

**2^{ème} CCE EXTRAORDINAIRE
3 OCTOBRE 2008**

**INFORMATION ET CONSULTATION SUR UN PROJET RELATIF A UN PROGRAMME DE PLAN
D'AJUSTEMENT DES EFFECTIFS FONDE SUR LE VOLONTARIAT ET INFORMATION ET
CONSULTATION SUR LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT ENVISAGEES**

SOMMAIRE

I – MOTIFS DU PROJET

1.1 – Contexte

1.1.1 – Le début du déploiement du Renault Contrat 2009

1.1.1.1 – Eléments de diagnostic 2005

1.1.1.2 – Les engagements du Renault Contrat 2009

1.1.1.3 – 2006 et 2007 : Premiers résultats

1.1.1.3 -1 Croissance

1.1.1.3 - 2 Profitabilité

1.1.1.3 - 3 Qualité

1.1.2 – Depuis mi-2007 : une dégradation durable de l'environnement économique

1.1.2.1 – Chute des marchés automobiles aux Etats – Unis et en Europe occidentale

1.1.2.2 – Envolée du prix des matières premières

1.1.2.3 – Dégradation de la compétitivité de la zone Euro

1.2 – Situation de Renault et Programme d'ajustement

1.2.1 – Conséquences sur les engagements du Renault Contrat 2009

1.2.1.1 – Tension sur l'objectif de rentabilité

1.2.1.2 – L'objectif de croissance hors de portée

1.2.1.3 – L'objectif qualité « Laguna top 3 » en passe d'être atteint

1.2.1.4 – Objectifs de réduction des coûts

1.2.2 – Mesures nécessaires

1.2.2.1 – Poursuite des actions de productivité

1.2.2.2 – Augmentation des prix de vente

1.2.2.3 – Ajustement du plan gamme

1.2.2.4 – Ajustement des moyens de l'entreprise

1.3 – Activité des établissements

II – PERIMETRE DU PROJET

III – ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS

3.1 – Les missions des Espaces Emploi

3.2 – Départs au volontariat

3.2.1 – Projets professionnels ou personnels

3.2.2 – Départ volontaire en retraite

3.2.3 – Congé de reclassement

3.2.4 – Aide au retour au pays

3.3 – Dispositions spécifiques à l'établissement de Sandouville

3.3.1 – Mesures complémentaires

3.3.2 – Mesure de « solidarité »

3.4 – Autres mesures

3.4.1 – Passage à temps partiel en fin de carrière

3.4.2 – Aide au congé de longue durée

3.4.3 – Mesures d'aide à la mobilité interne

IV – SUIVI DU PLAN

V – CALENDRIER PREVISIONNEL

ANNEXES

Annexe 1 : Projet de Convention d'Allocation Temporaire Dégressive

Annexe 2 : Dispositif dédié à l'accompagnement des salariés

Chapitre 1 :

MOTIFS DU PROJET

I – MOTIFS DU PROJET

1.1 – Contexte

En 2005, après un pic de rentabilité en 2004 lié à un moment favorable du cycle de renouvellement de son offre commerciale, Renault est revenu à un niveau de rentabilité inférieur à la moyenne de ses concurrents directs. Associé à une sous-utilisation des capacités industrielles en Europe de l'Ouest, ce niveau de performance aurait pu conduire à une décision immédiate de réduction des moyens de l'entreprise.

Le plan Renault Contrat 2009 visait au contraire à atteindre un niveau d'activité permettant d'éviter une telle décision et à ancrer Renault parmi les constructeurs automobiles généralistes européens les plus rentables.

Mais l'objectif de croissance du RC 2009 semble désormais hors de portée, la bonne performance des Régions Amériques et Euromed ne pouvant compenser les difficultés des Régions Europe et Asie-Afrique, suite notamment à une dégradation durable de l'environnement économique. Ce contexte défavorable impose un ensemble de contre-mesures. Au nombre de celles-ci figure un ajustement à la baisse des moyens de l'entreprise, nécessaire au maintien de sa compétitivité.

1.1.1 – Le début du déploiement du Renault Contrat 2009

1.1.1.1 – *Eléments de diagnostic 2005*

En 2005, le taux de marge opérationnelle en % du chiffre d'affaires de Renault figure dans la moyenne inférieure de ses concurrents.

	Marge op. (% du CA)
GM	-1,3%
Ford	1,3%
Fiat	2,1%
VAG	3,1%
Renault	3,2%
PSA	3,4%
Hyundai	3,9%
Honda	7,4%
Toyota	8,9%
Nissan	9,2%

Le taux d'utilisation des principales usines de carrosserie-montage en France et en Espagne fait apparaître des surcapacités importantes, pénalisant la compétitivité des véhicules fabriqués.

Sites	Batilly	Douai	Flins	Maubeuge	Sandouville
Capacité (kv/an) (*)	140	600	600	300	450
Taux d'utilisation 2005	84%	70%	54%	73%	38%

Sites	Valladolid	Palencia
Capacité (kv/an) (*)	300	300
Taux d'utilisation 2005	56%	87%

(*) Capacités 5000h en 2005

La somme des dépenses de recherche et développement et des investissements, rapportée au chiffre d'affaires, situe Renault en 2005 dans la moyenne supérieure.

Le ratio entre les frais généraux et le chiffre d'affaires du groupe (hors financement des ventes et distribution) ressort à 5,1%, laissant apparaître des opportunités de progrès significatives.

	R&D + CAPEX (% du CA)
GM	9,1%
PSA	9,3%
VAG	9,7%
Ford	9,9%
Honda	10,1%
Nissan	10,4%
Renault	10,9%
Fiat	12,0%
Toyota	12,1%

1.1.1.2 – Les engagements du Renault Contrat 2009

Les deux premiers engagements du Renault Contrat 2009 traduisent la volonté de l'entreprise d'augmenter le taux d'utilisation de ses ressources et d'améliorer durablement sa profitabilité :

- +800 000 véhicules par rapport à 2005

Cet engagement est sous-tendu par une offensive produit sans précédent dans l'histoire de l'entreprise : 26 nouveaux modèles doivent être lancés avant la fin de l'année 2009, dont la moitié correspondent à une extension de la gamme.

Il est alors précisé que la réussite de ce plan produit est un incontournable pour éviter la restructuration de l'outil industriel.

- Atteindre une marge opérationnelle de 6%, au premier rang des généralistes européens. L'entreprise affirme également son intention de diminuer le caractère cyclique de sa profitabilité.

La volonté de progrès de Renault en termes de qualité est illustrée par le troisième engagement du Renault Contrat 2009 : positionner Laguna 3 dans le top 3 en qualité de produit et de services.

A ce plan sont associés des objectifs de réduction des coûts opérationnels déclinés de la manière suivante :

	Objectif	Principaux leviers
Coût des achats	-14%	Négociation commerciale Augmentation des volumes Actions « Synergie 500 » Augmentation du contenu « Leading Competitive Country »
Coûts de fabrication	-12%	Amélioration de la productivité Elévation du taux d'utilisation des capacités industrielles
Coûts de logistique	-9%	Meilleure performance à l'international, malgré l'augmentation des prix de l'énergie
Frais généraux	4% du chiffre d'affaires	Croissance du chiffre d'affaires sans augmentation des frais généraux : amélioration de la performance des fonctions support, dynamique de décentralisation
Coûts de distribution	-8% en Europe	Renforcement de la Marque Enrichissement du plan produit Focalisation sur les canaux de ventes les plus valorisants, dont la vente aux particuliers

Renault affirme également son ambition de se maintenir parmi les trois constructeurs européens les plus performants en termes de consommation de carburant et d'émission de CO2 : l'entreprise s'engage à vendre en 2008 un million de véhicules émettant moins de 140g de CO2 par kilomètre, dont un tiers émettant moins de 120g.

Enfin, malgré la montée en charge des secteurs amont de l'entreprise, la somme des investissements et des dépenses de recherche et développement doit être maintenue en-deçà de 11,5% du chiffre d'affaires sur la durée du plan, grâce notamment à une amélioration de la productivité des dépenses de recherche et développement et à une diminution de 50% du coût des investissements.

1.1.1.3 – 2006 et 2007 : premiers résultats

1.1.1.3 -1 Croissance

Le renouvellement et l'extension de la gamme se déroulent conformément aux prévisions du Renault Contrat 2009 dans leurs grandes lignes : à fin 2008, 16 nouveaux véhicules auront été lancés dont 9 correspondent à une extension de gamme.

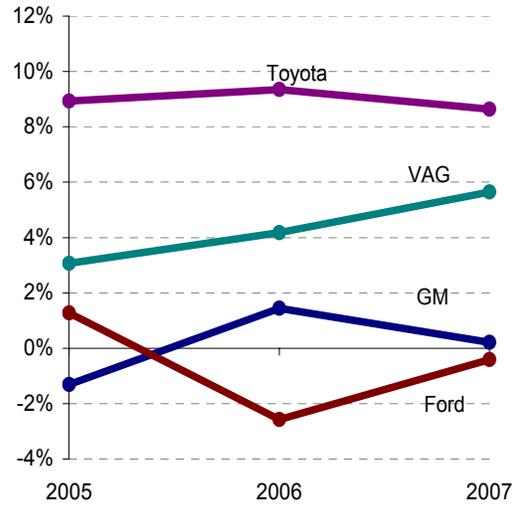
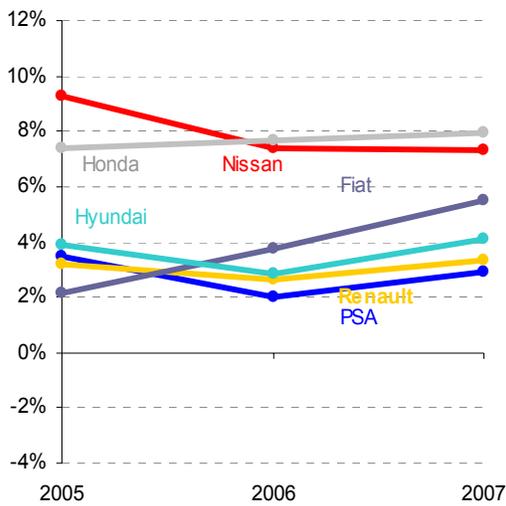
Cependant, de 2005 à 2007, le chiffre d'affaires groupe et les volumes de vente n'évoluent que faiblement : l'effet de l'offensive produit est attendu pour 2008 et 2009. En revanche, les investissements et les dépenses de recherche et développement restent parmi les plus élevés du secteur automobile.

1.1.1.3 -2 Profitabilité

Les objectifs de marge opérationnelle annoncés par Renault pour les années 2006 et 2007 sont tenus, sans que la position relative de l'entreprise vis-à-vis de ses concurrents ne s'améliore. Fiat progresse notablement et distance Renault sur cette période, de même que le groupe VAG qui tire parti d'un plan d'amélioration de la compétitivité de ses usines allemandes :

