

**Accord du 1^{er} mars 2021 relatif à la mise en œuvre du dispositif
d'activité partielle de longue durée au sein de Renault s.a.s. et de
certaines filiales industrielles du Groupe Renault**

ENTRE

**RENAULT s.a.s. et les filiales industrielles suivantes : ACI Villeurbanne, MCA, Société
des Automobiles Alpine, Sofrastock International, Sovab, et STA**

Représentées par M. François ROGER
Directeur des Ressources Humaines Groupe

François Roger

D'une part,

ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

PO. Franck DAOUT

C.F.D.T.

représentée par M. Lionel LANGLAIS

C.G.T.

représentée par M. Jean-François PIBOULEAU

Guillaume RIBEYRE

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

représentée par M. Guillaume RIBEYRE

Mariette RIH

FO

Représentée par Mme Mariette RIH

D'autre part,

SOMMAIRE

PREAMBULE	3
ARTICLE 1 – DIAGNOSTIC ECONOMIQUE ET PERSPECTIVES D’ACTIVITE	4
ARTICLE 2 – MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DE L’APLD	7
1. Champ d’application.....	7
2. Date de début et durée du dispositif d’APLD	7
3. Activités et salariés concernés.....	8
4. Réduction maximale des horaires de travail.....	8
5. Indemnisation des salariés en APLD	9
6. Engagements pris en matière d’emploi et de formation professionnelle	10
7. Modalités de suivi auprès des organisations syndicales signataires et des CSE concernés.....	10
ARTICLE 3 – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES	11
1. Publicité, adhésion et révision	11
2. Modalités de révision	11
3. Notification, dépôt légal et publicité	12

PREAMBULE

Conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables en matière d'Activité Partielle de Longue Durée (APLD), ce dispositif est destiné à accompagner les entreprises qui se trouvent face à une baisse durable de leur activité sans pour autant compromettre leur pérennité.

Au regard de la diminution d'activité qui est constatée dans les établissements et entreprises inclus dans le champ d'application du présent accord, la Direction a décidé d'ouvrir des discussions en vue de la signature d'un accord portant sur ce sujet.

C'est dans ce contexte que le 25 février 2021, une réunion de négociation a eu lieu afin de présenter le diagnostic économique et les perspectives d'activité conduisant à la nécessité de recourir à l'APLD ; celui-ci est repris à l'article 1^{er} ci-dessous.

Les raisons pour lesquelles l'APLD est sollicitée étant les mêmes pour toutes les entités incluses dans le champ d'application du présent accord, il est apparu opportun d'ouvrir des négociations intra-Groupe.

A cette occasion, la Direction a également présenté ses propositions de mise en œuvre de l'APLD aux organisations syndicales représentatives et a recueilli leurs remarques. Suite aux différents échanges eus en la matière, les parties sont convenues des modalités retranscrites à l'article 2 ci-dessous.

C'est l'objet du présent accord.

ARTICLE 1 – DIAGNOSTIC ECONOMIQUE ET PERSPECTIVES D'ACTIVITE

Dans un contexte de crise sanitaire majeure en France et dans le monde, les mesures de confinement ont considérablement impacté l'activité économique le secteur de l'industrie automobile, auquel appartient l'entreprise Renault s.a.s.

Ainsi, si l'on regarde tout d'abord la situation du marché de l'automobile :

- Dans le monde, l'institut IHS explique que les volumes de vente, véhicules particuliers (VP) et véhicules utilitaires (VU), sont passées de 89,7 millions d'unités en 2019 à 76,5 en 2020, soit un recul de 15%.
- En Europe, marché dans lequel notre Groupe occupe une place importante, il est fait le constat d'un repli de l'ordre de 21% ; les ventes étant passées en un an de 20,6 à 16,4 millions.
- En France enfin, c'est là où la diminution est la plus prégnante puisque les ventes passent de 2,7 millions à 2 millions. Cet état de fait conduit à une chute de 26% de ce marché où notre entreprise a une position névralgique.

Le marché de l'automobile, qui n'était déjà pas dans une courbe ascendante avant la crise sanitaire, en a été frappé de plein fouet.

Dans ce marché, dont les analyses économiques s'accordent à dire qu'il est au plus bas niveau connu depuis le début des années 70 en 2020, notre Groupe a également enregistré des pertes sans précédent dépassant celles de la crise de 2008.

En effet, dans le monde tout d'abord le Groupe Renault, toujours entre 2019 et 2020, a enregistré une baisse de 21%, faisant ainsi passer ses ventes de 3,54 à 2,79 millions. Le Groupe a donc décliné plus fortement que les ventes mondiales toutes marques confondues.

