



**Accord de Groupe « Contrat pour une nouvelle dynamique de croissance et de développement social de Renault en France » du 13 Mars 2013**

ENTRE :

**RENAULT s.a.s. et ses filiales industrielles (MCA, SOVAB, STA, RST, ACI Villeurbanne, SOFRASTOCK International et la Fonderie de Bretagne)**

Représentées par M. Carlos GHOSN

Président-Directeur Général

d'une part,

ET :

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Fred DIJOUX

C.G.T.

représentée par M. Fabien GACHE

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

représentée par M. Dominique CHAUVIN

F.O.

représentée par M. Laurent SMOLNIK

d'autre part,

**IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :**

## Préambule

Dans le cadre de l'accord de groupe « Contrat pour une nouvelle dynamique de croissance et de développement social de Renault en France » dans lequel les parties s'engagent réciproquement, Renault met en œuvre les dispositions permettant une base robuste et durable des activités industrielles, ingénierie et tertiaires dont l'entreprise a besoin en France et une croissance des activités supérieure à celle qui ne pourrait être obtenue que par la seule évolution des marchés européens. L'ensemble du dispositif fondé sur la solidarité et l'implication de chacun n'aura d'effet utile que s'il s'applique à tous les salariés du périmètre visé au chapitre 1 du présent accord

Cet engagement conduira Renault à maintenir en France ses sites industriels et les activités d'ingénierie et tertiaire qui constituent le cœur de ses métiers, d'une part et ses activités corporate d'autre part.

Cet engagement s'inscrit dans un contexte d'activité de production en France essentiellement liée aux besoins du marché européen. Depuis l'année 2007, ce marché connaît une baisse, d'abord considérée comme conjoncturelle, puis, maintenant comme structurelle. Il se situe au niveau de ce que nous avons connu dans les années 1990, au plus profond du creux d'activité des 30 dernières années. Les prévisions s'accordent sur une remontée très progressive dans les années à venir.

Ainsi, à l'horizon de l'année 2016, et alors que les Marchés Toutes Marques (MTM) Europe et France pourraient se situer à des niveaux correspondants à ceux prévus à ce jour (estimés aux alentours de 16 millions de véhicules), Renault s'engage à une activité minimum de 710 000 véhicules en France répartis à raison de 630 000 véhicules Renault et 80 000 minimum provenant de partenaires. Ce volume permettant aux sites mécaniques et logistiques établis en France de maintenir voire de développer leurs propres activités. Renault se donne comme cible un volume de 820 000 véhicules fabriqués en France par an au-delà de 2016.

Dans ce contexte, Renault s'attache à préserver son outil industriel pour non seulement accompagner ce retour de croissance si modeste soit-il, mais aussi l'amplifier grâce à l'effet de levier que procure l'ensemble des mesures du présent accord.

Le maintien de l'ensemble des sites industriels est ainsi assuré par un niveau d'activité globale de production à un niveau suffisant, supérieur à 85% eu égard à une capacité installée de 820 000 véhicules. La possibilité d'atteindre ce niveau d'activité repose sur la capacité à assurer les équilibres d'effectifs intersites au sein de 2 grands pôles. Par ailleurs, cette organisation en pôles permettra, par le regroupement des activités support à la fabrication, d'optimiser les modes de fonctionnement des usines.

Compte tenu des éléments qui précèdent, les sites d'assemblage sont dotés soit de véhicules actuellement en production soit de projets dont le démarrage est prévu d'ici 2016, donnant une visibilité au-delà de 2016 voire au-delà de 2020 compte tenu des cycles de vie. Il en va de même pour les sites de fabrication mécanique.

Pour l'Ingénierie, les activités qui devraient être réalisées en interne concerneraient donc le cœur de métier, avec un ratio interne de 80% et les activités hors cœur de métier, avec un ratio interne minimal de 20% (capacité de pilotage des fournisseurs ou prestations et maintien du savoir-faire)

A l'instar de l'ingénierie concernant la répartition cœur / non cœur de métier, pour les activités tertiaires et commerce, Renault s'engage à maintenir en France et en son sein les activités cœur de métier et corporate et à préserver un niveau de ressources suffisant pour piloter les prestataires éventuels.

Le niveau d'activité défini ci-dessus permet d'assurer un niveau d'emploi en France et plus particulièrement dans les territoires qui permet de maintenir l'attractivité de l'entreprise et sa capacité à offrir des débouchés aux formations dans les métiers de l'industrie. Ce niveau d'emploi tient compte des départs qui interviendront dans le cadre des mesures prévues par le présent accord d'une part, et des effectifs qui seront nécessaires pour réaliser les volumes à produire, d'autre part.

Par ailleurs, l'efficacité générale de l'entreprise, l'efficience des conditions de vie au travail sont reconnues, dans le présent accord, comme des éléments à part entière de la compétitivité.

Enfin Renault, par un certain nombre de mesures figurant dans le présent accord de Groupe, qui constitue un ensemble conventionnel indivisible et fondamental pour retrouver une nouvelle dynamique de croissance et de développement entend prendre toute sa place dans le nécessaire renforcement de la robustesse de la filière automobile en France.

## Chapitre 1 – Champ d'application

Le présent accord de groupe a été négocié et conclu en application des dispositions de l'article L2232-31, alinéa 1 du code du travail, les filiales ci-dessous visées ayant donné mandat à l'entreprise dominante.

Les dispositions du présent accord de groupe s'appliquent à l'ensemble des établissements de la société Renault s.a.s. situés en France et relevant de la branche automobile ainsi qu'à ses filiales industrielles : MCA, SOVAB, STA, RST, ACI Villeurbanne, SOFRASTOCK International, et la Fonderie de Bretagne.

Le présent accord de groupe en ce qu'il aménage et modernise un champ conventionnel d'établissements et d'entreprises, constitue un ensemble homogène cohérent et en phase avec les objectifs évoqués dans le préambule.

Tous les salariés des sites de RENAULT s.a.s. ou de ses filiales auxquels s'applique le présent accord sont concernés par les dispositions prévues par celui-ci, les travailleurs temporaires bénéficient des mesures prévues aux chapitres trois et 5 du présent accord.

