

**ACCORD DU 15 SEPTEMBRE 2000 RELATIF AUX FILIERES D'ACCES AU
STATUT CADRE, portant avenant à l'accord du 28 décembre 1990 relatif aux nouvelles
filieres d'accès au statut cadre**

ENTRE

RENAULT S.A.
représentée par M. Jean-Michel KEREBEL



Directeur Central des Ressources Humaines

d'une part,

ET

Les organisations syndicales ci-dessous

C.F.D.T.

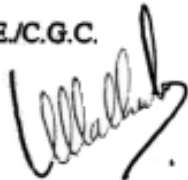


représentée par M. Emmanuel COUVREUR

C.G.T.

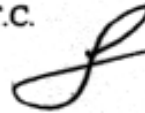
représentée par M. Philippe MARTINEZ

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



représentée par M. Robert MALHERBE

C.F.T.C.



représentée par M. Serge DEPRY

F.O.



représentée par M. Lucien MEREL

d'autre part,

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT

ACCORD DU 15 SEPTEMBRE 2000 RELATIF AUX FILIERES D'ACCES AU STATUT CADRE portant avenant à l'accord du 28 décembre 1990 relatif aux nouvelles filières d'accès au statut cadre

Préambule

Conclu dans le cadre de l'Accord à Vivre, l'accord du 28 Décembre 1990 relatif aux nouvelles filières d'accès au statut cadre a constitué une étape essentielle dans la diversification et l'élargissement du passage cadre pour les ETAM. Il a notamment permis à plus de 1 600 ETAM d'accéder à ce statut.

Compte tenu notamment des évolutions de l'entreprise, de son environnement, du profil de ses salariés, il est apparu nécessaire de moderniser ce dispositif.

RENAULT veut donner les moyens aux ETAM de faire du passage au statut cadre une étape du développement de leur carrière professionnelle confirmant les aptitudes et les efforts qu'ils ont pu développer.

Dans un contexte de compétitivité internationale renforcée, l'entreprise s'engage à valoriser davantage la promotion interne et à rechercher des salariés aptes à devenir des cadres d'un niveau équivalent à celui des cadres diplômés, compte tenu de l'apport de leurs expériences professionnelles.

En outre, l'évolution du profil des jeunes ETAM, embauchés avec un niveau de qualification plus élevé, renforce la nécessité de leur offrir, à travers des filières aménagées de passage au statut cadre, davantage de possibilités d'évolution.

Pour renforcer les dispositifs définis dans le présent accord et favoriser leur mise en oeuvre, une communication adaptée aux différents acteurs concernés est mise en place.



CHAPITRE 1. - LA DETECTION DES ETAM A POTENTIEL CADRE

Article 1.1 - Le comité de gestion des ETAM

Dans chaque direction ou établissement, le comité de gestion des ETAM réunit les hiérarchiques, le ou les responsables Ressources Humaines compétents.

Ce comité valide la liste des ETAM à potentiel cadre, au vu des éléments suivants, fournis par la fonction Ressources Humaines des directions ou établissements concernés :

- l'âge,
- l'ancienneté,
- la formation / le niveau en langue(s),
- la fonction actuelle,
- le coefficient /la rémunération,
- l'expérience professionnelle.

Ces critères, suivant le profil des candidatures proposées, ne doivent pas être un obstacle à l'examen des dossiers des intéressés.

Il a vocation à examiner les candidatures, qu'elles soient proposées par le responsable hiérarchique ou spontanées, et, en premier lieu, à apprécier leur adéquation avec les profils recherchés. Pour chaque cas, il détermine l'itinéraire de carrière le mieux adapté conduisant au statut cadre. Il examine la mobilité, soit fonctionnelle soit géographique, la plus appropriée et la rapidité de la promotion dans le statut ETAM. Il déclenche les actions de formation pertinentes, en accord avec l'intéressé et son projet professionnel.

EL.



Article 1.2 - Le rôle du responsable Ressources Humaines

Le comité de gestion des ETAM est assisté dans sa mission au sein de chaque direction ou établissement par le ou les responsables Ressources Humaines compétents.

Ces responsables Ressources Humaines ont un double rôle

Ils assurent l'animation et la vie des filières de promotion cadre en relation permanente avec la Direction de la Gestion Individuelle (DGI), notamment en informant les responsables hiérarchiques, les intéressés, des modalités et procédures de la promotion, des nouvelles formations qui sont proposées...