En Europe, le constat est identique puisque le Groupe accuse une baisse de 26% ; les ventes étant de 1,86 millions en 2019 alors qu'elles sont de l'ordre de 1,44 millions en 2020.

En France, la diminution est très légèrement moins conséquente que le marché global. Pour autant, le Groupe enregistre dans ce pays cœur de cible, une baisse de 23% (2019 = 698 milliers / 2020 = 536 milliers).

Corolaire de la vente de véhicules, l'activité industrielle a elle aussi vu sa situation se dégrader fortement entre 2019 et 2020 sachant que comme cela a été expliqué lors de l'annonce d'économie de 2 milliards d'euros en mai 2020, l'actuelle santé financière du Groupe est en partie due à une surcapacité des outils de production. Cet état de fait a nécessairement été accru l'an dernier compte tenu des diminutions de production enregistrées.

Ainsi, dans le monde la production du Groupe Renault a baissé de 27%, passant de 3 119 à 2 278 milliers d'unités.

En Europe, la baisse est du même ordre que celle mondiale (27%). Alors qu'en 2019, notre Groupe produisait 1 360 milliers d'unités, il a été constaté en 2020 une production à hauteur de 999 milliers.

En France, la baisse est de l'ordre de 25% avec 686 milliers de véhicules produits en 2019 contre 514, en 2020.

La crise sanitaire couplée à la situation fragile dans laquelle se trouvait déjà le Groupe Renault au début de l'année 2020 a nécessairement eu un impact majeur dans les résultats financiers.

Le 19 février dernier, le Groupe Renault a présenté ses résultats annuels montrant une situation fortement dégradée par rapport à l'année 2019 comme en témoigne le tableau ci-dessous repris :

En millions d'euros	2020	2019	Variation
Chiffre d'affaires Groupe	43 474	55 537	- 12 063
Marge opérationnelle	- 337	2 662	- 2 999
<i>En % du chiffre d'affaires</i>	<i>- 0,8 %</i>	<i>4,8 %</i>	<i>- 5,6 pts</i>
Autres produits et charges d'exploitation	- 1 662	- 557	- 1 105
Résultat d'exploitation	- 1 999	2 105	- 4 104
Résultat financier	- 482	- 442	- 40
Part dans le résultat des Sociétés mises en équivalence	- 5 145	- 190	- 4 955
<i>Dont : NISSAN</i>	<i>- 4 970</i>	<i>242</i>	<i>- 5 212</i>
Impôts courants et différés	- 420	- 1 454	+ 1 034
Résultat net	- 8 046	19	- 8 065
Résultat net, part du Groupe	- 8 008	- 141	- 7 867
Free Cash Flow opérationnel de l'Automobile	- 4 551	153	- 4 704

Les perspectives de l'année 2021 s'avèrent également compliquées puisque l'institut IHS indique dans l'une de ses études que le marché des ventes mondiales devrait passer à 83,4 millions de véhicules (VP et VU cumulés) et ce faisant donc être à - 7% des ventes de 2019.

De la même manière en Europe, il serait vendu 17,9 millions de véhicules ce qui induirait une baisse de 13% par rapport à 2019.

Enfin, en France, les ventes devraient être à 2,2 millions de véhicules, ce qui conduirait à enregistrer une baisse de près de 20% par rapport à 2019.

En parallèle, la crise sanitaire liée à la pandémie de la COVID 19 perdure conduisant le Gouvernement français, par une loi du 15 février dernier, à prolonger l'état d'urgence jusqu'au 1er juin 2021. Par ailleurs, dans de nombreux autres pays du monde des mesures sanitaires de restriction de circulation et d'ouverture des commerces sont encore en place.

Au-delà de ces prévisions, le Groupe Renault se trouve confronté à une pénurie mondiale de semi-conducteurs qui va voir avoir des effets d'ampleur sur sa capacité de production dès le début de mars 2021 et ainsi, impacter l'activité de toutes les entités incluses dans le champ d'application du présent accord.

Les semi-conducteurs dont il est question sont à la base de tous les composants électroniques existant dans un véhicule.

Pour les obtenir, le Groupe Renault fait appel à des fournisseurs de rang 1 qui l'alimentent de produits finis (ABS, radio, airbag, etc.). Ces fournisseurs font eux-mêmes appel à d'autres fournisseurs ; et c'est une chaîne industrielle complète qui est nécessaire à la conception, à la fabrication et au montage de ces composants.

Il faut savoir que la fabrication de ces semi-conducteurs prend de 3 à 7 mois compte tenu de leur complexité technique et des multiples acteurs chargés de les produire sur plusieurs sites dans le monde.