## Chapitre 2 – Renforcement des structures Fabrication, Ingénierie et Fonctions tertiaires

### 2.1 – Fabrication- affectations

Par le présent accord, Renault confirme:

- Le démarrage du Trafic à Sandouville dès l'année 2014 et les ambitions commerciales que le présent accord permet.
- Les démarrages des différents modèles de la gamme 15/40 à Douai : 5 nouvelles caisses sont confirmées par le présent accord avec des démarrages échelonnés entre fin 2014 et fin 2016: remplacements des véhicules Espace, Laguna et Scénic.
- Pour l'usine de Flins, les décisions suivantes, permettent de fonctionner à un minimum de 110 000 véhicules par an dans de bonnes conditions de performance :
  - Flins demeure l'unique site de production de ZOE et Clio III long life
  - En complément de versions « cœur de gamme » de Clio 4, l'usine de Flins se voit affecter au minimum:
    - la production de Clio IV Initiale Paris, en tant qu'unique site de production de cette version
    - la version GT
    - les diversités Direction à Droite, Toit en verre et Jantes 17 pouces

Le niveau de performance obtenu permettrait par ailleurs de viser un niveau d'activité correspondant au maximum capacitaire de l'usine à l'horizon de 2016.

Puisque le présent accord permet d'atteindre un niveau de compétitivité acceptable, la décision de réaliser une phase 3 de Kangoo est prise et elle sera fabriquée à Maubeuge.

Pour garantir les 710 000 véhicules en France à l'horizon 2016, dans les usines de carrosserie montage (Douai, Flins, Sandouville, MCA, SOVAB), Renault s'engage à y affecter 80 000 véhicules pour les besoins de partenaires et à y réaliser les investissements associés. Le ou les sites concernés par ces affectations, ainsi que le ou les véhicules, seront connus d'ici la fin de l'année 2013.

Pour les sites de mécanique: le niveau de charge conduit à une visibilité qui va au-delà de 2016. Il est cependant précisé que des études sont à conduire durant la période définie dans l'accord, afin d'assurer un relais d'activité si cela s'avérait nécessaire pour chacune des usines.

L'affectation à Cléon de l'assemblage des boîtes de vitesses J dont cette usine assure actuellement la production de la pignonnerie, l'usine de CACIA en assurant l'assemblage final. Cela représente un potentiel minimum de 60 000 boîtes de vitesses J à Cléon dès que les dispositions décrites dans le présent accord seraient mises en oeuvre, pouvant aller le cas échéant jusque 100 000 boîtes de vitesses par an.

Enfin, Renault s'engage jusqu'à la fin 2016 à ce que les sociétés comprises dans le champ d'application du présent accord ne ferment aucun des sites industriels français en activité à la date de la signature du présent accord.

## **2.2 – Fabrication- Renforcement des structures**

Les sites de fabrication et logistiques sont regroupés en deux pôles :

- le pôle Nord-est : Douai, MCA, STA et SOVAB
- le pôle Vallée de la Seine: Sandouville, Cléon, Grand-Couronne et Sofrastock, Flins, Choisy-le-Roi, Cergy, Le Mans

Cette organisation en pôles régionaux permet de mieux protéger chacun des sites qui les composent, des aléas des marchés affectant l'un ou l'autre des produits fabriqués sur chacun des sites.

Ce regroupement est le moyen de conserver l'ensemble des sites industriels tout en les rendant moins vulnérables et moins tributaires du cycle de vie des véhicules.

Au sein de chacun des deux pôles, il est envisagé de mettre en place , dans le respect des obligations d'information et consultation du CCE et des Comités d'établissement de Renault sas ainsi que des Comités d'Entreprise des filiales concernées, ainsi que des CHSCT, une mutualisation des fonctions supports selon les nécessités propres à chacune des dites fonctions, en positionnant ainsi la main d'œuvre de structure en moyenne à 25 % pour l'ensemble du périmètre de la fabrication. Les effectifs MOS se répartissant entre les activités de proximité réalisées sur les sites même et les activités mutualisées.

## 2.3 – Fabrication - Équilibrage des effectifs entre sites

L'équilibrage entre les sites en sous-activité et les sites en forte activité se réalise depuis quelques années par le biais de prêts de main d'œuvre. Cette politique est renforcée selon les modalités ci-après.

Entre sites, relevant du même pôle en priorité, tel que défini à l'article 2.2. du présent accord, le prêt de main d'œuvre se réalise sur la base du volontariat et selon les formes définies par l'article L 8241-2 du code du travail.

La recherche de volontaires est mise en œuvre au moins 3 mois avant la période envisagée de recours au prêt intersites. Le manager ne peut s'opposer au départ de la personne volontaire. La personne intéressée est régulièrement informée des postes disponibles au sein du pôle régional par affiches, forums, et peut poser sa candidature auprès du site d'accueil via l'espace emploi compétences de son site d'origine. Une visite du site d'accueil pourra être organisée afin de faciliter l'intégration des personnes volontaires.

Le poste occupé dans le site d'accueil doit être équivalent au poste d'origine. Par ailleurs, il est précisé que les postes dont les cotations ergonomiques sont rouges ne peuvent pas être occupés par des salariés en prêt.

Les salariés prêtés ne sont pénalisés ni dans le plan de promotion ni dans le plan de formation. Au retour dans l'établissement d'origine, le salarié retrouve son poste ou un poste au moins équivalent à celui qu'il occupait au moment de son départ assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Les conditions de compensations financières sont celles fixées dans les notes de mobilité auxquelles s'ajoutent, conformément à l'accord GPEC, ½ mois de salaire pour 6 mois de prêt pour tous les salariés en prêt intersites en petit déplacement et un mois de salaire pour 6 mois de prêt en cas de grand déplacement.

Des moyens de transport collectifs gratuits sont mis en place pour les salariés prêtés en petit déplacement au sein du même pôle. Ceux qui se trouvent dans l'impossibilité de prendre ces moyens de transport reçoivent des indemnités kilométriques prévues dans les notes « mobilité » pour l'utilisation de leur véhicule. Ce dernier point sera précisé par note de réglementation.

## 2.4 – Ingénierie et tertiaire

L'Ingénierie doit augmenter sa capacité à créer de la valeur pour assurer un développement soutenu au Groupe Renault, sur 5 axes majeurs ainsi déclinés :

- Renforcer l'efficacité et la fluidité au travers d'une structure forte et resserrée, autour de 3 types d'activité : des « projets » centrés sur le pilotage global, des « métiers » tournés vers le développement de leurs compétences et l'innovation, un « management » du progrès continu.

- Concentrer les énergies sur les activités porteuses de différenciation et d'innovation pour renforcer la chaîne de valeur dans les produits et améliorer ainsi la valeur de la marque Renault.
- Renforcer et s'appuyer sur une filière automobile française robuste et à la compétence renforcée au moyen de partenariats de long terme: équipementiers, fournisseurs d'ingénierie.
- S'ajuster structurellement, sur la base du volontariat et ainsi se redonner des marges de manœuvre dans une Ingénierie produit-process redimensionnée à environ 8 500 personnes en France, en faisant usage de l'ensemble des outils de l'accord GPEC du 4 février 2011 modifié.
- Poursuivre sa politique d'appui sur des centres d'Ingénierie internationaux adaptés aux besoins de leur Région, et ainsi accompagner le développement à l'International.

