

RE-Nouveau

  France 2025

Re-Nouveau France 2025

Accord du 14 décembre 2021

Révisé par avenant du 13 juin 2022

Révisé par avenant du 16 novembre 2023

ENTRE

**Renault s.a.s., ACI Villeurbanne, Ampere Electricity, Ampere Cléon, Ampere SAS,
Ampere Software Technology, Alpine Cars, Manufacture Alpine Dieppe,
Sofrastock International, Société de Véhicules Automobiles de Batilly, SODICAM²,
Renault Digital**

Représentées par M. Luca De MEO
CEO Renault Group

ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Jean-François NANDA

C.G.T.

représentée par M. Jean-François PIBOULEAU

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

représentée par M. Guillaume RIBEYRE

F.O.

représentée par Mme Mariette RIH

PREAMBULE

L'industrie automobile fait actuellement face à des transformations historiques. Les produits se transforment, les mutations technologiques s'intensifient et les usages de la voiture ne cessent d'évoluer. Les changements des réglementations s'accroissent et précipitent ces transformations.

Depuis 2020, au-delà de ces mutations, l'industrie automobile a dû faire face à des crises sans précédent telles que la crise sanitaire de la COVID 19, la crise d'approvisionnement des semi-conducteurs ou celles des prix des matières premières et des transports.

Ces éléments contextuels viennent s'ajouter à une situation économique de Renault Group fragilisée. Après un premier exercice négatif en 2019, le Groupe a enregistré plus de 8 milliards d'euros de pertes en 2020. Dans ce contexte, le Groupe doit continuer à travailler au rétablissement de sa situation économique afin de préserver son avenir.

Début 2021, Renault Group a engagé un nouveau plan stratégique *Renaulution*. Ce plan prévoit de passer d'un objectif de volumes à un objectif de création de valeur, ainsi que d'engager la transformation du Groupe vers la nouvelle chaîne de valeur de l'industrie automobile.

Dans cette période sans précédent, Renault Group et les Organisations syndicales Représentatives ont souhaité construire un accord global pour l'Entreprise et ses Salariés en France à horizon 2025.

C'est dans ce contexte qu'au mois de juin 2021, la Direction a convié les Organisations Syndicales Représentatives (OSR) à un cycle de Groupe de Réflexion Paritaire (GRP) pour partager avec elles une vision complète et transparente de la situation du Groupe et ses perspectives. A cette occasion, ont été abordés un certain nombre de sujets dont la situation économique du Groupe, la stratégie des grands métiers, l'empreinte immobilière, les coûts fixes, ainsi que l'évolution des effectifs et les actions menées, et à venir, en matière de transformation des métiers et compétences.

Lors de la réunion conclusive qui s'est tenue le 1^{er} juillet 2021 intitulée « Construire l'avenir », les partenaires sociaux ont convenu de leur volonté d'ouvrir une négociation visant à la conclusion d'un accord pluriannuel poursuivant plusieurs ambitions :

- Accompagner le plan stratégique *Renaulution*,
- Construire un projet d'avenir pour Renault Group dans son pays racine, la France,
- Continuer à contribuer au redressement économique,
- Préparer l'avenir en accompagnant la transformation des compétences vers la nouvelle chaîne de valeur de l'industrie automobile.

Le présent accord *Re-Nouveau France 2025* positionne la France au cœur des activités industrielles, technologiques et de recherche et développement pour renforcer Renault Group dans son rôle de pilier de l'écosystème automobile français. Il comporte un projet industriel ambitieux qui vise notamment à faire de la France le cœur du véhicule électrique pour Renault Group, en augmentant son activité industrielle dans ce domaine et en choisissant le territoire national comme le centre de production de moteurs électriques. Renault Group décide ainsi d'affecter à ses usines françaises la production de 9 nouveaux véhicules, dont une majorité 100% électrique. Le futur moteur électrique 100 kW et toute sa chaîne de valeur seront intégralement affectés sur le territoire français. Ces projets, qui complètent ceux déjà annoncés de Re-Factory et ElectriCity dans le Nord, contribueront à positionner Renault Group comme un leader de la transition énergétique en France et des nouvelles mobilités en Europe.

L'ensemble de ces affectations d'activités bénéficiera à tous les établissements et filiales du périmètre de l'accord en France et plus largement, à l'industrie et à la filière automobile française.

Renault Group positionne aussi son ingénierie française au cœur des technologies d'avenir destinées à relever les défis de l'électrification, de l'hydrogène ou du numérique. Les solutions dans ces domaines seront pensées et conçues en France. Les sites d'ingénierie en France seront également mobilisés pour concevoir les véhicules connectés et autonomes, ainsi que les services de mobilité du futur.

Afin d'ancrer durablement ces nouvelles activités, le présent accord comporte des éléments de nature à améliorer la performance et l'efficacité des opérations du Groupe en France :

- Ajustements de l'organisation du temps de travail,
- Transformation immobilière,
- Transformation de l'emploi et des compétences : 2 500 recrutements sur l'ensemble du territoire intégrant les enjeux de diversité du Groupe, création d'une université interne et engagement de 10 000 Salariés entrés en parcours de formations et reconversions,
- Ajustement des effectifs indirects.

Un nouveau dispositif de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) a également été élaboré afin de répondre de façon dynamique aux enjeux de transformation des compétences des Salariés du Groupe vers la nouvelle chaîne de valeur automobile.

A travers les engagements du présent accord, Renault Group positionne la France et ses Salariés au cœur de ses activités porteuses d'avenir, permettant de renforcer le groupe dans son pays racine et de contribuer à sa transformation.

En France, Renault Group fait « *battre le cœur de l'innovation pour que la mobilité nous rapproche les uns des autres* »¹.

¹ Formulation de la raison d'être de Renault Group.

SOMMAIRE

CHAPITRE 1 – CHAMPS D’APPLICATION	7
Titre 1 – Entreprises concernées	7
Titre 2 – Périmètres d’application	7
CHAPITRE 2 – PROJET D’ACTIVITES DE RENAULT EN FRANCE	8
Titre 1 – Projet de l’Industrie de Renault en France	8
Article 2. 1. 1. Transformation de l’ingénierie de production.....	8
Article 2. 1. 2. Projet de la Supply-Chain de Renault en France.....	9
Article 2. 1. 3. Projet industriel de Renault en France	9
Titre 2 – Projet de l’Ingénierie produit de Renault en France	11
Titre 3 – Performance des fonctions support	12
CHAPITRE 3 – MODALITES ORGANISATIONNELLES DE LA TRANSFORMATION	14
Titre 1 – Organisation du temps de travail	14
Article 3. 1. 1. Principes généraux	14
Article 3. 1. 2. Gestion des compteurs temps et monétisation	18
Article 3. 1. 3. Adaptation du temps de travail en cas de variations d’activité	21
Article 3. 1. 4. Capacité d’adaptation locale	23
Titre 2 – Transformation immobilière.....	23
Article 3. 2. 1. Dispositif paritaire d’accompagnement des évolutions immobilières en Ile-De-France	23
Article 3. 2. 2. Dispositif paritaire d’accompagnement des évolutions du schéma directeur des établissements industriels et logistiques/après-vente	24
Titre 3 – Accompagnement des transformations juridiques ou structurelles au sein de Renault Group.....	25
CHAPITRE 4 – TRANSFORMATION DE L’EMPLOI ET DES COMPETENCES.....	26
Titre 1 – Dispositif de GEPP	26
Article 4. 1. 1. Anticiper et communiquer les évolutions des métiers : l’objectif de la démarche prospective métiers	27
Article 4. 1. 2. Les différents acteurs de la démarche prospective métiers	28
Article 4. 1. 3. Les Observatoires des Métiers (ODM)	28
Article 4. 1. 4. Les outils de communication	28
Titre 2 – Enjeux d’avenir : des compétences nouvelles, pointues et pérennes	29
Article 4. 2. 1 Développer et mettre au meilleur niveau les compétences des salariés de Renault Group	29
Article 4. 2. 2. Contribuer aux objectifs du plan stratégique, par la poursuite et le renforcement des parcours de reconversion et de montée en compétences.....	29
Article 4. 2. 3 Poursuivre et renforcer la transmission des savoirs en interne	30
Article 4. 2. 4 Des compétences pérennes et en adéquation avec le marché de l’industrie grâce à des parcours formatifs.....	30
Article 4. 2. 5 Un management fédérateur	33

<i>Article 4. 2. 6 L'entretien de carrière et développement en soutien du développement des compétences, plan de reconversion et de transformation.....</i>	33
<i>Article 4. 2. 7 Des méthodes pédagogiques innovantes adaptées aux salariés</i>	33
<i>Article 4. 2. 8 Une gouvernance dédiée au développement des compétences.....</i>	34
Titre 3 – Mobilité interne et parcours professionnels	34
<i>Article 4. 3 .1. Mobilité interne</i>	34
<i>Article 4. 3 .2. Autres parcours professionnels.....</i>	35
Titre 4 – Dispositifs de gestion quantitative de l'emploi en France – Mise en œuvre d'une Rupture Conventionnelle Collective (RCC).....	39
<i>Article 4. 4. 1. Nombre maximal de départs externes et suppressions d'emploi associés.....</i>	39
<i>Article 4. 4. 2. Conditions à remplir pour adhérer a la RCC.....</i>	40
<i>Article 4. 4. 3. Structure d'accompagnement prévue.....</i>	41
<i>Article 4. 4. 4. Modalité de présentation des candidatures, examen, transmission et départage</i>	43
<i>Article 4. 4. 5. Convention individuelle de rupture et délai de rétractation</i>	44
<i>Article 4. 4. 6. Modalités propres aux salariés protégés.....</i>	45
<i>Article 4. 4. 7. Mesures facilitant l'accompagnement et le reclassement des salariés, dates de sortie des effectifs et indemnités de rupture.....</i>	46
<i>Article 4. 4. 8. Réembauche</i>	51
<i>Article 4. 4. 9. Prévention des risques psychosociaux.....</i>	51
<i>Article 4. 4. 10. Animation et suivi du dispositif de RCC.....</i>	58
Titre 5 – Dispositifs de gestion de fin de carrière – Dispense d'activité.....	62
<i>Article 4. 5. 1. Durée d'application de la mesure.....</i>	62
<i>Article 4. 5. 2. Conditions d'éligibilité et modalités d'entrée dans le dispositif.....</i>	62
<i>Article 4. 5. 3. Situation du salarié pendant la dispense d'activité</i>	63
<i>Article 4. 5. 4. Conditions de reprise dans l'entreprise d'une activité pendant la période de dispense d'activité</i>	64
<i>Article 4. 5. 5. Situation du salarié à l'issue du dispositif</i>	64
<i>Article 4. 5. 6. Rachat de trimestres.....</i>	65
Titre 6 – Politique jeunes & recrutement – Diversité & inclusion	65
<i>Article 4. 6. 1. Recrutement et marque employeur</i>	65
<i>Article 4. 6. 2. Politique jeunes</i>	67
CHAPITRE 5 – QUALITE DE VIE AU TRAVAIL, RECONNAISSANCE ET PROTECTION SOCIALE	68
Titre 1 – Qualité de Vie au travail (QVT).....	68
Titre 2 – Reconnaissance individuelle	69
Titre 3 – Reconnaissance collective	69
Titre 4 – Reconnaissance des filières	69
Titre 5 – Protection sociale	70
<i>Article 5. 5. 1. Prévoyance.....</i>	70
<i>Article 5. 5. 2. Complémentaire santé.....</i>	70
CHAPITRE 6 – DISPOSITIF DE SUIVI D'APPLICATION DE L'ACCORD	71
CHAPITRE 7 – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES	72
ANNEXES	74

CHAPITRE 1 – CHAMPS D'APPLICATION

Titre 1 – Entreprises concernées

Le présent accord a vocation à s'appliquer à :

- Renault s.a.s.,
- ACI Villeurbanne,
- Ampere Electricity,
- Ampere Cléon,
- Ampere SAS,
- Ampere Software Technology,
- Alpine Cars,
- Manufacture Alpine Dieppe,
- Sofrastock International (SFKI),
- Société de Véhicules Automobiles de Batilly (SOVAB),
- SODICAM²,
- Renault Digital (RD)².

Titre 2 – Périmètres d'application

Dans le but de construire un dispositif agile et modulable, les mesures négociées ont des temporalités et périmètres d'application qui peuvent être différents. Cela permet ainsi de s'inscrire en cohérence avec le dialogue social de chaque entité. Dans cette même logique, l'articulation du dialogue social central et local a été au cœur des échanges de la présente négociation.

Afin d'avoir une meilleure lisibilité, du champ d'application de chaque dispositif, le tableau récapitulatif ci-après résume pour chaque thème, ses périmètres et durées d'application :

Thèmes	Périmètre	Durée d'application Date de fin
Projet d'activités de Renault en France	Toutes les entités	Fin 2024
Organisation du temps de travail	Toutes les entités sauf Ampere Electricity, Société des automobiles Alpine, Renault Digital, SODICAM ²	Durée indéterminée Clause de revoyure et renégociation sur la majoration des HS en 2024
Transformation immobilière	Toutes les entités	Fin 2024
Transformation juridique du Groupe		
Dispositif de GEPP		
Gestion quantitative de l'emploi – RCC 2022	Fonctions globales Renault	31 octobre 2022
Gestion quantitative de l'emploi – DA 2022	Toutes les entités	1 ^{er} janvier 2023
Mobilité interne et parcours professionnels	Toutes les entités	Fin 2024
Enjeux d'avenir et de nouvelles compétences		
Formation et Re Know University		
Politique jeunes et recrutement – diversité et inclusion	Toutes les entités	A définir dans les accords à conclure
QVT, reconnaissance & protection sociale		

Parmi les thèmes évoqués ci-dessus, la négociation de certains est rendue obligatoire en vertu de dispositions légales. Conformément à l'article L. 2232-33 du code du travail, les entreprises visées ci-dessus sont dispensées d'engager toute négociation évoquée dans le présent accord.

² Les éléments en bleu sont issus de l'avenant du 16 novembre 2023 et les éléments en verts de l'avenant du 13 juin 2022

CHAPITRE 2 – PROJET D’ACTIVITES DE RENAULT EN FRANCE

Le projet d’activité de Renault Group en France est un projet global à horizon 2025. Il associe à la fois, redressement du Groupe, positionnement de la France au centre des activités de R&D et industrielles d’avenir avec la volonté de faire de la France le cœur de la modernité nécessaire à l’avenir du Groupe.

Le présent chapitre a pour but de présenter les engagements pris, pour la France, tant en matière d’activités que de formations et recrutements tout en sachant que les parties sont également convenues de ne fermer aucun site industriel, logistique, pièces et accessoires, en France ni de sites techniques d’ingénierie (Lardy et Aubevoye) pendant la durée d’application du présent accord.

Cette partie concerne toutes les entités du périmètre du présent accord et les dispositions qu’elle contient s’appliquent jusqu’à fin 2024.

Titre 1 – Projet de l’Industrie de Renault en France

La stratégie de l’Industrie évolue en passant d’une logique de recherche de volumes à celle de création de valeur ajoutée dans toute la chaîne de production dans laquelle la France a vocation à tenir une place importante.

ARTICLE 2. 1. 1. TRANSFORMATION DE L’INGENIERIE DE PRODUCTION

La Direction confirme sa volonté de maintenir en interne l’ensemble des compétences nécessaires, de la conception process à l’industrialisation d’un projet dans sa totalité, en localisant les ressources globales au plus près des industrialisations.

En France, l’ingénierie de production poursuit un double objectif dans le cadre de sa transformation : garantir une compétitivité au meilleur niveau de l’industrie et développer des activités d’avenir, à forte valeur ajoutée. L’amélioration de la compétitivité de l’ingénierie de production en France repose sur :

- La baisse des activités mécaniques thermiques,
- La diminution du nombre de prototypes liée à la réduction de la diversité entre autres,
- La maximisation du carry-over permettant de réduire le niveau d’investissements et les coûts de développement,
- L’optimisation de l’organisation vie série / projet.

En parallèle, il s’agit d’ancrer en France le développement des nouvelles technologies et de la nouvelle chaîne de valeur, en accompagnant l’évolution des compétences (innovations métiers, filières EE, batterie, EV, etc.) et en transférant certaines activités matures dans les centres d’ingénierie (RTX) d’autres pays, en fonction de leur montée en compétences.

Pour ce faire, le développement des compétences des Salariés y travaillant est essentiel. C’est pour cette raison que la Direction s’engage, pendant la durée de l’accord à procéder en France à :

- 900 formations/adaptations/reconversions,
- Quelques recrutements ciblés pour aller chercher à l’externe des compétences précises pour mener à bien certains projets stratégiques,
- 234 départs.

ARTICLE 2. 1. 2. PROJET DE LA SUPPLY-CHAIN DE RENAULT EN FRANCE

L'ambition de la Supply-Chain est tout à la fois de soutenir la performance de Renault Group, de soutenir les marques par de nouveaux services et de développer de nouveaux business.

Dans ce but, les activités de la Supply-Chain vont évoluer pendant la durée de l'accord vers une organisation toujours plus agile, collaborative et moins hiérarchique.

En collaboration avec les marques, une optimisation de la programmation industrielle est nécessaire tout comme un renforcement de l'excellence des activités cœur en France (programmation logistique, ingénierie des flux pièces et véhicules, notamment).

Pour mener à bien cette ambition, la Supply-Chain souhaite également accélérer ses projets digitaux et développer de nouveaux services, avec des partenariats créateurs de valeur pour les marques et les clients.

Afin d'accompagner les Salariés Supply-Chain, la Direction s'engage, pendant la durée de l'accord, à procéder à :

- Environ une centaine de formations/adaptations/reconversions,
- Quelques recrutements ciblés.

ARTICLE 2. 1. 3. PROJET INDUSTRIEL DE RENAULT EN FRANCE

Depuis ces dernières années, la France a vu une baisse de production conséquente sur son territoire.

Face à cette situation, la Direction souhaite mettre en place un plan industriel ambitieux pour la France afin de renforcer sa place dans le cadre du plan stratégique *Renaulution* et ainsi permettre d'accompagner la transformation de l'automobile en Europe, renforcer l'expertise VE (Véhicules Electriques) de la France en capitalisant sur son savoir-faire unique depuis plus de 10 ans et également, renforcer le positionnement industriel du VU (Véhicules Utilitaires) sur le territoire.

Pour ce faire, Renault Group s'engage pendant la durée du présent accord à :

- Affecter 9 nouveaux véhicules aux usines françaises, avec une majorité de véhicules Zéro Emission. L'ambition est également d'y produire plus de 700 000 véhicules sur un an à horizon fin d'accord ; soit plus de 36% d'augmentation par rapport à l'année 2020 et plus de 12%, par rapport aux 12 dernières années.
Au-delà de cette ambition d'augmentation quantitative, ces affectations correspondent à des produits à forte valeur ajoutée profitant aux territoires d'implantation et plus largement, au territoire national.
- Affecter des activités et organes mécaniques dans les usines françaises :
 - o Organes mécaniques sur les nouvelles chaînes de tractions électriques (de la roue aux batteries et leur bac) et leurs chaînes de valeur,
 - o Des affectations de véhicules générant de l'activité pour les sites de mécanique et logistique en France.
- Développer des activités Re-Factory.
- Développer de nouvelles activités avec nos partenaires pour accompagner le plan industriel ; comme cela a été le cas avec Envision AESC, celle avec Verkor ou encore, Plug Power.

Plus précisément, les affectations d'activités prévues dans les différentes usines sont les suivantes :

- **ElectriCity :**
 - o Megane Etech,
 - o Nouveau SUV Etech,
 - o Future Renault 5 électrique,
 - o Un nouveau véhicule en cours de définition,
 - o Emboutissage et tôlerie d'un nouveau véhicule Alpine,
 - o Nouveau Kangoo électrique, en complément de Kangoo, Kangoo ZE et Citan,
 - o Nouvelle activité bac Batterie VE.
- **Alpine :** un nouveau véhicule Alpine électrique.
- **Sandouville :**
 - o Famille Trafic 100% Sandouville,
 - o Trafic Version électrique.
- **Batilly SOVAB :**
 - o Nouveau Master,
 - o Véhicule partenaire.
- **Cléon :**
 - o Centre de référence de production de moteurs électriques pour le Groupe,
 - o Nouveau moteur électrique 100Kw et toute sa chaîne de valeur,
 - o Production du moteur électrique 160Kw,
 - o Production des e-moteurs.
- **Le Mans :**
 - o Pour la Mégane E-TECH Electric et le nouveau SUV électrique : berceau avant et arrière ainsi que des pièces mécaniques,
 - o Pour la future Renault 5 électrique : berceau avant, bras inférieurs et des pièces mécaniques
 - o Pour le nouveau Kangoo électrique : berceau avant, bras inférieurs et des pièces mécaniques,
 - o Pour le nouveau véhicule Alpine : berceau avant,
 - o Pour le nouveau Trafic électrique : berceau avant, essieux arrière, bras inférieurs et pièces mécaniques,
 - o Pour Clio Phase 2 /Captur /Captur Etech berceau avant, essieux arrière, bras inférieurs et pièces mécaniques, sous réserve de la compétitivité du site,
 - o Pour le futur Master : pièces mécaniques.
- **ACI Villeurbanne/Meyzieu :** activité de Tooling, développement d'activités externes et de partenariat.
- **Sofrastock International :** activités liées à l'ensemble des annonces d'affectation et développement d'activités pour des clients externes.
- **Flins :**
 - o Re-trofit : Plus de 45 000 véhicules d'occasion seront reconditionnés, par an, à Flins d'ici 2025, avec un objectif de croissance dans les années suivantes
 - o Re-energy : Réparations des batteries et applications pour la 2^{de} vie : modules de stockage d'énergie, solutions mobiles. Développement de solutions clé en main liées à l'hydrogène
 - o Re-cycle : activité de réparation de pièces et organes pour le réemploi. Activité de déconstruction de véhicules hors d'usage.
 - o Re-start : lancement de Campus : un centre de formation dédié à l'économie circulaire. Lancement d'un incubateur et centre d'innovation sur l'économie circulaire de la mobilité. Activités d'impression 3D/ Retrofit robots.
 - o Activité emboutissage/tôlerie pour les pièces du nouveau Master.

Pour ce faire, l'augmentation de la performance des sites industriels français est une condition incontournable de la réussite de ce plan. Aussi, à horizon 2025, il est visé :

- VT (Valeur de Transformation) à 3 chiffres pour les usines en France,
- DSTR : 1,90 en UCM et 1,70 en UM,
- VH/employé : 95 en moyenne (100 en VP et 90 en VU).

L'ensemble de ces affectations devrait, à échéance de l'accord, générer une augmentation du taux de remplissage des usines françaises. En complément, des ajustements et une harmonisation du temps de travail pour gagner en efficacité sont nécessaires ; tout comme une transformation des compétences et ce, afin de pouvoir relever les défis des transformations à venir.

Dans ce cadre, la Direction s'engage à développer et à renforcer les compétences des Salariés affectés à ces différentes activités en procédant, sur la durée de l'accord à :

- 5 000 formations/adaptations/reconversions,
- 2 000 recrutements au sein des usines françaises avec une intention de recruter des populations [non-cadres](#).

Titre 2 – Projet de l'Ingénierie produit de Renault en France

A l'instar de l'Industrie, l'Ingénierie produit a sur les prochaines années un certain nombre de défis ambitieux à relever.

Pour les atteindre, la Direction souhaite s'appuyer sur une équipe internationale, passionnée, hautement qualifiée, engagée et agile ; le but étant de délivrer des produits orientés client, astucieux, innovants, de qualité et compétitifs. Elle ambitionne également d'avoir une organisation ouverte, souple, digitale afin de viser, avec l'Alliance, le Top 3 mondial de l'efficacité.

L'Ingénierie produit s'engage également à renforcer le rôle de la France. Ainsi, dans son pays racine, elle souhaite continuer à adapter ses effectifs et transformer ses compétences pour faire de la France, le pays cœur des technologies clés d'avenir et ainsi, positionner l'ingénierie Renault au meilleur niveau de l'Industrie automobile.

Dans ce cadre, l'Ingénierie projette, pendant la durée de l'accord, de maintenir à l'identique la part des effectifs CDI de la France dans l'activité de l'ingénierie groupe au niveau monde (environ un tiers).

Pour ce faire, engagement est pris d'avoir :

- La conception des technologies clés et d'avenir en France :
 - o Nouvelles plateformes,
 - o Connectivité et Intelligence artificielle,
 - o Architecture E/E et logicielle,
 - o Nouvelles chaînes de transmission,
 - o Ecosystème batterie,
 - o Hydrogène et « Energie verte ».
- Des activités faites en France :
 - o Ensemble des avant-projets,
 - o R&D « Fortress » : maintenir la capacité de développer des lanceurs de familles (D5),
 - o Développement en partenariats de nouvelles solutions pour la mobilité du futur,
 - o Développement des composants logiciels critiques.

Plus particulièrement, concernant le site de Lardy qui a à faire face à une transformation sans précédent au regard des enjeux du passage du thermique à l'électrique, il est, dès le 1^{er} semestre 2022, convenu d'ouvrir des discussions paritaires avec les organisations syndicales signataires, au niveau de l'établissement pour participer à construire le projet de transformation du site.

L'ensemble des engagements évoqués ci-dessus ne peuvent voir le jour qu'avec la contribution des Salariés qui y travaillent. Aussi, la Direction s'engage sur la durée de l'accord à :

- Transformer les compétences en France avec des axes de formation en ligne avec la stratégie technologique et organisationnelle et des programmes de formations métier et des reconversions construits en cohérence avec l'approche R&D Fortress.
Dans ce cadre, 2 000 formations/adaptations/reconversions auront lieu.
- Recruter à l'externe certaines compétences clé et également, maintenir une dynamique de carrière, en embauchant des Salariés débutants et des [Salariés non-cadres](#).
Dans cette logique, la Direction s'engage à 400 recrutements en CDI, avec une proportion d'au moins 20% de [Salariés non-cadres](#).
- 1 030 départs.

Titre 3 – Performance des fonctions support

Lors de la séance de négociation du 16 septembre 2021, les directions des Métiers concernées sont venues présenter leurs priorités et objectifs sur les années 2022 à 2024 :

- Concernant le **Commerce et Marketing**, les volontés sont de prioriser la valeur par rapport aux volumes, structurer la stratégie réseau et client autour des enjeux de demain et développer de nouveaux piliers de rentabilité.
- S'agissant de l'**Après-Vente**, l'enjeu principal est d'aller vers une DLPA moderne et innovante pour assurer une logistique de référence dans la distribution de pièces automobiles, gagner la confiance client jusqu'à la livraison finale et être un levier de croissance et rentabilité pour le Groupe.
- Concernant l'**IS-IT**, la volonté est de continuer la transformation de l'organisation en repensant le modèle opératoire et en réintégrant les compétences stratégiques.
- Pour la **Qualité**, l'enjeu principal est d'améliorer la qualité des véhicules/organes dès les lancements en intégrant la réduction de la diversité pièces et du nombre de sites fournisseurs.
- Concernant la **Finance**, les priorités sont l'industrialisation de l'exploitation des données et la mise en place d'outils d'analyse associés en vue de poursuivre la digitalisation et modernisation de la fonction. Pour ce faire, la verticalisation de la fonction et l'optimisation de ses coûts restent des leviers structurants.
- S'agissant des **Ressources Humaines**, elles se doivent d'accompagner le plan stratégique *Renaulution* en ancrant son ambition et la vision du Groupe. Pour ce faire, la fonction RH doit avoir une contribution directe en ajustant l'organisation à la vision et en redéfinissant les process de people management.
- Concernant l'**Immobilier et les Services Généraux**, les enjeux sur les prochaines années sont de renforcer la responsabilité de la fonction globale ISG, accompagner l'entreprise dans la transformation de son empreinte immobilière et également, décliner la stratégie environnementale et sociétale de Renault Group.
- S'agissant des **Achats**, les objectifs principaux sont d'assurer la cohérence avec l'organisation de Renault Group et celle par marques, assurer la réalisation des performances d'achat et répondre

aux principaux enjeux stratégiques (gestion des matières premières/composants critiques/rationalisation du panel fournisseurs).

Afin de relever les différents défis qui attendent les fonctions support sur la période d'application de l'accord, il est nécessaire qu'elles se transforment et s'adaptent à la stratégie du Groupe en passant d'une logique de volume à celle de la valeur, en augmentant leur performance et en développant la digitalisation en opérant un recentrage sur la valeur ajoutée des activités réalisées en France.

Pour ce faire, la Direction s'engage à développer et à renforcer les compétences des Salariés affectés à ces différentes activités en procédant, sur la durée de l'accord, à :

- 2 000 formations/adaptations/reconversions,
- 100 recrutements externes,
- 419 départs.

CHAPITRE 3 – MODALITES ORGANISATIONNELLES DE LA TRANSFORMATION

Comme décrit au chapitre 1^{er} du présent accord, la Direction de Renault Group s'engage dans le cadre du déploiement du nouveau plan stratégique *Renaulution* à renforcer le positionnement des sites industriels français et à en faire le pays cœur de son Ingénierie mondiale.

Les décisions prises en la matière sont inédites. Aussi, il est nécessaire de pouvoir se doter des moyens permettant de relever ces ambitions et rendre pérenne la place centrale des sites français dans le système industriel de Renault Group ainsi que des activités techniques et tertiaires.

Ce faisant, le présent chapitre a pour finalité de présenter les leviers organisationnels nécessaires pour accompagner et réussir les objectifs de transformation que s'est fixé le Groupe.

Titre 1 – Organisation du temps de travail

L'Organisation du Temps de Travail (OTT), est un des moyens permettant d'améliorer la performance des sites français.

Pour ce faire, certains ajustements à des dispositifs jusqu'alors applicables ont été convenus, étant précisé que ceux-ci n'induisent ni baisse de rémunération, ni perte de jours de congés.

Le présent titre s'applique pour une durée indéterminée à tous les Salariés en contrat à durée indéterminée (CDI), contrat à durée déterminée (CDD) et aux travailleurs temporaires (CTT) de toutes les entités incluses dans le champ d'application du présent accord et [à compter du 1^{er} janvier 2024 pour la filiale Ampere Software Technology](#), exclusion faite des sociétés suivantes qui sont déjà dotées de leur propre système d'OTT convenant à la réalité de leur activité : [Ampere Electricity](#), Société des Automobiles Alpine, Renault Digital et Sodcam².

Par ailleurs, les parties conviennent d'une clause de revoyure, au début de l'année 2024, afin de faire le point sur les modifications apportées à l'OTT. Celle-ci fera l'objet d'échanges lors d'une des réunions de la commission centrale d'application prévue au chapitre 6 du présent accord. Simultanément, une renégociation sur le taux de majoration des heures supplémentaires sera réalisée avec les OSR du périmètre de l'accord.

ARTICLE 3. 1. 1. PRINCIPES GENERAUX

Quelle que soit l'OTT mise en œuvre, les parties au présent accord affirment que le temps de travail doit toujours s'inscrire dans le respect des durées maximales de travail prévues par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

[Principes s'appliquant aux Salariés relevant d'une organisation du temps de travail fixée sur une base horaire](#)

❑ Durée annuelle du travail

Le décompte du temps de travail effectif s'effectue sur la base de 151,67 heures en moyenne par mois (ou à la fin de la période de référence en cas d'OTT pluri-hebdomadaire notamment pour les horaires atypiques) et également, par an où un bilan de l'annualisation est établi pour chaque Salarié afin d'apprécier l'application des 1607 heures de travail sur l'année civile.

Jusqu'à présent, la durée annuelle de travail était fixée à 1 603 heures. Toutefois, à la lumière des constats effectués en préambule, qui constitue une partie intégrante de l'accord et complète le présent point, des gains de performance sont nécessaires et notamment celui de l'augmentation du temps de travail annuel pour le fixer à celui prévu en moyenne par le code du travail.

En effet, il permet de s'adapter aux standards du marché et ainsi, de préserver et développer l'activité et l'emploi. Il doit en outre contribuer à relever les défis des sites français et vient en contrepartie des engagements pris par Renault Group dans le présent accord (notamment chapitre 2).

Les modifications apportées ayant un impact sur la durée du travail des Salariés concernés, les parties conviennent que ce changement est régi par les dispositions de l'article L. 2254-2 du code du travail et plus particulièrement, celles en matière d'aménagement de la durée du travail.

