

**Accord portant sur la transformation des compétences dans
les Fonctions Globales de Renault s.a.s.**

du 20 novembre 2020

ENTRE

Renault s.a.s.

Représentée par M. François ROGER
Directeur des Ressources Humaines Groupe

François Roger

ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Franck DAOUT

Franck DAOUT

C.G.T.

représentée par M. Jean-François PIBOULEAU

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

représentée par M. Guillaume RIBEYRE

Guillaume RIBEYRE

F.O.

représentée par Mme Mariette RIH

Mariette RIH

PREAMBULE

Alors que le Groupe Renault anticipait que le marché de l'Automobile allait continuer à croître, conformément à son potentiel de long-terme, tel n'en a pas été le cas.

Le Groupe Renault doit faire face à des exigences réglementaires toujours plus fortes avec par exemple, la mise en place de la norme WLTP et l'anticipation de la sévèrisation des normes CAFE (nouveau palier à 95g en 2020 en Europe).

L'impact des nouvelles normes s'est traduit par de l'enrichissement difficile à valoriser auprès des clients sur les véhicules en production, et des besoins accrus d'investissements autour des solutions d'électrification.

Ces deux phénomènes concomitants se sont traduits par une baisse de la marge moyenne de l'industrie automobile de 0,8 points entre 2018 et 2019. Dès lors, nombre de constructeurs ont fait rapidement le choix de se préparer à pouvoir affronter un avenir plus incertain et ont mis en place des actions de restructuration.

Concernant le Groupe Renault et par là-même l'entreprise Renault s.a.s., celui-ci a fait face dans ce contexte à des difficultés économiques liées notamment à son surdimensionnement en termes de capacité industrielle et de structure, conséquence de prévisions de croissance non réalisées.

Cette dégradation économique a conduit, dès le mois de février dernier, la Direction Générale du Groupe à annoncer qu'un plan d'économies devait être mis en place avec pour ambition une réduction des coûts fixes de plus de 2 milliards d'euros sur trois ans dans le monde.

La crise sanitaire liée à la COVID-19, et surtout le confinement annoncé le 16 mars dernier ont exacerbé ces difficultés structurelles et ont notamment fortement impacté les réserves de liquidités et la capacité à générer du cashflow du Groupe.

Il en résulte une situation difficile pour le Groupe Renault. Ainsi, après avoir enregistré une perte de 141 millions d'euros au titre de l'exercice 2019, le résultat net du 1^{er} semestre 2020 a été négatif à hauteur de 7.386 milliards d'euros. Face à cette situation, l'engagement de la restructuration du Groupe est un enjeu crucial pour son avenir.

C'est dans ce contexte que le 29 mai 2020, le projet de plan d'économies et ses finalités ont été détaillés :

- L'objectif de réduction des coûts fixes de plus de 2 milliards d'euros sur 3 ans vise à restaurer la compétitivité du Groupe et assurer son développement sur le long terme dans le cadre de l'Alliance.
- Le projet de plan s'appuie sur l'efficacité des opérations au sein du Groupe Renault : en simplifiant les processus, en réduisant la diversité tant sur les gammes véhicules que sur les composants qui les équipent ; enfin en ajustant les capacités industrielles.
- Les évolutions envisagées seront mises en œuvre en concertation, dans le cadre d'un dialogue permanent, avec les partenaires sociaux et les collectivités locales.

Au sein de l'entreprise Renault s.a.s., le déploiement du plan induit des effets pour certains établissements industriels tels que ceux de Flins, Choisy-Le-Roi ou encore Douai. Il a également des répercussions dans le domaine des Fonctions Globales, qui sont constituées à la fois de l'Ingénierie et des fonctions appelées communément « tertiaires » de l'entreprise avec une réduction annoncée de 2 500 emplois.

Concernant plus particulièrement l'Ingénierie, la Direction Générale a réaffirmé que les établissements d'ingénierie français restent le centre névralgique d'un réseau mondial de R&D. Ils portent les activités liées aux technologies stratégiques à forte valeur ajoutée.

Malgré cette place de leader, la Direction a tout de même fait le constat que le niveau d'investissement et R&D est aujourd'hui trop élevé par rapport au marché et que plusieurs points d'amélioration sont à travailler tel que la simplification de la gamme, la convergence Alliance et la réduction de la diversité.

S'agissant des fonctions dites « tertiaires », les projets envisagés dans le cadre du plan d'économies ont nécessairement un impact sur ces fonctions dans l'entreprise Renault s.a.s. pour lesquelles il est nécessaire d'adapter la structure afin de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise.

Compte tenu de cet état de fait et conformément à l'avenant de révision à l'accord de méthode et transition pour l'année 2020, conclu le 24 juillet dernier, les impacts sur l'emploi dans les fonctions évoqués ci-dessus ont conduit à la mise en place d'Observatoires des Métiers (ODM). Ceux-ci se sont réalisés entre les mois de juillet et septembre dernier et ont eu pour finalité de faire le point, avec les organisations syndicales signataires, sur les compétences et les qualifications à préserver ou à transformer.

Le 1^{er} octobre dernier, un Groupe de Réflexion Paritaire (GRP) s'est tenu afin que la Direction présente aux Organisations Syndicales Représentatives une analyse conclusive des ODM qui s'étaient tenus et qu'elle puisse avoir également leurs avis sur la démarche initiée et ses résultats.

Lors de ces échanges, un constat a été fait : beaucoup de métiers des Fonctions Globales sont en transformation. Ainsi, certains sont appelés à décroître, d'autres à se modifier de manière plus ou moins profondes et d'autres vont connaître une expansion pour lesquels l'entreprise n'a pas nécessairement toutes les compétences en interne.

Ce GRP a également été l'occasion pour la Direction de faire part de sa volonté d'ouvrir une négociation avec l'ambition de pouvoir aborder 3 axes clés :

RENFORCEMENT

Les mutations du monde de l'automobile sont très importantes et rapides : électrification, hybridation, autonomie, digitalisation, normes, modes de commercialisation, etc. Elles génèrent et vont générer de **nombreux changements dans beaucoup de métiers**. Les observatoires des métiers ont montré la nécessité d'**accompagner les salariés** de Renault s.a.s. dans l'évolution de leurs compétences.

ADAPTATION

L'évolution des orientations du Groupe, passant d'un objectif de croissance à un objectif de rentabilité, ainsi que les objectifs poursuivis par le plan d'économie annoncé le 29 mai, nécessitent de procéder à une réduction de postes sur le périmètre des Fonctions Globales de Renault s.a.s.

ANIMATION AU SEIN DES METIERS D'UN DIALOGUE SOCIAL DE PROXIMITE

La volonté d'une mise en œuvre efficiente des dispositifs de conduite de la transformation, d'un management évolutif et de salariés formés et confirmés dans leurs compétences est à organiser durant toute la mise en place du processus.

C'est dans le contexte résumé ci-dessus qu'une négociation s'est ouverte le 13 octobre dernier et a abouti à la conclusion du présent accord.

SOMMAIRE

CHAPITRE 1 – DISPOSITIONS GENERALES PREALABLES	6
CHAPITRE 2 – RENFORCEMENT DES COMPETENCES	7
Titre 1 – Engagements pris en matière de mobilité	7
Titre 2 – Développement de parcours de formation	8
Article 2.2.1. plan renforcé de développement de compétences pour préparer les compétences d'avenir	9
Article 2.2.2. Des parcours de reconversion ou de montée en compétences identifiés sur la base des ODM	10
Article 2.2.3. Des parcours formatifs en déclinaison de la politique formation france	10
Article 2.2.4. La certification, une priorité pour l'entreprise	11
Article 2.2.5. Un maillage fort entre les écoles métiers, RH métiers, la fonction formation et les managers au service du développement des compétences.....	13
Article 2.2.6. La transmission des savoirs en interne, un incontournable pour asseoir les compétences socles.	14
Titre 3 – Recours au dispositif d'APLD/A.R.M.E.	14
Article 2.3.1. Contexte de recours au dispositif APLD/A.R.M.E sein de Renault s.a.s.	14
Article 2.3.2. Modalités d'application du dispositif au sein de Renault s.a.s. et engagements pris	15
Titre 4 – Engagements pris en matière de recrutement en CDI et alternants	16
CHAPITRE 3 – ADAPTATION DES RESSOURCES	17
Titre 1 – Dispense d'activité.....	17
Article 3.1.1. Durée d'application de la mesure et entrée dans le dispositif.....	17
Article 3.1.2. Conditions d'éligibilité et modalités d'entrée dans le dispositif.....	18
Article 3.1.3. Situation du salarié pendant la dispense d'activité	18
Article 3.1.4. Conditions de reprise dans l'entreprise d'une activité pendant la période de dispense d'activité ...	19
Article 3.1.5. Situation du salarié à l'issue du dispositif	19
Titre 2 – Rupture conventionnelle collective.....	20
Article 3.2.1. Nombre maximal de départs, suppressions d'emplois associés et durée d'adhésion	21
Article 3.2.2. Conditions a remplir pour adhérer a la RCC.....	22
Article 3.2.3. Accompagnements prévus pour les salariés intégrant le dispositif de RCC	23
Article 3.2.4. Modalités de présentation et d'examen des candidatures, conditions de transmission et critères de départage	24
Article 3.2.5. Modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture et délai de rétractation	26
Article 3.2.6. Mesures facilitant l'accompagnement et le reclassement des salariés, dates de sortie des effectifs et indemnités de rupture.....	27
Article 3.2.7. Réembauche	31
Article 3.2.8. Modalités de suivi de l'accord et modalités de régulation de la RCC	32
Article 3.2.9. modalités et conditions d'information du CCSE et des CSE ainsi que celles prévues auprès de l'Administration	33

CHAPITRE 4 – PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX	34
Titre 1 –Axes et principes directeurs de la prévention	34
Article 4.1.1. Axes de la prévention des risques psychosociaux	34
Article 4.1.2. Principes directeurs	35
Titre 2 – Acteurs de la prévention des risques psychosociaux	36
Article 4.2.1. Le management.....	36
Article 4.2.2. La fonction ressources humaines	36
Article 4.2.3. Les représentants du personnel	36
Article 4.2.4. Les services de santé au travail et service social	37
Article 4.2.5. Les facilitateurs.....	37
Article 4.2.6. Les salariés	38
Titre 3 – Mesures de prévention des risques psychosociaux.....	38
Article 4.3.1. les outils de diagnostic et suivi	38
Article 4.3.2. La création d'une cellule centrale de supervision des RPS	39
Article 4.3.3. Les personnes ressources.....	40
Article 4.3.4. Les actions de sensibilisation et formation	40
Article 4.3.5. Des communications renforcées	40
Article 4.3.6. Le renforcement des dispositifs d'écoute et d'accompagnement et de traitement des situations signalées	41
Titre 4 - Dispositifs de suivi	42
 CHAPITRE 5 – ANIMATION AU SEIN DES METIERS D'UN DIALOGUE SOCIAL DE PROXIMITE	 43
Titre 1 – Commissions d'application	43
Article 5.1.1. Commissions locales Métier	43
Article 5.1.2. Commission centrale	44
Titre 2 – Indicateurs de suivi prévus	45
Article 5.2.1. Indicateurs quantitatifs.....	45
Article 5.2.2. Indicateurs liés a la prévention et suivi psycho-social	46
 CHAPITRE 6 – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES.....	 47
Titre 1 – Entrée en vigueur	47
Titre 2 – Notification, dépôt et publicité.....	47
Titre 3 – Adhésion	47
Titre 4 – Révision	47
 ANNEXES	 49

CHAPITRE 1 – DISPOSITIONS GENERALES PREALABLES

A l'origine, les dispositions du présent accord devaient s'appliquer exclusivement aux salariés des Fonctions Globales lesquelles recouvrent tous les salariés, en CDI au sein de Renault s.a.s. :

- Des établissements d'Ile-de-France (Siège, Guyancourt, VSF et Lardy),
- Et ceux qui travaillent physiquement dans un autre établissement de fabrication mais qui ont un rattachement hiérarchique à une Fonction Globale.

Lors des séances de négociations, les OS signataires ont émis la volonté que certaines mesures puissent s'appliquer également aux autres salariés de Renault s.a.s..

Ce faisant, le présent accord inclut des dispositions conventionnelles qui s'appliquent à des populations différentes.

Qui plus est, les mesures prévues afin de répondre aux 3 principes directeurs exposés au préambule du présent accord induisent des temporalités de mise en œuvre diverses.

Ce faisant et bien que cela soit rappelé dans chaque partie afférente, le tableau récapitulatif suivant résume pour chaque mesure, la population concernée et leur terme :

Mesures	Périmètre	Durée d'application – Date de fin	Clauses de revoyure
Mobilité	La politique mobilité n'est pas liée à la durée d'application du présent accord car issue de la politique du Groupe Renault		
Parcours de formation	Renault s.a.s.	Fin 2022	4 ^{ème} trimestre 2021
Recours au dispositif d'A.R.M.E.	Renault s.a.s.	A définir par accord, ou document unilatéral local	
Engagements pris en matière de : - Recrutement - Alternance	Fonctions Globales Renault s.a.s.	2021 Campagnes 2020/2021 et 2021/2022	4 ^{ème} trimestre 2021
Dispense d'activité	Renault s.a.s.	1 ^{er} décembre 2021	
Rupture Conventionnelle Collective	Fonctions Globales	31 octobre 2021	
Prévention des RPS	Fonctions Globales	Fin 2022	

CHAPITRE 2 – RENFORCEMENT DES COMPETENCES

Comme évoqué au préambule du présent accord, les parties signataires sont convenues que pour relever les défis de compétitivité auquel doit faire face le Groupe Renault, et par là-même l'entreprise Renault s.a.s., il est primordial d'accompagner les salariés vers des emplois d'avenir.

Il est nécessaire de maintenir et développer leurs compétences et qualifications afin que celles-ci soient en cohérence avec les besoins de l'entreprise tout en sachant que certaines compétences très spécifiques et stratégiques pour l'entreprise nécessitent le recours à un recrutement externe.

Aussi, le présent chapitre a pour but de présenter à la fois les engagements pris en matière de mobilité, de développement de parcours de formation et de recrutement.

Dans un avenir proche, certains métiers subiront une décroissance alors que d'autres seront en expansion. Le caractère cyclique du marché de l'Automobile, doit conduire Renault s.a.s. à se préparer à une reprise qui sera primordiale à sa pérennité et donc, dès à présent à préparer la transformation des métiers pour être au rendez-vous des défis de demain. Dans ce cadre, Renault souhaite, compte tenu de sa situation d'activité actuelle, utiliser les dispositifs d'activité partielle dont l'A.P.L.D./A.R.M.E. tout en faisant un levier au service de la transformation des Métiers.

Titre 1 – Engagements pris en matière de mobilité

Le présent titre s'applique à l'intégralité des salariés de Renault s.a.s. et des filiales industrielles (il s'agit d'une reprise de la politique Groupe déployée dont la durée d'application n'est pas limitée au présent accord tout comme son contenu)

La politique de mobilité en France s'inscrit, au-delà même de la présente négociation, dans un contexte particulier avec des enjeux ambitieux.

La promotion de la mobilité interne est une des composantes essentielles de la politique Ressources Humaines du Groupe Renault. Génératrice d'opportunités de développement professionnel pour les collaborateurs, la mobilité interne répond également aux besoins opérationnels et aux perspectives de développement du Groupe.

Ouverte à tous les salariés du Groupe, la mobilité interne peut être souhaitée par le salarié ou proposée par l'entreprise pour ses besoins d'adaptation ou de développement.