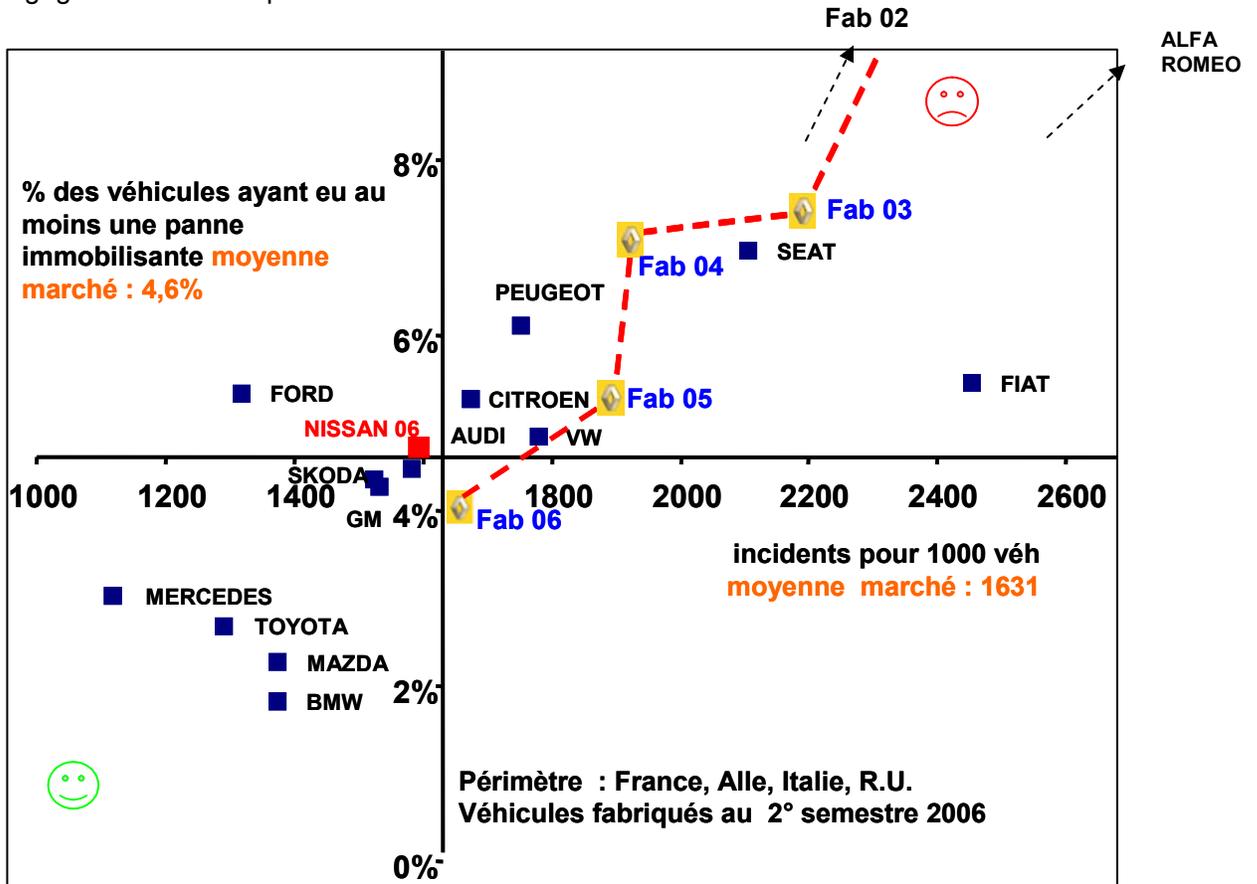
- durée hebdomadaire du travail passée de 28,5h à 33/34h sans supplément de rémunération ;
- contrats d'embauche à un coût horaire réduit dans certains sites ;
- suppression de 20000 postes (6000 départs volontaires, 14000 départs naturels) dans les usines de la Marque VW.

Evolution 2005 – 2007 des marges opérationnelles en % du chiffre d'affaires



1.1.1.3 -3 Qualité

2006 et 2007 voient des progrès significatifs en termes de qualité, dans la lignée des actions engagées les années précédentes :



De même, dans les résultats de l'enquête qualité initiale 2007 (« Initial Quality Survey ») de JD Power, retenue comme indicateur pour l'objectif Laguna top 3, Clio 3 se classe première en France, troisième en Allemagne et quatrième au Royaume-Uni.

La baisse des dépenses de garantie illustre directement ces progrès :

	2005	2006	2007	2008 (*)
Dépenses de garantie base 100 en 2005	100	100	78	65

(*) Tendence 6 premiers mois

1.1.2 – Depuis mi-2007 : une dégradation durable de l'environnement économique

1.1.2.1 – Chute des marchés automobiles aux Etats-Unis et en Europe occidentale

A partir de la mi-2007, la crise des subprimes aux USA ébranle en premier lieu les secteurs financier et immobilier, puis l'ensemble de l'économie américaine. L'impact est directement lisible sur l'évolution du marché automobile américain : par rapport au niveau atteint en 2007, certaines prévisions font état d'une baisse de trois millions de véhicules.

Les big three sont particulièrement touchés : General Motors voit ainsi sa capitalisation boursière divisée par trois en quelques mois et adopte des mesures drastiques (restructuration, cession d'actifs) pour disposer de liquidités suffisantes à la poursuite de son activité.

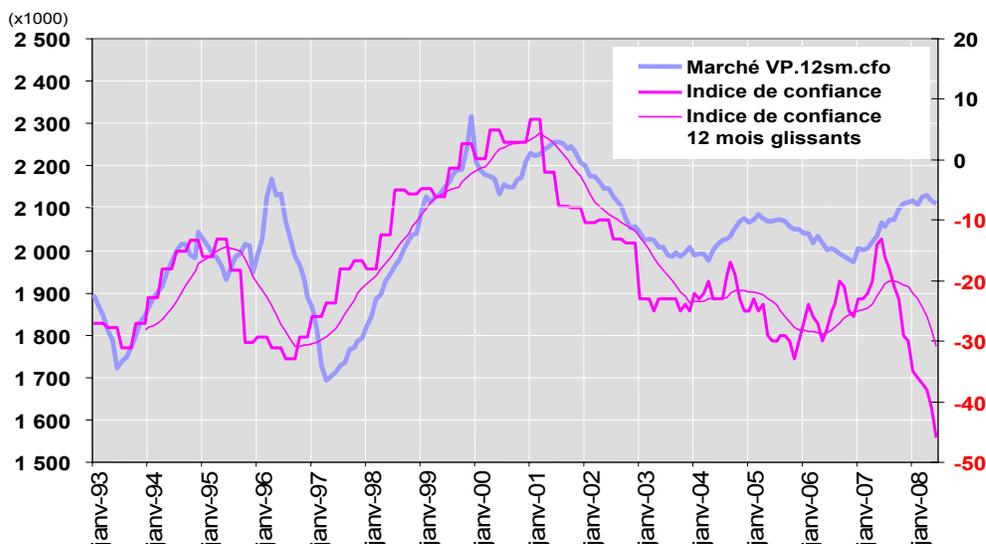
Les économies européennes sont également affectées par ce ralentissement : de nombreux établissements financiers subissent les effets de la crise des subprimes, le Royaume-Uni et l'Espagne connaissent à leur tour une crise du marché immobilier. Les économies française et allemande présentent cependant des signes de résistance.

L'impact sur les marchés automobiles est visible au premier semestre 2008, encore accentué au mois de juin 2008.

	1er semestre : 2008 vs 2007	Juin 2008 vs Juin 2007
Europe hors France	-3,2%	-10,3%
Allemagne	+3,7%	+0,2%
Italie	- 10,2%	- 18,9%
Royaume-Uni	-1,4%	-6,3%
Espagne	-19,0%	-32,6%
France	+4,6%	+2,1%

L'évolution du marché des ventes de véhicules particuliers à particuliers, plus représentatif de la demande réelle, fait apparaître des baisses encore plus marquées sur le 1er semestre de l'année 2008 comparé à 2007, en Italie et en Espagne notamment.

Le marché automobile français présente une meilleure résistance, grâce en partie à l'effet du dispositif bonus/malus mis en place début 2008. Cependant, l'évolution de l'indice de confiance des consommateurs, fortement corrélé avec le marché automobile, laisse craindre un retournement dans le courant du second semestre 2008.



1.1.2.2 – Envolée du prix des matières premières

- Pétrole

Depuis la mi-2007, le cours du baril de pétrole extrêmement volatile a doublé, passant d'environ 70\$ en juillet 2007 à plus de 140\$ au début du mois de juillet 2008. Pour les mois à venir, le consensus des économistes prévoit un niveau de prix élevé.

Une telle augmentation est de loin supérieure à l'hypothèse la plus pessimiste retenue dans la construction du Renault Contrat 2009.

Associée dans certains pays à des dispositifs d'incitation fiscale, elle modifie en profondeur la segmentation des marchés automobiles : la part des berlines les plus grandes se réduit considérablement au profit des véhicules les plus économes en carburant et en coût total d'utilisation.

- Métaux

Les aciéristes répercutent directement les hausses de prix du minerai de fer que leur imposent leurs fournisseurs. De nature oligopolistique, ce marché laisse peu de place à la négociation. Le prix de la tonne d'acier plat, majoritaire dans la constitution des véhicules, pourrait ainsi augmenter de 220 € entre 2008 et 2009.

Les prix d'autres métaux subissent également une hausse importante et une volatilité accentuée par les interventions de certains agents économiques délaissant les marchés actions en fort repli : entre 2006 et 2008, les prix libellés en dollars de l'aluminium, du cuivre et du platine augmentent respectivement d'environ 35%, 90% et 115% (écarts constatés entre valeurs mensuelles sur le London Metal Exchange et le London Platinum and Palladium Market).

- Impact sur les coûts des ventes

Avec l'année 2005 en point de référence, les coûts des ventes Renault sont pénalisés à hauteur des montants suivants :

2006	2007	2008	2009
429 M€	699 M€	1199 M€ (*)	2199 M€ (*)

(*) valeurs prévisionnelles

Ces montants pénalisent directement la marge opérationnelle de l'entreprise, malgré une compensation très partielle au travers de la vente de déchets.

1.1.2.3 – Dégradation de la compétitivité de la zone Euro

Le renforcement continu de l'Euro vis-à-vis des monnaies de certains marchés de Renault pénalise la compétitivité à l'export des véhicules produits en zone Euro.

Malgré un effet positif sur le prix de revient de matières premières libellées en dollars (inclus dans les chiffres présentés plus haut), l'impact de cette évolution sur la marge opérationnelle de l'entreprise avec l'année 2005 en point de référence s'établit comme suit :

2006	2007	2008	2009
30 M€	184 M€	434 M€ (*)	634 M€ (*)

(*) valeurs prévisionnelles

L'impact le plus important concerne le Royaume-Uni, où la chute de la parité Livre/Euro oblige Renault à des baisses de volumes volontaires afin de préserver un niveau de rentabilité acceptable.

1. 2 – Situation de Renault et Programme d'ajustement

1.2.1 – Conséquences sur les engagements du Renault Contrat 2009

1.2.1.1– Tension sur l'objectif de rentabilité

Dès l'année 2008, l'objectif de marge opérationnelle, bien que confirmé, subit une forte tension et deviendrait difficile à atteindre en cas de retournement accéléré des marchés suivant la tendance observée en mai et juin.

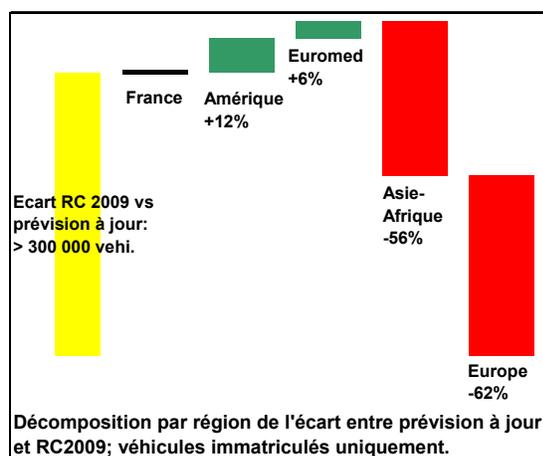
L'objectif de marge opérationnelle 2009 du Renault Contrat 2009 intégrait 300M€ de provisions, plus que consommées par les évolutions détaillées plus haut.

Des actions de productivité au-delà de celles prévues dans le Renault Contrat 2009 deviennent donc indispensables pour atteindre cet objectif et sauvegarder la compétitivité de l'entreprise dans un environnement économique dégradé: elles font l'objet de la quatrième partie.

1.2.1.2 – L'objectif de croissance hors de portée

Les prévisions à jour de volumes de ventes pour l'année 2009 font apparaître un écart à l'objectif Renault Contrat 2009 probablement supérieur à 300 000 véhicules, décomposé par régions selon le graphe ci-contre.

Les volumes de la région France devraient atteindre l'objectif du Renault Contrat 2009, grâce notamment à des volumes du segment Entry plus élevés que prévus, fabriqués essentiellement à Pitesti. A noter cependant que cette prévision n'intègre pas de scénario de retournement brutal du marché automobile français, qui représente donc un risque additionnel.



La région Amériques devrait dépasser son objectif en volume, portée par un contexte macro-économique favorable et par le succès commercial des nouveaux produits. La quasi-totalité de cette croissance sera réalisée par des capacités de production locales.

La croissance de la région Euromed, portée en grande partie par le marché russe, sera réalisée essentiellement par les usines de Pitesti, Avtoframos et Bursa: le taux d'utilisation des usines d'Europe occidentale n'en bénéficiera que marginalement en raison notamment de l'évolution défavorable de la parité Rouble/Euro.

