

**ACCORD RELATIF AUX
AMENAGEMENTS DU SYSTEME DE REMUNERATION
DU PERSONNEL APR ET ETAM**

ENTRE :

LA REGIE NATIONALE DES USINES RENAULT S.A.
représentée par Monsieur Georges BOUVEROT
Directeur du Personnel et des Affaires Sociales

d'une part,

ET :

Les Organisations Syndicales ci-dessous :

GD
Q **C.F.D.T. :** représentée par M. Daniel GUENIVET

Ving
C.F.E./C.G.C. : représentée par M. Robert MALHERBE

es
C.F.T.C. : représentée par M. Serge DEPRY

C.G.T. : représentée par M. Daniel SANCHEZ

SM
C.S.L./S.I.R. : représentée par M. Ambroise COUPPE DE KER MARTIN

LM
F.O. : représentée par M. Lucien MEREL

d'autre part,

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :



ACCORD RELATIF AUX
AMENAGEMENTS DU SYSTEME
DE REMUNERATION
DU PERSONNEL APR ET ETAM

Préambule

Pour affronter au mieux la concurrence de plus en plus vive qui caractérise l'industrie automobile, Renault s'est engagé dans un processus de transformation de l'entreprise fondé sur la recherche continue de la Qualité Totale en vue de la satisfaction du client.

Dans cet esprit, considérant que la réussite de l'entreprise tiendra particulièrement au progrès de ses ressources humaines, Renault entend accentuer sa politique de gestion des parcours professionnels conformément aux principes et dispositions de l'Accord à Vivre.

L'organisation progressive de l'entreprise en unités élémentaires de travail fondées sur la mise en oeuvre des compétences, l'implication et la responsabilisation, doit précisément permettre d'assurer conjointement une évolution professionnelle des membres du personnel, adaptée aux compétences de chacun, et une amélioration constante des performances de Renault.

C'est dans le souci de reconnaître au mieux notamment l'expérience professionnelle, la mise en oeuvre des compétences et la contribution au progrès, eu égard aux évolutions de l'entreprise, et de donner à l'Encadrement les moyens de cette reconnaissance, que la Direction et les Organisations Syndicales se sont rencontrées pour envisager divers aménagements au système de rémunération de Renault.

Ces réunions, qui se sont inscrites dans le processus de discussion de fin d'année 1991, ont pris successivement la forme d'une réflexion paritaire puis d'une négociation, dans une optique de dialogue social et de concertation approfondis.

Au terme de cette démarche, les parties signataires sont convenues de faire bénéficier de ces améliorations l'ensemble des catégories APR (agents et professionnels de production et professionnels des métiers classiques) et ETAM.

GD
P
V
PD
S
M
J

GB
①
Vito

Ces aménagements consistent fondamentalement :

- pour les catégories APR hors Réseau Commercial, en la création d'un complément de carrière marquant l'évolution du personnel dans son professionnalisme et l'accompagnant vers des échelons supérieurs. Il viendra s'ajouter au taux de rémunération des intéressés,
- pour toutes les catégories ETAM et les APR du Réseau Commercial, en un élargissement de leurs "fourchettes" de rémunération.

SMA
PS
H

Ces nouvelles dispositions prennent appui sur une communication et un dialogue approfondis et réguliers entre les membres de l'Encadrement et leurs Collaborateurs.

Entre les parties signataires, il a été convenu ce qui suit :

CHAMP D'APPLICATION

L'ensemble des dispositions prévues par le présent accord s'applique au personnel RENAULT SA en France (APR et ETAM).

Le titre I de l'accord concerne le personnel RENAULT hors Réseau Commercial.

L'aménagement du système de rémunération des salariés du Réseau Commercial (Directions Commerciales de Zone et Succursales) fait l'objet de titre II du présent accord.

TITRE I - PERSONNEL RENAULT HORS RESEAU COMMERCIAL

Chapitre 1 : PERSONNEL APR

Les dispositions prévues par le présent chapitre concernent l'ensemble du personnel APR (métiers de production et métiers classiques).

Article 1 : Structure des barèmes

1.1 - Métiers de production

Il est rappelé que la base de rémunération est fondée sur trois taux appelés :

- taux d'embauche pour l'ensemble du personnel,
- taux d'adaptation spécifique aux P1 de catégorie supérieure, P2 et P3,
- taux d'emploi pour l'ensemble du personnel.
(voir croquis en annexes 1 et 2)

1.2 - Métiers classiques

- Pour les professionnels d'entretien, d'outillage et d'étude dits de "métiers classiques", les barèmes sont structurés autour de trois taux :
- taux d'embauche,
- taux d'emploi 1,
- taux d'emploi 2.

Le taux d'embauche 1 devient désormais le taux d'embauche.

Le taux d'emploi 4 devient désormais le taux d'emploi 2.