Ils conseillent les responsables hiérarchiques et les intéressés dans la constitution des dossiers de présentation au comité de gestion, participent activement à la constitution des dossiers et assurent leur suivi une fois qu'ils ont été validés par le comité de gestion et la DGI.

Article 1.3 - L'entretien annuel et le plan de développement de carrière

Au cours de l'entretien annuel entre le candidat retenu et son responsable hiérarchique, un point est fait sur les éléments suivants :

les résultats obtenus et les efforts fournis
les actions de formation spécifiques à mettre en œuvre
les prochaines étapes du développement de carrière des intéressés dans le cadre d'un projet professionnel, notamment en terme de mise en situation professionnelle.

Un plan de développement de carrière personnalisé est également préparé au cours de cet entretien.

A l'issue de l'entretien, le plan de développement de carrière personnalisé est mis en place pour chaque candidat. Ce plan est débattu et confirmé au cours du comité de gestion des ETAM puis validé par la DGI.

Le responsable hiérarchique informe régulièrement l'intéressé de l'évolution de sa candidature, qu'elle soit proposée ou spontanée. Il lui indique la filière envisagée ainsi que les changements ultérieurs éventuels.

Suivant le profil et le potentiel du candidat retenu, l'une des quatre voies suivantes d'accès au statut cadre est arrêtée :

Promotion au titre de la Promotion Supérieure du Travail
Promotion au titre de la formation diplômante
Promotion au titre de la formation qualifiante
Promotion au titre de l'expérience

En cas d'entrée dans l'une des trois dernières filières, la mission professionnelle à réaliser pendant la durée de la période de formation est préalablement définie par écrit, conjointement entre le responsable hiérarchique et l'intéressé, tant en ce qui concerne sa nature, la charge de travail, sa durée que sa compatibilité avec le processus de formation. Cet écrit est également signé par le responsable Ressources Humaines et par la DGI.

Aucune proposition à l'une de ces filières ne peut être écartée pour des raisons exclusivement budgétaires.

CHAPITRE 2 - LES FILIERES D'ACCES

Article 2.1 - La Promotion Supérieure du Travail

2. - Dispositif

Ce dispositif donne la possibilité aux ETAM retenus de suivre une formation supérieure à temps plein tout en restant salarié de l'entreprise, avec tous les droits qui s'y rattachent.

Conditions de candidature : être âgé de moins de 30 ans (sauf exception admise par l'Ecole ou l'Université) ; être titulaire d'un BTS ou d'un DUT ou d'un diplôme équivalent ; être au moins au coefficient 305 ; avoir fait

preuve d'un effort personnel de formation complémentaire ; avoir une ancienneté minimale de 4 ans.

Eléments du dossier de candidature : le dernier entretien annuel ; l'appréciation du responsable hiérarchique ; l'analyse de sa carrière par l'intéressé ; le projet professionnel envisagé.

Le dossier est validé par la DGI après entretien avec l'intéressé

Après un entretien entre l'intéressé et l'un des membres du jury, le dossier est soumis à l'examen du jury de la PST puis le candidat passe les examens d'entrée à l'Ecole ou à l'Université.

Après la délivrance du diplôme par l'Ecole ou l'Université, l'intéressé est affecté dans une fonction de cadre ou d'ingénieur et promu dans le statut ingénieur ou cadre dans une direction de l'entreprise différente de la direction d'origine.

En cas d'échec à l'examen de sortie de l'Ecole ou de l'Université, le jury de la PST statue.

2.1.2 - Le jury de la PST

Le jury de la PST est composé d'un président et de plusieurs membres. Ces membres sont choisis parmi des cadres supérieurs, Directeurs ou IIC, dont les responsabilités s'étendent à l'un des grands secteurs de l'entreprise.

Il statue sur les candidatures qui lui sont proposées. Il traite, par délégation de la Direction Générale, et en liaison avec la DGI, les questions relatives à la politique générale de l'Entreprise en matière de PST et effectue périodiquement des bilans pédagogiques.

Le jury se réunit deux fois par an :

Au printemps, pour examiner et sélectionner les candidatures proposées aux Ecoles ou aux Universités

En automne, pour examiner les dossiers de candidats ayant obtenu à leur initiative un diplôme équivalent à ceux de la PST ou de la formation diplômante, ainsi que pour fixer les orientations pour l'année en cours et prendre les décisions relatives au choix des Ecoles ou des Universités.

