

# Conditions du détachement opposable

novembre 2012

CONFIDENTIAL   
RENAULT PROPERTY

**DRIVE THE CHANGE**



## PRINCIPES

- Tout salarié auquel sera proposé un prêt inter-sites répondant aux critères énoncés pour un détachement de proximité devra l'accepter.
- Le recours à cette mesure d'obligation interviendra après qu'il a été préalablement fait appel au volontariat, et que celui-ci n'a pas suffi pour répondre aux besoins d'équilibrage inter-sites.

# CONDITIONS D'OPPOSABILITE

## 1/ LA DISTANCE

- Le temps de déplacement supplémentaire généré par cette mesure ne pourra excéder 1h00 par trajet.

		SITES DE DESTINATION			
Sandouville	2	Cléon	Grand-Couronne		
Cléon	4	Sandouville	Grand-Couronne	St André de l'Eure	Flins
Grand-Couronne	4	Sandouville	Cléon	St André de l'Eure	Flins
St André de l'Eure	3	Flins	Cléon	Grand-Couronne	
Cergy-Pontoise	1	Flins			
Flins	4	Cergy-Pontoise	Cléon	Grand-Couronne	St André de l'Eure
Douai	2	Maubeuge	Ruitz		
Maubeuge	1	Douai			
Ruitz	1	Douai			

# CONDITIONS D'OPPOSABILITE

## 2/ LA DUREE ET LA FREQUENCE

- Durée maximum du prêt initial: 9 mois
- 1 renouvellement possible pour un total, renouvellement inclus, de 12 mois.
- A l'issue du prêt, le cas échéant renouvelé, aucun nouveau prêt ne sera opposable au salarié dans un délai de 6 mois.

## MODALITES DE MISE EN OEUVRE

- **Délai de prévenance** : afin de permettre au salarié de préparer le prêt, un délai d'un mois devra être respecté entre la notification écrite du détachement, et le début de celui-ci.
  
- **Poste occupé** :
  - Le salarié devra occuper un poste correspondant à ses qualifications et à son savoir-faire.
  - Dans la mesure du possible son horaire MSP/SSP lui sera maintenu.
  - Aucun changement de régime horaire (Nuit, 2x8, normale) ne pourra lui être imposé dans le cadre du prêt.
  - Les postes dont les cotations ergonomiques sont rouges ne pourront pas être occupés par des salariés en prêt, sauf effet rotation sur les postes.

## MODALITES DE MISE EN OEUVRE

- **Plan de promotion** : afin de garantir l'égalité de traitement entre les salariés détachés et les autres salariés, la moyenne des sommes attribuées dans le cadre de la révision salariale (complément de carrière) et la moyenne du nombre de salariés promus parmi les salariés détachés devront être au moins égales à celles de leur établissement d'origine.
- **Plan de formation** : les salariés détachés bénéficieront du plan de formation de leur établissement d'origine dans les mêmes conditions que les autres salariés
- **Retour dans l'établissement d'origine** : le salarié de retour de prêt retrouvera un poste au moins équivalent à celui qu'il occupait au moment de son départ.

## MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT

- L'entreprise garantira un moyen de transport
- Le salarié bénéficie de la Prime GPEC équivalent à ½ mois brut pour six mois de mission

## CONDITIONS DE MISE EN OEUVRE

Les salariés dont la situation personnelle ou familiale est difficilement compatible avec un prêt inter-sites de proximité pourront légitimement refuser leur prêt sous réserve d'apporter, le cas échéant, les justificatifs de leur situation.

- Les critères suivants seront pris en compte :
- **Situation personnelle**
  - Salarié de plus de 57 ans
  - Salarié dont le handicap constitue une contrainte pour le déplacement.
  - Salariée enceinte
  - Salariée enceinte en cours de détachement: à sa demande retour de plein droit sur site d'origine
  - Salarié dont le lieu de résidence est situé à plus de 1h30 de l'établissement d'accueil.
- **Situation familiale**
  - Salarié dont 3 enfants au moins sont âgés de moins de 12 ans
  - Applicable à un seul des deux parents si les deux travaillent dans l'établissement.
  - Une attention particulière sera portée à la situation de salariés ayant à charge un ascendant ou descendant handicapé, parent isolé et toute situation reconnue comme incompatible avec la situation de prêt dans un autre site.



