

Plan global de soutien du pouvoir d'achat des Salariés de Renault Group

du 30 septembre 2022

ENTRE

**Renault s.a.s., ACI Villeurbanne, Renault Electricity, Alpine Cars, Manufacture
Alpine Dieppe, Sofrastock International, Société de Véhicules Automobiles de
Batilly, SODICAM², Renault Digital, Renault Software Labs, Alpine Racing,
Qstomize, Retail Renault Group et DIAC**

Représentées par M. Maximilien FLEURY
Directeur des Ressources Humaines France



ET

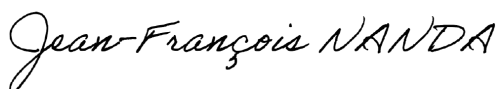
Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Jean-François NANDA

C.G.T.

représentée par M. Jean-François PIBOULEAU



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

représentée par M. Guillaume RIBEYRE

F.O.

représentée par Mme Mariette RIH



Mariette RIH

PREAMBULE

La France connaît cette année une forte inflation avec des impacts sur l'ensemble des aspects de la vie des Salariés.

Face à ce constat, les Organisations Syndicales Représentatives (OSR) du Groupe ont sollicité la direction afin que des échanges aient lieu sur ce sujet.

C'est dans ce cadre qu'un Groupe de Réflexion Paritaire (GRP) a été organisé dès le 14 septembre dernier.

Cette réunion a permis de discuter du contexte économique de Renault Group et également de celui dans lequel se trouve la France depuis ces derniers mois.

Compte tenu de la publication le 16 août dernier de mesures exceptionnelles que le Gouvernement a prises pour le pouvoir d'achat des Français, les parties ont aussi échangé sur ces nouveaux dispositifs.

A l'issue de ces échanges, il a été unanimement convenu de l'opportunité d'ouvrir une négociation visant à mettre en œuvre des mesures exceptionnelles afin d'accompagner les Salariés de Renault Group face aux problèmes de pouvoir d'achat auxquels ils peuvent être actuellement confrontés.

C'est dans ce contexte que le 22 septembre suivant, une réunion de négociation s'est tenue.

A cette occasion, la direction a proposé un plan global de soutien de pouvoir d'achat composé de plusieurs mesures cumulatives visant notamment à soutenir les Salariés dans les trois domaines essentiels suivants :

- Le transport,
- Les dépenses du quotidien,
- La santé.

Ces dispositions ayant pour but de répondre à un besoin immédiat face à un contexte d'inflation inédit, les parties signataires ont considéré que cette réponse conjoncturelle devait être couplée à des mesures pérennes.

Ce faisant, la direction a également pris des engagements pour les prochaines négociations annuelles obligatoires sur les salaires 2023.

ARTICLE 1^{ER} – PERIMETRE D'APPLICATION

Dans la continuité des échanges eus en juillet dernier lors de la conclusion de l'accord de méthode visant à ce que Renault Group se dote d'un socle social commun à tous les Salariés en France, les parties sont convenues que le présent accord s'applique aux sociétés suivantes :

- | | |
|------------------------------|--|
| - Renault s.a.s., | - Société de Véhicules Automobiles de Batilly, |
| - Renault Electricity, | - SODICAM ² (CCN Commerce de gros), |
| - ACI Villeurbanne, | - Renault Digital (CCN Syntec), |
| - Manufacture Alpine Dieppe, | - Renault Software Labs, |
| - Alpine Cars, | - Qstomize, |
| - Alpine Racing, | - Retail Renault Group (CCN Services de l'Automobile), |
| - Sofrastock International, | - DIAC (CCN Sociétés financières). |

Concernant la filiale Fonderie de Bretagne, il est convenu qu'elle ouvrira une négociation locale relative au pouvoir d'achat.

ARTICLE 2 – MESURES VISANT A ACCOMPAGNER LE TRANSPORT

La loi de finances rectificative du 16 août dernier permet d'assouplir les règles habituelles d'attribution de la prime transport permettant ainsi à Renault Group de pouvoir l'utiliser afin d'accompagner les Salariés du Groupe pour financer leurs transports et plus particulièrement, leurs déplacements domicile/travail.

Par conséquent, il est prévu de verser à ce titre 100€ à l'ensemble des Salariés des sociétés incluses dans le champ de la présente négociation à l'exclusion des cadres IIIC de Renault s.a.s. puisqu'ils bénéficient déjà dans ce cadre, d'un véhicule avec une prise en charge de leur frais de carburant.

En outre, compte tenu de la finalité de cette prime, les Salariés en suspension de contrat de travail dans le cadre d'une dispense d'activité ou encore d'un congé de mobilité RCC, en sont également exclus.

Par ailleurs, il est convenu que cette prime s'applique sous réserve que les Salariés soient présents à la date du dépôt de l'accord et aient une ancienneté de contrat d'au moins un mois.