Article 2.2 - La promotion au titre de la formation diplômante

Ce dispositif donne la possibilité à des salariés de l'Entreprise, titulaires d'un BTS ou d'un DUT ou d'un diplôme de niveau équivalent, de suivre une formation spécifique proposée par des grandes Ecoles ou Universités pendant une durée d'environ 1 200 heures et débouchant sur l'obtention d'un diplôme d'ingénieur ou de cadre.

E-L
RD
L
L
L

Afin de renforcer ce dispositif, l'entreprise s'efforcera d'inclure dans les formations certains Diplômes d'Etudes Supérieures Spécialisés (DESS) utiles pour l'entreprise, de réexaminer la localisation des Ecoles en vue de favoriser une plus grande proximité des sites RENAULT et de rechercher des Ecoles dont les modes d'organisations permettent une articulation entre activité professionnelle et formation répondant mieux aux attentes des candidats.

Conditions : être âgé d'au moins 30 ans et de moins de 40 ans; être titulaire d'un BTS, DUT ou d'un diplôme d'un niveau équivalent ; être au moins au coefficient 335 ; avoir fait preuve d'un effort personnel de formation supplémentaire ; avoir une ancienneté minimale de 5 ans dans son métier, dont 3 chez RENAULT.

Dossier de candidature : le dernier entretien annuel ; l'appréciation du responsable hiérarchique ; les axes de formation souhaités ; l'analyse de sa carrière par l'intéressé ; le projet professionnel envisagé.

Le dossier est validé par la DGI après entretien avec l'intéressé.

Afin d'assurer une homogénéité à l'ensemble du processus de promotion interne par l'intermédiaire d'une formation diplômante, le jury de la PST assure la même mission de détection et d'examen que dans le cadre de la PST. Outre l'acceptation des dossiers, le jury valide le choix des formations proposées par la DGI.

Le candidat passe ensuite les examens d'entrée à l'Ecole ou à l'Université.

Après la délivrance du diplôme par l'Ecole ou l'Université, l'intéressé est affecté dans une fonction de cadre ou d'ingénieur en préalable à une promotion dans un poste qui peut être dans la direction d'origine.

En cas d'échec à l'examen de sortie de l'Ecole ou de l'Université, le jury de la PST statue.

Article 2.3 - La promotion au titre de la formation qualifiante

Ce dispositif permet à des salariés de l'entreprise d'accéder à des responsabilités élargies d'encadrement ou d'animation technique à partir d'une formation combinant un développement de la dimension management et une ouverture sur l'entreprise.

Conditions : être âgé de moins de 50 ans ; être au moins au coefficient 335 à moins de 40 ans ou 365 au delà de 40 ans ; avoir une ancienneté supérieure à 8 ans dans son métier, dont 5 ans chez RENAULT ; avoir fait preuve d'un effort personnel de formation supplémentaire.

Dossier de candidature : le dernier entretien annuel ; une appréciation du supérieur hiérarchique comprenant : une analyse de l'activité de l'intéressé (éléments permanents de la fonction, responsabilités), une analyse des réalisations de l'intéressé (points positifs, points à perfectionner, point sur l'avancement de carrière), une description de la formation préconisée ; une analyse de sa carrière par l'intéressé ; le projet professionnel envisagé.

Le dossier est validé par la DGI après entretien avec l'intéressé.

L'intéressé suit un parcours professionnel se caractérisant par une formation générique d'environ 420 heures, accompagnée, le cas échéant, de formations spécifiques notamment en matière de langues. Il est mis en situation dans des fonctions à responsabilités élargies.

Le responsable hiérarchique de l'intéressé est chargé d'une mission d'accompagnement (tutorat), importante pour la réussite du parcours.

L'entreprise veille à l'harmonisation entre l'activité professionnelle de l'intéressé et les nécessités de sa formation dans le cadre de la filière, notamment en matière de charge de travail.

(Le candidat présente un mémoire. Ces travaux sont présentés à un jury composé d'un président, membre du jury de la PST, d'un ou deux experts métier, du Conseiller Ressources Humaines de la direction concernée, du responsable de la promotion cadre. Le jury examine le travail présenté ainsi que l'ensemble du parcours professionnel de l'intéressé.

Suivant les délibérations du jury, l'intéressé est promu cadre, en principe dans la direction d'origine, dans un poste d'encadrement ou d'animation.