Des concertations locales peuvent être mises en place afin de définir l'organisation associée à cette modification et les Salariés sont informés par tout moyen de cette évolution sans préjudice des éventuelles obligations d'informations-consultations prévues par le code du travail.

Le temps de travail évoqué ci-avant peut être réparti sur tout ou partie des jours de la semaine, ou dans un cadre pluri-hebdomadaire ou annuel. Il peut être organisé sous forme d'équipes fixes, alternantes, successives, chevauchantes, en horaire de journée ou, éventuellement, de nuit, ou encore, sous la forme d'équipes de suppléance. En tout état de cause, la définition des horaires de travail relève du pouvoir de direction de l'entité concernée.

Il est par ailleurs prévu que :

- En cas de charge de travail exceptionnelle, la durée maximale de travail quotidienne peut être portée ponctuellement à 12 heures, sur la base du volontariat.
- Pour permettre un fonctionnement en équipes successives alternées ainsi que pour faire face aux situations de surcroît d'activité ou à des travaux urgents, le présent accord permet de réduire exceptionnellement à 9 heures la durée consécutive de repos entre deux séances de travail, sur la base du volontariat. Le Salarié est rémunéré dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur et le repos non pris est alors accordé dans la semaine qui suit.
- Les dispositions prises en matière de droit à la déconnexion prévues par la charte jusqu'alors en vigueur uniquement chez Renault s.a.s. et Renault Digital (à date, celle signée le 30 août 2021), ont vocation à s'appliquer dès la signature du présent accord à toutes les entités du champ d'application du présent titre. Pour ce faire, chacune des entreprises concernées s'engage à déployer une communication pour en informer les Salariés et mettre en œuvre celle-ci.

S'agissant des temps de pause, il est précisé que chaque Salarié bénéficie d'un temps de pause fixé à 20 minutes par jour au minimum, pris au cours de la séance de travail dès lors que celle-ci, conformément au code du travail, est d'une durée d'au moins 6 heures. Les modalités de prise de ces temps de pause sont définies par secteur tout en sachant qu'en cas de séance partielle de travail, ce temps est proratisé.

Conformément aux dispositions légales, ce temps de pause de 20 minutes n'est pas décompté de la durée effective de travail pour apprécier les durées maximales du travail et ne donne pas lieu à rémunération.

Compte tenu du fait que ce temps de pause était jusqu'alors payé et que la volonté des parties est de ne pas impacter la rémunération des Salariés, il est convenu que ceux ayant perçu une rémunération au titre de leur temps de pause à la date de signature du présent accord bénéficieront d'une compensation de la perte de cet avantage dans le cadre de la relation contractuelle en cours à ce moment et pour la durée de celle-ci.

Pour ce faire, une ligne sur le bulletin de salaire des Salariés concernés est créée à cet effet qui figurera la somme perçue par le Salarié le mois précédant la mise en œuvre du changement opéré.

□ Jours d'ajustement

Afin d'avoir un décompte du temps de travail de 1 607 heures par année civile, des jours issus de la réduction du temps de travail sont acquis au fur et à mesure de l'année et sont appelés « jours d'ajustement ».

Cet ajustement est fixé par l'établissement/l'entreprise concernée, de la manière suivante :

Dispositions applicables au personnel en horaire de normale et au personnel en équipes

Dans les établissements industriels et logistique / après-vente :

- Par principe, 7 jours sont capitalisés dans le Compteur Temps Entreprise (CTE) et 3 jours sont accordés sous forme de repos individuels (CTI). Dans ce cas, ils sont acquis comme suit :
 - Les 5 premiers jours sont capitalisés au sein du CTE,
 - Les 6^{ème}, 8^{ème} et 10^{ème} jours sont capitalisés au CTI,
 - Les 7^{ème} et 9^{ème} jours le sont au CTE.
- Par exception, lorsque l'ajustement se fait sur la base de 5 jours, ceux-ci sont capitalisés au CTE.

Dans les établissements ingénierie et tertiaire :

- S'agissant du personnel en équipes, la répartition est identique à celle définie pour le personnel en équipes des établissements industriels et logistique/après-vente.
Cela étant, une capitalisation à hauteur de 5 jours dans le CTE et 5 jours, au sein du CTI, est également envisageable.
- S'agissant du personnel en horaire de normale, 5 jours sont capitalisés dans le CTE et 5 jours, dans le CTI.

Dispositions concernant certains Salariés non-cadres

Jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective de Branche de la Métallurgie, Les ETAM qui étaient d'un coefficient de 285 et plus (appelés également ETAM au forfait), bénéficiaient, pour un temps plein, d'une répartition de leurs jours d'ajustement à hauteur de 5 jours de repos capitalisés au CTE et 5 jours au CTI.

Ces coefficients n'existant plus au 1^{er} janvier 2024, il est convenu entre les parties d'appliquer la répartition de jours de repos précitée à compter de la classe d'emploi qui garantit que tous les Salariés, qui étaient jusqu'alors « ETAM au forfait », continuent à en bénéficier.

Principes régissant l'organisation du temps de travail des Salariés en forfait-jours

Les catégories de Salariés auxquels s'applique ce forfait sont celles énoncées par les dispositions de la convention collective de la Métallurgie en vigueur (à date, article 14 de l'accord national du 28 juillet 1998).

□ Durée annuelle de travail

Le temps de travail de ces Salariés est exprimé en journées et apprécié conformément aux dispositions conventionnelles de la métallurgie précitées.

Ce forfait est fixé à 218 jours par année civile.

Les parties s'accordent sur le fait, même si le forfait-jours est par principe sans référence horaire, que tout Salarié doit bénéficier et se doit de respecter :

- Les durées journalière et hebdomadaire maximales de travail ;

- Les temps de repos, qu'il s'agisse de celui prévu quotidiennement ou à la semaine ;
- Les dispositions prises en matière de droit à la déconnexion prévues par la charte en vigueur (à date, celle signée le 30 août 2021).

Sur ce sujet, les parties sont convenues que cette charte, jusqu'alors en vigueur uniquement chez Renault s.a.s. et Renault Digital, a vocation à s'appliquer dès la signature du présent accord à toutes les entités du champ d'application du présent titre. Pour ce faire, chacune des entreprises concernées s'engage à déployer une communication pour en informer les Salariés et mettre en œuvre celle-ci.

Par ailleurs, les entreprises incluses dans le champ d'application du présent titre veillent à ce que les modalités d'organisation du forfait permettent une régulation de la charge de travail des équipes et des personnes conformément aux dispositions conventionnelles de la métallurgie précitées.

A cet effet, la Direction s'engage à veiller à ce que chacun puisse travailler selon des durées raisonnables de travail avec une amplitude et une charge de travail équilibrées.

Pour ce faire, un suivi instantané du nombre de jours travaillés continue à être mis en œuvre afin de décompter le nombre de journées de travail, ainsi que les journées de repos prises auquel les Salariés et managers ont accès, à tout moment, via le workflow « planning et congés ».

Dans ce cadre, il appartient à la ligne managériale et la fonction RH de s'assurer de l'adéquation de la charge de travail et des moyens donnés à chaque membre du personnel en forfait-jours pour y faire face.

En outre, au moins un entretien a lieu chaque année avec le manager lors duquel sont évoquées l'organisation du travail et la charge de travail, ainsi que l'amplitude des journées de travail du Salarié au forfait. Ce moment d'échanges a notamment lieu lors des entretiens annuels et / ou de mi-année.

Un bilan est également établi à chaque fin d'année civile afin de faire le point sur le nombre de jours travaillés par chaque Salarié tout en sachant que tous peuvent demander qu'un échange ait lieu sur le sujet, à tout moment dans l'année, afin que soit assurée une bonne conciliation entre activité professionnelle et personnelle.

❑ Jours d'ajustement

Le personnel en forfait-jours qui travaille à temps plein bénéficie d'un ajustement annuel du temps de travail, avec maintien de la rémunération, déterminée comme suit : 10 jours ouvrés, dont 5 posés à l'initiative de la direction (CTE).

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

En cas d'embauche ou de départ en cours d'année, le forfait et les jours d'ajustement qui en découlent, sont calculés en faisant un prorata du temps de présence du Salarié.

En cas d'absence en cours d'année, les congés payés sous toutes leurs formes et les absences assimilées à du temps de travail effectif au titre des congés payés n'induisent pas d'acquisition.

Les règles afférentes à la franchise

Le dispositif dit de « franchise » étant spécifique à Renault s.a.s., le présent paragraphe s'applique à ce périmètre uniquement.

Ce dispositif, tel qu'il existe actuellement n'est plus cohérent avec les schémas de fonctionnement industriel d'aujourd'hui (variabilité des fermetures, schémas d'activités diverses en fonction des départements ou atelier, etc.).

Ce faisant et afin d'assurer plus de souplesse et d'autonomie aux Salariés dans l'utilisation de ce dispositif, il est convenu de le remplacer par un mécanisme leur garantissant une acquisition dans leur CTI comme suit :

- Pour les [Salariés non-cadres](#) : 6 heures ;
- Pour les Salariés en forfait-jours/mission : demi-journée.

Ces temps sont acquis selon les mêmes règles que celles des autres jours du CTI.

Les dispositions exposées ci-dessus ont vocation à réviser l'accord dit « couverture sociale » du 5 juillet 1991 et ainsi, à supprimer les articles 10 et 15.

Certaines filiales pouvant avoir un dispositif comparable à celui des franchises peuvent rouvrir des discussions sur le sujet.

ARTICLE 3. 1. 2. GESTION DES COMPTEURS TEMPS ET MONETISATION

Les jours d'ajustement acquis par tous les Salariés au titre de la réduction du temps de travail sont mis au sein de deux compteurs distincts nommés respectivement Compteur Temps Individuel (CTI, pour les jours acquis individuellement) et Compteur Temps Entreprise (CTE, pour ceux dont la pose est décidée par l'Entreprise), les paragraphes suivants définissent leur mode de fonctionnement.

Il est à noter au préalable que dans le cadre de la négociation du présent accord, les parties sont convenues de changer les règles de gestion de fin d'année des compteurs précités. Ce faisant, dès signature, les règles prévues par l'accord du 26 novembre 2020, en matière d'écrtage du CTI, bascule et remise à zéro du CTC (ancien nom du CTE), ne s'appliquent plus. Les règles de gestion des congés payés restent quant à elles celles en vigueur dans les différentes entités concernées.

Compteur Temps Individuel (CTI)

Les jours du CTI s'acquièrent au fur et à mesure de l'année (sauf accord local), en heures (sauf pour les Salariés en forfait-jours/mission qui les acquièrent en demi-journées/jours).

Conformément aux dispositions légales, ce compteur peut également être alimenté de 5 jours ouvrés de congés payés par an et les Salariés peuvent également y capitaliser les congés supplémentaires d'ancienneté.

A chaque fin de trimestre, au titre de l'année civile, à compter du 1^{er} juin 2022, si le CTI des Salariés est à plus de 15 jours, l'excédent bascule automatiquement dans le CTE tout en sachant que les jours de CTI, validés par le manager mais pas encore pris par le Salarié, sont décomptés du seuil précité. Ce sujet peut faire l'objet de négociation locale afin d'intégrer d'éventuelles problématiques spécifiques.

Une exception est faite s'agissant des Salariés ayant des congés reportés à prendre : ces jours devant être pris en priorité, il est convenu que tant que le Salarié en dispose, le seuil de bascule de 15 jours de CTI précité ne s'applique pas et l'alimentation de ce compteur continue.

Les droits capitalisés au CTI peuvent être pris à l'heure (pour les Salariés en base horaire seulement), en demi-journée ou journée.

Comme pour toute absence pour congés, la pose est subordonnée à l'accord de la hiérarchie tout en sachant qu'en cas de refus du manager, il est convenu d'une autre date de prise dans les 3 mois ou au plus tard, dans l'année.

Lors de cette prise, les Salariés bénéficient de la rémunération correspondant à celle qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler, comme en matière de congés payés.

En cas de départ de l'entreprise en cours d'année, et quel qu'en soit le motif, les jours et heures capitalisés non pris sont payés au solde de tout compte.

Compteur Temps Entreprise (CTE)

Les droits de ce compteur s'acquièrent au fur et à mesure de l'année en heures, sauf pour les Salariés en forfait-jours/mission.

Ils sont positionnés par la Direction (en heures pour les seuls Salariés en base horaire et pour tous, en demi-journée / journée), afin d'absorber des baisses d'activités aléatoires et/ ou ponctuelles, ou toute autre raison (ponts avec un jour férié, fermeture anticipée, problématique d'approvisionnement, climatique ou panne, décision visant à éviter une dérive dans l'augmentation des compteurs, etc.).

Le positionnement du CTE peut concerner l'établissement dans son intégralité, un département, un secteur d'activité, une unité élémentaire de travail, ou tout ou partie des Salariés travaillant sur une même activité (ex : équipe projet, ligne de production, UET, groupe de personnes ayant des situations similaires voire à l'individu).

Lors de cette pose, les Salariés bénéficient de la rémunération correspondant à celle qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler, comme en matière de congés payés.

En outre et sauf contraintes d'activité, chaque entreprise/établissement décide, au plus tard au cours du 1^{er} trimestre, du positionnement de 2 jours du CTE au minimum dans l'année, en privilégiant des ponts ou des périodes de congés.

Par ailleurs, lorsque le niveau du CTE atteint 15 jours, la Direction s'engage à positionner le, ou les, jour(s) excédentaire(s) dans les 3 mois en lien avec le salarié.

Suivant les modalités arrêtées par l'établissement/filiale, un jour de CTE peut également être prélevé au titre de la journée de solidarité.

La pose de jour du CTE doit faire l'objet d'une information préalable au secrétaire du CSE ou rapporteur de la COMPROX ainsi qu'aux Salariés concernés selon les modalités suivantes :

- Le CTE doit être annoncé le plus tôt possible et en tout état de cause 48 heures avant, avec la possibilité d'augmenter ou de réduire, en cas de circonstances exceptionnelles, ce délai ;
- Lorsque le recours au CTE répond à un événement demandant une réactivité importante (exclusivement panne importante / majeure, crise d'approvisionnement, événements climatiques, organisation avant fermeture ou autres situations déjà visées dans des accords existants) et que la situation nécessite de poser du CTE à l'heure, l'information, notamment auprès des Salariés, doit se faire au plus tard avant le milieu de la séance de travail.
Dans ce cas, deux conditions cumulatives doivent également être respectées : la pose de CTE ne peut se faire que pour la fin d'équipe et dès lors qu'une solution de retour des Salariés a été trouvée.

Il peut arriver qu'un Salarié soit amené à travailler un jour de CTE. En ce cas et s'il satisfait à la double condition ci-après décrite, ledit jour lui est tout de même prélevé de son CTE et il acquière en contrepartie un jour de CTI :

- Le Salarié travaille dans les secteurs industriels, techniques et logistiques, dont l'organisation d'activité implique habituellement la présence de l'ensemble de son équipe (UET de fabrication, etc.),

ET

- Lorsque l'activité du Salarié, le jour du CTE, est différente de celle habituellement effectuée en production (sécurité -5S, aménagements de postes, démarche qualité etc.).

Le jour de CTI crédité en conséquence doit être pris dans l'année civile en cours.

En période de faible activité, un maximum de 7 jours peut être alloué par avance à tout Salarié qui ne bénéficierait pas de droits suffisants dans son CTE. Cette avance est alors compensée lors de l'acquisition de jours d'ajustement du CTE au fur et à mesure de l'année ou lors de l'accomplissement de séance supplémentaire obligatoire de travail.

En cas de départ de l'entreprise en cours d'année, et quel qu'en soit le motif, les jours et heures capitalisés non pris sont payés au solde de tout compte et une remise à zéro est effectuée en cas de compteur négatif.

Compteur transitoire (CT)

Il y a quelques années, un compteur transitoire avait été créé pour chaque Salarié et les jours qui y étaient crédités étaient définitivement acquis par les Salariés, lesquels pouvaient les utiliser pour poser des congés ou les monétiser dans les conditions définies ci-dessous.

Dans le cadre de précédents accords, il a été convenu que ce compteur ne pouvait plus être alimenté.

Compte tenu des évolutions faites sur les règles de gestion du CTI et CTE dans le cadre du présent accord, les parties conviennent, qu'à titre exceptionnel, le CT est alimenté d'un maximum de 10 jours de CTI pour les Salariés qui ont un compteur CTI supérieur à 15 jours au 1^{er} juin 2022. Pour les Salariés qui n'auraient pas de CT jusqu'alors, un compteur leur est créé à cet effet.

L'utilisation du CT (pose et monétisation) suit les mêmes règles que celles du CTI.

Monétisation

Les jours figurant dans le compteur transitoire (CT) et dans le compteur temps individuel (CTI), sans ordre de priorité de l'un ou l'autre de ces compteurs, peuvent faire l'objet d'une monétisation dans les conditions ci-après décrites, tout en sachant que les pratiques locales pré-existantes au présent accord et plus favorables aux Salariés, sont maintenues.

Les jours ainsi monétisés sont valorisés sur la base du salaire de référence perçu à la date de monétisation.

☐ **Monétisation avec motif**

- Pour compléter la rémunération dans le cadre d'un congé parental d'éducation ou de la DA dans la limite de 100% de ce que le Salarié percevait avant le bénéfice desdites mesures,
- Pour racheter des trimestres dans les cas (et pour le nombre de trimestres) autorisés par le régime de retraite dont relève la personne,
- Pour alimenter le PERECO dans les conditions fixées par l'accord dédié à ce sujet,
- Pour compléter la rémunération en cas d'activité partielle (ou encore APLD),
- Pour notamment aider financièrement, et par solidarité, les personnes en congé sans solde dans le cadre de l'assistance d'un proche souffrant d'une grave pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou nécessitant des soins contraignants,
- Pour acheter, via Renault Vente au Personnel, des véhicules neufs du Groupe Renault,
- Pour alimenter le compte personnel formation du Salarié, s'agissant des formations décidées par le seul Salarié, si les droits acquis sont insuffisants.

☐ **Monétisation sans motif**

Indépendamment du paragraphe précédent, les Salariés peuvent également monétiser 10 jours de CTI par an maximum, sans motif particulier.

Lors de la commission d'application centrale prévue au chapitre 6, les parties s'accordent pour rediscuter, en fonction de la situation financière du Groupe, de la capacité d'augmenter le nombre de jours pouvant être monétisés.

ARTICLE 3. 1. 3. ADAPTATION DU TEMPS DE TRAVAIL EN CAS DE VARIATIONS D'ACTIVITE

Les entreprises parties prenantes font constamment face à des variations d'activité à la baisse ou à la hausse.

Pour les premières, des jours de CTE ou tout autre dispositif juridique existant peuvent être utilisés.

S'agissant des hausses d'activités, les leviers d'organisation décrits ci-dessous peuvent être utilisés tout en sachant que le volontariat doit être privilégié.

Ces dispositifs peuvent concerner un ou plusieurs Salariés, être sectoriels ou concerner tout un site.

Allongement journalier

La durée journalière de travail peut être augmentée au volontariat ou en obligatoire, selon les conditions indiquées ci-après tout en sachant que le volontariat doit être privilégié :

□ Au volontariat

Des allongements des séances de travail peuvent être réalisés sur la base du volontariat, sous réserve du respect des règles relatives à la durée du travail et au temps de repos.

Pour le personnel en équipes, en cas d'allongement journalier de travail effectif égal à 1h, une pause de 5 minutes, positionnée pendant la période d'allongement et payée comme temps de travail effectif, est accordée.

Les heures réalisées sont rémunérées dans les conditions définies au paragraphe relatif aux heures supplémentaires ci-dessous.

□ En obligatoire

Dans le respect des règles relatives à la durée du travail, le recours à l'allongement obligatoire des séances de travail peut être organisé pour réguler l'activité selon le cadre défini ci-après :

- La durée maximum de l'allongement journalier du temps de travail effectif est de 1 heure,
- Aucun allongement de séance de travail ne peut intervenir le vendredi soir,
- Une information du rapporteur de la COMPROX concernée ou du secrétaire du CSE selon le cas, doit avoir lieu dans un délai de prévenance de 48 heures par principe, avec capacité de faire plus ou moins en fonction des circonstances.

Par ailleurs, s'agissant du personnel en équipes, il est convenu des dispositions particulières suivantes :

- L'allongement journalier peut uniquement être positionné en fin d'équipe d'après-midi ;
- En cas d'allongement journalier du temps de travail effectif égal à 1h, une pause de 5 minutes payée comme temps de travail effectif, mais non décomptée de la durée du travail, est positionnée pendant la période d'allongement ;
- En tout état de cause, par Salarié en équipes, le nombre d'allongements journaliers est limité à 8 séances par mois et 50 séances à l'année.

Les heures réalisées dans ce cadre sont rémunérées dans les conditions définies par le paragraphe « heures supplémentaires » ci-dessous.

Séance supplémentaire

Des séances supplémentaires de travail réalisées sur la base du volontariat, ou en obligatoire, peuvent être réalisées, sous réserve du respect des règles relatives à la durée du travail, tout en sachant que le volontariat doit être privilégié.

☐ **Au volontariat**

Toute heure effectuée dans le cadre d'une séance supplémentaire, le samedi, est rémunérée comme une heure supplémentaire et ce indépendamment de la durée effective de travail du Salarié sur la période considérée. En conséquence, le Salarié perçoit la majoration de 25% prévue par le présent accord, que le seuil de déclenchement des heures supplémentaires soit, ou non, atteint ou dépassé.

En outre, une prime forfaitaire et unique de samedi d'un montant de 10€ bruts est versée par séance travaillée ce jour-là ; celle-ci vient en remplacement de toutes les primes de même nature ayant pu exister jusqu'alors.

☐ **En obligatoire**

Les séances supplémentaires obligatoires sont réalisées seulement le samedi matin, dans la limite de 6 par année civile et par Salarié.

Selon le périmètre concerné par la séance supplémentaire, une information préalable est faite au secrétaire du CSE ou au rapporteur de la COMPROX concernée, 15 jours calendaires avant la mise en œuvre et en cas de circonstances exceptionnelles, 48 heures avant.

Toute heure effectuée dans le cadre d'une séance supplémentaire, le samedi, est rémunérée comme une heure supplémentaire et ce indépendamment de la durée effective de travail du Salarié sur la période considérée. En conséquence, le Salarié perçoit la majoration de 25% prévue par le présent accord, que le seuil de déclenchement des heures supplémentaires soit, ou non, atteint ou dépassé.

En cas de Compteur Temps Entreprise (CTE) négatif, les heures réalisées permettent de venir compenser l'avance effectuée. Puisqu'une avance sur salaire à hauteur de 100% a déjà été versée dans ce cadre, seule est versée la majoration attachée à la réalisation de ces heures.

En outre, une prime forfaitaire et unique de samedi d'un montant de 10 € bruts est versée par séance travaillée ce jour-là ; celle-ci vient en remplacement de toutes les primes de même nature ayant pu exister jusqu'alors.

Les Salariés concernés ont la possibilité de se faire remplacer par un collègue ayant les mêmes compétences, sous réserve du respect des temps de repos et durées maximales du travail ainsi que d'un délai de prévenance permettant d'assurer l'organisation du fonctionnement de l'équipe.

Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires effectuées conformément à la loi sont décomptées selon les 2 seuils énoncés ci-après :

- Au-delà de la durée mensuelle moyenne de travail légalement prévue, soit 151,67h ou le cas échéant, à la moyenne de l'OTT pluri-hebdomadaire mise en œuvre (notamment en cas d'horaires de travail atypiques),

ET

- Au-delà de 1 607h annuelles, pour les heures effectuées en plus de ce seuil et qui n'ont pas été prises en compte dans le cadre du décompte prévu au 1^{er} tiret.

Quel que soit le seuil de dépassement (mensuel, pluri-hebdomadaire (horaires atypiques notamment) ou annuel), les heures supplémentaires sont majorées à hauteur de 25%. Elles sont rémunérées à échéance normale de paie.

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

Il est convenu que les heures supplémentaires peuvent être, au choix du Salarié, payées ou prises en repos compensateur de remplacement (RCR). Dans ce dernier cas, les heures viennent alimenter le compteur dénommé « repos compensateur », dans lequel sont également déposés les repos acquis en cas d'heures supplémentaires dépassant le contingent annuel d'heures supplémentaires et qui sont communément appelés « contrepartie obligatoire en repos » (COR).

Les Salariés ont connaissance des droits acquis dans le compteur repos compensateur par affichage de ce dernier sur leur bulletin de paie.

Dès que le Salarié a acquis 7 heures au total, il peut en disposer en les posant par demi-journée ou journée, par une demande dans le workflow congés et ce, dans un délai de 7 mois.

ARTICLE 3. 1. 4. CAPACITE D'ADAPTATION LOCALE

Afin de construire un dispositif permettant la prise en compte des spécificités des établissements ou filiales, il est possible pour ces derniers de conclure à leur niveau des accords d'organisation du temps de travail, sans exclusion de thèmes (nombre de jours d'ajustement et répartition de leur acquisition, taux de majoration des heures supplémentaire, etc.).

Lors de ces éventuelles négociations, les DSC ou DSCA de Renault s.a.s. peuvent faire partie de la délégation de négociation, sans pour autant en augmenter le nombre.

La commission centrale d'application de l'accord prévue au chapitre 6 du présent accord est régulièrement informée des négociations en cours et de leur résultat.

Titre 2 – Transformation immobilière

Lors des GRP qui se sont déroulés au mois de juin 2021, ont été présentées aux organisations syndicales représentatives les volontés du Groupe en matière immobilière. Fortes de ce constat, les parties au présent accord sont convenues de prévoir la mise en place de dispositifs paritaires de suivi des évolutions du schéma directeur en Ile-de-France ainsi que celles des établissements industriels et logistiques/après-vente.

ARTICLE 3. 2. 1. DISPOSITIF PARITAIRE DE SUIVI DES EVOLUTIONS IMMOBILIERES EN ILE-DE-FRANCE

Une transformation immobilière en IDF est nécessaire compte tenu des constats ci-après rappelés :

- Surcapacité des sites tertiaires de 30%,
- Le plan d'économie 2022 a induit la rationalisation du panel prestataires de l'Ingénierie et une augmentation possible des prestations de services hors des locaux Renault (nommé en ce cas, prestation de schéma 4),
- Les effectifs des fonctions globales ont fait l'objet d'une diminution de près de 2 500 emplois l'an dernier et vont dans le cadre du présent accord être appelés, sur la base du volontariat, à décroître,
- La mise en œuvre du nouveau modèle de travail hybride induit de repenser les locaux de travail afin de créer des environnements de travail dynamiques.

Ainsi, l'empreinte immobilière de l'Ile-de-France des sites tertiaires est surdimensionnée par rapport à la réalité actuelle et génère des coûts fixes conséquents. Aussi, il s'avère nécessaire de l'adapter.

A ce stade, les orientations pluriannuelles actuelles sont les suivantes → Organisation de deux pôles en IDF, situés à Boulogne et au Technocentre, avec :

- Maintien de 6 sites tertiaires : Technocentre, un nouveau site sur Boulogne, Bâtiment X, Agora, Q10 et Villiers-Saint-Frédéric ;
- Libérations sites : Plessis (Equinove), Vélizy (Connect), Technocentre (Gradient, Avancée (sauf Design), Modem, Asteria et Pluton) et sur Boulogne (M7-M8, QLG, Cristallin A+B et Kinetik).

Comme indiqué précédemment, il s'agit d'« orientations » qui par nature ne peuvent être exhaustives et sont susceptibles d'évoluer. Lorsque des projets seront suffisamment aboutis les institutions représentatives du personnel seront informées ou consultées.

Dans ce cadre, il est apparu opportun de définir de concert avec les organisations syndicales signataires un dispositif d'accompagnement, en complément du dialogue social de proximité, permettant une structure centralisée et donnant une vision globale lorsque des projets importants en la matière se présentent.

Pour ce faire, il est décidé de la création, sur la durée de l'accord, d'une commission de supervision au sein de l'IDF- Tertiaire qui est composée de 3 représentants par organisation syndicale signataire, dont l'un peut être un DSC ou DSCA de Renault s.a.s..

Réunie une fois par trimestre, elle permet :

- D'informer en amont ses participants des modifications à venir,
- D'organiser l'accompagnement des Salariés,
- De définir le parcours social de mise en œuvre des projets,
- De suivre celles déjà mises en œuvre.

Ce dispositif est mis en place dans le respect des prérogatives des institutions représentatives du personnel (CCSE, CSE ou COMPROX) qui sont saisies, pour information ou pour information-consultation, selon l'ampleur du projet.

La commission centrale d'application du présent accord prévue au chapitre 6 est périodiquement informée selon le déploiement des projets.

ARTICLE 3. 2. 2. DISPOSITIF PARITAIRE DE SUIVI DES EVOLUTIONS DU SCHEMA DIRECTEUR DES ETABLISSEMENTS INDUSTRIELS ET LOGISTIQUES/APRES-VENTE

Certains établissements, de par leur dimension historique et l'évolution de leur processus industriel, peuvent procéder à des réflexions de compactage du processus ou d'optimisation d'une partie de leur foncier.

Dans la même logique que celle concernant les établissements tertiaires de l'Ile-de-France, il paraît opportun de pouvoir également suivre les évolutions immobilières des établissements industriels et logistiques/après-vente en cas de projet d'ampleur.

Pour ce faire, une commission spécifique au sein de l'établissement concerné sera créée le moment venu.

Composée de 2 représentants par organisation syndicale signataire, elle se réunit en fonction des besoins à définir en local pour :

- Informer en amont des modifications à venir,
- Analyser les effets du schéma directeur sur la performance de l'établissement.

Ce dispositif est mis en place dans le respect des prérogatives des institutions représentatives du personnel (CSE ou COMPROX) qui sont saisies, pour information ou pour information-consultation, selon l'ampleur du projet.

Titre 3 – Accompagnement des transformations juridiques ou structurelles au sein de Renault Group

Depuis ces dernières années, la transformation du secteur automobile s'accélère avec des structurations de relations nouvelles entre les acteurs pouvant aller au-delà des périmètres et activités traditionnelles.

Renault Group est également concerné par des évolutions de ce type et c'est par exemple dans ce contexte, que de nouveaux projets ont été engagés tels que Renault ElectricCity, Hyvia ou encore, Software Republic.

Compte tenu des défis à relever dans les prochaines années et des transformations que l'industrie automobile continue de voir se succéder, il est possible que le Groupe Renault soit amené à opérer des transformations nécessaires à la mise en œuvre de sa stratégie et à son adaptation au monde qui l'entoure. Ces transformations qui pourraient, par exemple, consister à des prises de participation dans des sociétés nouvelles, des évolutions des structures juridiques du Groupe, filialisations, acquisitions/cessions, etc. sont appelés à se développer ainsi que l'utilisation des outils juridiques appropriés (transfert d'entreprise sortant ou entrant, notamment).

Afin de pouvoir les accompagner, il est convenu dans le cadre du présent accord de créer les modalités permettant la mise en place d'une méthode d'accompagnement de ces évolutions et ce, afin de permettre une animation du dialogue social donnant une vision globale et cohérente de la stratégie du Groupe.

Dans ce cadre, plusieurs engagements sont pris :

- Ouverture de négociations sur les institutions représentatives du personnel du Groupe en France :
 - o Révision de l'accord relatif au dialogue social et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales au sein de Renault s.a.s. du 17 juillet 2018, à compter du 1^{er} trimestre 2022 afin de l'adapter aux nouvelles réalités du Groupe ;
 - o Révision, dès le mois de janvier 2022, de l'accord définissant la composition du CCSE du 6 septembre 2019 afin de tenir compte de la disparition des établissements distincts de Douai et de Choisy ainsi que révision de la liste des établissements distincts incluse dans l'accord de 2018 précité.
- Lorsqu'un projet a des impacts importants en matière de conditions d'emploi, en plus de la saisine des IRP, il est par ailleurs prévu :
 - o Une réunion de la commission centrale d'application du présent accord prévue au chapitre 6 afin d'échanger sur :
 - Le parcours social envisagé,
 - La méthode d'accompagnement projetée,
 - La nécessité ou non de procéder à une révision de l'accord dialogue social en cours
 - o En parallèle et en fonction des impacts du projet, il peut être décidé de procéder à l'ouverture d'une négociation d'accompagnement.

CHAPITRE 4 – TRANSFORMATION DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES

Pour atteindre les ambitions fixées par Renault Group en France, la transformation nécessaire passe avant tout par l'accompagnement des femmes et des hommes qui travaillent dans les différentes sociétés concernées.