Les taux d'embauche 2 et d'emploi 3 sont supprimés au profit du taux d'emploi 1 porté au niveau d'adaptation du coefficient correspondant des métiers de production, soit plus 6 % par rapport au taux d'embauche.

L'écart entre le taux d'embauche et le taux d'emploi 2 est maintenu à 9 %, l'indice exceptionnel étant désormais inclus dans le complément de carrière, sous les conditions prévues ci-après (voir croquis en annexe 3).

Les dispositions de l'article 1 (structure des barèmes) se substituent à celles prévues au chapitre I "APR", paragraphe 2, "professionnels d'entretien d'outillage et d'étude", c) "Rémunération", à l'exception des trois derniers alinéas, de l'accord du 18 mai 1984. (De "en outre, et pour faciliter"... à "300 pour les T.A. à 285").

1.3 - Régleurs

- Pour les régleurs, les taux C et D deviennent désormais respectivement taux d'emploi 1 et taux d'emploi 2, le taux E étant dorénavant inclus dans le complément de carrière selon les conditions prévues ci-après (voir croquis en annexe 4).

Article 2 : Evolution

Pour l'ensemble des salariés visés au présent chapitre, la progression de la rémunération s'effectue au sein d'une structure qui comporte différents taux, telle qu'indiquée ci-dessus.

2.1 - Evolution à l'intérieur d'un même coefficient

2.1.1- Métiers de production

La structure de barème existante ainsi que les conditions d'évolution restent en vigueur sans modification :

- taux d'embauche
- taux d'adaptation, s'il existe
- taux d'emploi

2.1.2 - Métiers classiques

Comme indiqué a l'article 1. alinéa 1.1, l'ancien barème est réaménagé autour de trois taux, taux d'embauche, taux d'emploi 1, taux d'emploi 2 :

. application du taux d'embauche :

le taux d'embauche correspond à la rémunération de base du personnel entrant dans l'entreprise : il se réfère à la période d'essai conventionnelle,

. application du taux d'emploi 1 :

le taux d'emploi 1, correspond à la rémunération du salarié pendant la période lui permettant d'acquérir la maîtrise de son poste,

. application du taux d'emploi 2 :

le taux d'emploi 2, est attribué au salarié qui maîtrise les diverses caractéristiques et techniques du poste. Il est accessible à l'initiative de la hiérarchie après un an minimum d'affectation au taux d'emploi 1.

A la date d'application du présent accord, la base 39 heures des professionnels des métiers classiques, à ce moment situés aux actuels taux d'embauche 2 et emploi 3, sera portée au niveau du nouveau taux d'emploi 1.

2.2 - Evolution en cas de promotion au coefficient supérieur

Le passage au coefficient supérieur s'effectue dans les conditions suivantes :

- métiers de production (jusqu'au coefficient 180 inclus) : du taux d'emploi précédent, au nouveau taux d'emploi,
- métiers de production (à partir du coefficient 185 inclus) : du taux d'emploi précédent, au nouveau taux d'adaptation,
- métiers classiques et régleurs : du taux d'emploi 2 précédent, au nouveau taux d'emploi 1.

67

1000

S M

P D

P

10

Les conditions de ce passage restent fixées pour l'ensemble de ces catégories par les dispositions actuellement en vigueur en matière de classification.

Par ailleurs, afin de faciliter le processus d'évolution des P3 des métiers classiques vers la catégorie des ATP, il est créé un échelon intermédiaire au coefficient 225. Il est précisé que cette nouvelle disposition vise à aménager une opportunité supplémentaire de progression pour les P3 vers le coefficient 240, sans pour autant être un passage obligé pour ceux qui réunissent d'emblée les conditions de promotion de P3 à ATP 240. La création de ce coefficient ne doit pas modifier le flux des nominations P3 à ATP, coefficient 240.

Les conditions de nomination au coefficient 225 sont les suivantes :

- être dans une filière de métiers classiques de niveau P3 et après une mise en pratique complète de la qualification de ce niveau,
- posséder, après une formation appropriée (à moins qu'elle n'ait été préalablement suivie), tenant compte du niveau de chacun (niveau de type CAP), des éléments théoriques et pratiques permettant d'effectuer des interventions dans une activité connexe au métier de base, notamment dans des opérations de dépannage et de maintenance, trouvant son application dans l'emploi tenu. La formation sera validée par une attestation de niveau délivrée par l'organisme de formation,
- sur proposition de la hiérarchie et en fonction des activités exercées.

Le personnel P3 nommé ATP, coefficient 225, aura accès aux formations lui permettant d'évoluer vers le coefficient 240.

Ce nouveau coefficient prend place dans la grille des classifications au niveau III échelon 2 et relève du statut ETAM.

