

**ACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION SALARIALE
DU 28 FEVRIER 2018**

ENTRE

RENAULT s.a.s

Représentée par Mme Marie-Françoise DAMESIN
Directeur des Ressources Humaines Groupe

D'une part,

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. Bruno AZIERE

F.O.

représentée par Mme Mariette RIH

D'autre part,

PREAMBULE

L'accord Renault France - CAP 2020, Contrat d'Activité pour une Performance durable, signé le 13 janvier 2017, a traduit l'ambition des partenaires sociaux de préparer ensemble, l'avenir de Renault en France dans un contexte de transformation sans précédent du produit automobile. Dans ce cadre, il a également été prévu que le budget d'augmentations alloué suite aux négociations salariales devait être cohérent avec le marché en France et la situation économique de l'entreprise.

Suite à la négociation salariale annuelle obligatoire qui s'est tenue au titre de l'année 2018, les partenaires sociaux ont convenu de la politique explicitée ci-dessous.

A l'occasion de cette négociation, les signataires ont également défini les mesures de mise en œuvre des dispositions prévues par l'accord Reconnaissance signé le 12 décembre 2017 et, qui viendront en complément des mesures salariales définies au titre de l'année 2018.

ARTICLE 1^{ER} – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

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

ARTICLE 2 – MESURES SALARIALES PREVUES AU TITRE DE L'ANNEE 2018

L'ensemble de ces mesures constitue un budget global d'augmentation des salaires de 2,4%.

Les échanges ont permis de s'accorder sur les modalités suivantes :

Mesures prises au bénéfice des APR

- Une augmentation générale des salaires (AGS), effective au 1^{er} avril 2018, de 1% avec un talon de 20€ bruts par mois ;
- Un budget d'augmentations individuelles de 1,4%, dont 0,2% au titre de l'ancienneté.
- Des mesures individuelles pour plus de 80% des APR :
 - En fonction de la performance individuelle des salariés, des compléments de carrière pour plus de 60% des APR :
 - Complément de carrière à 15€ bruts
 - Complément de carrière à 20€ bruts
 - Complément de carrière à 25€ bruts
 - Des blocs de compétences et/ou promotions pour plus de 20% des APR, dont des mesures pour les nouveaux embauchés, et pour les titulaires d'un Bac professionnel dont le diplôme est en lien avec l'activité.

Mesures prises au bénéfice des ETAM

★
FD
AB MN

- Une augmentation générale des salaires (AGS), effective au 1^{er} avril 2018, de 1% avec un talon de 20€ bruts par mois ;
- Un budget d'augmentations individuelles de 1,4%, dont 0,2% au titre de l'ancienneté ;
- Des mesures individuelles pour plus de 80% des ETAM :
 - Des augmentations individuelles, accompagnant ou non une promotion, seront attribuées à hauteur de 1%, 1,5%, 2% ou 4%. Il sera par ailleurs possible d'accorder une augmentation individuelle de 5% pour accompagner un repositionnement salarial exceptionnel, avec ou sans promotion ;
- ET/OU
 - Les managers auront la possibilité de reconnaître la performance et l'engagement individuels par l'attribution d'une prime individuelle de performance. Deux niveaux de prime seront mis en œuvre : 500 € ou 1000 € bruts ;
- Les situations individuelles des collaborateurs qui ont 3 ans d'ancienneté dans leur coefficient, et dont la rémunération n'est pas strictement supérieure à 5% du minimum du barème de rémunération ETAM correspondant, feront l'objet d'une attention particulière.

Mesures prises au bénéfice des cadres

Le budget global d'augmentation des salaires est de 2,4%.

ARTICLE 3 – MESURES PRISES POUR LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD RECONNAISSANCE

Suite à la signature de l'accord Reconnaissance du 12 décembre 2017, la Direction s'engage, au titre de l'année 2018, en complément des mesures salariales définies à l'article 2 supra, à prendre les mesures suivantes :

- Mise en place des Unités d'Expérience Métier (UEM) pour 60% des P1CS blocs N1B5 et N2B1 ayant 15 ans d'ancienneté dans le coefficient :
 - La 1^{ère} UEM à 40€ bruts ;
 - La 2^{nde} UEM à 25€ bruts.

Dès 2018, l'octroi d'une UEM est cumulable avec un complément de carrière.

L'octroi d'une UEM n'impacte pas une éventuelle garantie accessoire en cours.

- 60% des Opérateurs Sénior (OPS), identifiés en janvier 2018 par les établissements et qui ne sont pas au niveau P2, pourront être accompagnés dans le cadre des mesures transitoires prévues dans l'accord suscité ;
- Les opérateurs niveau 4, filière 152, identifiés en janvier 2018 par les établissements, sont devenus techniciens au 1^{er} janvier 2018 et seront éligibles aux mesures ETAM dès 2018 ;

FD
AB ML

- 60% des APR faisant-fonction en parcours CU en janvier 2018 pourront être promus CU au coefficient 260, sous réserve de la validation des prérequis et de l'avis positif du comité RH d'établissement ;
- 60% des Adjoints aux Chefs d'Ateliers, identifiés en janvier 2018 par les établissements et qui ne sont pas au coefficient 335, seront accompagnés dans le cadre des mesures transitoires prévues dans l'accord Reconnaissance pour être promus au plus tard en 2019, à ce coefficient dans la filière 611 ;
- Lors des promotions au statut cadre :
 - Pour les filières Promotion Cadre Cours de Carrière (PCCC) et Promotion supérieure diplômante (PSD) les promus bénéficieront d'une prime de 1 000€ bruts,
 - Pour la filière Promotion à la Reconnaissance des Responsabilités Exercées (PRRE) les promus bénéficieront d'une augmentation de 5%.

ARTICLE 4 - ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa date de signature. Il est conclu pour une durée déterminée et s'appliquera exclusivement au titre de l'année 2018.

Les dispositions du présent accord se substituent de plein droit aux dispositions contraires résultant d'accords collectifs d'entreprise et d'établissement ou d'usages antérieurs.

A échéance, la Direction réunira, au niveau national, les organisations syndicales représentatives afin de réaliser un bilan de son application.

ARTICLE 4 - ADHESION

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.

ARTICLE 5 - REVISION

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

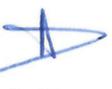
Par ailleurs, les parties conviennent de se revoir en cas de modifications légales, réglementaires, conventionnelles, interprofessionnelles ou de branche, impactant significativement les termes du présent accord.

ARTICLE 6 - NOTIFICATION, DEPOT LEGAL ET PUBLICITE

Le présent accord est notifié à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions légalement prévues et pourra faire l'objet d'un droit d'opposition dans les conditions fixées par le code du travail.

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, 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.

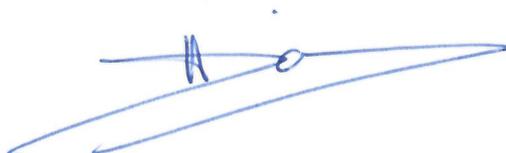

FD AB MM

Fait à Boulogne-Billancourt
Le 28 février 2018

ACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION SALARIALE
DU 28 FEVRIER 2018

ENTRE

RENAULT s.a.s



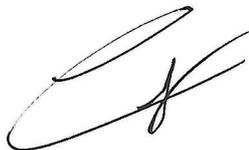
Représentée par Mme Marie-Françoise DAMESIN
Directeur des Ressources Humaines Groupe

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. Bruno AZIERE



F.O.

représentée par Mme Mariette RIH