La mobilité interne est au cœur de la transformation et notre ambition au travers d'une politique de mobilité interne renouvelée est de :

- Soutenir les objectifs de **RENAULuTion** et notamment répondre à la demande croissante en compétences nouvelles,
- Augmenter les opportunités de développement et de mobilités transverses, pour permettre le développement de l'employabilité des salariés, leur engagement et la fidélisation des talents.

Ainsi, il est fait le constat que la transformation du marché de l'Automobile s'intensifie et s'accélère. Elle induit tout à la fois une transformation des métiers et des organisations, une demande croissante et importante en compétences nouvelles confrontée à une rareté de certaines ressources ainsi qu'un ralentissement des recrutements.

Face à cela, il s'avère primordial d'optimiser le potentiel des compétences internes dans un contexte de ressources contraint. Pour ce faire, il est important d'intensifier et de fluidifier les mobilités internes et notamment transverses/inter-métiers ainsi que favoriser le développement des compétences par des mises en situation et des parcours professionnels.

Fort de ces constats, les parties au présent accord sont convenues de mettre en œuvre le programme MOBILITE +, qui repose sur les principes suivants :

- La publication de tous les postes vacants ouverts à la mobilité, jusqu'au NRR L2A. Celle-ci nécessitant des évolutions de l'outil de publication et la formation des acteurs, elle est mise en œuvre progressivement dans People@Renault au cours du 1^{er} semestre 2021 ;
- Tout salarié ayant émis une candidature reçoit une réponse ;
- Les salariés sont libres de candidater sur un nouvel emploi, à partir de 2 ans dans leur poste. En ce cas, ils informent leur manager et responsable RH de leur démarche.
- Le délai entre l'accord de mobilité (entre le futur manager et le salarié) et l'arrivée dans le poste sera de 3 mois maximum, cette période peut être mise à profit pour réaliser des formations nécessaires au futur poste ;
- Les salariés et leur manager échangent au moins une fois par an dans le cadre d'un entretien sur les orientations de carrière, les besoins de développement et la période de disponibilité pour la mobilité ;
- Les salariés bénéficient d'un accompagnement dans la définition de projets et leur mise en œuvre qui peut se faire avec l'aide du RH du salarié ou de consultants référents ;
- A ce titre, le responsable RH reçoit tout salarié qui fait la demande d'un entretien ;
- En cas de mobilité en cours d'année et sauf emploi similaire, les objectifs du salarié font l'objet d'une mise à jour ;
- La fonction RH est la garante du bon fonctionnement du dispositif.

En outre, la Direction prend l'engagement de mettre en œuvre la charte de mobilité définie par le Groupe Renault, laquelle permet de donner pour tout le Groupe les mêmes règles en la matière. Elle est mise en ligne sur Mavie@Renault et jointe au guide d'entretien qui y fait référence.

Titre 2 – Développement de parcours de formation

Le présent titre s'applique, jusqu'à la fin de l'année 2022, à l'intégralité des salariés de Renault s.a.s. sauf mentions différentes dans les articles ci-dessous.

La formation est un levier essentiel dans la transformation des métiers et dans le maintien et le développement de l'employabilité des salariés.

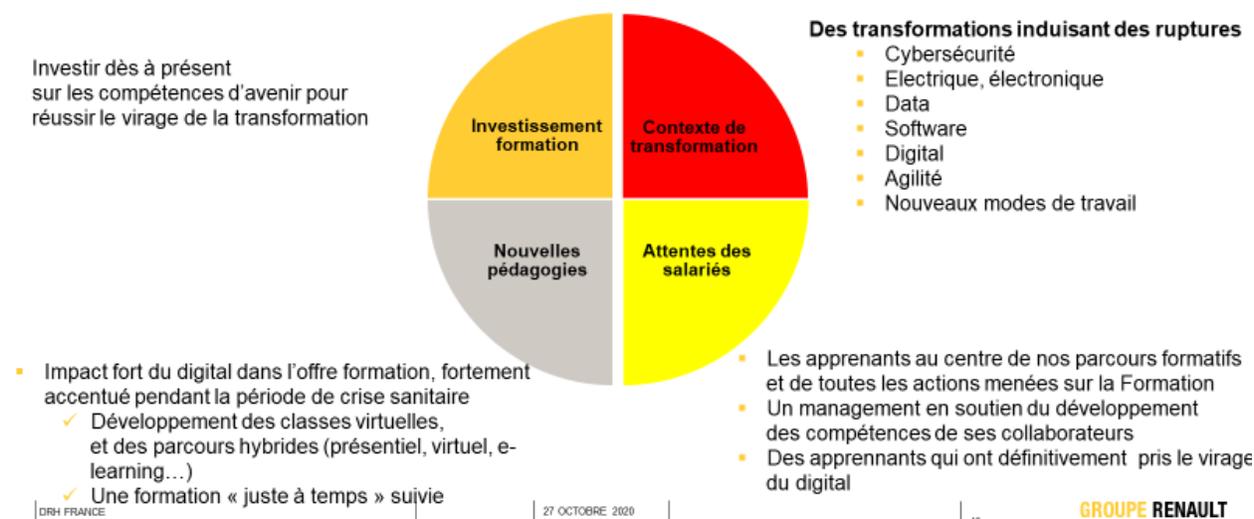
Ce faisant, les parties signataires ont souhaité convenir des mesures suivantes :

ARTICLE 2.2.1. PLAN RENFORCE DE DEVELOPPEMENT DE COMPETENCES POUR PREPARER LES COMPETENCES D'AVENIR

Pour accompagner la transformation de l'entreprise, il est nécessaire que le plan de développement des compétences réponde à plusieurs enjeux :

- Préparer les métiers et compétences d'avenir dont l'entreprise a et aura besoin,
- Prendre en compte des évolutions transversales qui touchent plusieurs métiers voire pour certaines compétences, tous les métiers : gestion de la Data, digitalisation, modes de travail collaboratifs, etc.
- Proposer de nouveaux parcours professionnels permettant à des collaborateurs de se reconverter vers des métiers en demande croissante et importante de compétences nouvelles,
- Accompagner la nouvelle politique mobilité et ainsi permettre des passerelles entre les métiers de l'entreprise.

Schématiquement, la volonté en la matière peut se représenter comme suit :



La Direction prend l'engagement de l'adaptation des budgets afférents en fonction des besoins de montée en compétences ou reconversion identifiés.

ARTICLE 2.2.2. DES PARCOURS DE RECONVERSION OU DE MONTEE EN COMPETENCES IDENTIFIES SUR LA BASE DES ODM

Concernant les fonctions globales plus particulièrement, la tenue des Observatoires des Métiers (ODM) sur les mois de juillet à septembre 2020 a permis d'identifier, au sein des Fonctions Globales, plusieurs compétences à renforcer dans des domaines divers tels que, les Achats, le Commerce, le Manufacturing, la Communication, Hygiène, Sécurité et Environnement, les Service à l'Entreprise, l'Ingénierie Produit, l'Informatique, la Qualité, la Supply Chain ou encore, le Design.

En réponse à cela, plusieurs parcours de formation sont d'ores et déjà existants ou vont être construits 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, engagement est pris pour que dès le premier semestre 2021, des parcours de formation de montée en compétences ou de reconversion soient mis en œuvre. A ce titre, l'objectif de l'entreprise est d'y inscrire 400 personnes au minimum pour l'année 2021 sous réserve de l'adhésion des salariés.

Ce dispositif de reconversion a vocation à se poursuivre en 2022 ; il est convenu entre les signataires que ce sujet fait l'objet d'une clause de revoyure au 4^{ème} trimestre 2021.

L'entretien de développement et carrière (appellation prise pour désigner l'Entretien professionnel chez Renault s.a.s.), à disposition dans People@Renault, 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.

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

Les Directions métier, soutenues par les Ecoles métier et la fonction RH, communiquent auprès des managers les orientations formation de l'année A+1. Un dispositif de communication spécifique est déployé fin 2020/début 2021 afin d'informer l'ensemble des salariés du périmètre des Fonctions Globales, des parcours de reconversion proposés par chaque métier, des prérequis à la reconversion dans chaque parcours ainsi que des opportunités de passerelles inter-métiers.

Enfin, des reportings ou tableaux de bord sont construits pour permettre à chaque acteur de suivre localement et par métier la progression des compétences au regard de la cible fixée.

ARTICLE 2.2.3. DES PARCOURS FORMATIFS EN DECLINAISON DE LA POLITIQUE FORMATION FRANCE

La volonté est exprimée par les parties prenantes que l'apprenant soit placé au centre de toutes les actions de formation et ce, afin d'atteindre plusieurs objectifs au profit de cibles différentes :

- **Pour les clients → Mieux les servir aujourd'hui et demain en :**
 - Imaginant les services de mobilité de demain,
 - S'adaptant en permanence aux évolutions du marché,
 - Faisant la différence avec nos compétences et la qualité du service à la clientèle.

- **Pour les équipes → Grandir en autonomie, développer la performance** en :
 - o Apprenant ensemble, en équipe, dans le flux de travail,
 - o Renforçant la collaboration et l'intelligence collective,
 - o Partageant ses connaissances et savoir-faire,
 - o Créant des routines d'apprentissage pour apprendre en permanence,
 - o Développant les performances des équipes.
- **Pour les salariés → Apprendre tous les jours** en :
 - o Pilotant son développement professionnel,
 - o Multipliant les possibilités d'apprentissage au quotidien,
 - o Apprenant des autres et des équipes,
 - o Développant son employabilité.
- **Pour les Métiers → Soutenir leur évolution** en :
 - o Anticipant les évolutions rapides et besoins de compétences associés,
 - o Développant les compétences requises aujourd'hui et demain,
 - o Promouvant le partage des connaissances et du savoir-faire.
- **Pour Renault → Apprendre à servir des performances durables** en :
 - o Proposant des actions d'apprentissage liées aux besoins des métiers et des équipes,
 - o Soutenant chaque salarié dans le développement de ses compétences et en encourageant l'obtention, à l'issue de parcours formatifs, de certification, gage de sécurisation des parcours professionnels,
 - o Renforçant l'impact de la formation,
 - o Développant l'engagement des apprenants.

ARTICLE 2.2.4. LA CERTIFICATION, UNE PRIORITE POUR L'ENTREPRISE

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

Les salariés ayant obtenu une certification peuvent, s'ils le souhaitent, mettre à jour leur dossier individuel dans People@Renault en indiquant celle-ci dans le module « aptitudes ».

Dispositif de formation et de certification « Compte Personnel de Formation »

Dans cette logique, les parties signataires sont convenues que les salariés qui utilisent leur CPF pour se former peuvent le faire sur le temps de travail et si les conditions cumulatives suivantes sont satisfaites :

- Les compétences développées lors de la formation sont en lien avec le métier (développement personnel, anglais, etc.),
- Le CPF du salarié est suffisamment alimenté pour pouvoir payer la formation,
- Le manager doit donner son accord écrit afin que le salarié puisse partir en formation via son CPF, pendant son temps de travail.

Le recours au CPF étant encore mal connu des salariés, la Direction prend l'engagement de procéder à une communication sur le sujet au cours du premier trimestre 2021, et à cette occasion, de rappeler les modalités de transfert du DIF vers le CPF.

Dans le cas du recours à l'APLD/A.R.M.E., il est, autant que possible, proposé aux salariés concernés des formations à réaliser sur le temps chômé.

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

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

Les salariés pouvant bénéficier de la Pro-A sont ceux qui n'ont pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP 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. Pour ce faire, il est établi un avenant au contrat de travail conformément aux dispositions légales.

La formation doit être organisée en alternance :

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

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

- Sur le temps de travail avec maintien du salaire,
- Hors temps de travail avec accord écrit employeur / salarié.

Un tuteur doit être désigné par l'employeur dans les mêmes conditions que celles existantes pour le contrat de professionnalisation.

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

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

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

- Les certifications professionnelles correspondent aux compétences nécessaires à l'exercice des métiers en tension,
- OU
- Les certifications professionnelles correspondent aux compétences nécessaires à l'exercice des métiers « cœur de métiers et métiers stratégiques »,
- OU
- Les certifications professionnelles correspondant aux compétences émergentes induites par de fortes mutations d'activité ou par la transformation des métiers et nécessaires à l'exercice de nouveaux métiers.

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 Compte Personnel de Formation 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.

ARTICLE 2.2.5. UN MAILLAGE FORT ENTRE LES ECOLES METIERS, RH METIERS, LA FONCTION FORMATION ET LES MANAGERS AU SERVICE DU DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Pour que les ambitions exprimées en matière de formation puissent aboutir, tous les acteurs se doivent d'être mobilisés :

- Les Ecoles métier doivent concevoir les parcours de montée en compétences ou de reconversion en lien avec la stratégie de leur Direction Métier. L'ingénierie de formation est mutualisée entre les Ecoles dès lors que les compétences à développer sont transversales inter-métier (Data, business partner, Orientation client, etc.) ;
- La fonction RH métier guide les Ecoles métier dans l'identification des stagiaires intégrés dans les parcours de reconversion, issus du métier ou de candidats issus du dispositif de mobilité ;
- Le manager, en sa qualité de « learning leader », est en soutien du développement des compétences de ses salariés ;
- Les stagiaires en formation doivent s'engager formellement dans leur parcours formatifs (assiduité, etc.) ;
- La fonction Formation des Etablissements assure en lien avec le projet DRH France un suivi personnalisé des apprenants en reconversion afin de s'assurer que les parcours sont réalisés en qualité (suivi) ;
- La mise en œuvre de la formation s'appuie sur Learning@Alliance ;
- Une gouvernance est mise en place pour organiser le déploiement des parcours de reconversion dans le cadre d'un processus standard entre les métiers de l'entreprise et favoriser les passerelles inter-métiers.

ARTICLE 2.2.6. LA TRANSMISSION DES SAVOIRS EN INTERNE, UN INCONTOURNABLE POUR ASSEOIR LES COMPETENCES SOCLES

Les formateurs métier sont formés à l'animation de formation et certifiés au volontariat. L'accord reconnaissance, conclu le 12 décembre 2017, est déployé de façon uniforme au sein des écoles métier. Les parties ajoutent sur le sujet que la certification est systématiquement proposée au salarié concerné.

Par ailleurs, un club métier est créé pour les accompagner et les soutenir dans leur activité de formateur en proposant notamment des « ateliers » sur les avancées en matière de pédagogie et de transmission des savoirs.

Le « Learning Lab » les accompagne et les soutient pour développer les nouvelles compétences en pédagogie.

Titre 3 – Recours au dispositif d'APLD/A.R.M.E.

Le présent titre s'applique à l'intégralité des salariés de Renault s.a.s. et pour une durée qui est à définir dans chacun des accords ou document unilatéraux qui peuvent être pris.

Le législateur a souhaité créer un nouveau cas de recours à l'activité partielle.

Ainsi, par loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 ainsi que plusieurs décrets subséquents, l'Activité Partielle de Longue Durée (APLD) permet d'assurer le maintien dans l'emploi dans des entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est toutefois pas de nature à compromettre leur pérennité.

Pour être mis en œuvre, ce dispositif nécessite, en plus de l'établissement d'un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'entreprise, la conclusion d'un accord collectif ou si accord de branche le permet la rédaction d'un document unilatéral.

Dès le 30 juillet 2020, la branche de la Métallurgie a conclu un accord collectif afin de se saisir du sujet en le renommant « Activité Réduite pour le Maintien dans l'Emploi » (A.R.M.E.).