Article 3 - Complément de carrière

3.1 Principe

L'ensemble du personnel de statut APR rémunéré au taux d'emploi (taux d'emploi 2 pour les métiers classiques et régulateurs) peut obtenir une majoration de sa rémunération sous forme d'un complément de carrière dont le montant maximum varie de façon croissante en fonction du coefficient (voir barème ci-joint en annexe 5).

Ce complément de carrière a les mêmes caractéristiques que la base 39 heures notamment dans son caractère de permanence et dans le traitement de la paie. Il évolue en fonction des Augmentations Générales de Salaires.

La progression du complément de carrière au sein de chaque coefficient fait l'objet d'un examen régulier lorsque le salarié atteint le taux d'emploi (production) ou le taux d'emploi 2 (métiers classiques et régleurs).

Cet examen est effectué en référence à la date anniversaire de la dernière évolution de carrière de l'intéressé soit au titre d'une promotion (accès au taux d'emploi ou taux d'emploi 2 pour les professionnels des métiers classiques et régleurs), soit au titre d'une progression du complément de carrière.

L'augmentation est attribuée par la hiérarchie en fonction de critères, connus de tous, liés à la pratique de l'emploi, à la mise en oeuvre des compétences acquises et du savoir faire développé par chacun. A l'occasion de cette attribution, la hiérarchie en indique les motifs au bénéficiaire.

Ces critères précisés dans les établissements ou Directions, après échanges avec les Organisations Syndicales signataires, dépendent de l'activité exercée et du type d'organisation actuellement en place, étant entendu que l'entreprise s'est donné pour objectif la généralisation progressive des unités élémentaires de travail, comme indiqué dans le préambule de l'accord.

Une formation sera dispensée à la maîtrise lui permettant de mener à bien l'examen de la progression du complément de carrière.

Lors d'une promotion au coefficient supérieur, l'intéressé conserve le complément de carrière acquis. Ce complément pourra continuer d'évoluer dès que le salarié aura accédé au taux d'emploi (taux d'emploi 2 pour les métiers classiques et régleurs).

En cas de passage au statut ETAM, le complément de carrière acquis est intégré dans la base 39 heures.

Lorsqu'un salarié bénéficie de l'application des garanties individuelles prévues en cas de déclassement, il conserve le montant du complément de carrière.

3.2 - Evolution

Dans le cas où le salarié n'aura pas bénéficié d'un complément de carrière au moins égal à 4 % du taux d'embauche, à l'échéance de 5 ans dans son coefficient, un examen particulier de sa situation sera effectué avec sa hiérarchie. Le montant du complément de carrière

G2

V

P

S 111

2 D

H

acquis dans ce coefficient sera porté à hauteur de 4 % de son taux d'embauche, si cet examen fait apparaître qu'aucune raison particulière ne s'y oppose.

Dans le cas contraire, une aide lui sera apportée (formation, changement d'orientation) afin de lui permettre de poursuivre sa carrière. En outre, le salarié pourra demander un entretien avec sa hiérarchie N + 2.

Dans l'esprit de l'accord du 18 mai 1984, pour les AP et P1 de production, âgés d'au moins 55 ans, la même démarche que ci-dessus sera appliquée après 10 ans dans ces catégories, dans la limite du maximum du complément de carrière.

A la date d'application du présent accord :

- les compléments de base perçus par les salariés seront transformés en complément de carrière, ce dernier progressant dans les conditions définies par le présent accord.
- Les professionnels de métiers classiques actuellement rémunérés au taux exceptionnel seront positionnés au nouveau taux d'emploi 2, leur complément de carrière étant crédité de l'équivalent du taux exceptionnel.
- Les régleurs rémunérés à l'actuel taux "E" seront positionnés au nouveau taux d'emploi 2, leur complément de carrière étant crédité de l'équivalent du taux "E".

En outre, pour les professionnels des métiers classiques et régleurs situés à l'actuel taux d'emploi 4 (taux "D" pour les régleurs) et promus dans leur coefficient actuel depuis plus de cinq ans, un examen particulier de leur situation sera effectué par la hiérarchie. Le montant du complément de carrière dans ce coefficient sera alors porté à hauteur de 4 % du taux d'embauche si cet examen fait apparaître qu'aucune raison ne s'y oppose. Dans le cas contraire, une aide leur sera apportée (formation, changement d'orientation) afin de leur permettre de poursuivre leur carrière. Par ailleurs, ils pourront demander un entretien avec la hiérarchie N + 2.

Ces dispositions de l'article 3 (complément de carrière) se substituent à celles prévues au chapitre 1 "APR", paragraphe 1 "agents et professionnels de production" d) "rémunération" et f) "progression de carrière", à l'exception des 5 premiers alinéas de l'accord du 18/05/1984 (de "Parmi les buts visés par la réforme"... à "modalités adaptées à chaque établissement").

