

**Avenant de révision du 16 avril 2018 à l'Accord du 13 janvier 2017
Renault France – CAP 2020
Contrat d'Activité pour une Performance durable de Renault en France**

ENTRE :

**RENAULT s.a.s. et ses filiales industrielles (ACI Villeurbanne, FDB, MCA, Renault Sport Cars,
Société des Automobiles Alpine, Sofrastock International, Sovab, STA).**

Représentées par Mme Marie-Françoise DAMESIN
Directeur des Ressources Humaines Groupe

D'une part,

ET :

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Franck DAOUT

C.G.T.

représentée par M. Fabien GACHE

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

représentée par M. Bruno AZIERE

F.O.

représentée par Mme Mariette RIH

D'autre part,

SOMMAIRE

PREAMBULE	3
ARTICLE 1. POLITIQUE EMPLOI	4
ARTICLE 2. FORMATION	5
ARTICLE 3. MISE EN ŒUVRE D'UN NOUVEAU DISPOSITIF DE DISPENSE D'ACTIVITE	5
ARTICLE 4. SUIVI ET ACCOMPAGNEMENT DES NOUVELLES MESURES.....	8
Emploi.....	8
Compétences.....	8
ARTICLE 5. DISPOSITIONS GENERALES	9
Portée de l'avenant	9
Durée d'application	9
Modalités de publicité auprès des salariés	9
Adhésion de l'accord.....	9
Révision	10
Dépôt légal.....	10

PREAMBULE

Le 13 janvier 2017, a été conclu un accord triennal intitulé « Contrat d'Activité pour une Performance durable de Renault en France » (CAP 2020).

Face à une industrie automobile qui connaît des transformations accélérées et profondes, l'accord « Renault France- CAP 2020 » aborde plusieurs enjeux stratégiques, tels que l'emploi, la formation et également les compétences des Femmes et des Hommes du Groupe Renault, afin de préparer au mieux l'avenir de Renault en France, sur les années 2017-2019.

Dans le cadre d'un dialogue social renforcé, des engagements réciproques ont été pris au travers de l'accord CAP 2020, en termes d'activité et de performance :

- ✓ *Renault s'engage à faire de ses usines françaises une référence pour l'ensemble du Groupe, avec des perspectives d'activité jusqu'à fin 2019 et au-delà. Ces perspectives incluent un engagement de volume annuel moyen de production de véhicules au moins égal à celui de 2016, avec l'affectation d'au moins un nouveau modèle ou plateforme par usine de carrosserie-montage entre 2017 et 2020 et des engagements en termes de production d'organes mécaniques et de châssis ;*
- ✓ *Renault s'engage également à un investissement significatif en recherche et développement. Un effort particulier est conduit pour renforcer les ressources de l'ingénierie France et confirmer ainsi sa vocation à demeurer le centre de haute technologie du Groupe, au sein d'un réseau mondial.*

Pour répondre à ces enjeux, l'accord a également défini les leviers d'une politique sociale efficace et motivante, notamment :

- ✓ *Des engagements volontaristes en termes d'emploi et de formation pour développer les compétences dans un contexte de transformation digitale, qui se traduiront en particulier par 3.600 recrutements en CDI.*

Face à l'accélération de la transformation de l'industrie automobile et de la digitalisation d'une part et à la stabilisation des marchés en Europe d'autre part, l'Entreprise doit accélérer le renforcement et le renouvellement de ses compétences, et également s'adapter à l'évolution du marché de l'automobile.

Afin de répondre à ces priorités, la Direction et les organisations syndicales signataires ont décidé, au travers du présent avenant, de s'appuyer sur des leviers comme l'emploi et la formation pour :

- ✓ Continuer le développement de l'Entreprise et le renouvellement de ses compétences en procédant à des recrutements supplémentaires de salariés en contrat à durée indéterminée et à la mise en œuvre d'une nouvelle mesure de dispense d'activité,
- ✓ Assurer le renforcement des compétences de ses salariés en développant l'engagement formation initialement prévu.

ARTICLE 1. POLITIQUE EMPLOI

L'article 6 point A.1. « 3.600 nouveaux collaborateurs embauchés en CDI », de la partie 2 « Emploi et compétences » de l'accord « Renault – France » CAP 2020 du 13 janvier 2017 est modifié comme suit :

A. Plan de recrutement pluriannuel

1. 5.000 nouveaux collaborateurs embauchés en CDI

Dans le cadre de son plan triennal, Renault s'engage dans une politique industrielle ambitieuse pour la France autour de sa gamme de VP et de sa gamme de VU, et du développement du véhicule électrique.