ARTICLE 2.3.1. CONTEXTE DE RECOURS AU DISPOSITIF APLD/A.R.M.E SEIN DE RENAULT S.A.S.

Comme évoqué au préambule du présent accord, le marché mondial de l'Automobile connaît depuis ces dernières années, un ralentissement. Ainsi, les prévisions de croissance de 6% annoncées entre 2018 et 2019 n'ont de ce fait pas été réalisées, portant le marché à un niveau inférieur à celui de 2017.

Cette situation impacte l'ensemble des constructeurs dont le Groupe Renault qui enregistre une diminution de ses ventes et de son chiffre d'affaires depuis l'an dernier. Entre 2018 et 2019, il a en effet été constaté une diminution de 3,3%, ce qui représente une perte nette de 141 millions d'euros.

Renault s.a.s. fait face, en outre, à des difficultés économiques liées à son surdimensionnement, conséquence de prévisions de croissance non réalisées ; ce sujet a fait l'objet d'amples développements lors de l'information-consultation du CCSE, du 29 septembre 2020, sur la mise en œuvre du plan d'économies au sein de Renault s.a.s..

La crise de la COVID-19 a conduit à générer en plus des difficultés structurelles auxquelles était déjà confronté le Groupe Renault, des problématiques conjoncturelles.

Cela a notamment fortement impacté les réserves de liquidités et la capacité du Groupe à générer du cashflow (diminution de 5,5 milliards d'euros au premier trimestre 2020). Le Groupe Renault enregistre par ailleurs sur le 1er semestre 2020 une diminution de 34,9% des ventes, 34,3% de chiffre d'affaires et 12,4% de marge opérationnelle par rapport au 1er semestre 2019). Sur cette même période, le Groupe a enregistré un résultat net négatif de 7,386 milliards d'euros.

Au demeurant, constat a également été fait d'une baisse importante des activités dans tous les secteurs d'activité de l'entreprise en 2020.

En parallèle de ce constat économique, il est acquis de manière certaine que la transformation du marché de l'Automobile conduit à la modification profonde de nombreux métiers. Dans un avenir proche, certains subiront une décroissance forte alors que d'autres seront en expansion. En même temps, de nouvelles compétences nécessaires apparaissent du fait de la transformation de l'industrie automobile (transformation des produits, évolution des marchés et des modes de consommation, transformation des usages, etc.).

Le caractère cyclique du marché de l'Automobile, doit conduire Renault s.a.s. à se préparer à une reprise qui est primordiale à sa pérennité et donc, dès à présent à travailler sur la transformation des métiers pour être au rendez-vous des défis de demain tout en sachant que le Groupe Renault annoncera un nouveau plan Stratégique et un plan Gamme en début d'année 2021 ainsi que les perspectives d'activité afférentes.

Fort de ce diagnostic, il est possible que certains établissements de Renault s.a.s. puissent avoir besoin de recourir au dispositif d'APLD/A.R.M.E., dans ce cas ce diagnostic est complété d'un diagnostic sectoriel.

ARTICLE 2.3.2. MODALITES D'APPLICATION DU DISPOSITIF AU SEIN DE RENAULT S.A.S. ET ENGAGEMENTS PRIS

Comme évoqué précédemment, Renault s.a.s. souhaite, compte tenu de sa situation d'activité actuelle, pouvoir utiliser le dispositif APLD/A.R.M.E.. Dans ce cadre, l'entreprise a la volonté d'en faire un levier au service de la transformation des métiers puisqu'il est acquis que certaines compétences sont en décroissance alors qu'en parallèle, d'autres vont être en croissance.

Face à la baisse de charge dans certains métiers, l'APLD/A.R.M.E. qui induit une réduction du temps de travail peut permettre autant que possible pendant ce temps, que les salariés se forment sur des compétences d'avenir via des formations potentiellement longues, voire certifiantes ou diplômantes.

L'entreprise Renault s.a.s. a en son sein des activités très différentes les unes des autres. L'utilisation de l'APLD/A.R.M.E. étant intrinsèquement liée à la situation de l'activité potentiellement concernée, les parties conviennent qu'il est plus efficient de laisser l'établissement/le métier faire le choix d'y recourir et dans cette hypothèse, décider de sa mise en œuvre effective conformément aux dispositions légales et conventionnelles existantes sur le sujet.

Ayant toutefois à cœur que les salariés concernés puissent avoir un cadre général homogène, les parties ont souhaité fixer les principes directeurs suivants qui doivent s'appliquer lors de tout recours à l'APLD/A.R.M.E. :

- Tout établissement qui souhaite y recourir doit le faire, par primauté, par la voie de la négociation et ce n'est qu'en cas d'échec, qu'un document unilatéral peut être élaboré ;
- Tous les salariés concernés par l'APLD/A.R.M.E. ne peuvent faire l'objet d'une procédure de licenciement économique dite contrainte pendant toute l'application effective du dispositif ;
- Le temps consacré à la formation professionnelle, de toute nature, organisée par l'entreprise sur le temps chômé sont rémunérées à 100%, accessoires compris. Par ailleurs, l'acquisition des droits à congés et repos de toute nature est dans cette situation maintenue.

Il est par ailleurs convenu entre les parties signataires que chaque recours à l'A.P.L.D./A.R.M.E. fait l'objet d'une information en commission centrale d'application de l'accord définie à l'article 5.1.2.

Titre 4 – Engagements pris en matière de recrutement en CDI et alternants

Le présent titre s'applique à l'intégralité des salariés de Renault s.a.s. s'agissant du paragraphe sur l'alternance, qui est applicable pour les campagnes 2020/2021 et 2021/2022. Concernant celui relatif au recrutement, il s'applique aux Fonctions Globales sur l'année 2021.

Au regard du contexte auquel l'entreprise est confrontée, il est important de poursuivre un effort en termes d'alternance et de recrutement sur l'année 2021.

Ce faisant, il est convenu que :

- S'agissant de l'alternance, engagement est pris sur l'ensemble de Renault s.a.s. que le taux d'alternants dans les effectifs est maintenu à 5%. Cela conduit, par conséquent, à recruter environ 850 alternants sur les campagnes 2020/2021 et 2021/2022.
- Concernant les recrutements CDI, il est pris l'engagement sur le seul périmètre des Fonctions Globales de procéder à 250 recrutements CDI en 2021. Les parties conviennent d'une clause de revoyure, au 4^{ème} trimestre 2021, pour en évoquer les suites.

CHAPITRE 3 – ADAPTATION DES RESSOURCES

Comme présenté dans le préambule du présent accord, l'évolution des orientations du Groupe, passe d'un objectif de croissance à un objectif de rentabilité ; dans ce cadre, le plan d'économies a été annoncé le 29 mai dernier. Ce plan prévoit plusieurs actions de réduction des coûts fixes dont, une réduction des emplois sur le périmètre des Fonctions Globales de Renault s.a.s..

Pour ce faire, il a été convenu de la mise en œuvre des deux mesures évoquées ci-dessous lesquelles ne s'opèrent que sur la seule base du volontariat des salariés éligibles :

- Une dispense d'activité (DA), dispositif historiquement existant au sein de Renault s.a.s. et de certaines filiales.
- Une Rupture Conventionnelle Collective (RCC) qui permet aux salariés volontaires de faire le choix de rompre leur contrat de travail tout en bénéficiant d'un accompagnement renforcé.

Compte tenu de la crise sanitaire qui s'est produite sur l'année 2020, les signataires se sont par ailleurs entendus sur le fait que pour les assiettes de calcul des différentes mesures évoquées ci-dessous, le calcul s'opère en neutralisant l'intégralité des mesures liées à la rémunération issues de l'accord contrat de solidarité d'avenir (CSA) conclu au mois d'avril 2020 et celles liées à la situation sanitaire.

Titre 1 – Dispense d'activité

Le présent titre s'applique à l'intégralité des salariés de Renault s.a.s. et pour une durée définie à l'article 3.1.1 ci-dessous.

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.

Initialement, la Direction avait proposé sa mise en œuvre exclusivement auprès des Fonctions Globales. Mais pour tenir compte des demandes faites en la matière par les OSR, il est convenu qu'elle s'applique à tous les salariés de Renault s.a.s. qui en remplissent les conditions.

Par ailleurs, cette mesure est depuis de nombreuses années prévues dans des accords collectifs ayant un champ d'application regroupant des filiales Métallurgie françaises.

Le présent accord ayant pour périmètre Renault s.a.s., les signataires souhaitent affirmer que cela n'induit pas une opposition à ce que les filiales habituellement concernées par cette mesure puissent la mettre en œuvre dans les mêmes modalités que celles décrites ci-après, que ce soit de manière conventionnelle ou par décision unilatérale de l'employeur.

ARTICLE 3.1.1. DUREE D'APPLICATION DE LA MESURE ET ENTREE DANS LE DISPOSITIF

L'entrée dans le dispositif intervient le 1^{er} février et jusqu'au 1^{er} décembre 2021.

ARTICLE 3.1.2. CONDITIONS D'ELIGIBILITE ET MODALITES D'ENTREE DANS LE DISPOSITIF

Ce nouveau dispositif de dispense d'activité est ouvert à tous les salariés de Renault s.a.s..

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

- Être salarié, en CDI, de Renault s.a.s.,
- Avoir cinq années d'ancienneté (Groupe) à la date d'entrée dans le dispositif,
- Être à trois ans maximum de l'âge du départ à la retraite à taux plein du régime général à la date d'entrée dans le dispositif.

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

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

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

ARTICLE 3.1.3. 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 et est électeur aux élections professionnelles.

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

En revanche, pendant la période de dispense d'activité, le salarié n'acquiert aucun droit à congés payés ni à capitalisation, sauf période où il reprendrait une activité,

Pendant toute la durée de dispense d'activité, dont la durée maximale est de 3 ans, le salarié reçoit une indemnisation brute mensuelle s'élevant à 72% de la rémunération moyenne calculée sur la base des 12 derniers mois échus « salaire brut rétabli » précédant l'entrée dans le dispositif et après déduction faite des sommes à caractère exceptionnel, sans lien direct avec la rémunération de l'activité exercée.

Ainsi, le salaire brut rétabli se compose :

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

Les éléments suivants ne sont pas pris en compte :

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

Cette indemnisation forfaitaire est soumise à l'ensemble des cotisations sociales et fiscales. Elle est versée mensuellement à l'échéance de paie et donne lieu à l'établissement d'un bulletin de paie.

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

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

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 3.1.4. 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, la décision de reprise étant irrévocable.

ARTICLE 3.1.5. SITUATION DU SALARIE A L'ISSUE DU DISPOSITIF

La dispense d'activité se poursuit, sauf reprise d'activité dans les conditions mentionnées ci-dessus, jusqu'à la date à laquelle le salarié est en mesure de liquider ses droits à la retraite à taux plein du régime général de la sécurité sociale.

S'il ne souhaite pas procéder à la liquidation à l'issue de la période de suspension ou s'il n'est pas en capacité de le faire en raison d'une modification législative reculant l'âge de la retraite à taux plein ayant pour conséquence le dépassement de la durée maximum de 3 ans de bénéfice du dispositif, le salarié en informe l'entreprise 3 mois avant la fin de la période et reprend alors une activité professionnelle sur un emploi de qualification et rémunération contractuelles équivalentes dans son entreprise d'origine.

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

Le salarié qui part à la retraite à taux plein du régime général directement après sa dispense d'activité se voit allouer une indemnité correspondant au montant brut de la minoration de la

retraite complémentaire, sur la base des informations que lui fournissent les régimes de retraite concernés.

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

Titre 2 – Rupture conventionnelle collective

Le présent titre s'applique aux salariés des Fonctions Globales telles que définies au chapitre 1^{er} du présent accord et dans les conditions d'éligibilité fixées à l'article 3.2.2 ci-dessous et selon la durée prévue à l'article 3.2.1.

Le plan d'économies du Groupe Renault en France induit des transformations importantes nécessaires à sa pérennité. Compte tenu de la situation financière et économique du Groupe, ces transformations s'accompagnent d'impacts sur l'emploi notamment dans les Fonctions Globales de Renault s.a.s..

Dès le 16 juin dernier au moment de la remise auprès du CCSE de Renault s.a.s. d'un dossier visant à avoir son avis sur le déploiement du plan d'économies au sein de l'entreprise, la Direction a affirmé sa volonté de s'engager au respect de 5 principes directeurs :

- Respect des personnes,
- Donner à chaque salarié concerné le choix de différents dispositifs d'accompagnements personnalisés,
- Sur le principe du volontariat,
- En totale conformité règlementaire,
- Avec un dialogue social permanent, en local comme en central, pour accompagner les transformations.

Compte tenu de la finalité et des conditions de mise en œuvre de la RCC telles que notamment prévues à l'article L. 1237-19-1 du code du travail, ce dispositif est apparu être le plus approprié à mettre en œuvre ; conduisant ainsi la Direction à en faire la proposition lors des négociations qui ont abouti à la conclusion du présent accord.

Cette mesure s'adresse exclusivement au périmètre des Fonctions Globales de Renault s.a.s. tel que défini au chapitre 1^{er} du présent accord, les salariés devant en outre satisfaire aux critères d'éligibilité décrits ci-après.

La mise en œuvre de ce dispositif permet à la fois de pouvoir tenter de répondre aux nécessités de diminution d'emplois, tout en offrant aux salariés volontaires des mesures d'accompagnement externes prévues ci-dessous afin de leur garantir un maximum de succès dans leur projet professionnel personnel.

Conformément aux dispositions légales applicables, dès l'ouverture de la négociation portant sur ce thème, les obligations de déclaration auprès de la Direction du travail ont été faites et le CCSE de Renault s.a.s. a été informé dès le 12 octobre ; les CSE des établissements de l'Ile-de-France l'ont également été lors de la réunion ordinaire mensuelle de ce même mois.

Les CCSE et CSE concernés seront en outre informés, par mail, de la conclusion du présent accord ainsi que de sa validation, si tel en est le cas.

ARTICLE 3.2.1. NOMBRE MAXIMAL DE DEPARTS, SUPPRESSIONS D'EMPLOIS ASSOCIES ET DUREE D'ADHESION

Pendant la durée de son application, la RCC peut bénéficier à un nombre maximal de 1 900 salariés sur tout le périmètre concerné (effectif éligible = 10 331 salariés), avec le même nombre de suppression d'emplois associé.

Lors des Observatoires Des Métiers (ODM) qui se sont tenus entre les mois de juillet et septembre dernier, la Direction a présenté aux OSR les suppressions d'emplois qu'il serait nécessaire d'avoir dans chaque direction de métier par rapport à fin 2019, pour un total de 2 500 emplois. La cible indicative des réductions restant à effectuer par rapport à la visibilité à fin 2020 est la suivante :

Fonctions Globales	Cibles indicatives
Ingénierie	980
Ingénierie de production	183
Achats	26
Commerce	159
IS & Digital	160
Finance dont DCV	128
Qualité	82
RH & DISG	36
Design	38
Logistique	7
APV	44
Produit Programme	35
Communication	22
Autres fonctions	Non significatif

Les parties sont convenues que ces cibles ne sont pas un nombre maximal intangible de suppression d'emplois pour chacune des directions référencées ; il s'agit simplement de leur permettre d'avoir une vision plus précise par grand métier tout en sachant, et comme prévu à l'article 3.2.8., qu'à l'atteinte du chiffre indiqué, la direction concernée peut clore ou non les candidatures à la RCC de son périmètre.