Au 2^{ème} trimestre 2020, la demande automobile mondiale a chuté du fait de la crise sanitaire. Ce faisant, l'industrie des composants électroniques a transféré une partie des capacités du secteur automobile vers d'autres secteurs dans lesquels l'activité était en forte augmentation compte tenu de la crise sanitaire (tech, télécom, digital, télétravail...).

Au début de la reprise de l'activité automobile, il n'y a pas eu d'augmentation capacitaire immédiate de composants électroniques ce qui a conduit ces derniers à gérer les approvisionnements du secteur automobile, dont le Groupe Renault, via leurs stocks d'en-cours, créant un assèchement du long pipeline Supply Chain de manière inattendue.

Fin 2020, la situation s'est dégradée conduisant les fournisseurs de rang 1 à alerter formellement les acteurs automobiles mondiaux sur la pénurie des mi-conducteur. A ce même moment, des premiers impacts sur la fabrication des véhicules ont chez certains concurrents du Groupe Renault.

A la suite de l'alerte faite fin novembre, une cellule de crise a été mise en place au sein du Groupe Renault afin de suivre l'évolution de la situation et mettre en place des plans d'actions (allocations chez les fournisseurs, recherche d'alternatives techniques par l'ingénierie, ajustement des produits fabriqués dans nos usines ...).

Le Groupe a actionné tous les leviers à sa disposition (lobbying avec les directions des fournisseurs, négociation avec les fournisseurs, alternatives techniques, utilisation des stocks) ; n'en demeure pas moins qu'il va être touché de plein fouet par ce manque de composants sur le marché dès le début du mois de mars.

Même si à l'heure actuelle tout est mené pour une amélioration rapide de la situation, avec notamment des déclenchements d'investissements capacitaires chez les fournisseurs. Le délai de fabrication des équipements complexes (eux aussi en pénurie) et leur mise en œuvre pour obtenir les capacités supplémentaires chez les fournisseurs du Groupe reste également très élevé. Cette situation dégradée devrait perdurer pour au moins les 6 prochains mois.

Il est projeté de forts impacts sur les usines et établissements logistiques sur les mois de mars et avril avec une contention, sur les mois de mai, juin et juillet.

Ce faisant, au 1^{er} semestre 2021, des choix de priorisation vont devoir être faits afin de protéger les produits primordiaux pour le Groupe Renault, qui est déjà dans une situation financière extrêmement dégradée (ex : protéger les VUL, l'atteinte des objectifs induits par la norme CAFE).

En résumé et avec une vision à date tout en sachant que la situation des établissements et filiales concernées évoluent au jour le jour, on peut estimer que :

IMPACTS SIGNIFICATIFS	IMPACTS MODERES	IMPACTS LIMITES
Flins Douai Le Mans STA	Cléon ACI Villeurbanne SFKI	SOVAB MCA Sandouville Dieppe Choisy DLPA

Au cours du 2nd semestre, il est espéré, sans certitude, que le marché des semi-conducteurs reviendra à la normale ce qui permettra au Groupe de tenter de rattraper le plus possible les volumes perdus.

Face à ce diagnostic caractérisant une crise profonde et durable à laquelle est confronté le Groupe Renault, il est nécessaire de recourir à l'APLD et ce, afin de préserver les emplois et les compétences dont le Groupe a besoin.

ARTICLE 2 – MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DE L'APLD

Au regard du diagnostic économique ainsi que des perspectives d'activité explicités ci-dessus, les parties signataires sont convenues, sous réserve de l'autorisation de l'Administration, de mettre en œuvre le dispositif d'APLD dans les conditions ci-après décrites :

1. Champ d'application

Le présent accord a vocation à s'appliquer :

- Au sein de Renault s.a.s., aux établissements distincts suivants : Flins, Cléon, Douai, Choisy, Sandouville, Le Mans et Cergy (DLPA) ;
- Aux filiales industrielles suivantes : ACI Villeurbanne, Maubeuge Construction Automobile (MCA), Société des Automobiles Alpine (Dieppe), Sofrastock International (SFKI), SOVAB et STA.

2. Date de début et durée du dispositif d'APLD

L'Activité Partielle de Longue Durée (APLD) peut trouver à s'appliquer, dans les établissements et entreprises concernés par le présent accord, à compter du 1^{er} mars 2021 et ce, pour une durée de 12 mois.

Lors du renouvellement d'autorisation d'activité partielle qui doit intervenir au bout des 6 premiers mois, la date de début de la nouvelle période de placement en APLD intervient au plus tôt le premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation aura été transmise à l'Administration.