# FORMATION ET COMPTEURS

novembre 2012

CONFIDENTIAL   
RENAULT PROPERTY

**DRIVE THE CHANGE**



## FORMATION

**La formation professionnelle est un élément essentiel pour la performance durable de Renault et l'employabilité des salariés.**

Afin de renforcer notre politique formation, il est proposé:

De réintroduire dans le temps de travail effectif toutes les actions de formation telles que prévues dans le plan de formation: formation au poste, formation nécessaire au développement des compétences, accompagnant notamment les reconversions professionnelles

De mettre en œuvre le DIF légal, permettant de se former hors temps de travail selon les modalités et dans les domaines définis par l'accord de branche Métallurgie du 1er juillet 2011

De travailler avec les Organisations Syndicales au renforcement et à l'amélioration de l'offre de formation dans le cadre des instances existantes.

## Application du DIF issu de l'accord de branche du 1<sup>er</sup> Juillet 2011

- Droit annuel pour les salariés en CDI : 20h (à due proportion si temps partiel); la durée est calculée au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année. En cas de CDD : doit à due proportion de la durée du contrat et du temps de travail.
- Cumul dans la limite de 120h
- Formations suivies ; dans le champ de la formation professionnelle continue, dans les orientations définies par l'entreprise et par l'art 41 de l'accord de branche
- Initiative du salarié en accord avec l'employeur dans le cadre de l'entretien professionnel ou par écrit, au moins 2 mois avant le début de l'action. L'absence de réponse vaut accord et le refus est écrit et précise les motifs du refus
- La formation se fait hors du temps de travail , sauf accord particulier entre le salarié et l'employeur
- En cas de désaccord sur deux exercices civils, orientation vers le FONGECIF et, si décision positive, versement par l'employeur d'un montant correspondant aux heures prises en charge par le Fongecif et aux heures de Dif acquis par le salarié + frais de formation.

# FORMATION

## Conséquences

- **Le CEF mis en place par l'accord 35 heures de Renault devient caduc et cesse de produire ses effets.**
- **Les droits acquis par les salariés sont transférés dans un compteur individuel spécifique géré selon un système de transition.**

## Période transitoire

- Ce compteur spécifique doit être utilisé de préférence par prise de congés, avant le 31 Décembre 2016.
- Pour les personnes dont le départ en retraite est prévu dans cette période elles pourront, si elles adhèrent à DACS et si elles le souhaitent, utiliser ce compteur en le monétarisant pour compléter leur rémunération pendant la période de DACS.
- Pour les personnes quittant l'entreprise dans cette période, les jours ou heures capitalisés sont prioritairement pris en totalité avant le départ, ou , par exception, payés au moment du dit départ.

## Organisation du temps de travail dans l'année

- **L'entreprise réaffirme la nécessité pour chacun de prendre ses congés et dans le cadre de l'année (congés annuels, congés d'ancienneté, congés détente...).**
- **Par conséquent, la possibilité à l'avenir de mettre en compteur temps des jours non pris dans la limite de 10 jours capitalisés maximum.**
- **La possibilité de verser 10 jours par an au PERCO reste ouverte.**
- **Les droits acquis par les salariés sont transférés dans un compteur individuel spécifique géré selon un système de transition (cf. CEF).**

## AJUSTEMENT AUX VARIATIONS D'ACTIVITE

Dans un souci de meilleure gestion de nos outils de flexibilité nous souhaitons mieux encadrer nos pratiques actuelles;

- **Encadrement des Compteurs Temps Collectif (CTC)**
  - . un plafond à + 10 jours
  - . un plancher à – 10 jours
  - . alimenté par les jours de RTT collectifs
  
- **Une période transitoire** : à la date d'entrée en vigueur de l'accord, la partie des compteurs collectifs supérieurs à 10j bascule dans le compteur spécifique évoqué précédemment .

## AJUSTEMENT AUX VARIATIONS D'ACTIVITE

Dans un souci de meilleure gestion de nos outils de flexibilité nous souhaitons mieux encadrer nos pratiques actuelles;

- **Encadrement des Compteurs Temps Collectif (CTC)**
  - . un plafond à + 10 jours
  - . un plancher à – 10 jours
  - . alimenté par les jours de RTT collectifs
  
- **Une période transitoire : à la date d'entrée en vigueur de l'accord, la partie des compteurs collectifs supérieurs à 10j bascule dans le compteur spécifique évoqué précédemment .**