Seul le chiffre de 1 900 départs évoqués au premier paragraphe ci-dessus vaut donc nombre maximal de départs et de suppressions d'emplois associées.

La présente RCC est ouverte, à compter de la validation de la DIRECCTE compétente et ce, jusqu'au 31 octobre 2021.

Pendant toute cette période et conformément aux dispositions légales applicables, Renault s.a.s. s'engage sur le périmètre ouvert à la RCC à ce qu'aucun licenciement, non inhérent à la personne du salarié, ne soit prononcé pour atteindre l'objectif de suppression d'emplois évoqués ci-dessus.

ARTICLE 3.2.2. CONDITIONS A REMPLIR POUR ADHERER A LA RCC

La RCC s'adresse à tous les salariés du périmètre concerné souhaitant sur la base du volontariat, quitter l'entreprise dans un cadre sécurisé et répondant aux conditions d'éligibilité cumulatives suivantes :

- Être lié à la société par un contrat à durée indéterminée dont la période d'essai est achevée ;
- Occuper un emploi ouvert à la RCC ; la liste des emplois non éligibles étant fixée en annexe du présent accord (voir pages 49 à 54).
Dès ouverture de la RCC, une information est faite par mail, auprès de chaque salarié, si son emploi est éligible à la RCC et le Métier dans lequel il se trouve. A cette occasion, il lui est également expliqué que la RCC peut faire l'objet de modulations telles que prévues à l'article 3.2.8. Parallèlement, une communication managériale est faite ;
- Ne pas être engagé dans une quelconque autre procédure de rupture de son contrat de travail qu'elle soit volontaire ou non.

Par ailleurs, pour faire acte de candidature, les salariés doivent en plus justifier d'un projet concret et réalisable qui doit prendre l'une des quatre formes suivantes :

- Avoir un CDI dans une autre entreprise ou une promesse d'embauche en CDI, ou bénéficier d'un CDD/CTT de 6 mois ou plus (hors Groupe Renault). Les parties sont convenues que ces contrats peuvent être également conclus auprès d'une structure associative à but humanitaire ;
- Créer ou reprendre une entreprise ou association : créer, reprendre ou développer une entreprise qui soit artisanale, agricole, commerciale, etc. pouvant 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 serait actionnaire minoritaire, mais souhaiterait 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.
- S'inscrire dans un processus de reconversion : 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 ;

- Pouvoir procéder à la liquidation de sa retraite à taux plein au titre du régime de la sécurité sociale, sans avoir opté pour une dispense d'activité et dans les conditions suivantes :
 - o Pour les salariés ayant déjà acquis leur droit à retraite au taux plein du régime général, la liquidation des droits auprès de la CNAV doit être demandée avant fin février 2021 pour un départ de l'entreprise au plus tard le 30 juin 2021,
 - o Pour les salariés devant acquérir leurs droits pendant la durée d'application de la RCC, ils doivent adhérer à la RCC au plus tard dans le mois qui suit la date à laquelle ils peuvent faire liquider leur retraite,
 - o Pour les salariés devant acquérir leurs droits à retraite entre la date de fin de la RCC et le 31 décembre 2021, ils peuvent candidater à la RCC au plus tard le 30 septembre 2021 sous réserve de faire liquider leur retraite au plus tard au 1^{er} janvier 2022.

Les salariés pouvant adhérer à la RCC au motif d'une liquidation de la retraite, ne peuvent candidater à l'une des 3 formes de projet évoquées précédemment.

ARTICLE 3.2.3. ACCOMPAGNEMENTS PREVUS POUR LES SALARIES INTEGRANT LE DISPOSITIF DE RCC

Les signataires au 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 ce dispositif qu'ils choisissent, ou non, au final d'y adhérer.

Aussi, il a été convenu de la mise en place plan de communication pour toute la durée de l'ensemble de l'accord via des publications sur des supports divers (Déclic, Inside'R, affichage, écrans TV, plaquettes, etc.).

Par ailleurs, des Newsletter sont envoyées aux salariés et des Clic infos, diffusés.

Enfin, une Plateforme Web dédiée est créée. 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 (Agences RH, numéro vert, etc.). Cette Plateforme intègre un lien vers les publications des organisations syndicales signataires relatives au présent accord.

A cela s'ajoute, un dispositif d'information et de conseil au plus près des besoins des salariés. Pour ce faire, il a été décidé de recourir au service d'un prestataire externe.

Les salariés qui le souhaitent peuvent avoir un entretien d'accueil et d'orientation avec un conseiller ce qui permettra de définir un parcours personnalisé d'accompagnement.

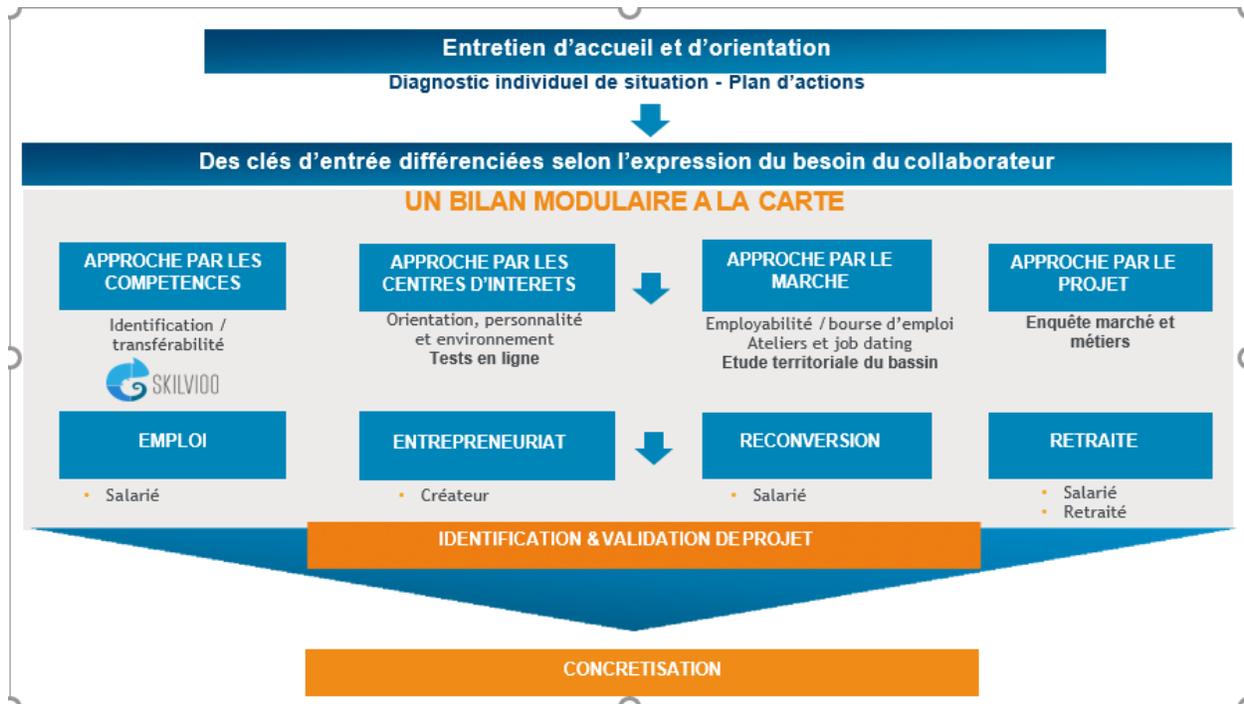
Les modalités de ce parcours consistent en un suivi individualisé par un conseiller référent, avec des points de rencontre en présentiel et des échanges possibles par courriel, téléphone et le recours à une plateforme digitale.

Ce dispositif vise à aider les salariés dans la construction et la mise en œuvre de leurs projets :

- Fournir les informations détaillées et des explications sur le plan d'accompagnement et son calendrier,
- Réaliser des diagnostics de compétences et de carrière,

- Aider les salariés à finaliser leur projet professionnel et à le mettre en œuvre,
- Proposer des outils pour concrétiser les projets (recherche d'emploi, recherche de formations adaptation ou reconversion, apport d'expertise en création d'entreprise),
- Accompagner les salariés dans leur parcours jusqu'au terme de la convention de mobilité qui peut être signée par le salarié.

Plus concrètement, le parcours du salarié, selon ses souhaits, peut schématiquement se matérialiser comme suit :



ARTICLE 3.2.4. MODALITES DE PRESENTATION ET D'EXAMEN DES CANDIDATURES, CONDITIONS DE TRANSMISSION ET CRITERES DE DEPARTAGE

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

Le conseiller référent, qui accompagne le salarié dans sa démarche, peut l'aider à élaborer son dossier de candidature lequel est constitué :

- Fiche d'information (S2N) permettant de lever la confidentialité des échanges avec le consultant. Ce document est co-signé par le collaborateur et le consultant, puis transmis à son RH métier et manager pour information,
- Fiche de demande de départ volontaire (S2N) intégrant la nature du projet et l'avis du consultant co-signé par le collaborateur et le consultant, puis transmis à la commission de validation pour décision,
- L'ensemble des justificatifs argumentant la demande de départ volontaire (CDI, CDD/CTT+6 mois...) :

- **Pour l'emploi**
 - Un 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 capacité du porteur du projet à s'investir pour mener à bien le développement/ création ou la reprise d'entreprise justifié,
 - 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 la reconversion**
 - L'analyse de l'employabilité du métier cible post formation, ainsi que du bassin d'emploi,
 - La formation identifiée,
 - Un avis circonstancié du consultant sur la faisabilité du projet envisagé.
- **Pour la liquidation des droits à retraite**
 - Des justificatifs de la CNAV.

Des fiches expliquant pour chaque typologie de projet quels sont les documents les plus efficaces à produire sont mises en ligne sur la plateforme Web dédiée.

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

Une fois le dossier enregistré, la demande du salarié est alors transmise, pour avis auprès de sa Direction (RH métier), qui a alors 3 jours ouvrés pour confirmer l'éligibilité du salarié selon les 3 premiers critères définis à l'article 3.2.2..

Dès lors que l'éligibilité est acquise, chaque dossier est 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 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 3.2.1., les candidats sont différenciés selon l'ancienneté acquise dans l'entreprise (le plus ancien ayant la priorité et l'ancienneté étant entendue comme l'ancienneté Groupe).

Concernant les salariés qui souhaitent candidater à la RCC car ils sont en mesure de liquider leur retraite au régime général à taux plein, la réponse à leur demande se fait dans un délai de 15 jours ouvrés maximum.

Les salariés qui souhaitent candidater à la RCC ont jusqu'au 30 septembre 2021 pour déposer leur dossier.

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 à l'article 3.2.8 infra.

ARTICLE 3.2.5. MODALITES DE CONCLUSION D'UNE CONVENTION INDIVIDUELLE DE RUPTURE ET DELAI DE RETRACTATION

Conformément aux dispositions prévues par le code du travail, les salariés souhaitant bénéficier de la RCC, et qui ont vu leur candidature validée par le comité de validation, doivent signer une convention individuelle de rupture (modèle indicatif en annexe, voir pages 58 et suivantes). Les modèles afférents, qui sont mis en ligne dès l'ouverture de la plateforme évoquée à l'article 3.2.3., comportent 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 à l'article 3.2.4 supra. Ce modèle standard comporte également des précisions quant à la situation des salariés protégés ;
- Moment de rupture du contrat de travail du salarié tel que cela est prévu à l'article 3.2.6. ci-dessous ;
- 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 ;
- Récapitulatif des accompagnements prévus par le présent accord dans le cadre de la rupture du contrat de travail ;
- La convention rappelle également que le présent accord a prévu diverses indemnités de rupture auxquelles elle renverra ;
- Procédure de remise des documents de fin de contrat ;
- Mentions de la 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 ;
- Récapitulatif des informations données au salarié (avoir eu le temps de réflexion, explications nécessaires, etc.).

ARTICLE 3.2.6. MESURES FACILITANT L'ACCOMPAGNEMENT ET LE RECLASSEMENT DES SALARIES, DATES DE SORTIE DES EFFECTIFS ET INDEMNITES DE RUPTURE

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 : en ce cas, il bénéficie directement des indemnités de rupture prévues au paragraphe « mesures prévues pour les salariés qui ne souhaitent pas bénéficier d'un congé de mobilité » ;
- Son projet nécessite du temps pour le concrétiser : dans une telle hypothèse, en plus d'indemnités de rupture, il bénéficie d'un congé de mobilité dans les conditions fixées au paragraphe « mesures prévues pour les salariés qui souhaitent bénéficier d'un congé de mobilité ».

Dans tous les cas évoqués ci-dessus, il est convenu entre les parties qu'il est procédé à la neutralisation des compteurs négatifs de congés de toute nature au moment du solde de tout compte et que les jours d'UPA acquis sont exceptionnellement payés.

Par ailleurs, concernant les salariés qui partent dans le cadre de la RCC parce qu'ils ont trouvé un emploi salarié en dehors de Renault s.a.s., si le nouveau salaire mensuel brut est inférieur à celui perçu antérieurement au sein de Renault, un différentiel de salaire pouvant aller jusqu'à 400€ bruts par mois lui est alloué pendant une durée de 12 mois maximum à compter de son embauche chez son nouvel employeur et sous réserve d'apporter, au mois le mois, les pièces justificatives nécessaires.

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

☐ Modalités de mise en œuvre du 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.

Ce congé, d'une durée maximale de 12 mois, a pour objet de favoriser le retour à un emploi, ou une activité, stable par des mesures d'accompagnement, bilan de compétences, conseils et formations spécifiques.

Tout salarié dont la candidature au départ volontaire est acceptée peut demander à bénéficier de ce congé. Le congé de mobilité débute dans un délai de 2 mois suivant celui pendant lequel la demande du salarié a été validée par le comité de validation ; 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 ».

- 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 tel qu'il est prévu à l'article 3.1.3. du présent accord ;
- Les parties signataires ont par ailleurs convenu que sur toute la durée du congé de mobilité, le salarié continue d'acquérir 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.

☐ 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 :

- Formation d'adaptation jusqu'à 2 000€,
- Mobilité géographique incluant le forfait déménagement et l'accompagnement du conjoint dans les conditions habituellement applicables à l'entreprise (voir annexe page 56),
- Prise en charge des frais de recherche d'emploi inter-régionale selon le barème en vigueur dans l'entreprise (voir annexe page 55).

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€,
- Formation Gestion d'une entreprise jusqu'à 2 000€,
- En cas d'embauche d'un salarié Renault quittant l'entreprise dans le cadre de la RCC également, octroi de 3 000€ bruts,
- Mobilité géographique incluant le forfait déménagement et l'accompagnement du conjoint dans les conditions habituellement applicables à l'entreprise (voir annexes pages 55 à 57 selon le cas).

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 8 000€,
- Pendant le congé de mobilité : prise en charge des frais de recherche d'emploi à l'issue de la formation (barème de déplacement) pour les déplacements inter-régionaux uniquement (voir annexe page 57).

☐ Date de fin du contrat de travail, fin anticipée du congé et suspension

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 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 RH métier, dans les meilleurs délais par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, 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).

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 de 3 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.

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.

❑ Indemnités versées lors de la sortie des effectifs

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 qui peut être plus favorable en fonction de l'ancienneté du salarié, voir annexe pages 64 et 65), il est alloué aux salariés faisant le choix de partir dans le cadre d'une RCC avec un congé de mobilité une indemnité complémentaire 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.

Si les salariés voient leur projet professionnel se concrétiser avant le terme du congé de mobilité, ils bénéficient 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.