Article 2.4 - La promotion au titre de l'expérience

Ce dispositif permet à des salariés de l'Entreprise de confirmer une expérience réussie dans des postes d'animation hiérarchique ou transversale et de consolider la maîtrise des savoir-faire nécessaires à l'entreprise.

Conditions : être âgé d'au moins 50 ans. Toutefois, à titre exceptionnel, il est convenu que, pendant une durée de 5 ans à compter de la signature de l'accord, des candidatures à la promotion au titre de l'expérience peuvent être examinées entre 45 et 50 ans ; être à un coefficient d'au moins 365 ; avoir prouvé ses capacités d'animation et de prise de responsabilité.

Dossier de candidature : les trois derniers entretiens annuels ; l'appréciation du supérieur hiérarchique sur la réussite professionnelle de l'intéressé dans sa fonction ; l'analyse de sa carrière rédigée par l'intéressé ; le projet professionnel envisagé.

Le dossier est validé par la DGI après entretien avec l'intéressé.

Une formation de l'ordre de 140 heures préparant à une fonction cadre est mise en place, préalablement à la promotion du salarié.

Article 2.5 - Eléments communs

Quelle que soit la filière retenue, le salarié concerné continue de percevoir son salaire pendant la durée de la formation. En outre, l'entreprise s'engage à prendre en charge certains

S.C.
PD



frais liés au suivi de la formation dans la mesure où l'intéressé se trouverait dans une situation ouvrant droit à cette aide (frais de déplacement, indemnité de logement).

CHAPITRE 3 - COMMISSION DE SUIVI ET BILAN ANNUEL

Article 3.1 - commission de suivi

Une commission de suivi du présent accord, dans laquelle sont représentés la direction et les organisations syndicales signataires, est mise en place.

Chaque organisation syndicale peut désigner trois représentants pour faire partie de cette commission de suivi.

La commission de suivi se réunit une fois par an à l'initiative de la direction, ou à la demande des organisations syndicales signataires. Cette réunion sera un lieu d'échanges d'informations et de propositions d'amélioration du système.

La première réunion de la commission de suivi porte *notamment* sur la détermination d'indicateurs pertinents pour le suivi des dispositifs et examine les conditions dans lesquelles des modalités d'appréciation qualitative pourraient être réalisées.

La commission de suivi peut inviter ponctuellement le président du jury PST à participer à ses travaux.

Article 3.2. - Bilan annuel

Un bilan est présenté chaque année devant la commission de suivi.

Ce bilan

Explicite la répartition et l'importance respective de chaque filière, y compris au stade de la détection des ETAM à potentiel cadre, dans la politique de promotion à des fonctions d'ingénieur ou de cadre

Informe les participants sur les types de formations, les Ecoles ou Universités retenues.

CHAPITRE 4 - DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES

Article 4.1. - Champ d'application et durée de l'avenant

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des établissements de RENAULT SA en France. Il est conclu dans le cadre des articles L 132-1 et suivants du code du travail pour une durée indéterminée à compter du 1^{er} septembre 2000.

Il se substitue à l'accord du 28 décembre 1990 relatif aux nouvelles filières d'accès au statut cadre.

Article 4.2. - Adhésion, révision, dénonciation

E.C.
PP
Cet
L
S

Toute organisation syndicale représentative à l'échelon de l'entreprise et non pas seulement de l'un ou de l'autre des établissements la composant, qui n'est pas partie au présent accord, peut y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues aux articles L 132-9 et 10 du code du travail. Cette adhésion doit être sans réserve et concerner la totalité de l'accord.

Le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation dans le respect des dispositions de l'article L 132-8 du code du travail.

Au cas où l'une des parties contractante formulerait une demande de révision partielle du présent accord, l'autre partie pourra se prévaloir du même droit. Les dispositions soumises à révision doivent faire l'objet d'un accord dans un délai de trois mois. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision est réputée caduque.



Fait à Boulogne-Billancourt, le 15 septembre 2000

Pour RENAULT S.A.
M. Jean-Michel KEREBEL



Le Directeur Central des Ressources Humaines

Pour la Fédération Générale des Mines et de
la Métallurgie
(C.F.D.T.)



représentée par M. Emmanuel COUVREUR

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

représentée par M. Philippe MARTINEZ

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



représentée par M. Robert MALHERBE

Pour la Fédération Nationale des Syndicats
de la Métallurgie et Parties Similaires
(C.F.T.C.)



représentée par M. Serge DÉPRY

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



représentée par M. Lucien MEREL