Le cœur de métier ingénierie de Renault concerne les activités de:

- Recherche et Advanced Engineering : conservées en interne Renault France à plus de 80%
- Conception moteur « grand mother » et « mother » à plus de 80% en interne Renault, les variantes GMP plus simples étant partagées avec les RTX, avec une part incluant une sous-traitance plus importante pour les essais.
- Conception plate-formes « enveloppe » en interne à plus de 80%, le développement des variantes véhicules étant affecté selon la région principale de destination, y compris pour la région Europe.
- Stratégie modulaire et conception des modules enveloppe et de leurs évolutions de générations pour au moins 80%, le solde étant confié à des RTX ciblés
- De façon générale, sont cœur de métier les technologies porteuses d'innovations ou en phase de croissance (électronique, connectivité, systèmes) ou présentant un avantage concurrentiel. Sont candidates naturelles à sortir du cœur de métier les technologies à maturité ou en décroissance et ne présentant pas d'avantage concurrentiel (composants standard fournisseurs par exemple)
- Chacun des grands métiers de l'Ingénierie restera en cœur de métier pour un minimum de 60% en interne France. On trouvera plutôt le non cœur de métier dans les activités de :
  - conception détaillée
  - développement après les phases d'architecture générale,
  - validation des sous-système

Ce qui est préservé en interne :

- le cœur de métier, avec au minimum un ratio de 80% réalisé en interne,
- les activités hors cœur, avec un ratio interne minimal de 20% (capacité de pilotage de l'externe et maintien du savoir-faire),

- la mise à niveau de l'ensemble des compétences permettant d'assurer le développement des produits présents et à venir,

La déclinaison de ce ratio pourrait conduire Renault à 7200 personnes en interne, et 4800 en externe Renault. L'engagement Renault est de conserver environ 8500 personnes en ingénierie produit-process Renault France et de limiter la baisse d'effectifs Renault en France à 2000 personnes.

Cet engagement permet à Renault d'être sûr de pouvoir préserver tout le cœur de métier corporate en France et de préserver aussi un niveau de ressources largement suffisant pour piloter les prestataires.

Pour contribuer au renforcement et à la robustesse du tissu des prestataires et des fournisseurs de la filière automobile en France, Renault s'engage à y transférer les activités d'ingénierie non cœur de métier correspondant à l'équivalent de l'activité de 1000 personnes dans le cadre de contrats long terme. Pour cela il est nécessaire de mettre en place un processus stable appuyé sur des préconisations précises et des outils de suivi durable, incluant les échanges de compétences nécessaires.

A l'instar de l'ingénierie, pour la répartition cœur / non cœur de métier, dans les activités tertiaires et commerce, Renault s'engage à maintenir en France et en son sein les activités cœur de métier et corporate et à préserver un niveau de ressources suffisant pour piloter les prestataires éventuels.

Le calendrier de l'élaboration des outils, de l'analyse de l'existant et d'élaboration du projet fera l'objet d'une concertation avec les Organisations Syndicales, avec la volonté commune de faire converger les points de vue, puis d'une information consultation préalable à sa mise en œuvre lors d'un CCE en Avril 2013 pour ce qui concerne l'ingénierie. Le même processus de concertation sera mis en œuvre pour les différentes fonctions tertiaires.

### **Chapitre 3 – Temps de travail**

Pour rappel, RENAULT, dans le cadre des dispositions de la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, a décidé par accord du 15 avril 1999, de réduire le temps de travail du personnel avec maintien de toute la rémunération.

Les parties signataires ont convenu que la durée du travail de référence est de 35 heures de travail effectif, en moyenne hebdomadaire sur l'année,

Le présent accord de groupe confirme la référence à la durée légale de 35 heures en moyenne par semaine travaillée et se réfère également à une durée annuelle du travail de 1603 heures qui doit être la norme sur tous les sites entrant dans son champ d'application défini au chapitre 1 pour les salariés occupés en Normale ou en 2x8.



### **3.1. Définition et décompte du temps de travail : principes**

A compter de la date de mise en œuvre du présent accord, le temps de travail effectif est défini conformément aux dispositions légales et conventionnelles. Le cadre du décompte du temps de travail est quotidien, hebdomadaire, sur la base de 35 heures en moyenne par semaine travaillée ou annuel, sur la base de 1603 heures par an.

Le décompte du temps de travail reste fixé sur une base horaire, à l'exception des ingénieurs et cadres pour lesquels le temps de travail est décompté en journées comme indiqué au chapitre quatre du présent accord.

Les durées hebdomadaires de travail effectif de référence sont désormais fixées comme indiqué aux articles 5.1 et 5.2 du chapitre 5 du présent accord.

### **3.2. Durée et organisation du temps de travail**

#### **3.2.1. Durée du temps de travail**

Le présent accord de groupe définit aux articles 5.1, 5.2., 5.3., les durées hebdomadaires de travail effectif de référence et l'ajustement du temps de travail dont bénéficient respectivement le personnel APR, ETAM, ETAM au forfait. Le présent accord de groupe fixe, de manière impérative, la répartition des jours de repos collectif et des jours de repos individuels.

#### **3.2.2. Organisation du travail**

Les organisations mises en place dans les directions et les départements tiennent compte de la spécificité du produit ou de l'activité et des objectifs poursuivis en termes de délai, productivité et de durée d'utilisation des systèmes et des installations.

RENAULT souligne que le temps de travail des salariés est distinct du temps de fonctionnement des installations, lequel peut être organisé sur l'amplitude de la journée ou de la semaine. Les horaires journaliers de travail sont fixés par la direction du site après concertation avec les Organisations Syndicales et après consultation des institutions représentatives du personnel.

Les horaires sont notifiés à l'inspecteur du travail et font l'objet d'un affichage sur les lieux de travail.

Ces organisations, définies au plus près des besoins, doivent prendre en compte les intérêts des clients et les intérêts des salariés.

Le temps de travail peut être réparti sur tout ou partie des jours ouvrables de la semaine, ou dans un cadre pluri-hebdomadaire ou annuel. Il peut être organisé sous forme d'équipes alternées ou fixes, en horaire de journée ou, éventuellement, de nuit.

### **3.2.3. Appréciation du temps de travail dans un cadre annuel**

Les durées hebdomadaires de travail effectif définies aux articles 5.1. et 5.2. sont appréciées dans un cadre annuel. Ces dispositions s'appliquent aux salariés sous contrat à durée indéterminée ainsi qu'aux salariés sous contrat à durée déterminée et aux travailleurs temporaires. Le temps de travail du personnel ingénieur et cadre est également apprécié en jours sur l'année.

