge des jeunes et des salariés âgés concernés par les engagements souscrits par l'employeur :

- Salariés « jeunes » : moins de 30 ans
- Salariés « âgés » :
 - 50 ans et plus pour les dispositions relatives à l'embauche de seniors
 - 55 ans et plus pour les dispositions relatives au maintien dans l'emploi de seniors

2°/ Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes

a) Objectifs chiffrés de l'entreprise en matière de recrutements de jeunes en CDI

- **Objectif** : réserver 30% des embauches en CDI à des jeunes (moins de 30 ans)
- **Indicateur** : nombre d'embauches de jeunes de moins de 30 ans sur le nombre total d'embauches en CDI

- **Objectif** : réserver 40% des embauches en CDI de jeunes (moins de 30 ans) aux personnes entrées dans l'entreprise dans le cadre de sa politique jeunes
- **Indicateur** : nombre d'embauches en CDI réalisées à l'issue de la politique jeunes

b) Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

➤ **Mesures :**

- Parcours d'accueil
- Désignation d'un référent et description de ses fonctions
- Dispositif d'intégration des jeunes les moins qualifiés
- Dispositif d'insertion des jeunes les moins qualifiés :
 - **Objectif** : 800 jeunes sur la durée de l'accord

c) Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi

➤ **Mesure :**

- Entretien au cours du troisième mois suivant l'intégration et au plus tard avant le terme de la période d'essai

d) Perspectives de développement de l'alternance et conditions de recours aux stages ; modalités d'accueil des alternants et des stagiaires

➤ Développement de l'alternance et conditions de recours aux stages :

- **Objectifs** :
 - 1.000 alternants par an
 - 1.000 stagiaires par an
 - soit 6.000 contrats jeunes d'ici la fin de l'accord
 - 5% de salariés en alternance
- **Indicateur** : taux d'alternants par an

➤ **Modalités d'accueil des alternants et des stagiaires :**

- **Mesures** : guide de l'apprentissage, guide du stage, entretiens d'évaluation, points d'étape, communautés d'alternants et stagiaires
- **Indicateur** : nombre de forums emploi alternance par an et par pôle

3°/ Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés

a) Objectifs chiffrés de l'entreprise en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi

➤ Objectif :

- Taux de maintien dans l'emploi des salariés seniors : 15% des effectifs inscrits d'ici le terme de l'accord

➤ Indicateur :

- Nombre de salariés de 55 ans et plus sur le nombre de salariés inscrits aux effectifs en CDI

➤ Objectif :

- Taux d'embauche des salariés seniors : 2% du nombre d'embauches en CDI

➤ Indicateur :

- Nombre d'embauches des salariés de 50 ans et plus sur le nombre total d'embauches en CDI

b) Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité, notamment par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail

➤ Bilan sécurité sociale et visites médicales :

- Mesure : demi-journée d'autorisation d'absence payée pour réaliser un tel examen médical sur le temps de travail
- Indicateurs :
 - Nombre de salariés de 55 ans et plus ayant bénéficié d'une visite médicale annuelle
 - Nombre de demi-journées d'absence pour passage du bilan santé de sécurité sociale accordées par an

➤ Formation à la prévention des risques liés à l'activité physique :

- Objectif : 30% d'opérateurs formés entre 45 et 50 ans
- Indicateur : pourcentage d'opérateurs formés par an âgés entre 45 et 50 ans

c) Actions pertinentes dans au moins deux domaines sur cinq :

- Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges :
 - Bilan d'étape professionnelle / entretien de deuxième partie de carrière sur demande des salariés de plus de 45 ans :
 - **Objectif** : 100% de ces demandes de réalisation d'un bilan d'étape professionnelle accordées
 - **Indicateur** : nombre de bilans d'étape / entretiens de deuxième partie de carrière réalisés pour les salariés âgés de 45 ans et plus, au regard du nombre de demandes formulées
 - Bilan d'étape professionnelle / mobilité :
 - **Indicateur** : taux d'acceptation des demandes de bilan professionnel formulées dans le cadre d'une mobilité
- Organisation de la coopération intergénérationnelle : cf. transmission des savoirs
- Développement des compétences et des qualifications, accès à la formation :
 - Accès à la formation professionnelle tout au long de la carrière :
 - **Indicateur** : taux d'accès à la formation des salariés présenté par tranche d'âge de 5 ans à compter de 45 ans jusqu'à 65 ans
 - Enrichissement de l'offre de formation :
 - **Indicateur** : volume d'heures de formation réalisé sur la formation « préparation à la cessation d'activité » par rapport au nombre de salariés éligibles
- Aménagement des fins de carrière et transition vers la retraite :
 - Accompagnement dans le cadre des formalités retraite :
 - **Indicateur** : nombre de salariés ayant demandé à monétiser des jours de compte transitoire dans le cadre du rachat de trimestres
 - Dispense d'activité des carrières spécifiques :
 - **Indicateur** : nombre de salariés en dispense d'activité des carrières spécifiques (DACS) / an
 - Congé de préparation de fin de carrière