Pour se donner les moyens de ses ambitions, Renault s'est engagé initialement à procéder au recrutement en contrat à durée indéterminée de 3.600 nouveaux collaborateurs d'ici le terme de l'accord « Renault France - CAP 2020 » du 13 janvier 2017.

Dans le cadre du présent avenant, ce nombre est porté à 5.000 recrutements en contrat à durée indéterminée, d'ici le terme de l'accord.

Ces embauches s'inscrivent dans la poursuite des objectifs du Groupe en matière de diversité.

De plus, dans le cadre de cette politique de recrutement ambitieuse et afin d'assurer une diversité des âges, Renault s'engage à réserver d'ici le terme du présent accord :

- ✓ 30% de ces embauches à des jeunes de moins de 30 ans,
- ✓ 2% des embauches à des séniors âgés de 50 ans et plus.

L'atteinte de ces objectifs est mesurée sur la base des indicateurs suivants :

- ✓ Nombre de recrutements de jeunes de moins de 30 ans sur le nombre total d'embauches en CDI,
- ✓ Nombre d'embauches de salariés de 50 ans et plus sur le nombre total d'embauches en CDI.

Les 5.000 recrutements seront réalisés tant dans les sites industriels que dans les sites d'ingénierie-tertiaires. S'agissant des embauches dans les sites d'ingénierie-tertiaires, elles se feront notamment pour les métiers de l'ingénierie.

Ces recrutements s'effectueront au bénéfice de toutes les catégories de personnel : agents de production Renault, ETAM, ingénieurs et cadres.

Renault s'engage à ce que les effectifs de l'ingénierie soient en évolution positive d'ici le terme de l'accord « Renault France – CAP 2020 ».

ARTICLE 2. FORMATION

L'article 4 point A. « Des engagements au soutien d'un programme pluriannuel dynamique de formation », de la partie 2 « Emploi et compétences » de l'accord « Renault France - CAP 2020 » du 13 janvier 2017 est modifié sur le point suivant :

Renault s'est initialement engagé dans l'accord « Renault France - CAP 2020 » du 13 janvier 2017, à investir, d'ici le terme de l'accord, 220 millions d'euros dans la formation sur le périmètre du Groupe tel que défini à l'article 1^{er} de l'accord « Renault France – CAP 2020 ».

Dans le cadre du présent avenant, Renault s'engage à augmenter cet engagement d'investissement formation initialement prévu de 15 millions d'euros, pour accroître l'effort de formation dans les métiers en transformation et en particulier la transmission des savoirs, ainsi que l'accompagnement des nouveaux embauchés.

ARTICLE 3. MISE EN ŒUVRE D'UN NOUVEAU DISPOSITIF DE DISPENSE D'ACTIVITE

L'article 7 point E. « Dispense d'activité des carrières spécifiques (DACs) » de la partie 2 « Emploi et compétences » de l'accord « Renault France - CAP 2020 » du 13 janvier 2017 est remplacé comme suit :

Afin de permettre une transition aménagée de la fin de carrière des salariés volontaires, un dispositif de dispense d'activité, d'une durée maximale de 3 ans, est ouvert.

- **Conditions d'éligibilité et modalités d'entrée dans le dispositif**

Le dispositif de dispense d'activité est ouvert à tous les salariés (sous réserve du respect des conditions énoncées ci-après), à l'exception des cadres HA.

Concernant les titulaires de postes clés de l'entreprise (en raison de leurs compétences et du niveau de leur responsabilité) le membre du CEG concerné a la possibilité de refuser au salarié le bénéfice de la mesure.

Pour pouvoir opter pour la dispense d'activité, les salariés intéressés doivent :

- Etre salarié de Renault s.a.s. ou d'une entreprise visée par le champ d'application de l'accord « Renault France - CAP 2020 » (cf article 1^{er} dudit accord),
- Avoir cinq années d'ancienneté (groupe) à la date d'entrée dans le dispositif,

- Etre à trois ans maximum de l'âge du départ à la retraite à taux plein du régime général ou des régimes complémentaires à la date d'entrée dans le dispositif.

La demande d'entrée dans le dispositif devra être accompagnée d'un justificatif de la CNAV précisant la date prévisible de liquidation des droits à la retraite au régime général, ou aux régimes complémentaires, selon l'option choisie.

Une fois la demande d'adhésion au dispositif effectuée par écrit par le salarié (document S2N), la date d'entrée dans le dispositif pourra être effective sous un délai de 6 mois. Ce délai peut être réduit avec accord de la hiérarchie et de la fonction RH.

