

CONTRAT SOCIAL FRANCE 2025-2027

Accord du 19 décembre 2024

ENTRE

Renault s.a.s., Ampere SAS, Ampere Cléon, ACI Villeurbanne, Ampere Electricity, Alpine Cars, Manufacture Alpine Dieppe Jean Rédélé, Sofrastock International, Société de Véhicules Automobiles de Batilly, SODICAM², Renault Digital, Ampere Software Technology, Alpine Racing, Qstomize, Renault Retail Group, The Remakers et DIAC

Représentées par M. Luca De MEO
CEO Renault Group

ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Fabrice ROZE

C.G.T.

représentée par M. Thomas OUVRARD

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

représentée par M. Guillaume RIBEYRE

PREAMBULE

L'industrie automobile vit actuellement une transformation jamais connue en 150 ans. Les chaînes de valeur évoluent (électrique, digital, économie circulaire, nouvelles mobilités, etc...), et nous passons d'un monde de technologie linéaire et de demande stable à un monde où tout est en mouvement constant. L'agilité stratégique et l'innovation deviennent les nouveaux enjeux centraux.

Le paysage concurrentiel change également, de nouveaux concurrents particulièrement rapides et performants apparaissent, et le cadre réglementaire continue d'évoluer fortement.

Avec son plan stratégique *Renaulution* lancé en 2021, Renault Group s'est déjà réinventé de façon exceptionnelle. Les deux premières phases de la *Renaulution* (Résurrection et Rénovation) ont permis à notre entreprise de revenir dans le match. La mobilisation de l'ensemble de l'entreprise a été extraordinaire. Dans ce contexte le dialogue social en France a fait preuve de son engagement et de son sens des responsabilités en apportant sa pleine contribution notamment avec la signature en décembre 2021 de l'accord social *Renouveau France 2025*.

Avec la troisième phase du plan *Renaulution* (Révolution,) Renault Group accélère sa transformation pour devenir un acteur automobile à la pointe de la technologie et de l'innovation. La nouvelle organisation du Groupe a permis la création d'entités spécialisées (Ampere, TFIN, Alpine, MFS, Horse), concentrées à 100% sur leurs cœurs de métiers et enjeux spécifiques, tout en étant supportées par la structure historique de Renault Group. Aujourd'hui, notre approche horizontale et la mise en place de partenariats avec les meilleurs dans chaque domaine augmentent également l'agilité stratégique et la vitesse.

Notre chemin est clair : Renault Group doit continuer à se transformer pour être encore plus agile, aller plus vite et gagner en productivité ainsi qu'en performance.

Notre conviction est que performance économique et performance sociale vont de pair. Forte de la qualité de son dialogue social, l'entreprise s'est toujours engagée à anticiper les défis et à proposer des dispositifs sociaux modernes et adaptés aux enjeux. Renault Group en France veut concevoir un nouveau cadre social pour la période 2025-2027, qui favorise agilité, vitesse et performance, ainsi que le développement des compétences et la protection des salariés.

Dans ce monde désormais en perpétuelle transformation et évolution, le présent accord propose un ensemble de dispositifs sociaux qui contribueront à relever ensemble les défis qui attendent le Groupe et ses salariés tout en poursuivant la construction de notre Socle Social Commun.

Ces dispositifs s'organisent autour de 4 piliers :

- **Protection** des salariés, dans un environnement instable et incertain
- **Adaptabilité et développement des compétences**, afin de pouvoir mener les transformations nécessaires dans l'intérêt de tous et permettre l'évolution professionnelle
- **Performance** des organisations, dans le respect de l'équilibre professionnel et personnel
- **Reconnaissance** de la performance, pour continuer à associer les salariés à la réussite du Groupe