C'est dans cette volonté que le présent chapitre, qui s'applique à toutes les entités incluses dans le champ d'application de cet accord, a pour vocation de créer une Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) totalement repensée, plus empreinte avec la réalité et renforcer les dispositifs de mobilités existants tout en développant de nouvelles dispositions en matière de formation.

Par ailleurs et comme évoqué dans le cadre du préambule du présent accord, la situation de Renault Group et de Renault s.a.s. plus particulièrement, nécessite de renouveler les mesures prises afin d'assurer une gestion quantitative de l'emploi contribuant à son redressement. Pour ce faire et comme l'an dernier, les parties sont convenues d'utiliser des leviers basés sur le seul volontariat des Salariés éligibles.

Titre 1 – Dispositif de GEPP

Un dispositif de GEPP doit permettre d'accompagner la stratégie des entités concernées et de répondre aux transformations économiques, technologiques, environnementales ou démographiques auxquelles elles doivent faire face.

Il ne peut prendre complètement sens que s'il sert également au développement du parcours et des compétences des Salariés ; enjeu majeur en matière de motivation, d'attractivité et de performance.

La diversité des expériences, les changements d'environnements et l'acquisition ou le développement de compétences contribuent à enrichir les parcours professionnels.

Le nouveau dispositif de GEPP explicité ci-dessous propose une approche devant permettre de répondre aux différents besoins des entités et métiers de manière dynamique et adaptable afin d'appréhender toutes les réalités et leurs évolutions et ce, quelles que soient leurs activités ou leurs perspectives économiques, commerciales et concurrentielles.

Le but est de promouvoir une logique d'accompagnement des parcours professionnels en reprenant les étapes constituant la vie professionnelle du Salarié avec pour objectifs :

- D'anticiper les évolutions des métiers, afin de donner à tous les Salariés une visibilité sur le devenir des emplois, des compétences et la capacité à s'y adapter ;
- D'attirer et d'intégrer de nouveaux Salariés, en apportant une attention particulière sur les engagements de Renault Group en matière d'inclusion ;
- De valoriser les talents internes et développer les compétences et l'employabilité des Salariés en fonction des besoins de l'entreprise et de ses nécessités environnementales ;
- D'accompagner les fins de carrière et les départs de l'entreprise, en favorisant autant que faire ce peut la transmission des savoirs.

La GEPP est un dispositif global mobilisant plusieurs types de dispositifs de gestion à la fois quantitative et qualitative des emplois, des métiers et des compétences.

ARTICLE 4. 1. 1 – ANTICIPER ET COMMUNIQUER LES EVOLUTIONS DES METIERS : L’OBJECTIF DE LA DEMARCHE PROSPECTIVE METIERS

Renault a mis en place en 2021 des processus et outils visant à renforcer sa capacité d’anticipation et d’adaptation des emplois et compétences, en lien avec la stratégie et les besoins opérationnels de l’entreprise.

Afin de répondre aux évolutions de plus en plus rapides du contexte (réglementaire, concurrentiel, technologique, environnemental, etc.), il est essentiel de poursuivre et renforcer la démarche pour mieux anticiper, être plus agile et partager ces évolutions avec les managers et les Salariés. L’objectif est maintenant de donner, à toutes les entreprises incluses dans le champ d’application du présent accord, tous les outils pour leur permettre de construire un parcours professionnel garantissant l’employabilité de tous et répondant à leurs attentes ainsi qu’aux besoins de l’entreprise.

Cette démarche de prospective métier, qui découle de l’information-consultation sur la stratégie de l’entreprise, doit permettre d’identifier :

- Les métiers « en décroissance » pour lesquels les ressources sont excédentaires par rapport aux perspectives de besoins ;
- Les métiers « en développement » nécessitant des compétences nouvelles ou en croissance ou pour lesquelles des risques de tension de ressources existent ;
- Les métiers « stables » d’un point de vue des compétences ou de volume.

Cette image est formalisée dans un outil de visualisation intitulé « 9Box ».

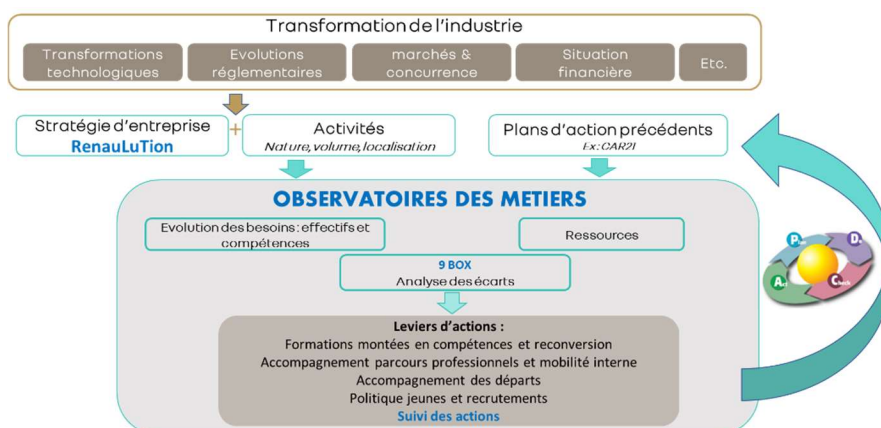
Cette démarche permet également :

- De préparer des plans d’action adaptés aux enjeux de ces différents métiers ;
- De donner de la visibilité à tous les Salariés sur l’évolution des emplois et compétences dans l’entreprise dans les prochaines années.

Il est aussi très important d’adapter ou ajuster au fil de l’eau l’adéquation entre les besoins, les ressources, les métiers et les compétences ; à ce titre l’entreprise propose d’adopter un cycle annuel de revue de la GEPP.

C’est sur cette base que la Direction et les OSR ont partagé la situation des Métiers impactés par l’évolution des effectifs au dernier trimestre 2021 et ont pu ensuite échanger sur les leviers d’actions nécessaires pour l’année 2022.

Cette boucle annuelle permet ainsi de faire évoluer de manière réactive les orientations et outils nécessaires à leur mise en œuvre afin d’être en cohérence avec les besoins de l’Entreprise et de ses Salariés.



ARTICLE 4. 1. 2 - LES DIFFERENTS ACTEURS DE LA DEMARCHE PROSPECTIVE METIERS

La direction définit la stratégie de l'entreprise qui induit des plans d'actions que les managers mettent en œuvre. Ils ont un rôle essentiel, dans leur management au quotidien, d'accompagnement et d'orientation des Salariés dans leur parcours professionnel, et notamment au travers de la réalisation des Entretiens Carrière et Développement (Entretiens Professionnels).

Grâce aux différents outils et formations mis à leur disposition (Learning@Alliance, Portail Ecole(s) Métier(s), Job opportunities, accompagnement consultants, etc.), les Salariés sont, avec l'aide de l'entreprise, acteurs de leur développement professionnel, de leur employabilité et de leur adaptation aux évolutions des métiers et des compétences.

La fonction RH (en particulier les HR Business Partners) accompagne les Salariés et les managers dans cette démarche, au travers de ses actions de conseil et d'orientation.

Les représentants du personnel sont également des acteurs de cette démarche et peuvent, notamment, être force de proposition auprès de la direction lors des réunions des Observatoires des Métiers prévus ci-après.

ARTICLE 4. 1. 3 - LES OBSERVATOIRES DES METIERS (ODM)

Dans le cadre du présent accord, il est souhaité associer les organisations syndicales représentatives et signataires au partage de la vision prospective des métiers, ainsi qu'à la démarche d'information et d'accompagnement des managers et des Salariés.

Dans ce contexte, les parties conviennent de la mise en œuvre chaque année d'Observatoire(s) des Métiers, pour tout ou partie des Métiers de l'Entreprise, en fonction de leur contexte et de leur actualité.

Ceux-ci ont pour mission, à partir des orientations stratégiques des entreprises parties prenantes :

- De présenter la vision prospective des métiers concernés et des compétences,
- De préciser les métiers stables, en décroissance et en développement,
- D'informer des actions et outils à mettre en œuvre,
- D'échanger sur les moyens de communiquer aux Salariés ces évolutions et leurs impacts métiers afin de mieux se préparer à ces changements.

Ces observatoires sont réunis au moins une fois par an.

Ils sont composés de cinq représentants par organisation syndicale représentative ou signataire du présent accord, de représentants de la direction et de chaque métier concerné.

ARTICLE 4. 1. 4 - LES OUTILS DE COMMUNICATION

Afin de permettre aux Salariés d'avoir de la visibilité sur le devenir des emplois, des métiers et des compétences et ainsi, mieux se préparer à ces évolutions, engagement est pris de :

- Présenter la vision prospective métiers avec les Salariés, les managers et les représentants du personnel, à la suite des Observatoires des Métiers,
- Mettre à disposition des informations et des outils pratiques pour faciliter l'appropriation de chaque Salarié et leur permettre de réfléchir à leur parcours professionnel.

A cet effet, l'Entreprise propose à chaque Métier un kit de communication standardisé.

Titre 2 – Enjeux d’avenir : des compétences nouvelles, pointues et pérennes

La formation est un levier majeur de la transformation des métiers, pour atteindre la performance, le maintien et le développement de l’employabilité des Salariés et représente également un enjeu fort en termes d’attractivité.

Dans le présent accord, Renault Group s’engage à développer les compétences de ses Salariés sur des compétences pointues et pérennes, représentant le cœur des différents métiers de l’industrie automobile.

La formation vise la mise en œuvre d’enjeux majeurs et indissociables pour la mise en œuvre du plan stratégique *Renaulution* et renforcer la sécurisation des parcours professionnels et des mobilités.

A ce titre, Renault Group s’engage à former 10 000 Salariés sur la durée de l’accord.

ARTICLE 4. 2. 1. DEVELOPPER ET METTRE AU MEILLEUR NIVEAU LES COMPETENCES DES SALARIES DE RENAULT GROUP

Pour préparer aux métiers de demain, Renault Group crée et développe la « **Re-Know University** ». Il s’agit d’asseoir notre avantage concurrentiel en France sur l’électrique, de développer et de mettre au meilleur niveau nos compétences sur la data, le software et la cybersécurité et aussi de devenir le référent en France et en Europe sur l’économie circulaire.

Cette université forme aux métiers et compétences de l’industrie automobile de demain. Elle est donc articulée prioritairement autour de 3 pôles en France :

- ElectriCity et Mega Factory e-motor sur la mobilité électrique,
- Refactory à Flins, sur l’économie circulaire,
- Un pôle data, software et cybersécurité.

Des campus spécifiques pourront être créés en fonction des pôles de formation :

- La « **E-mobility academy** » sera elle dédiée au développement des compétences sur l’électromobilité.
- Le « **Campus re-factory** » de Flins sera le centre de l’économie circulaire et solidaire en France.

Des clubs métier sur la data, le software, la cybersécurité et l’économie circulaire sont également créés et permettent d’accélérer l’identification des compétences clés, de mutualiser les besoins en compétences inter-directions, de diminuer le temps de conception de formation et d’optimiser le déploiement par la mise à disposition de sessions de formation mutualisées.

Les écoles Métier de l’Ingénierie Produit, Ingénierie Process, du Manufacturing, de la Qualité et de la Digital Academy, etc. contribueront directement à la conception des parcours formatifs et s’appuieront sur les établissements de la DEIF et industriels pour déployer les contenus.

ARTICLE 4. 2. 2. CONTRIBUER AUX OBJECTIFS DU PLAN STRATEGIQUE, PAR LA POURSUITE ET LE RENFORCEMENT DES PARCOURS DE RECONVERSION ET DE MONTEE EN COMPETENCES

La tenue des Observatoires des Métiers (ODM) sur le mois d’octobre 2021 a permis d’identifier, au sein des Fonctions Globales, plusieurs compétences à renforcer dans des domaines divers tels que, les Achats, le Commerce & Marketing, l’Après-vente, les Ressources Humaines, les Services à l’Entreprise, l’Ingénierie Produit, l’Informatique, la Qualité, la Finance, la Supply Chain, etc.

Plusieurs parcours de formation sont d'ores et déjà existants, ou vont être finalisés, afin de permettre les montées en compétences ou en reconversion requises pour que les Salariés qui le souhaitent, puissent candidater sur des postes dans les domaines d'activité précités.

Afin de renforcer cette volonté, Renault Group poursuit son engagement de proposer des parcours de formation de montée en compétences ou de reconversion sous réserve de l'adhésion des Salariés.

Ce dispositif de reconversion a vocation à se poursuivre sur la durée de l'accord.

ARTICLE 4. 2. 3. POURSUIVRE ET RENFORCER LA TRANSMISSION DES SAVOIRS EN INTERNE

Parce qu'elle privilégie le transfert des compétences « socle », favorise l'intégration des nouvelles générations par la « diffusion implicite » de la culture d'entreprise, et constitue les fondamentaux d'une organisation apprenante performante, la transmission des savoirs par les formateurs internes, est reconnue et encouragée.

Fort du succès du dernier parcours formatif, conçu et déployé à partir des dernières innovations en pédagogie et du même attrait pour la certification nationale « *Animation de formation* » proposée depuis 2017, Renault Group poursuit son investissement auprès de ses Salariés en poursuivant les sessions de « formation de formateur » et proposant systématiquement, au volontariat, la validation des compétences par le CCPI « animation de formation ».

Les objectifs d'animation de formation doivent être formalisés dans l'entretien individuel et reconnus lors de l'entretien de bilan et apparaître notamment dans la formalisation du comportement « nous grandissons ensemble ».

ARTICLE 4. 2. 4. DES COMPETENCES PERENNES ET EN ADEQUATION AVEC LE MARCHE DE L'INDUSTRIE GRACE A DES PARCOURS FORMATIFS CERTIFIANTS

Parce que la certification, en fin de parcours formatif, est gage de qualité de la formation déployée et garante du niveau de maîtrise des compétences développées, son recours est encouragé et accompagné par l'entreprise.

Deux dispositifs de certification sont proposés par l'entreprise : la promotion par alternance dite « PRO-A » et le Compte Personnel de formation dit « CPF ».

[Le dispositif de formation et de certification « PRO-A » : reconversion ou promotion par alternance pour les Salariés dont la formation initiale est inférieure à la Licence](#)

L'entreprise propose d'utiliser, au bénéfice des 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 Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) 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 figurant sur les listes d'accords de branche étendus.

L'objectif visé par la PRO-A est de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle, permettre un changement de métier ou de profession par des actions de formation visant une qualification ou certification.

La mobilisation du Compte Personnel de Formation quel que soit le niveau de formation initiale

Le Compte Personnel de Formation (CPF) permet d'acquérir des droits à la formation professionnelle mobilisables tout au long de la vie professionnelle. Il suit chaque personne de son entrée dans la vie active jusqu'à sa retraite. Le CPF permet de financer des formations certifiantes et qualifiantes éligibles.

Le compte est alimenté de 500 euros par an avec un plafond de 5 000 € ou de 800 euros par an avec un plafond de 8 000 €, pour les moins qualifiés. En se connectant à son espace personnel « Mon Compte Formation » chaque personne titulaire d'un compte peut connaître son solde CPF. Chaque année, le compte est crédité en euros et calculé au prorata du temps de travail en année N-1.

La mobilisation du CPF relève de l'initiative du Salarié. Il peut suivre une formation hors temps de travail, sans accord de l'employeur ou, en tout ou partie sur le temps de travail avec, en ce cas, accord de l'employeur.

Le Salarié est d'un point de vue légal, le premier « abondeur » de la formation. Lorsque le crédit du compteur ne permet pas de couvrir intégralement les coûts de la formation, l'entreprise, la Région ou l'Etat peuvent également participer à cet abondement selon différentes modalités qui évoluent en fonction du contexte économique et social.

En synthèse, il existe deux sortes de modalités principales « d'abondement » d'un point de vue légal :

- Abondement sur le temps de travail : le Salarié a la possibilité de se former sur le temps de travail avec accord de l'employeur. Cette autorisation permet de partir en formation sans poser de congés.
- L'abondement par l'entreprise, la Région ou l'Etat pour financer tout ou partie d'une formation lorsque le Salarié ne dispose pas assez d'euros pour financer l'intégralité de sa formation.

Partant de ces principes directeurs, les parties signataires sont convenues que l'entreprise propose un co-investissement sur le CPF selon trois situations :

- **La formation a lieu sur le temps de travail : pour une formation identifiée par un Salarié en lien avec son activité professionnelle**

Les Salariés intéressés par l'obtention d'une certification qui garantit ou valide leurs compétences, peuvent mobiliser leur CPF avec le soutien et l'accompagnement de l'entreprise, par la possibilité de suivre la formation sur le temps de travail. Cette condition permet au Salarié de ne pas poser de congés.

Dans ce cas, le manager doit donner son accord écrit afin que le Salarié puisse partir en formation en mobilisant son CPF, pendant son temps de travail. La prise en charge financière de la formation relève intégralement du Salarié.

- **Le compteur CPF du Salarié fait l'objet d'une dotation, plafonnée à 1 000 euros : pour une formation en lien direct avec l'activité sur le poste actuel, à moyen terme ou dans le cadre d'une mobilité à venir**

Cela se fait sous réserve d'une validation par le manager, puis par le service formation de l'établissement (S2N). Dans cette hypothèse, le départ en formation a lieu sur le temps de travail.

- **Le compteur du Salarié fait l'objet d'une dotation non plafonnée, si le compteur du Salarié ne permet pas de financer l'intégralité de la formation**

Pour une formation ou un parcours formatif, validé par les Ecoles Métiers, qui permet au Salarié de développer des compétences afin d'évoluer sur des postes positionnés en bleu sur la 9 box, quelle que soit la fonction d'origine du Salarié (compétences stratégiques pour chaque métier).

Cela se fait sous réserve d'une validation par le manager puis par le service formation de l'établissement (S2N). Le départ en formation a lieu sur le temps de travail.

Dans le cadre de la GEPP, la formalisation des postes « positionnés en bleu » peut faire l'objet de changements tous les ans, à l'occasion des ODM.

Quelle que soit la modalité d'abondement mise en œuvre, le Salarié devra adresser à son manager la convocation à la formation ainsi qu'un justificatif de présence à la formation.

Les écoles métier identifient les formations certifiantes de leur périmètre de responsabilité et éligibles au CPF afin de faciliter l'appropriation du dispositif et dynamiser le recours au CPF.

En parallèle, le plan de développement des compétences doit assurer l'adaptation du Salarié au poste de travail dans le cadre des objectifs de l'entreprise.

La mobilisation du CPF consiste en « un plus » pour le Salarié : il permet d'obtenir une certification reconnue au niveau national tout en se formant sur le temps de travail.

L'obtention de certification hors Compte Personnel de Formation ou PRO-A

La certification à l'issue d'un parcours formatif de reconversion reste privilégiée y compris pour les Salariés qui ne rempliraient pas les conditions requises à la mise en œuvre du CPF ou de la PRO-A.

Les écoles métier ainsi que le Service Formation des Etablissements d'Ile de France soutenus par la DRH France, s'accorderont pour faciliter sa mise en œuvre, dès lors qu'une certification sera identifiée en lien avec un référentiel de compétences.

Titre, diplôme et certification

La certification est un terme qui désigne tout diplôme, titre ou certificat de qualification professionnelle (CQP) remis à une personne pour attester de sa qualification.

Un titre professionnel est une certification professionnelle délivrée par le ministère chargé de l'emploi. Il atteste que son titulaire maîtrise les compétences, aptitudes et connaissances permettant l'exercice d'activités professionnelles qualifiées.

Un diplôme est un titre qui atteste d'un niveau d'enseignement, d'aptitudes et de connaissances. Il est remis par les universités, les facultés, les écoles supérieures (publiques ou privées).

Un certificat de qualification professionnelle (CQP) permet de faire reconnaître les compétences et savoir-faire nécessaires à l'exercice d'un métier. Les certificats de Qualification Professionnelle élaborés dans le cadre des branches professionnelles,

Les titres et les diplômes reconnus officiellement comme étant à finalité professionnelle sont délivrés au nom de l'État. Ils prouvent la maîtrise des compétences, aptitudes et connaissances permettant l'exercice d'activités professionnelles. Les titres et les diplômes à finalité professionnelle sont enregistrés dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

ARTICLE 4. 2. 5. UN MANAGEMENT FEDERATEUR

La mise en œuvre du plan stratégique *Renaulution* nécessite, plus que jamais un management fédérateur et aligné sur les objectifs de l'entreprise.

Dans ce cadre, Renault Group souligne la nécessité d'accompagner les managers et de les soutenir dans leur périmètre de responsabilité en leur proposant des formations et des parcours formatifs adaptés au contexte de l'entreprise.

En complément de l'offre de formation actuelle et positionnée sur l'appropriation des niveaux de management (primo-manager, manager, manager de manager ...), la DRH France, soutenue par la Direction Learning et Corporate Development, propose des formations sur 4 enjeux majeurs :

- **L'intégration des nouvelles générations dans les équipes** : l'objectif sur 3 ans conduit à poursuivre l'intégration de nouvelles générations et de nouvelles compétences clés, dans des équipes déjà constituées.
Le manager devra également proposer aux nouveaux embauchés des parcours d'intégration dans leur métier.
- **Un management inclusif** : l'innovation et la performance des équipes est indissociable d'un management inclusif. La mise en confiance, la capacité à exprimer son point de vue, l'intégration dans les équipes des « différences individuelles » sont indispensables d'un management fédérateur. L'entreprise vise un management inclusif à tous les niveaux hiérarchiques de l'entreprise.
- **Un management** qui accompagne ses équipes dans la montée en compétences en faisant des feed-backs réguliers et en adoptant une posture de « coach » afin d'intégrer les éléments constitutifs de la nouvelle gestion de la performance.
- Un manager qui intègre le contexte d'organisation du travail **en mode hybride**.

ARTICLE 4. 2. 6. L'ENTRETIEN DE CARRIERE ET DEVELOPPEMENT EN SOUTIEN DU DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES, PLAN DE RECONVERSION ET DE TRANSFORMATION

L'entretien de carrière et développement (dénomination Renault de l'entretien professionnel), qui se fait tous les ans au sein de Renault s.a.s., 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.

Les managers sont informés par les écoles métier et leur HRBP des orientations formation stratégiques de leur périmètre métier et en informe leurs Salariés.

Le dispositif de diagnostic des compétences, quand il a été mené dans un métier (auto-diagnostic), participe de l'échange entre manager et Salarié dans le cadre de l'entretien de développement et carrière et permet de nourrir le plan de développement des compétences de chacun.

ARTICLE 4. 2. 7. DES METHODES PEDAGOGIQUES INNOVANTES ADAPTEES AUX SALARIES

L'action de formation se définit, selon la loi du 5 septembre 2018, comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Cette nouvelle notion englobe à présent toutes sortes de modalités d'apprentissage : en présentiel, à distance, en situation de travail (participation à un projet, formation tutorée en situation de travail, supervision, partage de pratiques, évènementiel) à condition que ces situations soient agencées en un parcours visant un ou plusieurs objectifs professionnels définis.

Pour l'année 2021, ce sont 14 écoles métier qui conçoivent et proposent une offre de formation en recherchant systématiquement, les pédagogies les plus adaptées aux compétences à développer et au public cible.

Renault connaît depuis 10 ans une augmentation croissante du déploiement des formations dites « à distance ». Initialement proposées sous la forme de formation « e-learning », l'entreprise a connu ces derniers mois une augmentation exponentielle des formations à distance, appelées « classe virtuelle » (formations le plus souvent réalisées avec le support d'une plateforme de communication collaborative « TEAMS »).

Parce qu'ils offrent des modalités d'apprentissage diversifiées et adaptées au contenu à transmettre, les écoles métier, proposent des parcours formatifs dits « mixtes » ou « hybride » en « combinant » au sein d'un même parcours, des dispositifs complémentaires : classe virtuelle pour présenter un dispositif, modules de e-learning pour appréhender ou maîtriser un concept, formation en salle, pour effectuer des « jeux de rôle » en groupe et/ou classe virtuelle pour des formats plus courts et des exercices en sous-groupe effectués sous TEAMS.

ARTICLE 4. 2. 8. UNE GOUVERNANCE DEDIEE AU DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Une gouvernance dédiée est mise en œuvre. Elle intègre les différents acteurs suivants :

- Le service Learning & Development de la DRH France,
- Les métiers représentés par l'Ecole Métier,
- La fonction RH des périmètres métier.

Dans la continuité de l'accord de transformation des fonctions globales et tertiaires du 20 novembre 2020, une ressource est dédiée au pilotage des parcours au sein de chaque établissement. La gouvernance sera notamment le lieu d'un suivi précis des Salariés engagés dans les parcours formatifs afin d'identifier les parcours de montée en compétences/reconversion.

Titre 3 – Mobilité interne et parcours professionnels

La mobilité interne et les dispositifs de parcours professionnel permettent à tout Salarié de définir, de manière proactive et volontaire, sa carrière professionnelle qu'il choisisse que celle-ci se fasse en interne ou en externe de Renault Group.

Ceux-ci constituant, avec la formation, des leviers importants pour tout Salarié, les parties sont convenues des dispositifs ci-après décrits :

ARTICLE 4. 3 .1. MOBILITE INTERNE

La mobilité professionnelle est un levier essentiel de la transformation de Renault Group. Elle constitue avec la formation l'un des deux piliers permettant le développement des compétences, des expériences et de l'employabilité des Salariés. Elle contribue ainsi à la sécurisation des parcours professionnels sur la durée.

La préparation et l'accompagnement de la mobilité sont une condition de la réussite du projet professionnel.

Le Salarié demeurant le premier acteur de son développement professionnel, il est donc fondamental que celui-ci soit informé des évolutions concernant son organisation, son métier et les compétences attendues. C'est l'objet de la communication des Observatoires des Métiers.

Les rôles du manager, de la fonction RH et du Salarié sont complémentaires les uns des autres :

- Les Salariés sont acteurs de leur propre développement de carrière. Ce faisant, tout Salarié en poste depuis au moins 2 ans est libre de candidater aux offres publiées en interne,
- Le manager, avec le soutien de la filière RH, accompagne les Salariés dans le pilotage de leur mobilité.

Au demeurant, une attention particulière est portée aux Salariés éligibles à la RCC qui peuvent bénéficier d'un accompagnement par leur HRBP et aussi par les consultants en charge de la RCC pour faire un diagnostic de compétences, formaliser un CV ou encore, préparer leurs entretiens.

En lien avec les Observatoires des Métiers, la mobilité interne des Salariés, qu'elle soit fonctionnelle et/ou géographique, est un enjeu majeur pour Renault Group.

Ses grands principes ont été définis en 2021 et sont réaffirmés et renforcés dans le cadre du présent accord :

- Transparence du marché : une veille active sur tous les postes disponibles au sein du Groupe est assurée ainsi que leur diffusion sur le site de publication interne People@Renault. La publication concerne tous les postes jusqu'au grading L2A inclus.
Un objectif de publication des postes disponibles de 90% est fixé.
- Tout Salarié ayant émis une candidature reçoit une réponse,
- Module P@R permettant de traiter la publication mais également la candidature et le traitement avec la réponse aux candidats,
- Les Salariés sont libres de candidater sur un nouvel emploi, à partir de 2 ans dans leur poste,
- Lorsque le Salarié est retenu sur un emploi, son manager actuel ne peut s'y opposer, les modalités de départ devant être discutées,
- Le délai entre l'accord de mobilité (entre le futur manager et le Salarié) et l'arrivée dans le poste est de 3 mois maximum, cette période peut être mise à profit pour réaliser des formations nécessaires au futur poste,
- En cas de mobilité en cours d'année et sauf emploi similaire, les objectifs du Salarié font l'objet d'une mise à jour.

Cette politique fait l'objet d'une charte publiée dans MaVie@Renault.

ARTICLE 4. 3 .2. AUTRES PARCOURS PROFESSIONNELS

En plus des capacités de mobilité interne telles qu'évoquées ci-dessus, les parties au présent accord ont souhaité faire perdurer des dispositifs précédemment en vigueur et permettant aux Salariés, qui le souhaitent d'opter pour de nouveaux parcours professionnels qu'ils soient internes ou externes à Renault Group.

Dispositifs d'accompagnement de projets en cours de carrière

❑ Période de mobilité volontaire sécurisée (PMVS)

Tout Salarié justifiant d'une ancienneté d'au moins 24 mois peut demander à exercer une activité dans une société extérieure au Renault Group pendant une durée déterminée, sans rompre son contrat de travail. Pour ce faire, le Salarié doit pouvoir justifier de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée ou d'un CDD/CTT d'au maximum 18 mois.

Cette demande peut être formulée quel que soit le poste ou la compétence détenu(e) par le Salarié, sous réserve de 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 qui est limitée à 18 mois,
- 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 avec toutes les conséquences en découlant.

Si le Salarié souhaite mettre fin à sa PMVS de manière anticipée, cela 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. En cas d'acceptation et sauf circonstances très exceptionnelles, un délai d'un mois doit être respecté.

Au terme de la PMVS, le Salarié peut décider de ne pas réintégrer son entreprise d'origine. Dans ce cas, il 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.

A l'inverse, le Salarié peut faire le choix de réintégrer son entreprise d'origine et dans une telle hypothèse, il retrouve de plein droit un emploi à qualification et rémunération contractuelles équivalentes.

❑ Congés longue durée (sabbatique, création/reprise d'entreprise, 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 du congé sabbatique, du congé pour création d'entreprise et du congé de solidarité internationale.

Le Salarié, avant son départ pour l'un de ces congés, peut demander la monétisation de ses compteurs disponibles (CT ou CTI) dans la limite de 30 jours.

Congé sabbatique

Tout Salarié, en accord avec sa hiérarchie, peut demander à bénéficier d'un congé sabbatique dans les conditions prévues par le code du travail sauf celle s'agissant de l'ancienneté dans l'entreprise pour laquelle seuls deux ans sont nécessaires, au lieu des 3 ans légalement prévus.

Ce congé permet au Salarié une absence d'au plus un an afin de réaliser un projet personnel.

Il est pris en compte dans le calcul de l'ancienneté Groupe « 1^{er} contrat » du Salarié. En revanche, le contrat de travail étant suspendu, la rémunération, au sens large, n'est pas maintenue.

Congé création ou reprise d'entreprise

Indépendamment du projet de création d'entreprise prévu dans le cadre du dispositif RCC explicité au titre 4 ci-dessous, tout Salarié peut demander à bénéficier d'une absence d'un an renouvelable une fois au maximum pour créer ou reprendre une 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. Un accompagnement est apporté aux Salariés qui le souhaitent pour les aider à valider le business plan et effectuer les démarches administratives.

En outre, une aide forfaitaire de 12 000 euros maximum est versée sur présentation des justificatifs de la création (dossier de création, KBis, etc.) et ce, dans un délai de 12 mois. Elle est assujettie aux cotisations sociales, à l'impôt sur le revenu et à la CSG-CRDS.

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 et 2 000€).

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

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.

Congé de solidarité internationale

Conformément aux dispositions légales, ce congé permet au Salarié une absence de 6 mois maximum, pour participer à une mission hors de France pour le compte d'une organisation internationale dont la France est membre.

❑ 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.

Ce prêt se matérialise par une mise à disposition à but non lucratif. Ce faisant, il donne lieu à la conclusion :

- D'un avenant au contrat de travail du 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 ;

- D'une convention de mise à disposition de personnel est conclue entre les deux entreprises, qui 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.

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.

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.

Il peut être convenu d'une période probatoire, au cours de laquelle il peut y être mis fin à la demande de l'une des parties. Celle-ci 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.

Pendant cette période, ou à l'issue, il est possible de convenir d'un transfert définitif du Salarié au service de l'entreprise utilisatrice ; il s'opère par voie de mutation concertée ou une embauche directe au sein de l'entreprise utilisatrice. 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 prévue.

A défaut de transfert au sein de l'entreprise utilisatrice à l'issue de sa mise à disposition, le Salarié retrouve son poste de travail ou un poste équivalent assorti d'une rémunération similaire.

Mesures de fin de carrière

☐ **Congé de préparation fin de carrière**

Dans les trois années précédant la date de départ prévisionnelle à la retraite à taux plein du régime général, une journée de congé par mois est attribuée aux Salariés continuant à être en activité, sur présentation d'un justificatif, dans la limite d'un plafond de 36 mois (donc 36 jours acquis). Ces journées sont assimilées et payées comme temps de travail effectif. Elles sont utilisées au fur et à mesure de leur acquisition.