La durée maximale des périodes de forte activité occasionnant des semaines longues est limitée à quatre mois par année civile. Dans ces périodes, les semaines longues ne sont mises en œuvre que si le surcroît d'activité ne peut être réalisé au cours de la semaine, notamment grâce à une autre organisation du travail. Dans ces périodes, chaque semaine longue ouvre droit à un jour de repos individuel de récupération qui est pris dans le cadre de l'année civile en cours.

En dehors de ces périodes de forte activité, les jours supplémentaires effectués en semaines longues sont rémunérés dans les conditions définies à l'article 3.4.2. (Heures supplémentaires).

Les établissements et les filiales déterminent la programmation du temps de travail en tenant compte des durées maximales quotidiennes et hebdomadaires applicables, selon les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Dans le cadre de l'annualisation, la rémunération est lissée.

### **3.2.4. La mise en œuvre de l'annualisation**

L'annualisation est mise en œuvre par les établissements et filiales après concertation locale avec les Organisations Syndicales et après information et consultation du comité d'entreprise ou d'établissement et, si nécessaire, du ou des C.H.S.C.T., conformément aux dispositions légales et conventionnelles. Pour l'ajustement exceptionnel prévu au deuxième alinéa des articles 5.1 et 5.2 du chapitre 5 du présent accord, la concertation initiale a lieu au plus tard dans la première semaine d'avril 2013.

Le comité d'entreprise ou d'établissement est informé et consulté sur la programmation du temps de travail, la répartition collective des jours de repos en cours et en fin de période d'aménagement du temps de travail, la période d'appréciation de la durée moyenne du travail effectif de référence.

Dans le cadre de l'annualisation, les salariés concernés sont informés des changements d'horaires 15 jours avant leur mise en œuvre. Ce délai peut être réduit en cas de surcroît exceptionnel d'activité ou d'événement imprévu, dans le respect des attributions des instances représentatives du personnel.

En cas de charge de travail exceptionnelle, la durée maximale de travail peut être portée ponctuellement à 12 heures, sur la base du volontariat. Cette disposition ne concerne pas les activités de fabrication. Une organisation du travail ne peut être mise en place sur la base d'une telle durée quotidienne du travail,

A la fin de chaque année, un bilan de l'annualisation est établi pour chaque établissement ou filiale afin d'apprécier l'application des 1603 h de travail sur base annuelle. Les heures effectuées au-delà de 1603 heures par an font l'objet d'une majoration dans les conditions fixées à l'article 3.4.2 du présent accord sauf si cette majoration a pu être appliquée au cours de l'année.

### **3.2.5. Capital Temps Collectif (CTC)**

Le capital temps collectif est fixé à 10 jours par an.

Ce plafond de 10 jours permet de faire face aux baisses d'activité et limite les pertes financières pour les salariés occasionnées par le chômage partiel.

En période de faible activité, le salarié bénéficie de jours de repos pris collectivement ou attribués par roulement, pour tenir compte de la spécificité des secteurs de l'entreprise. Lorsqu'un salarié est amené à travailler un jour de repos collectif, un jour de repos individuel, à prendre dans l'année civile, lui est attribué.

Dans toute la mesure du possible, la prise de jours collectifs tient compte des opportunités du calendrier, en particulier des ponts et de la proximité des jours fériés. Dans les établissements ingénierie et tertiaire, le calendrier des jours de CTC, qui doit être présenté aux CE avant la fin de l'année N-1, fait l'objet d'un échange préalable avec les Organisations Syndicales. Dans les établissements et filiales industrielles, les jours de CTC font l'objet d'une programmation indicative réajustée si nécessaire en fonction des besoins.

Afin, notamment, de limiter l'impact du chômage partiel, une avance d'un maximum de 10 jours peut être attribuée au niveau de l'entreprise ou de l'établissement pour tout salarié qui ne bénéficierait pas de droits suffisants dans son capital temps collectif.

Le plafond de 10 jours est apprécié au terme de chaque année civile, sans report sur l'année civile suivante, conformément au cadre fixé par Renault pour l'appréciation de la durée du travail.

### **3.2.6. Capital Temps Individuel (CTI)**

Tous les congés acquis dans l'année doivent être pris pendant l'année d'acquisition. RENAULT s'engage à prendre toutes les dispositions nécessaires pour faciliter la prise des congés individuels des salariés, notamment par le remplacement des absents.

Le compteur de CTI du salarié ne peut excéder à la fin de chaque année civile, 15 jours jusqu'au 31 décembre 2016 puis 10 jours dès fin 2017.

L'article 2.1 de l'accord du 15 janvier 1996 relatif au compte épargne temps est ainsi rédigé :

« Le capital-temps offre la possibilité au salarié de capitaliser 5 jours ouvrés de congés payés, conformément à la loi. Le salarié peut également capitaliser les congés supplémentaires d'ancienneté. Le capital temps individuel ne peut dépasser

le plafond maximum défini au deuxième alinéa de l'article 3.2.6 de l'accord du 13 Mars 2013. »

Les articles 2..2 et, 2.3. de l'accord du 15 janvier 1996 portant sur le capital temps ne s'appliquent plus

Le salarié utilise les droits acquis dans le capital temps individuel dans les conditions définies par les articles 3 et suivants de l'accord relatif au capital temps et dans les délais fixés par le présent article 3.2.6.

### **3.2.7 Compteur transitoire**

A la date d'entrée en vigueur du présent accord, et au moins jusqu'à fin 2016, un compteur transitoire est mis en place. Il recueille les jours capitalisés dans le CTI au-delà de 10 jours, les jours capitalisés dans le CTC au-delà de 10 jours ainsi que l'ensemble des jours capitalisés dans le CEF qui disparaît.

Lors de la mise en place du compteur transitoire, les CEF négatifs sont annulés et les CTC négatifs en deçà de moins 10 jours sont ramenés à moins 10 jours.

Ce compteur est utilisé pour la prise de congés individuels jusqu'au 31 décembre 2016.

Il peut également être utilisé pour compléter la rémunération des salariés dont le contrat est suspendu en dispense d'activité (DA ou DACS) pendant toute la durée de cette dispense d'activité.

Il peut être utilisé pour compléter l'allocation versée pour l'indemnisation du DIF légal ou pour compléter la rémunération en cas de chômage partiel. Les pratiques locales peuvent être maintenues pendant la durée de l'accord.

Il peut être également utilisé pour le rachat de trimestres dans les cas et pour le nombre de trimestres dont le rachat est autorisé par le régime de retraite dont relève la personne.

