



**ACCORD DU 28 FEVRIER 2017 RELATIF A LA NEGOCIATION SALARIALE**

ENTRE :

**RENAULT s.a.s.**

Représentée par Mme Marie-Françoise DAMESIN

Directeur des Ressources Humaines Groupe

D'une part,

ET :

Les organisations syndicales ci-dessous :

Pour la C.F.D.T.

Représentée par M. Franck DAOÛT

Pour la C.G.T.

Représentée par M. Fabien GÂCHE

Pour la C.F.E/C.G.C.

Représentée par M. Bruno AZIERE

Pour F.O.

Représentée par Mme Mariette RIH

D'autre part,

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

### Préambule

L'accord Renault France - CAP 2020, Contrat d'Activité pour une Performance durable, signé le 13 janvier 2017, traduit l'ambition des partenaires sociaux de préparer ensemble l'avenir de Renault en France dans un contexte de transformation accélérée que connaît aujourd'hui le produit automobile.

Dans ce cadre, l'accord définit les leviers d'une politique sociale efficace et motivante et à ce titre Renault s'est notamment engagée à :

- Recruter 3.600 salariés en contrat à durée indéterminée sur la durée d'application de l'accord, dont 1.800 au cours de l'année 2017 ;
- Proposer des dispositifs de reconnaissance valorisant la performance individuelle et collective.

Les perspectives économiques de la branche automobile étant aujourd'hui favorables, l'entreprise et les organisations syndicales souhaitent porter une ambition plus positive quant à l'évolution de la politique salariale pour cette année. Il est précisé que, conformément aux objectifs souscrits dans l'accord CAP 2020, les budgets d'augmentation alloués dans le cadre de cette négociation salariale sont cohérents avec le marché en France et la situation économique de l'entreprise.

Au-delà de l'intéressement financier, en forte progression cette année, qui a notamment pour objet d'associer les salariés aux résultats de l'entreprise, Renault a ainsi fait le choix de reconnaître la performance individuelle par un budget en réelle augmentation par rapport à 2016.

C'est au regard de cette dynamique communément partagée que les organisations syndicales et la Direction ont souhaité aboutir à la conclusion d'un accord et ont ainsi pu convenir de l'ensemble des mesures suivantes.

### Article 1<sup>er</sup> – Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés APR et ETAM de l'entreprise RENAULT s.a.s.

## Article 2 – Objet de l'accord

Le présent accord prévoit des mesures d'augmentation de la rémunération adaptées selon les catégories de personnel concernées.

### 2.1. Mesures à destination des APR

Le budget global d'augmentation des rémunérations sera de 2%, décomposé comme suit :

- Une augmentation générale des salaires (AGS) de 0,6%, effective au 1<sup>er</sup> avril 2017 ;
- Un budget d'augmentations et de mesures individuelles de 1,4%, dont 0,2% au titre de l'ancienneté.

Le budget alloué aux augmentations et aux mesures individuelles permet :

- D'assurer, en fonction de la performance individuelle des salariés, un taux global de bénéficiaires à hauteur d'environ 95% ;
- D'accorder, en fonction de la performance individuelle des salariés, des blocs de compétences ou des promotions à environ 15% des effectifs APR ;
- De revaloriser la valeur des compléments de carrière comme suit :
  - ✓ Complément de carrière à 15€
  - ✓ Complément de carrière à 20€Le Complément de carrière à 25€ est maintenu.

- De prévoir, en fonction de la performance individuelle des salariés, une répartition entre les différentes valeurs des compléments de carrière comme suit :
  - ✓ Complément de carrière à 15€ : environ 15% des APR pourront bénéficier de ce complément
  - ✓ Complément de carrière à 20€ : environ 50% des APR pourront bénéficier de ce complément
  - ✓ Complément de carrière à 25€ : environ 15% des APR pourront bénéficier de ce complément

- De revaloriser les maxima des compléments de carrière à hauteur de 4% ;
- De poursuivre les mesures spécifiques pour les titulaires de bacs professionnels (ceux dont le diplôme est en lien direct avec le poste tenu) permettant l'acquisition de deux blocs de compétences sur une année.

## 2.2. Mesures à destination des ETAM

Le budget d'augmentation des rémunérations sera de 2%, dont 0,2% au titre de l'ancienneté.

Ce budget permet d'assurer un taux de bénéficiaires des mesures individuelles ci-dessous à hauteur d'environ 95%, en fonction de la performance individuelle des salariés, selon les modalités suivantes :

- Environ 95% des ETAM pourront bénéficier d'une augmentation individuelle ;
- Des augmentations individuelles seront attribuées à hauteur de 3% ou 5% pour les promotions équivalentes à un changement de coefficient ;
- Les maxima des barèmes de rémunération des ETAM seront revalorisés à hauteur de 4% ;
- Les situations individuelles des collaborateurs qui ont 3 ans d'ancienneté dans leur coefficient et dont la rémunération n'est pas strictement supérieure à 5% du minimum du barème de rémunération ETAM correspondant feront l'objet d'une attention particulière ;
- Les managers auront la possibilité de reconnaître la performance et l'engagement individuels par l'attribution d'une prime individuelle de performance à environ 40% des ETAM. Deux niveaux de prime seront mis en œuvre : 500 € ou 800 € ;
- Environ 35% des ETAM pourront percevoir une augmentation individuelle et une prime ;

## 2.3. Autres mesures

Les allocations semestrielles (vacances et fin d'année) des APR et des ETAM sont revalorisées de 4% en 2017.

Le budget pour les primes management dans le cadre de la filière 611 ainsi que pour les salariés faisant fonction de chef d'unité (FFCU) sera augmenté à hauteur de 4%. Il est précisé que les primes de management destinées aux FFCU ne sont plus soumises aux conditions préalables

d'obtention des EAI (évaluation d'aptitudes intellectuelles) et/ou ECG (évaluation examen de connaissances générales).

Renault s'engage également à examiner les situations individuelles des salariés n'ayant pas bénéficié de mesure salariale individuelle au cours des trois derniers exercices.

### **Article 3 – Durée et application de l'accord**

Le présent accord est conclu à durée déterminée. Il est applicable exclusivement au titre de l'année 2017 et ce, à compter de la date de sa signature. Il cessera de s'appliquer de plein droit et dans tous ses effets à cette échéance. La Direction réunira les organisations signataires du présent accord afin de réaliser un bilan de son application.

Les dispositions du présent accord se substituent de plein droit aux dispositions contraires résultant d'accords collectifs ou d'usages.

Toute organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise et non pas seulement de l'un de ses établissements la composant, non partie au présent accord, peut y adhérer lorsque les formalités prévues à l'article L. 2261-3 du Code du travail auront été remplies.

### **Article 4 – Publicité de l'accord**

Le présent accord sera déposé à la DIRECCTE des Hauts de Seine et au Secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt.

Fait à Boulogne-Billancourt, le 28 Février 2017

Handwritten signature and initials in blue ink. The signature is a stylized 'A' with a horizontal line extending to the right. Below it are the initials 'AB' and 'MN'.

ENTRE :

**RENAULT s.a.s.**

Représentée par Mme Marie-Françoise DAMESIN

Directeur des Ressources Humaines Groupe



**D'une part,**

**ET :**

Les organisations syndicales ci-dessous :

Pour la C.F.D.T.

Représentée par M. Franck DAOÛT

Pour la C.G.T.

Représentée par M. Fabien GÂCHE

Pour la C.F.E/C.G.C.

Représentée par M. Bruno AZIERE



Pour F.O.

Représentée par Mme Mariette RIH



**D'autre part,**