



Le 13 mars 2013

ACCORD RENAULT**« Contrat pour une nouvelle dynamique de croissance et de développement social
de renault en France »****Mesures et engagements****ENGAGEMENTS DE RENAULT**

- Maintien en France des sites industriels et des activités d'ingénierie et tertiaires constituant le cœur de ses métiers d'une part et ses activités corporate d'autre part.
- Développer l'activité des usines françaises d'ici 2016, en assurant une activité minimum de 710 000 véhicules en France répartis à raison de 630 000 véhicules Renault et 80 000 minimum provenant des partenaires.
- Maintien, voire développement des activités des sites mécaniques et logistiques établis en France.
- Assurer un ajustement des effectifs sans recourir à un plan de sauvegarde de l'emploi ni à un plan de départs volontaires, par le non-remplacement de 7 500 postes à l'horizon 2016.
- Recrutement, dans la deuxième période de l'accord, de 760 personnes en CDI ciblées sur les compétences critiques.

MESURES	MODALITES
1. MISE EN PLACE DE PÔLES REGIONAUX	Organiser le fonctionnement des sites industriels en deux pôles régionaux : - Pôle Nord-Est : Douai, STA, MCA et SOVAB - Pôle Vallée de la Seine : Sandouville, Cléon, Grand-Couronne et Sofrastock, Flins, Choisy-le-Roi, Cergy et Le Mans. Personnel concerné : Personnel des sites cités ci-dessus. Délai d'application : à partir de fin 2013 après information et consultation des instances représentatives du personnel
2. MUTUALISATION DES FONCTIONS SUPPORTS AU SEIN DES PÔLES REGIONAUX	Mutualiser au sein des pôles régionaux les activités des fonctions support qui ne sont pas <u>directement</u> liées à l'activité quotidienne de la production - les modalités précises en seront déterminées par les fonctions concernées au sein du Manufacturing. Personnel concerné : Personnel des fonctions supports au manufacturing (management général, RH, qualité, communication, gestion, comptabilité, achats, maintenance, organisation logistique...) Délai d'application : à partir de fin 2013 après information et consultation des instances représentatives du personnel
3. TEMPS DE TRAVAIL	Positionner le temps de travail à 35 h hebdomadaires en moyenne sur l'année (équipe ou normale), soit au total, 1 603 h par an pour tous les sites de Renault en France. - Les horaires de travail mis en place dans ces sites permettront de générer entre 5 et 10 jours de RTT par an. Ces horaires seront définis par concertation avec les organisations syndicales au niveau de chaque établissement et filiale concerné, suivie des informations et consultations légales. Personnel concerné : tous les collaborateurs Renault sas et filiales industrielles Délai d'application : entre juillet et septembre 2013
4. ORGANISATION DE LA FORMATION	Réaliser les actions de formation prévues au plan de formation sur le temps de travail et supprimer le système de capitalisation sur le compte épargne formation. - Les jours déjà acquis par les salariés dans les comptes épargne formation seront transférés dans un compte transitoire et utilisables de préférence pour la prise de congés individuels jusqu'au 31 décembre 2016. - Les compteurs CEF négatifs seront annulés - Le DIF légal sera mis en place, ouvrant droit à de la formation hors du temps de travail selon les dispositions de la Branche (droits annuels de 20h par an pour les salariés en CDI temps plein). - Une réflexion paritaire sera engagée d'ici fin 2013 pour associer les représentants du personnel à un diagnostic sur l'attractivité de l'offre de formation et l'élaboration d'un plan d'amélioration. Personnel concerné : tous les collaborateurs Renault sas et filiales industrielles Délai d'application : dès la signature de l'accord

