

# Accord pour l'avenir des sites Renault dans les Hauts-de-France

**Douai - 08 juin 2021**

ML  
VL  
LB  
CF  
SB  
VD  
FL  
HC DA PM E.W GR  
EK JS Confidential C

## ENTRE

RENAULT S.A.S pris en son établissement de Douai, Maubeuge Construction Automobile, Société de Transmissions Automatiques représentées par **M. Luciano BIONDO**, Directeur Industriel du Pôle Nord,

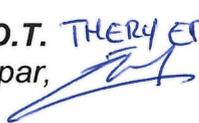


d'une part,

## ET

Les Organisations Syndicales Représentatives ci-dessous

Pour la **C.F.D.T.** **Thery Eric**  
représentée par,



**Soyer Stéphan**



**Roger Fabrice**



Pour la **C.F.E. / C.G.C.**  
représentée par,

**E. WROBEL**



**Milbert Ph.**



**G. RIBEYNO**



**David ABRAZAG.**



Pour la **C.F.T.C.**  
représentée par,

**HOLLANDERS**



**CEVAIC**

Pour la **C.G.T.**  
représentée par,

**E. KALUBEK**



**DELVAUX JEROME**



**D. DUBOIS**



Pour **F.O.**  
représenté par,

**U. Delebecq**



**Mauchet RIM**



**FAIDHERBE**



Pour **SUD**  
représenté par,

**Beauvais - S**



**VAN DEN BERGHE**



d'autre part.

## PRÉAMBULE

Le Pôle Industriel Nord regroupe 3 sites industriels : deux Unités de Carrosserie Montage Douai, Maubeuge et STA à Ruitz, fabricant de boîte de vitesse.

Le site de Douai a été construit en 1970 et dispose d'une superficie de 270 hectares dont 31,5 hectares pour le process de fabrication. Au 31 mars 2021, le site employait 2 708 salariés en CDI. Depuis sa création, 19 modèles se sont succédés parmi lesquels la Renault 5, la Renault 11, le Scenic. Depuis 2015, l'usine fabrique le haut de gamme de la marque RENAULT : Espace, Scenic et Grand Scenic, Talisman et Talisman Estate. Les volumes de production de cette gamme n'ont cessé de diminuer d'année en année : 157 000 véhicules produits en 2017, 91 000 en 2019 et 51 000 en 2020. Cela a conduit à mettre en place une organisation en une seule équipe dans les départements Montage et Peinture en septembre 2019. Les prévisions pour 2021 sont de l'ordre de 25 000 véhicules alors que le site dispose d'une capacité de production de 300 000 véhicules. Le département Montage a été intégralement modifié en début d'année 2021 avec l'implantation d'une nouvelle ligne de montage Alliance Standard Line et la plateforme CMF – EV permettant de fabriquer la future Megane E-Vision dont la commercialisation est prévue début 2022.

Le site de Maubeuge a quant à lui été construit en 1971 et a vu se succéder plus de 20 modèles dont la Renault 15, la Renault Fuego, la Renault 21 Nevada. Depuis 1997, l'usine fabrique le Kangoo. Plus compacte que l'usine de Douai, le site de Maubeuge dispose d'une superficie de 83,6 hectares dont 22,8 hectares pour le process de fabrication. Au 31 mars 2021, 1 663 salariés en CDI étaient employés sur le site. Doté d'une capacité de production de 250 000 véhicules, le volume prévisionnel s'élève à 110 000 unités en 2021. Maubeuge s'est vu confier le projet XFK comportant 5 lots et 9 variantes commercialisés entre 2021 et 2023 autour des marques Renault, Daimler et Nissan.

Le site de Ruitz, créé en 1971, est spécialisé dans la mécanique, et plus spécifiquement dans la fabrication de boîtes de vitesse et de pièces mécaniques de haute précision. Fabriquant de boîtes de vitesse depuis la création de l'usine avec à l'origine la boîte de vitesse trois rapports longitudinales pour la RENAULT 16, l'usine a fabriqué également des couples coniques et des ponts arrières. Différents modèles de boîtes de vitesse, manuelles et automatiques y ont été produites, notamment pour la Clio et la Laguna. Une activité Pignonnerie est venue compléter le champ de compétences de l'usine en 2002. Le site comptait au 31 mars 2021, 437 salariés en CDI. Etabli sur une superficie de 45 hectares, les surfaces couvertes représentent un total de 10 hectares. La capacité de production installée pour la nouvelle boîte de vitesse E-Tech est de 345 000 boîtes pour un volume prévisionnel de 180 000 boîtes en 2021.

Compte-tenu du contexte de mutation profonde de l'Industrie automobile, et de résultats commerciaux en décalage par rapport aux attentes fortes des produits développés puis confiés, en fabrication, au sein des 3 sites industriels RENAULT des Hauts de France, ces derniers sont confrontés actuellement à une sous activité et à une sous charge de leurs capacités de production, situation accentuée depuis 2020 par la crise sanitaire liée au Covid 19 et les impacts sur le marché automobile mondial, et, plus récemment en 2021, par la pénurie mondiale de composants électroniques dite « crise des semi-conducteurs ». Ces éléments impactent fortement la performance économique des trois sites. Au-delà du faible niveau de production, la performance économique des sites et leur compétitivité sont dégradées par les frais et coûts inhérents à leur superficie (taxe foncière, énergie, entretien et maintenance, logistique) et par les amortissements liés aux lourds investissements inhérents à leurs activités. A ce titre, les investissements pour la gamme 15-40 se sont élevés à 420 M€. Maubeuge a investi 450 M€ pour le projet XFK. La production de la DB35 a également généré un investissement de 135M€. VL

Pour faire face à cette situation délicate, le Groupe RENAULT a décidé, dans le cadre du plan d'économies annoncé le 29 mai 2020, de créer le Pôle Industriel Nord. C'est ainsi que le 24 juillet 2020 était signé un avenant à l'accord de méthode et de transition pour l'année 2020 prévoyant notamment :

- Que « le projet de plan d'économies concernant la France comporte une hypothèse consistant en la mise en place d'un pôle d'excellence dans le Nord de la France. Dans ce cadre, une concertation a été lancée pour étudier à partir des usines de Douai et de Maubeuge la création d'un pôle d'excellence des véhicules électriques et utilitaires légers » ;
- La création d'une commission paritaire dont les modalités de fonctionnement ont été négociées localement au niveau des usines de Douai et de Maubeuge au travers de l'accord unanime du 03 novembre 2020.

Le 14 janvier 2021, la Direction du Groupe a présenté son plan stratégique Renaultion en 3 phases : Résurrection – Rénovation – Révolution.

Au niveau industriel, ce plan présente l'ambition de faire des usines Renault des Hauts de France la plus importante et la plus compétitive des unités de production de véhicules électriques en Europe. Pour ce faire, « nous devons être capables de produire des véhicules électriques à des prix abordables » a pu préciser le Président du Groupe suite à l'annonce de ce plan stratégique.

En 2020, RENAULT demeure leader du marché du véhicule électrique avec 15,4% de parts de marché, la RENAULT ZOE conservant sa 1<sup>ère</sup> place dans le secteur des véhicules particuliers, le RENAULT KANGOO ZE et le NISSAN NV200 occupant les 2 premières places du secteur des véhicules utilitaires électriques. L'ambition du Groupe est de conserver sa place de leader dans un contexte de forte croissance du marché du véhicule électrique marqué par une concurrence accrue et par le développement de modèles électriques dans toutes les gammes de véhicules par l'ensemble des constructeurs du marché au niveau international. Du fait notamment des évolutions environnementales et sociétales, de la norme CAFE imposant des réductions de CO2 de l'ordre de 35% entre 2020 et 2030, la part du véhicule électrique est amenée à croître de manière exponentielle dans les prochaines années et RENAULT se doit d'accompagner et de suivre cette évolution majeure du secteur automobile pour conserver sa place de leader.

La commission paritaire avait pu, avant l'annonce du plan stratégique du Groupe, établir un diagnostic partagé de la situation des 2 sites de Douai et Maubeuge et partager l'organisation du Pôle mise en place depuis le début d'année 2021. Puis, pour concrétiser l'ambition du Groupe dans le Nord de la France, les membres de la commission paritaire ont ensuite identifié différents leviers visant à améliorer la performance des sites du Pôle que ce soit d'un point de vue industriel, économique, organisationnel et social. Suite à la création du Pôle Industriel Nord, le site de STA a pu rejoindre les travaux de la commission paritaire.

Ces travaux préparatoires ont ensuite conduit la Direction du Groupe à solliciter les organisations syndicales représentatives au niveau du Pôle afin de négocier le présent accord visant à définir l'ensemble des mesures permettant de faire des usines Renault dans les Hauts de France l'unité de production la plus compétitive et la plus performante de véhicules électriques en Europe. Ces mesures s'articulent autour des points suivants :

- développer l'attractivité du Pôle Industriel Nord afin de construire une infrastructure des composants clés du véhicule électrique (Titre I) ;
- atteindre l'excellence opérationnelle en s'appuyant sur un modèle managérial, un modèle social et la modernisation des sites de production (Titre II) ;
- ceci, afin de permettre le déploiement d'un projet industriel robuste et cohérent pour l'ensemble des usines du Pôle. (Titre III).

Aux termes de 5 réunions de négociations, les parties ont convenu des dispositions suivantes :

E.W MR LB SHC EK DA PM GR >5 ET  
CF VD SM  
FA  
Confidential C

## SOMMAIRE

<b>TITRE I : L'ATTRACTIVITÉ DU PÔLE INDUSTRIEL NORD .....</b>	<b>7</b>
<b>Chapitre 1 : Développement de l'expertise du véhicule électrique .....</b>	<b>7</b>
<b>Chapitre 2 : Étude d'un projet d'implantation d'une usine de batterie .....</b>	<b>8</b>
<b>Chapitre 3 : Inciter nos partenaires à s'installer à proximité de nos usines .....</b>	<b>9</b>
<b>TITRE II : L'EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE .....</b>	<b>10</b>
<b>Chapitre 1 : La création d'une nouvelle société, RENAULT ElectriCity, regroupant l'ensemble du Pôle Industriel Nord.....</b>	<b>10</b>
<i>Article 1 : La nouvelle société : RENAULT ELECTRICITY.....</i>	<i>11</i>
<i>Article 2 : Des possibilités de mobilité accrues .....</i>	<i>11</i>
<b>Chapitre 2 : Organisation du temps de travail.....</b>	<b>13</b>
<i>Article 1 : Annualisation du temps de travail.....</i>	<i>14</i>
<i>Article 2 : Heures d'ajustement.....</i>	<i>15</i>
<i>Article 3 : Les congés payés et la journée de fête locale.....</i>	<i>16</i>
<i>Article 4. Les compteurs.....</i>	<i>17</i>
<i>Article 5 : Séances de rattrapage et Heures supplémentaires.....</i>	<i>19</i>
<b>Chapitre 3 : Principes de rémunération .....</b>	<b>20</b>
<i>Article 1 : Principes de rémunération du personnel posté.....</i>	<i>21</i>
<i>Article 2 : Modalités de mise en œuvre pour les salariés de Renault Douai, MCA et STA dont les contrats de travail seront transférés au sein de RENAULT ElectriCity.....</i>	<i>22</i>
<i>Article 3 : Modalités de mise en œuvre pour les salariés de RENAULT ElectriCity embauchés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.....</i>	<i>23</i>
<b>Chapitre 4 : Les modes de management.....</b>	<b>23</b>
<i>Article 1 : Un modèle managérial commun au Pôle .....</i>	<i>23</i>
<i>Article 2 : L'organisation en Module.....</i>	<i>25</i>
<i>Article 3 : Les Cercles de qualité.....</i>	<i>25</i>
<b>Chapitre 5 : Un dialogue social efficace .....</b>	<b>26</b>
<i>Article 1 : Structures de dialogue social au sein de RENAULT ElectriCity.....</i>	<i>26</i>
<i>Article 2 : Le dialogue social comme levier de performance.....</i>	<i>27</i>
<b>Chapitre 6 : Le développement des compétences.....</b>	<b>28</b>
<b>TITRE III : LE PROJET INDUSTRIEL POUR LES 3 SITES .....</b>	<b>31</b>
<b>Chapitre 1 : L'activité des sites de production du Pôle .....</b>	<b>31</b>
<i>Article 1 : Le site de Douai.....</i>	<i>31</i>
<i>Article 2 : Le site de Maubeuge.....</i>	<i>31</i>