Mesures prévues pour les salariés qui ne souhaitent pas bénéficier d'un congé de mobilité

Certains salariés peuvent avoir un projet ne nécessitant pas le bénéfice d'un congé de mobilité avant leur départ de Renault s.a.s. tel en est le cas par exemple des salariés ayant été recrutés dans une autre société dans laquelle ils exerceront un emploi pour lequel ils bénéficient déjà des compétences et qualifications nécessaires ou encore, qui peuvent liquider leurs droits à la retraite.

❑ Date de rupture du contrat de travail

Pour les salariés en cours de carrière professionnelle, la rupture du contrat de travail intervient dans un délai de 2 mois suivant celui pendant lequel leur demande de départ dans le cadre de la RCC a été validée par le comité de validation ; ce délai peut être réduit avec accord de la hiérarchie à 1 mois.

Pour les salariés liquidant leur retraite à taux plein au titre du régime de la sécurité sociale, la rupture de leur contrat de travail intervient dans les délais fixés à l'article 3.2.2. supra.

☐ Indemnités versées lors de la sortie des effectifs aux salariés en cours de carrière

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 qui peut être plus favorable en fonction de l'ancienneté du salarié, voir annexe pages 64 et 65), il est alloué aux salariés concernés une indemnité complémentaire 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.

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.

☐ Indemnités versées lors de la sortie des effectifs aux salariés pouvant liquider leur 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.

L'assiette servant de calcul est celle prise pour l'indemnité de départ en retraite.

Par ailleurs, les salariés conservent le droit au bénéfice des avantages Personnel Groupe Renault (PGR).

ARTICLE 3.2.7. REEMBAUCHE

Dans l'hypothèse où le projet professionnel externe du salarié (sont donc exclus les salariés bénéficiant d'une liquidation de leur retraite à taux plein) ne s'avérerait pas pérenne (cela veut donc dire pour les salariés partis en CDD/CTT de 6 mois que cela n'inclut donc pas l'arrivée à terme de leur contrat), en raisons notamment du contexte épidémique COVID-19, et sous réserve de justifier de sa situation de demandeur d'emploi, le salarié 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 six 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 mise en place d'un échéancier si 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 3.2.8. MODALITES DE SUIVI DE L'ACCORD ET MODALITES DE REGULATION 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 au titre 1 du chapitre 5.

Plus particulièrement et comme cela est exposé à l'article 5.2.1. qui reprend l'intégralité des indicateurs de suivi du présent accord, ceux concernant la RCC sont les suivants :

- Nombre de contacts pris par des salariés auprès du point d'information/conseil,
- Nombre de salariés en parcours d'orientation,
- Nombre d'adhésion acceptée avec distinction selon les différentes mesures,
- Nombre de refus.

En plus de ces indicateurs quantitatifs, une attention est également portée à ceux prévus à l'article 5.2.1..

Ces indicateurs permettront aux parties prenantes de pouvoir assurer un suivi fin du déploiement du dispositif de RCC et 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 3.2.1., la Direction Métier concernée peut décider de clore la RCC sur le périmètre afférent. Dans cette hypothèse, la direction en informe la commission locale 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 locale Métier pourrait convenir :

- D'engager un plan d'actions dédié à la situation,
- De mettre en place un moratoire pouvant aller jusqu'à 15 jours 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 locale Métier n'arrivait 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 prévue à l'article 5.1.1. en est informée.

ARTICLE 3.2.9. MODALITES ET CONDITIONS D'INFORMATION DU CCSE ET DES CSE AINSI QUE CELLES PREVUES AUPRES DE L'ADMINISTRATION

Tout au long de sa mise en œuvre, la RCC fait l'objet d'un suivi tous les trimestres :

- D'une information auprès du CCSE,
- D'une consultation des CSE des établissements concernés et à savoir celui du Siège, de Guyancourt, de Lardy, de Villiers-Saint- Frédéric, Le Mans et Cléon.

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

Par ailleurs, conformément aux dispositions du code du travail, tous les six mois à compter du dépôt de l'accord, la Direction transmettra à la DIRECCTE un document d'information portant notamment sur les ruptures prononcées dans le cadre de la RCC.

Dans l'intervalle et après chaque CSE trimestriel évoqué précédemment, elle lui adresse les PV afférents.

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 DIRECCTE.

CHAPITRE 4 – PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Une période de transformation des compétences s'accompagne de modifications de l'organisation du travail. 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, un plan spécifique associant des mesures d'accompagnement du changement à des actions de prévention des risques psychosociaux a été convenu ; celui-ci pouvant évoluer dans le temps notamment, au-delà de la période fixée pour le déploiement de la RCC.

Titre 1 – Axes et principes directeurs de la prévention

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

ARTICLE 4.1.1. AXES DE LA PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Les risques psychosociaux au travail peuvent être définis comme les risques pour la santé mentale, physique et sociale, 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, qui sont considérés par rapport à leurs effets possibles sur la santé.

La prévention des risques psychosociaux implique par conséquent d'identifier les facteurs de risque qui relèvent de l'organisation du travail, des relations de travail, des conditions d'emploi, et qui exposent ceux qui travaillent, afin de mettre en place des solutions alternatives ou des mesures qui réduisent ou suppriment l'exposition, plutôt que d'attendre le risque ne se concrétise.

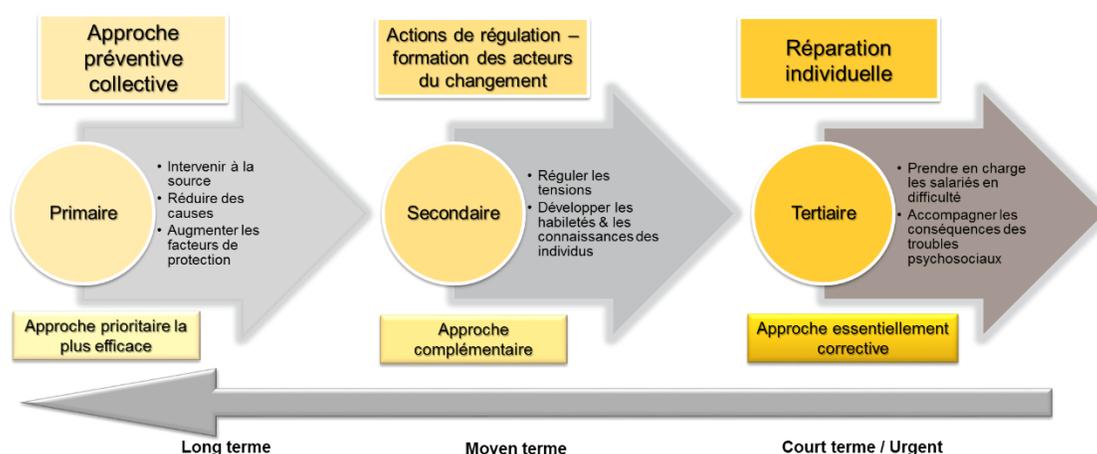
Une politique de prévention des risques psychosociaux se décline sur plusieurs niveaux pour être complète en associant des actions de prévention primaires, secondaires et tertiaires.

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 fait surtout appel à 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. 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 effets des facteurs de risques psychosociaux constatés. 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.



ARTICLE 4.1.2. 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 spécifique 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 est destiné à l'ensemble des salariés concernés, en complément des mesures spécifiques dédiées aux salariés et présentées par ailleurs dans le projet d'accord.

Titre 2 – 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 clés pour la mise en œuvre d'une politique de prévention des risques psychosociaux.

ARTICLE 4.2.1. LE MANAGEMENT

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

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 sur l'organisation du travail, les collectifs de travail, les relations interindividuelles. Ils peuvent apporter un soutien à chaque salarié.

Leurs rôles d'écoute et d'empathie sont essentiels et ils sont, le plus souvent, le premier interlocuteur 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 ressources existants au sein de l'entreprise, (équipes ressources humaines, service social, numéro dédié, etc.) et orienter les personnes en difficulté vers l'interlocuteur approprié.

ARTICLE 4.2.2. 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 les conseille et est à l'écoute d'éventuelles situations individuelles ou collectives de difficultés au travail.

ARTICLE 4.2.3. LES REPRESENTANTS 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 sa connaissance et proposent des mesures correctrices ou d'amélioration.

Au sein des commissions métier créées au titre de cet accord (article 5.1.1), les membres de celles-ci ont un regard sur le suivi et la prévention des RPS. Ils apportent leurs contributions aux actions correctives mises en œuvre le cas échéant.

ARTICLE 4.2.4. LES SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL ET SERVICE SOCIAL

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 et à l'écoute et 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 périodiques.

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 avec les professionnels du service de santé au travail, y compris les psychologues.

Les professionnels des services de Santé au Travail sont soumis au secret médical, garantissant ainsi aux salariés de préserver la confidentialité.

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 de 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.

ARTICLE 4.2.5. 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 mettre en œuvre les outils de médiation, lorsque cela se justifie.

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

ARTICLE 4.2.6. LES SALARIES

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 disposent d’une communication spécifique conformément aux dispositions figurant à l’article 4.3.4..

Titre 3 – Mesures de prévention des risques psychosociaux

Les parties ont convenu 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 collaborateurs 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.

ARTICLE 4.3.1. LES OUTILS DE DIAGNOSTIC ET SUIVI

L’évaluation des risques professionnels est un axe prioritaire de la politique prévention de Renault s.a.s.. Elle 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 de facteurs de risques psychosociaux dans l’entreprise, l’enquête Santé 2020 permettra de disposer d’un état des lieux complet.

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

Baromètre Flash

Afin de suivre l'évolution des facteurs de risques collectifs et de pouvoir, le cas échéant, définir des mesures complémentaires un baromètre Flash mensuel sera déployé auprès de l'ensemble des salariés. Ce baromètre pourra être adapté en fonction de l'analyse de la cellule centrale de supervision des RPS.

Ce dernier est composé de :

- Critères signalétiques tels que le site, Direction, Métier, Management, etc.,
- Une question d'état d'esprit général à partir d'une échelle visuelle analogique,
- Des questions fermées définies, en nombre limité, par la cellule centrale de supervision des RPS, explicitée à l'article 4.3.2 ci-dessous, à partir du diagnostic établi par l'enquête Santé 2020,
- Un lien vers les dispositifs d'accompagnement.

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'art 5.2.1.) qui sont suivis mensuellement et communiqués aux commissions d'application instituées au titre 1 du chapitre 5. Ils peuvent évoluer après validation de la cellule centrale de supervision des RPS.

Document unique d'évaluation des risques

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.

ARTICLE 4.3.2. LA CREATION D'UNE 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 et médecin coordonnateur des services de santé au travail,
- Un expert externe pour la réalisation du baromètre flash,
- Médecin coordonnateur Santé Monde,
- HSE un expert en RPS de la Direction Hygiène Sécurité Environnement (HSE),
- Direction Conseil Transformation : 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.

ARTICLE 4.3.3. LES PERSONNES RESSOURCES

Au plus près du terrain, il existe des personnes qui de par leurs expériences, expertises, spécialisations constituent un réseau de « personnes ressources » sur les sujets de prévention des RPS :

- Des professionnels de santé,
- Des assistants de service social,
- Des facilitateurs,
- Des acteurs du service conditions de travail.
- Chaque organisation syndicale signataire a la possibilité de désigner un spécialiste référent en matière de prévention des RPS.

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 Métier telles que prévues à l'article 5.1.1.

ARTICLE 4.3.4. LES 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 déployer les actions de sensibilisation et formation suivantes dès le début de l'année 2021.

A destination de l'ensemble des salariés

Tous les salariés sont acteurs de la prévention des RPS. 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.

À 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 en difficulté dans un contexte de changement sont déployées auprès des managers et RH.

À destination des élus/représentants du personnel

Un module spécifique pour les élus/représentants du personnel, qui le souhaite, sur l'accompagnement des salariés en période de changement est également mis en place.

ARTICLE 4.3.5. DES COMMUNICATIONS RENFORCEES

Les incertitudes liées à un projet de transformation nécessitent de renforcer la communication par une information claire et adaptée et d'informer ceux qui le souhaitent de l'existence d'un dispositif d'écoute et d'accompagnement approprié. Ces actions sont engagées dès le début de l'année 2021 et se poursuivront pendant la durée de l'accord.

A destination des salariés

Une communication interne détaillée est réalisée afin que l'ensemble des salariés concernés dispose des coordonnées et des missions de chacun des acteurs de la prévention des risques psychosociaux. Dans cette communication, un rappel des règles de confidentialité est réalisé.

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.

ARTICLE 4.3.6. LE RENFORCEMENT DES DISPOSITIFS D'ECOUTE ET D'ACCOMPAGNEMENT ET DE TRAITEMENT DES SITUATIONS SIGNALEES

Afin de répondre à d'éventuelles situations individuelles difficiles, les dispositifs d'écoute d'accompagnement et de suivi existants sont renforcés.

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 risques psychosociaux

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 est mis en place.

Titre 4 - 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 RPS.

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 en matière de prévention des RPS qui assurent la documentation du tableau de bord, la formalisation des remontées terrain collectives 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 de l'enquête santé et présenter le baromètre prévu à l'article 4.3.1..

CHAPITRE 5 – ANIMATION AU SEIN DES METIERS D’UN DIALOGUE SOCIAL DE PROXIMITE

Titre 1 – 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.

Ce dispositif d’animation pouvant être amené à évoluer, il fait l’objet d’une clause de revoyure au 4^{ème} trimestre 2021.

ARTICLE 5.1.1. COMMISSIONS LOCALES METIER

Ces commissions sont créées conformément à la cartographie suivante :

LARDY	GUYANCOURT	VSF	SIEGE	USINES Renault sas
ING PRODUIT- Transversal + Autres				
DEA-T				
DEA-M				
DEA-V				
DEA-S / DEA-P				
ING PROCESS				
			S&MKG	
			IS/IT	
FINANCE			X	
			ACHATS	
QUALITE				
RH - DISG				
DESIGN				
APRES-VENTE			X	
SUPPLY CHAIN				
PRODUIT PROGRAMMES				
			COMMUNICATION	
				METIERS HEBERGES

Les commissions ainsi constituées sont composées de :

- Trois membres par OS signataire pour les commissions concernant un seul établissement. Ce chiffre est porté à quatre membres pour les commissions dont le périmètre concerne plusieurs établissements. 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.
Par ailleurs, dans la commission dite « métiers hébergés », un DSC par OS signataire peut participer aux réunions.
- Des managers et HRBP du métier concerné,
- Un ou des représentants de la fonction RH établissement.

Fonctionnement et gouvernance des commissions Métier locales

Réunies au minimum une fois tous les deux mois, ces commissions se voient présenter l'intégralité des indicateurs prévus au titre 2 suivant 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 sera 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 à l'article 3.2.8. ci-dessus.

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 nécessiterait. 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.

Il est enfin convenu que pour les sites non concernés par une commission métier, le suivi éventuel de certains dispositifs de l'accord se fait via les CSE ou commissions habituelles.