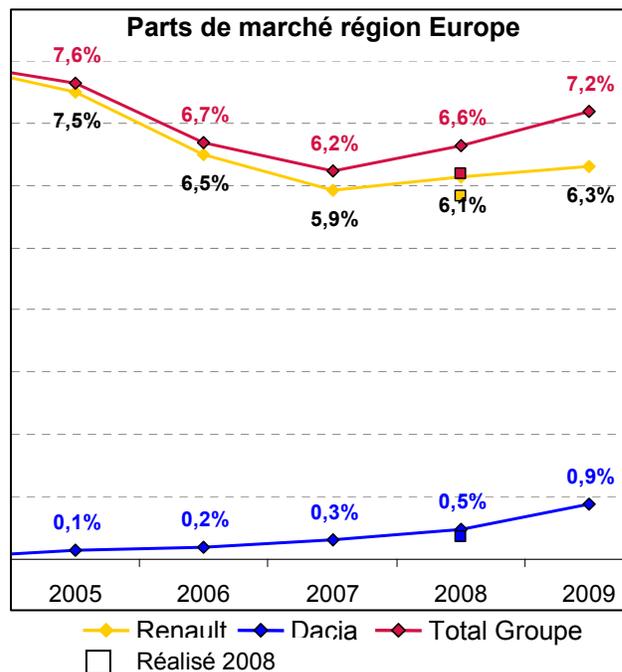
La région Asie-Afrique n'atteindra pas l'objectif de croissance du Renault Contrat 2009 :

- en Iran, la montée en cadence est perturbée :
 - par des difficultés industrielles et des contraintes douanières plus sévères qu'envisagées ; ces points sont maintenant en voie de résolution ;
 - par des difficultés subies par nos fournisseurs, liées aux contraintes locales du système financier ;
- en Corée, les ventes de Renault Samsung Motors (RSM) traversent une période difficile :
 - chute de la parité du Won face au Yen, qui pénalise les coûts de fabrication de RSM ;
 - modification brutale et défavorable à RSM de la segmentation du marché ;
 - concurrence locale renforcée face à des produits (SM5, SM7, SM3) en fin de vie et succès commercial du QM5 inférieur aux attentes.
- en Inde, le programme R90 a été annulé et le démarrage de l'usine de Chennai repoussé à début 2010 ; Logan fait face à une concurrence agressive et à une évolution très défavorable de la fiscalité ;
- la performance commerciale en Afrique du Sud est fortement pénalisée par l'appréciation de l'Euro face au Rand.

Les volumes de la région Europe seront également inférieurs aux prévisions du Renault Contrat 2009. Au-delà des impacts MTM et du cas particulier du Royaume-Uni, mentionnés précédemment, le groupe Renault perd 1,4% de part de marché entre 2005 et 2007, à comparer aux évolutions de Opel (-0,8%), Peugeot (-0,2%), Volkswagen (-0,1%), Toyota (+0,1%), Ford (+0,2%), et Fiat (+2%) sur la même période.

Cette évolution est plus accusée si l'on s'en tient à la Marque Renault : une partie importante de la reconquête prévue pour 2008 et 2009 est réalisée par la Marque Dacia.

Le Royaume-Uni, l'Espagne et l'Italie représentent la plus grande part du déficit prévisionnel de volumes prévu en 2009.



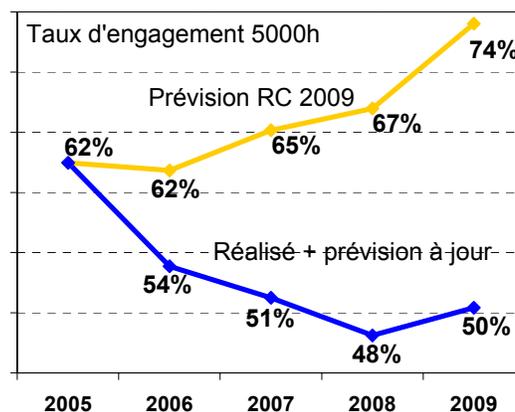
La comparaison par segments entre les prévisions à jour et les objectifs du Renault Contrat 2009 en Europe montre que :

- la gamme Entry dépasse les résultats escomptés ;
- la gamme VU est à la hauteur des prévisions, bien que Kangoo reste sous la menace d'une concurrence renouvelée ;
- la gamme I est au-dessous de son objectif de volumes, notamment au Royaume-Uni où les véhicules d'entrée de gamme sont particulièrement pénalisés par l'évolution de la parité Euro/Livre ;
- la gamme M1 est également au-dessous de l'objectif volume du Renault Contrat 2009, en partie en raison d'une limitation volontaire des ventes aux loueurs courte durée ;
- la gamme M2S est largement au-dessous de l'objectif, essentiellement en raison d'une performance de Laguna inférieure aux attentes dans un segment de marché (hors SUV) en contraction de 14% entre les 1er semestres 2005 et 2008 sur les quatre principaux marchés : Royaume Uni, Espagne, Italie et Allemagne.

Les effets cumulés de marché et de pénétration aboutissent à un volume prévisionnel de ventes en Europe en 2009 inférieur aux niveaux atteints en 2004 et 2005. L'impact sur les taux d'utilisation des principales usines de carrosserie-montage en France et en Espagne (cf. 1.1.1.1) est lisible sur le graphe ci-contre, qui met en regard l'évolution du taux d'engagement :

- prévue par le Renault Contrat 2009
- réalisée jusqu'en 2007 et prévue à ce jour pour 2008 et 2009

La sous-utilisation initiale des capacités installées en France et en Espagne est donc accentuée sur la période 2005 – 2007. L'effet de l'offensive produit, visible à partir de 2008, ne permet pas de revenir au niveau de 2005.



1.2.1.3 – L'objectif qualité « Laguna top 3 » en passe d'être atteint

L'ensemble des indicateurs disponibles montrent un positionnement de Laguna 3 cohérent avec l'objectif du Renault Contrat 2009.

1.2.1.4 – Objectifs de réduction des coûts

	Trajectoire vers les objectifs du Renault Contrat 2009 (*)
Coût des achats	Bonne, hors impact matières premières
Coûts de fabrication	Mauvaise, suite à une croissance en volume inférieure aux prévisions
Coûts de logistique	Tendue : surcoûts carburants supérieurs aux prévisions
Frais généraux	Tendue : croissance du chiffre d'affaires inférieure aux attentes
Coûts de distribution	Mauvaise : renforcement de la Marque inférieur aux attentes, bien que le redressement de l'image de Marque soit amorcé ; baisse du marché des ventes aux particuliers

(*) tels que décrits en 1.1.1.2

1.2.2 – Mesures nécessaires

Dans un environnement économique en mutation rapide et caractérisé par une volatilité accrue, Renault se doit de préserver des marges de manœuvre significatives pour ne pas subir de possibles mouvements de consolidation au sein de l'industrie automobile.

Le renchérissement durable du coût du crédit rend cruciale la crédibilité de l'entreprise vis-à-vis des investisseurs : elle passe par le respect des engagements de rentabilité. Une stricte maîtrise des dépenses est également indispensable afin de limiter le recours à l'endettement.

1.2.2.1 – Poursuite des actions de productivité

Un objectif de réduction des coûts plus ambitieux que celui du Renault Contrat 2009 a été assigné aux Achats. L'ensemble des usines poursuivent leurs actions de productivité pour atteindre ou dépasser leur objectif de performance, et compenser pour certaines d'entre elles l'effet défavorable induit par un volume d'activité inférieur aux prévisions.

Les équipes transverses contribuent également à l'effort de l'entreprise pour faire face à un environnement défavorable, au-delà des valeurs déjà intégrées dans le Renault Contrat 2009.

L'ensemble des fonctions support réalisent également des efforts importants de productivité

1.2.2.2 – Augmentation des prix de vente

L'ampleur de l'impact sur le coût de ventes de la hausse du prix des matières premières ne peut être absorbée par les efforts de productivité de l'entreprise. Renault affiche donc clairement son intention de compenser ces effets, sans aller au-delà, par une hausse du prix de vente de ses véhicules et de ses pièces de rechange et accessoires.

1.2.2.3 – Ajustement du plan gamme

Suite à une croissance plus lente que prévue de son volume d'activité et de son chiffre d'affaires, l'entreprise est contrainte à une sélectivité et une prudence accrues dans les décisions d'évolution de son plan gamme et de ses implantations industrielles. Certains projets, dont la robustesse de l'équation économique est jugée insuffisante, font donc l'objet d'une annulation ou d'un report : J96, W72 et L93 sont les principaux projets impactés.

1.2.2.4 – Ajustement des moyens de l'entreprise

Malgré l'ensemble des efforts de productivité de l'ensemble des fonctions, l'entreprise ne peut compenser les facteurs défavorables subis depuis l'année 2007 sans procéder à un ajustement structurel de ses moyens.

1.3 – Activité des établissements

- Fabrication

. Les 6 usines de Carrosserie-Montage de France couvrent l'ensemble de la Gamme Renault, segments I, M1, M2S et VU.

La production de 2007 pour l'ensemble de ces sites s'est élevée à 1 007 977 véhicules pour une capacité théorique installée de 1 805 500 véhicules sur une base de 5000 heures de travail par an, soit un taux d'utilisation de 56%.

Sur les 6 premiers mois de l'année 2008, la production a été de 479 757 véhicules pour une capacité théorique installée de 908 921 véhicules (calcul réalisé au prorata de la capacité théorique installée annuelle de 2008 s'élevant à 1 701 500 véhicules sur la base de 5000 heures de travail par an), soit un taux d'utilisation de 53%.

La Conférence Fixation Objectif de juillet 2008 donne un taux d'utilisation pour l'année de 48%.

Les sites s'adaptent au mieux aux besoins en effectuant des ajustements de capacité. Ces ajustements sont basés sur la mise en œuvre des accords de flexibilité, sur l'évolution des temps de cycle, sur l'évolution des temps d'ouverture (3, 2, 1, ½ équipes), voire l'arrêt d'une ligne.

Des détachements de personnel ont eu lieu entre établissements ou avec les filiales pour faire face aux problèmes d'activité ci-dessus.

. L'usine de Sandouville enregistre une baisse d'activité sur ses deux flux de production, baisse qui s'accroît en 2008, suite à la réduction de la part des segments M2 et S dans le MTM Europe et France.

Flux 1 Espace :

L'Espace est un véhicule mature sur lequel, malgré une performance commerciale satisfaisante, le volume de commandes diminue.

La cadence quotidienne a été réduite de 215 à 140 véhicules par jour au début de 2008. Malgré cet ajustement, il a été nécessaire de positionner 25 jours non travaillés en 2008 pour suivre le fléchissement de la demande commerciale. Un nouvel ajustement à la baisse est envisagé d'ici la fin de l'année, avec une modification du temps de cycle soit une réduction de 40% du volume quotidien.

Flux 2 Laguna :

Après un très bon démarrage industriel de Laguna (B91 en octobre 2007, K91 en janvier 2008), tant en volume qu'en qualité, le véhicule pâtit de la baisse du segment M2 dans le MTM Europe et France. Dans ce contexte, l'estimation de la demande commerciale 2008 est passée de 199.692 au budget annuel 2008 à 99.212 véhicules en juillet 2008.

Plusieurs actions ont déjà été mises en œuvre : réduction de moitié de la capacité de l'équipe de nuit mise en place début 2008, suppression des périodes hautes initialement programmées, arrêt complet de l'équipe de nuit en mars, réduction de la cadence quotidienne de 600 à 480 véhicules/ jour en juin 2008, positionnement de 42 jours non travaillés à fin octobre 2008, négociation d'avenants ARTT permettant de réduire l'impact pour les salariés des jours non travaillés, détachement d'une centaine de salariés dans d'autres établissements (Cléon, Technocentre, Maubeuge...),

L'ensemble de ces mesures s'avère aujourd'hui insuffisant, et un ajustement de l'organisation de l'usine est nécessaire, avec le passage en 1 équipe du flux Laguna.

. De même, les résultats de l'activité véhicules impactent fortement les établissements de Cléon et du Mans, avec des gammes I, M1 et M2S en dessous de leurs prévisions. Les gammes Entry et VU limitent cette baisse mais des risques existent sur le marché VU. L'établissement de Choisy, dont l'activité d'échange standard représente 95% de l'activité, voit celle-ci chuter du fait de l'amélioration importante de la qualité des organes mécaniques.

Ainsi, les activités des sites mécaniques du 1er semestre sont inférieures au budget de l'ordre de 8% pour Cléon et Le Mans et de plus de 20% pour Choisy. L'ajustement à cette baisse d'activité a été réalisé en grande partie grâce aux accords de flexibilité.

Les prévisions restent fortement orientées à la baisse pour le deuxième semestre 2008. Cette baisse devrait encore s'accroître pour Cléon et Le Mans avec une prévision d'activité d'environ 20% de moins que le budget sur cette période. Les mesures d'ajustement devront être poursuivies en 2008.

Cette situation amène à considérer des mesures complémentaires à celles qui ont été utilisées jusqu'ici. Les sites de fabrication doivent donc ajuster le niveau de structure à la baisse d'activité.

Les sites de mécanique pourront envisager la possibilité d'accueillir du personnel venant d'usines véhicules.

- Ingénieries et tertiaire

. Afin de contenir les dépenses d'investissement de l'Entreprise dès 2008, la décision a été prise en juillet 2008 d'arrêter ou de décaler des projets en cours de développement et postérieurs à Renault Contrat 2009. Ainsi les programmes J96 et W72 sont arrêtés et le programme L93 décalé.