Lors des négociations qui se sont tenues les 22 septembre dernier, les OSR ont unanimement demandé à la direction que cette mesure s'applique de manière identique aux Salariés intérimaires des entreprises parties prenantes considérant que le sujet actuel du pouvoir d'achat doit avoir une réponse identique au profit de cette population. Au regard du contexte dans lequel cette prime est octroyée, la direction a accédé à cette demande.

ARTICLE 3 – DISPOSITIFS VISANT A SOUTENIR LES DEPENSES QUOTIDIENNES DES SALARIES

Comme évoqué lors du GRP du 14 septembre dernier, le législateur a mis en œuvre plusieurs mesures visant à protéger le pouvoir d'achat des Salariés.

L'augmentation du coût de la vie n'étant pas seulement liée à l'augmentation du carburant, les parties sont convenues de se saisir de chacun de ces leviers afin d'accompagner les Salariés de Renault Group.

Prime soutien pouvoir d'achat

La loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat du 16 août dernier crée la « prime de partage de la valeur ».

Les parties à la présente négociation ont souhaité user de ce nouveau dispositif, qui va prendre au sein de Renault Group, le nom de « Prime soutien pouvoir d'achat ».

Cette prime d'un montant de 500€ a vocation à bénéficier à tous les Salariés, hors dispense d'activité et congé de mobilité RCC ainsi qu'aux intérimaires des entreprises incluses dans le champ d'application de la présente négociation dans les conditions suivantes :

- Être présents aux effectifs au moment du dépôt du présent accord ;
- Avoir une ancienneté de contrat d'au moins un mois.

Monétisation de jours de réduction du temps de travail

La loi de finances rectificative du 16 août dernier permet sous réserve de l'accord de l'employeur que les Salariés, hors forfait-jours, renoncent à leur jours (demi-journées) de RTT acquises postérieurement au 1^{er} janvier 2022 afin qu'ils soient monétisés avec une majoration équivalente à celle de la 1^{ère} heure supplémentaire de l'entreprise concernée (soit 25%).

Cette mesure va être mise en œuvre dans les conditions suivantes :

- Les Salariés, qui ont acquis ou acquièrent des RTT sur l'année 2022, peuvent monétiser 3 jours de CTI (ou JRTT à l'initiative des Salariés) au maximum,
- Dans l'hypothèse où un Salarié souhaite monétiser 3 jours mais que son compteur ne le lui permet pas, il pourra bénéficier du prélèvement de 2 jours de son CTE/CTC (ou encore JRTT posé à l'initiative de la Direction) s'il existe et que ledit compteur demeure positif après prélèvement.

Considérant que l'accompagnement des Salariés dans leurs dépenses quotidiennes doit bénéficier à l'ensemble des Salariés du groupe sans distinction, la Direction a accepté d'appliquer cette possibilité de monétisation aux Salariés en forfait-jours (ou forfait de mission) avec le même taux de majoration que celui appliqué aux Salariés travaillant sous un régime horaire.

Il est par ailleurs convenu que cette mesure vient en complément des dispositifs de monétisation pouvant déjà exister dans les entreprises parties prenantes.

Dans certaines sociétés du champ d'application du présent accord, il n'existe pas d'organisation de temps de travail générant des RTT pour certaines populations. Face à ce constat, il est

convenu qu'une concertation à leur niveau sera engagée afin d'étudier des possibilités alternatives de monétisation et d'abondement.

Extension des avoirs du PEG pouvant faire l'objet du nouveau cas de déblocage anticipé

La loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat autorise, pour les Salariés qui le souhaitent jusqu'au 31 décembre 2022, de procéder à un déblocage anticipé de leur PEG à hauteur de 10 000€ en une seule fois, nets de prélèvements sociaux hors plus-value, pour financer l'achat de biens ou la fourniture de prestations de service.

Pour ce faire, seuls les avoirs liés à l'intéressement ou à la participation peuvent servir.

La loi permettant d'étendre cette possibilité de déblocage anticipé aux sommes investies en titres de l'entreprise sous réserve d'un accord collectif, les parties ont souhaité y procéder dans le cadre du présent texte.

Ce faisant, les Salariés des entités mentionnées à l'article 1^{er} ci-dessus peuvent utiliser les sommes affectées à l'acquisition de titres de l'entreprise (parts ou d'actions du FCPE « Renault France »).

Intégration immédiate dans les accords d'intéressement d'une nouvelle absence assimilée à du temps de présence

La loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat du 16 août dernier prévoit l'assimilation du congé paternité et d'accueil de l'enfant à une période de présence pour la répartition de l'intéressement proportionnelle au temps de présence.

La direction s'engage à ce que cette nouvelle disposition soit appliquée à tous les intéressements du périmètre concerné par le présent accord.

ARTICLE 4 – MESURES PRISES EN MATIERE DE SOUTIEN DES ASSURANCES SANTÉ

Lors de leurs discussions, les parties signataires du présent accord ont également souhaité accompagner les Salariés de Renault Group dans la protection de leurs garanties santé.