E.W DA-HC DS ET UD MR

LB

DD

PM  
RV

CR MR  
CF VL SB

Article 3 : Le site de Ruitz .....	32
Article 4 : Les engagements au niveau du Pôle Industriel Nord.....	32
<b>Chapitre 2 : un plan de recrutement ambitieux et inclusif.....</b>	<b>32</b>
<b>TITRE IV : DISPOSITIONS FINALES.....</b>	<b>34</b>
Chapitre 1 : Durée et date d'entrée en vigueur.....	34
Chapitre 2 : Champ d'application et effets de l'accord .....	34
Chapitre 3 : Commission d'application et de suivi.....	34
Chapitre 4 : Notification, dépôt et publicité.....	35
Chapitre 5 : Adhésion .....	35
Chapitre 6 : Révision.....	35
<b>ANNEXES .....</b>	<b>36</b>

CF VL  
 SB  
 WD FL

E.W      N R      ET LB      HC EK DR PM GR DS  
 Confidential C

# TITRE I : L'ATTRACTIVITÉ DU PÔLE INDUSTRIEL NORD

La Région Hauts de France est actuellement la 1<sup>ère</sup> région automobile en France. Le projet du Groupe RENAULT de faire de ses usines du Pôle Industriel Nord l'unité de production de véhicules électriques la plus compétitive et la plus importante tend à impacter positivement la Région au travers non seulement du développement économique, industriel et technologique mais également des emplois générés de manière directe et indirecte.

L'ambition du Groupe RENAULT est de créer progressivement autour de ses usines dans les Hauts de France une infrastructure des différents composants du véhicule électrique.

Pour ce faire, le Groupe RENAULT ne peut agir seul et se doit de tout mettre en œuvre pour mobiliser l'ensemble des parties prenantes afin de créer les conditions visant à favoriser l'implantation de partenaires sur le territoire au travers :

- Du développement de l'expertise du véhicule électrique au niveau territorial (chapitre 1)
- De l'étude d'un projet d'implantation d'une usine de batterie (chapitre 2)
- De mesures visant à rassurer nos partenaires et à les inciter à s'installer à proximité de nos usines (chapitre 3).

## Chapitre 1 : Développement de l'expertise du véhicule électrique

Le Groupe RENAULT et ses parties prenantes demeurent convaincus de la possibilité de produire en France des véhicules de segment B compétitifs et de qualité. Pour ce faire, notre projet s'articule autour du développement du tissu économique et social local pour accompagner le développement de la fabrication des véhicules électriques dans la région des Hauts de France et rester à la pointe des innovations technologiques.

Ainsi, nous nous engageons à développer l'expertise du véhicule électrique au niveau régional et en lien avec les fonctions R&D du Groupe au travers notamment :

- de partenariats avec des universités, des campus en vue de mettre en place des dispositifs de formation initiale et continue adaptée à l'évolution du marché automobile et à des travaux de recherche
- de la participation à des démarches d'innovation en partenariat avec des start-up et entités spécialisées dans l'innovation pour accompagner les évolutions futures du monde automobile et ce en participant à des démarches de type « Incubateur »

Notre objectif est également d'associer nos partenaires à ces travaux afin d'établir des synergies.

## Chapitre 2 : Étude d'un projet d'implantation d'une usine de batterie

Pour produire un véhicule électrique de segment B en France à un prix attractif, il convient de tenir compte du fait que la batterie représente actuellement une part prépondérante du prix de revient du véhicule. Les enjeux autour de cette énergie sont donc clés.

Afin d'assurer la compétitivité de nos véhicules électriques, le Groupe RENAULT a lancé l'étude d'un projet d'implantation d'une usine de batterie dans les Hauts de France. L'objectif de démocratisation de nos véhicules électriques passe en effet par la maîtrise de la chaîne de valeur et par l'implantation d'une usine de batterie à proximité de nos usines.

Le process de fabrication des batteries présentant, d'une part, de nombreuses spécificités telles qu'un environnement avec 0% d'humidité, une maîtrise de nombreux paramètres techniques, et nécessitant d'autre part des investissements conséquents, nous étudions actuellement ce projet avec plusieurs partenaires potentiels spécialisés dans ce secteur d'activité.

Plusieurs conditions sont requises afin de permettre l'implantation d'une usine de batterie. Ainsi, une surface de l'ordre de 100 hectares serait nécessaire pour implanter le process de fabrication et l'ensemble des utilités (parking, zone logistique etc...). Pour minimiser l'empreinte Carbone et assurer notre responsabilité sociétale et environnementale en visant la neutralité Carbone, le transport ferroviaire doit être une priorité de telle sorte que la zone d'implantation de l'usine de batterie doit comporter l'accès à une ligne ferroviaire.

L'étude porte ainsi sur un projet d'implantation sur le périmètre d'une partie de l'usine de Douai qui remplit dès à présent l'ensemble des conditions pour accueillir une usine de batterie, à l'exception de l'approvisionnement en énergie électrique. En cas de concrétisation du projet, plusieurs bâtiments et surfaces actuelles du site seraient vendus. Sont identifiés à ce stade les bâtiments F, T et L. La zone actuelle du CLE serait déplacée ainsi que les panneaux solaires qui y sont installés.

Tout ceci aurait un impact positif pour l'usine de Douai à plusieurs niveaux : d'un point de vue fiscal, par la réduction de la taxe foncière liée à la vente d'une partie des terrains actuels, d'un point de vue des dépenses énergétiques et de maintenance par la diminution des frais d'énergie. Des synergies avec l'usine de batterie seraient également envisageables pour les réseaux d'air, l'utilisation de la station de traitement des eaux par exemple.

Surtout, les coûts logistiques et les risques associés aux transports actuels des batteries seraient réduits non seulement pour l'usine de Douai mais plus globalement pour l'ensemble des usines du Pôle.

Un tel projet suscite l'intérêt des parties prenantes qui soutiennent notre démarche eu égard notamment aux bénéfices du projet en termes d'emplois au niveau Régional, de valorisation du territoire, et de développement industriel.

Conscients de l'importance de ce projet d'usine de batterie pour le Groupe et la Région, les parties s'engagent à tout mettre en œuvre pour que ce projet se concrétise. Dans la mesure où il implique d'autres partenaires, la communication officielle autour de ce projet doit être alignée avec toutes les parties prenantes. Les partenaires sociaux confirment leur intérêt pour ce projet au travers de la signature du présent accord et des mesures d'adaptation qu'il comporte afin de permettre l'implantation d'une usine de batterie à Douai.

E.W

MR

LB

ET Hc EK

VD

SD

DR PM CR

CF SM VL

FL

DS

### Chapitre 3 : Inciter nos partenaires à s'installer à proximité de nos usines

L'une des finalités du projet du Pôle Industriel Nord étant de mobiliser nos partenaires autour de l'évolution du véhicule électrique, la proximité de ces derniers avec nos trois usines est une condition de réussite essentielle. Nous devons donc être en mesure de démontrer les avantages d'une implantation à proximité de nos usines, tant pour le projet d'usine de batterie que pour d'autres partenaires produisant les composants d'un véhicule électrique.

A ce titre, les partenaires sociaux conviennent de travailler sur deux aspects fondamentaux.

Tout d'abord, le dialogue social et le climat social. Notre image est importante pour favoriser l'implantation de partenaires au niveau local et nous devons tout mettre en œuvre pour démontrer notre capacité à développer un climat social serein et efficace et un dialogue social constructif.

Ensuite, l'équilibre industriel territorial repose également sur un alignement au niveau des conditions d'embauche eu égard aux conditions du marché. A ce titre le présent accord comporte des dispositions relatives à la rémunération des futurs embauchés.

VL

CF SB

EW DA HC JS ET VD ML

CB

DD PM GR EK Confidential C SS

## TITRE II : L'EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE

Afin de concrétiser nos ambitions, nous devons atteindre l'excellence opérationnelle sur l'ensemble des usines du Pôle Industriel Nord.

Pour ce faire, nous nous appuierons sur un modèle managérial, un modèle social et une modernisation de nos usines. Toutes ces actions développées ci-après sont orientées autour des objectifs et valeurs suivantes :

- Valoriser le travail au centre de nos préoccupations
- Promouvoir le RENAULT Way Management = Ecouter, Respecter, Collaborer, Impliquer
- Cohérence Managériale dans les 3 sites
- Dialogue Social constructif
- Construire un outil industriel performant
- Rendre Visible RENAULT à travers la Manufacture de Véhicules Electriques
- Contribuer au développement des collectivités
- Travailler en partenariat avec nos fournisseurs

Afin de répondre à l'ensemble des exigences nécessaires à la réussite de notre projet, le Pôle Industriel Nord serait regroupé au sein d'une nouvelle entité juridique, Renault ElectriCity (chapitre 1). Des principes d'organisation du temps de travail (chapitre 2) et de rémunération (chapitre 3) au sein de cette future société ont été convenus. Le présent accord précise également les modes de management (chapitre 4), les conditions d'un dialogue social efficace (chapitre 5), ainsi que différentes mesures relatives au développement des compétences (chapitre 6).

### Chapitre 1 : La création d'une nouvelle société, RENAULT ElectriCity, regroupant l'ensemble du Pôle Industriel Nord

Le projet industriel et social dans les Hauts de France passe par la volonté de créer une cohésion managériale, de rendre visible le savoir-faire du Groupe dans l'électrique, et de contribuer au développement des collectivités.

Pour ce faire, les 3 sites de Douai, Maubeuge et Ruitz seraient réunis au sein d'une seule et même entité juridique, RENAULT ElectriCity, qui prendrait la forme juridique d'une Société en Nom Collectif.

Les parties conviennent que cet élément est une condition de réussite majeure pour la mise en œuvre du projet indispensable au respect des engagements prévus par le présent accord.

Au travers de cette nouvelle entité, les accords collectifs d'entreprise et d'établissement existant actuellement au sein de RENAULT Douai, MCA et STA, pourraient être harmonisés pour favoriser la cohésion sociale et l'équité sur l'ensemble du périmètre, accompagnés en parallèle d'un dialogue social au niveau du Pôle plus efficient au travers d'instances dédiées à ce niveau. Les synergies entre les sites, notamment en termes de gestion des emplois et des compétences, ainsi que le partage des bonnes pratiques seront facilités et optimisés. Par ailleurs, concernant nos relations externes, la promotion de l'attractivité de RENAULT dans les Hauts de France et sa visibilité médiatique se verront renforcées.

## **Article 1 : La nouvelle société : RENAULT ELECTRICITY**

RENAULT ElectriCity, Société en Nom Collectif, serait donc créée. Cette nouvelle société du Groupe RENAULT serait détenue à 100% par RENAULT SAS.

Cette société se verrait apporter les actifs des trois sites, à l'exception des actifs immobiliers, via un apport partiel d'actifs intervenant au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Une telle mesure entraînerait le transfert des trois entités économiques autonomes Douai, Maubeuge et Ruitz au sein de RENAULT ElectriCity ce qui permettrait de regrouper l'ensemble des salariés de Douai, Ruitz et Maubeuge contribuant à la réussite du Pôle au sein d'une seule et même société.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, ce projet fera préalablement l'objet des procédures d'information-consultation des Comités Sociaux et Economiques concernés.