D'autres mesures déjà en cours sont de nature à améliorer la performance des ingénieries et à ajuster la charge :

- Le rapprochement entre les ingénieries VP et VU permet de fédérer dans une organisation unique l'ensemble des métiers de l'Ingénierie, de développer les synergies et d'éliminer d'éventuels doublons. Le transfert des salariés i-DVU vers Renault s.a.s. depuis le 1er juillet 2008 favorise les mobilités au sein de l'ingénierie et constitue un facteur de régulation de la charge de travail. La création d'un établissement Renault s.a.s. à Villers-Saint-Frédéric, intégré à la Direction des établissements d'ingénierie France de Renault, permet une mise en commun des process supports et la réduction des frais de structure.

- Plusieurs chantiers sont engagés ou mis en œuvre dans le cadre du Plan de Performance Ingénierie et visent notamment à renforcer la standardisation et à améliorer l'adéquation charges-ressources (développement d'outils informatiques structurants notamment pour la planification avec le projet GPS (Global Planification system) et le partage des données techniques avec le projet New PDM (Products data management), le cadrage amont rigoureux des projets, la mise en place des adjoints charge-ressources initiée par le plan de soutien aux équipes d'ingénierie...).

- L'organisation Métier monde des ingénieries véhicule et mécanique est en cours de déploiement. La montée en puissance des RTx (centres techniques internationaux) vient compléter les ressources disponibles au niveau mondial pour faire face à la charge ingénierie. Par exemple, en 2008-2009, sur la gamme Logan la vie série et le développement de certains projets sont confiés à la Roumanie, tout comme le développement de projets mécaniques dérivés des moteurs K et leur vie série. Les essais associés à ces développements doivent être localisés à proximité des bureaux d'étude. A ce titre, la création en Roumanie du centre d'essais principal (Titu) pour tous les développements assurés par le RTR, permet de décharger Lardy et Aubevoye des essais et validations de ces projets.

L'amélioration des conditions de vie et de travail reste une priorité centrale des établissements d'ingénierie dans le cadre du PACTE.

. Quant aux métiers des fonctions supports, ils ont également été marqués par des contraintes externes telles que l'internationalisation et la mondialisation accélérées, le développement du multimarquisme ou l'existence de concurrents très professionnels des métiers des fonctions supports en France et dans le monde.

Ainsi, les fonctions support ont été amenées à rationaliser et standardiser leur processus afin de répondre à un besoin croissant de réduction des coûts.

Certaines mesures ont déjà été prises notamment par Renault Siège, afin de s'adapter à la concurrence, de limiter les coûts et d'améliorer la qualité de nos prestations comme l'externalisation d'activités, partielles ou totales avec la mise en place de partenariats, du type GIE, la réduction du parc immobilier et la flexibilité dans l'utilisation des surfaces de bureaux ou encore la réorganisation de directions permettant une plus grande agilité et efficacité, le non remplacement des départs, ayant permis une diminution de près de 20 % des effectifs en 3 ans, le report de lancement de projets informatiques et du projet PRIME de réduction des coûts informatiques.

Dans le contexte décrit ci dessus, les efforts de productivité doivent donc être poursuivis afin de permettre sur la base du volontariat d'ajuster les effectifs de structure.

Chapitre 2 :

PERIMETRE DU PROJET

II – PERIMETRE DU PROJET

Dans ce contexte, Renault envisage des mesures de départs fondées uniquement sur le volontariat du salarié à hauteur de 3 000 départs parmi les personnels de structure d'ici le 30 avril 2009. Par ailleurs, les recrutements seront gelés.

Les candidats au départ volontaire, salariés sous CDI, inscrits aux effectifs avant le 1^{er} juillet 2008 pourront bénéficier d'un accompagnement individuel et de dispositifs d'aides financières.

Compte tenu du contexte particulier de Sandouville et du passage en une équipe du flux Laguna ces mesures de départ volontaire seront également envisagées pour environ 1000 personnes supplémentaires incluant du personnel directement lié à la fabrication.

Dans les établissements mentionnés dans le tableau ci-dessous sont indiqués les effectifs de référence compris dans le périmètre du projet d'ajustement des effectifs. Seront concernées l'ensemble des personnes non directement liées à la fabrication.

Le plan Renault Contrat 2009 sera poursuivi pour positionner Renault parmi les constructeurs Européens les plus compétitifs, l'appareil industriel étant préservé. Pour ce faire certaines Directions indiquées ci-après et certains métiers ou compétences ne seront pas concernés par ces départs volontaires.

Le véhicule électrique, et d'une manière plus générale le développement des fonctions électronique-informatique dans les véhicules est un enjeu stratégique pour Renault et l'Alliance. Il est donc essentiel de pouvoir continuer le développement de ces compétences en maintenant les expertises acquises au sein des Directions concernées : DCMAP, DIESE, DGMP-E, DEA, qui sont donc exclues du plan de départ volontaire. Seront également exclus les modeleurs numériques ainsi que les médecins et les infirmiers(ères) du travail.

Au total, l'ensemble des populations exclues du périmètre du projet serait, au 30 juin 2008, de 13 130 personnes pour la main d'œuvre directe et 1 557 personnes pour les autres catégories.

	OUVRIERS MOS	ETAM	CADRES	TOTAL
Renault Cergy Pontoise + CRPR	23	330	107	460
Renault Choisy	16	158	31	205
Renault Cleon	174	1 907	308	2 389
Renault Douai	91	1 255	176	1 522
Renault Flins	266	1 109	135	1 510
Renault Grand Couronne	10	162	25	197
Renault Guyancourt	100	4 124	4 195	8 419
Renault Le Mans	83	1 094	286	1 463
Renault Rueil/Lardy	55	1 693	1 368	3 116
Renault Sandouville	199	1 046	149	1 394
Renault Siege et D.R.	5	1 444	3 017	4 466
Renault Villiers Saint Frédéric	43	586	454	1 083
TOTAL Renault s.a.s.	1 065	14 908	10 251	26 224

Chapitre 3 :

ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES

Dans le prolongement des échanges et avis du Comité Central d'Entreprise le 9 septembre 2008 la Direction a convoqué l'ensemble des organisations syndicales pour examiner les mesures d'accompagnement des salariés.

Deux réunions ont eu lieu les 16 et 17 septembre 2008. A la suite de ces réunions, les propositions faites par la Direction ont fait l'objet d'un relevé de conclusion. Ces évolutions sont intégrées dans les mesures suivantes : projets professionnels ou personnels, départs volontaires en retraite avant le 31 décembre 2009, congés de reclassement, aides au retour au pays, temps partiel fin de carrière.

Par ailleurs, des mesures spécifiques sont envisagées pour l'établissement de Sandouville. Ces dispositions sont insérées à l'article 3.3. « Dispositions spécifiques à l'établissement de Sandouville

III – ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES

Les dispositifs et mesures décrites ci-dessous s'appliqueront à l'ensemble des salariés sous CDI, inscrits aux effectifs avant le 1^{er} juillet 2008 et compris dans le périmètre décrit au chapitre II.

Ces mesures fondées sur le volontariat s'inscriront dans un calendrier qui prendra fin le 30 avril 2009.

En fonction du rythme des départs, l'entreprise pourra procéder à la suspension de certaines mesures voire à l'arrêt du dispositif dans tout ou partie des directions, établissements, métiers concernés.

3.1 – Les missions des Espaces Conseils

Afin d'accompagner les salariés dans la réalisation de leur projet personnel, des Espaces Conseils (EC)¹ seront mis en place et seront chargés d'accompagner tout salarié dans sa démarche dans le cadre des mesures décrites ci-après.

Au sein de l'« Espace Conseil» les salariés volontaires bénéficient d'un accompagnement individualisé et adapté à l'élaboration de leur projet.

Les principales missions de l'Espace Conseil sont les suivantes :

- **Le suivi individuel des salariés :**
 - Recevoir et informer les salariés sur le contenu des mesures d'accompagnement social et sur les aides susceptibles de leur être apportées,
 - Faire le point avec les salariés concernés sur l'état d'avancement de leurs démarches et sur leurs besoins particuliers,
 - Les aider à établir un bilan d'orientation et un projet professionnel,
 - Leur proposer des possibilités de formation, de reclassement, voire de détachement avant emploi (convention de détachement),
 - Assurer le suivi de chaque salarié dans ses démarches de prospection et de recherche d'emploi,

¹ Cf. Annexe 2 sur le projet de dispositif d'accompagnement des salariés

- Aider éventuellement à la mobilité du conjoint et à la recherche d'un logement, si le nouvel emploi nécessite un déménagement.

- **Les actions de formation :**

Des actions de formation peuvent être envisagées s'il apparaît qu'elles sont de nature à permettre l'accès à des emplois disponibles.

Ces formations sont, le plus souvent, des formations d'adaptation à un poste détecté, mais, dans certains cas, il peut s'agir de formations qualifiantes lorsqu'il existe une forte probabilité d'emploi à leur issue.

- **La collecte des offres d'emplois :**

Dans l'Espace Conseil, le personnel intéressé a accès à des offres d'emplois correspondant à des reconversions possibles.

De nombreux moyens sont, bien entendu, utilisés pour accéder au marché de l'emploi :

- branchement sur des bourses d'emploi, étude de la presse spécialisée,
- prospection directe auprès des employeurs potentiels.

Pour alimenter et tenir à jour les offres d'emploi l'Espace Conseil développera les contacts nécessaires avec les services spécialisés dans le domaine de l'emploi.

3.2 – Départs au volontariat

3.2.1 – Projets professionnels ou personnels

- **Contenu du projet professionnel ou personnel**

L'entreprise soutiendra les éventuels projets professionnels ou personnels des salariés volontaires âgés de moins de 60 ans au 31 décembre 2009.

Le dispositif concerne les salariés qui envisagent un projet professionnel ou personnel externe. Ce projet devra être formalisé, à titre d'exemple, par :

- un nouveau contrat de travail
- une promesse d'embauche
- un dossier de création ou reprise d'entreprise
- une attestation de mobilité professionnelle du conjoint justifiant un changement de résidence principale.
- une attestation sur l'honneur explicitant un projet personnel.

Ce dispositif ne peut concerner les salariés qui souhaiteraient s'inscrire directement aux ASSEDICS.

- **Modalités d'adhésion au dispositif**

Chaque salarié aura la possibilité de contacter le RRHP pour obtenir des informations sur les différents dispositifs et être orienté sur l'Espace Conseil. Il pourra, s'il le souhaite, se rendre directement à l'Espace Conseil qui l'assistera dans la formalisation et la réalisation de son projet.

L'adhésion du salarié sera ensuite formalisée par une convention de départ volontaire.

A l'issue du préavis, le contrat de travail du salarié prendra fin du commun accord des parties pour motif économique.

Le salarié peut bénéficier, à sa demande, d'une dispense totale ou partielle du préavis afin de pouvoir mettre en œuvre son projet dans les plus brefs délais. Dans ce cas, le préavis sera rémunéré au prorata du préavis réalisé.

- **Mesures d'accompagnement et aides**

L'entretien d'évaluation du projet sera réalisé avec l'Espace Conseil et permettra à chaque candidat d'examiner les conditions de mise en œuvre de son projet. Au cours de cet entretien, le projet professionnel personnel sera examiné et évalué, Les éventuelles démarches nécessaires pourront être envisagées et accompagnées dans le cadre de ce départ volontaire.

- **Montants versés à l'issue du préavis**

- les éléments de solde du contrat (salaires, solde des compteurs de capital temps individuel et collectif et du capital temps formation),
- les congés UPA pourront être payés au lieu d'être obligatoirement pris avant le départ du salarié,
- une indemnité de départ volontaire correspondant à l'indemnité conventionnelle de licenciement,
- une indemnité complémentaire d'incitation au projet personnel, dégressive en fonction de la date de décision de départ au volontariat :

- 6 mois pour le salarié se déclarant volontaire jusqu'au 31 janvier 2009,
- 4 mois pour le salarié se déclarant volontaire jusqu'au 30 avril 2009.

Le cumul des deux indemnités ne pourra pas dépasser 24 mois ni être inférieur à 4 mois.

- **Capital temps collectif**

Dans l'hypothèse où le salarié d'un site industriel, lors de son départ dans le cadre du plan, aurait un capital temps collectif négatif, les sommes correspondant à ce solde négatif ne seront pas prises en compte dans le solde de tout compte.

- **Epargne salariale**

Dans le cadre de la réglementation en vigueur le salarié qui quitte l'entreprise bénéficiera des dispositifs de déblocage de l'épargne salariale, ou pourra obtenir le transfert de son épargne notamment en cas de changement d'entreprise.