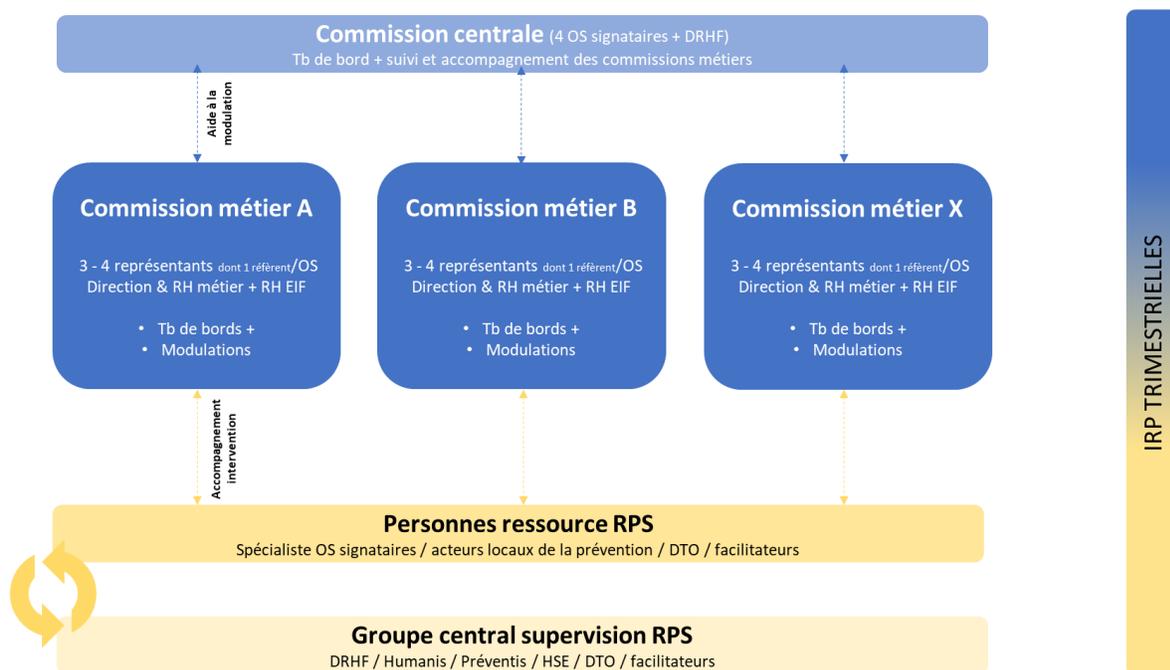
ARTICLE 5.1.2. COMMISSION CENTRALE

Cette commission est composée de :

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

Réunie au minimum une fois tous les deux mois, cette commission se voit présenter l'intégralité des indicateurs prévus au titre 3 suivant sachant que la temporalité des réunions ainsi prévue peut faire l'objet de modifications. Les différentes clauses de revoyure prévues au sein du présent accord sont vues à l'occasion de réunions de cette commission.

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



Titre 2 – 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 Métier peut ajouter des indicateurs en lien avec les spécificités métier.

ARTICLE 5.2.1. INDICATEURS QUANTITATIFS

	Indicateurs	Commission Métier	Commission centrale
RENFORCEMENT			
Mobilité	Nb de postes publiés et % par rapport aux postes disponibles		X
	Mobilité entrante/sortante par Direction ODM	X	X
Formation	Nb de salariés ayant intégré un parcours formatif (montée en compétences ou reconversion)	X	X
Recrutement	Nb de recrutements effectués	X	X
	Nb d'apprentis recrutés et % dans les effectifs	X	X
ADAPTATION			
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
DA	Nb d'adhésion	X	X
Suivi de l'évolution effectifs		X	X

ARTICLE 5.2.2. INDICATEURS LIES A LA PREVENTION ET SUIVI PSYCHO-SOCIAL

	indicateurs	Commission Métier	Commission Centrale
Baromètre	Baromètre flash	X	X
absentéisme	Taux d'absentéisme	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
Assistants sociales	Nb RDV RPS assistantes sociales	X	X
facilitation	Nb RDV RPS des facilitateurs	X	X
Accidents de travail	Taux FR1 FR2	X	X

CHAPITRE 6 – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES

Titre 1 – Entrée en vigueur

Cet accord formant un tout indivisible, l'intégralité de ses dispositions ne peut prendre effet qu'à la date de validation par l'Administration de la RCC. Il est conclu selon les différentes temporalités précisées au chapitre 1^{er} du présent accord.

Titre 2 – Notification, dépôt et publicité

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

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

Il sera, par ailleurs, déposé en deux exemplaires dont un en version électronique dans les conditions prévues par le code du travail, à l'unité territoriale de la DIRECCTE d'Ile de France pour les Hauts de Seine et au Secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Boulogne- Billancourt.

Titre 3 – Adhésion

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

Titre 4 – Révision

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

Fait à Boulogne Billancourt, le 20 novembre 2020

Accord portant sur la transformation des compétences dans les Fonctions Globales

ENTRE

Renault s.a.s.

Représentée par M. François ROGER
Directeur des Ressources Humaines Groupe

François Roger

ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Franck DAOUT

Franck DAOUT

C.G.T.

représentée par M. Jean-François PIBOULEAU

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

représentée par M. Guillaume RIBEYRE

Guillaume RIBEYRE

F.O.

représentée par Mme Mariette RIH

Mariette RIH

ANNEXE

LISTE DES EMPLOIS NON ELIGIBLES A LA RCC

Ingénierie Produit

Exclusion toutes « DEA-X »

Métier	Famille d'emploi	Profil d'emploi	Critère organisationnel éventuel
INGENIERIE PRODUIT	CONCEPTION & MAP PRODUIT	Architecte de Zone	
	CONCEPTION & MAP PRODUIT	Architecte Electrique Electronique	
	CONCEPTION & MAP PRODUIT	Architecte Metier Systeme	
	CONCEPTION & MAP PRODUIT	Architecte Modele	
	SOFTWARE	Architecte SW	
	SOFTWARE	Chef de Projet SW	
	CONCEPTION & MAP PRODUIT	Concepteur/Analyste Simulation Numerique	
	MANAGEMENT PROJET	CPA - Chef de Projet Amont	
	EXPERTISE	Expert	
	EXPERTISE	Expert Leader	
	CONCEPTION & MAP PRODUIT	ICAM - Ingenieur Cadrage Amont Metier	
	SOFTWARE	Inge. Dev/Integration/Test SW Code	
	SOFTWARE	Ingenieur Developpement SW Modele	
	ACTIVITES TRANSVERSES	Ingenieur Metier	
	SOFTWARE	Ingenieur Metier & Outils SW	
	SOFTWARE	Ingenieur Qualite SW	
	MANAGEMENT PROJET	ISP - Ingenieur Synthese Prestations	
	MANAGEMENT PROJET	Leader Plateforme	
	CONCEPTION & MAP PRODUIT	PGSFA - Pilote GSFA Corporate	
	CONCEPTION & MAP PRODUIT	Pilote Fonctions Systeme	
	CONCEPTION & MAP PRODUIT	Pilote Avant Projet	
	ACTIVITES TRANSVERSES	Pilote Homologation	
	ACTIVITES TRANSVERSES	Pilote Reglementation	
	ACTIVITES TRANSVERSES du DIGITAL	Product Owner	
	CONCEPTION & MAP PRODUIT	PSV - Pilote Synthese Validation	
	ACTIVITES TRANSVERSES	Secetaire Executif	
ESSAIS	Special. Moyens/Mesure/Methodo. Essais		
CONCEPTION & MAP PRODUIT	Specialiste MAP Energetique		
PRESTATIONS	Specialiste Metier Prestation		
CONCEPTION & MAP PRODUIT	Specialiste Metier Simulation Numerique		

Exclusion selon « DEA-X »

Métier	Famille d'emploi	Profil d'emploi	Critère organisationnel éventuel
INGENIERIE PRODUIT	ACTIVITES TRANSVERSES	Animateur Standard & Processus	DEA-G / DEA-L
	CONCEPTION & MAP PRODUIT	Architecte	DEA-V / DEA-T / DEA-L
	MANAGEMENT PROJET	Chef de Projet	DEA-TD/TUD / DEA-S / DEA-MSE/MSL/MSX / DEA-L / DEA-I / DEA-G (sauf GE/GW/GOG/GOS)
	INNOVATION	Chef de Projet Innovation	DEA-T / DEA-S / DEA-M (sauf MAG/MAD) / DEA-I / DEA-G
	CONCEPTION & MAP PRODUIT	Concepteur P/P	DEA-V (hors VAS) / DEA-T / DEA-M/MIW / DEA-L / DEA-I
	MANAGEMENT PROJET	IST - Ingenieur Synthese Technique	DEA-L / DEA-T
	CONCEPTION & MAP PRODUIT	Leader Ingenierie	DEA-TR / DEA-S (sauf SAD/SIH/SUD/SII/SID/SIE) / DEA-M (sauf MIG/MM/MID/MM) / DEA-L DEA-PBB/PBC/PCC/PCG/PCU/PEA/PEC
	CONCEPTION & MAP PRODUIT	Metteur au Point Mecanique	DEA-MMV
	MANAGEMENT PROJET	PFE - Pilote Fonction Elementaire	DEA-V
	CONCEPTION & MAP PRODUIT	Pilote Composants	DEA-VB / DEA-PBC/PCA/PCE/PCG/PCR/PEA/PEC/PEE / DEA-S
	PRESTATIONS	PPC - Pilote Prestations Client	DEA-T / DEA-M
	EXPERTISE	Referent	DEA-V / DEA-T / DEA-S (sauf SID/SII/SAD/SAE) / DEA-P / DEA- M (sauf MIA/MMF/MMP) / DEA-L / DEA-I / DEA-U
	CONCEPTION & MAP PRODUIT	Responsable Synthese Map Energetique	DEA-MIA
	CONCEPTION & MAP PRODUIT	Specialiste metier Conception P/P	DEA-V / DEA-T / DEA-SAF/SIA / DEA-L
	CONCEPTION & MAP PRODUIT	Specialiste Metier de la Physique	DEA-S / DEA-M (sauf MM)
	CONCEPTION & MAP PRODUIT	Specialiste Validation	DEA-M / DEA-P

Exclusion des cas d'emploi autres familles métier

Métier	Famille d'emploi	Profil d'emploi	Critère organisationnel éventuel
IS-IT	SPECIALISTES TECHNIQUES	15 Specialiste Logiciel	
		23 Maitre d'œuvre / Ing. Cybersécurité	
	PILOTAGE&GESTION DES EVOLUTIONS DU SI	Domain Leader	uniquement Ingénierie (hors IS-IT)
	MANAGEMENT ET SUPPORT SI	62 Manager contrat/ligne de service	uniquement Ingénierie (hors IS-IT)
	AGILE	Agile Coach	uniquement Ingénierie (hors IS-IT)
	DATA	Data Scientist	
	ACTIVITES TRANSVERSES du DIGITAL	UX Designer	
	TECHNOLOGIE	Solution Architect	
	TECHNOLOGIE	Ingénieur Devops	
	TECHNOLOGIE	Developer	
QUALITE	ASSURANCE QUALITÉ PRODUIT/PROCESS	Pilote Sureté de Fonctionnement	
	ASSURANCE QUALITÉ PRODUIT/PROCESS	Pilote Méthodes & Outils	DEA-G
ING. PRODUCTION	PROTOTYPES	Mécatronicien Prototype	

Ingénierie de Production

Exclusions toutes entités

Métier	Famille d'emploi	Profil d'emploi	Critère organisationnel éventuel
INGENIERIE de PRODUCTION	MANAGEMENT	Manufacturing Global Director	
	MANAGEMENT	Directeur Production Engineering	
	MANAGEMENT	Chef de Departement	
	MANAGEMENT	Directeur Projets Industriels	
	PROTOTYPES	Mécatronicien Prototype	
	ACTIVITES TRANSVERSES du DIGITAL	Product Owner	
	EXPERTISE	Expert	
	TOLERIE & ECHAPPEMENT	Pilote Synthese Geometrie	DIR. INGENIERIE DE PRODUCTION FRANCE uniquement
	TOLERIE & ECHAPPEMENT	Analyste Geometrie	DIR. INGENIERIE DE PRODUCTION FRANCE uniquement

Entités exclues

Profils d'emploi concernés		Critères organisationnels (Entités sur nlls technos ts profils d'emploi)	
Analyste Geometrie	Maitre d'Ouvrage SI	AUTOMATISME TOOLING France	UET METIER MOYENS MONTAGE 2
Architecte Flux Usine	PFI - Pilote Fonction Industrielle	SCE DEVELOPPEMENT EMBOUTISSAGE	UET METIER PIGNONNERIE BV ET REDUCTEUR
Charge d'Affaires Moyens Industriels	Pilote Geometrie Vehicule Fini	UET ARCHITECTURE FLUX PROCESS UCM	UET PERFORMANCE ENERGIE
Chef d'Atelier Maintenance	Pilote Projet Industriel	UET DEVELOPPEMENT & INNOVATON	UET PROCESS ELECTRONIQUE VEHICULE
Chef de Projet	Pilote Synthese Geometrie	UET EE DOUAI	UET PROCESS ET INDUS. APPRET BASE VERNIS
Chef d'UET	Preparateur/Concepteur Process	UET EE FLINS	UET PROCESS&INDUS. TS CATA COLLE MASTICS
Concepteur P/P	Product Industrialisation Leader	UET EE SANDOUILLE	UET PROJET ET VS GMPE 5AX
CPM_Chef de Projet Metier	Product Owner	UET GEOMETRIE	UET PROJETS & VIE SERIE MOTEURS/ROTOR
CSI - Concept./Real Syst. Indus	Referent	UET GEOMETRIE MESURE	UET SOLUTIONS D'AUTOMATISMES & VISION
Leader Ingenierie	SMP - Specialiste Metier Process	UET INGE. RESEAUX ELECT. & AUTOMAT.	UET METIER ASSEMBLAGE GMPE
Leader Technique Systeme Industriel	Technicien Automaticien Roboticien	UET METIER MOTEURS ET ROTORS	UET Projets Assemblage HEV/PHEV

Logistique

Métier	Famille d'emploi	Profil d'emploi	Critère organisationnel éventuel
LOGISTIQUE	MANAGEMENT SUPPLY CHAIN	Directeur Supply Chain	
	ACTIVITES TRANSVERSES du DIGITAL	Data Analyst	
	ACTIVITES TRANSVERSES du DIGITAL	Data Scientist	
	ACTIVITES TRANSVERSES du DIGITAL	Product Owner	
	GOVERNANCE AND PERFORMANCE	MOE Processus	
	INBOUND	Organisateur Solutions Logist. Flux	
	INBOUND	Organisateur Solutions Logist. Flux Int.	
	INBOUND	Organisateur Flux Pieces	
	OUTBOUND	Concepteur de Solutions Log. Vehicules	
	DEMAND & PRODUCTION PLANNING	Documentation Coordinator	
DEMAND & PRODUCTION PLANNING	Powertrain Production Control Manager		

Achats

Métier	Famille d'emploi	Profil d'emploi	Critère organisationnel éventuel
ACHAT	MANAGEMENT ACHATS	Alliance Global Director, RNPO	
	MANAGEMENT ACHATS	Alliance General Manager, RNPO	
	COMMODITE POE	Supplier Account Officer BOP	
	COMMODITE POE	Commodity Buyer BOP	
	PROJET	Chef de Projet Achat Gamme	
	PROJET	Acheteur Projet	
	COMMODITE HPOE	Supplier Account Officer NBOP	
	COMMODITE HPOE	Commodity Buyer NBOP	
	STRATEGIE	Alliance Strategy Officer	
	ACTIVITÉS TRANSVERSES	Secrétaire Exécutif	
ACTIVITÉS TRANSVERSES	Support Function Deputy General Manager		

