

Accord de méthode et de transition pour l'année 2020

du 06 mars 2020

ENTRE

Renault s.a.s., ACI Villeurbanne, Fonderie de Bretagne, Maubeuge Construction Automobile, Renault Sport Cars, Société des Automobiles Alpine, Sofrastock International, Société de Véhicules Automobiles de Batilly, Société de Transmissions Automatiques, SODICAM² et Renault Digital

Représentée par M. François ROGER
Directeur des Ressources Humaines Groupe

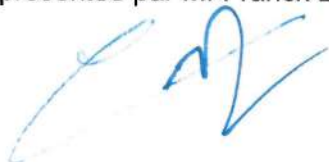


ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Franck DAOUT



C.G.T.

représentée par M. Fabien GACHE

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

représentée par M. Guillaume RIBEYRE



F.O.

représentée par Mme Mariette RIH



PREAMBULE

En janvier 2017, un accord triennal, intitulé « Contrat d'Activité pour une Performance durable de Renault en France » (CAP 2020), a été conclu.

Ce texte arrivant à échéance le 13 janvier 2020, la direction et les organisations syndicales représentatives ont procédé au mois de juillet 2019 à un bilan d'application des dispositions de cet accord et ont conjointement souhaité pouvoir mener des groupes de réflexion paritaires (GRP) afin d'envisager la suite qui pourrait y être donnée.

Compte tenu du contexte de mutation de l'Industrie automobile, il est apparu nécessaire de laisser un temps suffisant aux échanges afin de pouvoir partager une vision des défis de demain ainsi que les perspectives de chacune des directions Métier.

C'est dans ce cadre qu'un groupe de réflexion paritaire s'est déroulé durant le dernier quadrimestre 2019.

A l'issue de la dernière réunion du groupe de réflexion paritaire qui s'est tenue le 18 décembre 2019, la direction et les organisations syndicales représentatives ont convenu qu'il serait intéressant de poursuivre les échanges en ouvrant la négociation d'un accord de méthode.

Le présent accord a donc pour finalité de définir le périmètre et d'organiser les étapes ainsi que la méthodologie de la négociation à venir ; étant entendu que sa signature n'emporte nullement décision d'adhérer au contenu même de l'accord à venir.

Au regard de l'arrivée à échéance de l'accord dit « CAP 2020 » et dans l'attente des négociations à venir, les parties ont également souhaité mettre en œuvre, pour l'année 2020, des mesures transitoires.

C'est l'objet du présent accord.

SOMMAIRE

| | |
|---|----|
| Chapitre 1 – Cadrage et méthode de négociation | 4 |
| Titre 1 – Champ d’application..... | 4 |
| Titre 2 - Thématiques de la négociation à venir | 4 |
| Titre 3 – Autres engagements pris..... | 6 |
| Titre 4 - Calendrier prévisionnel..... | 6 |
| Titre 5 - Composition de la délégation syndicale et moyens associés..... | 7 |
| <i>Article 1.5.1. Composition de la délégation syndicale</i> | 7 |
| <i>Article 1.5.2. Moyens associés</i> | 7 |
| Chapitre 2 – mesures transitoires 2020 | 8 |
| Titre 1 – Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences..... | 8 |
| <i>Article 1.1. Engagements pris au titre des recrutements</i> | 8 |
| <i>Article 1.2. Mesures prises en matière de formation</i> | 8 |
| <i>Article 1.3. Dispositifs accompagnant les projets en cours de carrière</i> | 9 |
| <i>Article 1.4. Mesures pouvant être prises en fin de carrière</i> | 15 |
| Titre 2 – Engagement pris en matière d’intéressement | 20 |
| Chapitre 3 – Dispositifs administratifs et juridiques | 21 |
| Titre 1 – Durée et conditions d’application de l’accord | 21 |
| Titre 2 – Notification, dépôt et publicité..... | 21 |
| Titre 3 – Adhésion | 21 |
| Titre 4 – Révision..... | 21 |