- **Mesure complémentaire d'aide à la création ou la reprise d'entreprise**

Cette démarche de création, qui s'appuie sur les compétences acquises dans le cadre des activités professionnelles, peut être encouragée dans la mesure où elle s'inscrit dans un parcours professionnel qui peut participer au développement économique d'un bassin d'emploi.

Outre les aides décrites ci-dessus, les aides accordées après validation par le service en charge de l'aide à la création d'entreprise sont les suivantes :

- Une assistance technique pour le montage du dossier et la création de l'entreprise,
- Une indemnité création d'entreprise jusqu'à 12 000 € sera versée sur présentation de documents attestant de la réalité de la création d'entreprise (K Bis).
- Une prime de 3 000 € sera versée pour chaque embauche, dans l'entreprise créée ou reprise, d'un salarié Renault partant dans le cadre du présent projet,
- Une initiation à la gestion et à la comptabilité,
- La prise en charge des intérêts des emprunts sur la première année avec un plafond de 1500 €,
- Une aide à la recherche de financements.
- La prise en charge (sur justificatif) de frais découlant :
 - d'une inscription à des stages d'initiation à la gestion et à la comptabilité dispensés soit par les chambres de commerce ou des métiers, soit par l'entreprise elle-même, en accord avec le service d'aide à la création d'entreprise, dans la limite de 300 heures,
 - de l'inscription au registre du commerce ou au répertoire des métiers,

- **Achats de véhicules**

Les avantages PGR seront maintenus pendant 1 an pour tous les salariés dans la limite de 2 véhicules par an. Dès 20 ans d'ancienneté, une carte ancien RENAULT sera attribuée sans limitation de durée.

La possibilité de racheter un véhicule de parc RENAULT d'occasion à tarif préférentiel sera ouverte dans la limite des stocks disponibles.

- **Priorité de réembauche**

La priorité de réembauche sera appliquée conformément aux dispositions légales :

- demande expresse du salarié,
- existence d'embauche et dans des postes correspondant aux compétences de l'intéressé(e).
- durée d'un an.

3.2.2 – Départ volontaire en retraite jusqu'au 31 décembre 2009

Dans le cadre du volontariat, certains salariés pourront, s'ils le souhaitent, mettre fin à leur carrière professionnelle pour bénéficier des mesures incitatives développées dans le cadre du projet de programme d'ajustement des effectifs.

Ces départs volontaires à la retraite s'inscrivent dans le cadre de l'article L.1233-62 du code du travail et concernent les salariés qui ont acquis la totalité de leurs droits appréciés à la date de leur départ. Ils pourront s'effectuer selon les modalités suivantes :

- Les salariés qui souhaitent bénéficier d'un départ volontaire en retraite perçoivent l'indemnité conventionnelle de départ en retraite. Cette indemnité de départ en retraite ne supporte pas de charges fiscales et sociales.
- Une majoration complémentaire d'indemnité de départ volontaire est versée, à hauteur de 3 mois de salaire, sans distinction de catégorie professionnelle ni d'ancienneté au moment du départ. Cette indemnité sera soumise au régime social et fiscal en vigueur dans le cadre du plan d'ajustement des effectifs.

Les congés UPA pourront être payés au lieu d'être obligatoirement pris avant le départ du salarié.

La rupture du contrat de travail permet au salarié concerné le déblocage anticipé de son plan d'épargne entreprise.

- **Dispositif de rachat**

Dans le cadre du départ volontaire en retraite, il est envisagé de financer le rachat jusqu'à 12 trimestres auprès du régime général et le rachat de points de retraite complémentaire (soit trois ans) dans le respect du cadre légal et réglementaire.

- **Capital temps collectif**

Dans l'hypothèse où le salarié d'un site industriel, lors de son départ dans le cadre du plan, aurait un capital temps collectif négatif, les sommes correspondant à ce solde négatif ne seront pas prises en compte dans le solde de tout compte.

- **Achats de véhicules**

Une carte ancien Renault sera attribuée sans limitation de durée, ni condition d'ancienneté.

La possibilité de racheter un véhicule de parc RENAULT d'occasion à tarif préférentiel sera ouverte dans la limite des stocks disponibles.

3.2.3 – Congé de reclassement

Le congé de reclassement concerne les salariés âgés de moins de 60 ans au 31 décembre 2009 qui souhaitent définir un projet professionnel et bénéficier d'actions de formation et des prestations de l'Espace Emploi.

Ce congé correspond à la durée du préavis conventionnel auquel s'ajoute une durée supplémentaire de 3 mois. Toutefois, la durée totale du congé ne peut excéder 9 mois. Le congé est indemnisé à 100 % pendant la période correspondant au préavis et à 65 % pendant les mois excédant le préavis.

Pendant la durée du congé de reclassement, le salarié sera dispensé d'effectuer le préavis. A l'issue du congé de reclassement, le contrat de travail est rompu.

- **Mesures d'accompagnement**

Le congé débute par un entretien d'évaluation et d'orientation avec l'Espace Conseil destiné à définir un projet professionnel et déterminer les actions nécessaires pendant la durée du congé. A l'issue de l'entretien, l'Espace Conseil adresse au N+1, au RRHP et au SRH, ainsi qu'au salarié, un document récapitulatif sur le contenu et les actions du congé de reclassement.

Si le reclassement ou la reconversion externe nécessite une remise à niveau ou l'acquisition d'une formation professionnelle complémentaire, l'entreprise pourra prendre en charge une formation de mise à niveau, facilitant l'adaptation au nouvel emploi. Le contenu et la durée devront être validés par l'Espace Conseil. Son financement est plafonné à 300h de formation.

- **Eléments financiers**

Le salarié en congé de reclassement recevra lors de son départ :

- les éléments de solde du contrat calculés prorata temporis (salaires, solde des compteurs de capital temps individuel et collectifs et du capital temps formation)
- les congés UPA pourront être payés au lieu d'être obligatoirement pris avant le départ du salarié,
- une indemnité de rupture correspondant à l'indemnité conventionnelle de licenciement.
- Une indemnité complémentaire de 3 mois si la décision d'entrer en congé de reclassement est prise jusqu'au 31 janvier 2009, 2 mois si cette décision est prise jusqu'au 30 avril 2009. Cette mesure a pour objet d'encourager la mobilisation du salarié pour finaliser un projet de réorientation à l'extérieur de l'entreprise.

La rupture du contrat de travail permet au salarié concerné le déblocage anticipé de son plan d'épargne entreprise.

- **Capital temps collectif**

Dans l'hypothèse où le salarié d'un site industriel, lors de son départ dans le cadre du plan, aurait un capital temps collectif négatif, les sommes correspondant à ce solde négatif ne seront pas prises en compte dans le solde de tout compte.

- **Rôle de l'Espace Conseil**

En matière de congé de reclassement, l'Espace Conseil assure une fonction d'accueil, d'information et d'appui dans les démarches de recherche d'emploi des salariés. Il assure également un suivi individualisé et régulier du salarié ainsi que les opérations de prospection et de placement de nature à assurer son reclassement.

Il aide notamment les salariés concernés dans l'établissement de fiches de carrière et de rédaction de curriculum vitae, dans la prospection des emplois disponibles, dans l'organisation de rendez-vous, le suivi des démarches engagées en constituant un dossier individuel résumant les actions entreprises.

- **Engagements du salarié**

Le salarié volontaire s'engage à suivre les actions de formation ainsi que les prestations proposées par l'Espace Conseil et réaliser des démarches de recherche d'emploi.

Il devra se présenter aux convocations de l'Espace Conseil et mener personnellement une recherche active d'emploi.

Il s'engage à ne pas avoir d'activité rémunérée pendant le congé de reclassement sans autorisation préalable de Renault. A défaut d'autorisation, le congé de reclassement serait immédiatement rompu.

- **Aide à la création d'entreprise**

L'accès à l'aide à la création d'entreprise sera ouvert aux salariés en congés de reclassement. Cette aide comprendra :

- Une assistance technique pour le montage du dossier et la création,
- L'indemnité de création d'entreprise (jusqu'à 12 000 €) sur présentation de document attestant de la création ou reprise (KBis), plus 3 000 € pour chaque embauche de salarié Renault ayant quitté l'entreprise dans le cadre du présent projet,
- L'initiation à la gestion et à la comptabilité,
- La prise en charge des intérêts d'emprunts sur la première année avec un plafond de 1500 €,
- Une aide à la recherche de financements.

- **Achats de véhicules**

Les avantages PGR seront maintenus pendant 1 an pour tous les salariés dans la limite de 2 véhicules par an. Dès 20 ans d'ancienneté, une carte ancien RENAULT sera attribuée sans limitation de durée.

La possibilité de racheter un véhicule de parc RENAULT d'occasion à tarif préférentiel sera ouverte dans la limite des stocks disponibles.

- **Convention d'Allocation Temporaire Dégressive**

La convention d'allocation temporaire dégressive (ATD) déterminera le montant de la participation de l'entreprise et celle éventuelle de l'Etat. Cette participation de l'Etat et de l'entreprise ne sera pas supérieure à 200 € par personne et par mois.

La convention fixera la durée de prise en charge de l'allocation temporaire, dans la limite maximum de deux ans, et sa durée d'application

- **Allocation temporaire dégressive**

L'allocation est destinée à aider financièrement les salariés dont le reclassement s'opère dans un emploi comportant une rémunération mensuelle inférieure à celle qu'ils percevaient au titre de leur emploi chez RENAULT.

Elle garantit au bénéficiaire le maintien de l'ancien salaire nominal, éventuellement plafonné au montant de la participation de l'Etat et/ou de l'entreprise, en fonction du montant de la perte de salaire, après comparaison entre le salaire net antérieur et le salaire net de reclassement.

L'allocation versée est imposable et est exonérée de cotisations sociales. Elle est soumise à CSG et CRDS.

- Bénéficiaires

Ils doivent remplir les conditions suivantes :

- Avoir quitté l'entreprise dans le cadre d'un congé reclassement
- S'être reclassé dans un emploi externe au groupe Renault dans un délai d'un an à compter de la signature de la convention de rupture d'un commun accord
- Bénéficier d'un CDI, d'un CDD ou d'un contrat de travail temporaire d'une durée de 6 mois au plus
- Avoir accepté un reclassement comportant une rémunération inférieure au salaire antérieur

Pour bénéficier de l'allocation, les salariés doivent adhérer individuellement à la convention trois mois au plus tard après la date effective de leur reclassement.

• Priorité de réembauche

La priorité de réembauche sera appliquée conformément aux dispositions légales :

- demande expresse du salarié,
- existence d'embauche et dans des postes correspondant aux compétences de l'intéressé(e).
- durée un an.

3.2.4 – Aide au retour au pays

Pour faciliter et accompagner les projets de retour au pays de salariés de nationalité étrangère, RENAULT se rapprochera de l'administration pour la conclusion d'une convention destinée à faciliter la réinsertion des travailleurs étrangers dans leur pays.

L'entreprise accompagnera la démarche des salariés volontaires par :

- une aide au diagnostic personnel,
- une formation complémentaire limitée à **300 heures** et un bilan d'orientation en fonction des projets personnels,
- une assistance administrative pour préparer le départ du salarié,
- un complément indemnitaire à l'indemnité de licenciement et au préavis afin que l'indemnité ne soit pas inférieure à 15 mois de salaires ni supérieure à 24 mois.

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, une rente pourra être constituée pour les salariés âgés de plus de 45 ans.

- **Capital temps collectif**

Dans l'hypothèse où le salarié d'un site industriel, lors de son départ dans le cadre du plan, aurait un capital temps collectif négatif, les sommes correspondant à ce solde négatif ne seront pas retenues dans le solde de tout compte.

- **Achats de véhicules**

Les avantages PGR seront maintenus pendant 1 an pour tous les salariés dans la limite de 2 véhicules par an. Dès 20 ans d'ancienneté, une carte ancien RENAULT sera attribuée sans limitation de durée.

La possibilité de racheter un véhicule de parc RENAULT d'occasion à tarif préférentiel sera ouverte dans la limite des stocks disponibles.

Les congés UPA pourront être payés au lieu d'être obligatoirement pris avant le départ du salarié,

3.3 – Dispositions spécifiques à l'établissement de Sandouville

Compte tenu des spécificités de l'établissement de Sandouville, du contexte de l'activité et des jours non travaillés, des aspects du bassin d'emploi en matière d'emplois disponibles, des mesures particulières seront mises en place dans le cadre des dispositifs du plan.

3.3.1 – Mesures complémentaires

- **Aide au projet professionnel ou personnel**

La prime d'incitation versée sera fixée à 7 mois jusqu'au 31 janvier 2009 et à 4 mois jusqu'au 30 avril 2009.