6-
 K
 P
 S M
 8 D
 H

Article 4 : Mise en oeuvre et initialisation

4.1- Mise en oeuvre

La mise en oeuvre des dispositions contenues dans cet accord nécessite des modifications du système de paie actuellement en place ainsi qu'une information de la maîtrise sur la gestion du complément de carrière.

C'est pourquoi, compte tenu des délais nécessaires, l'application de l'ensemble du dispositif sera effective à compter du 1er janvier 1993. Toutefois, des dispositions seront prises pour assurer une mise en place progressive au cours du dernier quadrimestre 1992.

. Ensemble du personnel APR

La structure du complément de carrière sera créée dans le système de paie de l'ensemble du personnel concerné au 1er novembre 1992.

Les dispositions concernant l'aménagement du système de rémunération des professionnels de métiers classiques et régisseurs APR seront appliquées à cette même date.

. Métiers classiques

- Mise en place des nouveaux barèmes au 1er novembre 1992 :
 - * positionnement dans la nouvelle structure des barèmes à trois taux et notamment aux nouveaux taux d'emploi 1 pour les salariés actuellement situés aux taux d'embauche 2 et d'emploi 3. Ce positionnement sera accompagné des augmentations correspondantes de la base 39 heures,
 - * intégration dans le complément de carrière des actuels taux exceptionnels (taux 5),
- examen par la hiérarchie de la situation des professionnels des métiers classiques situés à l'actuel taux 4 et promus depuis 5 ans et plus dans leur coefficient, dans les conditions prévues dans le chapitre 1, article 3, alinéa 3.2 du présent accord.

. Régisseurs

- Mise en place des nouveaux barèmes au 1er novembre 1992, ce qui implique le positionnement dans la nouvelle structure de barèmes à trois taux et l'intégration dans le complément de carrière des actuels taux E,

ans

1993

1992

SAA

LD

1992

- Gu*
- examen par la hiérarchie de la situation des régleurs APR situés à l'actuel taux D et promus depuis 5 ans et plus dans leur coefficient, dans les conditions prévues au chapitre 1, article 3, alinéa 3.2 du présent accord.

SM

PD

LD

4.2 - Initialisation

Sans attendre la date de mise en oeuvre du 1er janvier 1993, et afin de concrétiser la démarche engagée, une dotation uniforme d'un montant de 70 Francs se rapportant au futur complément de carrière, sera versée au 1er septembre 1992 à chaque membre du personnel concerné par la création de ce complément de carrière.

Chapitre 2 : PERSONNEL ETAM

Article 5 : Principes

Les dispositions qui suivent, viennent en complément de celles contenues dans l'accord du 18 mai 1984.

Le système de rémunération des ETAM, permet au moyen de "fourchettes" de rémunération liées à chaque coefficient, d'accompagner la carrière de chacun, en reconnaissant le savoir faire et les améliorations dans la pratique de l'emploi, ainsi que la mise en oeuvre des compétences acquises.

L'entretien annuel en cours de généralisation a pour but de favoriser un dialogue entre le salarié et sa hiérarchie sur sa situation personnelle, sur l'accomplissement du travail présent, les perspectives de carrière et de mobilité ainsi que sur la formation indispensable à l'évolution de carrière.

Afin d'optimiser au mieux la qualité de l'entretien et les prolongements de celui-ci, il est convenu de renforcer l'effort déjà engagé en matière de formation à l'entretien en faveur de la hiérarchie qui en exprimerait le besoin.

De même les responsables de gestion de ressources humaines des directions et établissements apporteront à la hiérarchie une assistance accrue en matière de conseil sur les possibilités d'évolution de carrière et de formation des collaborateurs.

Article 6 : Fourchettes de rémunération

Dans ce cadre, afin de faciliter l'évolution des ETAM et leur déroulement de carrière, la fourchette de rémunération est portée à :

- . 25 % du coefficient 160 au coefficient 220 inclus,
- . 30 % du coefficient 225 au coefficient 275 inclus,
- . 35 % du coefficient 285 au coefficient 365 inclus.

Il est précisé que l'élargissement des fourchettes n'a pas pour but de ralentir l'accès à un coefficient supérieur lorsque l'emploi occupé le justifie.

En outre, la base 39 heures des salariés ETAM, dont l'ancienneté dans le coefficient est égale à 3 ans, peut être portée, si elle ne l'est déjà, sauf avis globalement négatif de la hiérarchie, à un niveau de rémunération égal à 5 % du minimum de la "fourchette" du barème dans lequel ils sont situés. Au cas où l'augmentation ne serait pas accordée, le salarié aura la possibilité de demander un entretien avec la hiérarchie N + 2.

Cette disposition sera appliquée aux ETAM promus à partir de l'entrée en vigueur de l'accord, soit le 1/01/93. Pour les ETAM actuellement situés dans une fourchette de 25 ou 35 % et dont la base 39 heures est inférieure au quart de la fourchette, l'ancienne règle s'applique dans les conditions antérieures.