Il peut servir à alimenter le PERCO dans les conditions fixées par l'accord relatif au PERCO du 20 octobre 2011. L'alimentation du PERCO pourra être réalisée sur des plages de temps dans l'année élargie.

Il peut être utilisé pour aider financièrement, et par solidarité, les personnes en congé sans solde dans le cadre de l'article 8 de l'accord relatif à l'égalité professionnelle du 16 mai 2012.

Le compteur transitoire pourra être utilisé pour alimenter le « compteur » du DIF légal.

L'observatoire de l'accord examinera dès la fin de 2013 puis chaque année l'état des compteurs provisoires et les mesures nécessaires afin de garantir les droits acquis des salariés. Il examinera ces mêmes compteurs fin 2016 pour examiner (dans le respect des droits acquis), les mesures à prendre pour les personnes en cours de dispense d'activité et si, par ailleurs, ces compteurs présentaient des reliquats.

### **3.3. Travail en équipes de fin de semaine**

A défaut d'accord local, les établissements peuvent introduire, après information et consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et du comité d'entreprise ou d'établissement, des équipes de fin de semaine qui ont pour fonction de suppléer à l'absence des salariés de semaine. Dans ce cas, ces salariés sont rémunérés dans les conditions fixées à l'article 5.3. de l'Annexe à l'Accord à Vivre.

### **3.4. Dispositions diverses**

#### **3.4.1. Repos quotidien entre deux séances de travail**

Pour permettre un fonctionnement en équipes successives alternées ainsi que pour faire face aux situations de surcroît d'activité ou à des travaux urgents, le présent accord permet de réduire exceptionnellement à 9 heures la durée consécutive de repos entre deux séances de travail, sur la base du volontariat.

Le salarié est rémunéré dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Le repos non pris est accordé dans la semaine qui suit.

#### **3.4.2. Heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires effectuées conformément à la loi, au-delà de la durée hebdomadaire, programmée ou non ou au-delà de 1603 heures annuelles sont majorées à hauteur de 25% pour le personnel APR, ETAM et ETAM au forfait. Dans le cadre hebdomadaire, elles sont majorées à 50 % dès la 8<sup>ème</sup> heure supplémentaire.

## **Chapitre 4 - Dispositions spécifiques relatives aux ingénieurs et cadres**

### **4.1. Champ d'application**

Les présentes dispositions s'appliquent au personnel ingénieur et cadre au sens de la convention collective nationale de la métallurgie.

hd De TA FB

#### **4.2. Durée du travail**

Le temps de travail des ingénieurs et cadres est exprimé en journées et apprécié conformément à l'article 14 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié, sur l'organisation du travail dans la métallurgie. Les ingénieurs et cadres bénéficient de pauses et d'un repos quotidien de 11 heures minimum entre chaque séance de travail.

Les ingénieurs et cadres qui travaillent à temps plein bénéficient d'un ajustement annuel du temps de travail, avec maintien de la rémunération, déterminée comme suit: 10 jours ouvrés, dont cinq pris collectivement.

Pour les ingénieurs et cadres en forfait de mission, ces jours sont tous pris sous forme de repos individuels.

Les jours de repos qui ne sont pas pris sont versés dans le capital temps individuel du salarié qui ne pourra pas excéder 15 jours jusqu'au 31 décembre 2016 puis de 10 jours dès fin 2017.

#### **4.3. Suivi de la charge de travail**

Renault veille à ce que les modalités d'organisation du travail permettent une régulation de la charge de travail des équipes et des personnes.

Il appartient ensuite à chaque manager, dans le cadre de l'entretien annuel ou à mi-année, comme dans des échanges réguliers au sein de l'équipe, de s'assurer de l'adéquation de la charge de travail et des moyens donnés à chacun des ingénieurs et cadres pour y faire face.

### **Chapitre 5 – Dispositions spécifiques relatives aux APR, Etam, Etam au forfait**

#### **5.1. Personnel en horaire de normale**

La durée du travail effectif pour le personnel en horaire de jour est de 35 heures par semaine en moyenne, appréciée dans les conditions définies au chapitre 3 du présent accord et de 1603 heures par an hors temps de pause.

L'ajustement du temps de travail résultant du présent accord est fixé à 10 jours ouvrés par an pour un horaire à temps plein. Afin de permettre exceptionnellement une capacité locale d'ajustement destinée à permettre le respect de la durée annuelle de 1603 heures, dans le cadre de l'information et consultation prévus au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 3.2.4. du présent accord et dans les conditions fixées par cet alinéa, l'ajustement peut être ramené à 5 jours minimum

Dans les établissements industriels :

- 7 jours sont capitalisés collectivement et trois jours sont accordés sous forme de repos individuels.

11 2011 FD

- Lorsque l'ajustement se fait par exception, comme le prévoit le deuxième alinéa du présent article, sur la base de 5 jours, ceux-ci sont capitalisés collectivement.
- Lorsque l'ajustement se fait au-delà de 5 jours :
  - les 5 premiers jours sont capitalisés collectivement,
  - les 6e, 8e jour et 10e jours sont capitalisés individuellement,
  - les 7 e et 9 e jours sont capitalisés collectivement.

Dans les établissements ingénierie et tertiaire :

- 5 jours sont capitalisés collectivement et 5 jours individuellement.

Chaque salarié bénéficie d'un temps de pause, au sens du code du travail, fixé à 20 minutes par jour, pris au cours de la séance de travail. Les modalités de prise de ces temps de pause sont définies par secteur.

Ce temps de pause est rémunéré et n'est pas décompté de la durée du travail effectif. En cas de séance partielle de travail ce temps est proratisé.

## **5.2. Personnel en équipes**

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord, la durée du travail effectif pour le personnel en équipe est de 35 heures par semaine en moyenne et de 1603 heures par an, appréciée dans les conditions définies au chapitre 3 du présent accord hors temps de pause.

L'ajustement du temps de travail est fixé à 10 jours ouvrés par an pour un horaire à temps plein. Afin de permettre exceptionnellement une capacité locale d'ajustement destinée à permettre le respect de la durée annuelle de 1603 heures, dans le cadre de l'information et consultation prévus au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 3.2.4. du présent accord et dans les conditions fixées par cet alinéa, l'ajustement peut être ramené à 5 jours minimum.

- 7 jours sont capitalisés collectivement et trois jours sont accordés sous forme de repos individuels.
- Lorsque l'ajustement se fait par exception, comme le prévoit le deuxième alinéa du présent article, sur la base de 5 jours, ceux-ci sont capitalisés collectivement.
- Lorsque l'ajustement se fait au-delà de 5 jours :
  - les 5 premiers jours sont capitalisés collectivement,
  - les 6e, 8e jour et 10e jours sont capitalisés individuellement,
  - les 7e et 9e s sont capitalisés collectivement..