A titre transitoire, pour les adhésions sur l'année 2018 concernant les personnes éligibles à l'ancienne mesure de dispense d'activité des carrières spécifiques (DACCS) ce délai sera de deux mois. Pour ces personnes la condition d'ancienneté n'est pas requise.

Après validation du manager suivie de la fonction RH, un avenant au contrat de travail est signé.

- **Situation du salarié pendant la Dispense d'activité**

Le salarié qui souhaite bénéficier du dispositif demeure salarié de l'entreprise. A ce titre, il continue à figurer aux effectifs inscrits et est électeur aux élections professionnelles.

Par ailleurs, il bénéficie des activités sociales et culturelles proposées par le comité d'entreprise ou d'établissement et du régime de prévoyance en vigueur dans l'entreprise.

En revanche, le salarié n'acquiert aucun droit à congés payés ni à capitalisation, sauf période où il reprendrait une activité.

Pendant toute la durée de dispense d'activité, dont la durée maximale est de 3 ans, le salarié reçoit des appointements bruts mensuels s'élevant à 75% de la rémunération moyenne calculée sur la base des 12 derniers mois échus « salaire brut rétabli » précédant l'entrée dans le dispositif, déduction faite des sommes à caractère exceptionnel, sans lien direct avec la rémunération de l'activité exercée.

Ainsi, le salaire brut rétabli se compose :

- ✓ Du salaire brut mensuel ;
- ✓ De tous les éléments ayant la nature de salaire : primes soumises à cotisations sociales, majorations horaires... ;
- ✓ Des éléments de rémunération versés en vue de reconstituer les périodes d'absences.

Les éléments suivants ne sont pas pris en compte :

- ✓ Tout élément de salaire ayant un caractère exceptionnel et qui n'a pas un rapport direct avec l'activité exercée (exemples : sommes versées au titre du paiement des droits acquis dans les compteurs de temps, primes de suggestion, primes d'expatriation, indemnités liées à une mission, une mutation ou un détachement en France...);
- ✓ Tout élément n'ayant pas la nature de salaire.

Cette rémunération forfaitaire est soumise à l'ensemble des cotisations sociales et fiscales. Elle est versée mensuellement à l'échéance de paie et donne lieu à l'établissement d'un bulletin de paie.

Chaque salarié en dispense d'activité pourra bénéficier, le cas échéant, de l'augmentation générale de salaire annuelle, applicable à la catégorie professionnelle à laquelle il appartient.

Le salarié qui bénéficie de ce dispositif peut, afin de porter sa rémunération à hauteur de 100%, monétiser ses congés (compteurs CT puis CTI) dans les conditions mentionnées à l'article 2.C de la partie 3 de l'accord « Renault France - CAP 2020 » du 13 janvier 2017.

Si le salarié le souhaite et que les régimes concernés l'autorisent, les cotisations retraite sont versées comme s'il travaillait à taux plein et, lors de son départ, l'indemnité de départ à la retraite est calculée sur la base d'un salaire à taux plein reconstitué.

- **Conditions de reprise d'une activité pendant la période de dispense d'activité**

Au cours de la période de dispense d'activité, les bénéficiaires peuvent reprendre temporairement une activité, à la demande de l'entreprise, et sur la base du volontariat, notamment pour des actions de transmission de connaissance, de coaching et de tutorat, d'accompagnement des jeunes en insertion ou apprentis ou nouveaux embauchés. Des périodes d'activités liées à leurs compétences particulières peuvent également leur être proposées, notamment pour assistance au démarrage de projets en France et à l'international.

Outre les cas de reprise d'activité mentionnés à l'alinéa précédent, la personne concernée peut demander, avec un préavis d'un mois, une reprise d'activité en cours de période de suspension, en cas de diminution importante des ressources du foyer et avec un préavis de 3 mois pour tout autre cas, la décision de reprise étant irrévocable.

- **Situation du salarié à l'issue du dispositif**

La dispense d'activité se poursuit, sauf reprise d'activité dans les conditions mentionnées ci-dessus, jusqu'à la date à laquelle le salarié est en mesure de liquider ses droits à la retraite du régime général de la sécurité sociale ou des régimes complémentaires à taux plein, selon l'option qu'il a choisi lors de sa demande d'adhésion au dispositif.

S'il ne souhaite pas procéder à la liquidation à l'issue de la période de suspension ou s'il n'est pas en capacité de le faire en raison d'une modification législative reculant l'âge de la retraite à taux plein ayant pour conséquence le dépassement de la durée maximum de 3 ans de bénéfice du dispositif, le salarié en informe l'entreprise 3 mois avant la fin de la période et reprend alors une activité professionnelle sur un emploi de qualification et rémunération contractuelles équivalentes dans son entreprise d'origine.