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

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

Il est expressément précisé que ces dispositions :

- Se substituent aux dispositifs existants dans les accords collectifs des entreprises parties au présent accord portant sur le même objet, et notamment, aux articles 45 et 46 de l'accord couverture sociale de Renault s.a.s. intitulés « congé de fin de carrière » et « préparation à la retraite » ;
- Sont applicables uniquement aux sociétés où ce dispositif était déjà préexistant au présent accord ;
- Cessent de s'appliquer si les Salariés concernés décident de ne pas partir à la retraite à la date de l'obtention de la retraite à taux plein. Ainsi, les Salariés peuvent utiliser les jours de congés déjà acquis mais ne continuent pas à en acquérir.

❑ Départ volontaire à la retraite

Tout Salarié pouvant liquider sa retraite à taux plein du régime général peut décider de mettre fin à son contrat de travail pour faire valoir ses droits à la retraite.

Les conditions du départ volontaire à la retraite se font dans le cadre des dispositions en vigueur dans chaque entreprise du périmètre du présent accord.

Titre 4 – Dispositifs de gestion quantitative de l'emploi en France – Mise en œuvre d'une Rupture Conventionnelle Collective (RCC)

L'an dernier, le plan d'économies de Renault Group en France a induit des transformations importantes nécessaires à sa pérennité. Compte tenu de la situation financière et économique du Groupe, ces transformations ont dû s'accompagner d'impacts sur l'emploi notamment dans les Fonctions Globales de Renault s.a.s.. Compte tenu de la finalité et des conditions de mise en œuvre de la RCC qui repose sur la seule base de volontariat des Salariés, ce dispositif a été retenu par les partenaires sociaux de l'entreprise en 2021.

Comme évoqué aux préambules du présent accord et chapitre, il est nécessaire pour l'année 2022 de continuer à user de dispositifs de gestion quantitative de l'emploi.

Le dispositif de RCC, tel que notamment prévues à l'article L. 1237-19-1 du code du travail, a démontré son efficacité permettant ainsi d'aider l'entreprise à atteindre ses objectifs de réductions d'effectifs et également aux Salariés, qui le souhaitent, d'être accompagnés vers de nouveaux projets. Ce faisant, il est convenu d'à nouveau déployer un tel dispositif dans les conditions ci-après définies.

En complément, il est également décidé de la mise en œuvre d'une dispense d'activité en 2022 (cf. titre 3). Ces deux mesures sont les deux seuls leviers de gestion quantitative de l'emploi qu'il est convenu d'initier pour l'année à venir.

ARTICLE 4. 4. 1. NOMBRE MAXIMAL DE DEPARTS EXTERNES ET SUPPRESSIONS D'EMPLOI ASSOCIES

Nombre maximal de départs et suppressions d'emplois associés

Pendant la durée de son application, la RCC peut bénéficier à un nombre maximal de 1 153 Salariés sur tout le périmètre concerné (effectif éligible = 6 900 Salariés), avec le même nombre de suppressions d'emplois associé.

Comme pour la précédente RCC, seuls les Salariés, en CDI, travaillant dans les Fonctions Globales de Renault s.a.s. sont concernés et ainsi ceux :

- Des établissements d'Ile-de-France (Siège, Guyancourt, VSF et Lardy),
- Et ceux qui travaillent physiquement dans un établissement de fabrication mais qui ont un rattachement hiérarchique aux fonctions suivantes : Ingénierie Produit, Ingénierie Process, Qualité et IS/IT et Digital.

Lors des Observatoires Des Métiers (ODM) qui se sont tenus du 19 au 21 octobre ainsi que les séances de négociation qui ont eu lieu les 4 et 9 novembre 2021, la Direction a présenté aux OSR les suppressions d'emplois qu'il est nécessaire d'avoir dans chaque direction de métier.

Le nombre maximal de départs en RCC mentionné ci-dessus est construit selon la cible indicative suivante :

Fonction Globales	Cibles indicatives de réductions
Ingénierie Produit	500
Ingénierie Process	234
IS / IT & Digital	70
Commerce & marketing	50
Finance	35
Qualité	65
Achats	70
APV	40
Ressources Humaines	50
Services généraux - Immobilier (DISG)	24
Communication	15
Total	1 153

Les parties sont convenues que ces cibles ne sont pas un nombre maximal intangible de suppression d'emplois au sein de chacune des Fonctions référencées : il s'agit simplement de leur permettre d'avoir une vision plus précise par grand métier tout en sachant que, comme prévu au paragraphe « modalités de régulation de la RCC » ci-dessous, à l'atteinte des cibles indiquées, la direction concernée peut clore ou non les candidatures à la RCC de son périmètre.

Seul le chiffre de 1 153 départs évoqués ci-dessus vaut donc nombre maximal de départs et de suppressions d'emplois associées.

La présente RCC est ouverte, à compter du 1^{er} janvier jusqu'au 31 octobre 2022.

Pendant toute la durée d'application du présent titre, Renault s.a.s. s'engage sur le périmètre ouvert à la RCC à ce qu'aucun licenciement pour motif économique ne soit prononcé pour atteindre l'objectif de suppression d'emplois évoqués ci-dessus.

ARTICLE 4. 4. 2. CONDITIONS A REMPLIR POUR ADHERER A LA RCC

Le bénéfice du départ volontaire dans le cadre de la RCC est ouvert aux Salariés remplissant les conditions cumulatives prévues au présent article.

Conditions liées à la situation professionnelle du Salarié

Le Salarié candidat doit remplir les conditions cumulatives suivantes :

- Être lié à la société par un contrat à durée indéterminée (CDI) dont la période d'essai est achevée ;
- Ne pas être engagé dans une quelconque autre procédure de rupture de son contrat de travail qu'elle soit volontaire ou non ;
- Ne pas bénéficier, ou avoir bénéficié, d'une Dispense d'Activité (DA) ;
- Occuper un poste ouvert à la RCC ; la liste des emplois non éligibles étant fixée en annexe du présent accord (annexe 1). En cas de changement de profil d'emploi quelle qu'en soit la raison (réorganisation, mobilité, etc.) le Salarié demande à son HRBP si son nouveau poste est éligible ou non à la RCC.

Conditions liées au projet du Salarié

Le Salarié candidat à la RCC doit, en plus des conditions ci-dessus énoncées, présenter un projet professionnel externe, concret et réalisable, validé par le comité de validation, pouvant prendre l'une des quatre formes suivantes :

- **Projet emploi Salarié** : présenter un emploi ou une promesse d'embauche en CDI ou en CDD/CTT de 6 mois ou plus (hors Groupe Renault), débutant postérieurement à la signature de la convention de rupture individuelle. Les parties sont convenues que ces contrats peuvent être également conclus auprès d'une structure associative à but humanitaire ;
- **Projet création / reprise d'entreprise** : créer ou reprendre une entreprise ou association : créer, reprendre ou développer une entreprise qui soit artisanale, agricole, commerciale, etc. Cette activité peut être exercée en tant que personne physique, en société, en association ou sous forme d'activité libérale :
 - o Soit en étant dirigeant de la structure et détenir au moins 1/3 du capital,
 - o Soit en ayant au moins 50% du capital social,
 - o Soit dans le cadre d'une entreprise dans laquelle le Salarié est actionnaire minoritaire, mais souhaite en devenir majoritaire (50% minima) avec une modification des statuts auprès du greffe,
 - o Soit dans le cadre d'une création type micro-entreprise, et qui serait l'activité principale du Salarié,
 - o Soit dans le cadre d'un projet de développement d'une activité déjà existante, et qui deviendrait l'activité principale du Salarié.
- **Projet de reconversion professionnelle** : ce type de formation, de longue durée, doit permettre au Salarié de se reconvertir vers un nouveau métier ou d'évoluer professionnellement en obtenant une certification. La préparation d'une certification ou la réalisation d'une formation qualifiante/diplômante de reconversion professionnelle peut constituer en tant que tel un projet professionnel réaliste de reclassement externe, permettant à des Salariés, ayant quelques années d'expérience professionnelle, de valoriser leur expérience.
- **Projet de départ volontaire en retraite** : justifier d'avoir l'âge lui permettant de procéder à la liquidation de sa retraite à taux plein au titre du régime général de la sécurité sociale pendant la durée d'adhésion de la RCC. En outre, il est précisé qu'un Salarié, qui a déjà atteint l'âge de départ à la retraite, ne peut candidater à l'une des 3 premières formes de projet évoquées ci-avant.

ARTICLE 4. 4. 3. STRUCTURE D'ACCOMPAGNEMENT PREVUE

Les signataires du présent accord sont conscients qu'il est primordial d'accompagner les Salariés non seulement au moment de leur départ de l'entreprise mais aussi et surtout, dès qu'ils souhaitent s'informer sur le dispositif qu'ils choisissent, ou non, au final d'y adhérer.

Afin d'accompagner les Salariés, une structure d'accueil, d'information et d'accompagnement des projets de mobilité externe est mise en place dès l'ouverture de la période de volontariat.

Composition

Il a été décidé de recourir au service d'un prestataire externe mettant à disposition des Salariés concernés des consultants spécialistes de l'évolution professionnelle.

Les consultants ont, au cours de cette période, un rôle d'écoute, d'information et de conseil. L'accompagnement des Salariés est totalement individualisé.

Fonctionnement

Cette cellule met à disposition des Salariés un numéro permettant d'assurer la prise de rendez-vous avec un consultant. Il est proposé à chaque Salarié qui le souhaite un rendez-vous dans un délai de 2 jours ouvrés.

L'entretien se déroule dans les locaux de l'entreprise pour faciliter aux Salariés l'accès, ou de manière distanciée par visioconférence.

Les consultants de la cellule interviennent sous forme de permanences dont la fréquence est adaptée au nombre de Salariés souhaitant bénéficier de son appui.

Il est accessible pendant le temps de travail, en fonction d'horaires qui sont portés à la connaissance des Salariés de l'entreprise.

Cette structure garantit la confidentialité des échanges avec le Salarié, qui n'est levée qu'au moment de la constitution d'un dossier de candidature.

Rôle et mission

La cellule mise en œuvre assure l'accueil des personnes souhaitant s'informer sur le dispositif de RCC ou entrer dans une démarche active de réflexion sur leur projet d'évolution professionnelle externe.

Les consultants assurent, pendant les permanences, l'accueil des personnes souhaitant entrer rapidement dans une démarche active de recherche de nouvelles solutions professionnelles. Ainsi, au sein de la cellule, chaque Salarié, sur la base du volontariat a la possibilité de :

- Avoir accès aux informations et conseils nécessaires à son orientation professionnelle,
- Connaître les moyens mis à sa disposition pour faciliter une mobilité professionnelle externe,
- Obtenir toutes les informations propres à alimenter sa réflexion quant à un repositionnement professionnel externe,
- Echanger sur l'opportunité de concrétiser un projet personnel et/ou professionnel latent,
- Préparer la concrétisation de son projet par la mise à jour de son CV, la rédaction de sa lettre de candidature, la préparation de son entretien de recrutement etc.,
- Réaliser un diagnostic de ses compétences et expériences professionnelles s'il en exprime le besoin (bilan).

Les consultants ont également pour mission d'examiner les projets professionnels présentés par les Salariés désirant entrer dans le dispositif du volontariat externe afin de leur apporter un avis neutre sur la viabilité de leur projet et ses chances de réussite.

Information et animations

Les Salariés sont informés individuellement et collectivement de l'ouverture de cette cellule.

Comme lors du déploiement de la précédente RCC, il est convenu de la mise en place d'un plan de communication pour toute la durée d'adhésion possible au dispositif via des publications sur des supports divers (Déclic, Inside'R, affichage, écrans TV, plaquettes, etc.).

Par ailleurs, des Newsletter peuvent être envoyées aux Salariés et des Clic infos, diffusés.

Enfin, les parties conviennent de renouveler le recours à une Plateforme Web dédiée. Elle permet aux Salariés quand ils le souhaitent et en totale autonomie et discrétion d'avoir accès à toutes les informations et documents nécessaires. Y est également présenté le calendrier de tous les événements qui auront lieu (Webinaires emplois, créations, reconversion/ateliers/job dating/forums emplois, etc.) ainsi que les coordonnées des contacts utiles (numéro vert, etc.). Cette Plateforme intègre un lien vers les publications des organisations syndicales signataires relatives au présent accord.

Les consultants mettent à disposition des Salariés des documentations sur des thèmes tels que les entreprises qui recrutent, les secteurs d'activité et emplois porteurs ou encore, les évolutions professionnelles envisageables dans le métier des Salariés et les métiers proches ou accessibles dans les entreprises extérieures.

Par ailleurs, les consultants peuvent proactivement présenter aux Salariés qui le souhaitent, de manière individualisée :

- Des parcours spécifiques adaptés à la situation professionnelle de chacun, en mobilisant éventuellement les passerelles métiers,
- Mettre en contact le Salarié avec des organismes de formation, des entreprises partenaires ou encore des cabinets de recrutement,
- La mise à disposition d'un consultant spécialement formé sur le cœur de métier du Salarié.

Des animations peuvent également être organisées, si le nombre de Salariés suivis localement le permet, afin de susciter l'échange et alimenter les réflexions individuelles.

ARTICLE 4. 4. 4. MODALITE DE PRESENTATION DES CANDIDATURES, EXAMEN, TRANSMISSION ET DEPARTAGE

Information des Salariés

Sous réserve de la validation de la RCC par la DRIEETS, une information est diffusée par courriel à chaque Salarié éligible. En cas d'absence dite de longue durée, les Salariés reçoivent un courrier à leur domicile.

Période d'adhésion

Les Salariés peuvent se porter candidats à un départ dans le cadre de la RCC du 1^{er} janvier au 30 septembre 2022.

Modalités de présentation des candidatures

Pour faire acte de candidature, chaque Salarié doit remplir un dossier de candidature sur base d'un modèle standard (S2N).

Le conseiller mobilité externe, qui accompagne le Salarié dans sa démarche, peut l'aider à élaborer son dossier de candidature devant notamment comporter les éléments suivants :

- Fiche d'information (S2N) permettant de lever la confidentialité des échanges avec le conseiller. Ce document est co-signé par le Salarié et le conseiller, puis transmis à son RH métier et manager pour information ;
- Fiche de demande de départ volontaire (S2N) intégrant la nature du projet, le souhait du Salarié de bénéficier, ou non, d'un congé de mobilité et l'avis du consultant. Ce document est co-signé par le Salarié et le consultant, puis transmis à la commission de validation pour décision ;
- L'ensemble des justificatifs argumentant la demande de départ volontaire :
 - **Pour l'emploi Salarié**
 - La copie du CDI ou promesse d'embauche, CDD/CTT de 6 mois ou plus ;
 - Un avis circonstancié du consultant sur la faisabilité du projet envisagé.
 - **Pour la création/reprise ou développement d'entreprise**
 - La description détaillée du projet de création / reprise d'entreprise ;
 - Une analyse de marché / business plan ou tout document justifiant de la création (KBIS, déclaration d'activité, etc.) ;
 - Un avis circonstancié du consultant sur la faisabilité du projet envisagé.

- **Pour le projet de reconversion professionnelle**
 - La description détaillée du projet de reconversion professionnelle ;
 - L'analyse de l'employabilité du métier cible post formation, ainsi que du bassin d'emploi ;
 - Le programme de formation identifié ;
 - Un avis circonstancié du consultant sur la faisabilité du projet envisagé.
- **Pour le projet de départ volontaire en retraite → Justificatifs CNAV.**

Ce dossier est ensuite déposé sur la plateforme d'accompagnement et est horodaté, avec toutes les pièces justifiant du projet évoqué par le Salarié.

Traitement des candidatures et critères de départage

Une fois le dossier enregistré, la demande du Salarié est transmise, pour avis auprès de sa Direction (RH métier), qui a alors 3 jours ouvrés pour confirmer l'éligibilité du Salarié selon les critères liés à la situation professionnelle du Salarié tels que définis à l'article 4. 4. 2.

Dès lors que ces conditions sont réunies, chaque dossier est ensuite étudié par un comité de validation qui est composé d'un conseiller externe et une personne appartenant au pôle développement de la DRH France.

Ce comité, qui se réunit au moins deux fois par mois, analyse le projet du Salarié afin de s'assurer de sa viabilité et son sérieux.

Le comité donne une réponse au Salarié sous 10 jours ouvrés avec 3 possibilités de retour :

- Le projet est éligible et suffisamment abouti → Le dossier est alors validé,
- Le projet est éligible mais doit être approfondi → Poursuite de l'accompagnement avec le conseiller référent,
- Le projet n'est pas éligible ou viable → Dossier refusé.

Les candidatures sont validées par ordre chronologique de réception de demande d'adhésion par le comité de validation.

Dans le cas où l'arrivée simultanée de dossiers conduit, en cas d'acceptation à dépasser le nombre maximal de bénéficiaires prévu à l'article 4. 4. 1., les candidats sont différenciés comme suit :

- Priorité est donnée au candidat ayant la plus grande ancienneté acquise au sein du Groupe,
- En cas de nouvelle égalité, priorité est donnée au candidat le plus âgé.

Au demeurant, il est rappelé que les candidatures sont étudiées sous réserve que les départs au sein du métier ne soient pas fermés par anticipation conformément à ce qui est prévu au paragraphe intitulé « modalités de régulation de la RCC ».

ARTICLE 4. 4. 5. CONVENTION INDIVIDUELLE DE RUPTURE ET DELAI DE RETRACTATION

Après validation du dossier de candidature par le comité de validation, le Salarié se voit transmettre une convention individuelle de rupture d'un commun accord du contrat de travail (modèle indicatif en annexe 6). Il dispose de 48h pour en retourner un exemplaire approuvé et signé à la Direction des Ressources Humaines. A défaut de signature de la convention de rupture d'un commun accord dans ce délai, le Salarié est réputé avoir renoncé à son projet de départ.

La signature de la convention de rupture, qui matérialise la rupture du contrat de travail, comporte les mentions suivantes :

- Rappel du contexte dans lequel a été négociée la RCC ainsi que le processus d'acceptation de la demande du Salarié tel qu'il est prévu au présent accord. Le cas échéant, les précisions quant à la situation des Salariés protégés ;
- Date d'effet de la rupture du contrat de travail du Salarié ;
- Rappel de la possibilité qu'a le Salarié d'exercer son droit de rétractation, lequel est circonscrit à un délai de 15 jours calendaires qui débute au lendemain de la signature de la convention. Si ce dernier décide d'y recourir, il doit alors en informer la Direction des Ressources Humaines par écrit (courriel avec accusé de réception, lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge). Dans une telle hypothèse, la convention de rupture est alors réputée nulle et non avenue et le contrat de travail se poursuit dans les mêmes conditions ;
- Récapitulatif des indemnités et accompagnements (dont éventuel congé de mobilité) prévus par le présent accord dans le cadre de la rupture du contrat de travail ;
- Possibilité, pour le Salarié, dans les conditions requises de se voir maintenir les garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance ;
- Conditions de remise du matériel appartenant à la société ;
- Le récapitulatif des informations données au Salarié (avoir eu le temps de réflexion, explications nécessaires, etc.).

ARTICLE 4. 4. 6. MODALITES PROPRES AUX SALARIES PROTEGES

Il est précisé que pour les Salariés bénéficiant d'un statut protecteur, la rupture du contrat de travail est soumise à la procédure spécifique et ce faisant, ne peut intervenir que le lendemain du jour de la réception de l'autorisation de l'Inspection du travail.

La procédure applicable pour les Salariés protégés est la suivante :

- Selon le mandat détenu, consultation du CSE compétent sur la rupture envisagée ;
- Signature de la convention individuelle de rupture laquelle précise que la rupture n'est effective que sous réserve de l'autorisation notifiée par l'Inspection du travail et ce faisant, que la date de rupture du contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de cette autorisation ;
- A l'issue du délai de rétraction de 15 jours calendaires à compter de la signature de la convention de rupture, envoi de la demande d'autorisation à l'Inspection du travail ;
- Dans l'attente de la réponse de l'Inspection du travail :
 - o La décision est présumée positive dans le décompte de l'objectif à atteindre pour le service concerné,
 - o Le Salarié est maintenu dans son poste d'origine ou peut, si son projet le nécessite et qu'il en fait la demande, être dispensé d'activité (sans maintien de la rémunération), à la condition que le management du Salarié ait donné son accord.

En cas de refus de l'Inspection du travail, la candidature ne peut alors pas être validée et le contrat de travail n'est pas rompu.

Afin de fiabiliser au mieux la procédure rappelée ci-dessus, la fiche de départ volontaire comporte une case à cocher afin que les Salariés puissent indiquer leur qualité de Salarié protégé.

ARTICLE 4. 4. 7. MESURES FACILITANT L'ACCOMPAGNEMENT ET LE RECLASSEMENT DES SALARIES, DATES DE SORTIE DES EFFECTIFS ET INDEMNITES DE RUPTURE

Accompagnements des Salariés adhérant à la RCC au titre d'un projet de départ en retraite

❑ Mise en place d'un accompagnement dédié : le Point retraite

Afin d'accompagner les Salariés souhaitant se porter candidats à un départ volontaire à la retraite, Renault s.a.s met en place un espace « Point retraite » au sein de la cellule d'accompagnement.

Cela doit leur permettre d'obtenir les informations nécessaires à la compréhension du dispositif de départ volontaire à la retraite prévu par le présent accord et ses conséquences.

Par ailleurs, pour les Salariés âgés d'au moins 59 ans, un Bilan Individuel Retraite est réalisé afin d'avoir un accompagnement dans la reconstitution de carrière et dans leurs démarches administratives (exemple rachat de trimestres, demande de liquidation de la pension de retraite).

❑ Indemnité complémentaire de départ

Les Salariés concernés bénéficient, en plus de l'indemnité de départ en retraite (IDR) habituellement allouée, d'une indemnité complémentaire de 6 mois de salaire bruts.

L'assiette servant de calcul à cette indemnité spécifique est celle prise pour l'indemnité de départ en retraite tout en sachant que cette indemnité ne peut être inférieure à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

Il est en outre procédé à la neutralisation des compteurs négatifs de congés de toute nature au moment du solde de tout compte.

Enfin, les Salariés conservent le droit au bénéfice des avantages Personnel Groupe Renault (PGR). Pour les Salariés disposant d'un véhicule nominatif affecté que cela soit au titre de leur statut ou lié à leur activité professionnelle, il est prévu, lorsqu'il adhère au dispositif de RCC, qu'il puisse racheter leur véhicule à un tarif préférentiel basé sur la cote « Argus » -30%. La transaction sera assurée par le Service des Véhicules à l'Entreprise.

❑ Rupture du contrat de travail

La date de fin du contrat de travail intervient à la date fixée par la convention de rupture, date qui doit correspondre à la date à laquelle le Salarié devient éligible au plus tôt à une pension de retraite de base à taux plein et qui ne peut être postérieure au 1^{er} janvier 2023.

Accompagnements des Salariés adhérant à la RCC pour un projet emploi Salarié, de création/reprise ou développement d'entreprise ou un projet de reconversion professionnelle

Le Salarié voyant sa candidature à la RCC validée peut se trouver dans l'une des deux situations suivantes :

- Son projet peut être mis en œuvre immédiatement et ne souhaite pas prendre un congé de mobilité
➔ Il bénéficie alors directement des indemnités de rupture prévues au paragraphe « Salarié n'ayant pas adhéré au congé de mobilité » ;
- Son projet nécessite du temps pour être concrétisé ➔ Il peut bénéficier d'un congé de mobilité dans les conditions fixées au titre « congé de mobilité » ainsi que des indemnités de rupture prévues pour les « Salariés ayant adhéré au congé de mobilité ».

Quel que soit le choix fait par le Salarié, il est convenu entre les parties :

- La mise en place d'un système d'indemnité complémentaire, en fonction de la date de départ du Salarié :
 - o Pour un départ des effectifs (ou entrée en congé de mobilité) jusqu'au 31 mars → 3 mois de salaires,
 - o Pour un départ jusqu'au 31 mai → 2 mois de salaires.

Ces mois de salaire sont calculés de la même manière que ceux prévus dans le cadre de l'indemnité complémentaire et auront le même régime fiscal et social.

- Pour les Salariés ayant vu leur candidature validée dans le cadre de la RCC parce qu'ils ont trouvé un emploi Salarié, si le nouveau salaire mensuel brut est inférieur à celui perçu antérieurement au sein de Renault s.a.s., une indemnité équivalente à 100% du différentiel de salaire de base est allouée, dans la limite de 400 euros bruts mensuels, pendant une durée maximale de 12 mois à compter de sa prise de poste.

Cette baisse de rémunération est appréciée à temps de travail équivalent, sur présentation d'une copie du contrat de travail signé par le Salarié afin qu'il puisse être procédé à une comparaison entre le nouveau salaire brut contractuel et le dernier salaire brut contractuel à l'exclusion de tout autre élément de rémunération.

Cette indemnité est versée mensuellement, sous réserve d'apporter, au mois le mois, une copie de son bulletin de salaire.
- Pour les Salariés prenant la RCC pour créer ou reprendre une société, en cas d'embauche d'un Salarié Renault quittant l'entreprise dans le cadre de la RCC également, 3 000€ bruts sont accordés.
- Il est procédé à la neutralisation des compteurs négatifs de congés de toute nature au moment du solde de tout compte.
- Les jours d'Unités de Pratique Atelier (UPA) acquis sont exceptionnellement payés,
- A partir de 15 ans d'ancienneté, le Salarié conserve le bénéfice des avantages Personnel Groupe Renault (PGR). Pour ceux ayant une ancienneté en-deçà, ils le gardent pour une durée d'un an à compter de la rupture effective de leur contrat de travail,
- Pour les Salariés disposant d'un véhicule nominatif affecté que cela soit au titre de leur statut ou lié à leur activité professionnelle, il est prévu, lorsqu'il adhère au dispositif de RCC, qu'il puisse racheter leur véhicule à un tarif préférentiel basé sur la cote « Argus » -30%. La transaction sera assurée par le Service des Véhicules à l'Entreprise.

□ Mesures prévues pour les Salariés qui souhaitent bénéficier d'un congé de mobilité

Congé de mobilité

Afin d'assurer un accompagnement des Salariés souhaitant s'inscrire dans le dispositif de RCC, les parties au présent accord prévoient la mise en œuvre d'un congé de mobilité tel que prévu aux articles L.1237-18 et suivants du code du travail.

Le congé de mobilité, d'une durée de 12 mois a pour objet de favoriser le retour à un emploi stable par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail.

Tout Salarié dont la candidature au départ est acceptée peut bénéficier d'un congé de mobilité dès qu'il en fait la demande. Celui-ci débute dans un délai de 2 mois suivant celui pendant lequel la demande du Salarié a été validée par le comité de validation (sauf Salarié protégé, cf. article 4. 4. 6.) ; ce délai peut être réduit avec accord de la hiérarchie à 1 mois.

Pendant ce congé de mobilité, il est acquis que :

- Le Salarié est totalement dispensé d'activité professionnelle au sein de l'entreprise jusqu'à la rupture effective de son contrat de travail et doit se consacrer exclusivement à son projet professionnel : bilan de compétences, réalisation des actions de formation en lien avec son projet qui sont financés par l'entreprise dans la limite des montants précisés dans la partie « mesures d'accompagnement complémentaires prévues ».
- Lors de son congé de mobilité, le Salarié peut changer de projet une fois, dans les trois premiers mois après le démarrage de son congé. En un tel cas, les éventuelles aides perçues peuvent faire l'objet d'une régularisation.
- Il perçoit l'intégralité de sa rémunération pendant les 3 premiers mois puis, 75% de celle-ci pendant les 6 mois suivants, et enfin, 65% pour les mois restants, avec respect conformément aux dispositions légales d'un minimum de 85% du SMIC.
L'assiette servant de base au calcul de cette indemnisation est la même que celle prévue pour la dispense d'activité telle qu'elle est prévue à l'article 4. 5. 3. du présent accord.
- Les parties signataires ont par ailleurs convenu que sur toute la durée du congé de mobilité, le Salarié continue d'acquiescer des points de retraite complémentaire, moyennant le versement de cotisations. Les cotisations sont calculées et réparties entre l'entreprise et le Salarié, dans les mêmes conditions qu'habituellement et sur la base de l'indemnité versée.
Il en est de même pour les cotisations liées au maintien des garanties prévoyance.
Les parties se sont également accordées sur le fait que la complémentaire santé est maintenue dans les conditions habituelles.
- La qualité d'assuré social et bénéficie du maintien des droits aux prestations des régimes obligatoires d'assurance maladie-maternité-invalidité-décès dont il relève antérieurement.
- Le bénéfice d'une couverture sociale en cas d'accident du travail survenu dans le cadre des actions du congé de mobilité ainsi que celui des couvertures complémentaires frais de santé et prévoyance sur les mêmes bases de cotisations habituellement appliquées.
- Toute la durée du congé de mobilité est assimilée à une période travaillée pour la détermination des droits à pension de l'assurance vieillesse.
- Le Salarié conserve également l'accès aux œuvres sociales et culturelles du CSE et la qualité d'électeur aux élections professionnelles.
- En revanche, la durée du congé de mobilité n'est pas prise en compte pour le calcul des congés payés. Les Salariés ne peuvent donc pas acquiescer de droit à congés payés, ni jours RTT (CTI/CTE), ni ancienneté sur cette période.
- Le matériel mis à disposition des Salariés au titre de son activité professionnelle est restitué au dernier jour effectivement travaillé.
- Chaque Salarié doit s'engager à mener personnellement une démarche active afin de concrétiser et mettre en œuvre son projet professionnel. Il s'engage également à suivre les actions de formation telles que définies lors de son adhésion au congé de mobilité et à se présenter aux convocations requises.

Mesures d'accompagnement complémentaires prévues

- **Pour ceux s'orientant vers un retour à l'emploi**

La volonté des parties signataires est de leur permettre d'avoir un accompagnement renforcé à la mobilité externe, avec aide à la recherche, identification de besoins éventuels de formations d'adaptation.

Pour ce faire, ils peuvent bénéficier de :

- Formation d'adaptation jusqu'à 3 000€,
- Aide à la mobilité géographique incluant le forfait déménagement et l'accompagnement du conjoint dans les conditions applicables définies aux annexes 3, 4 et 5,
- Prise en charge des frais de recherche d'emploi selon le barème défini en annexe 2.

- **Pour les Salariés ayant pour volonté de reprendre ou créer une entreprise ou une association**

Il est souhaité leur apporter un accompagnement personnalisé via le recours au besoin à des experts, des formations à la gestion d'entreprise ainsi qu'une aide lors de leurs démarches administratives :

- Aide à la création forfaitaire de 12 000€ versés sur présentation de justificatif de création (Kbis, etc.) qui induit la fin du congé de mobilité. Il est également possible que cette indemnité soit versée dans les 2 mois suivant la fin du congé de mobilité,
- Formation Gestion d'une entreprise jusqu'à 2 000€,
- Aide à la mobilité géographique incluant le forfait déménagement et l'accompagnement du conjoint dans les conditions applicables définies aux annexes 3, 4 et 5.

- **Concernant les Salariés souhaitant s'inscrire dans un parcours de reconversion**

Les Salariés sont accompagnés dans la recherche de formations qui leur sont nécessaires ainsi que leurs démarches d'inscription et de recherche d'emploi à l'issue de la formation choisie :

- Financement de la formation jusqu'à 9 000€,
- Pendant le congé de mobilité : prise en charge des frais de recherche d'emploi à l'issue de la formation (barème de déplacement) selon le barème défini en annexe 2,
- Aide à la mobilité géographique incluant le forfait déménagement et l'accompagnement du conjoint dans les conditions applicables définies aux annexes 3, 4 et 5.

Date de fin du contrat de travail et suspension du congé de mobilité

A l'issue du congé de mobilité, le contrat de travail est rompu entraînant ainsi la sortie des effectifs du Salarié et la remise des documents de fin de contrat.

Il est toutefois possible que le Salarié trouve un nouvel emploi en CDI ou CDD/CTT d'au moins 6 mois ou encore, qu'il concrétise son projet de création ou de reprise effective d'entreprise/association, ou son projet de reconversion, avant le terme du congé. Dans une telle hypothèse, le contrat le liant à Renault s.a.s. est rompu de manière anticipée et définitive soit à compter de la date d'effet de l'embauche chez le nouvel employeur, soit de la date de création/reprise effective de l'entreprise.