Ce projet conduirait :

- au transfert automatique des contrats de travail des salariés de Renault Douai, MCA et STA auprès de la nouvelle Société à effet au 1<sup>er</sup> janvier 2022 : les contrats seront transférés en l'état et l'ancienneté notamment sera maintenue ;
- à la mise en cause des accords collectifs, engagement étant pris d'ouvrir des négociations en vue d'harmoniser les dispositions des accords d'entreprise et d'établissement existantes.

Les parties conviennent du calendrier de mise en œuvre suivant :

- Procédures d'information-consultation des CSE de Douai, MCA, STA : au cours du second semestre 2021.
- Le CCSE de Renault SAS sera informé sur le projet au cours de la même période ainsi que le Comité de Groupe RENAULT, le cas échéant.
- Au cours du second semestre 2021, des négociations visant à harmoniser les dispositions relatives à l'organisation du temps de travail, à la rémunération et au dialogue social seront menées dans le respect des principes édictés par le présent accord.
- Entre le 1<sup>er</sup> janvier 2022 et le 31 mars 2023, les autres dispositions du statut collectif seront harmonisées au travers de négociations portant sur des thèmes telles que la prévoyance, les frais de santé, le handicap, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les parcours de carrière, l'accord « reconnaissance » etc... Ce cycle de négociation fera l'objet d'un calendrier défini conjointement au cours du 2<sup>nd</sup> semestre 2021. Pendant cette période maximale de 15 mois et tant que des dispositions supplétives n'ont pas été définies conjointement, les salariés conservent le bénéfice du dispositif conventionnel en vigueur au sein de leur établissement actuel de rattachement.

L'harmonisation des statuts collectifs serait basée sur l'analyse conjointe et comparée des dispositions actuellement en vigueur au sein de chaque site avec l'ambition de définir un dispositif conventionnel considéré comme attractif et au service du projet industriel. Dans le cadre de ces négociations, des dispositions temporaires pourraient être envisagées avec les partenaires sociaux.

## **Article 2 : Des possibilités de mobilité accrues**

La promotion de la mobilité interne au sein du Groupe RENAULT est une des composantes essentielles de la politique Ressources Humaines. La création de RENAULT ElectriCity, du fait de la proximité géographique entre

CF VL

SB

MR

E.W DA HC JS ET MR

CB

UD

DD

PM CR EK

ses différents sites, constitue une opportunité supplémentaire de promouvoir la mobilité interne avec des perspectives plus larges et plus nombreuses. Génératrice d'opportunités de développement professionnel pour les collaborateurs, la mobilité interne répond également aux besoins opérationnels et aux perspectives de développement du Pôle.

Cette mobilité peut revêtir plusieurs situations : la mutation sur un autre site dans le cadre d'un déroulement de carrière convenu entre l'entreprise et le salarié mais également des missions ponctuelles.

Ouverte à tous les salariés, la mobilité interne peut être le fruit d'un acte de candidature volontaire du salarié sur des postes disponibles ou proposée par l'entreprise pour ses besoins d'adaptation ou de développement et acceptée par le collaborateur.

## **2.1 Des instances et entretiens dédiés aux perspectives d'évolution et de mobilité**

Dans la logique des entretiens professionnels, les thématiques formation, mobilité, orientation sont abordées lors des entretiens de carrière et développement, et des entretiens annuels. Ces entretiens sont une occasion essentielle pour que chaque salarié échange avec son manager sur ses souhaits d'évolution, de développement professionnel et de mobilité.

Au sein de chaque département, des comités RH réguliers permettent notamment d'établir des plans de successions et d'étudier les possibilités de mobilité professionnelle des collaborateurs.

## **2.2 Un processus structuré de publication et de candidature spécifique pour les postes de niveau Etam ou Cadre**

- Les postes vacants de niveau ETAM ou Cadre (hors comité de direction) ouverts à la mobilité seront portés à la connaissance du personnel par tout moyen existant au sein du Groupe (intranet, ...) et/ou pratiques définies au sein du Pôle (affichage, ...).
- Les salariés répondant au prérequis du poste sont libres de candidater sur un nouvel emploi, à partir de 2 ans dans leur poste. En ce cas, ils informent leur manager et responsable RH de leur démarche.
- Chaque salarié ayant formulé une demande de mobilité recevra une réponse par la fonction RH et/ou son responsable hiérarchique.
- En principe, la mobilité doit être effective dans les trois mois après son acceptation par les parties concernées.

## **2.3 Un processus adapté aux besoins opérationnels concernant les opérateurs**

Retenir pour les opérateurs un processus similaire à celui décrit au 2.2. ne serait pas envisageable compte tenu des fluctuations d'activité et de la nécessaire réactivité de pourvoir ces postes.

Ainsi, ce n'est qu'en cas de besoins importants temporaires ou durables au sein d'un département du Pôle que la Direction s'engage à communiquer à l'ensemble des salariés les profils recherchés. Les conditions de candidature et de réponse seront dans cette hypothèse les mêmes que celles évoquées ci-dessus.

E. vd

HC MR

LB

ET EK DA PM

VD CF  
FR  
VL  
GR DS

## 2.4. Les mesures de mobilité

La Direction s'engage à appliquer au sein du Pôle Industriel Nord les mesures d'accompagnement de mobilité intra site en vigueur au sein du Groupe RENAULT en cas de mutation définitive comportant notamment, à compter de 3 ans d'ancienneté, des aides relatives au déménagement, des indemnités de mutation dépendant notamment des incidences de la mobilité sur le temps de trajet.

S'agissant des missions temporaires, il sera fait application des mesures existantes au sein du groupe RENAULT.

A titre indicatif, il est rappelé que ces mesures sont actuellement les suivantes, pour des missions de plus de 15 jours :

- En cas de transport individuel par le biais d'un véhicule de location à la charge du site d'origine : versement d'une prime de 150€ bruts et indemnisation des frais d'utilisation du véhicule et du carburant selon un forfait calculé selon la distance entre le domicile et le lieu de mission (1 aller- retour par jour travaillé).
- En cas de transport individuel par le biais de l'utilisation du véhicule personnel : versement d'une prime de 150€ bruts et indemnisation des frais d'utilisation du véhicule et du carburant selon un forfait calculé selon la distance entre le domicile et le lieu de mission (1 aller-retour par jour travaillé).
- Ces mesures ne sont pas applicables en cas de mise à disposition d'un véhicule de service.

## 2.5. Mobilité au sein du Groupe RENAULT

RENAULT ElectriCity étant partie intégrante du Groupe RENAULT, le personnel demeure éligible aux opportunités et aux mesures de mobilité intra-groupe.

En cas de mobilité géographique, les salariés bénéficient des mesures d'accompagnement en vigueur au sein du Groupe.

De façon identique, les salariés du Groupe RENAULT relevant d'un autre établissement RENAULT (hors Pôle) peuvent candidater sur les opportunités offertes par RENAULT ElectriCity et bénéficier des mesures d'accompagnement Groupe applicables au moment du transfert.

## Chapitre 2 : Organisation du temps de travail

Notre excellence opérationnelle nécessite des adaptations quant aux dispositifs d'organisation du temps de travail en vigueur actuellement au sein du Pôle.

Au travers des dispositions ci-dessous, l'organisation du temps de travail, qui fera l'objet d'une négociation à venir, comporte d'ores et déjà les mesures suivantes:

- Un temps de travail effectif de 1 607 heures par an, soit 35 heures en moyenne par semaine
- Une organisation du temps de travail alignée sur l'ensemble des sites facilitant les mobilités internes, les échanges de personnel entre sites et la gestion du Pôle
- Et pour le personnel de production en équipe :

VD CF SB VL

- L'intégration dans le temps de travail effectif de cercles de qualité dont l'organisation est détaillée au Chapitre 4 Article 3, à raison d'un temps capitalisé de 5 minutes par poste travaillé permettant l'organisation de séances de cercle de qualité de 50 minutes effectives et/ou la promotion de la qualité
- Un temps de travail effectif consacré à la communication qualité de 5 minutes par poste au sein de l'équipe
- La possibilité d'augmenter la capacité de production par un dispositif d'allongement de séance et l'augmentation du nombre de jours d'ouverture
- La mise en place de séances de rattrapage de 15 minutes maximum en fin de poste destinées à assurer 100% de la production pendant le poste.

Les dispositions figurant ci-après définissent les principes d'organisation du temps du travail pour le personnel posté en 2 équipes et le personnel en horaire de jour, principes qui guideront les futures négociations qui couvriront l'ensemble du personnel du Pôle Industriel Nord.

### **Article 1 : Annualisation du temps de travail**

Le temps de travail effectif est défini conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

La durée annuelle de travail effectif est fixée à 1 607 heures par an. La durée du travail est répartie sur une période de référence égale à l'année civile, soit du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

Le temps de travail s'inscrit dans le respect des durées maximales du travail prévues par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur. Il est par ailleurs prévu que :

- En cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, la durée du travail maximale peut être portée ponctuellement à 12 heures par jour, cette mesure ne concernant pas les activités de fabrication.
- Pour permettre la continuité de la production et un fonctionnement en équipes successives alternées ainsi que pour faire face aux situations de surcroît d'activité, le présent accord permet de réduire exceptionnellement à 9 heures la durée consécutive de repos entre deux séances de travail. Le salarié est alors rémunéré dans les conditions prévues à l'article 6 du Chapitre 2 et au Chapitre 3 et le repos non pris est accordé dans la semaine qui suit.

Le temps de travail du personnel en régime 2x8 est réparti en principe du lundi au vendredi.

#### **Personnel en régime 2x8**

Afin de tenir compte des spécificités locales, les parties conviennent de définir pour chaque site les heures de début et de fin de poste. La Direction fixera ces horaires après concertation avec les organisations syndicales signataires et représentatives localement.

La durée des postes est fixée à 7 heures 45 de temps de présence.

Au sein de chaque poste, 3 pauses seront prévues : une pause de 8 minutes, une pause de 7 minutes et une pause repas de 20 minutes. Ces temps de pause ne sont pas considérés comme un temps de travail effectif, ne sont pas décomptés pour apprécier les durées maximales du travail et ne donnent pas lieu à rémunération.

EW HC ET MR LB CF VD DD EK DA PM GK ST

Le temps de travail effectif sera de 7 heures 10 et inclura un point de 5 minutes consacré à de la communication et à la qualité.

A la fin de chaque poste, une séance de rattrapage de 15 minutes maximum peut être prévue dont les modalités de recours sont définies à l'article 6 du présent Chapitre.

Le calendrier de travail intégrera enfin des séances de 50 minutes de cercle de qualité (cf Chapitre 4 article 3). Il est précisé que lorsque des séances de Cercle de Qualité seront programmées, le programme de production sera adapté et aucune séance de rattrapage ne saurait être activée pour rattraper la production non réalisée du fait du Cercle de Qualité, pour autant activable en cas de perte de production en amont du Cercle de Qualité.

### **Personnel en régime jour**

Le temps de travail effectif hebdomadaire est fixé à 36 heures 50 pour le personnel en horaire de jour. Chaque site définira localement l'organisation hebdomadaire adéquate en tenant compte des pratiques actuelles.

Ainsi, l'amplitude journalière, l'organisation sur la semaine, les temps de pause seront définis localement et pourront varier d'un site à l'autre. Il est précisé que les temps de pause ne sont pas rémunérés.

## **Article 2 : Heures d'ajustement**

Dans le cadre de l'annualisation, des heures d'ajustement sont accordées.

Le nombre d'heures d'ajustement accordé correspond à la différence entre le nombre d'heures pouvant être théoriquement travaillées sur chaque année en application des conditions définies à l'article 1<sup>er</sup> du présent Chapitre et 1 607 heures.