Par ailleurs, il est convenu que si, sur une période de 5 ans, un salarié ETAM n'a obtenu ni promotion ni révision individuelle de sa base 39 heures, un examen particulier de sa situation aura lieu avec sa hiérarchie. Les décisions résultant de cet entretien seront précisées par la hiérarchie à l'intéressé concernant principalement son évolution de carrière (perspectives d'évolution, changement éventuel d'orientation, formation). Le salarié pourra, s'il le désire, demander un entretien avec sa hiérarchie N + 2.

Article 7 : Déplafonnement du coefficient 400

Afin de favoriser la progression de carrière du personnel au coefficient 400, la "fourchette" actuelle de ce coefficient est déplafonnée.




 S/111
 P/D


Article 8 : Mise en oeuvre

L'élargissement des fourchettes ainsi que le déplafonnement du coefficient 400 seront appliqués à partir du 1er septembre 1992.

Article 9 : Mesures spécifiques pour 1992

Pour tenir compte de l'élargissement des fourchettes et du déplafonnement du coefficient 400, il sera attribué à titre exceptionnel une enveloppe additionnelle 1992 à l'ensemble des Directions à leur demande. Cette enveloppe supplémentaire sera destinée à permettre, sur avis de la hiérarchie, aux ETAM actuellement situés au maximum de leur fourchette de bénéficier d'une évolution de leur rémunération.

TITRE II - PERSONNEL RENAULT DU RESEAU COMMERCIAL
Chapitre 1 - PERSONNEL APR**Article 10 : Agents de préparation****10.1 - Intégration de certains compléments de salaires dans le salaire de base**

Il a été décidé d'intégrer au salaire de base des agents de préparation les compléments de rémunération suivants :

- le complément d'expérience valorisant l'expérience acquise au terme de 5 années dans un même niveau d'emploi ;
- la prime mensuelle d'activité atelier ;
- la gratification journalière pour travail effectif en atelier.

Ces compléments de rémunération sont, en conséquence, supprimés.

10.2 - Modification des grilles de rémunération

Afin de prendre en compte les dispositions du chapitre précédent :

- les salaires de base minima des coefficients 165, 170, 175 et 180 sont augmentés de 110 Francs ;

G.M.

V.M.

P.

S.M.

P.D.

L.G.

- les valeurs maxima des salaires de base sont augmentées de:

- . 290 Francs pour le coefficient 170,
- . 305 Francs pour le coefficient 175,
- . 500 Francs pour le coefficient 180.

10.3 - Valorisation de l'expérience acquise dans le même niveau d'emploi

Dans le cas où le salarié n'aura pas bénéficié d'une augmentation au moins égale à 4 % du salaire de base minimum dans la catégorie, à l'échéance de 5 ans dans son coefficient, un examen particulier de sa situation sera effectué avec sa hiérarchie.

Son salaire sera porté à hauteur de 4 % de ce salaire minimum, si cet examen fait apparaître qu'aucune raison particulière ne s'y oppose.

Dans le cas contraire, une aide lui sera apportée (formation, changement d'orientation) afin de lui permettre de poursuivre sa carrière.

Article 11 : Agents professionnels

11.1 - Modification de la grille des coefficients des agents professionnels

Le coefficient correspondant à la qualification de P3 B est désormais 225 (au lieu de 220).

Les agents professionnels actuellement P3 B au coefficient 220 bénéficieront du coefficient 225 au 1er septembre 1992.

11.2 - Dispositions relatives à l'accès aux différents niveaux de qualification

- l'accès aux niveaux P2 A (coefficient 185) et P3 A (coefficient 215) est toujours subordonné à la réussite d'un essai professionnel,
- l'accès aux niveaux P2 B (coefficient 195) et P3 B (coefficient 225) s'effectue à l'initiative de la hiérarchie après entretien formalisé avec l'intéressé.

Les salariés conservent toutefois la possibilité de se présenter aux essais professionnels selon les dispositions actuellement en vigueur.

11.3 - Intégration de certains compléments de salaires

Il a été décidé d'intégrer au salaire de base des agents professionnels, les compléments de rémunération suivants :

7

11.1
P

S 11
P 11
11

- la prime mensuelle d'activité atelier,
- la gratification journalière pour travail effectif en atelier.

Ces compléments de rémunération sont, en conséquence, supprimés.

11.4 - Modification des grilles de rémunération

Afin de prendre en compte les dispositions du chapitre précédent, les salaires de base minima des coefficients 185, 195, 215 et 220 (qui devient 225) sont augmentés de 110 Francs.

Les salaires de base maxima pour ces mêmes coefficients sont augmentés de :

- . 830 Francs pour le P2 A
- . 1 240 Francs pour le P2 B
- . 1 590 Francs pour le P3 A
- . 1 750 Francs pour le P3 B.