- Temps partiel fin de carrière :
 - Indicateur : nombre de salariés en temps partiel fin de carrière (TPFC) / an au regard du nombre de demandes formulées
- Temps partiel fin de carrière solidaire :
 - Indicateur : nombre de salariés en temps partiel fin de carrière solidaire (TPFCS) / an au regard du nombre de demandes formulées

4°/ Transmission des savoirs et des compétences

- Formation au profit des salariés ayant accepté une mission d'accompagnement, et guide du maître d'apprentissage / tuteur
 - Indicateur : nombre de formations dédiées aux accompagnants
- Développement des formations en interne:
 - Objectif : 30% des formations du groupe dispensées en interne, en moyenne sur les 3 années de l'accord
 - Indicateurs :
 - Nombre de formations dédiées aux formateurs internes
 - Nombre de formateurs internes formés à la « brique digitale » (a minima 100% sur le passeport digital)
- Temps partiel transmission des savoirs :
 - Indicateur : nombre de salariés bénéficiant du TPTS par an au regard du nombre de demandes formulées

Annexe 2 : Indicateur interne d'accidentabilité

Tout accident occasionnant une ou plusieurs des blessures ci-dessous (confirmées par un professionnel de santé), qu'il y ait arrêt de travail ou non :

A – Toute amputation

B – Toute avulsion (arrachement d'une structure de l'organisme, d'une partie de celui-ci, c'est-à-dire de l'endroit où cette structure est fixée dans le corps)

C – Toute commotion

D – Toute fracture ou luxation

E – Toute coupure profonde ou lacération nécessitant une structure par point ou par gel ou des agrafes

F – Toute brûlure non superficielle (> 1^{er} degré)

G – Tout choc électrique quel que soit sa conséquence

H – Toute exposition à une substance nécessitant une intervention médicale

I – Asphyxie

J – Toute perte provisoire d'audition

K – Tout malaise

L – Toute blessure à l'œil

M – Tout hernie ou lumbago

Annexe 3 : Liste des organisations syndicales représentatives dans le périmètre du présent accord

Les organisations syndicales représentatives à ce jour et dans le périmètre du présent accord sont :

- ✓ CFDT
- ✓ CFE-CGC
- ✓ CGT
- ✓ FO

Fait à Boulogne Billancourt

Le 13 janvier 2017

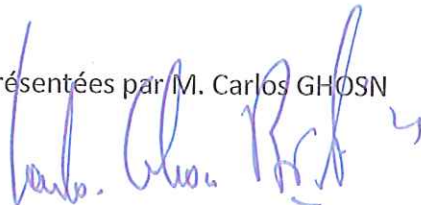
Renault France – CAP 2020

Contrat d'Activité pour une Performance durable de Renault en France

ENTRE :

Renault s.a.s. et ses filiales industrielles (ACI Villeurbanne, FDB, MCA, Renault Sport Cars,
Société des Automobiles Alpine, Sofrastock International, Sovab, STA)

Représentées par M. Carlos GHOSN



Président-Directeur Général

D'une part,

ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

Pour la C.F.D.T.

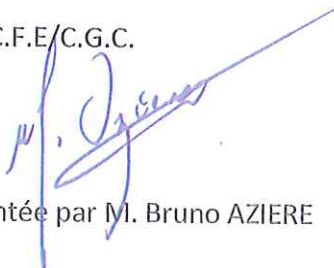


Représentée par M. Franck DAOÛT

Pour la C.G.T.

Représentée par M. Fabien GÂCHE

Pour la C.F.E/C.G.C.



Représentée par M. Bruno AZIERE

Pour F.O.



Représentée par Mme Mariette RIH

D'autre part,