- **Congé de reclassement**

La durée totale du congé de reclassement sera portée à 9 mois pour tous les salariés de l'établissement avec une période de 6 mois, incluant le préavis, payés à 100 % et le reste du congé payé à 65 %. Ainsi, si le préavis est de 2 mois, 4 mois supplémentaires seront payés à 100 %. Si le préavis est de 3 mois, 3 mois supplémentaires seront payés à 100 %.

- **Mutation**

En cas de mutation dans un autre établissement ou une filiale en France, une prime de mutation spécifique sera versée en plus des mesures d'aide aux mobilités appliquées dans l'entreprise. Cette prime sera de 3 mois pour une mutation dans les établissements de la Vallée de la Seine, de la région parisienne ou au Mans. Elle sera portée à 5 mois pour une mutation dans les autres sites ou filiales.

- **Mission longue durée**

En cas de missions longue durée, un retour hebdomadaire du salarié à son domicile sera pris en charge par l'entreprise.

- **Achats de véhicules**

En cas de mutation dans un autre établissement ou une filiale en France, la possibilité de racheter un véhicule de parc RENAULT d'occasion à tarif préférentiel sera ouverte dans la limite des stocks disponibles.

3.3.2 – Mesure de « solidarité »

Pour faciliter le reclassement des salariés de Sandouville sur d'autres sites dans lesquels la main d'œuvre directe n'est pas concernée par le plan de départ au volontariat, les mesures ci-après pourront être prises :

- les salariés de Sandouville volontaires fermes pour une mutation sur un autre site devront être décomptés par site d'accueil,
- dans chacun des sites d'accueil, les mesures de projet professionnel ou personnel, congé de reclassement et aide au retour au pays pourront être ouvertes à des salariés de MOD dans la limite du nombre de salariés de Sandouville optant pour une mobilité sur ce site,
- ces mesures s'appliqueront dans les conditions générales en vigueur à Renault s.a.s.,
- dans le cas où le nombre de projets validés sur le site d'accueil serait supérieur au nombre de candidats à la mobilité recensés pour ce site en provenance de Sandouville, les premiers projets validés par l'Espace Conseil du site seront retenus.

3.4 – Autres mesures

3.4.1 – Passage à temps partiel en fin de carrière

Les salariés qui souhaitent réduire leur temps de travail au cours des trois ans précédant la liquidation de leur retraite pourraient le faire dans les conditions ci-après.

Ce passage à temps partiel est destiné à permettre une réduction progressive de l'activité grâce à un allègement des horaires voire une réorganisation de l'activité qui pourra inclure, notamment, des activités de tutorat.

Les salariés pourront bénéficier :

- D'un passage à temps partiel à 66 % en moyenne sur 3 ans. Dans ce cas, la première année pourrait, par exemple, être effectuée à 80 %, la seconde à 80 % et la troisième à 80 % durant 6 mois.
- D'un passage à temps partiel à 50 % en moyenne sur 3 ans. Dans ce cas, la première année pourrait, par exemple, être effectuée à 80 %, la seconde à 50 % et

la troisième à 20 %, cette période résiduelle pouvant donner lieu à l'utilisation du capital temps individuel.

Une majoration de rémunération équivalant à 20 % de la perte de salaire sera appliquée.

Le salarié concerné pourra débloquer ses compteurs temps pour compléter sa rémunération pendant la période.

L'entreprise cotisera à l'ensemble des régimes de retraite sur la base du salaire à taux plein.

En outre, le calcul des indemnités de départ en retraite sera effectué sur la base d'un salaire apprécié sur 12 mois à temps plein.

- **Conditions d'adhésion**

Pour pouvoir accéder à cette réduction du temps de travail de fin de carrière, les conditions sont les suivantes :

- avoir plus de 57 ans ou pouvoir bénéficier du dispositif carrières longues,
- avoir un contrat de travail à temps plein dans les 12 mois précédant le passage à temps partiel.

L'adhésion au dispositif se fait à la demande du salarié qui la formule auprès de l'Espace Conseil.

La demande écrite doit être faite au moins deux mois avant la date souhaitée de passage à temps partiel. L'entreprise s'engage à répondre dans le mois suivant la réception de la demande. Cette réponse précisera soit l'acceptation soit le refus ainsi que les modalités de mise en œuvre retenues.

La signature d'un avenant au contrat de travail formalise, selon les modalités légales, le passage à temps partiel et l'organisation de ce temps partiel.

- **Mesures d'accompagnement**

A l'issue de cette période, si le salarié demande à bénéficier d'un départ en retraite, l'indemnité qui lui sera versée sera calculée sur la base de 12 mois d'activité à temps plein. Elle sera soumise à l'impôt et aux cotisations sociales, selon la législation en vigueur au moment du départ.

3.4.2 – Aide au congé de longue durée

L'entreprise souhaite favoriser les congés de longue durée avec suspension du contrat de travail par une mesure financière d'accompagnement et une garantie en matière de reprise d'activité à l'issue du congé.

Les congés concernés sont le congé sabbatique, le congé parental d'éducation, le congé pour création d'entreprise, le congé de solidarité internationale.

- **Conditions d'adhésion**

Pendant toute la durée du congé, au maximum trois ans, le contrat de travail du salarié est suspendu. A son retour il retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

L'adhésion à ce dispositif donne lieu à la signature d'un avenant au contrat de travail. Elle s'effectue à l'initiative du salarié qui en fait la demande à l'Espace Conseil.

Cette demande devra intervenir au mois 2 mois avant la date envisagée pour le départ en congé. L'entreprise s'engage à répondre dans le mois suivant la réception de la demande écrite. Cette réponse, écrite, précisera soit l'acceptation de la demande, soit un report maximum du début du congé de 6 mois.

- **Mesures d'accompagnement**

Les salariés bénéficient d'un maintien de leur ancienneté et des avantages liés à celle –ci pendant toute le période du congé longue durée.

Une indemnité d'incitation sera versée au salarié pendant la période aidée, à hauteur de :

- 2 mois de salaires pour un congé de 2 ans
- 3 mois de salaires pour un congé de 3 ans

Cette indemnité sera soumise aux cotisations légales en vigueur et imposable. Le versement s'effectuera lors du départ en congé de longue durée.

Les congés de longue durée en cours lors de la mise en œuvre du dispositif n'ouvrent pas droit à l'indemnité d'incitation.

Le salarié bénéficiaire de cette mesure pourra demander le solde de ses compteurs calculé selon les règles en vigueur lors de son départ en congé de longue durée.

- **Interruption du congé**

Le salarié pourra demander son retour dans l'entreprise au cours de la période de 3 mois qui suit son départ. Dans ce cas, il adressera une demande de reprise d'activité au minimum 15 jours avant la date souhaité. Il retrouve son emploi ou un emploi équivalent assorti de la rémunération dont il bénéficiait avant son départ.

Les indemnités perçues seront remboursés par le salarié sous forme de prélèvement mensuel sur sa paie.

3.4.3 – Mesures d'aide à la mobilité interne

- **L'accompagnement en cas de déménagement**

L'Espace Conseil apporte toute l'assistance nécessaire dans les domaines de l'installation et du suivi des personnes en déménagement.

Pour les mobilités à partir ou vers les sites en province, deux jours de congés sont accordés, en plus de la journée Déménagement prévue par l'accord relatif à la Couverture sociale des salariés de Renault, pour permettre toutes les démarches et tous les travaux utiles. Ils seront pris en accord avec la hiérarchie.

L'entreprise prend en charge les frais nécessaires à la recherche d'un nouveau logement, engagés à l'occasion d'un voyage de reconnaissance, dans la limite du barème sur justificatifs des frais de mission.

Ces frais comprennent le séjour (2 nuits d'hôtel et 4 repas) et le déplacement (avion, SNCF ou indemnités kilométriques en cas d'utilisation du véhicule personnel) du salarié et, le cas échéant, d'une personne accompagnante.

- **Les contreparties financières**

Afin de prendre en compte les difficultés rencontrées par le personnel à l'occasion de la mobilité, les dispositions suivantes sont applicables conformément aux règles en vigueur dans l'entreprise au 1^{er} janvier 2008.

- Mobilité sans déménagement :

Une prime de mobilité forfaitaire (imposable mais non soumise aux charges sociales sauf CSG-CRDS versée en deux fois) est accordée à toute personne qui subit un accroissement du temps de trajet pour se rendre à son nouveau lieu de travail, en fonction du barème ci-après :

Accroissement journalier du temps de trajet (aller et retour)	De 20 à 40 minutes	De 41 minutes à 1 heure	Plus d '1 heure
Montant	1000 €	1200 €	1400 €

- Un véhicule affecté peut être mis à la disposition du salarié si le nouveau site d'affectation est distant de plus de 70 kilomètres du précédent (cette mesure ne se cumule pas avec la prime de mobilité et la prise en charge du surcoût transport).

- Une prise en charge du surcoût de transport pour la mobilité entre sites de la région parisienne peut être attribuée selon les modalités suivantes :

- Utilisation des transports en commun

- En complément des 50% de la carte orange, il est attribué au titre des frais supplémentaires un remboursement égal à 50% du différentiel de surcoût de la carte orange. Le versement est limité à une période de 24 mois suivant la mobilité. Il est suspendu, sans report du terme, pendant les périodes de suspension du contrat de travail.

- Utilisation du véhicule personnel

- Une indemnité calculée de la façon suivante est versée :

- (Nombre de kilomètres supplémentaires pour un trajet (aller ou retour) domicile nouveau lieu de travail / 6) X 23,70 (barème 2008)

- Le versement est limité à une période de 24 mois suivant la mobilité. Il est suspendu, sans report du terme, pendant les périodes de suspension du contrat de travail.

- Mobilité avec déménagement

Les aides suivantes peuvent être attribuées si des conditions relatives d'une part à la réduction du temps de trajet journalier (au moins 30 minutes pour les mobilités vers ou à

partir de la province et 1 heure pour les mobilités entre sites de la région parisienne) et d'autre part à la distance entre l'ancien et le nouveau domicile (20 km au moins pour les mobilités entre sites de la région parisienne).

- Indemnité pour frais d'installation (non soumise à charge sociales et non imposable)

Les frais d'installation (aménagement à la charge du locataire) sont pris en charge forfaitairement.

Le montant de l'indemnité est de 1284 € pour une personne, auxquels s'ajoutent 107 € par enfant à charge, dans la limite de 1606 € (barème 2008)

- Prime de mutation (hors mobilité entre sites de la région parisienne)

Le montant de la prime est égal à un mois du salaire mensuel de base du salarié auquel 50 % dudit salaire mensuel de base par personne à charge au sens de la législation fiscale. De ce montant est déduit le montant de l'indemnité d'installation versée conformément aux modalités indiquées supra.

Remboursement des frais de déménagement sur justificatif

- Indemnités journalières d'attente de logement

Les indemnités journalières d'attente de logement ont pour objet d'indemniser les frais engagés au titre d'un hébergement provisoire sur le nouveau lieu de travail dans l'attente du logement définitif. Elles sont versées, sur production des justificatifs des dépenses réalisées, pendant 3 mois (durée portée à 6 mois dans certains particuliers justifiées par la scolarité des enfants ou l'emploi du conjoint ou du partenaire du PACS) dans la limite des barèmes suivants : .

① Indemnité journalière pour les jours travaillés

	Province	Paris et région parisienne
1 ^{er} , 2 ^{ème} et 3 ^{ème} mois	95 euros	122 euros
4 ^{ème} , 5 ^{ème} et 6 ^{ème} mois (80 % du barème des trois premiers mois)	76 euros	98 euros

② Indemnité journalière pour les jours non travaillés

	Province	Paris et région parisienne
1 ^{er} , 2 ^{ème} et 3 ^{ème} mois	120 euros	154 euros
4 ^{ème} , 5 ^{ème} et 6 ^{ème} mois (80 % du barème des trois premiers mois)	96 euros	123 euros

Aide au logement : Une indemnité mensuelle forfaitaire et dégressive est versée selon les barèmes suivants :

Mobilité vers un site de la région parisienne

Situation familiale	Année 1 Indemnité mensuelle brute	Année 2 Indemnité mensuelle brute	Année 3 Indemnité mensuelle brute
Célibataire / divorcé(e) / veuf(ve)	670 euros	505 euros	335 euros
Marié(e) / PACS	890 euros	665 euros	440 euros
Marié(e) / PACS/ divorcé(e) / veuf(ve) + 1 enfant	1 105 euros	835 euros	555 euros
Marié(e) / PACS divorcé(e) / veuf(ve) + 2 enfants	1 330 euros	1 000 euros	665 euros
Marié(e) / PACS / divorcé(e) / veuf(e) + 3 enfants et plus	1 560 euros	1 170 euros	780 euros

Mobilité vers un site situé en province

Situation familiale	Année 1 Indemnité mensuelle brute	Année 2 Indemnité mensuelle brute	Année 3 Indemnité mensuelle brute
Célibataire / divorcé(e) / veuf(ve)	540 euros	405 euros	270 euros
Marié(e) / PACS	715 euros	535 euros	355 euros
Marié(e) / PACS/ divorcé(e) / veuf(ve) + 1 enfant	890 euros	665 euros	445 euros
Marié(e) / PACS divorcé(e) / veuf(ve) + 2 enfants	1 070 euros	800 euros	535euros
Marié(e) / PACS / divorcé(e) / veuf(e) + 3 enfants et plus	1 245 euros	930 euros	625 euros

Aide en cas de perte d'emploi du conjoint

Pour les mobilités de ou à partir de sites de province, si le conjoint (ou partenaire du PACS) fait partie du personnel Renault :

- un congé sans solde de 3 ans peut être accordé au conjoint,
- une indemnité égale à un mois de salaire, plus une somme forfaitaire de 2 287 euros est versée.