Article 12 : Evolution

Exception faite des changements de classification subordonnés à la réussite d'un essai professionnel, les promotions et augmentations salariales sont déterminées par la hiérarchie suivant des critères liés à la pratique de l'emploi, aux formations suivies et à la mise en oeuvre des compétences acquises.

Il est précisé que l'augmentation des valeurs maximales des fourchettes, n'a pas pour but de ralentir l'accès à un coefficient supérieur lorsque l'emploi occupé le justifie.

Il est par ailleurs convenu, que si sur une période de 5 ans, un salarié APR n'a obtenu ni promotion, ni révision individuelle de sa base 39 heures, un examen particulier de sa situation aura lieu avec sa hiérarchie. Les décisions résultant de cet entretien seront précisées à l'intéressé concernant principalement son évolution de carrière (perspective d'évolution, changement éventuel d'orientation, formation). Le salarié pourra, si le désire, demander un entretien avec sa hiérarchie N + 2.

Afin d'optimiser au mieux la qualité de l'entretien et les prolongements de celui-ci, il convenu de développer l'effort de formation à l'entretien en faveur de la hiérarchie qui en exprimerait le besoin.

GM
 V
 P
 S M
 8 D
 L

Article 13 : Initialisation

Afin de concrétiser la démarche engagée, un versement uniforme de 70 Francs sera effectué au 1er septembre 1992 dans le salaire de base des salariés concernés par les articles 10.2 et 11.4 du présent accord.

Chapitre 2 : Personnel ETAM**Article 14 : Techniciens d'atelier et Cotech****14.1 - Modification de la grille des coefficients des techniciens d'atelier et des COTECH**

La classification de technicien d'atelier en formation coefficient 230 est supprimée. Le personnel ayant cette classification sera promu technicien d'atelier confirmé au coefficient 240 au 1er septembre 1992 (avec l'augmentation minimum de 3 %).

La classification de technicien d'atelier catégorie supérieure coefficient 260 est créée.

La classification de technicien d'atelier hors classe coefficient 250 est maintenue.

14.2 - Modalités d'accès aux différents niveaux de qualification

Accès au coefficient 240 : il est subordonné à la réussite de l'essai professionnel. Les P3 promus à ce niveau bénéficieront d'une augmentation de 6 % minimum de leur salaire de base précédent.

Accès au coefficient 260 : il s'effectue à l'initiative de la hiérarchie après entretien formalisé avec l'intéressé. La promotion à ce niveau de qualification ne nécessite pas un passage par le coefficient 250 dont les conditions d'accès restent inchangées.

14.3 - Modification des grilles de rémunération

Se reporter aux dispositions arrêtées pour les grilles des ETAM (Chapitre 2, Article 15.2).

GMS

Hott

P

SM
LD
LJ

Article 15. : Autres ETAM

15.1 - Principes

Le système de rémunération des ETAM, permet au moyen de "fourchettes" de rémunération liées à chaque coefficient, d'accompagner la carrière de chacun, en reconnaissant le savoir faire et les améliorations dans la pratique de l'emploi, ainsi que la mise en oeuvre des compétences acquises.

L'entretien annuel en cours de généralisation a pour but de favoriser un dialogue entre le salarié et sa hiérarchie sur sa situation personnelle, sur l'accomplissement du travail présent, les perspectives de carrière et de mobilité ainsi que sur la formation indispensable à l'évolution de carrière.

Afin d'optimiser au mieux la qualité de l'entretien et les prolongements de celui-ci, il est convenu de développer l'effort de formation à l'entretien en faveur de la hiérarchie qui en exprimerait le besoin.

15.2 - Fourchettes de rémunération

Dans ce cadre, afin de faciliter l'évolution des ETAM et leur déroulement de carrière, la fourchette de rémunération est portée à :

- . 25 % du coefficient 160 au coefficient 190 inclus,
- . 30 % du coefficient 200 au coefficient 230 inclus,
- . 35 % du coefficient 240 au coefficient 365 inclus.

Il est précisé que l'élargissement des fourchettes n'a pas pour but de ralentir l'accès à un coefficient supérieur lorsque l'emploi occupé le justifie.

En outre, la base 39 heures des salariés ETAM, dont l'ancienneté dans le coefficient est égale à 3 ans, peut être portée, si elle ne l'est déjà, sauf avis globalement négatif de la hiérarchie, à un niveau de rémunération égal à 5 % du minimum de la "fourchette" du barème dans lequel ils sont situés. Au cas où l'augmentation ne serait pas accordée, le salarié aura la possibilité de demander un entretien avec la hiérarchie N + 2.

GS

V

P

S 111
20

L

Par ailleurs, il est convenu que si, sur une période de 5 ans, un salarié ETAM n'a obtenu ni promotion ni révision individuelle de sa base 39 heures, un examen particulier de sa situation aura lieu avec sa hiérarchie. Les décisions résultant de cet entretien seront précisées par la hiérarchie à l'intéressé concernant principalement son évolution de carrière (perspectives d'évolution, changement éventuel d'orientation, formation). Le salarié pourra, s'il le désire, demander un entretien avec sa hiérarchie N + 2.