3. Activités et salariés concernés

La mise en œuvre de l'APLD concerne tous les salariés des établissements et entreprises visées pour tous les secteurs d'activités existants et à savoir :

- Carrosserie/montage,
- Mécanique,
- Logistique,
- Ingénieries,
- Fonctions support et techniques.

La mise en œuvre de l'APLD pouvant se faire par entreprise, établissement ou partie d'établissement, chaque établissement/entreprise procède à une information-consultation de son CSE où sont présentés les Directions/Secteurs/Services qui sont placés en APLD.

Cela se fait soit lors du CSE d'information de la conclusion du présent accord, soit postérieurement, si le recours à l'APLD n'est pas nécessaire immédiatement.

Compte tenu de la particularité du contexte et de l'évolution rapide de la situation, le CSE peut être amené à être réuni et rendre son avis, dans un délai de 48 heures au minimum à réception des documents afférents et ce, en dérogation des délais existants qu'ils soient légaux ou conventionnels.

Il en est de même en cas de changement dans l'organisation de l'APLD qui lui a été précédemment présentée.

Les parties tiennent à préciser que :

- Ce délai de 48 heures est un minimum et que dans toute la mesure du possible, il sera augmenté ;
- De manière exceptionnelle, ce délai peut être réduit afin de permettre la mise en APLD des activités et salariés concernés ;
- Ce délai est applicable uniquement pour les changements de calendrier de travail au titre du présent accord.

Dans tous les cas, les salariés sont informés dans la foulée.

4. Réduction maximale des horaires de travail

La réduction de la durée du travail ne peut dépasser 40% du temps de travail pour tous les salariés concernés quel que soit leur niveau de classification.

Cette proportion s'applique de manière identique aux salariés à temps partiel et à temps plein.

Chaque entité procède à une information-consultation de son CSE afin de recueillir son avis sur les changements de programmation induit dans l'organisation du temps de travail compte tenu de la mise en œuvre de l'APLD.

A cette occasion, un planning prévisionnel est présenté :

- Il précise le taux de réduction du temps de travail utilisé, lequel peut varier en fonction de la Direction/Secteur/Service concerné sur la période considérée (semaine/mois) ;
- Il indique également les modalités pratiques de mise en œuvre de l'APLD choisies :
 - o Réduction journalière de l'horaire de travail,
 - o Demi-journée(s) ou journée(s) chômées lesquelles peuvent aller jusqu'à la semaine entière dès lors que sur une période de 6mois, le site respecte le taux de réduction maximal fixé.

Cet avis est sollicité soit lors du CSE d'information de la conclusion du présent accord, soit postérieurement si le recours à l'APLD n'est pas nécessaire immédiatement.

Compte tenu de la particularité du contexte et de l'évolution rapide de la situation, le CSE pourra être amené à être réuni et rendre son avis, dans un délai de 48 heures au minimum à réception des documents afférents et ce, en dérogation des délais existants qu'ils soient légaux ou conventionnels. Il en est de même en cas de changement dans l'organisation de l'APLD qui lui a été précédemment présentée.

Les parties tiennent à préciser que :

- Ce délai de 48 heures est un minimum et que dans toute la mesure du possible, il sera augmenté ;
- De manière exceptionnelle, ce délai peut être réduit afin de permettre la mise en APLD des salariés concernés ;
- Ce délai est applicable uniquement pour les changements de calendrier de travail au titre du présent accord.

Dans tous les cas, les salariés sont informés dans la foulée.

5. Indemnisation des salariés en APLD

Le 27 janvier 2021, a été conclu un accord collectif dit « contrat de solidarité et d'avenir » (CSA2021) applicable à toutes les entités concernées par le présent accord et sur toute l'année 2021.

Compte tenu que le présent accord envisage une mise en œuvre possible de l'APLD jusqu'à la fin du mois de février 2022, les parties signataires sont convenues que l'accord dit « CSA 2021 » continuera de s'appliquer pendant tout le temps où durera le recours à l'APLD prévu dans le cadre du présent accord.

6. Engagements pris en matière d'emploi et de formation professionnelle

En contrepartie du recours à l'APLD/A.R.M.E., les directions de chaque établissement et filiale concernées s'engagent à :

- Ne procéder à aucun licenciement pour motif économique, dit contraint, pendant la durée du bénéfice de l'APLD pour tous les salariés concernés par la mesure ;
- Concernant les engagements pris en matière de formation professionnelle :

Conformément aux dispositions de l'accord relatif à la transformation des compétences des fonctions globales conclu le 20 novembre 2020, Renault a la volonté, lorsque l'APLD doit être initiée, d'en faire un levier au service de la transformation des métiers.

