

## ACCORD DU 2 MARS 2016 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 :

**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 M. Laurent SMOLNIK

D'autre part,

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIIT :

## **Préambule**

Renault, par son accord du 13 mars 2013, s'est engagée dans une nouvelle dynamique de croissance économique visant tant à améliorer sa compétitivité, dans un contexte de baisse durable du marché automobile européen impactant particulièrement l'activité en France. Cette situation économique de la branche automobile a donc conduit à une nécessaire maîtrise des coûts fixes.

Pour autant, convaincue que la performance durable de l'entreprise et l'ambition sociale et humaine sont étroitement liées, Renault a toujours imprimé une dynamique dans sa politique de développement social au bénéfice de ses collaborateurs.

Aussi, dans un contexte économique fragile où l'industrie automobile commence à se redresser, Renault a annoncé :

- l'embauche de 1000 salariés en contrat à durée indéterminée ;
- le versement d'un supplément d'intéressement exceptionnel pour reconnaître la contribution des salariés à l'atteinte des résultats financiers 2015

En outre, la Direction s'est engagée à faire évoluer l'abondement du PERCO de 25% à 30% dans le cadre d'une renégociation de l'accord PERCO avec les organisations syndicales.

Par ailleurs, la Direction a indiqué que les jours capitalisés dans le compteur transitoire resteraient acquis et que les modalités de consommation de ces jours feraient l'objet d'une discussion dans les prochaines semaines avec les organisations syndicales signataires de l'accord du 13 mars 2013.

Au-delà de ces mesures collectives ayant notamment pour objet d'associer les salariés aux résultats de l'entreprise, et dans un contexte d'inflation économique particulièrement basse depuis deux ans (0% en 2014 et 0,2% en 2015), Renault a fait le choix de reconnaître également la performance individuelle de ses collaborateurs par un budget d'augmentation individuelle en augmentation par rapport à 2015.

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.

Au regard du niveau d'inflation économique particulièrement bas en 2016, lesdites mesures seront pour cette année individuelles.

A l'occasion de futures négociations annuelles obligatoires sur les salaires, l'opportunité de prévoir des augmentations générales de salaire pourra être envisagée en fonction de la modification du contexte économique et notamment de la progression du taux d'inflation.

### **2.1. Mesures à destination des APR**

Le budget d'augmentation des rémunérations sera de 1,4%, dont 0,2% au titre de l'ancienneté.

Ce budget permet :

- d'assurer, en fonction de la performance individuelle des salariés, un taux de bénéficiaires des mesures individuelles à hauteur d'environ 95%
- de revaloriser les valeurs des compléments de carrière comme suit :
  - ✓ Complément de carrière à 12€
  - ✓ Complément de carrière à 17€
  - ✓ Complément de carrière à 25€
- 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 12€ : environ 10% des APR pourront bénéficier de ce complément
  - ✓ Complément de carrière à 17€ : environ 55% à 60% des APR pourront bénéficier de ce complément
  - ✓ Complément de carrière à 25€ : environ 15% des APR pourront bénéficier de ce complément
- D'accorder, en fonction de la performance individuelle des salariés, des blocs de compétences ou des promotions à plus de 10% des effectifs APR
- De démarrer la mise en œuvre de mesures spécifiques pour les titulaires de bacs professionnels (ceux dont le diplôme est en lien direct avec le poste tenu) qui permettraient 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 1,4%, dont 0,2% au titre de l'ancienneté.

Ce budget permet d'assurer un taux de bénéficiaires des mesures individuelles à hauteur d'environ 90%, en fonction de la performance individuelle des salariés, selon les modalités suivantes :

- ✓ Environ 60% des ETAM pourront bénéficier d'une augmentation individuelle
- ✓ 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 primes seront mis en œuvre : 500 € ou 800 €.
- ✓ De 10% à 12% des ETAM pourront percevoir une augmentation individuelle et une prime
- ✓ Le budget pour les primes management dans le cadre de la filière 611 sera augmenté à hauteur de 10%.

### **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 2016 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 accomplies.

### **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, le 2 mars 2016

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 :

**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 M. Laurent SMOLNIK

D'autre part,