Le nombre d'heures d'ajustement est fixé de la manière suivante :

### **Personnel en régime 2x8**

Nombre de jours calendaires / an	365
Nombre de Samedi & Dimanche	104
Nombre de Fériés hors WE	8
Nombre de Jours de Congés	25
Nombre de jours travaillables	228
Durée journalière	7h10
Nombre d'heures par an	1 634h
Impact de la Journée de Solidarité	1 641h
Nombre d'heures d'ajustement	34h

La journée de solidarité sera prélevée sur le Compteur Temps collectif à hauteur de 7 heures. Pour les salariés à temps partiel, cette journée de solidarité est réduite à due concurrence du temps de travail contractuel.

Les heures d'ajustement ainsi accordées sont réparties comme suit :

- 7,17 heures sont créditées au compteur temps individuel,
- 19,83 heures sont créditées au compteur temps collectif.

E.W DA HC J ET MR

LB

DD

VD

PH  
EX

CF SB  
CK M  
Confidential C  
CC

✓

## Personnel en régime de jour

Nombre de jours calendaires / an	365
Nombre de Samedi & Dimanche	104
Nombre de Fériés hors WE	8
Nombre de Jours de Congés	25
Nombre de jours travaillables	228
Durée hebdomadaire	36h50
Nombre d'heures par an	1 680h
Impact de la Journée de Solidarité	1 687h
Nombre d'heures d'ajustement	80h

La journée de solidarité sera prélevée sur le Compteur Temps collectif à hauteur de 7 heures. Pour les salariés à temps partiel, cette journée de solidarité est réduite à due concurrence du temps de travail contractuel.

Les heures d'ajustement ainsi accordées sont réparties comme suit :

- 52 heures sont créditées au compteur temps individuel,
- 21 heures sont créditées au compteur temps collectif.

### **Article 3 : Les congés payés et la journée de fête locale**

Les congés payés sont décomptés en jours ouvrés (soit 25 jours ouvrés pour un droit à congés payés complet annuel).

La période de référence pour l'acquisition et la prise des congés payés diffère d'un site à l'autre. Les parties conviennent d'harmoniser ces dispositions et de préciser les modalités de mise en œuvre au cours de la future négociation sur le temps de travail. Cette négociation sera l'occasion de convenir, notamment, des modalités de prise des jours de congés payés.

Il est d'ores et déjà convenu qu'au sein du congé principal de 4 semaines, trois semaines seront réservées pour la fermeture annuelle des sites au cours de l'été et une semaine, soit 5 jours ouvrés, sera à l'initiative du salarié. La 5<sup>ème</sup> semaine de congé sera à l'initiative de la Direction.

Les salariés devront respecter un délai de prévenance raisonnable pour faire part à leur manager de leur demande de prise du congé individuel. En cas de refus du manager, il sera convenu d'une autre date de prise au cours de l'année.

La Direction laissant la possibilité à chaque salarié de planifier le congé principal pendant la période normale de prise des congés, soit du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre, il est précisé que si le salarié désire prendre ces congés à un autre moment, cela entraîne automatiquement renonciation aux jours de congé supplémentaires pour fractionnement.

Les parties conviennent également du maintien de la journée de fête locale en vigueur sur l'ensemble des sites qui demeurera non travaillée et rémunérée.

E.W HC ET MR

LB

VD

EK DA PM GR

CF

VL

Page 16 sur 38

Confidential C

## Article 4. Les compteurs

3 types de compteurs existent historiquement au sein du Pôle :

- le Compteur Temps Collectif,
- le Compteur Temps Individuel,
- le Compte transitoire.

Les Compteurs Temps Collectif et Individuel seront, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 convertis en heures.

La correspondance en jours du nombre d'heures, inscrit au compteur, dépendra du régime de travail de chaque salarié que ce soit à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2022 ou ultérieurement pour l'acquisition et la prise des heures figurant aux compteurs.

### 4.1. Compteur Temps Collectif

Le Compteur Temps Collectif (CTC) permet notamment de faire face aux baisses d'activité et limite les conséquences liées au chômage partiel.

En période de faible activité, un maximum d'un équivalent de 7 jours d'ajustement collectif supplémentaires peut être alloué à tout salarié qui ne bénéficierait pas de droits suffisant dans leur CTC.

### Positionnement et décompte des heures d'ajustement collectif (CTC)

Chaque année, il sera étudié avec les organisations syndicales représentatives localement et signataires du présent accord les possibilités d'aménagements de départ en congé. A ce titre, 5 heures pourraient être prises au titre du CTC. Cet aménagement met un terme aux dispositions relatives aux franchises existantes au sein des trois sites.

L'utilisation des heures inscrites au CTC peut concerner l'ensemble des collaborateurs de la Société RENAULT ElectriCity, un site dans son intégralité, quel que soit le niveau de son activité, mais également un secteur d'activité à la maille de l'UET.

Les heures inscrites au CTC peuvent être utilisées par roulement, pour tenir compte de la spécificité des secteurs de l'entreprise. Elles peuvent être positionnées en journée ou demi-journée, ou sur une ou plusieurs heures.

Les heures d'ajustements collectifs font l'objet d'une programmation indicative dans le cadre d'un calendrier prévisionnel trimestriel présenté pour information en CSE, et réajusté si nécessaire en fonction des besoins.

### 4.2. Compteur Temps Individuel

Le CTI peut être alimenté à raison de 5 jours ouvrés de congés payés maximum par an qui n'auraient pas été pris. Le salarié peut également y inscrire les congés supplémentaires d'ancienneté qui n'auraient pas été pris en cours d'année, ainsi que les repos-compensateurs de remplacement.

Enfin, le CTI peut être monétisé dans les conditions définies à l'article 5 du présent Chapitre.

EW JA HC PJ ET MR

CB

DD VD

PM

CF JB  
QR FR

### Positionnement et décompte des heures d'ajustement individuel (CTI)

Comme pour toute absence pour congés, les salariés devront obtenir l'autorisation de leur manager pour la prise d'heures inscrites au CTI, étant précisé que ces heures pourront être prises à raison d'une journée, de demi-journées, ou en heures.

Dans ce cadre, un délai de prévenance raisonnable est à respecter par le salarié. En cas de refus du manager, il sera convenu d'une autre date de prise au cours de l'année.

En cas de prise de CTI, les salariés bénéficient de la rémunération correspondant à celle qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler, comme en matière de congé payés. En cas de départ de l'entreprise, les heures inscrites au CTI non prises sont payées.

### 4.3. Compte transitoire

Ce compte a été créé dans le cadre de l'accord du 13 mars 2013. Il avait pour fonction de recueillir les jours capitalisés dans le CTI au-delà de 10 jours, les jours capitalisés dans le cadre du CTC au-delà de 10 jours ainsi que l'ensemble des jours capitalisés dans le compteur épargne formation conventionnel qui a disparu. Ce compte ne peut plus être alimenté.

Les jours figurant dans ce compteur peuvent être pris et monétisés dans les conditions définies ci-après.

### 4.4. Mesures d'écrêtage des compteurs

L'accord de Groupe du 26 novembre 2020 relatif à l'organisation du temps de travail pour l'année 2021 applicable au sein des trois usines comportent les mesures d'écrêtage suivantes :

- remise à zéro des CTC négatifs au 31 décembre 2021
- écrêtage des compteurs CTI au-delà de 15 jours, la limite de ce compteur étant fixé à 15 jours au 31 décembre 2021.

Les parties conviennent par le présent accord de décaler ces mesures d'écrêtage à la date du 31 décembre 2022, cette faculté de dérogation à l'accord de Groupe du 26 novembre 2020 étant rendue possible dans le cadre de mesures d'expérimentation.

Ainsi, le Compteur Temps Individuel (CTI) ne peut excéder au 31 décembre 2022, un équivalent de 15 jours. L'état de ce compteur sera ainsi apprécié au 31 décembre 2022.

Au 31 décembre 2022, le compteur temps collectif pourra être crédité d'un maximum de 10 jours d'ajustement. L'état de ce compteur sera ainsi apprécié à cette date. En cas de dépassement de ce plafond à la fin de l'année 2022, les jours excédentaires basculeront dans le compteur temps individuel du salarié après écrêtage de ce dernier.

Au 31 décembre 2022, les compteurs de temps collectifs négatifs seront remis à zéro.

En effet, il convient de laisser l'opportunité aux salariés d'anticiper au mieux ces mesures. La prise de congé sera donc facilitée afin de permettre aux salariés disposant de CTI supérieurs à 15 jours, d'anticiper l'écrêtage des compteurs et de ne pas être impactés par ce dernier ou, à tout le moins, d'en limiter les incidences au 31 décembre 2022.

E.W H C ET MR

LB

VD

EK

DR PM

CF

Page 18 sur 38

Confidential C

D'ici là, les dispositions relatives à la monétisation des CTI et Compte transitoire demeurent celles prévues par l'accord de Groupe du 26 novembre 2020.

Les dispositions de l'article 4 du présent accord sont applicables à l'ensemble du personnel.

## **Article 5 : Séances de rattrapage et Heures supplémentaires**

En vertu de l'annualisation du temps de travail, les heures supplémentaires sont par principe décomptées à l'issue de l'année civile. Dans ce cadre, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 1 607 heures.

Dès lors, un bilan sera établi en fin d'année afin d'apprécier le nombre d'heures réalisées au-regard des 1 607 heures. Les heures effectuées au-delà de 1 607 heures seront, après déduction des heures supplémentaires ayant déjà donné lieu à paiement sur le mois de leur réalisation en application notamment des articles 6.1 et 6.2 ci-dessous, payées et donneront lieu à une majoration de 25%.

### **5.1. Séances de rattrapage**

Les séances de rattrapage de 15 minutes maximum ont vocation à assurer la réalisation de 100% de la production dans les délais et dans le poste de travail. Ces séances correspondent à la nécessité de livrer nos clients en temps et en heure et à faire face à d'éventuels aléas.

L'usage de ces séances de rattrapage pourra concerner l'ensemble du site, un département, un atelier, ou une UET complète. Sa durée sera de 15 minutes maximum. Les salariés seront informés au plus tard 2 heures avant la fin de poste. La présence des salariés sera obligatoire.

La séance de rattrapage sera rémunérée le mois considéré (ou le mois suivant selon la date de clôture de paie) avec une majoration de 50%.

### **5.2. Heures Supplémentaires**

#### **Heures supplémentaires collectives**

Le recours à des heures supplémentaires peut être envisagé de manière collective et obligatoire pour l'ensemble d'un site, un département, un atelier ou une UET dans les cas suivants :

- Réalisation d'un samedi matin obligatoire afin de faire face à un accroissement des volumes de production dans les conditions suivantes :
  - o Un calendrier prévisionnel trimestriel est établi et communiqué au CSE intégrant les samedis travaillés du mois suivant de manière ferme;
  - o La séance du samedi n'intégrera pas de séance de rattrapage ;
  - o Dans une limite de 6 samedi par an en 2022, 8 samedi en 2023 puis 10 samedi par an à compter de 2024 ;
  - o Possibilité de se faire remplacer par un collègue de travail ayant les mêmes compétences sous réserve du respect des temps de repos et durées maximales du travail et d'un délai de prévenance permettant d'assurer l'organisation du fonctionnement de l'UET et à raison d'un remplacement maximum par module.

E.W DA- HC JS ET MR, CB DD VD PM EK GR FA Confidential C

- Allongement obligatoire de 30 minutes incluant la séance de rattrapage pour l'équipe d'après-midi afin de permettre l'industrialisation des futurs projets lorsque le samedi nécessite une intervention. Cet allongement est réalisé dans les conditions suivantes :
  - o Il intègre la séance de rattrapage ;
  - o Il intègre une pause de 5 minutes payée comme temps de travail effectif mais non décomptée de la durée du travail pour apprécier les durées maximales du travail ;
  - o Dans une limite de 3 séances par semaine avec un maximum de 6 séances par mois activable 3 fois dans l'année soit un maximum de 18 séances par équipe et par an ;
  - o Avec une planification indicative en CSE, lorsque cela s'avère possible, et un délai de prévenance de 2 mois.