Ce faisant, le temps consacré à la formation professionnelle, de toute nature, organisée par l'entreprise et à sa demande, sur le temps chômé est rémunéré à 100%, accessoires compris. Par ailleurs, l'acquisition des droits à congés et repos de toute nature est dans cette situation maintenue, sans contribution.

Les dispositions de l'accord précité en matière d'APLD avait à l'origine, vocation à s'appliquer aux seuls établissements de Renault s.a.s.. Compte tenu du champ d'application de l'APLD prévue par le présent accord, les parties signataires s'accordent que ces dispositions s'appliquent également aux filiales incluses dans le champ d'application du présent accord.

Par ailleurs, les parties réaffirment que face à la baisse de charge dans certains métiers, l'APLD est une opportunité pour permettre de :

- Dégager du temps afin que les salariés puissent se former,
- Sur des compétences nécessaires,
- Via des formations potentiellement longues, voire certifiantes ou diplômantes.

Ces engagements sont applicables pendant la durée d'application prévue au point 2 ci-dessus et font l'objet d'un suivi conformément aux dispositions du point 7 ci-dessous.

7. Modalités de suivi prévues auprès des CSE concernés et des organisations syndicales signataires

Afin de permettre au dialogue social local de prendre en compte les spécificités de chaque site, Directions et organisations syndicales signataires pourront organiser et définir les conditions de concertation sociale locale (par exemple : concertations, commissions, négociations, etc.), dès la signature du présent accord, sur les sujets liés à la crise des semi-conducteurs, tels que :

- Les modalités des arrêts d'activités,
- L'organisation de formations pendant les périodes d'APLD,
- La mise en œuvre de parcours certifiants, qualifiants, etc.,

- Le partage de la situation des compteurs et de leurs éventuels traitements,
- L'organisation du temps de travail,
- Les modalités de reprise d'activité.

Ces concertations ne peuvent être une étape contraignante dans la mise en œuvre des adaptations des calendriers de travail.

Par ailleurs, au niveau de chaque entité, une information des CSE concernés a lieu au minimum tous les mois selon les mêmes indicateurs suivants :

- Nombre de salariés concernés et taux d'APLD,
- Nombre de salariés « en exception »,
- Heures des mois précédant déclarées,
- Respect des engagements pris en matière de maintien dans l'emploi,
- Suivi des formations réalisées pendant l'APLD.

Afin d'avoir un suivi au niveau Groupe de la mise en œuvre de l'APLD prévue dans le cadre du présent accord, les parties signataires s'accordent sur la mise en place d'une commission centrale d'application.

Cette commission est composée de 4 représentants par OS signataire et se réunit tous les 2 mois.

Dans ce cadre, les parties prenantes échangent sur la mise en œuvre du dispositif et suivent son déploiement, avec une vision par établissement/entreprise, selon les mêmes indicateurs que ceux présentés dans les CSE.

ARTICLE 3 – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES

1. Publicité, adhésion et révision

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application du présent accord, et qui n'en est pas signataire, peut y adhérer dans les conditions légales applicables. Cette adhésion doit être sans réserve et concerner la totalité du texte.

2. Modalités de révision

Pendant sa durée d'application, ce texte peut faire l'objet d'une révision dans les conditions fixées par les textes légaux et réglementaires applicables (*articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du code du travail, à la date de conclusion du présent accord*).

Toute demande de révision doit être notifiée à chacune des parties signataires et adhérentes, et devra comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée.

Au plus tard dans un délai de trois mois, la direction organise une réunion avec l'ensemble des OSR en vue de négocier un éventuel avenant de révision.

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

3. Notification, dépôt légal et publicité

Le présent accord est déposé dans les formes requises à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes des Hauts-de-Seine par Renault s.a.s..

Fait à Boulogne-Billancourt,

Le 1^{er} mars 2021

Accord du 1^{er} mars 2021 relatif à la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée au sein de Renault s.a.s. et de certaine de ses filiales industrielles du Groupe Renault

ENTRE :

RENAULT s.a.s. et les filiales industrielles suivantes : ACI Villeurbanne, MCA, Société des Automobiles Alpine, Sofrastock International, Sovab et STA

Représentées par M. François ROGER
Directeur des Ressources Humaines Groupe

François Roger

D'une part,

ET :

Les organisations syndicales ci-dessous :

PO. *Franck DAOUT*

C.F.D.T.

représentée par M. Lionel LANGLAIS

C.G.T.

représentée par M. Jean-François PIBOULEAU

Guillaume RIBEYRE

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

représentée par M. Guillaume RIBEYRE

Mariette RIH

FO

Représentée par Mme Mariette RIH