Sommaire

PARTIE 1 : PROTECTION	6
CHAPITRE 1 – PROTECTION FACE AUX ALEAS DE L’ACTIVITE CSA 2.0.....	9
Titre 1 - Périmètre.....	9
Titre 2 – Mise en œuvre du nouveau contrat de solidarité et d’avenir	10
Titre 3 – Durée d’application	13
CHAPITRE 2 – LE PROGRAMME DE SANTE GLOBALE : ONE HEALTH	14
Titre 1 – Périmètre.....	14
Titre 2 – Les piliers santé	14
Titre 3 – Durée d’application	16
CHAPITRE 3 – REGIME OBLIGATOIRE DE REMBOURSEMENT DES FRAIS DE SANTE AU PROFIT DES SALARIES DE RENAULT GROUP	17
Titre 1 – Périmètre.....	17
Titre 2 – Les caractéristiques du régime	18
Titre 3 – Garanties et modalités de financement du régime.....	20
Titre 4 – Dispositions administratives	23
PARTIE 2 : TRANSFORMATION DE L’EMPLOI ET DES COMPETENCES.....	27
CHAPITRE 1 – PERIMETRE ET DUREE D’APPLICATION	30
CHAPITRE 2 – LA DEMARCHE GEPP AU SEIN DE RENAULT GROUP	31
Titre 1 – Anticiper les évolutions des métiers, des emplois et des compétences	31
Titre 2 – Gouvernance du système	32
Titre 3 – Les différents acteurs	34
CHAPITRE 3 – LE CONTRAT DE GENERATION.....	35
Titre 1 – Les mesures dédiées aux jeunes	35
Titre 2 – Les mesures dédiées aux seniors.....	37
CHAPITRE 4 – LES LEVIERS DE GEPP ACTIONNES EN CONTINU.....	44
Titre 1 – Mobilité interne et parcours professionnel	44
Titre 2 – La transformation de l’emploi par le développement des compétences	50
CHAPITRE 5 – LES LEVIERS D’AJUSTEMENT DES EFFECTIFS EN CAS DE NECESSITE	56
Titre 1 – Recrutement	56
Titre 2 – Dispense d’activité.....	57
Titre 3 – Rupture conventionnelle collective : les principes directeurs.....	60
PARTIE 3 : PERFORMANCE ET ORGANISATION	96

CHAPITRE 1 – TELETRAVAIL	99
Titre 1 – Dispositif de télétravail.....	99
Titre 2 – Organisation collective de travail et mobilités.....	107
Titre 3 – Droits et devoirs du télétravailleur.....	108
Titre 4 – Accompagnement du travail hybride.....	109
Titre 5 – Indicateurs et suivi du présent chapitre.....	111
Titre 6 – Durée et condition d’application.....	111
CHAPITRE 2 – ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL	113
Titre 1 – Champ d’application et durée d’application.....	113
Titre 2 – Organisation du travail des Salariés en forfait jours.....	114
Titre 3 – Organisation du travail des Salariés relevant d’une organisation du temps de travail fixée sur une base horaire.....	118
CHAPITRE 3 – MAITRISE DES COMPTEURS CONGES	121
Titre 1 : Périmètre d’application.....	121
Titre 2 : Gestion des compteurs temps et monétisation.....	121
CHAPITRE 4 – PERIODE D’ACQUISITION ET PRISE DES CONGES PAYES	129
Titre 1 : Périmètre et durée d’application.....	129
Titre 2 : Annualisation de la période de référence des congés payés.....	129
CHAPITRE 5 – ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE D’APPLICATION	130
PARTIE 4 : RETRIBUTION	135
CHAPITRE 1 – L’AUGMENTATION EXCEPTIONNELLE DU BENEFICE	138
Titre 1 – Champ d’application.....	138
Titre 2 – La définition d’une augmentation exceptionnelle du bénéfice.....	138
Titre 3 – La modalité de partage qui en découle.....	139
Titre 4 – Durée d’application.....	139
CHAPITRE 2 – LE PARTAGE DE LA VALEUR	140
Titre 1 – Champ d’application.....	140
Titre 2 – La rétribution des Salariés en cas d’augmentation du bénéfice.....	140
Titre 3 – Durée d’application.....	141
CHAPITRE 3 – LA MISE EN PLACE D’UN PLAN D’EPARGNE RETRAITE D’ENTREPRISE COLLECTIF (PERECO)	142
Titre 1 – Périmètre.....	142
Titre 2 – Titulaires.....	143
Titre 3 – Adhésion.....	143
Titre 4 – Alimentation du PERECO.....	143
Titre 5 – L’aide de Renault Group.....	145