Ces heures supplémentaires collectives sont obligatoires. Elles donneront lieu à un paiement avec la paie du mois considéré ou du mois suivant, selon la date de clôture de paie. Ce paiement intégrera :

- Pour les samedis : une majoration de 25%. La réalisation d'un poste complet le samedi donnera lieu à une prime de samedi de 10€ brut minimum.
- Pour les allongements obligatoires : une majoration de 50%.

Cette majoration de 50% sera également applicable en cas de démarrages anticipés ou de prolongations de poste réalisés de manière exceptionnelle et collective et sur demande de la hiérarchie, pour faire face à des retards ponctuels de production et organisés sur la base du volontariat.

### 5.3. Paiement ou Capitalisation des heures supplémentaires

Les salariés pourront opter pour une capitalisation de leurs heures supplémentaires et/ou des majorations associées. Dans ce cas, la capitalisation se fera au travers du Compteur Temps Individuel.

## Chapitre 3 : Principes de rémunération

Les trois usines du Pôle disposent de leur propre système de rémunération.

L'harmonisation des rémunérations sera réalisée dans le cadre de la négociation mentionnée au Chapitre 1 du présent Titre.

Les conditions d'embauche constituent une condition fondamentale de la concrétisation de nos ambitions comme indiqué au Titre 1. A ce titre, les parties conviennent des principes de rémunération développés ci-après.

Ces principes seront appliqués aux salariés qui seraient embauchés au sein de RENAULT ElectriCity à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, ainsi qu'aux salariés dont le contrat sera transféré au sein de RENAULT ElectriCity à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2022, étant précisé que ces derniers bénéficieront, dans les conditions définies à l'Article 2 du présent Chapitre, d'un maintien de la rémunération annuelle nette qu'ils ont perçue en 2021.

E.W HC ET MR

LB

VD

EX DA PM

CF VL 4B  
FR 25

Les dispositions figurant ci-après définissent les principes d'organisation du temps du travail pour le personnel posté en 2 équipes, principes qui guideront les futures négociations qui couvriront l'ensemble du personnel.

## **Article 1 : Principes de rémunération du personnel posté**

### **Une paie calculée sur une base de 151,67h**

Par le présent accord, les parties conviennent du principe d'une paie plus simple et plus équitable au travers de la rémunération du temps de travail effectif.

La rémunération mensuelle des salariés est indépendante de l'horaire réel hebdomadaire et mensuel. Elle est calculée selon un taux horaire multiplié par 151,67h.

La rémunération sera constituée d'un salaire de base et d'une prime d'ancienneté. Le taux horaire sera défini comme suit : (salaire de base + prime d'ancienneté) / 151,67h.

Ce faisant, il sera mis fin, au sein de RENAULT ElectricCity, aux différentes rubriques de paie/éléments de rémunération tels qu'ils existent aujourd'hui au sein de Renault Douai, MCA et STA, et qui sont prévus par des accords collectifs, des accords atypiques, des usages ou des engagements unilatéraux, relatifs par exemple au paiement de temps de pause (y compris temps de casse-croûte), à l'allocation forfaitaire du site de Douai et au complément de rémunération de 0,8% en vigueur à MCA, ces éléments étant intégrés dans le salaire de base dans les conditions définies ci-après.

L'ensemble des primes lié aux conditions de travail existant aujourd'hui au sein de Renault Douai, MCA et STA, seront également supprimées, au sein de RENAULT ElectricCity.

Figure en annexe au présent accord la liste des rubriques de paie qui seront restructurées dans le cadre de la future structure de rémunération à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, étant précisé que ces éléments de rémunération sont intégrés dans le calcul permettant d'assurer le maintien de la rémunération annuelle nette tel que prévu par l'article 2 ci-dessous. La négociation portant sur la rémunération visée à l'article 1 du Chapitre 1 du présent Titre sera l'occasion de préciser en détail la future structure de rémunération pour l'ensemble des salariés de RENAULT ElectricCity, quels que soient leurs régimes de travail. A cette occasion, la liste figurant en pièce jointe pourra être modifiée.

### **Des indemnités et primes mensuelles**

Le personnel tenu de porter les VIM (pantalon, veste, chaussure de sécurité) bénéficiera d'une prime d'habillement de 1, 183€ brut pour chaque poste travaillé. Le versement de cette prime est conditionné au port des VIM. Le personnel éligible à cette prime sera précisé lors la négociation prévue au Chapitre 1 du présent Titre.

Une indemnité de panier sera accordée à l'ensemble du personnel posté dans la mesure où le temps de pause ne permet pas à ce personnel de se restaurer au sein des restaurants d'entreprise existants. Son montant sera de 6,70€ pour chaque poste réellement travaillé et à raison de plus de 6 heures de temps de travail effectif. Cette indemnité sera exonérée de charges sociales dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Le barème de l'indemnité de transport sera harmonisé en retenant les dispositions actuelles les plus avantageuses selon la distance entre le domicile et le lieu de travail. Ce barème figure en annexe.

La prime d'ancienneté concernant le personnel Ouvrier et ETAM disposant d'au moins 3 ans d'ancienneté sera uniformisée. Les négociations à venir sur la rémunération au cours du 2<sup>nd</sup> semestre 2021 auront pour base de travail le barème d'ancienneté en vigueur actuellement à Maubeuge, considéré globalement comme le plus favorable aux salariés des trois usines.

### Des primes semestrielles

2 primes semestrielles seront maintenues :

- une prime de vacances de 570€ bruts versée au mois de juin. Ce montant est valable pour un droit plein à congés payés de 25 jours ouvrés. Le montant sera réduit à due concurrence pour les salariés ne disposant pas d'un droit plein à congés payés.

- une prime de fin d'année dont le montant brut est calculé comme suit (barème joint en annexe) :

-  $300€ \times (\text{nb d'années d'ancienneté groupe limité à 20 ans} / 10) \times (\text{coefficient} / 165)$ .

L'ensemble de ces dispositions sera mis en œuvre au 1<sup>er</sup> janvier 2022 au sein de la nouvelle Société.

### **Article 2 : Modalités de mise en œuvre pour les salariés de Renault Douai, MCA et STA dont les contrats de travail seront transférés au sein de RENAULT ElectriCity**

Pour le personnel présent au sein de Renault Douai, MCA et STA lors de la création de RENAULT ElectriCity et concerné par le transfert automatique de leur contrat de travail au sein de la nouvelle Société, la rémunération sera calculée selon les principes définis à l'article 1<sup>er</sup> du présent Chapitre à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Ces salariés transférés bénéficieront du maintien de la rémunération annuelle nette avant prélèvement de l'impôt sur le revenu à la source et correspondant aux éléments récurrents de rémunération (hors primes exceptionnelles, heures supplémentaires ou complémentaires, primes d'intéressement) versés en 2021, avec neutralisation des périodes d'activité partielle. Ce maintien de la rémunération annuelle nette sera réalisé par une intégration du différentiel dans le salaire de base des salariés. Le calcul sera individualisé pour chaque salarié concerné.

En outre, dans le cadre de la création de RENAULT ElectriCity et du lancement du projet Pôle, la Direction s'engage à verser à l'ensemble du personnel transféré, au mois de janvier 2022, une prime ponctuelle de 500€ brut, proratisée en cas de temps partiel à hauteur du temps de travail contractuel. Le versement de cette prime est conditionné par une ancienneté Groupe de 1 an minimum appréciée à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Il est précisé que ces mesures ne s'appliqueront pas au personnel inscrit dans un dispositif de dispense d'activité ou de période de mobilité volontaire sécurisée à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Les négociations à venir sur la rémunération au cours du 2<sup>nd</sup> semestre permettront d'analyser en détail l'ensemble des situations et de traiter, le cas échéant, les situations particulières éventuelles.

E.W HC ET MN

LB

VD

EK

DA

PM

GR

DS

Confidential C

### **Article 3 : Modalités de mise en œuvre pour les salariés de RENAULT ElectriCity embauchés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022**

Le personnel embauché à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, soit postérieurement à l'entrée en vigueur des principes de rémunération prévues par le présent accord, verra sa rémunération calculée sur la base des principes définis à l'article 1<sup>er</sup> du présent Chapitre étant précisé que le salaire de base sera calculé de telle sorte à garantir le respect des minimas conventionnels et légaux sans pour autant que cela ne conduise à un dépassement de ces derniers. Ainsi, le salaire de base des futurs opérateurs embauchés au coefficient 165 sera de 1 578,88€ brut par mois, soit un taux horaire de 10,41€ brut.

### **Chapitre 4 : Les modes de management**

La réussite du Pôle s'appuie sur le système de production Alliance Production Way et sur les attitudes managériales du Renault Way Management. Afin de permettre à chaque femme et chaque homme du Pôle d'être impliqué dans l'amélioration continue et de développer leur autonomie, un modèle managérial commun sera déployé (article 1) en parallèle de la mise en place d'une nouvelle organisation des ateliers de fabrication (article 2).

#### **Article 1 : Un modèle managérial commun au Pôle**

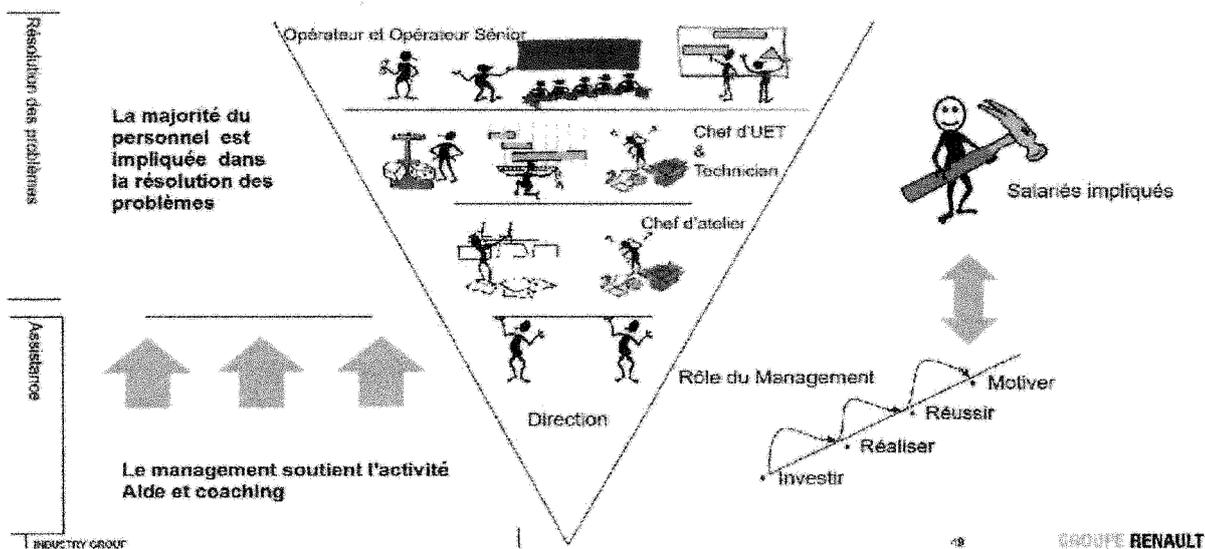
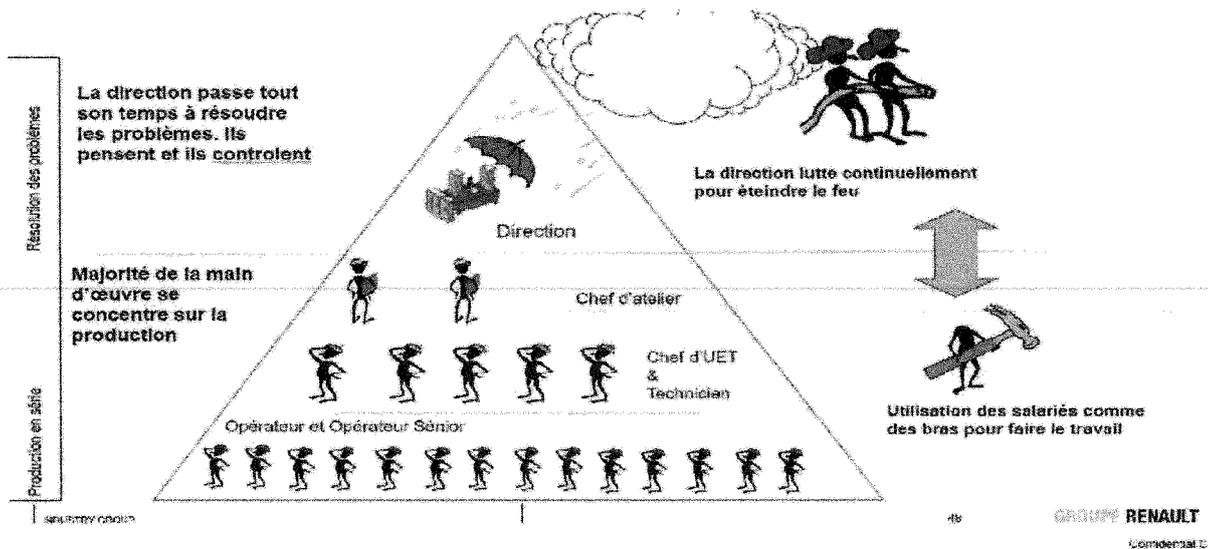
Le rôle du management est d'encourager les initiatives afin d'inciter, de manière inclusive, les réalisations individuelles et collectives permettant de réussir nos objectifs de performance et de motiver l'ensemble des femmes et hommes du Pôle dans l'amélioration continue de leurs activités.