Pour toutes les mobilités, si le conjoint (ou partenaire du PACS) ne fait pas partie du personnel Renault :

- une indemnité forfaitaire de 2 287 euros est versée (montant proratisé si le conjoint ou partenaire du PACS est titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'intérim dont le terme se situe moins de 6 mois après la mobilité).

Intervention des organismes collecteurs du 1 % logement. Lorsque la condition de distance (70 km) entre l'ancienne et la nouvelle résidence fixée par ceux-ci pour l'attribution du Mobili Pass n'est pas remplie, Renault prend en charge les frais d'agence, le double loyer ou la caution, dans la limite de 3200 €.

En cas de mobilité à partir ou vers la province, des aides spécifiques sont accordées si le salarié décide de déménager seul à proximité de son nouveau lieu de travail alors que sa famille reste dans le domicile d'origine.

En plus des indemnités journalières d'attente de logement, du remboursement des frais de déménagement, de l'indemnité d'installation et de la prime de mutation (cf. mesures présentées supra), deux aides sont susceptibles d'être attribuées :

- L'indemnité mensuelle de double résidence :

Elle a pour objet d'indemniser les frais engagés par le salarié au titre de la location d'un logement à proximité du nouveau lieu de travail alors que sa famille n'ayant pas déménagé, il conserve son domicile d'origine. Elle est versée selon les modalités suivantes :

Mobilité vers la région parisienne

1^{ère} année	2^{ème} année	3^{ème} année
610 euros	458 euros	305 euros

Mobilité vers la province

1^{ère} année	2^{ème} année	3^{ème} année
458 euros	344 euros	229 euros

- L'aide aux voyages de fin de semaine

Il est alloué pendant une durée maximum de 12 mois à compter de la mobilité, une indemnité mensuelle forfaitaire soumise à charges sociales et fiscales, égale à :

- 229 euros si le domicile familial est situé à moins de 200 Km,
- 457 euros si le domicile familial est situé entre 200 et moins de 300 Km,

- 610 euros si le domicile familial est situé entre 300 et 400 Km,
- 762 euros si le domicile familial est situé à plus de 400 Km.

- **Accès à JOB ACCESS**

Il est prévu que les salariés, assistés de l'Espace Conseil aient accès aux postes de la société Renault par l'intermédiaire de JOB ACCESS, selon le profil de compétence et les motivations des salariés intéressés.

JOB ACCESS permet également d'accéder aux emplois prospectés par Renault en externe.

- Indemnité d'aide au déménagement

Si le reclassement entraîne un changement de domicile dans les trois mois qui suivent la rupture du contrat de travail, le salarié pourra bénéficier, sur justificatifs des frais, d'un remboursement des frais de déménagement dans la limite de 7 000 euros par ménage.

IV – SUIVI DU PLAN

Il est envisagé que le suivi du plan se déroule au sein du bureau du comité central d'entreprise.

La mise en œuvre, dans chaque établissement fera l'objet d'un point lors des réunions du comité d'établissement.

V – CALENDRIER PREVISIONNEL

- 3 septembre 2008 : Commission économique du CCE
- 9 septembre 2008 : Comité Central d'Entreprise
- 11 septembre 2008 : Comités d'établissement

- 26 septembre 2008 : Commission économique du CCE
- 3 octobre 2008 : Comité Central d'Entreprise
- 6/7 octobre 2008 : Comités d'établissement

ANNEXES

Annexe 1 : Projet de Convention d'Allocation Temporaire Dégressive

Annexe 2 : Dispositif dédié à l'accompagnement des salariés

Annexe 1 - modèle de convention d'allocation temporaire dégressive

Annexe 1.1 - Modèle de convention avec participation financière de l'Etat :

MINISTERE DE L'EMPLOI
DE LA COHESION SOCIALE ET DU LOGEMENT

REPUBLIQUE FRANCAISE

<p style="text-align: center;">CONVENTION D'ALLOCATION TEMPORAIRE DEGRESSIVE DU FONDS NATIONAL DE L'EMPLOI</p>

Convention n° ATD

ENTRE :

- La Société
qui sera désignée dans le texte comme "l'entreprise",

d'une part,

- L'Etat représenté par le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement ,

d'autre part,

VU le code du travail, notamment les articles L.322-4 et R.322-6,

VU le décret n° 89.653 du 11 septembre 1989 modifiant certaines dispositions du code du travail

VU l'arrêté du 26 mai 2004 relatif aux conventions d'allocations temporaires dégressives, modifié par l'arrêté du 19 septembre 2005

VU l'avis émis sur le projet de la présente convention par le comité d'entreprise du.....

VU l'avis émis du comité départemental de l'emploi du.....

Considérant l'ensemble des mesures prises par l'entreprise pour réduire les répercussions sociales des suppressions d'emploi envisagées sur un effectif total de..... salariés.

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

ARTICLE 1 : Durée d'application de la convention et nombre maximum de bénéficiaires

La présente convention concerne les salariés dont le licenciement est notifié ou qui adhèrent à une convention de reclassement personnalisé entre le..... et le..... Le nombre de salariés concernés est au maximum de.....

L'entreprise s'engage à fournir à l'ensemble des bénéficiaires potentiels de la convention copie de celle-ci, ainsi que des notices d'information que lui aura fournies l'Etat à cet effet.

ARTICLE 2 : Bénéficiaires

Le bénéfice de la présente convention est ouvert aux salariés qui remplissent les conditions suivantes :

- avoir fait l'objet d'un licenciement pour motif économique, ou d'une rupture du contrat de travail du fait d'un commun accord des parties en raison de leur adhésion à une convention de reclassement personnalisé,
- accepter un emploi de reclassement dans une entreprise extérieure n'appartenant pas au groupe dont dépend l'entreprise signataire le cas échéant, et comportant une rémunération inférieure à leur salaire antérieur,
- s'être reclassés sous la forme d'un contrat de travail à durée indéterminée, d'un contrat de travail à durée déterminée d'une durée de six mois ou plus ou d'un contrat de travail temporaire d'une durée de six mois ou plus.

En cas de reclassement dans un emploi salarié à l'étranger, le bénéficiaire potentiel pour pouvoir bénéficier de la convention doit résider en France.

ARTICLE 3 : Délais de reclassement et d'adhésion à la convention

Pour bénéficier des avantages liés à la présente convention, les intéressés doivent se reclasser dans un délai d'un an à compter de la notification de leur licenciement ou de leur adhésion à une convention de reclassement personnalisé.

Ils doivent par ailleurs avoir demandé à adhérer à la convention d'allocation temporaire dégressive dans un délai de trois mois maximum après s'être reclassé.

ARTICLE 4 : Prise en charge de l'allocation

L'allocation temporaire dégressive est prise en charge à hauteur de % par l'Etat et à hauteur de % par l'entreprise. Elle est versée aux bénéficiaires, sous réserve des dispositions de l'article 6 de la présente convention, pendant deux ans (*si durée inférieure, le préciser*).

La participation de l'Etat ne pourra en aucun cas être supérieure à 200 euros (ou 300 euros le cas échéant) par personne et par mois pour la durée de prise en charge prévue à l'alinéa précédent.

(En tout état de cause, la participation de l'entreprise ne sera pas supérieure à € par personne et par mois, pendant une période ne pouvant excéder deux ans).

ARTICLE 5 : Modalités d'exécution

Pour bénéficier de la convention d'allocation temporaire dégressive, les salariés visés à l'article 1^{er} doivent adhérer individuellement à la convention trois mois au plus tard après la date effective de leur reclassement en remplissant un formulaire d'adhésion qu'ils doivent transmettre à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle chargée de la gestion de la convention.

La direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle compétente s'assure que les salariés concernés respectent les conditions prévues aux articles 2 et 3 de la présente convention et leur notifie une décision d'adhésion ou de refus d'adhésion à la présente convention. En cas d'acceptation, la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle compétente demande au salarié concerné de lui fournir pour l'instruction de chaque versement une copie de ses bulletins de salaire.

Les salariés visés à l'article 1^{er} de la présente convention ne peuvent bénéficier qu'une seule fois de l'ATD, au titre de la même convention.

ARTICLE 6 : Procédure de versement

L'allocation est versée aux salariés par l'Etat en trois fractions.

La première fraction est versée six mois après le reclassement du salarié. Elle est déterminée en comparant sur ces six premiers mois la différence entre la rémunération mensuelle nette de l'emploi antérieur et celle de l'emploi de reclassement. Si le bénéficiaire a quitté son emploi au titre duquel il demandait à bénéficier de l'allocation temporaire dégressive avant que ce premier versement, celui-ci est calculé à partir de la durée réellement passée par le salarié dans l'emploi de reclassement.

La deuxième fraction est versée douze mois après le reclassement du salarié. Elle est déterminée en comparant la différence entre la rémunération mensuelle nette de l'emploi antérieur et celle de l'emploi de reclassement entre le sixième et de douzième mois de l'emploi de reclassement. Si le bénéficiaire a quitté son emploi au titre duquel il demandait à bénéficier de l'allocation temporaire dégressive entre le premier et le deuxième versement, celui-ci est calculé à partir de la durée réellement passée par le salarié dans l'emploi de reclassement entre le premier et le deuxième versement.

La troisième fraction est versée vingt quatre mois après le reclassement du salarié. Elle est déterminée en comparant la différence entre la rémunération mensuelle nette de l'emploi antérieur et celle de l'emploi de reclassement entre le douzième et le vingt quatrième mois de l'emploi de reclassement. Si le bénéficiaire a quitté son emploi au titre duquel il demandait à bénéficier de l'allocation temporaire dégressive entre le deuxième et le troisième versement, celui-ci est calculé à partir de la durée réellement passée par le salarié dans l'emploi de reclassement entre le deuxième et le troisième versement.

La comparaison entre le salaire antérieur et le salaire de reclassement s'effectue sur la base de l'horaire hebdomadaire habituellement pratiqué dans chacune des entreprises dans la limite de la durée légale du travail.

Lorsque le reclassement se fait dans un emploi à temps partiel :

- soit l'emploi antérieur était également un emploi à temps partiel, comportant la même durée de travail : dans ce cas, la comparaison entre les deux salaires s'effectue dans les mêmes conditions que pour un emploi à temps plein,
- soit l'emploi antérieur était un emploi à temps plein ou un emploi antérieur comportant une durée de travail supérieure : dans ce cas, il convient de reconstituer fictivement l'ancien salaire sur la base du nouvel horaire de travail.

Lorsque le reclassement se fait dans un emploi à temps plein ou dans un emploi à temps partiel comportant une durée de travail supérieure à la durée de travail de l'emploi antérieur, la comparaison entre la rémunération de l'emploi antérieur et celle de l'emploi de reclassement s'effectue sans procéder à une régularisation du salaire de reclassement sur la même base horaire de travail que l'emploi antérieur.

ARTICLE 7 : Remboursement de la contribution financière de l'entreprise à la convention

En application de l'article 4 de la présente convention, le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle concerné émet des titres de recouvrement à l'encontre de l'entreprise signataire de la convention.

Un premier titre de recouvrement est émis dès le premier versement de l'allocation à l'ensemble des bénéficiaires de la convention. Un deuxième titre de recouvrement intervient après le deuxième versement de l'allocation à tous les bénéficiaires de la convention y ayant droit. Un troisième titre de recouvrement intervient après le troisième versement de l'allocation à tous les bénéficiaires de la convention y ayant droit. Ce titre de perception est émis pour solde de la contribution due par l'entreprise.

ANNEXE 2 : PROJET DE DISPOSITIF DEDIE A L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES

Attentif au repositionnement professionnel des salariés concernés par le « Plan Renault Volontariat », Renault mettra en œuvre des dispositifs d'accompagnement à la mobilité interne ou externe.