Chaque salarié bénéficie d'un temps de pause, au sens du code du travail, fixé à 20 minutes par jour, prises au cours de la séance de travail. Les modalités de prise de ce temps de pause sont définies par secteur.

Ce temps de pause est rémunéré mais n'est pas décompté de la durée du travail effectif. En cas de séance partielle de travail, il est proratisé.

## **5.3. Dispositions particulières concernant les ETAM au forfait**

Pour les ETAM au forfait à temps plein, 5 jours de repos sont capitalisés pour être pris collectivement et 5 jours sont accordés sous forme de repos individuels.

*Handwritten signatures and initials:*  
 LL DC, MA → FB

Lorsque l'ajustement se fait par exception, comme le prévoit le deuxième alinéa des articles 5.1. et 5.2. du présent accord, sur la base de 5 jours, ceux-ci sont capitalisés collectivement. Lorsque l'ajustement se fait au-delà de 5 jours, les 5 premiers jours sont capitalisés collectivement. Les jours d'ajustement supplémentaires sont capitalisés individuellement.

## **Chapitre 6 - Qualité de vie au travail**

Renault a de manière constante le souci des conditions de travail et de vie des personnes occupées dans l'entreprise. C'est un facteur déterminant de leur motivation, laquelle contribue à la performance durable de l'entreprise. La compétitivité et de bonnes conditions de travail sont intimement liées.

Renault s'est dotée au fil des années de moyens adaptés : amélioration et modernisation des installations, audits de conformité et labellisation, processus d'analyse des risques et démarches de prévention. Les outils mis en place pour prévenir les risques permettent d'assurer une vigilance permanente et assurent la robustesse des résultats jusque là obtenus.

Le groupe considère qu'au-delà des dispositifs déjà existants, des progrès nouveaux sont accessibles. Ceux-ci liés à la qualité de vie au travail, s'appuient sur la prise en compte de ce que les collaborateurs attendent, sur les remarques formulées par leurs représentants, notamment aux CHSCT, et sur les résultats des enquêtes faites auprès de l'ensemble du personnel

Des efforts significatifs en matière de dépenses de sécurité et conditions de travail seront engagés durant les 4 années à venir. L'observatoire prévu à l'article 10 du présent accord, pourra retenir cet élément dans un indicateur du tableau de bord dont il suivra ensuite la mise en œuvre. Il s'assurera ainsi que l'utilisation des moyens financiers, techniques et humains consentis permettent réellement de rendre compatibles la compétitivité à viser et l'amélioration des conditions de travail.

### **6.1. Le dialogue nécessaire, élément de la qualité de vie au travail**

La Direction et les organisations syndicales s'accordent sur le fait que la qualité de vie au travail est le support de l'efficacité et contribue à la motivation des collaborateurs de l'entreprise. Elle repose sur de multiples facteurs liés à l'organisation des missions et des tâches : les conditions matérielles de travail, la place dans l'équipe de travail et le sens et l'utilité de son travail, l'autonomie et la maîtrise de sa propre activité, l'ambiance de travail, les outils, la charge de travail, la reconnaissance exprimée et perçue de la part de son management, ses clients, ses collègues.

Un temps de dialogue est mis en place, pendant le temps de travail effectif, dans toutes les équipes de travail. Les modalités concrètes en seront définies à l'issue d'une concertation en cours avec les Organisations Syndicales. Il s'agit de permettre à chacun, dans ce cadre, de développer sa propre efficacité, sa satisfaction du travail bien fait et contribuer ainsi à la santé de tous et à la performance collective de l'organisation.



La complexité des missions et tâches rend nécessaire l'acceptation d'une possible erreur. Cette reconnaissance du droit à l'erreur est nécessaire car c'est dans l'analyse de l'erreur que se trouve une vraie valeur d'enseignement et de progression.

## **6.2. Modalités d'action**

Des dispositions importantes existent déjà, notamment dans les accords couverture sociale, temps partiel choisi, télétravail, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité, pénibilité au travail, stress et la mise en place des temps de dialogue par le présent accord.

La Direction et les Organisations Syndicales représentatives conviennent de se réunir sur les thèmes évoqués dès la conclusion du présent accord pour une réflexion paritaire de bilan et perspective. L'intervention d'experts est retenue pour apporter des éléments permettant d'éclairer et enrichir les débats.

C'est dans ce contexte que sera examinée la mise en place d'une couverture d'assurance complémentaire de frais de santé pour tous dans les 18 mois suivant la signature du présent accord.

## **Chapitre 7 – Formation**

Renault considère que la compétitivité nécessaire à l'entreprise repose aussi sur une attractivité et une efficacité de la formation permettant à chaque collaborateur et à chaque métier de Renault de disposer de toutes les compétences nécessaires à leur employabilité ou à leur performance. A cette fin une association plus étroite des Organisations Syndicales et des Institutions Représentative du Personnel sur les thèmes de l'attractivité et de l'efficacité permettra de progresser sur ces points.

Pour RENAULT, l'accélération de ces changements requiert une gestion dynamique des compétences individuelles qui exige pour les salariés d'être acteurs de leur devenir professionnel et de leur évolution de carrière.

### **7.1. Développement des compétences**

Dans un contexte marqué par l'accélération des changements et l'évolution constante des techniques et des savoir-faire, les métiers et les fonctions se transforment, exigeant un effort partagé entre l'entreprise et ses salariés pour devancer ces changements.

La formation constitue un axe prioritaire de progrès pour l'entreprise et pour ses salariés. RENAULT souhaite maintenir et renforcer les actions de formation et de perfectionnement engagées, lesquelles constituent un des atouts de RENAULT pour accroître sa capacité d'innovation et d'adaptation.

RENAULT souligne que la formation est une décision importante de la hiérarchie et du salarié qui vise à développer les compétences ou anticiper le parcours professionnel de l'intéressé afin de préparer au mieux chacun aux métiers de demain. Ce droit s'exerce dans le cadre du plan de formation, soumis à l'information et à la consultation du comité d'établissement, et du budget de formation.

Dans cette perspective, RENAULT s'engage à ce que les actions contenues dans le plan de formation répondent qualitativement et quantitativement aux attentes et besoins des salariés et soient de nature à faciliter leurs évolutions personnelles. La mise en œuvre de la formation pendant les éventuelles périodes de chômage partiel feront l'objet d'un examen précis afin de maintenir au mieux le lien social pendant ces périodes.