CHAPITRE 1 – CADRAGE ET METHODE DE NEGOCIATION

Titre 1 – Champ d'application

Les parties conviennent que le champ d'application du projet d'accord à venir intègre tous les établissements de Renault s.a.s. ainsi que les filiales suivantes :

- ACI Villeurbanne,
- Fonderie de Bretagne,
- Maubeuge Construction Automobile,
- Renault Sport Cars,
- Société des Automobiles Alpine,
- Sofrastock International,
- Société de Véhicules Automobiles de Batilly,
- Société de Transmissions Automatiques,
- SODICAM²,
- Renault Digital.

Titre 2 - Thématiques de la négociation à venir

Lors du groupe de réflexion paritaire, les différentes présentations ont mis en évidence que le Groupe Renault fait face aujourd'hui à la mutation accélérée et profonde de l'Industrie automobile et dans ce contexte doit engager des transformations profondes.

Ces transformations se traduiront par des changements importants au sein des métiers et des sites à travers les technologies, l'organisation et les méthodes de travail. La fonction RH jouera un rôle important dans l'accompagnement de ces changements.

Ces évolutions sont intrinsèquement liées à la stratégie mise en œuvre au niveau du Groupe, qui inclut l'activité et l'emploi en France. Les parties conviennent qu'il est nécessaire d'en avoir préalablement une vision précise dans le cadre des travaux à venir. Au besoin, des séances de groupe de réflexion paritaire pourront être organisées, notamment sur ces sujets.

Par ailleurs, il est convenu qu'il sera possible lors des négociations à venir, de décider collectivement entre les parties d'ajouter, de préciser, ou de supprimer des principes, leviers ou thèmes.

A ce stade, les parties au présent accord sont convenues de structurer les travaux à venir autour de 3 principes, dont le contenu ci-dessous, fera l'objet de négociations :

Accompagnement social des transformations

- Conditions de réussite
 - *Une vision du métier portée et partagée par la ligne managériale*
 - *L'implication active des salariés dans la mise à jour de leurs compétences et la transformation de leur travail*
 - *Un dialogue social ancré dans la réalité du terrain*

- **Méthode**
 - *Acteurs, étapes, instances*
 - *Formation des acteurs à la méthode*
 - *Articulation central / local*
- ❑ **Des salariés acteurs**
 - Intégrer dans nos dispositifs le point de vue du salarié et le valoriser
 - Donner de la vision au salarié pour qu'il puisse s'orienter
 - Donner de l'autonomie au salarié pour qu'il puisse prendre des initiatives
- ❑ **Un management en soutien**
 - Ecoute et dialogue au quotidien
 - Partage de la vision
 - Encouragement, soutien et reconnaissance des initiatives
 - Accompagnement dans les moments clés de la vie professionnelle
 - Accompagnement du management dans son rôle

La réussite de ces trois ambitions nécessite la négociation de leviers d'actions. Aussi, il est convenu de négocier les 6 leviers suivants :

- ❑ **Organisation du temps de travail**
 - Principes généraux
 - Compteurs-temps
 - Adaptations aux variations d'activité
 - Activité partielle
- ❑ **Reconnaissance et attractivité**
 - Politique salariale
 - Intéressement
 - Reconnaissance 2
 - Protection sociale
- ❑ **Qualité de vie au travail et santé**
 - HSE & Santé au travail
 - Nouveaux modes de travail dont :
 - *Télétravail*
 - *Connexion et déconnexion*
 - Diversité et inclusion
 - Environnement de travail
 - *Plan de déplacement*
 - *Services*
- ❑ **Management et organisation du travail**
 - Renault way
 - Agile
 - Dialogue sur le travail
- ❑ **Emplois, qualifications, compétences et parcours professionnels**
 - Politique jeunes et recrutement
 - Formation
 - Mobilité et parcours professionnels
 - Perspectives professionnelles des seniors
 - Gestion territoriale

Dialogue social

- Observatoire social
- Principes d'adaptabilité dans le temps et l'espace
- Suivi de l'accord central et des accords locaux

Dans le cadre des travaux menés en GRP et lors des négociations du présent accord, les parties ont affiché leur volonté de développer le dialogue social et la négociation au sein des établissements et filiales. Dans cette logique, l'articulation du dialogue social central et local sera un élément clé de la prochaine négociation.