Renault organisera une structure dédiée, l'Espace Conseil (EC) qui a pour mission principale d'aider les salariés, qui seraient volontaires, à définir et à mettre en œuvre leur projet professionnel. Elle a donc pour objectif d'accueillir, d'écouter, d'informer et de conseiller les salariés volontaires qui envisageraient un changement dans leur situation professionnelle, qui souhaiteraient avoir une réflexion sur leur évolution et être accompagnés dans cette démarche.

Des Espaces Conseils seront ouverts sur chacun des établissements Renault s.a.s.

Les Espaces Conseils seront animés par une équipe de conseillers issus de l'entreprise ou de cabinets externes.

Chaque Espace Conseil sera placé sous la responsabilité d'un "Chef de projet" Renault.

1. Principes de fonctionnement du dispositif d'accompagnement

Accès aux dispositifs d'accompagnement

Peuvent avoir accès aux dispositifs d'accompagnement, les salariés :

- titulaires d'un poste de structure
- ou appartenant à l'établissement de Sandouville tel que décrit dans le présent dossier

Obligation de confidentialité des informations

Les équipes des EC fonctionnent dans le respect de la confidentialité des informations personnelles échangées avec les salariés volontaires au cours des entretiens individuels et des animations collectives. Les conseillers et consultants ne donneront aucune information nominative à leur ligne hiérarchique sur les salariés qui seront venus leur rendre visite, tant que ces derniers n'auront pas confirmé leur souhait de faire connaître leur volontariat.

Organisation des dispositifs d'accompagnement

Les EC sont des structures supervisées par les Ressources Humaines de Renault et sont animées par des équipes mixtes composées de conseillers internes Renault et de consultants des cabinets ALGOE et BPI.

Autant que de besoin, ces équipes peuvent s'appuyer sur d'autres acteurs en fonction du type de projet et de mesure du salarié volontaire : SRH, conseils juridiques, RRHP, CDCC, etc.

Des structures dédiées «fixes» (espace et équipe) pour les EC sont mises en place au sein des établissements de Renault.

Chaque EC est situé dans des locaux appropriés et dotés de moyens logistiques et matériels propres. Ainsi, chaque salarié peut conduire ses démarches de réflexion, de construction et de mise en œuvre de son projet de la façon la plus professionnelle :

- Des moyens bureautiques et de communication (Word, Excel, accès à Internet, téléphones, fax, photocopieurs),
- Une salle de documentation et d'information (presse quotidienne, hebdomadaire, revues spécialisées, annuaires professionnels, ...),
- Des fournitures (cd-rom, papier, enveloppes, affranchissement...).

Enfin, les EC sont dotés des outils de communication et de travail (fiches techniques, dossiers, kit de communication, etc. ...) adaptés à leur mission, en vue de répondre aux questions des salariés intéressés par le volontariat, et leur permettre de définir et de présenter leur projet professionnel.

2. Les rôles de l'Espace Conseil

Tout au long de la démarche d'accompagnement, l'EC, structure durable d'accueil, d'écoute, d'information et de conseil, a pour principale mission d'accompagner les salariés volontaires qui envisagent un changement dans leur vie professionnelle ou qui portent déjà un projet professionnel.

La démarche d'accompagnement comportera trois étapes distinctes : l'accueil et l'information, l'élaboration du projet professionnel, la mise en œuvre du projet professionnel.

L'accueil et l'information des salariés

L'EC doit permettre la diffusion d'informations fiables et cohérentes.

Dès l'ouverture des EC, les équipes s'engagent à informer les salariés sur les mesures sociales du « Plan Renault Volontariat ».

Lors d'un 1^{er} entretien d'accueil, l'EC est en mesure de :

- Répondre aux interrogations et préoccupations des salariés,
- Rendre accessible le déroulement du projet : procédure de volontariat, explication sur les différents accompagnements prévus en fonction du projet professionnel envisagé afin de rendre accessibles les mesures, etc. ...
- Informer et donner des repères réalistes face aux situations de changement (contraintes personnelles, motivations, attentes, compétences, projet envisagé, etc.),
- Promouvoir les opportunités d'emploi notamment au sein des bassins d'emploi pour les salariés volontaires à un départ externe,

- Renseigner sur les possibilités de formation d'adaptation ou de formation permettant l'accès à de nouveaux métiers.

L'élaboration / confirmation du projet professionnel

L'EC accompagne les salariés qui seraient prêts à faire une démarche de volontariat dans la construction d'un projet professionnel externe.

A ce titre, l'accompagnement de l'EC porte sur :

- L'analyse du parcours professionnel du salarié, de ses compétences et ses motivations pour approfondir son projet professionnel cible.
- L'information sur la réalité du bassin d'emploi régional pour susciter une réflexion plus rapide d'une part,
- Les formations aux techniques de recherche d'emploi
- Un travail immédiat de démarches actives avec le salarié qui porte déjà un projet professionnel existant, pour l'aider à conforter sa décision.
- Le soutien technique pour élaborer un projet de création ou de reprise d'entreprise,
- L'orientation du salarié vers une ou plusieurs formations d'adaptation ou de reconversion lui permettant de réaliser son projet professionnel et l'assistance dans leur mise en œuvre,
- La réalisation éventuelle d'un bilan d'orientation professionnelle et/ou de tests afin d'évaluer au mieux les différents projets possibles, et/ou d'un bilan de compétences, à la demande du salarié.

Concernant la mobilité interne, les Responsables Ressources Humaines de Proximité (RRHP) et Conseillers Développement Carrières et Compétences (CDCC) seront les interlocuteurs privilégiés des collaborateurs afin de les conseiller et de mettre en œuvre leur mobilité interne.

A ce titre ils s'engagent à :

- Recevoir chaque collaborateur dans un entretien dédié à la préparation de sa mobilité professionnelle,
- Effectuer, lors de cet entretien, une analyse du parcours professionnel du salarié, ainsi que celle de ses motivations et souhaits d'évolution.
- Orienter le salarié vers les opportunités de poste au sein du Groupe Renault correspondant d'une part aux besoins de l'entreprise, d'autre part à ses compétences et expériences professionnelles, ainsi qu'au niveau de formation requis pour occuper le poste.
- Conseiller la réalisation éventuelle d'un bilan d'orientation professionnelle qui permettrait de guider le salarié dans sa ou sa candidature à un poste ouvert. Dans le cadre de ce bilan et de la construction du projet interne, le recensement des actions de formation nécessaires à sa mise en œuvre et sa réalisation.

Les salariés bénéficieront d'une visibilité sur les offres d'emploi internes Renault via un dispositif Intranet dédié.

La mise en œuvre du projet professionnel

En tout état de cause, l'accompagnement dans le cadre d'un projet doit aboutir à la construction d'un projet réaliste et réalisable correspondant à une solution identifiable et débouchant sur un projet finalisé et validé.

Dans le prolongement des actions déjà entreprises dans l'étape de construction du projet professionnel, le salarié bénéficie d'un accompagnement à la mise en œuvre de son projet de volontariat qui se matérialise par l'élaboration d'un plan d'actions personnalisé en fonction du projet ciblé.

Ainsi, dans cette étape, l'EC offre toute une palette de prestations, d'outils d'accompagnement (entretiens individuels, ateliers thématiques, recherche de formations adaptées, accompagnement spécifique pour la création d'entreprise ou la reprise d'activité, etc. ...) et de moyens déjà mis en œuvre dans l'étape de construction et de consolidation du projet.

En parallèle du travail effectué avec les salariés, une approche systématique et intensive des opportunités d'emploi doit permettre de détecter des postes à proposer aux salariés.

Destinées dans un premier temps à susciter une réflexion plus rapide sur les choix d'orientation et à valider les projets professionnels, cette prospection s'affine progressivement en fonction du projet professionnel de chacun. Cette prospection peut également contribuer à faciliter les recherches de poste en dehors du bassin d'emploi.

Enfin, l'EC est par ailleurs en contacts réguliers avec les organismes du Service Public de l'Emploi (ANPE, APEC, ASSEDIC, etc. ...), les Chambres Consulaires (Chambres de Commerce et Chambres des Métiers) et à l'écoute des entreprises qui recrutent dans et hors du bassin d'emploi.

3. Les moyens mis en œuvre par l'EC

Dans le respect de la confidentialité des informations personnelles qu'il sera amené à recueillir au cours des entretiens individuels et des animations collectives, l'EC assure son rôle d'orientation, de conseil et d'accompagnement grâce à la mise en œuvre des moyens suivants :

Entretiens individuels

La démarche d'accompagnement a pour objectif d'aider le salarié à réaliser son projet professionnel ou personnel de façon cohérente et réaliste. Ces entretiens ont lieu à une fréquence hebdomadaire en général, afin d'assurer le bon suivi des démarches du salarié volontaire et de lui apporter tous les conseils, informations dont il aura régulièrement besoin.

Le conseiller ou le consultant de l'EC a donc notamment pour mission d'aider le salarié à :

- Construire un projet professionnel réaliste,
- Elaborer les supports de communication pour présenter et argumenter son projet (CV, communication écrite,...),
- Appréhender le marché de l'emploi compte tenu des spécificités de son projet (marché cible, moyens à utiliser,...),

- Structurer ses démarches,
- Réajuster les différentes actions entreprises.

En fonction de la problématique individuelle face à l'emploi, un travail pourra être entrepris pour accompagner le salarié. Ce travail s'élabore à la fois à partir de l'inventaire des compétences et de l'analyse des aptitudes et comportements professionnels.

Bilan d'orientation professionnelle

Dans l'hypothèse d'un salarié volontaire éligible qui envisage un changement dans leur vie professionnelle mais sans projet encore précis et construit, l'EC pourra lui proposer de réaliser un bilan d'orientation professionnelle et/ou de tests qui permettrait d'évaluer au mieux les différents projets possibles

Animations thématiques collectives

Afin de compléter le travail réalisé en individuel, et dans la perspective d'entretenir une dynamique de groupe utile à la concrétisation des projets, l'EC propose aux salariés volontaires de participer à des ateliers thématiques.

A la fois séances d'échanges, d'information, de formation et de travail, ces animations porteront sur des thèmes proposés en fonction des besoins des salariés.

Les entretiens individuels avec le conseiller ou le consultant et les animations collectives ont notamment pour objectif de :

- Bien cibler les employeurs potentiels dans le ou les bassins d'emploi sélectionnés,
- Préparer le salarié aux entretiens de recrutement,
- En faire la synthèse, l'analyse et aider à la décision sur les propositions de postes,
- Mettre en œuvre les actions correctives de façon à ajuster au mieux la démarche de repositionnement professionnel.

Recherche de formations adaptées

Pendant les étapes de construction et/ou de mise en œuvre du projet, apparaissent des besoins de formation d'adaptation ou de reconversion nécessaires pour permettre au salarié de réaliser son projet professionnel.

L'EC peut en conséquence conseiller le salarié quant à l'orientation vers telle ou telle formation, pour le choix de l'organisme, etc. ...Elle lui apporte l'assistance nécessaire avant leur mise en œuvre de la formation.

Offres d'emplois

Au sein des EC, les salariés ont accès aux offres d'emploi mise en place par l'équipe de prospection et de chargés de relations entreprises. Ceux – ci font des propositions concrètes aux salariés en fonction de leurs profils et de leur compétence. Ces propositions seront formalisées par écrit.

Les salariés disposent en outre d'une liste des offres disponibles mise à jour.

Informations sur les métiers et les secteurs d'activité

L'EC fournit aussi aux salariés qui le souhaitent des informations sur les métiers et les secteurs d'activité suscitant leur intérêt.

Accompagnement spécifique pour la création d'entreprise ou la reprise d'activité

- Accueil et diagnostic

Le consultant de l'Espace Conseils accueille tous les salariés souhaitant présenter une idée ou un projet de création ou de reprise d'activité dans le cadre d'un premier entretien individuel.

Cet entretien a pour vocation de réaliser un premier diagnostic de faisabilité du projet ; Ce diagnostic fera l'objet d'une formalisation transmise à un consultant expert dans le domaine de l'accompagnement sur un projet de création d'entreprise.

- Accompagnement du salarié dans sa démarche de création d'entreprise :

Le consultant informera le candidat sur toutes les facettes de la création d'une entreprise personnelle.

Il le guidera pour acquérir les bases nécessaires sur les plans juridique, social, fiscal, commercial.

Il le conseillera sur chacune des étapes qui conduisent à la création ou reprise d'une entreprise.

Le projet sera validé grâce à une méthodologie qui allie conseil et évaluation. Un "plan de financement prévisionnel" sera finalisé à l'issue de cet accompagnement.

La reprise d'une Agence RENAULT fera l'objet d'un accompagnement spécifique.

De surcroît, les candidats à la création d'entreprise pourront bénéficier d'un réseau de partenaires dans l'appui sur leur projet.

* *
*