<p>5.</p> <p>PLAFONNEMENT DES COMPTEURS TEMPS</p>	<p>Plafonner le nombre de jours de congés capitalisables et prise des congés dans l'année d'acquisition.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Limiter le nombre de jours cumulables dans le compteur temps individuel à 15 jours en permanence jusqu'au 31 décembre 2016, à 10 jours dès fin 2017. A la fin de chaque année, les jours de congés non pris excédant 15 jours sont perdus. - À la date d'entrée en vigueur de l'accord, un compteur transitoire est mis en place pour recueillir les jours capitalisés précédemment dans le Compteur Temps Individuel au-delà de 10 jours, les jours capitalisés dans le Compteur Temps Collectif au-delà de 10 jours ainsi que l'ensemble des jours capitalisés dans le Compte Épargne Formation qui disparaît. Les Comptes Épargne Formation négatifs sont annulés et Compteurs Temps Collectifs négatifs en-deçà de 10 jours sont ramenés à moins 10 jours. - Le compteur transitoire est utilisé pour la prise de congés individuels jusqu'au 31 décembre 2016. Il peut aussi être utilisé pour des versements au PERCO. - Les jours acquis versés dans le compte transitoire peuvent être en tout ou partie utilisés par exemple pour l'achat de trimestres en vue de la retraite, pour compléter sa rémunération dans le cadre de la dispense d'activité ou pour financer des actions de solidarité. - L'observatoire de l'accord examinera dès la fin 2013, puis chaque année, l'état des compteurs transitoires et les mesures nécessaires afin de garantir les droits acquis des salariés. <p>Personnel concerné : tous les collaborateurs de Renault sas et filiales industrielles Délai d'application : entre juillet et septembre 2013</p>
<p>6.</p> <p>POLITIQUE DE REMUNERATION</p>	<p>Mettre en place une politique de rémunération pour les 3 ans à venir, selon les principes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Maintien des salaires en 2013 au niveau de 2012 ; pour les années 2014 et 2015, l'évolution sera examinée en fonction de la situation de l'entreprise lors des NAO (Négociations Annuelles Obligatoires) et avec l'objectif de développer la motivation et les parcours de carrière. - Renforcement des dimensions solidaires et rétributrices de l'accord d'intéressement actuel ce qui nécessite la négociation d'un avenant à l'actuel accord d'intéressement qui devra être soumis au Comité Central d'Entreprise, signé et déposé avant le 30 juin 2013. - Actionnariat salarié : la direction s'est engagée à examiner les conditions qui permettraient de renforcer l'actionnariat salarié pendant la période de l'accord <p>Personnel concerné : tous collaborateurs des sites Renault sas et filiales industrielles Délai d'application : principes pris en compte dans les négociations annuelles obligatoires 2013</p>
<p>7.</p> <p>PROLONGATION ET ELARGISSEMENT DE L'ACCORD GPEC</p>	<p>Proroger l'accord GPEC jusqu'à fin 2016, et élargir la mesure de Dispense d'Activité à tous les collaborateurs (hors cadres HA) âgés de 58 ans minimum (57 ans pour les collaborateurs en carrière longue ou en situation de handicap), ayant la possibilité de faire valoir leurs droits à une retraite à taux plein dans les 3 ans.</p> <p>L'accord de GPEC signé en 2011 est prorogé jusque fin 2016. Ses dispositions permettent à la fois de mobiliser les ressources internes pour l'évolution professionnelle des personnes et faciliter l'évolution de carrière interne et externe. Les instances et commissions de cet accord sont maintenues.</p> <p>Dispositif de dispense d'activité : Ce dispositif de suspension de contrat, rémunéré à 75 % du salaire pour les collaborateurs d'au moins 58 ans sera accessible aux cadres, ETAM et APR de tous les établissements industriels, techniques et tertiaires (hors cadres HA), pour autant qu'ils soient en mesure de faire valoir leurs droits à la retraite à taux plein dans les 3 ans. Par ailleurs, les salariés éligibles à un départ à la retraite anticipé dit "carrières longues" ou "handicap" pourront adhérer au dispositif dès l'âge de 57 ans, l'âge de départ à la retraite pour cette population étant au plus tard 60 ans.</p> <p>Personnel concerné : tous collaborateurs des sites Renault sas et filiales industrielles remplissant les conditions requises (hors cadres HA) Délai d'application : dès la signature de l'accord</p>
<p>8.</p> <p>QUALITE DE VIE AU TRAVAIL</p>	<p>Intégration de la qualité de vie au travail dans les termes de l'accord</p> <p>En matière de qualité de vie au travail, il a été réaffirmé qu'elle constitue un levier fondamental de motivation et de performance individuelle et collective, et à ce titre, de compétitivité. Le principe en est donc inscrit dans l'accord et un groupe paritaire sera créé pour proposer des mesures concrètes.</p>
<p>9.</p> <p>SUIVI DE L'ACCORD</p>	<p>Mise en place d'un Observatoire de l'Accord dès 2013.</p> <p>Composé de trois représentants de chaque organisation syndicale signataire de l'accord et de représentants de la Direction, il aura pour mission de veiller à la mise en œuvre des mesures inscrites dans l'accord. Il établira un tableau de bord de suivi dès sa première réunion.</p>