Pour chaque thématique listée ci-dessus, il conviendra par type de mesure d'en définir la durée ainsi que les possibilités et/ou modalités d'adaptation au niveau d'un établissement, d'un métier ou d'une filiale.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 2232-33 du code du travail, les entreprises visées au titre 1^{er} ci-dessus sont dispensées d'engager toute négociation d'ores et déjà prévue au présent titre qu'elles aient ou non un caractère obligatoire.

Titre 3 – Autres engagements pris

En complément des engagements du titre précédent, les parties signataires souhaitent d'ores et déjà s'engager sur les points suivants :

- à entretenir un dialogue social de nature à favoriser les échanges constructifs et contradictoires au cours des phases de GRP (s'il y en a) et de négociation,
- le projet d'accord comportera une partie dédiée à la résolution des problèmes d'interprétation, ou d'application, des mesures qui y seront inscrites,
- à l'issue de chaque séance de négociation, le communiqué interne établi par la direction sera adressé avant sa diffusion aux organisations syndicales parties à la négociation.

Titre 4 - Calendrier prévisionnel

L'année 2020 est une année charnière pour le Groupe, avec notamment vers mai 2020, l'annonce des plans stratégiques à moyen terme des trois sociétés composant l'Alliance.

Le début de la négociation est envisagé fin du premier trimestre 2020, commençant dès le mois de mars par la négociation de l'accord d'intéressement pour les années 2020-2022. La Direction s'engage à donner le plus en amont possible les dates de réunion retenues et à définir un agenda social adaptable avec une vision trimestrielle. En avance de phase une première réunion de la commission d'application sera organisée après la signature du présent accord pour permettre de prioriser et hiérarchiser les thématiques à aborder. Cette première réunion sera l'occasion d'identifier également les sujets encore non traités au regard des accords précédents.

Par ailleurs, une fois les annonces relatives à la stratégie faites, un groupe de réflexion paritaire dédié à ce sujet aura lieu. A la suite de celui-ci, les parties se réuniront afin de définir la suite du jalonnement des négociations.

Le rythme des réunions est par principe bimensuel, avec possibilité de prévoir une fréquence hebdomadaire au besoin.

Titre 5 - Composition de la délégation syndicale et moyens associés

Afin de faciliter le processus de négociation, il est convenu d'accorder à chacune des 4 organisations syndicales représentatives les moyens suivants :

ARTICLE 1.5.1. COMPOSITION DE LA DELEGATION SYNDICALE

Les parties au présent accord ont souhaité intégrer au périmètre de l'accord à venir plusieurs filiales du Groupe Renault de branches professionnelles différentes (Métallurgie, Commerce de Gros, Syntec). Ce faisant, il a été convenu les mesures spécifiques suivantes :

- Chaque délégation est composée de 6 représentants par organisation,
- Les organisations syndicales reçoivent mandat de leur Confédération comme cela a été le cas lors des discussions sur le présent accord,
- Les organisations syndicales s'engagent, dans la mesure du possible, à assurer une certaine stabilité dans la composition de leur délégation respective tout au long des réunions de négociation,
- Il est également convenu qu'au moins un DSC ou DSCA de Renault s.a.s. est systématiquement présent dans chacune des délégations.

ARTICLE 1.5.2. MOYENS ASSOCIES

- 800 heures de crédit global spécial par organisation syndicale qui englobent notamment, la préparation des réunions de négociation et tout autre besoin de réunions ou de temps de préparation ;
- Prise en charge de frais, nécessaires à la négociation et sa préparation, sur justificatifs dans la limite de 5 000 € par organisation syndicale.