Titre 6 – Affectation de l'épargne	145
Titre 7 – Capitalisation des revenus.....	150
Titre 8 – Indisponibilité des droits.....	150
Titre 9 – Délivrance des sommes	151
Titre 10 – Information des titulaires	152
Titre 11 – Titulaires ayant quitté l'Entreprise	155
Titre 12 – Durée d'application	155
DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES	161
Titre 1 – Périmètres, entrée en vigueur et durées d'application	161
Titre 2 – Notification, dépôt et publicité.....	163
Titre 3 – Adhésion	164
Titre 4 – Révision et dénonciation.....	164
Titre 5 – Commission de suivi	164

PARTIE 1 : PROTECTION

Dans un monde en constante évolution, face aux défis économiques, aux aléas et aux incertitudes du secteur de la santé, la protection des Salariés devient un enjeu majeur sur lequel Renault Group souhaite renforcer son implication.

La protection des Salariés peut ainsi s'appréhender sous la forme de mesures protectrices face aux risques d'aléas imprévisibles de notre activité, mais également dans un contexte national d'augmentation constante des frais de santé, sous la forme de dispositifs performants et équilibrés pour garantir le meilleur accès aux soins.

En mettant en place des mesures adaptées aux incertitudes du monde économique, permettant notamment de préserver l'emploi et le pouvoir d'achat des Salariés pendant les périodes de faible activité et en investissant dans la santé de ces derniers et de leur famille, l'Entreprise entend créer un nouvel axe de sa politique globale de rémunération.

En effet, le maintien dans l'emploi des Salariés et leur santé constituent des éléments fondamentaux du bien-être au travail des Salariés de Renault Group.

La présente partie vise à définir les contours du nouveau pilier « Protection ».

Sommaire

CHAPITRE 1 – PROTECTION FACE AUX ALEAS DE L’ACTIVITE CSA 2.0	9
Titre 1 - Périmètre.....	9
<i>Article 1.1 – Entreprises concernées</i>	<i>9</i>
<i>Article 1.2 – Salariés concernés</i>	<i>10</i>
Titre 2 – Mise en œuvre du nouveau contrat de solidarité et d’avenir	10
<i>Article 2.1 – Garanties convenues.....</i>	<i>10</i>
<i>Article 2.2 – Alimentation du fonds</i>	<i>11</i>
<i>Article 2.3 – Capitalisation de jours de repos lors du placement en activité partielle</i>	<i>11</i>
<i>Article 2.4 – Gestion de la charge de travail</i>	<i>12</i>
<i>Article 2.5 – Commission centrale d’application</i>	<i>13</i>
Titre 3 – Durée d’application	13
CHAPITRE 2 – LE PROGRAMME DE SANTE GLOBALE : ONE HEALTH	14
Titre 1 – Périmètre.....	14
Titre 2 – Les piliers santé	14
<i>Article 2.1. Le pilier « Agir »</i>	<i>15</i>
<i>Article 2.2. Le pilier « Prévenir »</i>	<i>15</i>
<i>Article 2.3. Le pilier « Protéger »</i>	<i>16</i>
<i>Article 2.4. Le pilier « Accompagner »</i>	<i>16</i>
Titre 3 – Durée d’application	16
CHAPITRE 3 – REGIME OBLIGATOIRE DE REMBOURSEMENT DES FRAIS DE SANTE AU PROFIT DES SALARIES DE RENAULT GROUP	17
Titre 1 – Périmètre.....	17
Titre 2 – Les caractéristiques du régime	18
<i>Article 2.1. Nature du régime mis en place et catégories objectives.....</i>	<i>18</i>
<i>Article 2.2. Affiliation des ayants-droit.....</i>	<i>18</i>
<i>Article 2.3. Dispense d’affiliation</i>	<i>18</i>
<i>Article 2.4. Cas de suspension</i>	<i>19</i>
<i>Article 2.5. Portabilité des droits</i>	<i>19</i>
<i>Article 2.6. Dispositions applicables aux anciens Salariés</i>	<i>20</i>
<i>Article 2.7. Dispositions applicables aux ayants-droit d’un Salarié décédé</i>	<i>20</i>
Titre 3 – Garanties et modalités de financement du régime.....	20
<i>Article 3.1. Définition des garanties du régime de base</i>	<i>21</i>
<i>Article 3.2. Caractéristiques des cotisations</i>	<i>21</i>
Titre 4 – Dispositions administratives	23
<i>Article 4.1. Durée et conditions d’application du chapitre</i>	<i>23</i>