Le Groupe dispose de tous les outils et des valeurs managériales permettant d'atteindre cet objectif.

Ce modèle managérial s'appuie avant tout sur un concept clé: c'est en rendant les femmes et les hommes autonomes dans l'atteinte de leurs objectifs que nos usines seront performantes.

En effet, comme indiqué dans le schéma ci-dessous, personne n'est mieux à même de résoudre les problèmes qu'il rencontre lui-même. C'est pourquoi l'amélioration continue doit se faire au plus près des lignes de fabrication par les opérateurs eux-mêmes. Notre objectif est donc de passer de la situation actuelle ci-dessous à la pyramide inversée :

E.W DA. HC → J ET MR LB UD PM CR MR  
DD CF SB  
FK  
Confidential C  
SS



Pour ce faire, la Direction entend donc promouvoir et encourager les attitudes managériales et les comportements individuels suivants : l'exigence et la bienveillance, le respect, l'exemplarité, le courage et l'amélioration continue ; ainsi que l'ensemble des principes du Renault Way Management.

Pour développer ce modèle managérial, la Direction s'engage à déployer un programme ambitieux de de formation et d'accompagnement.

Rebâtir le modèle managérial prend du temps. Le système de management doit s'inscrire lui-même dans une démarche d'amélioration continue. Notre objectif est donc de définir les actions permettant de déployer ce modèle de management, de mesurer les effets de ces actions et d'apporter les améliorations nécessaires de manière continue. Cette démarche est clé pour adapter notre modèle managérial avec l'évolution des attentes et besoins de l'ensemble du personnel.

E.W ET MR

LB

HC EX DA PM

VL  
CF 5M  
FA  
GR 55  
Confidential C

Dans un premier temps, le modèle managérial sera déployé en parallèle de l'organisation en Module. Des Standards et Programmes de formation seront conçus ou mis à jour et déployés.

## **Article 2 : L'organisation en Module**

Il convient d'adapter notre organisation pour permettre au modèle managérial décrit ci-dessus d'être implémenté dans les meilleures conditions : cette organisation doit donc viser à développer l'autonomie au plus près des lignes de fabrication.

Chaque atelier de fabrication sera donc organisé selon les principes suivants (1 - 6 - 24) :

- Des modules de 6 opérateurs,
- 1 Opérateur Sénior pour chaque module,
- 1 Chef d'UET pour 4 modules,
- 1 chef d'atelier pour 4 à 6 CUET,
- Au sein de chaque département, un atelier « Amélioration » sera créé avec un chef d'atelier et une équipe de techniciens et d'opérateurs chargés de supporter les activités de fabrication (Kaizen, amélioration continue, ergonomie ...).

Cette organisation sera adaptée au sein des usines et des départements de fabrication et déployée progressivement.

Cette nouvelle organisation sera mise en œuvre à iso-effectif de la manière suivante :

- En recentrant certaines activités actuellement centralisées au niveau des sites dans les départements de production : APW, Kaizen, Embellissement, etc. ;
- En assurant la qualité au poste de travail ce qui conduira des salariés actuellement rattachés au Département qualité à rejoindre les départements de fabrication ;
- En adaptant les conditions de travail et notamment ergonomiques permettant à des personnes concernées par des restrictions médicales de retrouver une activité productive valorisante.

Au sein des modules, seront identifiés des postes accessibles aux nouveaux entrants, quel que soit leur statut, et/ou à des personnes à aptitude réduite.

Les nouveaux OPS et CUET seront mis en situation pendant une période d'un an avant de pouvoir prétendre à une éventuelle évolution en terme de coefficient dans des conditions qui seront ultérieurement définies. Des parcours de formation interne seront associés à l'implémentation à la mise en place de cette nouvelle organisation.

## **Article 3 : Les Cercles de qualité**

La Direction entend remettre un œuvre un dispositif d'implication des salariés et d'amélioration continue: les cercles de qualité.

L'objectif de ces cercles de qualité est de travailler collectivement sur l'amélioration de la performance au niveau du poste de travail : sécurité, qualité, environnement de travail, conditions de travail, réduction des couts etc... Il est constitué d'opérateurs, d'un animateur et de fonctions supports comme la maintenance,

E.W DA. HC DS ET MR

LIB

DD VD

PM EV GR FR

l'ingénierie, des spécialistes des conditions de travail etc... Son objectif est d'identifier des actions simples et rapides à mettre en place pour améliorer les conditions de travail et la performance.

Il est prévu d'intégrer dans l'organisation du temps de travail des séances de 50 minutes dédiées à ces cercles de qualité et à la promotion de la qualité dans les conditions définies au Chapitre 2 du présent Titre.

Ces séances seront organisées de manière générale par groupe et selon les étapes suivantes :

- Choix du sujet
- Clarification
- Planification
- Recherche des solutions
- Vérification
- Standardisation

Un dispositif d'élection des meilleurs Cercles de Qualité par département, des usines voire de RENAULT ElectriCity sera mis en œuvre, sur une base semestrielle.

Ces cercles de qualité seront organisés à compter de janvier 2022.

## **Chapitre 5 : Un dialogue social efficace**

Le Groupe RENAULT a de tout temps accordé une place primordiale au dialogue social, facteur de la performance économique et industrielle. Le Pôle entend poursuivre la promotion du dialogue social et le renforcer.

### ***Article 1 : Structures de dialogue social au sein de RENAULT ElectriCity***

Au cours des réunions de négociation, et après partage des différentes positions, il a été convenu du maintien de l'ensemble des différents mandats existant sur chacun des sites à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2022 et de toutes les instances existantes, et de la gestion autonome des œuvres sociales et culturelles, dans chacune des trois usines (CSE, ComProx, CSSCT, DS).

Aussi, dans le cadre de la négociation sur le dialogue social visé au Chapitre 1 du présent Titre, les parties définiront précisément les conditions de mise en place d'un Comité Social et Economique Central au sein de RENAULT ElectriCity, de l'articulation des rôles entre le CSEC et les CSE des établissements distincts et notamment la répartition des procédures d'information-consultation. Les modalités de négociation au niveau de la nouvelle Société seront également définies dans le cadre de cette négociation, étant entendu que par définition, les futures négociations auront vocation à être réalisées au niveau du Pôle Industriel Nord et nécessiteraient de convenir d'une représentation centrale des délégués syndicaux au niveau de RENAULT ElectriCity. Enfin, les moyens afférents à ce cadre de dialogue social seront précisés.

E.W ET M.L

LB

H C E X

VD

DD

PM

CF

RL

GR DS

VL

L'organisation des prochaines élections professionnelles au sein de chaque site fera l'objet d'un accord pré-électoral selon les échéances de mandats de chacun des sites, sauf à ce qu'une décision actée par accord valablement signé ne conduise à une prorogation des mandats.

Les parties conviennent également qu'au regard des résultats consolidés des dernières élections de la délégation du personnel des CSE de Douai, MCA et STA, 6 organisations syndicales seront représentatives au niveau de RENAULT ElectriCity jusqu'à l'organisation de nouvelles élections professionnelles.

EXPRIMES UGB-MCA- STA	Liste CFDT UGB-MCA- STA	Liste CFE- CGC UGB- MCA-STA	Liste CFTC UGB-MCA- STA	Liste CGT UGB-MCA- STA	Liste FO UGB-MCA- STA	Liste SUD UGB-MCA- STA
2950	610	0	422	803	593	522
1153	250	548	28	153	136	38
303	35	251	8	0	9	0
4406	895	799	458	956	738	560
	20,31%	18,13%	10,39%	21,70%	16,75%	12,71%

## Article 2 : Le dialogue social comme levier de performance

Les parties conviennent qu'un dialogue social efficace est un dialogue où les partenaires sociaux et la direction partagent qu'il n'y a pas d'un côté la performance économique et de l'autre la performance sociale. C'est en développant l'un que l'on renforce l'autre. Un dialogue social efficace est marqué par deux valeurs fondamentales : confiance mutuelle et respect.

Pour être l'unité de production de véhicules électriques la plus compétitive et la plus importante en Europe, la Direction et les partenaires sociaux entendent s'engager à promouvoir un dialogue social volontariste basé sur ces principes.

Au-delà des instances représentatives du personnel, des obligations légales en terme de négociation ou de processus d'information-consultation, les parties tiennent à rappeler que le dialogue social s'entretient au quotidien et ne résulte pas de la seule relation entre les équipes RH, la direction et les représentants du personnel. L'ensemble du corps social, salariés, managers de proximité, comité de direction participent à la qualité du dialogue social. L'implication des salariés, la résolution de problème au quotidien et au plus près des préoccupations sont des aspects fondamentaux d'un dialogue social de qualité. C'est en ce sens qu'a été décidée l'organisation en module et des Cercles de Qualité mentionnés précédemment. De ce fait également, le programme de formation managériale mentionnée à l'Article 1<sup>er</sup> du Chapitre 4 comportera un volet relatif au dialogue social.

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page: EW, HC, DS, ET, MR, CB, UD, DD, PM, EV, CF, SB, CH, TR.

## Chapitre 6 : Le développement des compétences

La formation est un levier primordial pour accompagner la transition électrique de nos usines, l'évolution de nos métiers et assurer l'employabilité des hommes et des femmes.

Le plan de développement des compétences répond à plusieurs enjeux :

- Préparer les métiers et compétences d'avenir dont l'entreprise aura besoin,
- Renforcer les compétences actuelles sur la base des orientations des écoles métiers,
- Former et développer le management actuel et futur.

Les besoins en compétences d'avenir seront réalisés sur la base de la cartographie des compétences critiques réalisée chaque année avec des projections triennales et les souhaits émis par le collaborateur lors de l'entretien de développement et carrière, qui formalise les échanges entre managers et salariés, en particulier ceux relatifs aux souhaits d'évolution professionnelle des salariés ainsi que les formations associées pour assurer leur montée en compétences. A ce stade, il apparaît primordial de préparer nos managers de demain, mais également de disposer des compétences techniques propres au développement du véhicule électrique : électronique embarqué, analyste qualité niveau 2, technicien de maintenance.