Pour ce faire, le Salarié doit informer son conseiller référent ou le pôle administratif RCC dans les meilleurs délais, en joignant les justificatifs correspondants (promesse d'embauche, contrat de travail, documents actant de la création d'une entreprise/association, etc.).

En dehors de ces cas, Renault s.a.s. se réserve le droit de mettre fin au congé de mobilité en cas d'inobservation par le Salarié de ses engagements (notamment, non présences répétées aux rendez-vous fixés par le consultant référent). En un tel cas, un courrier est envoyé au Salarié afin de lui rappeler l'obligation d'effectuer les actions ou de répondre aux convocations. Sans suite donnée dans un délai de 15 jours, une notification de fin de congé de mobilité lui est transmise.

Il est également possible que le congé soit suspendu si le Salarié effectue une période de travail en dehors de Renault s.a.s., en CDD ou CTT inférieur à 6 mois, dès lors que le terme de celui-ci n'excède pas celui du congé de mobilité initial.

Dans ce cas, il appartient au Salarié d'informer, dans les meilleurs délais, son RH métier, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge avec les documents justificatifs afférents.

Le bénéfice de cette suspension ne peut être demandé qu'une seule fois au cours du congé de mobilité. L'allocation de congé de mobilité cesse alors d'être versée pendant la période de suspension et reprend si le Salarié réintègre le congé de mobilité pour la durée restant à courir diminuée de la fraction utilisée avant sa suspension et au taux auquel elle devrait être si cette suspension n'était pas intervenue. Il en est de même pour les autres causes de suspension du contrat de travail hormis les cas évoqués ci-après.

Concernant la salariée en état de grossesse ou le/la salarié(e) souhaitant adopter un enfant, ils sont autorisés à suspendre le congé de mobilité lorsque le terme de celui-ci n'est pas échu afin de bénéficier des droits afférents.

A l'expiration de son congé de maternité ou d'adoption, le Salarié bénéficie à nouveau du congé de mobilité pour une période correspondant à la durée totale du congé diminuée de la fraction utilisée avant son départ. Il en est de même pour le congé de paternité.

Indemnité de fin de congé mobilité anticipée

Si le Salarié voit leur projet professionnel se concrétiser avant le terme du congé de mobilité, il bénéficie d'une indemnité qui équivaut à 50% du solde des indemnités qui leur auraient été versées pendant la durée du congé de mobilité restant à effectuer. Cette indemnité ayant alors le caractère d'un salaire, elle est soumise à charges sociales et impôts.

Elle est versée au terme du congé de mobilité, à l'occasion du versement du solde de tout compte.

Indemnités de rupture

En plus de l'indemnité versée habituellement dans le cadre de la rupture du contrat de travail (indemnité légale ou conventionnelle de licenciement telle que prévue par la Convention Collective de la Métallurgie lorsqu'elle est plus favorable pour le Salarié ; cf annexe 7), il est alloué aux Salariés faisant le choix de partir dans le cadre d'une RCC une indemnité complémentaire dans les conditions définies ci-dessous.

Il est précisé que le calcul du salaire de référence à prendre pour la détermination de cette indemnité complémentaire est le même que celui de l'indemnité de licenciement et que la date de référence retenue pour la détermination de l'ancienneté est celle de la date de signature de la convention de rupture.

En cas de suspension du contrat de travail pour maladie, le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le Salarié, celui des douze ou des trois derniers mois précédant l'arrêt de travail.

Par ailleurs, en cas de décalage de versement de primes pourtant acquises par le Salarié pendant la période de référence, il est convenu que celles-ci sont prises en compte dans le calcul du salaire de référence.

Les montants ci-dessous sont exprimés en mois de salaire bruts :

- Pour moins de 5 ans d'ancienneté Groupe : 1 mois
- A partir de 5 ans et pour moins de 10 ans d'ancienneté Groupe : 2 mois
- A partir de 10 ans et pour moins de 15 ans d'ancienneté Groupe : 3 mois
- A partir de 15 ans et pour moins de 20 ans d'ancienneté Groupe : 4 mois
- A partir de 20 ans et pour moins de 25 ans d'ancienneté Groupe : 6 mois
- 25 ans d'ancienneté Groupe et plus : 8 mois

❑ Mesures prévues pour les Salariés n'ayant pas adhéré au congé de mobilité

En plus de l'indemnité versée habituellement dans le cadre de la rupture du contrat de travail (indemnité légale ou conventionnelle de licenciement telle que prévue par la Convention Collective de la Métallurgie lorsqu'elle est plus favorable pour le Salarié ; cf. annexe 7), il est alloué aux Salariés faisant le choix de partir dans le cadre d'une RCC, une indemnité complémentaire dans les conditions définies ci-dessous.

Il est précisé que le calcul du salaire de référence à prendre pour la détermination de cette indemnité complémentaire est le même que celui de l'indemnité de licenciement et que la date de référence retenue pour la détermination de l'ancienneté est celle de la date de signature de la convention de rupture.

En cas de suspension du contrat de travail pour maladie, le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le Salarié, celui des douze ou des trois derniers mois précédant l'arrêt de travail.

Par ailleurs, en cas de décalage de versement de primes pourtant acquises par le Salarié pendant la période de référence, il est convenu que celles-ci sont prises en compte dans le calcul du salaire de référence.

Les montants ci-dessous sont exprimés en mois de salaire bruts :

- Pour moins de 5 ans d'ancienneté Groupe : 3 mois
- A partir de 5 ans et pour moins de 10 ans d'ancienneté Groupe : 6 mois
- A partir de 10 ans et pour moins de 15 ans d'ancienneté Groupe : 8 mois
- A partir de 15 ans et pour moins de 20 ans d'ancienneté Groupe : 12 mois
- A partir de 20 ans et pour moins de 25 ans d'ancienneté Groupe : 14 mois
- 25 ans d'ancienneté Groupe et plus : 16 mois

ARTICLE 4. 4. 8. REEMBAUCHE

Dans l'hypothèse où suite à son départ en RCC, un Salarié perdrait involontairement son emploi salarié (ce qui exclut de fait le cas de l'arrivée à terme d'un contrat de type CDD/CTT) en raison notamment du contexte épidémique COVID-19, et sous réserve de justifier de sa situation de demandeur d'emploi, il peut se manifester auprès de son RH métier par courrier recommandé avec accusé de réception pour faire valoir sa volonté d'être réembauché sur un poste disponible au sein de Renault s.a.s, faisant l'objet d'un recrutement externe et pour lequel il a les qualifications et compétences requises.

Durant une période de douze mois à compter de la rupture de son contrat de travail, il bénéficie alors d'une priorité pour être embauché sur ce poste.

En un tel cas, son ancienneté précédemment acquise dans le Groupe n'est pas reprise et il doit s'acquitter de la partie des indemnités de rupture perçues qui excèdent le montant de l'indemnité due en cas de licenciement avec respect de la quotité insaisissable et avec mise en place d'un échancier, en cas de besoin.

En cas de pluralité de candidature, priorité est donnée au Salarié dont la demande a été adressée en premier. Dans l'hypothèse d'une date identique, priorité est donnée au Salarié ayant l'ancienneté la plus importante à la date de sortie des effectifs.

ARTICLE 4. 4. 9. PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Une période de transformation produit des changements pour les Salariés. Tout changement implique une phase d'adaptation pour les Salariés qui y sont confrontés. Dans une situation de changement, les Salariés sont amenés à mobiliser leurs ressources pour faire face et peuvent parfois nécessiter un accompagnement spécifique dans ces périodes particulières.

Toutes les parties considèrent que l'accompagnement des changements induits par la mise en œuvre du présent accord de transformation des compétences est un élément important de ce plan.

Face à ces enjeux, les parties entendent poursuivre le plan spécifique déjà mis en œuvre dans le cadre de la RCC qui a été mise en œuvre en 2021, associant des mesures d'accompagnement du changement à des actions de suivi et de prévention des risques psychosociaux ; celui-ci pouvant évoluer dans le temps.

Axes et principes directeurs de prévention

Les parties s'entendent pour retenir les définitions suivantes afin d'avoir une démarche commune et partagée sur la prévention des risques psychosociaux.

❑ Axes de la prévention des risques psychosociaux

Les risques psychosociaux au travail peuvent être définis comme les risques pour la santé psychologique, physique et sociale des Salariés, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental.

Cette définition met l'accent sur les conditions d'emploi, ainsi que sur les facteurs organisationnels et relationnels du travail, qui sont considérés du fait de leurs effets possibles sur la santé.

La prévention des risques psychosociaux implique par conséquent l'identification des facteurs de risque qui relèvent de l'organisation du travail, des relations de travail, des conditions d'emploi, et pour permettre de réduire ou supprimer leurs effets avant qu'ils ne se concrétisent ou matérialisent, afin de mettre en place des solutions alternatives ou des mesures qui réduisent ou suppriment l'exposition, plutôt que d'attendre que le risque se concrétise.

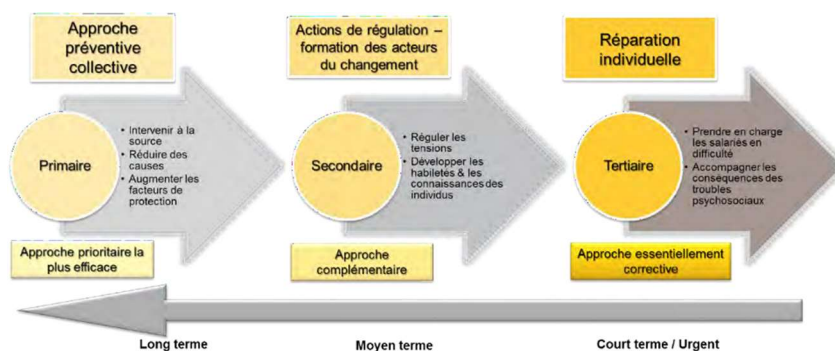
Pour être complète, une politique de prévention des risques psychosociaux se décline et associe sur plusieurs niveaux des actions de prévention primaires, secondaires et tertiaires.

La prévention primaire intervient en amont du risque pour le diminuer ou le supprimer afin de réduire l'exposition. En matière de risques psychosociaux, cette prévention est basée sur la mise en place d'actions relatives à l'organisation du travail, aux collectifs et relations de travail, au management, au fonctionnement des unités de travail. Cette approche est prioritaire et la plus efficace.

La prévention secondaire vise à réduire les effets sur la santé des individus de situations à risques avérés. Les actions de prévention secondaires permettent au collectif de travail et aux individus de développer leurs compétences et connaissances afin de gérer et réguler les situations de tension. Il s'agit de renforcer les ressources des collectifs de travail et des Salariés.

La prévention tertiaire consiste à prendre en charge les conséquences des facteurs de risques psychosociaux. Elle est basée sur la prise en charge individuelle ou collective de Salariés en difficulté au travail ou encore l'accompagnement des conséquences des troubles psychosociaux. Cette approche est essentiellement corrective.

Ces trois approches de prévention sont étroitement liées et s'associent lors de la construction d'un plan de prévention.



❑ Principes directeurs

Afin d'accompagner la transformation des compétences dans les Fonctions Globales, le dispositif de prévention mis en place associe au renforcement des dispositifs de prévention existants, la mise en place de nouvelles mesures spécifiques de prévention.

La prévention des risques psychosociaux est intégrée dans les différents axes du plan de transformation des compétences avec les actions suivantes :

- Accompagner les évolutions des métiers ;
- Informer et communiquer régulièrement ;
- Accompagner les acteurs du changement.

Elle est complétée par un plan d'actions renforcé visant à :

- Renforcer la culture de prévention des risques psychosociaux dans l'entreprise ;
- Accompagner le changement auprès de tous les acteurs et renforcer l'écoute des Salariés.

Le dispositif de prévention des risques psychosociaux comprend des mesures de prévention primaires, secondaires et tertiaires spécifiques à certaines catégories de salariés.

Acteurs de la prévention des risques psychosociaux

Afin de faciliter le partage et l'appropriation par tous des enjeux du présent accord, les parties soulignent la nécessité de mobiliser et d'impliquer tous les acteurs pour la mise en œuvre d'une politique de prévention des risques psychosociaux.

❑ Le management

L'implication du management est indispensable. Il participe à l'appropriation des enjeux de santé au travail par tous les Salariés.

Les managers doivent prendre l'ensemble des mesures nécessaires pour assurer et protéger la santé physique et mentale des Salariés. Ils sont responsables de l'application concrète, dans leur périmètre, du déploiement des actions de prévention définies dans le présent accord.

Les managers jouent un rôle essentiel pour la préservation de la santé des Salariés, en raison de leur capacité à agir directement sur l'organisation du travail, les collectifs de travail et les relations interindividuelles par leur proximité. Ils peuvent apporter un soutien à chaque Salarié.

Leurs rôles d'écoute et d'empathie sont essentiels et ils sont, le plus souvent, les premiers interlocuteurs en cas de difficulté.

Les managers contribuent à la prévention des risques psychosociaux au sein de leurs équipes.

Afin de les accompagner dans leur rôle, et notamment en cas de difficultés, ils peuvent s'appuyer sur les relais et les acteurs du dispositif d'écoute et d'accompagnement existants au sein de l'entreprise, (équipes ressources humaines, service social, etc.) et orienter les personnes en difficulté vers l'interlocuteur approprié.

❑ La fonction ressources humaines

En charge de la coordination de la démarche de prévention des risques psychosociaux, la fonction Ressources Humaines assure un rôle de vigilance sur les conditions de travail et de remontée d'informations en cas de difficulté ou de dysfonctionnement.

Elle accompagne les managers dans le suivi de leurs Salariés. Elle est à l'écoute et conseille et oriente les managers le cas échéant, d'éventuelles situations individuelles ou collectives de difficultés au travail.

□ Les représentants du personnel

Les instances représentatives du personnel et les organisations syndicales sont des acteurs essentiels en matière de prévention des risques psychosociaux. Par leur proximité immédiate avec les Salariés, elles ont un rôle majeur en matière de remontée d'informations et d'alerte dans le cadre de leur mandat.

L'ensemble des instances et commissions ont pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des Salariés et à l'amélioration des conditions de travail. Elles alertent sur les situations portées à leur connaissance et proposent des mesures correctrices ou d'amélioration.

Au sein des commissions d'application métier créées à l'article 4. 4. 10. ci-dessous, les membres de celles-ci ont un regard sur le suivi et la prévention des risques psychosociaux. Ils apportent leurs contributions aux actions correctives mises en œuvre le cas échéant.

□ Les services de santé au travail

Les services de santé au travail jouent un rôle primordial en matière de prévention des risques psychosociaux. Ils participent à la définition de la politique de prévention de l'entreprise. Soumis au secret médical, ils accueillent les Salariés en difficulté et tous les acteurs de l'entreprise dans un cadre de bienveillante neutralité. Ils garantissent la confidentialité de leurs échanges avec les Salariés.

Les professionnels des services de santé au travail sont formés à la prévention des risques psychosociaux à l'écoute et à l'accompagnement des Salariés.

Les services de santé au travail disposent de compétences qu'ils enrichissent dans le cadre de la pluridisciplinarité au sein de l'entreprise. Ils peuvent renforcer leurs actions en s'appuyant sur des partenaires externes notamment des psychologues pour traiter plus spécifiquement le risque psychosocial.

Les services de santé au travail ont une mission de conseil et apportent leur expertise en matière de prévention des risques psychosociaux en s'appuyant sur leur connaissance du milieu du travail et sur les éléments recueillis lors des consultations.

Les professionnels de santé au travail sont des acteurs privilégiés de la détection des Salariés en difficulté. En fonction de la situation, les médecins du travail peuvent être amenés à alerter les interlocuteurs appropriés au sein de l'entreprise. Ils apportent leur expertise et leurs conseils aux commissions sur les mesures de prévention et les plans d'actions à mettre en œuvre.

Les Salariés qui le souhaitent peuvent prendre rendez-vous à tout moment avec les professionnels du service de santé au travail, y compris les psychologues, dans le respect strict de la confidentialité et du secret médical auxquels ils sont soumis.

□ Le service social

Les assistants du service social proposent une écoute et un accompagnement individuel aux Salariés. Le service social assure ainsi un accompagnement de proximité en aidant les Salariés dans leurs démarches et la résolution de leurs difficultés personnelles (d'ordre financier, familial, etc.).

Par ailleurs, le service social participe au suivi des facteurs de risques notamment, par la transmission d'indicateurs d'activités qui permettent l'identification de facteurs de risques collectifs.

Dans certaines situations, les assistants du service social peuvent alerter sur les problématiques rencontrées par les Salariés et remonter les informations aux interlocuteurs appropriés.

Ces acteurs sont également soumis au secret professionnel.

□ Les facilitateurs

Pour résoudre un problème ou une difficulté, les Salariés peuvent s'adresser aux facilitateurs. Ils sont impliqués dans la prévention et la détection des risques psychosociaux. Leur mission est de favoriser l'écoute, de libérer la parole et de proposer une action de méditation, lorsque cela se justifie.

Rattachés à la Direction de l’Ethique et de la Compliance, les facilitateurs sont indépendants, neutres et impartiaux.

❑ Les Salariés

Conformément à l’article L.4122-1 du code du travail, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Afin de leur permettre de bénéficier du soutien des acteurs spécialisés dans le cadre du projet de transformation, les Salariés bénéficient d’une communication spécifique comme précisé ci-après.

Mesures de prévention des risques psychosociaux

Les parties sont convenues d’un ensemble de mesures permettant de renforcer la prévention des risques psychosociaux dans ses 3 dimensions primaires, secondaires et tertiaires.

Conscientes de la nécessité de mettre en œuvre des actions complémentaires d’accompagnement et de suivi, les parties pourront être amenées à compléter les actions proposées en fonction des analyses et suivi réalisés tout au long du projet.

Les mesures présentées ci-dessous ont pour objectif de :

- Donner à chacun des points de repères et des leviers d’actions,
- Sensibiliser les Salariés et les managers,
- Accompagner les acteurs du dispositif de détection, d’écoute et d’accompagnement des Salariés,
- S’assurer, auprès des Salariés, de la bonne connaissance des acteurs clés en matière de prévention des risques psychosociaux et des dispositifs spécifiques associés existants et mis en place.

❑ Outils de diagnostic et suivi

L’évaluation des risques professionnels permet :

- D’identifier les risques auxquels sont exposés les Salariés dans leur activité et dans chaque unité de travail et d’identifier les facteurs de protection opérants pour les Salariés,
- De définir et mettre en place des plans d’actions à partir de l’analyse d’un diagnostic initial.

Diagnostic initial

Dans le cadre de l’évaluation des facteurs de risques psychosociaux dans l’entreprise, les dernières évaluations des risques psychosociaux permettent de disposer d’un état des lieux complet.

Ce travail d’analyse aboutit à établir un diagnostic et une cartographie des facteurs de protection et de risques propres à chaque métier/site. Il est partagé lors de la première commission centrale et des commissions Métier.

Baromètre Flash

Tout au long de la mise en œuvre de la RCC, un baromètre Flash trimestriel est déployé auprès de l’ensemble des Salariés concernés (mars, juin et septembre 2022). Ce baromètre peut être adapté en fonction de l’analyse de la cellule centrale de supervision des risques psychosociaux.

Ce dernier est composé de :

- Critères signalétiques tels que le site, Direction, Métier, Management, etc.,
- Des questions fermées définies, en nombre limité, par la cellule centrale de supervision des risques psychosociaux présentée ci-après,
- Un rappel des dispositifs d’écoute et d’accompagnement existants.

Indicateurs Santé et Climat social

Dans le cadre du présent accord et afin de mieux appréhender l'évolution des facteurs de risques, les parties ont identifié plusieurs indicateurs définis à l'article 4. 4. 10. qui sont suivis trimestriellement et communiqués aux commissions d'application métier. Ils peuvent évoluer après validation de la cellule centrale de supervision des risques psychosociaux.

Document Unique d'Evaluation des Risques (DUE)

Le dispositif de prévention des risques psychosociaux négocié et les mesures mises en œuvre dans le cadre de cet accord sont intégrés dans le document unique d'évaluation des risques.

❑ Poursuite de la cellule centrale de supervision des RPS

Dans le cadre des conditions d'application du présent accord, un groupe central de supervision des RPS est mis en place. Il est composé de :

- DRH France : Général Manager QVT,
- Médecins coordonnateurs du périmètre de la RCC,
- HSE un expert en RPS de la Direction Hygiène Sécurité Environnement (HSE),
- Direction Conseil Interne : un expert en sociologie des organisations,
- Facilitateurs,
- Des acteurs de prévention locaux,
- D'autres acteurs et parties prenantes pourront être amenés à apporter leur expertise le cas échéant en fonction des situations rencontrées.

Ce groupe se réunit régulièrement et a pour objectif de :

- Piloter le dispositif de prévention et d'accompagnement défini dans le présent accord,
- Proposer des outils et formaliser des démarches de prévention,
- Être une instance d'appui des acteurs locaux de la prévention des risques psychosociaux.

❑ Les personnes ressources

Dans les établissements, il existe des personnes qui de par leurs expériences, expertises, spécialisations constituent un réseau de « personnes ressources » sur les sujets de prévention des RPS, pouvant être mobilisées et intervenir en cas de besoin :

- Des professionnels de santé,
- Des assistants de service social,
- Des facilitateurs,
- Des acteurs du service conditions de travail.

Par ailleurs, chaque organisation syndicale signataire a la possibilité de désigner un spécialiste référent en matière de prévention des risques psychosociaux, s'ils le souhaitent.

Ces personnes ressources sont en interaction permanente avec la cellule centrale de supervision.

En outre, de par leur expertise, elles sont susceptibles d'accompagner et d'intervenir dans les différentes commissions d'application Métier présentées à l'article 4. 4. 10..

❑ Actions de sensibilisation et formation

Renforcer la culture de prévention des risques psychosociaux suppose une compréhension partagée par l'ensemble des acteurs. Pour cela, les parties signataires entendent poursuivre les actions de sensibilisation et formation engagées en 2021, ci-après rappelées :

A destination de l'ensemble des Salariés : tous les Salariés sont acteurs de la prévention des risques psychosociaux. Afin de permettre à chacun de s'approprier la notion de risque psychosocial et connaître les dispositifs de prévention existants dans l'entreprise, un e-learning dédié est déployé.

A destination des primo managers : les parties conviennent de la nécessité de compléter la formation des managers sur la prévention des risques psychosociaux notamment sur l'accompagnement managérial en période changement et l'identification des signaux faibles chez les Salariés.

A destination de l'ensemble des managers et RH : des formations spécifiques concernant l'accompagnement d'un Salarié et d'un collectif de travail en difficulté dans un contexte de changement, webinaires sur des thématiques autour de RPS, de la détection des personnes en difficulté etc. sont déployées auprès des managers et RH.

A destination des élus / représentants du personnel : à la suite des sessions de formation à la prévention des risques psychosociaux réalisées en 2021, des sessions d'échanges de pratiques animées par des intervenants spécialisés sont proposées aux élus qui le souhaitent. Les modules de formation restent disponibles pour les élus qui n'en auraient pas bénéficié.

☐ **Communications renforcées**

A destination des salariés : les incertitudes liées à un projet de transformation peuvent être amendées par une communication claire et adaptée. Les dispositifs d'écoute et d'accompagnement, les coordonnées et les missions de chacun des acteurs de la prévention des risques psychosociaux doivent être portés à la connaissance de tous les Salariés. Dans cette communication, un rappel des règles de confidentialité est réalisé.

Ces actions sont engagées dès le début de l'année 2022 et se poursuivront pendant la durée d'application de la RCC.

A destination des managers et RH : conscients que dans des périodes de changement, le rôle des managers et des ressources humaines est clé dans l'accompagnement des Salariés, il apparaît important de rappeler l'existence du réseau d'écoute et d'accompagnement mis à leur disposition ainsi que le réseau de détection et d'accompagnement à destination des Salariés. Le rôle et les missions de chacun des acteurs est rappelé. Un rappel des process de sollicitation et des règles de confidentialité est réalisé.

☐ **Renforcement des dispositifs d'écoute et d'accompagnement et de traitement des situations signalées**

Afin de répondre à d'éventuelles situations individuelles difficiles, des actions de renforcement des dispositifs existants d'écoute et d'accompagnement sont poursuivies.

Pour les Salariés

Chaque Salarié peut bénéficier, s'il le souhaite, d'une écoute et d'un accompagnement individuel au sein des services de santé au travail et service social, et également, auprès des ressources humaines, des facilitateurs ou des représentants du personnel. A cet effet, il dispose des coordonnées permettant d'entrer en contact avec chacun des acteurs.

Le devoir de confidentialité est respecté et chaque situation individuelle ne peut être évoquée qu'avec l'accord express du Salarié concerné.

S'il le souhaite, le Salarié peut directement solliciter les facilitateurs notamment en cas de difficulté managériale ou de difficulté interpersonnelle.

Si nécessaire, les Salariés peuvent bénéficier en complément de l'accompagnement des professionnels de santé au travail de l'appui de psychologues externes. Le dispositif mis en place permet aux Salariés de Renault de bénéficier d'un soutien psychologique. Cette consultation est prise en charge par l'entreprise.

Pour les managers et RH

Comme indiqué précédemment, le rôle des managers et des RH dans la conduite de projet de transformation est clé. Ces derniers peuvent être confrontés à des situations complexes nécessitant un soutien spécifique. Pour répondre à ce besoin, un accompagnement individuel adapté du manager ou RH le souhaitant est proposé par des psychologues dédiés au sein des services de santé au travail.

Pour les acteurs du dispositif de prévention des RPS

Afin de permettre à chaque acteur du changement de bénéficier de conseils dans ce contexte de transformation, les professionnels des services de santé au travail, en fonction des situations remontées sur sollicitation spécifique, apportent soutien et conseil.

Pour les RH, les assistantes sociales et le personnel des services de santé au travail

Ces acteurs du dispositif étant particulièrement sollicités sur cette période, un accompagnement au sein d'ateliers d'échanges de pratiques leur est proposé.

Dispositifs de suivi

Afin de suivre et, le cas échéant, de définir des actions correctrices au plus près des réalités, les parties signataires sont convenues de mettre en place une cellule centrale de supervision des risques psychosociaux et localement, des personnes ressources en matière de prévention des risques psychosociaux.

La cellule centrale de supervision des risques psychosociaux assure le suivi des indicateurs et propose le cas échéant, des actions complémentaires aux mesures présentées dans l'accord.

Elle s'appuie pour cela localement sur les personnes ressources qui assurent la documentation du tableau de bord, la formalisation des remontées terrains collectifs et la mise en place du dispositif d'écoute et d'accompagnement renforcé pour les situations individuelles. Les membres de la cellule de supervision s'engagent à préserver la confidentialité des échanges et des informations recueillies dans le cadre de leurs missions. Les restitutions effectuées porteront sur des données collectives anonymisées.

L'ensemble de ces éléments est transmis et partagé avec les parties signataires lors de commissions Métier, qui sont chargées de suivre les indicateurs et de proposer des actions correctrices spécifiques Métier, le cas échéant.

Lors de la première réunion de la commission centrale et celles dites de Métier, la direction s'engage à partager les résultats du diagnostic initial et présenter le baromètre défini ci-avant.

ARTICLE 4. 4. 10. ANIMATION ET SUIVI DU DISPOSITIF DE RCC

Commissions d'application

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 des commissions à la fois au niveau Métier des Fonctions Globales et au niveau Renault s.a.s. dans les conditions ci-après décrites.

☐ Commissions d'Application Métier (CAM)

Ces commissions sont créées conformément à la cartographie suivante :

	Fonction Globale	Etablissements concernés
CAM #1	Ingénierie Produit (avec revue des DEA-X par roulement)	Guyancourt – Lardy – VSF – Le Mans - Cléon
CAM #6	Ingénierie de Production	Guyancourt – VSF - Le Mans - Cléon
CAM #7	Commerce & Marketing	Siège
CAM #8	IS IT& Digital	Guyancourt - Siège – VSF
CAM #9	Finance	Guyancourt – Siège
CAM #10	Achats	Guyancourt - Siège – VSF
CAM #11	Qualité	Guyancourt
CAM #12	RH - DISG	Tous
CAM #14	APV	Guyancourt - Siège
CAM #17	Communication	Siège

Composition

Les commissions ainsi constituées sont composées :

- De représentants des OS signataires :
 - o 3 pour les commissions concernant un seul établissement,
 - o 4 pour les commissions dont le périmètre concerne plusieurs établissements,
 - o 5 pour les CAM#1 et #6 afin de pouvoir y intégrer des représentants des établissements de Cléon et du Mans.

Ces membres sont désignés par les OS signataires sachant qu'ils peuvent être élus, désignés ou être des Salariés sans mandat. Un échange sur la charge générée par cette activité est réalisé dans le cadre de l'entretien individuel.

- Des managers et HRBP du métier concerné,
- Un ou des représentants de la fonction RH établissement.

Fonctionnement et gouvernance

Dès validation de la RCC, les OS signataires sont sollicitées afin de donner le nom des participants de chaque CAM.

Au début de l'année 2022, les CAM sont réunies dans le cadre d'une réunion dite d'initialisation.

Par suite, elles sont réunies au minimum une fois tous les trois mois (CAM#1, tous les 2 mois) afin que leur soient présentés l'intégralité des indicateurs de suivi prévus ci-après, sachant qu'en fonction des spécificités du métier concerné, il peut être choisi d'en ajouter d'autres.

Des éléments d'information sur des réalisations ayant un impact sur la transformation de la direction peuvent être partagés dans le cadre d'un dialogue social interactif entre les membres de la commission, un temps d'échange conséquent est prévu à chaque commission.

Par ailleurs, la temporalité des réunions peut aussi faire l'objet de modifications notamment dans le cas d'une nécessité de modulation du dispositif de RCC tel qu'il est explicité au paragraphe intitulé « modalités de régulation de la RCC ».

Dans chaque commission, un référent par OS participante est désigné afin d'être les contacts privilégiés de la direction. Le rôle de ces référents est de préparer conjointement avec la direction (RH Métier et RH EIF) l'agenda de chaque commission, les ordres du jour et la modification éventuelle de fréquence. Ils peuvent en outre échanger avec le leader de la commission sur tout sujet qui le nécessite. Le choix est laissé aux acteurs locaux pour adapter toutes ces spécificités. En cas de difficultés de fonctionnement, une boucle courte est prévue avec les acteurs de la commission centrale.

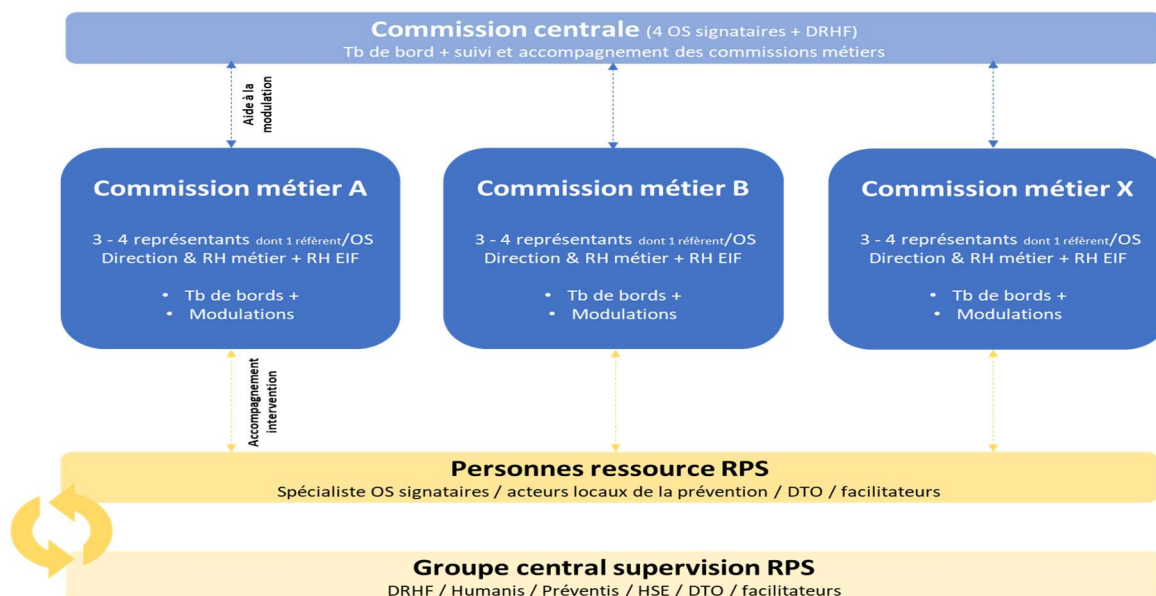
❑ Commission centrale

Cette commission est composée de :

- 4 membres par OS signataire,
- Des représentants de la DRH France.