CHAPITRE 2 – MESURES TRANSITOIRES 2020

Comme évoqué au préambule du présent accord, les parties conviennent qu'il est nécessaire de prévoir des mesures transitoires pour l'année 2020 telles que définies ci-dessous.

Le présent chapitre s'applique, sauf exceptions qui sont alors explicitées, à toutes les entreprises visées au chapitre 1^{er} ci-dessus.

Titre 1 – Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Il est convenu que le présent titre ne s'applique pas à la société SODICAM² qui a déjà un accord GPEC en cours, s'appliquant sur toute l'année 2020.

ARTICLE 1.1. ENGAGEMENTS PRIS AU TITRE DES RECRUTEMENTS

Comme évoqué lors des négociations, la direction prend l'engagement de réaliser, sur l'année 2020, 300 nouvelles embauches en CDI.

Compte tenu que l'entreprise ACI Villeurbanne a conclu en juillet 2019 un accord collectif visant à accompagner le déploiement d'un projet spécifique dans le cadre duquel des engagements d'emploi ont été pris, cette société n'est pas concernée par la présente mesure.

ARTICLE 1.2. MESURES PRISES EN MATIERE DE FORMATION

Compte tenu de l'accord spécifique conclu au sein d'ACI Villeurbanne en juillet 2019, les dispositions du présent article ne s'y appliquent pas.

Poursuite de l'effort de formation

La direction prend l'engagement de poursuivre l'effort de formation initié dans le cadre de l'accord CAP 2020. Ce faisant, il est acquis que sur l'année 2020, les dépenses sont même ordre que celles précédemment dédiées à ce sujet.

Expérimentation de co-investissement en matière de formation

La réalisation de certaines actions de formation et de développement de compétences du salarié dans le cadre de son Compte Personnel de Formation (CPF) peut également intéresser l'entreprise. Dans ce cadre, il apparaît logique que l'entreprise puisse en être également partie prenante.

Suite à la réforme du CPF, il est décidé de mener sur l'année 2020 une expérimentation tendant à accompagner les salariés dans leur souhait de formation personnel en plus des mesures d'ores et déjà existantes dans le plan de formation.

Il est donc convenu que les salariés qui utilisent leur CPF pour se former peuvent le faire sur le temps de travail, avec un plafond de 5 jours par an et si les conditions cumulatives suivantes sont satisfaites :

- ✓ Les compétences développées lors de la formation sont en lien avec le métier (développement personnel, anglais, etc.).
Pour faciliter l'identification des formations éligibles, une liste indicative sera proposée.
- ✓ Le CPF du salarié est suffisamment alimenté pour pouvoir payer la formation
Afin d'aider les salariés dans leur choix, la liste visée ci-dessus mentionnera les organismes avec lesquels des tarifs préférentiels ont été négociés pour le Groupe.
- ✓ Le manager doit donner son accord écrit afin que le salarié puisse partir en formation via son CPF, pendant son temps de travail.

Cette expérimentation démarre dès l'entrée en vigueur du présent accord.

Expérimentation visant à l'amélioration de l'accès à la formation

Afin de faciliter l'accès à la formation, les parties conviennent de l'intérêt de travailler sur les coûts de déplacement afférent et particulièrement, sur les avances de frais aujourd'hui demandées aux salariés.

Ce faisant, il est décidé de mener une expérimentation sur le sujet au sein de l'établissement de Choisy afin d'essayer de définir un processus simple permettant de lever les freins qui existent actuellement sur le sujet.

Ce processus sera défini par l'établissement et les acteurs concernés au niveau central (notamment des personnes des services formation, déplacements professionnels et contrôle de gestion), dès l'entrée en vigueur du présent accord.

Cette expérimentation et/ou ses résultats pourraient être étendus à d'autres établissements si cela s'avère opportun.