Une réflexion paritaire sera mise en œuvre d'ici la fin de l'année 2013 afin d'associer les représentants du personnel à un diagnostic sur l'attractivité de l'offre de formation et l'élaboration d'un plan d'action pour l'améliorer.

## **7.2. Entretien de bilan formation**

Chaque salarié peut demander tous les trois ans, en plus de l'échange qui doit avoir lieu au cours de l'entretien annuel, un entretien pour faire un bilan de formation.

L'entretien de bilan de formation est déclenché à la demande du salarié ou à l'initiative de la hiérarchie notamment si aucune formation n'a été suivie dans les trois ans. Dans ce cas, la hiérarchie et le salarié étudient les actions de formation qui doivent être mises en œuvre au cours de l'année suivante.

## **7.3. Droit individuel à la formation**

Le compte épargne formation disparaît. Le droit individuel à la formation prévu par la loi et au titre duquel chaque salarié bénéficie pour chaque année civile de 20 heures de droit à formation comme le prévoit le code du travail est mis en œuvre.

Le droit individuel permet, dans les conditions fixées par le chapitre IV de l'accord de branche du 1er juillet 2011 relatif à la formation professionnelle, d'accéder à des formations en lien avec les priorités définies par la branche métallurgie.

Le droit individuel à la formation s'exerce en dehors du temps de travail. Ce droit s'exerce, d'un commun accord entre le salarié et l'employeur, selon les modalités et dans les conditions définies par l'accord de branche susmentionné.

# **Chapitre 8 – Emploi et GPEC**

## **8.1. Politique emploi**

Dans le cadre du présent accord, Renault s'engage à procéder, dans la deuxième période de l'accord, au recrutement de 760 personnes en CDI ciblées sur les compétences critiques.

Les outils mis en place dans l'accord du 4 février 2011 modifié et dans le présent accord permettent de prévoir environ 8260 départs naturels, y compris les mesures de dispense d'activité, ce qui permet, sans recours, jusqu'au 31 décembre 2016, ni à un PSE, ni à un Plan de Départ au Volontariat, d'atteindre une réduction d'effectif de 7500 personnes, indispensable pour l'équilibre économique.

Le présent accord se réfère également à la mise en place, comme le prévoit la loi, d'un accord relatif au contrat de génération. En effet Renault, dans la dynamique générée par le présent accord, poursuivra sa politique à destination de la formation des jeunes: stages, apprentissage..., et du maintien en activité des seniors.

## **8.2. Prorogation de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences**

L'accord du 4 Février 2011 modifié par avenant du 18 juin 2012 est prorogé jusqu'à fin décembre 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. Les éventuelles évolutions de cet accord feront l'objet des négociations nécessaires dans le cadre de la « vie » de cet accord.

## **8.3. Elargissement de la mesure de suspension d'activité**

L'article 11 de l'accord du 4 février 2011 relatif à la GPEC, applicable jusqu'au 31 décembre 2016, est ainsi rédigé :

### **« Article 11 - Aménagement de fin de carrière**

Afin de permettre une transition aménagée de la fin de carrière des salariés volontaires, un dispositif de dispense d'activité est ouvert, à tous les salariés à l'exception des cadres HA et titulaires de postes clés de l'entreprise (en raison de leurs compétences et du niveau de leur responsabilité) selon décision du membre du CEG concerné.

Sont ainsi concernés les salariés âgés d'au moins 58 ans à la date d'entrée dans le dispositif, sous réserve qu'ils soient en mesure de pouvoir liquider leur pension de retraite à taux plein au terme de la dispense, soit à l'issue d'une période de 3 ans maximum.

Par ailleurs, les salariés éligibles à un départ à la retraite anticipé dit "carrières longues" ou "handicap" dans les conditions définies par les textes légaux et réglementaires, peuvent adhérer au dispositif dès l'âge de 57 ans, l'âge de départ à la retraite pour cette population étant fixé au plus tard à 60 ans.

Le salarié qui souhaite bénéficier du dispositif demeure salarié de l'entreprise. A ce titre, il continue à figurer aux effectifs inscrits et sera électeur aux élections professionnelles. Il continue à bénéficier des activités sociales et culturelles proposées par le comité d'entreprise ou d'établissement et du régime de prévoyance en vigueur dans l'entreprise.

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, et 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'activité 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.

Pendant toute la durée de dispense d'activité, dont la durée maximale est de 3 ans, le salarié reçoit des appointements bruts annuels s'élevant à 75% de la rémunération brute annuelle totale, versée par Renault et calculée sur la base des 12 derniers mois précédant l'entrée dans le dispositif, versés en 12 mensualités égales. Cette rémunération forfaitaire est soumise à l'ensemble des cotisations sociales et fiscales. Elle sera versée mensuellement à l'échéance de paie et donnera lieu à l'établissement d'un bulletin de paie. Elle sera revalorisée chaque année des AGS et de l'équivalent pour les cadres.

Les modalités d'entrée dans le dispositif sont les suivantes : la personne volontaire présente, avec sa demande, un justificatif de la CNAV précisant la date prévisible où elle serait en mesure de liquider ses droits à la retraite au régime général, la demande est ensuite validée par le manager puis le RRH, puis un avenant au contrat de travail est signé.

Pendant la période de dispense d'activité, le salarié n'acquiert aucun droit à congés payés ni à capitalisation en CTC, CTI, ou tout autre congé prévu par les accords en vigueur, sauf période où il reprendrait une activité.

En revanche, s'il l'accepte et si 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.

La dispense d'activité se poursuit, sauf reprises d'activités mentionnées aux 3e et 4e alinéas du présent article, jusqu'à la date à laquelle le salarié est en mesure de liquider ses droits à la retraite du régime général de la sécurité sociale et des régimes complémentaires à taux plein. S'il ne souhaite pas procéder à la liquidation à l'issue de la période de suspension, il en informe l'entreprise 3 mois avant la fin de la période et reprend alors son activité.

Conformément aux dispositions légales, il peut ultérieurement choisir de partir en retraite, notamment lorsque son employeur l'interroge sur ce point, selon sa date anniversaire, à compter de 65 ou 67 ans.

L'adhésion au dispositif peut s'effectuer à compter du 31 mars 2013 pour s'achever au 31 décembre 2016. »

Si de nouveaux textes relatifs au calendrier des retraites induisent un décalage entre les dates prévisibles de départ en retraite à taux plein et la durée d'adhésion maximale aux mesures précitées, les signataires conviennent de se rencontrer pour examiner d'éventuels ajustements.

