

PROCES VERBAL DE DESACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION SALARIALE POUR L'ANNEE 2024 DU 12 MARS 2024

PREAMBULE

Les partenaires sociaux se sont réunis les 26 janvier 2024 et 15 février 2024 afin de négocier sur les salaires effectifs dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur la rémunération pour les entités suivantes : Renault s.a.s., ACI Villeurbanne, Alpine Cars, Alpine Racing, Ampere SAS, Ampere Cléon, Ampere Electricity, Ampere Software Technology, Manufacture Alpine Dieppe, Sofrastock International et Société de Véhicules Automobiles de Batilly.

Si le projet d'accord a recueilli la seule signature de la C.F.E.-C.G.C., cette dernière n'est toutefois pas suffisante pour obtenir la majorité nécessaire permettant de le faire entrer en vigueur.

Conformément au 1^{er} alinéa de l'article L. 2242-5 du code du travail, un procès-verbal de désaccord doit être établi lorsque les parties à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires n'ont pu trouver d'accord.

Le présent procès-verbal décrit donc, dans leur dernier état, les propositions respectives des parties à la négociation ainsi que les mesures salariales que la Direction met en œuvre pour l'année 2024.

CHAPITRE 1 – DERNIER ETAT DES PROPOSITIONS DES ORGANISATIONS SYNDICALES PARTIES A LA NEGOCIATION

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

- Un budget d'Augmentation Générale des Salaires (AGS) à hauteur de l'inflation 2023 pour l'ensemble des collègues.
 - o Et, l'ajout d'un budget coup de pouce pour rattraper la non prise en compte de l'inflation de 2022.
- Un budget d'Augmentation Individuel (AI) afin de reconnaître la performance individuelle.
- Le maintien de la prime de performance pour les ETAM.
- Le maintien de la part variable pour les Cadres payée en une fois.
- Remise en place des adjoints au chef d'atelier, avec la prime de management.
- Revalorisation des indemnités de transport
- Augmentation de la part employeur dans les tarifs de la mutuelle
- Accès à la prime management pour l'ensemble des managers

- Hors du budget des augmentations NAO : les rattrapages des SMH, le PERECO et le plan d'actionnariat.

La CFE-CGC a toutefois signé le projet d'accord

C.F.D.T.

Respect de la nouvelle convention collective de la Métallurgie s'agissant des catégories Cadres / Non-Cadres. Aucune création de groupe d'emploi dans la catégorie Non-Cadres.

Pour les Cadres : A I à 7 %.

Pour les Non-Cadres :

- AGS de 5% avec un Talon de 100 €
- AI de 2%
- Ouverture de discussions, hors NAO, sur l'augmentation du PMSS et des coûts liés à la complémentaire santé
- Un engagement pris sur le maintien des droits d'ancienneté pour une évolution infra dans les classes d'emplois et une augmentation du taux lié au calcul de l'allocation semestrielle

C.G.T.

Une grille du Salaire Minimum Hiérarchique* du barème unique débutant à 2000€ : pour les salariés dont l'emploi est coté A1 pour l'ensemble du groupe, soit une revalorisation du SMH annuel porté à 24000€.

La mise en place d'un « clapet anti-retour » : assurant aucune perte de rémunération en cas de changement de groupe d'emploi.

Un budget additionnel permettant de réduire l'inégalité salariale entre les femmes et les hommes.

La mise en place d'un 13ème mois : le Groupe Renault étant la dernière grande entreprise à ne pas l'avoir instauré.

La revalorisation de la prime « télétravail » : pour tenir compte de l'augmentation des prix de l'énergie et des coûts de l'inflation des prix des produits de première nécessité.

La revalorisation de l'indemnité transport à hauteur de 80 € : pour le premier palier.

Proposition CGT : indemnité de transport			
1 km à moins de 10 km	10 km à moins de 20 km	De 20 km à moins de 30 km	30 km et plus
4€	4,50€	5,50€	6€

F.O.

- Une enveloppe générale de 5,5% avec la répartition suivante :
 - o A-B-C : AGS 4% et AI 1,5% (taux de couverture AI 80%) avec un talon mini de 70€
 - o C-D-E : AGS 3% et AI 2,5% (taux de couverture AI 80%) avec un talon mini de 75€

○ F-G-H-I : AI 5,5%

- Une prime de performance de 400 €, 700 € et 1000 € pour les Non-Cadres
- Revalorisation de toutes les primes (transports etc...)
- Gel de la garantie accessoire
- Prime encadrement pour tous les « faisant- fonctions » manager (CUET...)
- Rétroactivité des mesures au 01 janvier 2024
- Une attention particulière pour veiller à l'égalité Homme/Femme
- Revalorisation des primes semestrielles
- Gel de l'ancienneté en cas de baisse de cotation sur un emploi
- Possibilité de cumuler AG / AI et les primes de performance
- Non intégration de l'actionnariat dans le budget des NAO