Des parcours de formation seront proposés selon les aptitudes de chacun et en tenant compte des référentiels Métiers.

Au sein du Groupe, nous disposons des atouts et du support des écoles de formation interne telles que la Global Training Center, la Manufacturing Academy. Le Plan ReKnow apporte de nouvelles opportunités en ce sens.

La réussite du projet nécessite d'anticiper les besoins à venir à long terme et de préparer au mieux nos salariés aux évolutions futures. Dans ce cadre, la baisse d'activité actuelle des sites doit être mise à profit pour développer les compétences des collaborateurs. L'accord de groupe du 1<sup>er</sup> mars 2021 relatif à la mise en œuvre du dispositif d'APLD prévoit ainsi des mesures spécifiques pour le recours à la formation pendant les périodes d'activité partielle. Une vigilance particulière sera accordée au déploiement de ces mesures pour anticiper dans toute la mesure du possible, les actions de formation.

La Direction entend également promouvoir la certification et en faire une priorité en terme de développement des compétences et d'accompagnement des salariés.

Parce que la certification, en fin de parcours formatif, est un gage de qualité de la formation déployée et est garante d'une maîtrise des compétences développées, son recours sera encouragé et accompagné par l'entreprise. Les dispositifs du Compte Personnel de Formation et de PRO-A seront mobilisés à ce titre.

### Utilisation du « Compte Personnel de Formation »

Dans le cadre d'un processus de formation certifiante, les salariés qui utilisent, au volontariat, leur CPF pour se former peuvent le faire sur le temps de travail et si les conditions cumulatives suivantes sont satisfaites :

- Les compétences développées lors de la formation sont en lien avec le métier
- Le CPF du salarié est suffisamment alimenté pour pouvoir payer la formation,

- Le manager et le Responsable Emploi/ Compétences doivent donner son accord écrit afin que le salarié puisse partir en formation via son CPF, pendant son temps de travail.

Le recours au CPF étant encore mal connu des salariés, la Direction prend l'engagement de procéder à une communication sur le sujet au cours de l'année 2021.

### Dispositif de formation et de certification « PRO-A » : la reconversion ou promotion par alternance

Outre les dispositions prises concernant le CPF, l'entreprise souhaite également utiliser, pour les salariés qui en remplissent les conditions, le dispositif de la PRO-A (promotion & reconversion par alternance) dès lors qu'une certification correspondant aux métiers est identifiée et que la formation se déroule sur une durée de 6 à 12 mois avec un minimum de 150h de formation.

Les salariés pouvant bénéficier de la Pro-A sont ceux qui n'ont pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles) correspondant au grade de la licence (soit un niveau maximum Bac +2).

Les formations éligibles à la PRO-A sont celles conduisant à une certification éligible aux contrats d'apprentissage ou de professionnalisation : Titres RNCP et CQP (Certificat de Qualification Professionnel) figurant sur les listes d'accords de branche étendus.

L'objectif visé par la PRO-A est de bénéficier d'une évolution professionnelle, permettre un changement de métier ou de profession par des actions de formation visant une qualification ou certification. Pour ce faire, il est établi un avenant au contrat de travail conformément aux dispositions légales.

La formation doit être organisée en alternance :

- Formation théorique en centre de formation ou au sein de l'entreprise,
- Exercice d'activités professionnelles en entreprise en lien avec la formation suivie (pas de retour dans son activité initiale),
- L'avenant au contrat de travail doit être d'une durée minimale de six mois,
- Les actions de formation organisées dans le cadre de la PRO-A doivent représenter entre 15 % et 25% de la durée de la PRO-A avec un minimum de 150 heures.

Conformément aux règles en vigueur, la formation peut se dérouler :

- Sur le temps de travail avec maintien du salaire,
- Hors temps de travail avec accord écrit employeur / salarié.
- Un tuteur doit être désigné par l'employeur dans les mêmes conditions que celles existantes pour le contrat de professionnalisation.

Les salariés remplissant toutes les conditions préalablement fixées ci-dessus bénéficie de la prise en charge de 100% des frais pédagogiques et de certification dans la limite de 3 000€.

- Titres RNCP et CQP figurant sur les listes d'accords de branche étendus : 100% des frais pédagogiques et de certification dans la limite de 3 000€,
- Cléa (Certificatif de connaissance et de Compétences professionnelles) & Cléa numérique : forfait parcours de 2 400€ quel que soit la durée,
- Validation des Acquis par Expérience (sous réserve d'accord de branche étendu) : forfait accompagnement 1 500€.

E.W DA. HC. DS ET MR

CB

DD

VD

PM

Confidential C

CF VL SB

GR m

Les certifications visées dans le cadre de la PRO-A, validées dans le cadre de l'accord étendu, sont :

- Les certifications professionnelles correspondent aux compétences nécessaires à l'exercice des métiers en tension,

OU

- Les certifications professionnelles correspondent aux compétences nécessaires à l'exercice des métiers « cœur de métiers et métiers stratégiques »,

OU

- Les certifications professionnelles correspondant aux compétences émergentes induites par de fortes mutations d'activité ou par la transformation des métiers et nécessaires à l'exercice de nouveaux métiers.

A l'issue de la formation, et après une mise en pratique des nouvelles compétences acquises, l'évolution de la qualification du salarié sera étudiée par la fonction RH dans le respect des règles de qualification.

VL  
CF

DD VD

GR DS

LB

HC EK DA PM

E.W ET MR

## TITRE III : LE PROJET INDUSTRIEL POUR LES 3 SITES

Pour produire des véhicules de segment B compétitif et rentable en France, il convient d'optimiser l'outil industriel en assurant un taux de charge d'au moins 70%. C'est en ce sens que Renault s'engage à développer les activités décrites ci-après pour chaque site du Pôle (1). Cette évolution conduira à mettre en œuvre un plan de recrutement ambitieux et inclusif. (2)

La vision stratégique du Groupe Renault conduit à une exigence industrielle particulière, notamment quant à l'atteinte sans faille des jalons Projets Véhicules, au niveau de qualité attendu par le Client.

### Chapitre 1 : L'activité des sites de production du Pôle

#### *Article 1 : Le site de Douai*

Marqué par un niveau d'activité historiquement bas en 2021 avec une prévision de volume de 25 000 véhicules soit moins de 10% de sa capacité de production, le site doit parvenir, en tant que chargé de la production du 1<sup>er</sup> véhicule de la Renaultion, à assurer un lancement exemplaire et conforme à la vision stratégique ci avant mentionnée.

Dans le cadre du lancement de BCB, il est envisagé un retour à un régime de travail en 2 équipes en production dès le début d'année 2022.

Au-delà de ce projet, la Direction s'engage à confier un premier projet complémentaire, le projet HCB, véhicule de segment C assemblé sur la plateforme CMF-EV.

Une nouvelle plateforme CMFB-EV sera par ailleurs implémentée au sein de l'usine de Douai pour y produire un nouveau véhicule électrique.

#### *Article 2 : Le site de Maubeuge*

Conformément aux engagements du Groupe RENAULT, le site de Maubeuge se consacrera au véhicule utilitaire léger au travers des différents lots du projet XFK. RENAULT entend maintenir et consolider sa position de leader sur le marché du véhicule utilitaire léger et du véhicule utilitaire léger électrique.

La Direction s'engage par ailleurs au développement et à l'affectation d'un Lot 6 dont une version électrique.

E.W DA HC JS ET MR CB DD VD PM GA FA  
CF SB  
Confidential C

### **Article 3 : Le site de Ruitz**

Le site STA de Ruitz qui produit la boîte de vitesse DB35 deviendra un acteur clé de la transition vers le véhicule électrique.

Le véhicule électrique requiert en effet de nouvelles activités inhérentes aux particularités du véhicule électrique. STA jouera un rôle prépondérant dans ce cadre et fera l'objet d'une mutation progressive en terme d'activité.

Ainsi, la 1<sup>ère</sup> étape consistera à localiser sur le site de Ruitz l'un des composants essentiels du véhicule électrique à savoir le bac batterie.

### **Article 4 : Les engagements au niveau du Pôle Industriel Nord**

Au-delà de ces différentes mesures et comme explicité précédemment, l'ambition du Pôle est d'attirer des partenaires à proximité des sites RENAULT dans les Hauts de France. Le projet d'usine de batterie mentionné au Titre 1 en est un exemple.

La Direction souhaite promouvoir une relation de partenariat avec l'ensemble de ses fournisseurs dans une perspective de partage de bonnes pratiques et des savoirs faire.

Le projet industriel visera également à intégrer pleinement le concept d'Industrie 4.0 au travers de l'utilisation des nouvelles technologies au service de la performance.

Par ailleurs, des actions seront mises en œuvre afin de réduire nos émissions carbone et ce en partenariat avec EDF notamment.

Concernant l'activité industrielle, un véhicule complémentaire est d'ores et déjà affecté au Pôle Industriel, le scénario industriel de celui-ci restant à préciser.

## **Chapitre 2 : un plan de recrutement ambitieux et inclusif**

Le plan stratégique dans les Hauts de France confirme la volonté du Groupe de maintenir une activité industrielle dans les 3 sites des Hauts de France.

Au regard des volumes prévisionnels à horizon 2025, d'une part, et de l'attrition naturelle tenant compte de la pyramide des âges au sein du Pôle, d'autre part, la Direction envisage, pour accompagner le projet industriel décrit précédemment, et dès lors que celui-ci serait mis en œuvre, de recruter 700 salariés en Contrat à Durée Indéterminée au sein de la RENAULT ElectriCity réparties comme suit :

- 350 embauches à Maubeuge
- 350 embauches à Douai / Ruitz.

Ces embauches seront réalisées entre 2022 et fin 2024 et de manière progressive pour accompagner le développement de nos usines. Les 700 embauches seront appréciées au regard de l'effectif en CDI de

RENAULT ElectriCity au 1<sup>er</sup> janvier 2022, déduction faite du personnel inscrit dans des dispositions de dispense d'activité ou de période de mobilité volontaire sécurisée.

Ces recrutements s'inscriront dans le cadre de démarches partagées avec les missions locales pour l'emploi, le Pôle Emploi et l'ensemble des parties prenantes du territoire.

Ce projet est une opportunité exceptionnelle pour l'ensemble de la Région et RENAULT entend le concrétiser de manière responsable avec un engagement sociétal fort.

De ce fait, RENAULT contribuera :

- à promouvoir l'attractivité du secteur automobile et le développement des compétences de demain au travers de partenariat scolaires et universitaire d'une part et de l'élaboration de parcours de formation certifiant
- à anticiper avec les Universités et Ecoles, les métiers d'avenir de l'automobile et les compétences requises tant d'un point de vue technique que managérial
- à permettre à davantage de femmes et d'hommes de la Région de s'insérer dans l'emploi ou de retrouver un emploi : ces recrutements devront permettre notamment à des publics prioritaires, à des personnes en désinsertion professionnelle de développer des compétences et de retrouver un emploi
- au travers de ces différentes actions à assurer une diversité et une mixité dans les équipes de production, indispensable au développement et à l'innovation, le tout en mettant en place les conditions de l'inclusion.

La Direction s'appuiera sur le Pôle Emploi pour déployer des démarches innovantes d'insertion, de recrutement, de formation et de certification. Notre objectif est de bâtir de véritables parcours de formation certifiants permettant au travers de l'alternance, de temps partagé entre activité sur le terrain et enseignement, de dispositif de validation des acquis de l'expérience aux personnes impliquées de développer des compétences et/ou de valider leurs acquis, de participer à un collectif de travail et de leur assurer une meilleure employabilité.