ARTICLE 1.3. DISPOSITIFS ACCOMPAGNANT LES PROJETS EN COURS DE CARRIERE

Période de mobilité volontaire sécurisée (PMVS)

□ 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 en lien avec la fonction RH.

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 son entreprise d'origine au terme de la période de mobilité : dans ce cas, le contrat de travail est rompu. Le salarié doit alors prévenir son employeur 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.

□ Cessation de la période de mobilité

▪ *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 son employeur d'origine de manière anticipée. Sauf circonstances très exceptionnelles, un délai d'un mois doit être respecté.

▪ *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 d'un entretien professionnel.

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, les entreprises parties au présent accord soutiennent 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 permettent au salarié une absence d'au moins un an pour le congé sabbatique et de 2 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 « 1^{er} 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 3 ans.

De la même façon, les entreprises concernées encouragent les congés de solidarité internationale.

Aide à la création ou à la reprise d'entreprise

Les entreprises concernées soutiennent les salariés qui souhaitent construire un projet de création ou de reprise d'entreprise et les accompagnent 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 maximum.

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.

Bilan d'étape professionnelle

Les entreprises concernées offrent 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, l'Entreprise 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.

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.

Entretien professionnel

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.

Mutation concertée

Par convention entre deux entreprises et avec l'accord du salarié concerné, 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.

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.

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.

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 sa société d'origine 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.

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.

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.

Expérimentation portant sur le mécénat de compétences

Le mécénat de compétences dispose de plusieurs avantages tant pour l'entreprise mécène que pour les salariés qui souhaitent s'y investir.

En effet :

- ✓ Pour les salariés, les missions de mécénat de compétences sont un moyen d'avoir un véritable impact positif sur le développement social et économique d'un territoire ou d'un secteur d'activité, via l'implication dans des missions d'intérêt général et la mise en œuvre de leur savoir-faire au service d'une cause valorisante, mais également, de découvrir de nouvelles activités.
- ✓ Pour les entreprises, le mécénat de compétences permet de soutenir et de défendre les valeurs, portées par des organismes d'intérêt général répondant à l'un des domaines soutenus par la politique RSE du Groupe Renault, en apportant leur aide et leur expertise auprès de ces organismes. Il permet également de participer activement aux développements économiques et sociaux des territoires où l'entreprise est implantée.

Compte tenu de leurs convictions sur le sujet, les parties ont souhaité mettre en œuvre une expérimentation concernant le mécénat de compétence sur l'année 2020, au sein de l'établissement de Douai. Celle-ci permettra notamment d'analyser les actions à mettre en œuvre et les interactions à créer entre l'entreprise et les interlocuteurs externes concernés afin de développer au mieux le mécénat.

Les salariés intéressés peuvent être mis à disposition sur leur temps de travail, au volontariat, pour réaliser des actions d'intérêt général mobilisant ou non leurs compétences.

Pour ce faire, une convention de mécénat est établie entre l'entreprise et la structure choisie dès lors qu'elle remplit les conditions nécessaires au mécénat. Ce document formalise les engagements de chaque partie et précise les caractéristiques de l'opération (objet de la mission, responsabilités respectives, etc.). Le salarié signe quant à lui un avenant à son contrat de travail.

Cette mise à disposition n'entraîne ni rupture, ni suspension du contrat de travail du salarié prêté. Le salarié continue d'appartenir au personnel de l'entreprise prêteuse et conserve le bénéfice de l'ensemble des dispositions conventionnelles applicables.

L'entreprise continue à lui verser ses salaires comme habituellement, il conserve tous les éléments de rémunération dont il bénéficie avant son départ en mécénat. Il continue de relever des règles de protection sociale applicables dans sa société d'origine.

A l'issue de la période de mécénat de compétences, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi à qualification et rémunération contractuelles équivalentes, dans sa société d'origine.

ARTICLE 1.4. MESURES POUVANT ETRE PRISES EN FIN DE CARRIERE

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.

□ 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 3ème 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.

□ 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.

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.