CHAPITRE 2 – MESURES UNILATERALES ARRETEES PAR LA DIRECTION AU TITRE DE L'ANNEE 2024

Article 2.1 – Impacts en matière de rémunération liés aux évolutions prévues par la nouvelle convention collective de la métallurgie

Alors que les dispositions de la nouvelle convention collective de branche de la Métallurgie permettent une appréciation du respect du salaire minimum hiérarchique (SMH) au plus tard au 31 décembre 2024, la Direction prévoit d'en faire une application immédiate dès le 1^{er} janvier 2024.

C'est dans ce contexte que la Direction prévoit de ne pas faire d'application progressive du SMH (dite « rampe de lancement ») prévue à l'article 139 de la convention collective de la Métallurgie, pour les Salariés en poste au 31 décembre 2023 et ayant jusqu'à 6 années d'expérience professionnelle.

Il leur est donc également fait application du SMH dès le 1^{er} janvier 2024.

Pour des contraintes techniques, sa mise en œuvre opérationnelle est néanmoins effective en avril 2024 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2024.

Cette mesure représente un budget global de 0,5%.

Article 2.2 – Mesures comprises dans le budget global d'augmentation des salaires

L'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective de la Métallurgie est l'occasion d'instaurer un système d'évolution de la rémunération plus simple, plus lisible et plus homogène entre les différents statuts. Ainsi, à chaque niveau d'emploi, un salaire minimum garanti unique est associé. De plus, des augmentations ainsi que des primes individuelles sont possibles pour tous les statuts (Non-cadres et Cadres).

Pour 2024, il est alloué un budget global d'augmentation des salaires tous statuts de 4 % comprenant des augmentations générales de salaires (AGS) et des augmentations individuelles (AI) dans les conditions définies ci-dessous.

A ce titre, une attention particulière sera portée, comme chaque année, au respect de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et aux salariés n'ayant pas bénéficié, depuis 4 ans, de mesures salariales individuelles.

Vient s'y ajouter, une prime de performance qui pourra être versée aux Salariés non-cadres dans les conditions précisées ci-dessous. Les Cadres quant à eux sont éligibles à une part variable.

Article 2.2.1 – Mesures salariales au bénéfice des Salariés non-cadres

Mesures salariales au bénéfice des Salariés non-cadres des groupes d'emploi A – B – C

Il est décidé d'allouer une augmentation générale (AG) de 2,5% avec un talon de 55 € bruts par mois.

Par ailleurs, un budget d'augmentations individuelles de 1,5 % est prévu, dont 0,2% au titre de l'ancienneté.

Ces mesures sont effectives à compter d'avril 2024.

En outre, les managers ont la possibilité de reconnaître la performance et l'engagement individuel par l'attribution d'une prime individuelle de performance.

Pour ce faire, deux niveaux de prime sont mis en œuvre :

- 200 € bruts ;
- 300 € bruts.

Cette dernière est versée sur la paie d'avril 2024.

Mesures salariales au bénéfice des Salariés non-cadres des groupes d'emploi D et E

Il est décidé d'allouer une augmentation générale (AG) de 1,7%.

Par ailleurs, un budget d'augmentations individuelles de 2,3% est prévu, dont 0,2% au titre de l'ancienneté.

Ces mesures sont effectives à compter d'avril 2024.

En outre, les managers ont la possibilité de reconnaître la performance et l'engagement individuel par l'attribution d'une prime individuelle de performance.

Pour ce faire, trois niveaux de prime sont mis en œuvre :

- 400 € bruts ;
- 700 € bruts ;
- 1 000 € bruts.

Cette dernière est versée sur la paie d'avril 2024.

Sur initiative de la Direction, des concertations locales pourront se tenir avec les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise afin d'ajuster les dispositions applicables aux groupes d'emploi A, B, C, D et E ci-dessus sans toutefois pouvoir modifier, notamment, la valeur du point de l'ancienneté prévue par l'accord relatif à la prime d'ancienneté du 24 mai 2023.

La tenue d'une éventuelle concertation locale donne lieu à établissement d'une décision unilatérale de l'employeur.

Maintien du montant de la prime d'ancienneté en cas de baisse de classe d'emploi

Afin de valoriser les parcours professionnels et d'encourager la mobilité des Salariés il est convenu, en cas d'évolution dans un emploi ayant un classement inférieur à l'emploi précédemment occupé, sauf motif disciplinaire, un système de maintien du montant de la prime d'ancienneté dont le Salarié bénéficie au dernier jour précédant sa mobilité.