Réunie au minimum une fois par trimestre, cette commission se voit présenter l'intégralité des indicateurs prévus ci-dessous sachant que la temporalité des réunions ainsi prévue peut faire l'objet de modifications.

En synthèse du présent point, le graphique ci-dessous schématise l'organisation globale du suivi de l'application de l'accord :



Indicateurs de suivi prévus

Afin de suivre le déploiement de l'intégralité des mesures prévues au présent accord, les parties sont convenues des indicateurs suivants.

Chaque commission d'application Métier peut ajouter des indicateurs en lien avec les spécificités métier.

❑ Indicateurs quantitatifs

	Fonction Globale	CAM	Commission centrale
RCC	Nb de contacts auprès du pt d'info/conseil		X
	Nb de salariés en parcours d'orientation	X	X
	Nb d'adhésion + distinction selon les différentes mesures	X	X
	Nb de refus	X	X

❑ **Indicateurs liés à la prévention et le suivi psycho-social**

	indicateurs	CAM	Commission Centrale
Baromètre	Baromètre flash	X	X
Indicateurs santé	nombre de contacts médecins RH	X	X
	consultations à la demande salarié et employeur	X	X
	nombre de salariés ayant bénéficié de consultations psychosociales (médecins et infirmières)	X	X
	Nb RDV psychologues	X	X
Assistantes sociales	Nb RDV RPS assistantes sociales	X	X
facilitation	Nb RDV RPS des facilitateurs	X	X

Modalités de régulation de la RCC

Afin d'assurer un suivi de la mise en œuvre de la RCC, celle-ci fait l'objet d'un suivi dans les commissions prévues ci-avant par le biais des indicateurs évoqués dans la même partie.

Ces indicateurs permettent aux parties prenantes de pouvoir assurer un suivi fin du déploiement du dispositif de RCC et de son impact.

Par ailleurs, le nombre de RCC validées au sein d'un métier pouvant générer un risque de déstabilisation de l'organisation en termes de compétences et/ou de charge anormalement accrue pour les Salariés restant, les parties signataires ont souhaité mettre en place un système de modulation de la RCC en cas de risque avéré.

Tout d'abord, à l'atteinte de la cible indicative métier prévue à l'article 4. 4. 1., la Direction Métier concernée peut décider de clore la RCC sur le périmètre afférent. Dans cette hypothèse, la direction en informe la commission d'application Métier concernée. En cas de mise en œuvre de cette modulation au sein d'un métier, l'ensemble des Salariés du métier en sont informés.

Ensuite, dans l'hypothèse d'une dérive quantitative identifiée dans tout ou partie d'un métier (que ce soit le métier dans son entier ou l'une de ses directions ou encore services/pôles) générant des impacts sur les compétences nécessaires à la continuité des activités et/ou sur la situation psychosociale des Salariés du secteur, la commission d'application Métier peut convenir :

- D'engager un plan d'actions dédié à la situation ;
- De mettre en place un moratoire pouvant aller jusqu'à un mois, éventuellement renouvelable, pour déterminer les actions à mener ; celui-ci conduisant à la suspension des acceptations de candidature de RCC sur le périmètre concerné ;
- Mettre un terme définitif au dispositif de RCC sur le périmètre concerné et donc, à toute acceptation de demande de RCC.

Dans les trois situations évoquées ci-avant, la commission concernée informe la DRH France. Par ailleurs, dans l'hypothèse d'une suspension temporaire ou définitive du dispositif, l'ensemble des Salariés du métier en sont également informés.

Dans l'hypothèse où la commission d'application Métier n'arriverait pas à convenir des modalités à appliquer, la commission centrale d'application peut être saisie ; elle peut alors sur base des éléments de suivi proposer une position à la commission concernée.

Quel que soit le dispositif de modulation utilisé, la commission centrale d'application en est informée.

Information et consultation des IRP et de l'Administration

La Direction a informé l'administration sans délai de l'ouverture de la négociation du présent accord, tout comme le CCSE qui a été informé le 3 novembre 2021 et les CSE concernés, lors de leur réunion ordinaire du mois de novembre.

A l'issue de la négociation et en cas de conclusion d'un accord, la version finalisée, afférent à la RCC, leur est transmise.

Tout au long de sa mise en œuvre, la RCC fait l'objet d'un suivi trimestriel à travers une consultation des CSE des établissements concernés à savoir, ceux des établissements d'Ile-de-France (EIF) et tous ceux où travaillent des Salariés dits hébergés.

Ce suivi consiste en un récapitulatif des indicateurs vus en commission d'application Métier de l'accord et présentés mois par mois.

Après chaque CSE trimestriel, la Direction adresse à la DRIETS les présentations afférentes ainsi que le résultat de la consultation.

Au plus tard un mois après la fin de la mise en œuvre des mesures prévu par l'accord, un bilan est transmis à la DRIETS.

Titre 5 – Dispositif de gestion de fin de carrière – Dispense d'activité

En plus de la RCC prévue ci-avant, les parties sont convenues de la mise en œuvre d'une dispense d'activité.

Ce dispositif a vocation à s'appliquer à toutes les établissements/sociétés inclus dans le champ d'application du présent accord dès lors qu'ils ne bénéficient pas déjà d'un dispositif de dispense d'activité propre.

Aussi et 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.

ARTICLE 4. 5. 1. DUREE D'APPLICATION DE LA MESURE

L'entrée dans le dispositif intervient le 1^{er} février 2022 et jusqu'au 1^{er} janvier 2023.

ARTICLE 4. 5. 2. CONDITIONS D'ELIGIBILITE ET MODALITES D'ENTREE DANS LE DISPOSITIF

Ce dispositif de dispense d'activité est ouvert à tous les Salariés relevant du périmètre du présent accord et n'ayant pas déjà bénéficié d'un dispositif de dispense d'activité ou qui ne sont pas engagés dans une quelconque procédure de rupture de leur contrat de travail.

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

- Être Salarié en CDI, et exercer effectivement une activité professionnelle ;
- Avoir 5 années d'ancienneté (Groupe) à la date d'entrée dans le dispositif ;
- Être à 3 ans maximum de l'âge du départ à la retraite à taux plein du régime général de la sécurité sociale à la date d'entrée dans le dispositif.

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

Une fois la demande d'adhésion au dispositif effectuée par écrit par le Salarié (document S2N dédié), 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.

ARTICLE 4. 5. 3. SITUATION DU SALARIE PENDANT LA DISPENSE D'ACTIVITE

Le Salarié qui souhaite bénéficier du dispositif demeure Salarié de l'entreprise.

A ce titre, il continue à figurer aux effectifs inscrits, est électeur et éligible aux élections professionnelles et bénéficie des activités sociales et culturelles proposées par le comité social et économique.

Il continue à bénéficier des garanties collectives applicables, notamment du régime de prévoyance en vigueur dans l'entreprise sur la base de la rémunération effectivement versée, et du dispositif d'intéressement en vigueur à l'exception des éventuelles parts attribuées en fonction du temps de présence.

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.

Par ailleurs, lorsque le Salarié bénéficie d'un véhicule affecté au titre de son activité professionnelle (notamment les itinérants), il s'engage à restituer son véhicule lors de son entrée dans le dispositif de dispense d'activité.

Pour les Salariés disposant d'un véhicule nominatif affecté que cela soit au titre de leur statut ou lié à leur activité professionnelle, il est prévu, lorsqu'il adhère au dispositif de DA, qu'il puisse racheter leur véhicule à un tarif préférentiel basé sur la cote « Argus » -30%. La transaction sera assurée par le Service des Véhicules à l'Entreprise.

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 perçue 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 des périodes d'absences,
- Une reconstitution temps plein est également opérée pour les Salariés qui travaillent en temps partiel thérapeutique.

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 (ex : 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 peut 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. Cette décision doit être prise dès l'entrée dans le dispositif, dans le cadre de la demande d'adhésion au dispositif via le document S2N dédié.

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.

ARTICLE 4. 5. 4. CONDITIONS DE REPRISE DANS L'ENTREPRISE D'UNE ACTIVITE PENDANT LA PERIODE DE DISPENSE D'ACTIVITE

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 sachant que la décision de reprise est irrévocable.

ARTICLE 4. 5. 5. SITUATION DU SALARIE A L'ISSUE DU DISPOSITIF

La dispense d'activité s'applique, 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 de la sécurité sociale 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, sur présentation du courrier de l'AGIRC ARRCO stipulant le montant de la minoration.

Elle s'ajoute à l'indemnité de départ volontaire à la retraite. Cette dernière est versée en fonction de l'ancienneté réelle acquise lors du départ à la retraite et calculée sur la base du salaire à taux plein reconstitué.

ARTICLE 4. 5. 6. RACHAT DE TRIMESTRES

Pour les Salariés éligibles au dispositif de RCC prévu au titre 4 supra, ils peuvent s'ils le souhaitent bénéficier, pendant la durée d'application de la présente mesure, d'un rachat de trimestres au titre du taux pour pouvoir liquider leur retraite à taux plein au plus tard dans les 3 ans et se rendre ainsi éligibles au dispositif de dispense d'activité. Dans ce cadre, ils perçoivent alors une indemnité correspondant à :

- 100% du coût des trimestres, dans la limite de 2 trimestres,
- 50% du coût des trimestres supplémentaires, dans la limite de 2 trimestres.

Le montant pris en charge par Renault s.a.s. figure sur le bulletin de paye du Salarié. Toutefois, pour éviter que le Salarié ne supporte des charges sociales sur cette « prime spécifique rachat », le calcul de cette prime intègre en plus l'équivalent des charges sociales supportées par le Salarié. De ce fait, la prime versée est neutre d'un point de vue charges sociales.

D'un point de vue fiscal, dans le cadre de la réglementation applicable à l'heure actuelle, le montant de l'indemnité perçue est déductible du revenu brut fiscal pour déterminer le net fiscal (article 83 du code général des impôts).

La prime de rachat de trimestres est acquise et versée le mois suivant la validation du rachat par la CNAV afin de pouvoir liquider sa retraite à taux plein dès l'issue du dispositif.

En cas de reprise d'activité, à son initiative, durant ou à l'issue de la Dispense d'Activité, au sein du Groupe Renault, le Salarié devra rembourser l'intégralité des sommes perçues au titre du rachat de trimestres avec la mise en place d'un échéancier si besoin.

Pour toutes les démarches administratives relatives au rachat (nombre de trimestres à racheter, montant, demandes, formulaires, délais à respecter entre la réponse de la CNAV et le paiement), Renault s.a.s. met à disposition un consultant spécialisé qui appuie le Salarié dans les différentes démarches pour le compte du Salarié.

Titre 6 – Politique jeunes & recrutement – Diversité & inclusion

La démarche de GEPP mise en place doit contribuer à bien identifier et faire connaître aux acteurs de l'entreprise les métiers en croissance ou en tension.

Dans ce cadre, le recrutement externe est adapté pour les profils et compétences qui ne sont pas (ou de manière insuffisante) disponibles en interne. Il contribue à renforcer les compétences nécessaires aux différentes activités contributrices à la nouvelle chaîne de valeur de notre industrie.

La politique jeunes est un élément important de notre politique RH, en lien avec le système éducatif et avec les territoires où Renault est présent. Elle participe au développement de la politique sociale de Renault en faveur de l'insertion des jeunes. Elle permet également de constituer un vivier de ressources pour des recrutements pérennes à venir en fonction des besoins et possibilités de l'entreprise.

La politique jeunes et le recrutement permettent à la fois d'attirer de nouveaux Salariés, tout en assurant leur intégration et en favorisant la diversité.

ARTICLE 4. 6. 1. RECRUTEMENT ET MARQUE EMPLOYEUR

Conformément à la politique mobilité mise en œuvre en 2021 et rappelée à l'article 4. 3. 1., la recherche de compétences internes au Groupe est privilégiée par rapport au recrutement externe.

Ainsi, toute recherche de candidat doit faire l'objet d'une publication de poste interne, préalablement à toute publication externe pendant au moins 15 jours et de préférence, le plus en amont possible du besoin.

La mise en place d'une démarche de GEPP doit contribuer à faire connaître aux acteurs de l'entreprise (managers, RH et Salariés) les observatoires des métiers, notamment les métiers en croissance ou en décroissance.

Dans ce cadre, le recrutement externe est adapté pour les profils et compétences qui ne sont pas, ou de manière insuffisante, disponibles en interne.

Comme évoqué au deuxième chapitre du présent accord, Renault Group s'engage à réaliser 2 500 recrutements sur la durée de l'accord :

- 2 000 recrutements pour les métiers de l'Industrie, avec une intention de recruter des populations **non cadres**,
- 500 recrutements pour les métiers ingénierie et tertiaires.

Au-delà des emplois directement créés par Renault Group, les activités allouées pour la France induisent des partenariats externes au Groupe. Ils permettront aussi la création de milliers d'emplois supplémentaires au-delà du périmètre de Renault Group, dans de nombreux domaines et au bénéfice de nombreux territoires en France.

Les recrutements concernant Renault Group démarreront dès 2022 dans une volumétrie à déterminer en fonction de la conjoncture.

Le recrutement contribue à l'insertion professionnelle des jeunes et au développement de la diversité au sein du Groupe.

De ce point de vue, les parties signataires rappellent l'importance de promouvoir et de mettre en œuvre le recrutement :

- De personnes en situation de handicap conformément à l'accord Handicap,
- Lorsque cela est possible, de jeunes formés en alternance au sein du Groupe,
- De femmes et ce notamment, dans les filières métiers où elles sont sous-représentées. A ce titre, un objectif de 50% est fixé dans les métiers techniques et tertiaires,
- Pour l'ingénierie Produit, un minimum de 20% **de Salariés non-cadres**.

Les besoins en recrutement sont pour partie ciblés sur des métiers concurrentiels (cybersécurité, digital, big data, etc.) et l'entreprise développe donc une stratégie sur sa marque employeur en :

- Faisant connaître les métiers qui recrutent,
- Développant sa sphère d'influence (partenariats école/ R&D, animation d'un réseau d'ambassadeurs, réseaux sociaux, etc.),
- Allant au contact des étudiants (politique jeunes et relations écoles),
- Créant un lien avec les acteurs du territoire (Pôle emploi, CMQ, etc.).

En parallèle, les processus et outils de recrutement intègrent des fonctionnalités plus digitales et adressent de nouvelles problématiques pour :

- Améliorer l'expérience candidat : nouveau site recrutement, utilisation des réseaux sociaux y compris en adressant nos messages vers des populations ciblées,
- Rendre nos offres toujours plus attractives,
- Organiser de nouveaux modes de rencontres avec les candidats (job datings, forums virtuels, entretiens en distanciel...).

En outre, le processus d'accueil des nouveaux arrivants dans l'entreprise est une étape clé dans la réussite de l'intégration professionnelle.

Le processus de recrutement se déroule de plus en plus de manière virtuelle. Le parcours d'intégration France a déjà été adapté en partie pour pouvoir continuer à donner de l'information sur le Groupe, sur le process RH, sur l'organisation et les Métiers de Renault et pour répondre aux questions des nouveaux embauchés.

Cette évolution n'implique pas seulement de digitaliser les pratiques via de nouveaux outils, elle nécessite également de repenser l'expérience candidat/nouvel embauché dans son ensemble et en particulier, mettre au centre le rôle très important du manager et du métier dans le cadre d'une organisation hybride.

A ce titre, chaque entité et métier mettent en œuvre des outils et moyens complémentaires facilitant l'accompagnement des nouveaux arrivants (suivi de l'intégration, parcours formatif métier...).

ARTICLE 4. 6. 2. POLITIQUE JEUNES

La politique jeunes est un levier important en faveur de l'insertion professionnelle des personnes, en cours ou à la fin de leur cursus de formation initiale. Elle s'inscrit pleinement dans le cadre de la GEPP en favorisant les compétences recherchées par l'entreprise. Elle constitue également un vivier pour le recrutement externe.

En ce qui concerne l'alternance, Renault Group poursuit sa politique qui vise notamment plus de 5% d'alternant dans les effectifs au global.

Dans ce cadre, engagement est pris de mettre en œuvre les moyens nécessaires pour assurer un recrutement de qualité, intégrer les alternants et leur assurer, tout au long de leur cursus dans l'entreprise, des missions adaptées à leur formation et un suivi du développement de leurs compétences.

Ceci passe notamment par l'exercice de la mission du maître d'apprentissage :

- Accueillir l'alternant et lui expliquer le fonctionnement général de l'entreprise,
- Former et transmettre son savoir-faire,
- Fixer des missions et activités en conformité avec la formation et en assurer le suivi,
- Être disponible et à l'écoute,
- Veiller au respect de la réglementation et à la prévention des risques sur la santé.

Pour ce faire, le maître d'apprentissage (ou le tuteur) peut s'appuyer sur un guide du maître d'apprentissage disponible sur une page Mavie@Renault et des informations qui lui sont transmises mensuellement via la newsletter des tuteurs et maîtres d'apprentissage.

Afin de compléter cet accompagnement, une formation à son attention va lui être proposée courant 2022.

Le Pôle Campus Management avec son réseau d'ambassadeurs relations-écoles développe des partenariats avec le monde éducatif et associatif afin d'attirer les jeunes. Ils prennent forme via diverses actions tout au long de l'année lors de :

- Forums ou de rencontres avec les jeunes (en présentiel ou en distanciel via les nouveaux outils digitaux),
- Conférences, cours dispensés par des Salariés, projets et études de cas, tables-rondes ou ateliers de coaching,
- Dons aux écoles,
- Evènements de type Challenges ou Hackathons.

CHAPITRE 5 – QUALITE DE VIE AU TRAVAIL, RECONNAISSANCE ET PROTECTION SOCIALE

La Qualité de Vie au travail (QVT) comme la reconnaissance et la protection sociale font partie des leviers de motivation importants pour les Salariés.

Les événements de ces dernières années (crise sanitaire, situation économique, etc.) n'ont pas permis d'échanger autour de ces thèmes.

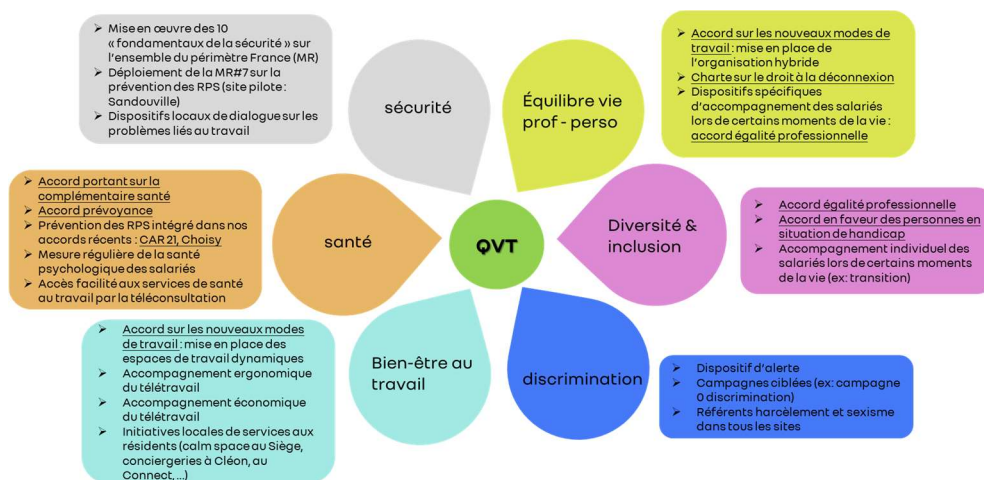
Aussi, les parties signataires conviennent dans le cadre du présent chapitre de s'engager mutuellement à ouvrir des discussions dans les prochaines années selon les principes généraux énoncés ci-après, lesquelles peuvent en fonction de la volonté des parties évoluer au regard des échanges à venir.

Titre 1 – Qualité de Vie au travail (QVT)

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

Elle constitue un des piliers de la performance du Groupe et a toujours fait l'objet d'une attention particulière de toutes les parties prenantes.

Elle est intégrée dans l'ensemble des réflexions menées par le Groupe comme en témoignent les différents dispositifs engagés depuis plusieurs années avec la volonté de rechercher des solutions pragmatiques pertinentes.



La notion de QVT étant associée à celle de « démarche », ce sujet nécessite d'être rediscuté de manière régulière et de manière cohérente au sein du groupe.

Aussi, il est convenu qu'au plus tôt en 2022 des réflexions, avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives, seront engagées afin d'étudier l'opportunité de structurer, dans le cadre d'un accord France, les différentes thématiques liées à la QVT.

Titre 2 – Reconnaissance individuelle

Le contexte de l'industrie automobile et de Renault Group reste complexe et fragile. En outre, le contexte économique général et la situation économique du Groupe sont susceptibles d'évoluer pendant la durée du présent accord. Les parties sont donc convenues, sur la durée de l'accord, de continuer à procéder annuellement aux négociations sur les salaires qui s'ouvrent dans chaque entité juridique concernée.

Ce faisant, il est convenu que courant du 1^{er} trimestre 2022, des négociations sur les salaires aient lieu selon les principes généraux suivants :

- Garantir une égalité de traitement femme/homme en matière de rémunération,
- S'appuyer sur des leviers de reconnaissance de la performance individuelle afin de définir des niveaux d'augmentation cohérents avec le marché en France et avec la situation économique de l'entreprise,
- Reconnaître les parcours en maintenant la cohérence de nos positionnements salariaux en France par rapport au marché,
- Retenir les talents et les compétences clés,
- Donner plus de marges de manœuvre au manager pour reconnaître les contributions individuelles.

Titre 3 – Reconnaissance collective

Comme cela a été le cas dans les précédents accords pluriannuels, les parties souhaitent pouvoir revenir à une dynamique de rétribution collective sur plusieurs années.

Par ailleurs, il est aussi souhaité pérenniser les marges de manœuvre accordées au dialogue social mises en œuvre depuis ces dernières années, pour déterminer les critères de l'intéressement de chaque établissement/filiale.

Par conséquent, pour les sociétés qui seront incluses dans le champ d'application de l'accord intra-groupe en matière d'intéressement qui sera négocié courant du 1^{er} semestre 2022, les parties sont convenues de conserver, l'architecture mise en œuvre antérieurement et à savoir :

- Un intéressement lié aux performances Groupe négocié au niveau central,
- Un intéressement lié aux performances locales via une négociation dans chaque établissement/filiale concerné.

Titre 4 – Reconnaissance des filières

Au sein de la Branche Métallurgie, une négociation d'ampleur visant à faire évoluer le dispositif conventionnel a été initiée en 2016, nommée « Evolution du Dispositif Conventionnel » (EDC). Celle-ci a pour but de parvenir à la création d'un nouveau socle commun à toutes les entreprises de la branche, simplifié et plus adapté aux nouvelles réalités d'activité de la Profession.

Dans ce cadre, plusieurs thèmes structurants ont d'ores et déjà fait l'objet d'échanges avec les Organisations Syndicales Représentatives au niveau considéré, dont celui de la classification.

En synthèse, il induit des modifications profondes d'éléments actuels de la qualification/classification avec la volonté d'opérer une simplification des règles de changement de classement, notamment.

Sous réserve de la conclusion d'un accord, la mise en œuvre de ces dispositions conduisant à des travaux préparatoires importants au sein des entreprises concernées, une période de transition de 2 ans est prévue à compter du 1^{er} janvier 2022.

Sous réserve de conclusion de l'accord de Branche évoqué, il est convenu entre les parties signataires du présent texte de s'appuyer sur la mise en œuvre de l'évolution du dispositif conventionnel pour organiser la reconnaissance des métiers et des filières :

- Faire de cette opportunité, un levier d'amélioration de notre performance ainsi qu'un élément de motivation des Salariés,
- Apporter de la simplification et de la transparence dans nos politiques, notamment en termes de classification et de rémunération, tout en maîtrisant les coûts associés,
- Respecter les délais de mise en œuvre.

Dans ce cadre et sous condition de signature au niveau branche, des discussions auront lieu, dans le 1^{er} semestre 2022, afin de présenter le calendrier et les modalités de mise en œuvre qui s'initieront à partir du 2nd semestre 2022.

Titre 5 – Protection sociale

La prévoyance et la complémentaire santé sont des éléments structurants pour les Salariés qui leur permettent de bénéficier tout au long de leur carrière professionnelle, de dispositifs protecteurs tant pour leur vie professionnelle que personnelle.

Conscientes que ces deux dispositifs peuvent être améliorés afin de mieux répondre aux besoins de protection des Salariés, les parties signataires sont convenues d'ouvrir des discussions, au plus tôt en 2022, afin de moderniser, simplifier et faciliter l'accès aux prestations de santé tout renforçant la dimension solidaire.

ARTICLE 5. 5. 1. PREVOYANCE

Les dispositions en la matière datant au sein de Renault s.a.s. du début des années 90, les parties s'accordent sur le fait qu'il est nécessaire de pouvoir rediscuter de leur contenu avec pour ambitions de :

- Réexaminer les différences statutaires existantes dans les contrats de Prévoyance au sein de Renault Group,
- Mettre en place une offre de prestations plus adaptées à la situation personnelle de chacun, tout au long de sa vie.

ARTICLE 5. 5. 2. COMPLEMENTAIRE SANTE

Comme pour la prévoyance, les parties souhaitent rééchanger sur les dispositifs de complémentaire santé avec pour ambitions de :

- Proposer une mise à jour des prestations santé chez Renault s.a.s. et les filiales de l'accord,
- Améliorer la prise en charge de certains postes en fonction de la législation en vigueur.

Par ailleurs, Renault Group, dans le cadre d'une volonté de bien-être et de santé globale de ses Salariés, souhaite engager des travaux paritaires afin de développer des prestations de santé à destination des Salariés allant au-delà des sujets de santé au travail.

L'objectif serait de permettre à l'ensemble des Salariés du groupe d'accéder plus facilement et plus rapidement à divers types de prestations de santé spécialisé avec l'aide de l'entreprise, de ses réseaux, de ses partenaires et de ses moyens.

Ce dispositif intitulé « Ma Santé@Renault » pourrait être initié via la mobilisation de la réserve bénéficiaire des contrats santé du Groupe.

En tout état de cause, le développement de ce projet, et notamment la mobilisation des réserves bénéficiaires, seront décidées dans le cadre des commissions de suivi des accords « complémentaire santé ».

CHAPITRE 6 – DISPOSITIF DE SUIVI D'APPLICATION DE L'ACCORD

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 ont décidé des modalités de suivi et d'application suivantes :

- Il est convenu de la mise en œuvre d'une **commission centrale**,
- Avec une déclinaison en local afin d'assurer une présence au plus près du terrain :
 - o **Une par filiale**,
 - o **Dans les établissements Renault s.a.s.** :
 - Une dans chaque établissement industriel,
 - Pour les établissements d'Ile de France (EIF) : une commission d'application transversale EIF et des commissions d'application métiers (CAM).

Chaque commission est composée de 3 représentants par organisation syndicale signataire sauf dispositions particulières concernant les CAM (cf ; Titre 4 du chapitre 4). En cas d'impossibilité pour lesdites organisations d'être représentées par un salarié de la filiale ou de l'établissement concerné, les DSC ou DSCA participent aux commissions locales. Il en est de même pour toutes les commissions créées par le présent accord.

Elles sont réunies au moins deux fois par an tout en sachant qu'en cas de besoin, elles peuvent se réunir plus fréquemment.

Elles ont vocation à aborder les thématiques faisant fait l'objet de la conclusion du présent accord, via la présentation des indicateurs suivants :

Chapitres	Thèmes	Indicateurs proposés	Commission centrale	Commissions locales d'application	Suivi en EIF	
					Commission transversale EIF	CAM
Projet d'activités de Renault en France		Engagement d'activités pris	X			
Transformation opérationnelle	Organisation du temps de travail	- Suivi de la mise en œuvre des nouvelles mesures	X	X	X	
		- Point sur les compteurs temps	X	X	X	
		- Suivi des négociations locales	X			
	Transformation immobilière	Dispositif spécifique créé (cf. titre 2, chap 3)		X	X	
	Transformation juridique du Groupe	Dispositif spécifique créé (cf. titre 3 chap 3)				
Transformation de l'emploi et des compétences	RCC	Indicateurs quantitatifs et qualitatifs (dont RPS)	X			X
	DA	Nb d'adhésion	X	X		X
Transformation de l'emploi et des compétences	Formation/reconversion	Nombre de parcours et de sessions	X	X		X
		Nombre de personnes entrées en parcours de formation	X	X		X
	Mobilité interne	Taux de publication postes & mobilité inter-directions	X	X		X
	recrutement	Suivi des engagements pris dans l'accord	X	X		X
	Politique jeunes	Suivi des engagements pris dans l'accord	X	X		
QVT, reconnaissances et protection sociale		A définir dans les accords dédiés à ce sujet				

CHAPITRE 7 – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES

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

Sauf s'agissant du titre 4 du chapitre 4 (RCC) qui est soumis à la validation de l'Administration du travail, toutes les autres dispositions du présent accord prennent effet à la date de sa signature avec des échéances différentes qui sont exposées au chapitre 1er supra.

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 de Groupe, d'entreprise et d'établissement compris dans son champ d'application.

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 DRIEETS 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 et dénonciation

Le présent accord est constitué de parties distinctes et divisibles les unes des autres. Aussi, chacune peut être révisée, sans que cela n'affecte les autres et le reste de l'accord, dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail (*articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du code du travail, à la date de conclusion du présent accord*).

Compte tenu que le titre 1 du chapitre 3 relatif à l'organisation du temps de travail est conclu pour une durée indéterminée, il peut quant à lui être dénoncé, de manière totale ou partielle selon les dispositions légales applicables (*à la date de signature du présent accord, il convient de se reporter aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail*).

Fait à Boulogne Billancourt, le 14 décembre 2021

Accord Re-Nouveau France 2025

Révisé par avenant du 13 juin 2022

Révisé par avenant du 16 novembre 2023

ACCORD CONCLU ENTRE

**Renault s.a.s., ACI Villeurbanne, Ampere Electricity, Ampere Cléon, Ampere SAS,
Ampere Software Technology, Alpine Cars, Manufacture Alpine Dieppe,
Sofrastock International, Société de Véhicules Automobiles de Batilly, SODICAM²,
Renault Digital**

Représentées par Luca De MEO
CEO Renault Group

ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Jean-François NANDA

C.G.T.

représentée par M. Jean-François PIBOULEAU

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

représentée par M. Guillaume RIBEYRE

F.O.

représentée par Mme Mariette RIH

ANNEXE 1 – LISTE DES EMPLOIS NON ELIGIBLES A LA RCC

La présente annexe a été établie suite à l'organisation, au mois d'octobre 2021, des Observatoires Des Métiers (ODM) lors desquels chaque direction des Fonctions Globales a présenté aux organisations syndicales représentatives les emplois stables, en décroissance ou en développement. En fonction de cette classification basée sur des éléments objectifs, les emplois ci-après énoncés sont considérés comme non-éligibles à la RCC prévue au titre 4 du présent accord.

Fonctions stables et transverses

L'ensemble des fonctions suivantes sont considérées comme non éligibles à la RCC (hors fonctions transverses : assistantes, secrétaires, secrétaires techniques, chargés Ressources & Compétences) :

- Supply Chain,
- HSE,
- Prévention et protection,
- Conseil interne,
- Design,
- Produit,
- Véhicules utilitaires (DVU),
- Juridique,
- **Secrétariat général Alliance, Développement international & Partenariats³,**
- Mobilize.

De manière générale au sein de l'ensemble des fonctions, le métier « Secrétaire Exécutif » n'est pas éligible à la RCC.