Calcul des cotisations retraite sur le salaire à temps plein

Afin d'augmenter les droits à retraite du salarié, la société concernée 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.

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 temps/congés si cette possibilité existe dans son entreprise.

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.

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.

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 mentionnées précédemment 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.

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.

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 précédemment, 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 ses compteurs temps/congés si cette possibilité existe dans l'entreprise dans laquelle il travaille.

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.

Nouveau dispositif de dispense d'activité (DA)

Afin de permettre une transition aménagée de la fin de carrière des salariés volontaires, un dispositif de dispense d'activité, d'une durée maximale de 3 ans, est mis en place sauf au sein d'ACI Villeurbanne compte tenu d'un accord spécifique incluant un dispositif similaire qui a été signé en juillet 2019.

Durée d'application de la mesure et entrée dans le dispositif

La mise en œuvre de cette nouvelle mesure intervient du 1^{er} avril au 31 décembre 2020. Ce faisant, les salariés intéressés entrent dans le dispositif au plus tôt le 1^{er} avril 2020 et au plus tard, le 1^{er} janvier 2021.

Conditions d'éligibilité et modalités d'entrée dans le dispositif

Ce nouveau dispositif de dispense d'activité est ouvert à tous les salariés des entreprises comprises dans le champ d'application énoncé ci-dessus.

Concernant les titulaires de postes clés de l'entreprise (en raison de leurs compétences et du niveau de leur responsabilité) le membre du CEG concerné a la possibilité de refuser au salarié le bénéfice de la mesure.

Pour pouvoir opter pour la dispense d'activité, les salariés intéressés doivent :

- Être salarié d'une entreprise visée par son champ d'application,
- Avoir cinq années d'ancienneté (Groupe) à la date d'entrée dans le dispositif,
- Être à trois ans maximum de l'âge du départ à la retraite à taux plein du régime général à la date d'entrée dans le dispositif.

La demande d'entrée dans le dispositif devra être accompagnée d'un justificatif de la CNAV précisant la date prévisible de liquidation des droits à la retraite au régime général.

Une fois la demande d'adhésion au dispositif effectuée par écrit par le salarié (document S2N), la date d'entrée dans le dispositif pourra être effective sous un délai de 3 mois, qui peut être réduit avec accord de la hiérarchie et de la fonction RH.

Après validation du manager suivie de la fonction RH, un avenant au contrat de travail est signé.

❑ Situation du salarié pendant la dispense d'activité

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 bénéficie des activités sociales et culturelles proposées par le comité social et économique ainsi que du régime de prévoyance en vigueur dans l'entreprise.

En revanche, 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,

Pendant toute la durée de dispense d'activité, dont la durée maximale est de 3 ans, le salarié reçoit une indemnisation brute mensuelle s'élevant à 72% de la rémunération moyenne calculée sur la base des 12 derniers mois échus « salaire brut rétabli » précédant l'entrée dans le dispositif et après 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, etc. ;
- ✓ 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, etc.) ;
- ✓ Tout élément n'ayant pas la nature de salaire.

Cette indemnisation 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.

Chaque salarié en dispense d'activité pourra bénéficier, le cas échéant, de l'augmentation générale de salaire annuelle, applicable à la catégorie professionnelle à laquelle il appartient.

Le salarié qui bénéficie de ce dispositif peut, afin de porter sa rémunération à hauteur de 100%, monétiser ses compteurs temps/congés si cette possibilité existe dans l'entreprise dans laquelle il travaille.

Si le salarié le souhaite et que 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.

Les salariés sont autorisés à exercer une activité pendant leur dispense d'activité dès lors que celle-ci ne s'effectue pas au sein du Groupe Renault directement ou indirectement et n'est pas concurrente ou ne s'exerce pas chez un concurrent du Groupe. Au demeurant, le salarié se doit d'agir en respectant les obligations de loyauté et de confidentialité inhérentes à la relation contractuelle qu'il conserve avec sa société d'origine.