Cette mesure est applicable à durée indéterminée pour toutes les mobilités effectuées à compter du 1^{er} avril 2024.

Article 2.2.2 – Mesures salariales au bénéfice des Salariés cadres

Un budget d'augmentations individuelles de 4 % est prévu.

Conformément à la politique définie par Renault Group en la matière, les cadres sont éligibles à une part variable. A titre informatif, l'enveloppe de la part variable payée en 2024 serait supérieure au budget habituel.

Cette part variable est versée en une seule fois, sur la paie d'avril 2024.

Article 2.2.3 – Mesures complémentaires au profit de tous les statuts

Plan d'actionnariat salarié

A titre informatif, après le succès du Renaulution Shareplan 2023 auprès des Salariés, Renault Group souhaite continuer de les associer à la performance du Groupe sur le long terme. L'ambition du Groupe en la matière est que d'ici 2030, 10% du capital soit détenu par ses Salariés.

Sous réserve des validations par le Conseil d'administration et de l'AMF et plus généralement de toutes les formalités réglementaires qui en découleront, un plan d'actionnariat au bénéfice de l'ensemble des Salariés du Groupe serait mis en place. Le calendrier de mise en œuvre du plan se ferait en fonction des possibilités techniques du marché.

Par ailleurs, dans l'hypothèse où le plan d'actionnariat permettrait comme l'an dernier l'achat d'actions par les Salariés avec abondement employeur, la Direction s'engage à reconduire les mesures exceptionnelles suivantes afin d'en faciliter le financement :

- Ajout temporaire d'un nouveau motif de monétisation des jours du Compte Transitoire (CT), du Compteur Temps Individuel (CTI) ou du Compte Epargne Temps (CET) ;

- Monétisation possible de jours du Compte Temps Entreprise (CTE) sous réserve que le compteur soit supérieur à 10 jours avant le prélèvement nécessaire à l'achat ;

Ces cas exceptionnels de monétisation seront strictement limités au financement des actions générant un abondement de l'employeur visées ci-dessus.

Les modalités précises de ce plan d'actionnariat salarié seront détaillées lors de son éventuelle mise en œuvre.

[Ouverture d'une négociation PERECO Groupe](#)

Au 2nd semestre 2024, la Direction s'engage à ouvrir une négociation visant à la conclusion d'un accord de mise en œuvre d'un PERECO Groupe où il est d'ores et déjà prévu d'évoquer un abondement employeur en cas de versement volontaire des Salariés.

**CHAPITRE 3 – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES ET
JURIDIQUES**

Les mesures auxquelles s'est engagée la Direction lors de la négociation et reprises dans le présent procès-verbal de désaccord entrent en vigueur selon les modalités suivantes et pour les durées qui y sont précisées :

CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE ET DUREE DES MESURES UNILATERALES ARRETEES PAR LA DIRECTION 2024		
Mesures	Dates d'application	Durée
Impacts en matière de rémunération liés aux évolutions prévues par la nouvelle convention collective de la métallurgie (article 2.1)		
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Ajustement au SMH</i> 	Mise en application opérationnelle en avril avec effet rétroactif au 1 ^{er} janvier 2024	2024
Mesures salariales au bénéfice des Salariés non-cadres (article 2.2.1)		
<ul style="list-style-type: none"> • <i>AG</i> 	Avril	2024
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Mesures individuelles (AI, prime de performance)</i> 		Indéterminée
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Maintien du montant de la prime d'ancienneté en cas d'évolution sur un emploi de classement inférieur</i> 		
Mesures salariales au bénéfice des Salariés cadres (article 2.2.2)		
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Mesures individuelles (AI, part variable)</i> 	Avril	2024
Mesures complémentaires au profit de tous les Salariés (article 2.2.3)		
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Plan d'actionnariat salarié</i> 	Sous réserve du déploiement du plan	2024
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Ouverture d'une négociation PERECO Groupe</i> 	2 nd semestre	

Conformément aux dispositions légales, le présent procès-verbal de désaccord sera déposé par la Direction auprès de la DRIETS via la plate-forme « TéléAccords » (<https://www.teleaccords.travail-emploi.grouv.fr>). Un exemplaire sera, en outre, déposé au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes des Hauts-de-Seine.

Fait à Boulogne-Billancourt
Le 12 mars 2024

PROCES VERBAL DE DESACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION SALARIALE POUR L'ANNEE 2024

ENTRE

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

Représentées par M. Maximilien FLEURY
Directeur des Ressources Humaines France



ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M Fabrice ROZE

C.G.T.

représentée par M. Thomas OUVRARD

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

représentée par M. Guillaume RIBEYRE

F.O.

représentée par M. Mounir MESTARI