Aussi, il a été convenu que les cotisations salariales de complémentaire santé correspondant au régime obligatoire et facultatif, hors options, soient exonérées à 100% sur les mois d'octobre, novembre et décembre 2022. Cela modifie, de manière temporaire, les taux de cotisation habituellement prévus dans les différentes entités.

Cette mesure va être financée de la manière suivante :

- Pour les sociétés appliquant l'accord complémentaire santé du 11 septembre 2014, la participation bénéficiaire existante est utilisée afin de prendre en charge les cotisations normalement dévolues aux Salariés ;
- Pour autres sociétés, l'employeur prend à sa charge lesdites cotisations.

ARTICLE 5 – ENGAGEMENTS PRIS PAR LA DIRECTION CONCERNANT LES NAO 2023

Comme évoqué au préambule du présent accord, les dispositifs prévus ci-dessus ont vocation à apporter une réponse conjoncturelle qui se doit d'être couplée à des mesures pérennes.

Aussi, la direction s'engage à ouvrir les négociations annuelles obligatoires sur les salaires pour l'année 2023, dès le mois de décembre 2022.

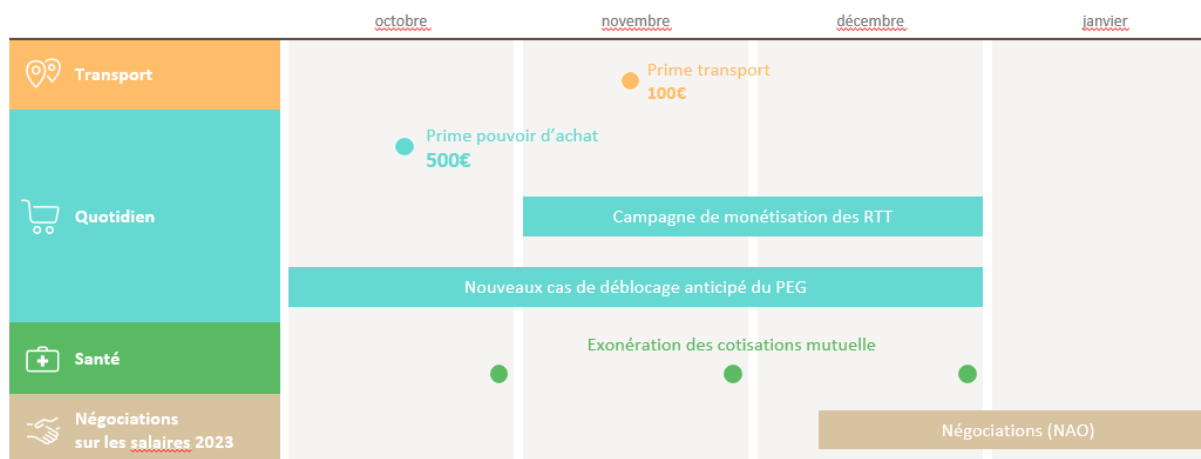
Par ailleurs, elle veillera à prendre en considération dans les discussions à venir, le niveau d'inflation constaté sur l'année 2022.

Enfin, elle s'engage à ce que les mesures exceptionnelles prises dans le cadre du présent accord n'impactent pas le budget des NAO 2023.

ARTICLE 6 – CALENDRIER PREVISIONNEL DE DEPLOIEMENT

Les mesures et engagements pris dans le cadre du présent accord seront déployés dans la mesure du possible, conformément au calendrier ci-dessous et dans tous les cas, avant le 31 décembre 2022.

Des adaptations pourront être apportées en fonction des considérations techniques de certaines filiales et pour la population « intérimaire ».



ARTICLE 7 – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES

Durée et conditions d'application de l'accord

Le présent accord prend effet à la date de sa signature et est conclu pour une durée déterminée. Il arrive à échéance après le déploiement de chaque mesure qu'il prévoit.

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

Une commission centrale d'application de l'accord, composée de la direction et de 3 représentants par organisation syndicale signataire du présent accord, se réunit autant que de besoin pendant la durée de son application.

Notification, dépôt et publicité

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

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

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

Titre 3 – Adhésion

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

Titre 4 – Révision

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

Plan global de soutien du pouvoir d'achat des Salariés de Renault Group

ENTRE

**Renault s.a.s., ACI Villeurbanne, Renault Electricity, Alpine Cars, Manufacture
Alpine Dieppe, Sofrastock International, Société de Véhicules Automobiles de
Batilly, SODICAM², Renault Digital, Renault Software Labs, Alpine Racing,
Qstomize, Retail Renault Group et DIAC**



Représentées par M. Maximilien FLEURY
Directeur des Ressources Humaines France

ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

Jean-François NANDA

C.F.D.T.

représentée par M. Jean-François NANDA

C.G.T.

représentée par M. Jean-François PIBOULEAU



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

représentée par M. Guillaume RIBEYRE

Mariette RIH

F.O.

représentée par Mme Mariette RIH