Ingénierie Produit

☐ Exclusion toutes « DEA-X »

Famille d'emploi	Profil d'emploi	Critère organisationnel éventuel
CONCEPTION & MAP PRODUIT	Architecte de zone	
CONCEPTION & MAP PRODUIT	Architecte Electrique Electronique	
CONCEPTION & MAP PRODUIT	AEES (Architecte Electrique Eletronique Système)	
CONCEPTION & MAP PRODUIT	Architecte EV	
CONCEPTION & MAP PRODUIT	Architecte Métier Système	
CONCEPTION & MAP PRODUIT	Architecte Métier Système EV	
CONCEPTION & MAP PRODUIT	Architecte Modèle	
SOFTWARE	Architecte SW	
CONCEPTION & MAP PRODUIT	Architecte Synthèse	
CONCEPTION & MAP PRODUIT	Architecte Synthèse EV	
CONCEPTION & MAP PRODUIT	Architecte Synthèse HYB	
SOFTWARE	Chef de Projet Amont & Multi-Systèmes	
MANAGEMENT PROJET	Chef de Projet Digital Ingénierie	

³ Les éléments en vert sont issus de l'avenant de révision de l'accord conclu le 13 juin 2022

Famille d'emploi	Profil d'emploi	Critère organisationnel éventuel
MANAGEMENT PROJET	Chef de Projet EV	
INNOVATION	Chef de Projet Innovation EV	
SOFTWARE	Chef de Projet SW	
SOFTWARE	Chef de Projet SW EV	
MANAGEMENT INGENIERIE	Chef de Service Ingénierie EV	
CONCEPTION & MAP PRODUIT	Concepteur P/P EV	
CONCEPTION & MAP PRODUIT	Concepteur Spécialiste P/P	
SOFTWARE	Concepteur SW EV	
MANAGEMENT INGENIERIE	CUET Amont & Métier EV	
MANAGEMENT INGENIERIE	CUET R&AE	
MANAGEMENT INGENIERIE	Engineering Alliance Global Director	
MANAGEMENT INGENIERIE	Engineering Alliance Global VP	
EXPERTISE	Expert	
EXPERTISE	Expert Leader	
MANAGEMENT PROJET	IC - Ingénieur en chef	
CONCEPTION & MAP PRODUIT	ICAM - Ingénieur Cadrage Amont Métier	
CONCEPTION & MAP PRODUIT	ICAM - Ingénieur Cadrage Amont Métier EV	
MANAGEMENT PROJET	ICV - Ingénieur en Chef Véhicule	
SOFTWARE	Ingé. Dev/Intégration/Test SW Code	
SOFTWARE	Ingénieur Développement SW Modèle	
SOFTWARE	Ingénieur Développement SW Modèle EV	
SOFTWARE	Ingénieur Métier & Outils SW	
SOFTWARE	Ingénieur Métier & Outils SW EV	
SOFTWARE	Ingénieur Qualité SW	
MANAGEMENT PROJET	IST Plateforme	
MANAGEMENT INGENIERIE	Leader Famille	
CONCEPTION & MAP PRODUIT	Leader Ingénierie EV	
CONCEPTION & MAP PRODUIT	Leader Ingénierie HYB	
CONCEPTION & MAP PRODUIT	Leader Ingénierie Spécialiste P/P	
MANAGEMENT PROJET	Leader Plateforme	
CONCEPTION & MAP PRODUIT	Metteur au point Mécanique EV	
CONCEPTION & MAP PRODUIT	Metteur au point Mécanique HYB	
CONCEPTION & MAP PRODUIT	PGSFA - Pilote GSFA Corporate EV	
CONCEPTION & MAP PRODUIT	Pilote Avant Projet	
CONCEPTION & MAP PRODUIT	Pilote Composants EV	
CONCEPTION & MAP PRODUIT	Pilote Fonctions Systèmes EV	
CONCEPTION & MAP PRODUIT	Pilote Géométrie Véhicule Fini	
ACTIVITES TRANSVERSES	Pilote Réglementation	
ACTIVITES TRANSVERSES DU DIGITAL	Product Owner	
CONCEPTION & MAP PRODUIT	PSV - Pilote Synthèse Validation	
CONCEPTION & MAP PRODUIT	PSV - Pilote Synthèse Validation EV	
CONCEPTION & MAP PRODUIT	PSV - Pilote Synthèse Validation HYB	
EXPERTISE	Référent EV	
EXPERTISE	Référent HYB	
CONCEPTION & MAP PRODUIT	Responsable Synthèse Map Energétique	
ESSAIS	Spécial. Moyens/Mesure/Méthodo. Essais	
ACTIVITES TRANSVERSES	Spécialiste Conformité	
CONCEPTION & MAP PRODUIT	Spécialiste MAP énergétique EV	
CONCEPTION & MAP PRODUIT	Spécialiste MAP énergétique HYB	
CONCEPTION & MAP PRODUIT	Spécialiste Métier Conception P/P EV	
CONCEPTION & MAP PRODUIT	Spécialiste Métier de la Physique	

Famille d'emploi	Profil d'emploi	Critère organisationnel éventuel
CONCEPTION & MAP PRODUIT	Spécialiste Métier de la Physique EV	
CONCEPTION & MAP PRODUIT	Spécialiste Métier Simulation Numérique	

☐ Exclusion selon « DEA-X »

Famille d'emploi	Profil d'emploi	Critère organisationnel éventuel
CONCEPTION & MAP PRODUIT	Architecte	DEA-F / DEA-PAA5 / DEA-S / DEA-T / DEA-VAU6
MANAGEMENT PROJET	Chef de Projet	DEA-IA/IR / DEA-L / DEA-S / DEA-VBO
INNOVATION	Chef de Projet Innovation	DEA-F / DEA-G / DEA-IR / DEA-S / DEA-V / DEA-T
MANAGEMENT PROJET	Chef de Projet Performance & Organisation	DEA-D / DEA-GP/GO (sauf DEA-GOC) / DEA-L / DEA-P / DEA-R / DEA-U
MANAGEMENT INGENIERIE	Chef de service Ingénierie	DEA-I / DEA-SM/SP/SA/SI/SK/SE / DEA-TD
CONCEPTION & MAP PRODUIT	Concepteur P/P	DEA-F / DEA-L
CONCEPTION & MAP PRODUIT	Concepteur/Analyste Simulation Numérique	DEA-M / DEA-P
MANAGEMENT PROJET	CPA - Chef de Projet Amont	DEA-M / DEA-P / DEA-S / DEA-U
MANAGEMENT PROJET	CPAd - Chef Projet Adaptations	DEA-MH/MZ
MANAGEMENT PROJET	CPO - Chef de Projet Organe	DEA-MH/MZ
MANAGEMENT INGENIERIE	CUET Amont & Métier	DEA-TD / DEA-MU / DEA-SAF/SAR/SIA/SIE/SIH/SMA/SMC
MANAGEMENT INGENIERIE	CUET Développement	DEA-SAD/SAF/SEV/SIA/SIG/SMA / DEA-TD
MANAGEMENT INGENIERIE	CUET Support Technique	DEA-TD
INNOVATION	Développeur Innovation	DEA-IC/IRE/IRAC/IRAV / DEA-S / DEA-V
MANAGEMENT PROJET	Directeur de Projet	DEA-S
MANAGEMENT INGENIERIE	Directeur Ingénierie	DEA-F / DEA-MH/MS/MU/MW/MZ / DEA-SP/SA/SI/SK/SM / DEA-TD
ACTIVITES TRANSVERSES	Ingénieur Métier	DEA-P / DEA-S / DEA-T / DEA-V
MANAGEMENT PROJET	ISP - Ingénieur Synthèse Prestations	DEA-M
MANAGEMENT PROJET	IST - Ingénieur Synthèse Technique	DEA-L / DEA-S / DEA-TC/TR
CONCEPTION & MAP PRODUIT	Leader Ingénierie	DEA-L / DEA-S / DEA-TR
CONCEPTION & MAP PRODUIT	Leader Ingénierie Systèmes	DEA-M / DEA-P / DEA-S / DEA-VDS
MANAGEMENT PROJET	PFE - Pilote Fonction Elémentaire	DEA-P / DEA-VBB/VBC/VUB
CONCEPTION & MAP PRODUIT	PGSFA - Pilote GSFA Corporate	DEA-G / DEA-L / DEA-P / DEA-S / DEA-T / DEA-V
CONCEPTION & MAP PRODUIT	Pilote Composants	DEA-PCA/PCG/PME/PMT / DEA-S / DEA-V
ESSAIS	Pilote Essais	DEA-S / DEA-TM13/TVS1/TVS4
CONCEPTION & MAP PRODUIT	Pilote Fonctions Systèmes	DEA-L / DEA-P / DEA-S / DEA-T / DEA-V

Famille d'emploi	Profil d'emploi	Critère organisationnel éventuel
PRESTATIONS	PPC - Pilote Prestations Client	DEA-P / DEA-T
EXPERTISE	Référent	DEA-IA/IR / DEA-L / DEA-M / DEA-P / DEA-S / DEA-TCM4/TCP3/TD/TM/TPV/TU/TR/TVS1/TVS4/TVC / DEA-V
ESSAIS	Spécialiste Essais	DEA-S
ESSAIS	Spécialiste Matériaux Calculs & Procédés	DEA-TCM4
CONCEPTION & MAP PRODUIT	Spécialiste Métier Conception P/P	DEA-L / DEA-SAF/SAR/SIA / DEA-T / DEA-V
PRESTATIONS	Spécialiste Métier Prestation	DEA-S / DEA-TPF/TPV/TUP2/TUP4/TVC / DEA-V
CONCEPTION & MAP PRODUIT	Spécialiste Validation	DEA-M / DEA-P / DEA-S

❑ Exclusion des cas d'emploi autres familles métier

Famille d'emploi	Profil d'emploi	Critère organisationnel éventuel
Technologies & Systèmes d'Information	Agile Coach	DEA-S
	Cybersecurity Engineer	
	Cyber Product Owner & Project Leader	
	Cyber Compliance Manager	
	Data Manager	
	Data Scientist	
	Data Provider	
	Data Analyst	
	Release Train Engineer	
	Solution Architect	
	Train Leader	
	UX Designer	
Ingénierie de Production	Mécatronicien Prototype	
Qualité	Pilote Sûreté de Fonctionnement	
Corporate Management	Directeur SVP	

Ingénierie de production

Groupe de famille d'emploi	Famille d'emploi	Profil d'emploi	Critère organisationnel éventuel
I - FABRICATION	MANAGEMENT	Sous Directeur Technique	DIRECTION STRATEGIE ET INGENIERIE INDUSTRIELLES
I - FABRICATION	MANAGEMENT	Chef de Département	DIRECTION STRATEGIE ET INGENIERIE INDUSTRIELLES
I - FABRICATION	PERFORMANCE INDUSTRIELLE	Organisateur Industriel	DIRECTION STRATEGIE ET INGENIERIE INDUSTRIELLES
I - FABRICATION	ACTIVITES TRANSVERSES du DIGITAL	Product Owner	DIRECTION STRATEGIE ET INGENIERIE INDUSTRIELLES
N - TECHNOLOGIES & SYSTEMES D'INFORMATION	2 PILOTAGE&GESTION DES EVOLUTIONS DU SI	Directeur de projet	DIRECTION STRATEGIE ET INGENIERIE INDUSTRIELLES

Groupe de famille d'emploi	Famille d'emploi	Profil d'emploi	Critère organisationnel éventuel
N - TECHNOLOGIES & SYSTEMES D'INFORMATION	2 PILOTAGE&GESTION DES EVOLUTIONS DU SI	Maître d'ouvrage	DIRECTION STRATEGIE ET INGENIERIE INDUSTRIELLES
N - TECHNOLOGIES & SYSTEMES D'INFORMATION	2 PILOTAGE&GESTION DES EVOLUTIONS DU SI	Domain Leader	DIRECTION STRATEGIE ET INGENIERIE INDUSTRIELLES
N - TECHNOLOGIES & SYSTEMES D'INFORMATION	ACTIVITES TRANSVERSES du DIGITAL	Data Manager	DIRECTION STRATEGIE ET INGENIERIE INDUSTRIELLES
N - TECHNOLOGIES & SYSTEMES D'INFORMATION	ACTIVITES TRANSVERSES du DIGITAL	Data Analyst	DIRECTION STRATEGIE ET INGENIERIE INDUSTRIELLES
T - INGENIERIE PRODUIT	ESSAIS	Spécialiste Matériaux Calculs & procédés	DIRECTION STRATEGIE ET INGENIERIE INDUSTRIELLES
U - INGENIERIE DE PRODUCTION	MANAGEMENT INGENIERIE DE PRODUCTION	Manufacturing Global Director	
U - INGENIERIE DE PRODUCTION	MANAGEMENT INGENIERIE DE PRODUCTION	Directeur Production Engineering	
U - INGENIERIE DE PRODUCTION	MANAGEMENT INGENIERIE DE PRODUCTION	Chef de Département	
U - INGENIERIE DE PRODUCTION	MANAGEMENT INGENIERIE DE PRODUCTION	Directeur Projets Industriels	
U - INGENIERIE DE PRODUCTION	MANAGEMENT DE PROJET	Pilote Avant Projet	DSII / DIR. PE VEHICULE & DES PROTOTYPES / DPT PE EMBOUTISSAGE
U - INGENIERIE DE PRODUCTION	MANAGEMENT DE PROJET	Pilote Avant Projet	DSII / DIR. PE VEHICULE & DES PROTOTYPES / DPT PE PEINTURE & INJECTION PLASTIQUE
U - INGENIERIE DE PRODUCTION	ENERGIES & UTILITES	PFI - Pilote Fonction Industrielle	
U - INGENIERIE DE PRODUCTION	AUTOMATISMES	Chef d'UET	
U - INGENIERIE DE PRODUCTION	AUTOMATISMES	PFI - Pilote Fonction Industrielle	
U - INGENIERIE DE PRODUCTION	AUTOMATISMES	LI - Leader Ingénierie	
U - INGENIERIE DE PRODUCTION	AUTOMATISMES	CAMI - Charge d'affaires Moyens Industrie	
U - INGENIERIE DE PRODUCTION	MONTAGE VEH TECH EE	Chef d'UET	
U - INGENIERIE DE PRODUCTION	MONTAGE VEH TECH EE	Préparateur Prototype	
U - INGENIERIE DE PRODUCTION	MONTAGE VEH TECH EE	LI - Leader Ingénierie	
U - INGENIERIE DE PRODUCTION	MONTAGE VEH TECH EE	Préparateur/Concepteur Process	
U - INGENIERIE DE PRODUCTION	MONTAGE VEH TECH EE	SMP - Spécialiste Métier Process	
U - INGENIERIE DE PRODUCTION	MONTAGE VEH TECH EE	Leader Industrialisation Produit	
U - INGENIERIE DE PRODUCTION	EMBOUTISSAGE	LI - Leader Ingénierie	
U - INGENIERIE DE PRODUCTION	EMBOUTISSAGE	Préparateur/Concepteur Process	

Groupe de famille d'emploi	Famille d'emploi	Profil d'emploi	Critère organisationnel éventuel
U - INGENIERIE DE PRODUCTION	EMBOUTISSAGE	SMP - Spécialiste Métier Process	
U - INGENIERIE DE PRODUCTION	EMBOUTISSAGE	Pilote Synthèse Géométrie	
U - INGENIERIE DE PRODUCTION	EMBOUTISSAGE	Metteur au Point Process	
U - INGENIERIE DE PRODUCTION	TOLERIE & ECHAPPEMENT	Analyste Géométrie	
U - INGENIERIE DE PRODUCTION	TOLERIE & ECHAPPEMENT	Pilote Synthèse Géométrie	
U - INGENIERIE DE PRODUCTION	PEINTURE	LI - Leader Ingénierie	
U - INGENIERIE DE PRODUCTION	PEINTURE	SMP - Spécialiste Métier Process	
U - INGENIERIE DE PRODUCTION	INJECTION PLASTIQUE	LI - Leader Ingénierie	
U - INGENIERIE DE PRODUCTION	MONTAGE VEHICULE	PCFI - Pilote Convergence Fonction Industrielle	
U - INGENIERIE DE PRODUCTION	MONTAGE VEHICULE	Analyste Géométrie	
U - INGENIERIE DE PRODUCTION	MONTAGE VEHICULE	Pilote Synthèse Géométrie	
U - INGENIERIE DE PRODUCTION	PROTOTYPES	Mécatronicien Prototype	
U - INGENIERIE DE PRODUCTION	USINAGE & ASSEMBLAGE EV TECH	Chef d'UET	
U - INGENIERIE DE PRODUCTION	USINAGE & ASSEMBLAGE EV TECH	PFI - Pilote Fonction Industrielle	
U - INGENIERIE DE PRODUCTION	USINAGE & ASSEMBLAGE EV TECH	CAMI - Charge d'affaires Moyens Industrie	
U - INGENIERIE DE PRODUCTION	USINAGE & ASSEMBLAGE EV TECH	Préparateur/ Concepteur Process	
U - INGENIERIE DE PRODUCTION	USINAGE & ASSEMBLAGE EV TECH	CSI - Concept./Real Syst. Indus	
U - INGENIERIE DE PRODUCTION	USINAGE & ASSEMBLAGE EV TECH	SMP - Spécialiste Métier Process	
U - INGENIERIE DE PRODUCTION	PROCESS CHASSIS	Analyste Géométrie	
U - INGENIERIE DE PRODUCTION	ACTIVITES TRANSVERSES du DIGITAL	Product Owner	
U - INGENIERIE DE PRODUCTION	EXPERTISE	Expert Leader	DSII / DIR DE L'INGENIERIE DE PRODUCTION MECA.
U - INGENIERIE DE PRODUCTION	EXPERTISE	Expert Leader	DSII / DIR. PE SYSTEME INDUSTRIEL & SUPPORT
U - INGENIERIE DE PRODUCTION	EXPERTISE	Expert	DSII / DIR DE L'INGENIERIE DE PRODUCTION MECA.
U - INGENIERIE DE PRODUCTION	EXPERTISE	Expert	DSII / DIR. INDUSTRIE 4.0
U - INGENIERIE DE PRODUCTION	EXPERTISE	Expert	DSII / DIR. PE SYSTEME INDUSTRIEL & SUPPORT
U - INGENIERIE DE PRODUCTION	EXPERTISE	Expert	DSII / DIR. PE VEHICULE & DES PROTOTYPES / DPT PE EMBOUTISSAGE
U - INGENIERIE DE PRODUCTION	EXPERTISE	Expert	DSII / DIR. PE VEHICULE & DES PROTOTYPES / DPT PE PEINTURE & INJECTION PLASTIQUE

Groupe de famille d'emploi	Famille d'emploi	Profil d'emploi	Critère organisationnel éventuel
U - INGENIERIE DE PRODUCTION	EXPERTISE	Référent	DSII / DIR. PE VEHICULE & DES PROTOTYPES / DPT PE EMBOUTISSAGE
U - INGENIERIE DE PRODUCTION	EXPERTISE	Référent	DSII / DIR. PE VEHICULE & DES PROTOTYPES / DPT PE PEINTURE & INJECTION PLASTIQUE
U - INGENIERIE DE PRODUCTION	EXPERTISE	Spécialiste Nouvelles Technologies Process	

Achats

Famille d'emploi	Profil d'emploi	Critère organisationnel éventuel
COMMODITE HPOE	Commodity Buyer NBOP	
COMMODITE POE	Commodity Buyer BOP	
COMMODITE POE/HPOE	Supplier Account Officer	
MANAGEMENT ACHATS	Alliance General Manager	
MANAGEMENT ACHATS	Alliance Global Director	
MANAGEMENT GENERAL	Directeur EVP	
PROJET	Acheteur Projet	
PROJET	Chef de Projet Achat Gamme	

Commerce & Marketing

Famille d'emploi	Profil d'emploi	Critère organisationnel éventuel
Management Commerce	Directeur Exécutif Commerce	
Management Commerce	Managing Director / Country Manager	
Management Commerce	Global Manager Commerce	
Management Commerce	Coordinateur Marketing	
Management Commerce	Chef de Projet Commerce	(hors DCF)
Management Commerce	Directeur Marketing	
Management Commerce	Responsable / Chef de Service Marketing	
Prévision, Distribution & Programmation	Responsable prévision, distribution et programmation	
Prévision, Distribution & Programmation	Planificateur distribution ventes	
Prévision, Distribution & Programmation	Programmation Commerciale	
Prévision, Distribution & Programmation	Analyste données distribution ventes	
Prévision, Distribution & Programmation	Manager méthodes et outils distribution ventes	
Prévision, Distribution & Programmation	Prévisionniste ventes	
Ventes & Réseau	Directeur Ventes et réseau / efficacité des ventes	
Ventes & Réseau	Manager Ventes	(hors DCF)
Ventes & Réseau	Spécialiste Ventes	(hors DCF)

Famille d'emploi	Profil d'emploi	Critère organisationnel éventuel
Ventes & Réseau	Manager comptes flottes	
Ventes & Réseau	Chef de service flotte	
Ventes & Réseau	Manager VO	
Ventes & Réseau	Chef de service VO	
Ventes & Réseau	Spécialiste flotte / VO	
Ventes & Réseau	Spécialiste Valeur résiduelle	
Ventes & Réseau	Spécialiste Performance Réseau	
Ventes & Réseau	Chef de Service Performance/Dévelop réseau	
Ventes & Réseau	Spécialiste Formation Réseau	(hors DCF et Services Commerciaux)
Ventes & Réseau	Spécialiste Méthodes et Outils de Vente	(hors DCF)
Ventes & Réseau	Animation Réseau, Politique Commerciale et/ou Incentives	(hors DCF)
Ventes & Réseau	Spécialiste E-commerce Ventes	
Ventes & Réseau	Manager Satisfaction Client	(hors DCF)
Marketing, Brand & Communication	Responsable Marketing communication	
Marketing, Brand & Communication	Manager de contenu / Manager de campagne	
Marketing, Brand & Communication	Spécialiste CRM	
Marketing, Brand & Communication	Chef d'équipe CRM	
Marketing, Brand & Communication	Spécialiste Stratégie de Marque / Manager Expérience Client	
Marketing, Brand & Communication	Manager Média	
Marketing, Brand & Communication	Spécialiste Expérience Client et Digital	
Marketing, Brand & Communication	Chef de service Expérience Client et Digital	
Marketing, Brand & Communication	Spécialiste efficience Marketing communication & Outils	
Marketing Produit	Manager Lancement Produit	
Marketing Produit	Chef de Produit	(hors DCF)
Marketing Produit	Chef de Produit Senior	
Marketing Produit	Chef de Service Prix et Revenus	
Marketing Produit	Manager Prix et Revenus	(hors DCF)
Activités Transverses	Chargé de Facturation et Administration	
Activités Transverses	Responsable Compétences & Formation Métier	
Activités Transverses	Pilote Compétences Métier	(hors Services Commerciaux)
Activités Transverses	Spécialiste Formation	(hors DCF et Services Commerciaux)
Expertise	Expert Leader	
Expertise	Expert	
Expertise	Référent	

Après-vente

Famille d'emploi	Profil d'emploi	Critère organisationnel éventuel
ACTIVITÉS TRANSVERSES	Data Analyste	
EXPERTISE	Expert	
EXPERTISE	Expert Leader	
EXPERTISE	Référent	
MANAGEMENT APRES VENTE	Directeur APV	
MANAGEMENT APRES VENTE	Directeur SVP	
COMMERCE APRES VENTE	Analyste Commerce Apres Vente	
COMMERCE APRES VENTE	Global manager Commerce	
COMMERCE APRES VENTE	Manager Commerce Apres Vente	
COMMERCE APRES VENTE	Manager Marketing Apres Vente	
COMMERCE APRES VENTE	Pilote Commerce Apres Vente	
COMMERCE APRES VENTE	Pilote Marketing Apres Vente	
COMMERCE APRES VENTE	Responsable commerce Apres Vente	
COMMERCE APRES VENTE	Spécialiste Commerce Apres Vente	
COMMERCE APRES VENTE	Spécialiste marketing Apres Vente	
COMMERCE APRES VENTE	Technicien Commerce APV	
ACHATS APRES VENTE	Commodity Buyer BOP	
ACHATS APRES VENTE	Regional Supplier Perf. Manager BOP	
ACHATS APRES VENTE	Supplier Account Manager BOP	
INGENIERIE APRES VENTE	Chef de Projet Innovation	
INGENIERIE APRES VENTE	Chef de Service Ingénierie APV	
INGENIERIE APRES VENTE	Leader Ingénierie APV 3EA	
INGENIERIE APRES VENTE	Pilote Réglementation	
INGENIERIE APRES VENTE	Spécialiste métier 3EA	
INGENIERIE APRES VENTE	Concepteur APV Réparation 3EA	
INGENIERIE APRES VENTE	Développeur Offre Spéc. APV 3EA	
INGENIERIE APRES VENTE	Chef de projet services connectés	
INGENIERIE APRES VENTE	CUET APV 3EA	
INGENIERIE APRES VENTE	Pilote Assistance & Documentation Technique 3EA	
INGENIERIE APRES VENTE	Pilote Diagnostic	

IS - IT

Famille d'emploi	Profil d'emploi	Critère organisationnel éventuel
ACTIVITÉS TRANSVERSES	Manager Projets Commerce	
ACTIVITÉS TRANSVERSES	Pilote Projets Commerce	
ACTIVITÉS TRANSVERSES DU DIGITAL	Data Analyste	

Famille d'emploi	Profil d'emploi	Critère organisationnel éventuel
ACTIVITÉS TRANSVERSES DU DIGITAL	Data Manager	
ACTIVITÉS TRANSVERSES DU DIGITAL	Data Provider	
ACTIVITÉS TRANSVERSES DU DIGITAL	Data Scientiste	
ACTIVITÉS TRANSVERSES DU DIGITAL	Product Owner	
ACTIVITÉS TRANSVERSES DU DIGITAL	UI Graphic Designer	
ACTIVITÉS TRANSVERSES DU DIGITAL	UX Designer	
ACTIVITÉS TRANSVERSES DU DIGITAL	Quality Engineer, Quality Lead Engineer	
AGILE	Agile Business Analyste	
AGILE	Agile Coach	
AGILE	Product Leader	
AGILE	Scrum Master	
AGILE	Responsable de Projet / Program	
AGILE	Release Train Engineer / Solution Engineer (RTE)	
AGILE	Train Leader / Solution Leader	
AGILE	Responsable de Projet / Program	
CYCLE DE VIE DES APPLICATIONS	Concepteur Technique	
DATA	Ingénieur Data	
EXPERTISE	Expert	
EXPERTISE	Réfèrent	
MANAGEMENT COMMERCE	Directeur Exécutif Commerce	
MANAGEMENT ET SUPPORT SI	Directeur des systèmes d'information	
MANAGEMENT ET SUPPORT SI	Enterprise Architect	
MANAGEMENT ET SUPPORT SI	Manager contrat/ligne de service	
MANAGEMENT GENERAL	Directeur EVP	
MARKETING, BRAND & COMMUNICATION	Spécialiste Stratégie de Marque / Manager Expérience Client	
MARKETING, BRAND & COMMUNICATION	Spécialiste Expérience Client et Digital	
MARKETING, BRAND & COMMUNICATION	Chef de service Expérience Client et Digital	
PILOTAGE&GESTION DES EVOLUTIONS DU SI	Directeur de projet	
PILOTAGE&GESTION DES EVOLUTIONS DU SI	Domain Leader	
PILOTAGE/GESTION DES INFRASTRUCTURES	Pilote d'exploitation	
SPECIALISTES TECHNIQUES	Architecte technique	
SPECIALISTES TECHNIQUES	Responsable de domaine technique	
SPECIALISTES TECHNIQUES	Spécialiste logiciel	
SPECIALISTES TECHNIQUES	Spécialiste réseaux - télécom.	
SPECIALISTES TECHNIQUES	Cybersecurity Leader	
SPECIALISTES TECHNIQUES	Cybersecurity Project Owner, Leader	
SPECIALISTES TECHNIQUES	Cybersecurity Engineer	
SPECIALISTES TECHNIQUES	Cybersecurity Compliance Manager	
SPECIALISTES TECHNIQUES	Cybersecurity Governance & Risk Manager	
SUPPORT ET ASSISTANCE AUX UTILISATEURS	Pilote de domaine fonctionnel	
SUPPORT ET ASSISTANCE AUX UTILISATEURS	Responsable d'entité informatique	
SUPPORT ET ASSISTANCE AUX UTILISATEURS	Technicien support utilisateur	

Famille d'emploi	Profil d'emploi	Critère organisationnel éventuel
TECHNOLOGIE	Developer	
TECHNOLOGIE	Information Architect	
TECHNOLOGIE	Ingénieur DevOps	
TECHNOLOGIE	Lead Developer	
TECHNOLOGIE	Solution Architect	

Qualité

Famille d'emploi	Libellé métier	Critère organisationnel éventuel
ACTIVITES TRANSVERSES	Chef de projet	Direction Transformation Digitale Direction Logiciel & Systèmes connectés
ACTIVITÉS TRANSVERSES du DIGITAL	Data Scientist	
ACTIVITÉS TRANSVERSES du DIGITAL	Product Owner	
ASSURANCE QUALITÉ FOURNISSEURS	SSD Spécialiste Développement Fournisseur	UET Electronique Eclairage
ASSURANCE QUALITÉ PRODUIT/PROCESS PRODUCTION	Ingénieur Qualité Métier	Direction Qualité Logiciels Direction Qualité Projet (softwares & syst connectés)
ASSURANCE QUALITÉ PRODUIT/PROCESS PRODUCTION	Leader Plateau	Direction Qualité Logiciels Direction Qualité Projet (softwares & syst connectés)
EXPERTISE	Référent	Sce Statistiques et Data Science UET Analyse Mécanique Electrique
EXPERTISE	Expert	Direction Transformation Digitale
INCIDENTOLOGIE	Leader Incidentologie	
INCIDENTOLOGIE	Analyste Qualité Métier	UET Analyse Mécanique Electrique
INCIDENTOLOGIE	Statisticien	
MANAGEMENT QUALITE	Chef de Service Qualité Métier	Dir. Performance Control tower Direction Logiciel & Systèmes connectés Direction Qualité Logiciels Direction Qualité Projet (softwares & syst connectés)
MANAGEMENT QUALITE	Directeur Qualité	Direction Logiciel & Systèmes connectés CODIR Direction Qualité & Satisfaction Client Groupe

Finance Gestion

L'ensemble des organisations suivantes sont considérées comme non éligibles à la RCC :

- Contrôle Interne,
- Opérations Financières,
- Relations Investisseurs,
- Conformité,

- Assurances et Ecole,
- Alliance Eco Advisor,
- Fiscalité et Douanes,
- FBS & Transformation,
- Services Financiers.

☐ **Concernant la Direction Contrôle de gestion :**

Au sein de la Direction Contrôle de gestion, les organisations suivantes sont considérées comme non éligibles à la RCC :

- DPCC,
- DAPG,
- P&C Manufacturing et SC,
- BU RENAULT FINANCE,
- BU DACIA FINANCE,
- BU ALPINE FINANCE,
- BU MOBILIZE FINANCE.