Pour les salariés ETAM se trouvant dans la situation décrite ci-dessus à la date de signature du présent accord, cet examen sera réalisé avant le 31/12/92.

Article 16 : Déplafonnement du coefficient 400

Afin de favoriser la progression de carrière du personnel au coefficient 400, la "fourchette" actuelle de ce coefficient est déplafonnée.

Article 17 : Mise en oeuvre et mesures spécifiques pour 1992

L'élargissement des fourchettes ainsi que le déplafonnement du coefficient 400 seront appliqués à partir du 1er septembre 1992.

Pour tenir compte de l'élargissement des fourchettes et du déplafonnement du coefficient 400, il sera attribué à titre exceptionnel une enveloppe additionnelle 1992 à l'ensemble des établissements à leur demande. Cette enveloppe supplémentaire sera destinée à permettre, sur avis de la hiérarchie, aux ETAM actuellement situés au maximum de leur fourchette de bénéficier d'une évolution de leur rémunération.

TITRE III CLAUSES ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements de la Régie Nationale des Usines RENAULT S.A en France.

Il est conclu, dans le cadre des dispositions du Code du Travail relatives aux Conventions et Accords Collectifs, pour une durée indéterminée à compter de la signature de l'accord. Il peut faire l'objet d'une dénonciation dans le respect des dispositions de l'article L.132-8 du Code du Travail.

Handwritten notes and signatures on the left margin:

- Handwritten mark resembling a stylized 'S' or '7'.
- Handwritten signature.
- Handwritten signature.
- Handwritten initials "S 11" and "2 D".
- Handwritten signature.

Les dispositions du présent accord, qui sont plus favorables que les dispositions légales ou conventionnelles en vigueur, ne sont applicables que pendant la durée de l'accord et cesseront de produire leurs effets en cas de dénonciation dans les conditions légales.

CB
 Une commission de suivi de l'accord réunissant les Organisations Syndicales signataires, à concurrence de deux membres par Organisation, se tiendra annuellement au niveau des Etablissements pour examiner l'application de l'accord.

Handwritten signature
 Au cas où la Direction de RENAULT ou les Organisations Syndicales signataires formuleraient une demande de révision partielle, l'autre partie pourra se prévaloir du même droit. Les dispositions soumises à révision devront faire l'objet d'un avenant dans un délai de trois mois. Passé ce délai, si aucun avenant n'a été conclu, la demande de révision sera réputée caduque.

SA4
 Handwritten signature
 Toute Organisation Syndicale représentative au niveau de l'Entreprise et non simplement de l'un ou de l'autre des établissements la composant, qui n'est pas partie au présent accord, pourra y adhérer ultérieurement, dès lors que les formalités prévues à l'article L.132-9 dernier alinéa du Code du Travail auront été accomplies.

METIERS de PRODUCTION
(Coefficient 170 à 180)

ANCIEN BAREME

NOUVEAU BAREME

EMBAUCHE

EMBAUCHE

EMPLOI

EMPLOI

Complément
de base "4%"

COMPLEMENT

de

CARRIERE

SM
 EP
 LF

METIERS de PRODUCTION
(Coefficient sup. ou égal à 185)

ANCIEN BAREME

NOUVEAU BAREME

EMBAUCHE
ADAPTATION
EMPLOI

EMBAUCHE
ADAPTATION
EMPLOI

Complément de base "4%"

COMPLEMENT
<i>de</i>
CARRIERE

OS
Kitt
P

SM
OB
L

METIERS CLASSIQUES

ANCIEN BAREME

NOUVEAU BAREME

EMBAUCHE 1

EMBAUCHE

EMBAUCHE 2

EMPLOI 3

EMPLOI 1
(niveau taux d'adaptation
de production)

EMPLOI 4

EMPLOI 2

Tx EXCEPT.

COMPLEMENT

de

CARRIERE

6/7

W

Q

S/11

8/17

1/1

REGLEURS A.P.R

ANCIEN BAREME

NOUVEAU BAREME

EMBAUCHE

EMBAUCHE

TAUX "C"

EMPLOI 1

TAUX "D"

EMPLOI 2

TAUX "E"