Commerce

Métier	Famille d'emploi	Profil d'emploi	Critère organisationnel éventuel
COMMERCE	MANAGEMENT COMMERCE	Directeur Commerce	
	MARKETING	Manager marketing stratégique	
	MARKETING	Pilote marketing stratégique	
	MARKETING	Specialiste marketing stratégique	
	VENTES ET ANIMATION RESEAU	Manager Ventes Occasion	
	VENTES ET ANIMATION RESEAU	Pilote Ventes Occasion	
	VENTES ET ANIMATION RESEAU	Specialiste Ventes Occasion	
	EXPERTISE	Expert Leader	
	EXPERTISE	Expert	
EXPERTISE	Referent		

Après-Vente

Métier	Famille d'emploi	Profil d'emploi	Critère organisationnel éventuel
COMMERCE APRES VENTE	MANAGEMENT APRES VENTE	Directeur Apres Vente	
	MANAGEMENT APRES VENTE	After Sales Alliance Global VP	
	MANAGEMENT APRES VENTE	After Sales Alliance SVP	
	EXPERTISE	Expert Leader	
	EXPERTISE	Expert	
INGENIERIE APRES VENTE	EXPERTISE	Référent	
	MANAGEMENT INGENIERIE	Chef de Service Ingenierie	Pour l'ingénierie APV (hors Ingénierie Véhicule)
	INNOVATION	Chef de Projet Innovation	
	CONCEPTION & MAP PRODUIT	Architecte	
	CONCEPTION & MAP PRODUIT	Architecte Electrique Electronique	
	CONCEPTION & MAP PRODUIT	Leader Ingenierie	
	EXPERTISE	Expert Leader	
	EXPERTISE	Expert	
EXPERTISE	Referent		

Produit

Métier	Famille d'emploi	Profil d'emploi	Critère organisationnel éventuel
PRODUIT	PRODUCT STRATEGY	Strategy Manager	D° Produit-Programme : uniquement CoDir DPPG et CoDir Produit, entités Programme et Produit Amont et Nouvelles Mobilités, CoDir RSC et RTech
	PRODUCT STRATEGY	Directeur Strategie Produit	
	PRODUCT PLANNING	Directeur Gamme Produit	
	PRODUCT PLANNING & STRATEGY	Regional Product Planning Director	
	CUSTOMER VALUE	Directeur Valeur Client	
	PROGRAMMES	Directeur programme	
	PROGRAMMES	Directeur programme adjoint	
	PROGRAMMES	Corporate program manager veh./services	

Design

Métier	Famille d'emploi	Profil d'emploi	Critère organisationnel éventuel
DESIGN	MANAGEMENT DESIGN	Directeur Design	Uniquement Designer de la D° Design UX/UI
	MANAGEMENT DESIGN	Directeur Studio Design France	
	MANAGEMENT DESIGN	Directeur	
	METIERS DE LA CREATION	Designer (UX/UI)	
	EXPERTISE	Expert Leader	
	EXPERTISE	Expert	
	EXPERTISE	Referent	

IS-IT

Métier	Famille d'emploi	Profil d'emploi	Critère organisationnel éventuel
IS IT	SPECIALISTES TECHNIQUES	11 Responsable de domaine technique	
	SPECIALISTES TECHNIQUES	12 Specialiste reseaux - telecom.	
	SPECIALISTES TECHNIQUES	15 Specialiste logiciel	
	SPECIALISTES TECHNIQUES	16 Specialiste securite	
	SPECIALISTES TECHNIQUES	17 Architecte technique	
	MANAGEMENT ET SUPPORT SI	65 Directeur des systemes d'information	
	AGILE	Agile Business Analyst	
	TECHNOLOGIE	32 Concepteur Technique	
	TECHNOLOGIE	63 Responsable sécurité SI	
	TECHNOLOGIE	Enterprise Architect	
	TECHNOLOGIE	Transversal Solution Architect	
	TECHNOLOGIE	Developer	
	TECHNOLOGIE	QA Specialist	
	TECHNOLOGIE	Solution Architect	
	TECHNOLOGIE	Lead Developer	
	TECHNOLOGIE	Ingenieur DevOps	
	TECHNOLOGIE	Information Architect	
	ACTIVITES TRANSVERSES du DIGITAL	UX Designer	
	ACTIVITES TRANSVERSES du DIGITAL	UI Graphic Designer	
	DATA	Ingenieur Data	
	DATA	Data Scientist	
	DATA	Data Privacy Officer	
	DATA	Data Manager	
	DATA	Data Analyst	
	DATA	Data Stewart	
	DATA	Data Provider	
	ACTIVITES TRANSVERSES	Secretaire Executif	
	EXPERTISE	Expert Leader	
	EXPERTISE	Expert	
	EXPERTISE	Referent	

Qualité

	Famille d'emploi	Profil d'emploi	Critère organisationnel éventuel
QUALITE	MANAGEMENT QUALITE	Chef de Service Qualite	DQSC-S, DQSC-D Digital, DQSC-EME/EMC, DQSC-ES, DQSC-CTD/CTM
	MANAGEMENT QUALITE	Directeur Qualite	CoDir DQSC, DQSC-EM/ES, D° V3P
	ASSURANCE QUALITÉ FOURNISSEURS	Leader Qualité Fournisseurs	
	ASSURANCE QUALITÉ PRODUIT/PROCESS PRODUCTION	Pilote Sûreté de Fonctionnement	
	ASSURANCE QUALITÉ PROJETS	Ingenieur Assurance Qualite Mecanique	
	ASSURANCE QUALITÉ PROJETS	Ingenieur Assurance Qualite Programme	
	ASSURANCE QUALITÉ PROJETS	Ingenieur Assurance Qualite Prog adjoint	
	ASSURANCE QUALITÉ PROJETS	Ingénieur Sécurité Générale du Produit	
	ASSURANCE QUALITÉ PROJETS	Ingenieur Qualite Metier	DQSC-S, DQSC-EME, DQSC-ESI, DQSC-MME
	INCIDENTOLOGIE	Ingenieur Synthese Satisfaction Client	
	INCIDENTOLOGIE	Statisticien	
	SYSTÈME QUALITÉ	Ingenieur Securite Generale du Produit	
	SYSTÈME QUALITÉ	Pilote Sûrete de Fonctionnement	
	ACTIVITES TRANSVERSES du DIGITAL	Product Owner	
	ACTIVITES TRANSVERSES du DIGITAL	Data Scientist	
	ASSURANCE QUALITÉ PROJETS	Responsable Qualite Projets	
	EXPERTISE	Expert Leader	
EXPERTISE	Expert		
EXPERTISE	Referent		

Finance Gestion

Métier	Famille d'emploi	Profil d'emploi	Critère organisationnel éventuel
FINANCE GESTION	MANAGEMENT FINANCES/GESTION	Directeur Finance/Compta/Gestion	uniquement D° Fiscale&Douanes, D°Corp Finance, D° Sces Financiers, CoDIR D° Compta, de T.Pieton et de C.Delbos
	MANAGEMENT FINANCES/GESTION	Manager Finance Comptabilite	
	OPÉRATIONS FINANCIÈRES FRANCE/ÉTRANGER	Charge d'Operations Financieres	
	RELATIONS FINANCIÈRES	Charge de Relations Financieres	
	FISCALITÉ	Charge de Fiscalite et Taxes Locales	
	FISCALITÉ	Fiscaliste Prix de Transfert	
	FISCALITÉ	Fiscaliste Domestique	
	FISCALITÉ	Fiscaliste Corporate Finance	
	FISCALITÉ	Fiscaliste International	
	DOUANES	Manager Methodes et Processus Douanes	
	DOUANES	Analyste Marches	
	DOUANES	Chef de Projets Douane	
	DOUANES	Responsable Douane Pays	
	DOUANES	Assistant Douane	
	TRÉSORERIE ET FINANCEMENTS	Gestionnaire de Tresorerie Centralisee	
	TRÉSORERIE ET FINANCEMENTS	Gestionnaire de Plateforme Tresorerie	
	TRÉSORERIE ET FINANCEMENTS	Gestionnaire Tresorerie Filiale	
	TRÉSORERIE ET FINANCEMENTS	Gestionnaire d'Operations Financieres	
	TRÉSORERIE ET FINANCEMENTS	Gestionnaire Back-Office Tresorerie	
	TRÉSORERIE ET FINANCEMENTS	Gestionnaire Export	
	TRÉSORERIE ET FINANCEMENTS	Manager Export	
	COMPTABILITÉ	Specialiste Normes Comptables	
	COMPTABILITÉ	Charge de Consolidation	
	CONTRÔLE DE GESTION	Manager Performance & Contrôle	
	CONTRÔLE DE GESTION	Manager Contrôle de Perf. Economique	uniquement D° Corp Finance et Codir T.Pieton
	CONTRÔLE DE GESTION	Contrôleur de Gestion Operationnel	
	COÛT DES VENTES	Pilote Metier Projet	
	COÛT DES VENTES	Pilote Outils et Referentiel Eco	
	ACTIVITÉS TRANSVERSES	Gestionnaire Finance/Gestion	uniquement D° Trésor et export
	EXPERTISE	Expert Leader	
EXPERTISE	Expert		
EXPERTISE	Reférent		

RH-DISG

Métier	Famille d'emploi	Profil d'emploi	Critère organisationnel éventuel
RH	MANAGEMENT	DRH Metier/Region/Corporate	Sauf Etablissement
	MANAGEMENT	Chef de SRH/DRH Filiale/Responsable Pôle	Sauf Etablissement
	RÉMUNÉRATION, AVANTAGES SOCIAUX	GM Remu. & Avantages Sociaux	
	LEARNING AND DEVELOPMENT	Manager Learning & Developpement	Equipe Service Digital Learning & LMS
	DIGITAL RH	GM Digital RH	sauf Equipe Digital HR/Employee Experience
	DIGITAL RH	Manager Digital RH	
	DIGITAL RH	Specialiste Digital RH	sauf Equipe Digital HR/Employee Experience
HSE	MEDICAL	Medecin	
	MEDICAL	Infirmiere	
	CONDITIONS de TRAVAIL	Responsable Conditions de Travail	DRHF sauf QVT
	CONDITIONS de TRAVAIL	Specialiste Conditions de travail	DRHF sauf QVT
	CONDITIONS de TRAVAIL	Ergonome	
CONDITIONS de TRAVAIL	Manager HSE		

Métier	Famille d'emploi	Profil d'emploi	Critère organisationnel éventuel
ADMINISTRATION GENERALE (Pour DISG)	IMMOBILIER & SERVICES GENERAUX	Directeur/ Manager Immobilier et Sces Generaux	membres CODIR DISG, DTP, DSMI, ISG France scc technique TCR et programme E-TCR
	IMMOBILIER & SERVICES GENERAUX	Chef de Projet Immobilier / SG	DSMI/ 2 services : SCE FAISA/MONT. IMMO. RETAIL & RESP ENV. et SCE FAISAB & MONTAGES IMMO TERTAIRE & LOG
	IMMOBILIER & SERVICES GENERAUX	Specialiste Immobilier / SG	DISG France / DTP
	ACTIVITÉS TRANSVERSES	Secrétaire Executif	
	EXPERTISE	Expert Leader	
	EXPERTISE	Expert	
EXPERTISE	Referent		

Communication

Métier	Famille d'emploi	Profil d'emploi	Critère organisationnel éventuel
GOUVERNANCE (AFFAIRES PUBLIQUES RSE)	RESPONSABILITÉ SOCIALE ENTREPRISE	Directeur RSE	
	AFFAIRES PUBLIQUES	Directeur des Affaires Publiques	
	AFFAIRES PUBLIQUES	Delegue Regional / National	
	AFFAIRES PUBLIQUES	Expert Technique Affaires Europeennes	
	EXPERTISE	Expert Leader	
	EXPERTISE	Expert	
COMMUNICATION	COMMUNICATION INTERNE & EXTERNE	Community Manager	
	COMMUNICATION INTERNE & EXTERNE	Directeur de Communication Corporate	

Autres Fonctions (Direction Générale, fonctions support et fonctions centrales Fabrication)

Métier	Famille d'emploi	Profil d'emploi	Critère organisationnel éventuel
DIRECTION GENERALE	MANAGEMENT GENERAL	Directeur CEG	
	MANAGEMENT GENERAL	Directeur CDR	
	MANAGEMENT GENERAL	Directeur Général Pays	
	MANAGEMENT GENERAL	Directeur Alliance	
	MANAGEMENT GENERAL	Directeur Business Unit	
	MANAGEMENT GENERAL	Alliance Global Director	
	ACTIVITÉS TRANSVERSES	Chef de Cabinet de la Présidence	
	EXPERTISE	Expert Leader	
GOUVERNANCE	MANAGEMENT DE LA GOUVERNANCE	Directeur	selon logique direction métier
	AUDIT INTERNE	Consultant	
	MANAGEMENT DES RISQUES	Consultant	
	CONSEIL EN ORGANISATION & MANAGEMENT	Manager	
	CONSEIL EN ORGANISATION & MANAGEMENT	Consultant	
STRATEGIE PLAN	CONSEIL EN ORGANISATION & MANAGEMENT	Principal	
	MANAGEMENT STRATEGIE / PLAN	Directeur Strategie/Plan/Environnement	
	MANAGEMENT STRATEGIE / PLAN	Directeur	
	STRATEGIE	Directeur Business Dev. et Plan Region	
	STRATEGIE	Analyste intelligence eco	
JURIDIQUE	PLAN	Planificateur	
	ACTIVITÉS TRANSVERSES	Secrétaire Executif	
	JURIDIQUE	Directeur Juridique	
	JURIDIQUE	Chef de Service Juridique	
	JURIDIQUE	Juriste Conseil	
ADMINISTRATION GENERALE (D2P)	PROPRIÉTÉ INDUSTRIELLE - BREVETS	Assistant Propriete Intellectuelle	
	PROPRIÉTÉ INDUSTRIELLE - BREVETS	Ingenieur Brevet	
	ACTIVITÉS TRANSVERSES	Secrétaire Executif	
	PRÉVENTION ET PROTECTION DU GROUPE	Directeur Protection et Sécurité	
	PRÉVENTION ET PROTECTION DU GROUPE	Responsable de Pôle	
	PRÉVENTION ET PROTECTION DU GROUPE	Expert Prevention/Protection	

Métier	Famille d'emploi	Profil d'emploi	Critère organisationnel éventuel
FABRICATION	MANAGEMENT	Directeur Metier Central / Regional	
	MANAGEMENT	Manufacturing Alliance EVP	
	MANAGEMENT	Manufacturing Alliance Global VP	
	MANAGEMENT	Manufacturing Alliance Global Director	
	MANAGEMENT	Manufacturing Alliance SVP	
	PERFORMANCE INDUSTRIELLE	Chef de Projet Sociotechnique	
	PERFORMANCE INDUSTRIELLE	Chef de Projet Strategie industrielle	Stratégie indus corporate uniquement
	PERFORMANCE INDUSTRIELLE	Leader Technique Systeme Industriel	
	PERFORMANCE INDUSTRIELLE	Maitre d'Ouvrage SI	
	PERFORMANCE INDUSTRIELLE	Organisateur industriel	APW et perf indus corporate uniquement
	ACTIVITÉS TRANSVERSES du DIGITAL	Data Scientist	
	ACTIVITÉS TRANSVERSES du DIGITAL	Product Owner	
	ACTIVITÉS TRANSVERSES du DIGITAL	Digital Officer	
	ACTIVITÉS TRANSVERSES	Pilote Competences Metier	APW et perf indus corporate uniquement
	EXPERTISE	Expert Leader	
EXPERTISE	Expert		
EXPERTISE	Referent		

ANNEXE

FRAIS DE DEPLACEMENT POUR RECHERCHE D'EMPLOI

Barèmes

Il existe deux types de remboursement pour les frais de recherche d'emploi liés à l'hébergement et à la restauration : le remboursement sur une base forfaitaire ou le remboursement sur justificatifs (au réel).