Dans cette hypothèse, le salarié bénéficie de l'entretien professionnel mentionné à l'article 4, G de la partie 2 de l'accord « Renault France – CAP 2020 ».

Indicateurs de l'accord

L'atteinte de cet objectif d'aménagement de fin de carrière est mesurée sur la base du nombre de salariés en dispense d'activité chaque année. Pour l'année 2018 l'atteinte de cet objectif sera également mesurée sur la base du nombre de salariés en dispense d'activité des carrières spécifiques (DACS).

ARTICLE 4. SUIVI ET ACCOMPAGNEMENT DES NOUVELLES MESURES

Emploi

Dans le cadre des commissions d'application centrale et locales telles que prévues par l'accord CAP 2020, le point suivant sera également étudié :

- ✓ Suivi des adhésions dans le cadre de la mesure de dispense d'activité (DA),

Une attention particulière sera apportée sur les effets, en termes de compétences, des adhésions à la mesure DA. Une attention sera également apportée aux directions où les volumes d'adhésions à la mesure seraient particulièrement élevés.

Compétences

A titre expérimental, compte tenu de l'évolution des métiers dans l'ingénierie mécanique, dans le cadre de la commission d'application dédiée au métier de l'Ingénierie de l'accord « Renault France – CAP 2020 » (cf article 3 point B.1. de la partie 6 de l'accord, relatif aux commissions locales d'application) des réunions dédiées au sujet de la GPEC de l'ingénierie mécanique seront organisées.

Dans le cadre de ces réunions, la commission sera informée de l'évolution des emplois et des compétences des métiers de l'ingénierie-mécanique, afin de mener des réflexions et des échanges prospectifs sur ce sujet.

ARTICLE 5. DISPOSITIONS GENERALES

Portée de l'avenant

Le présent avenant révisé l'accord « Renault France – CAP 2020 » du 13 janvier 2017 de manière partielle, uniquement sur les points indiqués dans les articles celui-ci.

Conformément aux dispositions légales en vigueur le présent avenant se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord « Renault – France CAP 2020 » du 13 janvier 2017 qu'il modifie.

En dehors des points révisés par le présent avenant, les autres dispositions de de l'accord « Renault France - CAP 2020 » restent inchangées et continuent de s'appliquer jusqu'au terme de celui-ci.

Durée d'application

Le présent avenant de révision entre en vigueur à compter de sa date de signature.

Cet avenant de révision est conclu pour une durée déterminée, il cessera de produire tous ses effets à l'échéance du terme de l'accord du 13 janvier 2017 « Renault France – CAP 2020 ».

Modalités de publicité auprès des salariés

Le présent avenant est porté à la connaissance des salariés par diffusion d'une communication écrite ou électronique.

Adhésion de l'accord

Toute organisation syndicale représentative qui n'est pas signataire du présent avenant peut y adhérer dans les conditions légales applicables.

Révision

Pendant sa durée d'application, le présent avenant peut être révisé dans les conditions en vigueur, prévues par le code du travail.

Les parties conviennent de se revoir en cas de modifications légales, réglementaires, conventionnelles, interprofessionnelles ou de branche, impactant significativement les termes du présent accord.

Dépôt légal

Le présent avenant de révision est notifié à chacune des organisations syndicales représentatives conformément aux dispositions du code du travail. A compter de cette notification, le droit d'opposition pourra être exercé dans les conditions prévues au plan légal.

Conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans la base de données nationale et sera donc rendu public.

Il sera, par ailleurs, déposé en deux exemplaires dont un en version électronique dans les conditions légales prévues, à l'unité territoriale de la DIRECCTE d'Ile de France pour les Hauts de Seine et au Secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Boulogne- Billancourt.

Fait à Boulogne-Billancourt,

Le 16 avril 2018

**Avenant de révision du 16 avril 2018 à l'Accord du 13 janvier 2017
Renault France – CAP 2020
Contrat d'Activité pour une Performance durable de Renault en France**

ENTRE :

**RENAULT s.a.s. et ses filiales industrielles (ACI Villeurbanne, FDB, MCA, Renault Sport Cars,
Société des Automobiles Alpine, Sofrastock International, Sovab, STA).**

Représentées par Mme Marie-Françoise DAMESIN
Directeur des Ressources Humaines Groupe

D'une part,

ET :

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Franck DAOUT

C.G.T.

représentée par M. Fabien GACHE

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

représentée par M. Bruno AZIERE

F.O.

représentée par Mme Mariette RIH