COMPLEMENT

de

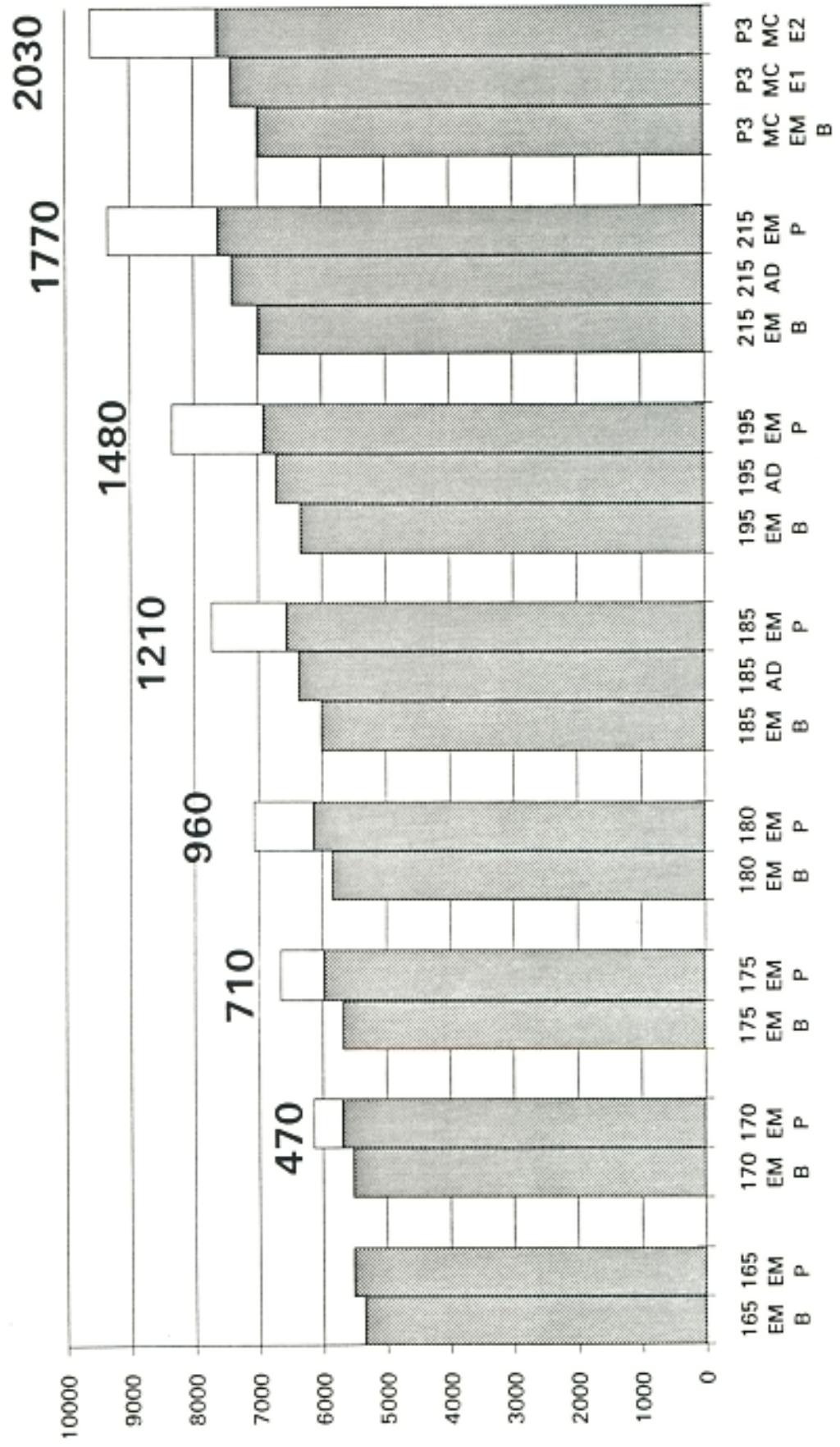
CARRIERE

GR
K
P

SMA
21
K

SM
 & V
 AF
 P
 [Signature]

BAREME DU COMPLEMENT DE CARRIERE (Paris & Province)



Fait à Boulogne-Billancourt, le 24 juillet 1992

Pour la REGIE NATIONALE DES USINES RENAULT S.A.
Le Directeur du Personnel et des Affaires Sociales



M. Georges BOUVEROT

Pour l'Union Syndicale RENAULT
(C.F.D.T.)

M. Daniel GUENIVET

po 

Pour la Fédération de la Métallurgie
(C.F.E./C.G.C.)

M. Robert MALHERBE



Pour la Fédération des Syndicats
Chrétiens de la Métallurgie (C.F.T.C.)

M. Serge DEPRY

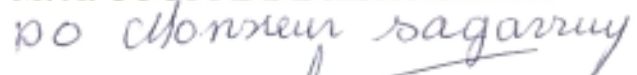


Pour la Fédération de la Métallurgie
(C.G.T.)

M. Daniel SANCHEZ

Pour la Fédération Nationale Indépendante
des Métaux, Mines et Connexes
(C.S.L./S.I.R.)

M. A. COUPPE DE KER MARTIN

po 

Pour la Fédération Confédérée de la
Métallurgie (F.O.)

M. Lucien MEREL