Il n'est pas possible de mixer ces deux types de remboursements.

Remboursement au forfait

Indemnité journalière (IJ) complète pour un déplacement en Région Ile de France : 105 €
IJ complète pour un déplacement sur une autre région : 87,60 €

Plafond de remboursement au réel

PLAFOND CYTRIC (NUIT HÔTEL + PTT DÉJ) SELON LA VILLE	
	ABBEVILLE : 125 € BORDEAUX : 115 € LORIENT : 125 € LYON : 115 € TOULOUSE : 150 € TOURS : 145 € AUTRES VILLES : 110 € PARIS IDF : 180 €

Vous ne pouvez mixer sur un même déplacement du réel et du forfait.

REPAS	Au forfait : 18,80€ Au réel - dans la limite de 28,60 euros en province - dans la limite de 33,70 euros en Région parisienne
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	Remboursement au réel

ANNEXE

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 page 23 du présent accord.



Méthodologie

- 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.
- Sémaphores aidera le conjoint dans ses démarches auprès de Pôle Emploi (inscription, préparation des rendez-vous, argumentation du projet, demande de formation potentielle...)

Prestation effectuée en 5 phases



LE



- **Prise en compte de l'environnement familial.**
- **Accès à notre plateforme SEMON'Coach.**
- **Propositions d'offres d'emploi via SEMON'job.**
- **Couverture nationale.**

ANNEXE

AIDES A LA MOBILITE INTER-REGIONALE

MOBILITE PROVINCE VERS PROVINCE
MOBILITE PROVINCE VERS REG.PARIS.
MOBILITE REG.PARIS. VERS PROVINCE

VOUS DEMENAGEZ AVEC OU SANS VOTRE FAMILLE

3 conditions d'attribution :

03 Trois ans d'ancienneté Groupe minimum.

02 Le changement de résidence doit permettre un rapprochement d'au moins 30mn* aller-retour calculé sur la base du nouveau mode de transport (véhicule personnel ou transports en commun).

01 Le déménagement doit intervenir au plus tard dans les 12 mois suivant la date de mutation administrative et au plus tôt dans les 6 mois précédant cette date.

Aides sous conditions en fonction de votre situation :

- Indemnité journalière d'attente de logement
- Prise en charge des frais de déménagement dans les conditions prévues entre le prestataire et Renault
- 3 jours de congés (prise de contact, déménagement et installation)
- Indemnisation des frais de reconnaissance
- Indemnité de mutation et/ou d'installation

Si vous déménagez sans votre famille, versement mensuel d'une indemnité de double résidence dégressive sur 4 ans et indemnisation de voyages de fin de semaine si vous ne possédez pas de véhicule nominatif ou affecté.

Si vous déménagez avec votre famille, versement mensuel de l'aide au logement dégressive sur 3 ans en fonction de la situation familiale à la date du déménagement et aide en cas de perte d'emploi du conjoint.

*Références site ViaMichelin – choisir l'itinéraire au plus court – sans péage – 1^{er} onglet ou RATP en fonction du nouveau mode de transport utilisé

MOBILITE France

La mise en œuvre de ces mesures est possible en cas de :

- mutation intra Renault s.a.s.
- mutation d'une filiale vers un établissement de Renault s.a.s.

Ne sont pas concernés par ces aides à la mobilité :

- les salariés de Renault s.a.s. mutés vers les filiales et pris en charge dans le cadre du dispositif d'accompagnement de la filiale,
- les salariés que la mutation rapproche de leur domicile, en temps de trajet ou en nombre de km,
- le personnel à qui le transfert futur a été annoncé lors de l'embauche, clause valable dans un délai maximum de 3 ans.

➔ QUI CONTACTER ?

AGENCE RH Est à votre disposition pour toutes questions

Demander à votre RRH une attestation de mutation mentionnant votre Nom, Prénom, date de mutation, site de départ et site d'accueil.

POUR ALLER PLUS LOIN ...

Espace RH : Développement professionnel / Carrière / mutation en France

THE BOOK : Aides à la mobilité / Mise à disposition d'un véhicule.

MOBILITE France



Dispositif d'accompagnement financier à la mobilité géographique

Novembre 2017

MOBILITE INTRA REGION PARISIENNE

Condition d'application : le nouveau site de travail doit être situé à + de 30 mn aller et retour du site précédent.

VOUS NE DEMENAGEZ PAS

1^{er} choix - Prime de mobilité

Attribuée en fonction de l'accroissement du temps de trajet par jour*. Elle doit être demandée dans les 6 mois suivant la mutation. Elle est versée en 2 fois.

De 20 à 40 min	De 41 mn à 1 heure	Plus d'une heure
1000 €	1200€	1400€

En fonction de votre situation, vous pouvez bénéficier également d'une prise en charge du surcoût de transport pendant 22 mois à partir de la date de mutation.

2^{ème} choix - Mise à disposition d'un véhicule affecté avec conditions financières particulières pour une durée maximum de 4 ans si le nouveau site d'affectation est à plus de 70 km du précédent.

*Références site ViaMichelin – choisir l'itinéraire au plus court – sans péage – 1^{er} onglet ou RATP en fonction du nouveau mode de transport utilisé

MOBILITE INTRA REGION PARISIENNE

Condition d'application : le nouveau site de travail doit être situé à + de 50 km du précédent.

VOUS NE DEMENAGEZ PAS

1^{er} choix - Prime de mobilité

Attribuée en fonction de l'accroissement du temps de trajet par jour*. Elle doit être demandée dans les 6 mois suivant la mutation. Elle est versée en 2 fois

De 20 à 40 min	De 41 mn à 1 heure	Plus d'une heure
1000 €	1200€	1400€

2^{ème} choix - Mise à disposition d'un véhicule affecté avec conditions financières particulières pour une durée maximum de 4 ans si le nouveau site d'affectation est à plus de 70 km du précédent.

*Références site ViaMichelin – choisir l'itinéraire au plus court – sans péage – 1^{er} onglet ou RATP en fonction du nouveau mode de transport utilisé

MOBILITE PROVINCE VERS PROVINCE
MOBILITE PROVINCE VERS REG.PARIS.
MOBILITE REG.PARIS. VERS PROVINCE

Condition d'application : le nouveau site de travail doit être situé à + de 50 km du précédent.

VOUS NE DEMENAGEZ PAS

1^{er} choix - Prime de mobilité

Attribuée en fonction de l'accroissement du temps de trajet par jour*. Elle doit être demandée dans les 6 mois suivant la mutation. Elle est versée en 2 fois

De 20 à 40 min	De 41 mn à 1 heure	Plus d'une heure
1000 €	1200€	1400€

2^{ème} choix - Mise à disposition d'un véhicule affecté avec conditions financières particulières pour une durée maximum de 4 ans si le nouveau site d'affectation est à plus de 70 km du précédent.

*Références site ViaMichelin – choisir l'itinéraire au plus court – sans péage – 1^{er} onglet ou RATP en fonction du nouveau mode de transport utilisé

ANNEXE

MODELE DE CONVENTION INDIVIDUELLE DE RUPTURE

CONVENTION DE RUPTURE INDIVIDUELLE

PREVUE DANS LE CADRE DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE
INSTITUEE PAR L'ACCORD PORTANT SUR LA TRANSFORMATION DES COMPETENCES
DANS LES FONCTIONS GLOBALES DE RENAULT S.A.S.
DU 20 NOVEMBRE 2020

ENTRE

Renault s.a.s., domicilié 13 quai Le Gallo 92 100 Boulogne Billancourt, représentée par [...], en sa qualité de [...].

Ci-après dénommée « la Société »

D'une part,

ET

« civilité » « prénom » « nom »

Demeurant « adresse »

ci-après dénommé(e) « le Salarié »

D'autre part,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT

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

Le 20 novembre dernier, a été conclu au sein de Renault s.a.s. un accord portant sur la transformation des compétences dans les Fonctions Globales dans le cadre duquel une Rupture Conventionnelle Collective (RCC) a été prévue.

Celle-ci est ouverte à compter de la date de validation par l'Administration de l'accord précité jusqu'au 31 octobre 2021, le salarié pouvant candidater jusqu'au 30 septembre inclus.

Dans ce cadre, il a été prévu, comme explicité à l'article 3.2.1 de l'accord susvisé, un maximum de 1 900 départs et de suppressions d'emplois associés sur le périmètre des Fonctions Globales de l'entreprise.

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

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

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 3.2.4 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 puisque répondant aux conditions d'éligibilité prescrites à l'article 3.2.2. 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 prévue. Ce faisant, le comité social et économique a été consulté sur le projet de rupture d'un commun accord du contrat de travail du Salarié au cours d'une réunion qui s'est tenue le ..., et à laquelle le Salarié était présent.

L'Inspection du travail compétente a été saisie d'une demande d'autorisation de la rupture du contrat de travail du Salarié d'un commun accord dans le cadre de l'accord, autorisation qui a été accordée le

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 20 novembre 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 20 novembre 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 courrier recommandé avec avis de réception ou par email avec accusé de réception envoyé à son RH Métier.

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.

Avec congé de mobilité

La présente convention vaut proposition du congé de mobilité dans les conditions décrites par l'accord et à laquelle le Salarié a souhaité adhérer suite aux informations notamment prises auprès de son conseiller référent.

Dans ces conditions, la cessation définitive du contrat de travail prendra effet au terme du congé de mobilité, celui-ci débutant dans un délai de 2 mois suivant celui pendant lequel la demande du salarié a été validée par le comité de validation ; ce délai peut être réduit avec accord de la hiérarchie à 1 mois.

En tout état de cause, le congé de mobilité est prévu de se dérouler pendant 12 mois, sous réserve des possibilités de rupture anticipée et de suspension prévues par l'accord collectif conclu le 20 novembre dernier.

Au terme de son congé de mobilité, 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 3.2.6 de l'accord précité ainsi que les éventuelles mesures complémentaires prévues au paragraphe précité.

Sans congé de mobilité pour les salariés en cours de carrière

M./Mme a été dûment informé(e) que la rupture conventionnelle collective prévue par l'accord collectif du 20 novembre 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 suivant celui pendant lequel leur demande de départ dans le cadre de la RCC a été validée par le comité de validation ; ce délai peut être réduit avec accord de la hiérarchie à 1 mois.

Sans congé de mobilité pour les salariés liquidant leur retraite à taux plein

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 3.2.2 de l'accord collectif conclu le 20 novembre dernier, la cessation définitive du contrat de travail prend effet à l'une des dates prévues à l'article précité en fonction de la situation dans laquelle se trouve le salarié.

ARTICLE 5 - INDEMNITES DE RUPTURE ET DOCUMENTS DE FIN DE CONTRAT

Le Salarié perçoit à la date de fin de son contrat de travail, dans son solde de tout compte, les indemnités suivantes :

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 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.

Sans congé de mobilité pour les salariés en cours de carrière

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 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.

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.

Sans congé de mobilité pour les salariés liquidant leur retraite à taux plein

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.

L'assiette servant de calcul est celle prise pour l'indemnité de départ en retraite.

Par ailleurs, les salariés conservent le droit au bénéfice des avantages Personnel Groupe Renault (PGR).

Ces indemnités 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 - 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 7 - 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, tels que, notamment, clés de vestiaires, documents confidentiels, son ordinateur et/ou son téléphone portable.

ARTICLE 8 – REEMBAUCHE

Comme prévu à l'article 3.2.7 de l'accord conclu le 20 novembre dernier, dans l'hypothèse où le projet professionnel externe du salarié (sont donc exclus les salariés bénéficiant d'une liquidation de leur retraite à taux plein) ne s'avérerait pas pérenne (cela veut donc dire pour les salariés partis en CDD/CTT de 6 mois que cela n'inclut donc pas l'arrivée à terme de leur contrat), en raisons notamment du contexte épidémique COVID-19, et sous réserve de justifier de sa situation de demandeur d'emploi, le salarié 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 six 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 mise en place d'un échéancier si 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 ;

- 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 prescrira dans les 12 mois à compter de la signature de la présente convention.

Fait à, le

En deux exemplaires originaux dont un est remis à chacune des parties¹

Pour Renault s.a.s. (nom/prénom Fonction)	M./Mme
--	--------------

¹ Parapher chaque page, signature précédée de la mention « lu et approuvé, bon accord »

MR FD GR FR

ANNEXE

COMPARATIF INDEMNITES LEGALE OU CONVENTIONNELLE

Les tableaux ci-après présentent le nombre de mois de salaire auxquels peuvent avoir le droit les « mensuels » et les « Ingénieurs&Cadres » par année d'ancienneté. Le montant le plus favorable- et donc à retenir- a été identifié par coloration rose de la case concernée.

Mensuels		
Ancienneté	Nb-de-mois-alloués-avec-la-base-de-calcul-légale-(ILL)	Nb-de-mois-alloués-avec-la-base-de-calcul-conventionnelle-(ICL)
<1	0,17	0
1	0,25	0,4
2	0,5	0,6
3	0,75	0,8
4	1	1
5	1,25	1,20
6	1,5	1,40
7	1,75	1,60
8	2	1,80
9	2,25	2
10	2,5	2,20
11	2,83	2,70
12	3,17	3
13	3,5	3,40
14	3,83	3,70
15	4,17	4
16	4,5	4,40
17	4,83	4,70
18	5,17	5
19	5,50	5,40
20	5,83	5,70
21	6,17	6
22	6,50	6,40
23	6,83	6,70
24	7,17	7
25	7,50	7,40
26	7,83	7,70
27	8,17	8
28	8,50	8,40
29	8,83	8,70
30	9,17	9
31	9,50	9,40
32	9,83	9,70
33	10,17	10
34	10,50	10,40
35	10,83	10,70
36	11,17	11
37	11,50	11,40
38	11,83	11,70

Ingénieurs-Cadres				
Ancienneté	ILL	ICL < 50 ans	ICL > 50 ans et < 55 ans	ICL > 55 ans
< 1	0,17	0	0	0
1	0,25	0,20	0,20	0,20
2	0,5	0,40	0,40	2
3	0,75	0,60	0,60	2
4	1	0,80	0,80	2
5	1,25	1	3	6
6	1,5	1,20	3	6
7	1,75	1,40	3	6
8	2	2	3	6
9	2,25	2,60	3,12	6
10	2,5	3,20	3,84	6
11	2,83	3,80	4,56	6
12	3,17	4,40	5,28	6
13	3,5	5	6	6,50
14	3,83	5,60	6,72	7,28
15	4,17	6,20	7,44	8,06
16	4,5	6,80	8,16	8,84
17	4,83	7,40	8,88	9,62
18	5,17	8	9,60	10,40
19	5,50	8,60	10,32	11,18
20	5,83	9,20	11,04	11,96
21	6,17	9,80	11,76	12,74
22	6,50	10,40	12,48	13,52
23	6,83	11	13,20	14,30
24	7,17	11,60	13,92	15,08
25	7,50	12,20	14,64	15,86
26	7,83	12,80	15,36	16,64
27	8,17	13,40	16,08	17,42
28	8,50	14	16,80	18
29	8,83	14,60	17,52	18
30	9,17	15,20	18	18
31	9,50	15,80	18	18
32	9,83	16,40	18	18
33	10,17	17	18	18
34	10,50	17,60	18	18
35	10,83	18	18	18
36	11,17	18	18	18
37	11,50	18	18	18
38	11,83	18	18	18