Le processus de recrutement qui sera mis en œuvre sera donc multiple et s'articulera autour des dispositifs existants : CDI, CDD, Contrat d'Alternance et de parcours innovants de formations et d'intégration. Des tests et vérifications d'aptitudes seront réalisées au travers de processus classiques dans le groupe tels que par exemple : démarche de type Méthode de Recrutement par Simulation, réalisation de tests et, entretiens de recrutement.

En tout état de cause, chaque nouvel arrivant fera l'objet d'un parcours d'intégration au travers a minima de d'un accueil sécurité, de l'école de dextérité, de l'affectation sur un poste « d'accueil. »

E.W DA HC DT ET MR CB DD LD PM GR FA  
CF SB VZ  
EX  
Confidential C  
55

## TITRE IV : DISPOSITIONS FINALES

### Chapitre 1 : Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature et de l'accomplissement de l'ensemble des formalités de publicité et de dépôt.

Cet accord est un accord à durée indéterminée produisant ses effets pendant toute la durée de la mise en œuvre du projet.

Par exception, les dispositions des Chapitre 2 et 3 du Titre 2 entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

### Chapitre 2 : Champ d'application et effets de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel de l'établissement de Douai de la société Renault SAS, de la société MCA et de la société STA.

Les dispositions du présent accord se substituent de plein droit à toutes les dispositions existantes des accords d'entreprise ou d'établissement, aux accords atypiques, usages ou engagements unilatéraux ayant le même objet en vigueur au sein du périmètre du champ d'application de l'accord à savoir l'établissement de Douai de la société Renault SAS, la société MCA et la société STA.

Dans la mesure où le présent accord vise notamment à valider le principe de la création de la Société RENAULT ElectriCity, les parties conviennent que le présent accord ne sera pas mis en cause lors du transfert des 3 entités économiques autonomes à la Société Renault ElectriCity. Le présent accord continuera à s'appliquer et à produire ses effets au sein de Renault ElectriCity au-delà du 1<sup>er</sup> janvier 2022. Pour la bonne forme, Renault ElectriCity adhèrera au présent accord lors de sa création.

### Chapitre 3 : Commission d'application et de suivi

Afin de suivre et pouvoir agir en cas de besoin pendant la durée d'application des mesures prévues dans le présent accord, les parties signataires sont convenues de mettre en place une commission de suivi de l'accord.

La commission de suivi est composée de :

- Trois membres par Organisation Syndicale signataire et d'un représentant central des organisations syndicales signataires dès lors que cette représentation centrale sera mise en œuvre dans le cadre de la négociation visée à l'article 1 du chapitre 5 du Titre II du présent accord.

E.W ET MR

LB

CF DD VD JL  
HC EX DA PM GR DS

VL  
JD

- Trois représentants de la direction

Cette commission sera réunie en tant que de besoin à l'initiative de la Direction, ou à la demande majoritaire des organisations syndicales signataires, et a minima une fois par an.

## **Chapitre 4 : Notification, dépôt et publicité**

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

Conformément aux dispositions légales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans la base de données nationale et sera donc rendu public.

Il sera, par ailleurs, déposé en deux exemplaires dont un en version électronique dans les conditions prévues par le Code du travail, auprès des autorités territoriales compétentes tant au niveau de la Direction du travail que du Conseil de prud'hommes.

## **Chapitre 5 : Adhésion**

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

RENAULT ElectriCity adhérera au présent accord à sa date de création.

## **Chapitre 6 : Révision**

Pendant sa durée d'application, le présent accord peut être révisé dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail.

E.W DA HC DJ ET MR

LB

VD

DD

PM  
FK

CF SB

CR MR

Confidential C

## ANNEXES

### Liste des rubriques de paie mentionnées au Titre II, Chapitre 3, article 1 et intégrées dans le calcul de maintien de la rémunération annuelle nette prévu au Titre II, Chapitre 3, article 2

#### Douai :

- Pause payée lissée, Aménagement horaire, Prime différentielle horaire, Casse croûte 58%, Allocation forfaitaire, Prime équipe (journalière), Transport (3,51€ par mois), Prime de nuisance (taux A à I), Prime de douche, Prime de nuisance soudure, Prime de nuisance peinture, Prime de presse, Indemnisation des conditions de travail degré 1 et 2, allocation vacance, allocation de fin d'année

#### Maubeuge :

- Pauses payées, Aménagement Horaire, Complément Rémunération, Prime de cariste, Prime de poste CP1, Prime de poste CP2, Panier Jour, Panier (fériés + autres congés), Primes 13<sup>ème</sup> mois S1 et S2, Prime ATT Juillet

#### Ruitz :

- Pause payée lissée, Aménagement horaire, Casse-croûte 48%, Prime degré 1, Prime degré 2, Prime degré 3, Prime de fin d'année 5%, Prime de fin d'année uniforme, Prime de vacances 5%, Prime de vacances uniforme,

# Barème de la Prime de Fin d'Année

La Prime de fin d'année est fonction du coefficient et de l'ancienneté

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20 et +
165	0,00	30,00	60,00	90,00	120,00	150,00	180,00	210,00	240,00	270,00	300,00	330,00	360,00	390,00	420,00	450,00	480,00	510,00	540,00	570,00	600,00
170	0,00	30,91	61,82	92,73	123,64	154,55	185,45	216,36	247,27	278,18	309,09	340,00	370,91	401,82	432,73	463,64	494,55	525,45	556,36	587,27	618,18
175	0,00	31,82	63,64	95,45	127,27	159,09	190,91	222,73	254,55	286,36	318,18	350,00	381,82	413,64	445,45	477,27	509,09	540,91	572,73	604,55	636,36
180	0,00	32,73	65,45	98,18	130,91	163,64	196,36	229,09	261,82	294,55	327,27	360,00	392,73	425,45	458,18	490,91	523,64	556,36	589,09	621,82	654,55
185	0,00	33,64	67,27	100,91	134,55	168,18	201,82	235,45	269,09	302,73	336,36	370,00	403,64	437,27	470,91	504,55	538,18	571,82	605,45	639,09	672,73
190	0,00	34,55	69,09	103,64	138,18	172,73	207,27	241,82	276,36	310,91	345,45	380,00	414,55	449,09	483,64	518,18	552,73	587,27	621,82	656,36	690,91
195	0,00	35,45	70,91	106,36	141,82	177,27	212,73	248,18	283,64	319,09	354,55	390,00	425,45	460,91	496,36	531,82	567,27	602,73	638,18	673,64	709,09
200	0,00	36,36	72,73	109,09	145,45	181,82	218,18	254,55	290,91	327,27	363,64	400,00	436,36	472,73	509,09	545,45	581,82	618,18	654,55	690,91	727,27
210	0,00	38,18	76,36	114,55	152,73	190,91	229,09	267,27	305,45	343,64	381,82	420,00	458,18	496,36	534,55	572,73	610,91	649,09	687,27	725,45	763,64
215	0,00	39,09	78,18	117,27	156,36	195,45	234,55	273,64	312,73	351,82	390,91	430,00	469,09	508,18	547,27	586,36	625,45	664,55	703,64	742,73	781,82
220	0,00	40,00	80,00	120,00	160,00	200,00	240,00	280,00	320,00	360,00	400,00	440,00	480,00	520,00	560,00	600,00	640,00	680,00	720,00	760,00	800,00
225	0,00	40,91	81,82	122,73	163,64	204,55	245,45	286,36	327,27	368,18	409,09	450,00	490,91	531,82	572,73	613,64	654,55	695,45	736,36	777,27	818,18
230	0,00	41,82	83,64	125,45	167,27	209,09	250,91	292,73	334,55	376,36	418,18	460,00	501,82	543,64	585,45	627,27	669,09	710,91	752,73	794,55	836,36
240	0,00	43,64	87,27	130,91	174,55	218,18	261,82	305,45	349,09	392,73	436,36	480,00	523,64	567,27	610,91	654,55	698,18	741,82	785,45	829,09	872,73
250	0,00	45,45	90,91	136,36	181,82	227,27	272,73	318,18	363,64	409,09	454,55	500,00	545,45	590,91	636,36	681,82	727,27	772,73	818,18	863,64	909,09
255	0,00	46,36	92,73	139,09	185,45	231,82	278,18	324,55	370,91	417,27	463,64	510,00	556,36	602,73	649,09	695,45	741,82	788,18	834,55	880,91	927,27
260	0,00	47,27	94,55	141,82	189,09	236,36	283,64	330,91	378,18	425,45	472,73	520,00	567,27	614,55	661,82	709,09	756,36	803,64	850,91	898,18	945,45
270	0,00	49,09	98,18	147,27	196,36	245,45	294,55	343,64	392,73	441,82	490,91	540,00	589,09	638,18	687,27	736,36	785,45	834,55	883,64	932,73	981,82
275	0,00	50,00	100,00	150,00	200,00	250,00	300,00	350,00	400,00	450,00	500,00	550,00	600,00	650,00	700,00	750,00	800,00	850,00	900,00	950,00	1000,00
285	0,00	51,82	103,64	155,45	207,27	259,09	310,91	362,73	414,55	466,36	518,18	570,00	621,82	673,64	725,45	777,27	829,09	880,91	932,73	984,55	1036,36
300	0,00	54,55	109,09	163,64	218,18	272,73	327,27	381,82	436,36	490,91	545,45	600,00	654,55	709,09	763,64	818,18	872,73	927,27	981,82	1036,36	1090,91
305	0,00	55,45	110,91	166,36	221,82	277,27	332,73	388,18	443,64	499,09	554,55	610,00	665,45	720,91	776,36	831,82	887,27	942,73	998,18	1053,64	1109,09
320	0,00	58,18	116,36	174,55	232,73	290,91	349,09	407,27	465,45	523,64	581,82	640,00	698,18	756,36	814,55	872,73	930,91	989,09	1047,27	1105,45	1163,64
335	0,00	60,91	121,82	182,73	243,64	304,55	365,45	426,36	487,27	548,18	609,09	670,00	730,91	791,82	852,73	913,64	974,55	1035,45	1096,36	1157,27	1218,18
340	0,00	61,82	123,64	185,45	247,27	309,09	370,91	432,73	494,55	556,36	618,18	680,00	741,82	803,64	865,45	927,27	989,09	1050,91	1112,73	1174,55	1236,36
350	0,00	63,64	127,27	190,91	254,55	318,18	381,82	445,45	509,09	572,73	636,36	700,00	763,64	827,27	890,91	954,55	1018,18	1081,82	1145,45	1209,09	1272,73
365	0,00	66,36	132,73	199,09	265,45	331,82	398,18	464,55	530,91	597,27	663,64	730,00	796,36	862,73	929,09	995,45	1061,82	1128,18	1194,55	1260,91	1327,27
400	0,00	72,73	145,45	218,18	290,91	363,64	436,36	509,09	581,82	654,55	727,27	800,00	872,73	945,45	1018,18	1090,91	1163,64	1236,36	1309,09	1381,82	1454,55

CF  
K  
SB  
M

DD

E.W DA HC DS ET MR

LB

LD

PM

GR EX

## Barème des indemnités kilométriques

Distance Dom – Usine	Montant Journalier	Distance Dom – Usine	Montant Journalier
De 1 à 9 km	1,79€	26	3,42€
10 – 11 km	1,90€	27	3,52€
12 km	1,92€	28	3,62€
13	2,04€	29	3,7€
14	2,14€	30	3,8€
15	2,26€	31	3,9€
16	2,42€	32	4€
17	2,52€	33	4,08€
18	2,62€	34	4,18€
19	2,72€	35	4,28€
20	2,82€	36	4,38€
21	2,92€	37	4,46€
22	3,04€	38	4,56€
23	3,14€	39	4,66€
24	3,24€	40 et +	4,76€
25	3,34€		

VL

CF SB

VD FL

CB

HC EK DA PM GR

E.W ET DS MM