Famille d'emploi	Libellé métier	Critère organisationnel éventuel
COMPTABILITÉ	Comptable Unique	SCE CENTRAL. VENTES & COMPTA FILIALES
MANAGEMENT FINANCES/GESTION	Manager Finance Comptabilité	SCE CENTRAL. VENTES & COMPTA FILIALES
COMPTABILITÉ	Comptable Unique	SCE COMPTA AUXI/RELAIS/EDI/OPE DELEGUEES
CONTRÔLE DE GESTION	Administrateur SI Gestion	SCE COMPTA AUXI/RELAIS/EDI/OPE DELEGUEES
MANAGEMENT FINANCES/GESTION	Manager Finance Comptabilité	SCE COMPTA AUXI/RELAIS/EDI/OPE DELEGUEES

☐ **Concernant la Direction Comptabilité**

Famille d'emploi	Libellé métier	Critère organisationnel éventuel
COMPTABILITÉ	Charge de Consolidation	
COMPTABILITÉ	Comptable Tiers	
COMPTABILITÉ	Comptable Unique	
COMPTABILITÉ	Gestionnaire Comptable	Comptabilité RSA, Comptabilité financière et fiscalité, Comptabilité générale RSAS, Comptabilité industrielle, Comptabilité Immobilisations
COMPTABILITÉ	Organisateur SI Comptable	
COMPTABILITÉ	Spécialiste Normes Comptables	
CONTRÔLE DE GESTION	Administrateur SI Gestion	
MANAGEMENT FINANCES/GESTION	Directeur Finance/Compta/Gestion	
MANAGEMENT FINANCES/GESTION	Manager Finance Comptabilité	

RH

Famille d'emploi	Libellé métier	Critère organisationnel éventuel
RÉMUNÉRATION, AVANTAGES SOCIAUX	GM Remu. & Avantages Sociaux	

RELATIONS SOCIALES	Manager Relations Sociales	(Equipe Relations Sociales & Règlementation uniquement)
RELATIONS SOCIALES	Spécialiste Relations Sociales	(Equipe Relations Sociales & Règlementation uniquement)
RELATIONS SOCIALES	GM Relations Sociales	(Equipe Relations Sociales & Règlementation uniquement)
MANAGEMENT	DRH Métier/Région/Corporate	(DRH Fonctions, hors Etablissement)
MANAGEMENT	DRH Pays / Responsable Operations Pays	(DRH Fonctions, hors Etablissement)
MEDICAL	Infirmière	
MEDICAL	Médecin	
STRATEGIC WORKFORCE PLANNING	GM Strategic Workforce Planning	

DISG

Famille d'emploi	Libellé métier	Critère organisationnel éventuel
IMMOBILIER & SERVICES GENERAUX	Chef de Projet Immobilier / SG	(Pilotage des contrats, Implantation IDF, DTP, performance globale, services généraux, CODIR, Dir. Internationale, DISGF, programmes stratégiques TCR IDF, DSMI)
IMMOBILIER & SERVICES GENERAUX	Dir./Mngr Immobilier et Sces Généraux	(Service généraux, DTP, ISG France, Dir. Internationale, CODIR, DSMI, Codir ISG, Programmes stratégiques)
IMMOBILIER & SERVICES GENERAUX	Manager Opérationnel	(Environnement, SVE, Implantation, pilotage des contrats, CODIR, DISGF, service gestion patrimoniale)
IMMOBILIER & SERVICES GENERAUX	Responsable de Performance	
IMMOBILIER & SERVICES GENERAUX	Spécialiste Immobilier / SG	
IMMOBILIER & SERVICES GENERAUX	Technicien Immobilier / SG	(Environnement, implantation, DSMI)
ASSURANCE QUALITÉ PROJETS	Ingénieur Assurance Qualité Prog adjoint	

Communication

Famille d'emploi	Libellé métier	Critère organisationnel éventuel
COMMUNICATION INTERNE & EXTERNE	Attaché de Presse	
COMMUNICATION INTERNE & EXTERNE	Directeur de Communication Corporate	
COMMUNICATION INTERNE & EXTERNE	Directeur de Communication Métier / Pays / Marques	
COMMUNICATION INTERNE & EXTERNE	Manager Communication Digital	
MANAGEMENT GENERAL	Directeur SVP	
MANAGEMENT DE LA GOUVERNANCE	Directeur	
AFFAIRES PUBLIQUES	Délégué Régional / National	
AFFAIRES PUBLIQUES	Directeur des Affaires Publiques	
MARKETING	GM Communication	

Autres : Gouvernance

Famille d'emploi	Libellé métier	Critère organisationnel éventuel
------------------	----------------	----------------------------------

MANAGEMENT DE LA GOUVERNANCE	Directeur	Directeurs rattachés SVP (DAREC)
ETHIQUE & COMPLIANCE	Consultant Ethique & Compliance	
ETHIQUE & COMPLIANCE	Manager Ethique & Compliance	
AUDIT INTERNE	Consultant	

Stratégie et Business Développement

Famille d'emploi	Libellé métier	Critère organisationnel éventuel
GOUVERNANCE - MANAGEMENT DE LA GOUVERNANCE	Directeur	
GOUVERNANCE – RESPONSABILITE SOCIALE ENTREPRISE	Spécialiste RSE	
STRATEGIE / PLAN MANAGEMENT STRATEGIE /PLAN	Directeur Stratégie/Plan/Environnement	
STRATEGIE / PLAN MANAGEMENT STRATEGIE /PLAN	Directeur	
STRATEGIE/ PLAN - STRATEGIE	Business Developer	
STRATEGIE/ PLAN - STRATEGIE	Analyste intelligence eco	
STRATEGIE/ PLAN - PLAN	Planificateur	
STRATEGIE/ PLAN -ENVIRONNEMENT	Chef de projet Environnement	
STRATEGIE/ PLAN -ENVIRONNEMENT	Coordinateur transversal environnement	
STRATEGIE/ PLAN -EXPERTISE	Expert	Strategic Environmental Planning
ADMINISTRATION GENERALE - EXPERTISE	Expert Leader	Strategic Environmental Planning
ADMINISTRATION GENERALE - EXPERTISE	Expert	Strategic Environmental Planning
INGENIERIE PRODUIT – MANAGEMENT PROJET	Chef de projet	

ANNEXE 2 – FRAIS DE DEPLACEMENT POUR RECHERCHE D'EMPLOI**BAREME**

Le remboursement pour les frais de recherche d'emploi liés à l'hébergement et à la restauration se fera sur une base forfaitaire.

PLAFONDS DE REMBOURSEMENT

Indemnité journalière (IJ) complète pour un déplacement (déplacement comprenant une nuitée)	○ Région Ile de France et international : 105 € ○ Autre région : 87,60 €
Repas (déplacement dans la journée, sans nuitée)	18,80 €
Indemnités kilométriques	○ 0,43 € par kilomètre quel que soit le modèle du véhicule personnel (ce montant inclut le carburant) ○ 0,19 € par kilomètre pour les véhicules de location IIIB (ce montant inclut le carburant).
Autres frais (titre de transport, frais de péage ou de parking notamment)	Remboursement au réel.

ANNEXE 3 – ACCOMPAGNEMENT DU CONJOINT

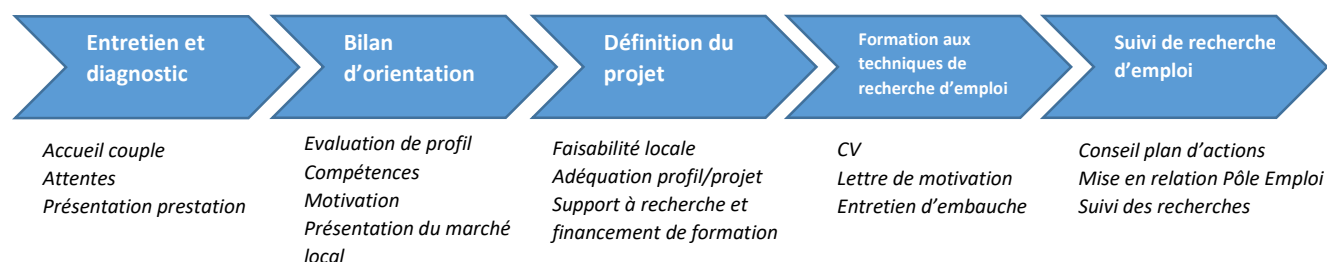
Prestation pour les conjoints des Salariés en congé de mobilité éligibles à la prestation Mobilité Géographique avec déménagement.

La prestation est mise en place à la demande du Salarié après déménagement avec une prestation qui est assurée par le prestataire externe choisi pour accompagner les Salariés tel que précisé pages 49 et 50 du présent accord.

METHODOLOGIE

- Rencontre du couple, si demandé, pour répondre aux interrogations et expliquer la prestation proposée,
- Accompagnement préconisé durant 6 mois (remettre le pied à l'étrier – prise en charge Pôle Emploi) pour aider le conjoint à construire un projet réaliste sur le marché local. Il pourra bénéficier d'un parcours emploi, reconversion (changement de métier) ou création de son emploi et sera accompagné par un consultant spécialisé
- Le prestataire choisi aidera le conjoint dans ses démarches auprès de Pôle Emploi (inscription, préparation des rendez-vous, argumentation du projet, demande de formation potentielle, etc.).

PRESTATION EFFECTUEE EN 5 PHASES



ANNEXE 4 – AIDE A LA MOBILITE FRANCE METROPOLITAINE

Ouverte aux Salariés ayant adhéré à la RCC avec congé de mobilité quel que soit le projet (reconversion, recherche d'emploi externe, création/reprise d'entreprise).

La demande est formulée par le Salarié avec l'aide du consultant qui l'accompagne pendant son congé de mobilité (formulaire S2N de demande) au plus tôt après la fin du délai de rétractation.

Le déménagement ne pourra intervenir qu'après l'entrée effective en congé de mobilité et après un délai de prévenance de 6 semaines (indicatif). Afin de tenir compte des périodes de forte demandes (période estivale notamment), un délai de 8 semaines pourra être demandé par les déménageurs.

PRISE EN CHARGE DIRECTE DE LA PRESTATION DE DEMENAGEMENT

- Mise en relation avec le prestataire gestionnaire (e-mobilia)
- Réalisation de 2 à 3 devis sur la base des critères Renault s. a. s.
- Réalisation de la prestation par le déménageur choisi par Renault s. a. s.
- Facturation directe à Renault s. a. s. par le prestataire

PRISE EN CHARGE DIRECTE DE LA PRESTATION D'ACCOMPAGNEMENT A LA RECHERCHE D'EMPLOI DU CONJOINT

- Mise en relation avec le prestataire en proximité du nouveau lieu de résidence
- Réalisation d'une prestation d'accompagnement pendant une durée de 6 mois (cf détail méthodologie annexe « accompagnement conjoint »).

ANNEXE 5 – AIDE A LA MOBILITE HORS FRANCE METROPOLITAINE OU A L'ETRANGER

Ouverte aux Salariés ayant adhéré à la RCC avec congé de mobilité quel que soit le projet (reconversion, recherche d'emploi externe, création/reprise d'entreprise).

La demande est formulée par le Salarié avec l'aide du consultant qui l'accompagne pendant son congé de mobilité (formulaire S2N de demande) au plus tôt après la fin du délai de rétractation.

AIDE AU DEMENAGEMENT FORFAITAIRE DE 4 000 EUROS

Pour ces déménagements vers un pays étranger ou hors France Métropolitaine, Renault s. a. s. versera sur présentation d'un justificatif de déménagement (pour exemples facture acquittée déménageur ou transports bagages, facture garde meuble) une aide forfaitaire de 4 000 euros.

AIDE FORFAITAIRE POUR L'ACCOMPAGNEMENT DU CONJOINT A LA RECHERCHE D'EMPLOI DE 2 500 EUROS

Pour les déménagements vers un pays étranger ou hors France Métropolitaine, nous mettons en relation le Salarié et son conjoint avec notre prestataire intervenant en France, s'il dispose d'un intervenant dans le pays de destination pour réaliser l'accompagnement. Dans ce cas, l'accompagnement se déroule selon les modalités fixées à l'annexe « aide à la mobilité géographique en France métropolitaine ».

Dans l'éventualité où notre prestataire ne dispose pas d'intervenant en proximité du nouveau lieu de résidence, une aide forfaitaire de 2 500 euros est versée.

ANNEXE 6 – MODELE DE CONVENTION INDIVIDUELLE DE RUPTURE

NB : lors du départ des Salariés, 3 modèles distincts de convention seront établis : un pour ceux qui partent en RCC dans le cadre d'une liquidation retraite, un pour ceux qui partent sans prendre de congé de mobilité et un, pour ceux qui font le choix de prendre ce congé.
La trame ci-dessous les globalise.

ARTICLE 1^{ER} – CONTEXTE DE LA DEMANDE ET PROCESSUS D'ACCEPTATION

Le 14 décembre dernier, a été conclu un accord collectif dans lequel une Rupture Conventionnelle Collective (RCC) a été prévue pour certaines catégories d'emploi au sein de Renault s. a. s.

Celle-ci est ouverte à compter du 1^{er} janvier jusqu'au 31 octobre 2022, le Salarié pouvant quant à lui candidater jusqu'au 30 septembre 2022 inclus.

Dans ce cadre, il a été prévu, comme explicité à l'article 4.4.1 de l'accord susvisé, un maximum de 1 153 départs et de suppressions d'emplois associés sur le périmètre des Fonctions Globales de l'entreprise.

C'est dans ce contexte que M/Mme [REDACTED], embauché le [REDACTED] et occupant en dernier lieu les fonctions de [REDACTED] a candidaté.

[Salariés protégés] Il est précisé que M/Mme [REDACTED] détient par ailleurs les mandats de [REDACTED]

Après avoir été dûment informé des conditions dans lesquelles il pouvait quitter l'entreprise, le Salarié s'est porté candidat au départ dans les conditions prévues à l'article 4.4.4 de l'accord collectif conclu.

Après examen du dossier de candidature, en ce inclus les pièces justificatives produites par le Salarié, Renault s.a.s. a accepté la candidature de M./Mme [REDACTED] puisque répondant aux conditions d'éligibilité prescrites à l'article 4.4.2. fixant les conditions à remplir pour adhérer à la RCC.

[Salariés protégés] Compte tenu de sa qualité de salarié protégé, la Société a engagé la procédure spéciale de rupture du contrat de travail telle que rappelée à l'article 4.4.6.

Le Salarié et la Société sont dans ce contexte convenus de mettre un terme d'un commun accord au contrat de travail qui les liait sur le fondement des articles L. 1237-19 et suivants du code du travail et en application des dispositions de l'accord du 14 décembre précité.

ARTICLE 2 – CONDITIONS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Suite à la demande de départ volontaire du Salarié et à l'acceptation de sa candidature, les Parties conviennent de rompre d'un commun accord le contrat de travail qui les lie conformément aux stipulations de l'accord conclu le 14 décembre dernier et évoqué ci-dessus.

Dès lors, le Salarié confirme définitivement sa décision de quitter la Société et de rompre son contrat de travail d'un commun accord dans les conditions définies par l'accord précité et la présente convention de rupture.

Il reconnaît expressément avoir eu le temps nécessaire à la prise de sa décision, notamment avec l'assistance des conseillers référents qui l'ont accompagné et qu'il conclut aux présentes dispositions en pleine connaissance de cause sans qu'aucune réserve ne l'ait empêché de mesurer la portée de sa décision et des conséquences afférentes.

ARTICLE 3 – EXERCICE DU DROIT DE RETRACTATION

Le Salarié dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour se rétracter. Ce délai démarre au lendemain de la signature de la présente convention de rupture et se termine le 15^{ème} jour à 24 heures.

La rétractation éventuelle du Salarié intervient par courriel avec avis de réception ou par lettre recommandée avec accusé de réception envoyé à son RH Métier ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Il est précisé qu'en cas de rétractation du Salarié, sa candidature ainsi que la convention de rupture signée seront réputées nulles et non avenues. Ce faisant, le Salarié ne pourra prétendre au paiement d'aucune des sommes prévues par l'accord collectif de rupture conventionnelle collective ni bénéficier d'aucune des mesures d'accompagnement prévues par ledit accord.

ARTICLE 4 – ACCOMPAGNEMENTS DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Suite à la demande de départ formulée par le Salarié et réitérée dans le cadre des présentes, le contrat de travail le liant à la Société est rompu d'un commun accord.

Pour les salariés partant dans le cadre d'une liquidation retraite

M./Mme ayant souhaité candidater à la RCC au motif d'une liquidation de ses droits à retraite dans les conditions prévues à l'article 4.4.2 de l'accord collectif conclu le 14 décembre dernier, la cessation définitive du contrat de travail prend donc fin le

Pour les salariés partant dans le cadre de la RCC sans congé de mobilité

M./Mme a été dûment informé(e) que la rupture conventionnelle collective prévue par l'accord collectif du 14 décembre dernier prévoyait que tout Salarié pouvait bénéficier selon ses besoins, d'un congé de mobilité. Le Salarié n'a pas souhaité y adhérer et le confirme dans le cadre de la présente convention.

La cessation définitive du contrat de travail prend donc effet dans un délai de 2 mois à compter de la date à laquelle le projet du Salarié a été validé par le comité de validation ; ce délai peut être réduit avec accord de la hiérarchie à 1 mois. En l'espèce, il est convenu que le contrat de travail de M/Mme prend fin le

Pour les salariés partant dans le cadre de la RCC avec congé de mobilité

Le Salarié ayant souhaité adhérer à un départ en RCC avec congé de mobilité, la cessation définitive de son contrat de travail prend effet au terme dudit congé qui se déroule pendant 12 mois, sous réserve des possibilités de rupture anticipée prévues par l'accord collectif conclu le 14 décembre dernier.

Ce congé prend effet dans un délai de 2 mois à compter de la validation du projet du Salarié par le comité de validation ; ce délai pouvant être réduit avec accord de la hiérarchie à 1 mois.

En l'espèce, il est convenu que M/Mme entre en congé de mobilité le ; son contrat de travail prendra fin le au plus tard, date à compter de laquelle le Salarié cesse de faire partie des effectifs de la Société.

Pendant le congé de mobilité, le Salarié perçoit une allocation de congé de mobilité fixée au paragraphe « mesures prévues pour les Salariés qui souhaitent bénéficier d'un congé de mobilité » de l'article 4.4.7 de l'accord précité et des mesures complémentaires prévues par l'accord collectif.

[Salariés protégés – Paragraphe ci-dessous à mettre à la place des paragraphes ci-dessus indiquant la date de cessation du contrat de travail ou entrée en congé de mobilité]

Au regard de la procédure particulière qui doit être suivie compte tenu de la qualité de salarié protégé de M/Mme, la cessation définitive du contrat de travail, ou son entrée en congé de mobilité selon le cas, prend effet après que l'Inspection du travail ait donné son autorisation.

ARTICLE 5 - INDEMNITES DE RUPTURE ET DOCUMENTS DE FIN DE CONTRAT**Pour les Salariés partant dans le cadre d'une liquidation retraite**

Les Salariés concernés ont, en plus de l'indemnité de départ en retraite habituellement allouée, droit à une indemnité complémentaire de 6 mois de salaire bruts.

L'assiette servant de calcul est celle prise pour l'indemnité de départ en retraite, tout en sachant que cette indemnité ne peut être inférieure à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

Par ailleurs, les Salariés conservent le droit au bénéfice des avantages Personnel Groupe Renault (PGR).

Pour les Salariés partant dans le cadre de la RCC sans congé de mobilité

En plus de l'indemnité versée habituellement dans le cadre de la rupture du contrat de travail (indemnité légale ou conventionnelle de licenciement selon la plus favorable), il est alloué aux Salariés concernés une indemnité complémentaire exprimée en mois de salaires bruts dans les conditions suivantes :

- Pour moins de 5 ans d'ancienneté Groupe : 3 mois
- A partir de 5 ans et pour moins de 10 ans d'ancienneté Groupe : 6 mois
- A partir de 10 ans et pour moins de 15 ans d'ancienneté Groupe : 8 mois
- A partir de 15 ans et pour moins de 20 ans d'ancienneté Groupe : 12 mois
- A partir de 20 ans et pour moins de 25 ans d'ancienneté Groupe : 14 mois
- 25 ans d'ancienneté Groupe et plus : 16 mois

Le calcul du salaire de référence à prendre pour la détermination de cette indemnité complémentaire est le même que celui de l'indemnité de licenciement.

L'accord collectif précité a également prévu une indemnité supplémentaire en fonction de la date de départ du Salarié. Aussi, le Salarié peut en plus des indemnités énoncées ci-dessus, bénéficier de :

- Pour un départ des effectifs (ou entrée en congé de mobilité) jusqu'au 31 mars → 3 mois de salaires,
- Pour un départ jusqu'au 31 mai → 2 mois de salaires.

Ces mois de salaire sont calculés de la même manière que ceux prévus dans le cadre de l'indemnité complémentaire.

A partir de 15 ans d'ancienneté, le bénéfice des avantages Personnel Groupe Renault (PGR) est par ailleurs maintenu. Pour ceux ayant une ancienneté en-deçà, ils le sont pour une durée d'un an à compter de la rupture effective de leur contrat de travail.

Pour les Salariés partant dans le cadre de la RCC avec congé de mobilité

En plus de l'indemnité versée habituellement dans le cadre de la rupture du contrat de travail (indemnité légale ou conventionnelle de licenciement selon la plus favorable), il est alloué aux Salariés faisant le choix de partir dans le cadre d'une RCC avec un congé de mobilité une indemnité complémentaire exprimée en mois de salaires bruts dans les conditions suivantes :

- Pour moins de 5 ans d'ancienneté Groupe : 1 mois
- A partir de 5 ans et pour moins de 10 ans d'ancienneté Groupe : 2 mois
- A partir de 10 ans et pour moins de 15 ans d'ancienneté Groupe : 3 mois
- A partir de 15 ans et pour moins de 20 ans d'ancienneté Groupe : 4 mois
- A partir de 20 ans et pour moins de 25 ans d'ancienneté Groupe : 6 mois
- 25 ans d'ancienneté Groupe et plus : 8 mois

Le calcul du salaire de référence à prendre pour la détermination de cette indemnité complémentaire est le même que celui de l'indemnité de licenciement.

En outre, si le Salarié voit son projet professionnel se concrétiser avant le terme du congé de mobilité, il bénéficie d'une indemnité complémentaire à celle prévue ci-dessus qui équivaut à 50% du solde des indemnités qui leur auraient été versées pendant la durée du congé de mobilité restant à effectuer.

A partir de 15 ans d'ancienneté, le bénéfice des avantages Personnel Groupe Renault (PGR) est par ailleurs maintenu. Pour ceux ayant une ancienneté en-deçà, ils le sont pour une durée d'un an à compter de la rupture effective de leur contrat de travail.

L'accord collectif précité a également prévu à l'article 4.4.7 une indemnité supplémentaire en fonction de la date de départ du Salarié. Aussi, le Salarié peut en plus des indemnités énoncées ci-dessus, bénéficier de :

- Pour un départ des effectifs (ou entrée en congé de mobilité) jusqu'au 31 mars → 3 mois de salaires,
- Pour un départ jusqu'au 31 mai → 2 mois de salaires.

Ces mois de salaire sont calculés de la même manière que ceux prévus dans le cadre de l'indemnité complémentaire.

L'ensemble des indemnités rappelées ci-dessus sont soumises au régime fiscal et social en vigueur au moment de leur versement. Il est expressément convenu qu'en cas de changement de la législation modifiant les règles relatives au régime social et fiscal des indemnités de rupture en vigueur au jour de la signature de la présente convention, la Société ne saurait être tenue d'indemniser le Salarié de l'éventuelle diminution du montant net des indemnités précisées ou de l'augmentation de son impôt sur le revenu consécutif à ces modifications éventuelles.

Par ailleurs, le Salarié perçoit les sommes lui étant dues au titre de son solde de tout compte (congés payés, etc.). Elles sont soumises aux cotisations sociales et entrent dans l'assiette de calcul de l'impôt sur les revenus dans les conditions normales.

Il est également remis au Salarié son certificat de travail, son attestation Pôle Emploi et son solde de tout compte.

ARTICLE 6 - MATERIEL ET DOCUMENTS APPARTENANT A LA SOCIETE

Le Salarié doit impérativement restituer à la Société au dernier jour effectivement travaillé, son badge ainsi que tous les outils de travail et biens appartenant à la Société qu'il a en sa possession. Lorsque le Salarié bénéficie d'un véhicule affecté au titre de son activité professionnelle, il s'engage à le restituer dès l'entrée en congé de mobilité.

Pour les Salariés partant dans le cadre de la RCC hors cas de liquidation retraite**ARTICLE 7 - PORTABILITE DES DROITS**

En application des dispositions légales, le Salarié pourrait, en fonction de sa situation bénéficier du maintien des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance applicables au sein de la Société, dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi. Ces garanties concernent les soins liés à la maladie, l'accident ou la maternité, ainsi que les garanties prévoyance (risques incapacité de travail ou d'invalidité, et décès). Cette garantie s'applique pendant une durée maximale de 12 mois à compter de la date de rupture du contrat de travail.

Une notice d'information est remise à ce sujet au Salarié lors de son départ.

ARTICLE 8 – REEMBAUCHE

Comme prévu à l'article 4.4.8 de l'accord conclu le 14 décembre dernier, dans l'hypothèse où suite à son départ en RCC, un Salarié perdrait involontairement son emploi salarié (ce qui exclut de fait le cas de l'arrivée à terme d'un contrat de type CDD/CTT) en raison notamment du contexte épidémique COVID-19, et sous réserve de justifier de sa situation de demandeur d'emploi, il peut se manifester auprès de son RH métier par courrier recommandé avec accusé de réception pour faire valoir sa volonté d'être réembauché sur un poste disponible au sein de Renault s.a.s, faisant l'objet d'un recrutement externe et pour lequel il a les qualifications et compétences requises.

Durant une période de douze mois à compter de la rupture de son contrat de travail, il bénéficie alors d'une priorité pour être embauché sur ce poste.

En un tel cas, son ancienneté précédemment acquise dans le Groupe n'est pas reprise et il doit s'acquitter de la partie des indemnités de rupture perçues qui excèdent le montant de l'indemnité due en cas de licenciement avec respect de la quotité insaisissable et avec mise en place d'un échancier, en cas de besoin.

En cas de pluralité de candidature, priorité est donnée au Salarié dont la demande a été adressée en premier. Dans l'hypothèse d'une date identique, priorité est donnée au Salarié ayant l'ancienneté la plus importante à la date de sortie des effectifs.

DISPOSITIONS FINALES

Le Salarié déclare :

- Avoir disposé du temps de réflexion nécessaire pour étudier et signer la présente convention, de telle sorte qu'il comprend bien qu'il s'agit d'une convention de rupture d'un commun accord du contrat de travail, et que, par la signature de ce document et son exécution à bonne fin, tous les éléments mentionnés produiront leurs effets, y inclus la rupture définitive du contrat de travail aux conditions prévues ci-dessus qui rappelle celles définies dans l'accord collectif conclu le 14 décembre ;
- Être informé que la présente convention est un document irrévocable et définitif, sauf durant le délai de rétraction prévu à l'article 3 supra ;
- Le Salarié reconnaît expressément avoir été pleinement informé des circonstances et des conséquences notamment sociales et fiscales et au regard de l'assurance chômage, qu'implique son départ volontaire selon les termes du présent accord et avoir bénéficié du temps nécessaire pour prendre sa décision ;
- Être informé du fait que l'éventuelle remise en cause de la présente convention qui serait prononcée judiciairement à la demande du Salarié rendrait la Société bien fondée et légitime à demander la restitution de l'ensemble des sommes et aides versées dans le cadre du départ volontaire du Salarié ;
- Être informé que toute contestation portant sur la régularité ou la validité de la présente convention se prescrit dans les 12 mois à compter de la signature de la présente convention.

Document fait en 2 exemplaires dont un est remis à chacune des parties qui doit parapher chaque page et le signer avec la mention « lu et approuvé, bon accord ». Il doit être retourné signé par le Salarié dans les 48 heures suivant son envoi.

ANNEXE 7– LES INDEMNITES DE LICENCIEMENT

Les Salariés bénéficient de l'indemnité de licenciement la plus favorable entre celle légale et celle, conventionnelle.

Les montants pouvant varier, selon l'âge, l'ancienneté ou encore la situation du Salarié concerné notamment au regard des régimes de retraite, il est nécessaire que chaque Salarié procède à une simulation sur le site Internet qui est mis en place dans le cadre du déploiement de la RCC 2022 pour obtenir le calcul précis des indemnités auxquelles il peut effectivement avoir le droit.

Pour rappel, **l'indemnité légale de licenciement** est fixée par les articles L.1234-9 et R. 1234-2 du code du travail qui prévoit :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans,
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de 10 ans.

Elle s'applique aussi bien pour les mensuels que les Ingénieurs et Cadres.

S'agissant de **l'indemnité conventionnelle**, son mode de calcul est différent en fonction du statut du Salarié :

- **Pour les ingénieurs et cadres** (extraits article 29 convention métallurgie I&C du 13/03/72) :

« [...]

- 1/5 de mois par année d'ancienneté pour la tranche de 1 à 7 ans ;
- 3/5 de mois par année d'ancienneté pour la tranche au-delà de 7 ans.

[...]

En ce qui concerne l'ingénieur ou cadre âgé d'au moins 50 ans et de moins de 55 ans et ayant 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, le montant de l'indemnité de licenciement sera majoré de 20 % sans que le montant total de l'indemnité puisse être inférieur à 3 mois.

En ce qui concerne l'ingénieur ou cadre âgé d'au moins 55 ans et de moins de 60 ans et ayant 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité de licenciement ne pourra être inférieure à 2 mois. S'il a 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, le montant de l'indemnité de licenciement résultant du barème prévu au deuxième alinéa sera majoré de 30 % sans que le montant total de l'indemnité puisse être inférieur à 6 mois.

L'indemnité de licenciement ne peut pas dépasser la valeur de 18 mois de traitement.

En ce qui concerne l'ingénieur ou cadre âgé d'au moins 60 ans, le montant de l'indemnité de licenciement résultant des dispositions ci-dessus, et limité à 18 mois, sera minoré de :

- 5 %, si l'intéressé est âgé de 61 ans ;
- 10 %, si l'intéressé est âgé de 62 ans ;
- 20 %, si l'intéressé est âgé de 63 ans ;
- 40 %, si l'intéressé est âgé de 64 ans.

La minoration ne pourra aboutir à porter l'indemnité conventionnelle de licenciement à un montant inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement ... ».

- Pour les Salariés non-cadres (extraits article 10 de l'accord national du 10/07/70) :

Ancienneté du salarié		Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)	Ancienneté du salarié		Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 1 an	< 2 ans	0,4 mois	≥ 28 ans	< 29 ans	8,4 mois
≥ 2 ans	< 3 ans	0,6 mois	≥ 29 ans	< 30 ans	8,7 mois
≥ 3 ans	< 4 ans	0,8 mois	≥ 30 ans	< 31 ans	9,0 mois
≥ 4 ans	< 5 ans	1,0 mois	≥ 31 ans	< 32 ans	9,4 mois
≥ 5 ans	< 6 ans	1,2 mois	≥ 32 ans	< 33 ans	9,7 mois
≥ 6 ans	< 7 ans	1,4 mois	≥ 33 ans	< 34 ans	10,0 mois
≥ 7 ans	< 8 ans	1,6 mois	≥ 34 ans	< 35 ans	10,4 mois
≥ 8 ans	< 9 ans	1,8 mois	≥ 35 ans	< 36 ans	10,7 mois
≥ 9 ans	< 10 ans	2,0 mois	≥ 36 ans	< 37 ans	11,0 mois
≥ 10 ans	< 11 ans	2,2 mois	≥ 37 ans	< 38 ans	11,4 mois
≥ 11 ans	< 12 ans	2,7 mois	≥ 38 ans	< 39 ans	11,7 mois
≥ 12 ans	< 13 ans	3,0 mois	≥ 39 ans	< 40 ans	12,0 mois
≥ 13 ans	< 14 ans	3,4 mois	≥ 40 ans	< 41 ans	12,4 mois
≥ 14 ans	< 15 ans	3,7 mois	≥ 41 ans	< 42 ans	12,7 mois
≥ 15 ans	< 16 ans	4,0 mois	≥ 42 ans	< 43 ans	13,0 mois
≥ 16 ans	< 17 ans	4,4 mois	≥ 43 ans	< 44 ans	13,4 mois
≥ 17 ans	< 18 ans	4,7 mois	≥ 44 ans	< 45 ans	13,7 mois
≥ 18 ans	< 19 ans	5,0 mois	≥ 45 ans	< 46 ans	14,0 mois
≥ 19 ans	< 20 ans	5,4 mois	≥ 46 ans	< 47 ans	14,4 mois
≥ 20 ans	< 21 ans	5,7 mois	≥ 47 ans	< 48 ans	14,7 mois
≥ 21 ans	< 22 ans	6,0 mois	≥ 48 ans	< 49 ans	15,0 mois
≥ 22 ans	< 23 ans	6,4 mois	≥ 49 ans	< 50 ans	15,4 mois
≥ 23 ans	< 24 ans	6,7 mois	≥ 50 ans	< 51 ans	15,7 mois
≥ 24 ans	< 25 ans	7,0 mois	≥ 51 ans	< 52 ans	16,0 mois
≥ 25 ans	< 26 ans	7,4 mois	≥ 52 ans	< 53 ans	16,4 mois
≥ 26 ans	< 27 ans	7,7 mois	≥ 53 ans	< 54 ans	16,7 mois
≥ 27 ans	< 28 ans	8,0 mois	≥ 54 ans	< 55 ans	17,0 mois

Pour l'application du tableau ci-dessus, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du préavis, exécuté ou non.

[...]

L'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus est calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des douze derniers mois de présence de l'intéressé précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. La rémunération prise en considération inclut tous les éléments de salaire dus au salarié en vertu du contrat de travail, d'un usage d'entreprise, d'un engagement unilatéral de l'employeur ou d'un accord collectif... ».