❑ Conditions de reprise dans l'entreprise d'une activité pendant la période de dispense d'activité

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'activités 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.

❑ Situation du salarié à l'issue du dispositif

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 à taux plein du régime général de la sécurité sociale.

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, le salarié 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.

Dans cette hypothèse, le salarié bénéficie d'un entretien professionnel.

Le salarié qui part à la retraite à taux plein du régime général directement après sa dispense d'activité se voit allouer une indemnité correspondant au montant brut de la minoration de la retraite complémentaire, sur la base des informations que lui fournissent les régimes de retraite concernés.

Cette indemnité est versée à l'issue de la mesure de dispense d'activité, en une seule fois, au moment du départ du salarié et sur présentation du courrier de l'AGIRC ARRCO stipulant le montant de la minoration.

Titre 2 – Engagement pris en matière d'intéressement

Pour associer l'ensemble du personnel aux résultats de l'entreprise et ainsi, reconnaître la performance collective, il est convenu entre les parties qu'une négociation visant à la signature d'un accord d'intéressement triennal sera ouverte sur le premier trimestre 2020.

Il est par ailleurs acquis de conserver l'architecture mise en œuvre antérieurement et à savoir :

- ✓ Un intéressement financier négocié au niveau central ;
- ✓ Un intéressement lié aux performances locales via une négociation à ce niveau.

CHAPITRE 3 – DISPOSITIFS ADMINISTRATIFS ET JURIDIQUES

Titre 1 – Durée et conditions d'application de l'accord

Le présent accord prend effet à la date de sa signature et est conclu pour une durée déterminée :

- ✓ Le 1^{er} chapitre prend fin au terme de la négociation qu'il vise en objet ;
- ✓ Le deuxième arrive, quant à lui, à échéance le 31 décembre 2020.

Conformément aux dispositions légales et sauf exceptions dûment mentionnées, les mesures du présent accord se substituent de plein droit à celles ayant le même objet résultant d'usages, d'engagement unilatéraux, d'accords atypiques, d'accords collectifs d'entreprise et d'établissement compris dans son champ d'application.

Une commission centrale d'application de l'accord, composée de la direction et de 3 représentants par organisation syndicale signataire du présent accord, se réunit conformément aux dispositions du titre 4 du chapitre 1. En tant que de besoin, et dans la poursuite d'un dialogue social vivant, des réunions complémentaires pourront être organisées.

Elle a vocation à aborder les thématiques faisant fait l'objet de la conclusion du présent accord.

Titre 2 – 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, 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.

Titre 3 – 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.

Titre 4 – Révision

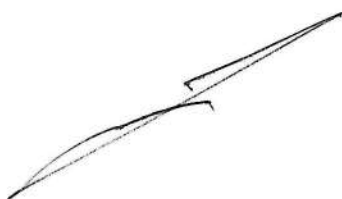
Pendant sa durée d'application, le présent accord peut être révisé dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail.

Fait à Boulogne Billancourt, le 06 mars 2020

Accord de méthode et de transition pour l'année 2020

ENTRE

Renault s.a.s., ACI Villeurbanne, Fonderie de Bretagne, Maubeuge Construction Automobile, Renault Sport Cars, Société des Automobiles Alpine, Sofrastock International, Société de Véhicules Automobiles de Batilly, Société de Transmissions Automatiques, SODICAM² et Renault Digital



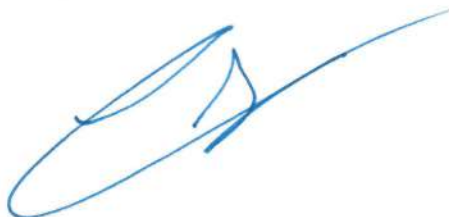
Représentée par M. François ROGER
Directeur des Ressources Humaines Groupe

ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Franck DAOUT



C.G.T.

représentée par M. Fabien GACHE

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

représentée par M. Guillaume RIBEYRE



F.O.

représentée par Mme Mariette RIH