## **Chapitre 9 - Evolution de la rémunération épargne salariale et actionnariat salarié**

### **9-1 Rémunération**

Le présent accord a pour objectif, sans préjudice de la mise en œuvre, comme le prévoit la loi, de la négociation annuelle sur les salaires, de donner une perspective sur l'évolution possible des rémunérations sur les trois premières années de sa mise en œuvre.

Cette vision est liée à la situation économique de la branche automobile et à ses performances. Elle conduit à une nécessaire limitation de la progression de la masse salariale dans une approche de modération salariale.

Il est ainsi envisagé pour 2013 le maintien des rémunérations à leur niveau actuel. Pour préserver la motivation, les parcours de carrière déjà engagés ainsi que ceux prévus par les textes conventionnels seront maintenus.

Pour 2014 et 2015, dans le cadre de cette vision, cette évolution sera examinée en fonction de la situation de l'entreprise lors des NAO et avec l'objectif de développer la motivation et les parcours de carrière. Cette position pourra éventuellement être aménagée pour tenir compte d'une éventuelle évolution importante de l'inflation.

### **9-2 Intéressement et actionnariat**

Pour associer l'ensemble du personnel aux fruits du présent accord, il est proposé de renforcer l'aspect rétributeur de l'intéressement aux résultats financiers de l'entreprise et l'aspect solidaire en relation avec la part uniforme dès lors que ces résultats atteindraient des niveaux de performance supérieurs à 3% de MOP.

Cela nécessitera 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.

Le retour à une situation économique favorable pourra conduire, selon les modalités prévues par la loi, au versement d'un complément d'intéressement permettant de reconnaître les conséquences positives du présent accord dans le cadre du dispositif d'intéressement aux performances financières du Groupe. Les modalités de calcul de ce complément sont à négocier dans le cadre du renouvellement du prochain accord triennal relatif au « profit sharing »

Par le présent accord, la direction s'engage également à examiner les conditions dans lesquelles, dans le respect des dispositions légales en vigueur, pendant la période de l'accord, la place de l'actionnariat salarié peut être renforcée afin de rendre chaque salarié encore plus acteur du développement de l'entreprise

## **Chapitre 10 - Observatoire**

Un observatoire, destiné à examiner et suivre l'application des engagements réciproques du présent accord et leurs évolutions éventuelles est mis en place dans le champ d'application de l'accord de groupe défini au chapitre 1er.

Il est composé de trois représentants par organisation syndicale signataire et de représentants de la direction.

Il se réunit à la demande des signataires et sur convocation de la direction au moins une fois par an. Pendant la première année suivant la conclusion de l'accord, il se réunit une fois par semestre pour en suivre l'application.

Un dispositif basé sur un système d'indicateurs sera mis en place dès la première réunion de l'observatoire de l'accord en 2013 afin d'établir le tableau de bord de la mise en œuvre de l'accord autour des 4 thèmes suivants :

- Taux d'engagement de l'outil de production
- Volet social
- Recherche et innovation
- Filière Automobile

Ces indicateurs seront régulièrement étudiés et feront l'objet d'un échange critique entre syndicats et direction.

Le tableau de bord ainsi réalisé, permettra de mesurer régulièrement la mise en œuvre et l'efficacité des différentes mesures et engagements décrits dans le présent accord. Les éléments dont disposeront ainsi les partenaires sociaux leur permettront de mieux aborder les enjeux et contenus des orientations stratégiques partagées avec la Direction Générale au sein de l'instance de dialogue sur la stratégie telle que définie dans l'accord GPEC.

## **Chapitre 11 - Mise en œuvre par les établissements et filiales**

Les présentes dispositions sont présentées avant signature pour avis au comité central d'entreprise et aux comités d'entreprise des filiales concernées.

Les dispositions du présent accord de Groupe sont applicables directement par les établissements et les filiales dans le respect des attributions des instances représentatives du personnel, conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

## **Chapitre 12 - Clauses administratives et juridiques**

Le présent accord de groupe est conclu dans le cadre des dispositions du code du travail relatives aux accords collectifs.

Le présent accord de groupe est à durée indéterminée à l'exception des dispositions précisant expressément qu'elles sont à durée déterminée.

h1 De ~~h1~~ Fb

Afin de garantir l'économie générale du présent accord, dont l'application nécessite un caractère conventionnel homogène dans le périmètre visé au chapitre 1, et considérant les dispositions du présent accord comme globalement plus favorables à l'ensemble des salariés inclus dans son champ d'application, les parties conviennent qu'elles prévaudront sur celles, contraires ou différentes, des accords d'entreprises et d'établissements conclus précédemment. Il en sera ainsi, notamment, des stipulations du présent accord relatives au temps de travail (Chapitre 3, 4 et 5). Elles prévalent aussi de plein droit aux stipulations portant sur le même objet des accords d'établissements et des accords d'entreprises conclus selon les principes de l'accord du 15 avril 1999.

Les dispositions figurant dans le présent accord de groupe remplacent de plein droit les dispositions existantes résultant d'usages dans l'ensemble des entités figurant au chapitre 1.

Au cas où des dispositions légales ou conventionnelles nouvelles ayant une incidence sur les dispositions du présent accord viendraient à intervenir, les parties signataires conviennent de se rencontrer pour en examiner les conséquences.

Si malgré les efforts de tous, des engagements majeurs ne pouvaient être tenus, un point de la situation sera fait dès 2014 par les parties signataires afin de tirer suffisamment tôt les enseignements positifs et négatifs de l'application de l'accord et d'en tirer les conclusions nécessaires notamment pour ce qui pourrait concerner la réversibilité de telle ou telle disposition.

Chaque partie signataire ou chacune de celles ayant adhéré ultérieurement, peut demander la révision de tout ou partie du présent accord. La partie qui prend l'initiative de la révision en informe chacun des signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Toute organisation syndicale représentative au niveau du groupe qui n'est pas partie au présent accord peut y adhérer lorsque les formalités prévues à l'article L.2261-3 du code du travail auront été accomplies.

Le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation dans le respect des dispositions de l'article L2261-9 du code du travail.

Fait à Boulogne Billancourt le 13 Mars 2013

**Accord de Groupe « Contrat pour une nouvelle dynamique de croissance et de développement social de Renault en France » du 13 Mars 2013**

ENTRE :

**RENAULT s.a.s. et ses filiales industrielles (MCA, SOVAB, STA, RST, ACI Villeurbanne, SOFRASTOCK International et la Fonderie de Bretagne)**

Représentées par M. Carlos GHOSN

Président-Directeur Général

d'une part,

ET :

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

C.G.T.

représentée par M. Fred DIJOUX

représentée par M. Fabien GACHE

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

F.O.

représentée par M. Dominique CHAUVIN

représentée par M. Laurent SMOLNIK

d'autre part.