<i>Article 4.2. Commission centrale d'application</i>	23
<i>Article 4.3. Information individuelle</i>	23
<i>Annexe 1 – Liste des ayants-droits</i>	24
<i>Annexe 2 – Liste informative des dispenses d'affiliation</i>	25
<i>Annexe 3 – Calendrier de mise en œuvre des mesures arrêtées pour la partie 1 « protection »</i>	26

CHAPITRE 1 – PROTECTION FACE AUX ALEAS DE L'ACTIVITE CSA 2.0

Face à un monde qui se transforme et évolue de plus en plus rapidement, et aux défis qui se multiplient, il apparaît souhaitable de proposer des mesures permettant de faire face aux risques d'aléas imprévisibles de notre activité.

Ces aléas sont toujours d'actualité, notamment en raison de ruptures d'approvisionnement. En effet certaines entités ont récemment sollicité une indemnisation au titre de l'activité partielle, qui a été acceptée par les pouvoirs publics.

Les dispositifs d'ALPD nous ont permis de faire face à la crise sanitaire et aux aléas industriels (notamment ceux liés à la crise des semis conducteurs) pour maintenir les activités essentielles du Groupe.

Cependant, depuis le 1^{er} mars 2024, le recours à l'APLD n'est plus possible : seule l'activité partielle classique peut être mobilisée en cas de variation importante de l'activité avec des règles d'application plus contraignantes et une indemnisation moins favorable des salaires et avantages sociaux.

Depuis 2011, Renault Group a toujours souhaité sécuriser la rémunération des Salariés placés en activité partielle ou APLD. Afin de protéger l'ensemble des Salariés des pertes de rémunération associées à ces situations, plusieurs accords intitulés « contrat de solidarité et d'avenir » (CSA) ont permis de sécuriser, via un système contributif et solidaire, la rémunération des salariés quel que soit leur statut.

Face à ce contexte d'instabilité toujours présent, il apparaît nécessaire de travailler ensemble à un nouveau dispositif pour limiter les impacts sur les Salariés de ces aléas industriels.

C'est l'objet du présent chapitre.

Titre 1 - Périmètre

ARTICLE 1.1 – ENTREPRISES CONCERNEES

Le présent chapitre a vocation à s'appliquer à :

- Renault s.a.s.,
- ACI Villeurbanne,
- Ampere Electricity,
- Ampere Cléon,
- Ampere SAS,
- Ampere Software Technology,
- Alpine Cars,
- Manufacture Alpine Dieppe Jean Rédélé,
- Alpine Racing,
- Sofrastock International (SFKI),
- Société de Véhicules Automobiles de Batilly (SOVAB),
- Qstomize,
- SODICAM²,
- Renault Digital (RD),
- DIAC,
- The Remaker

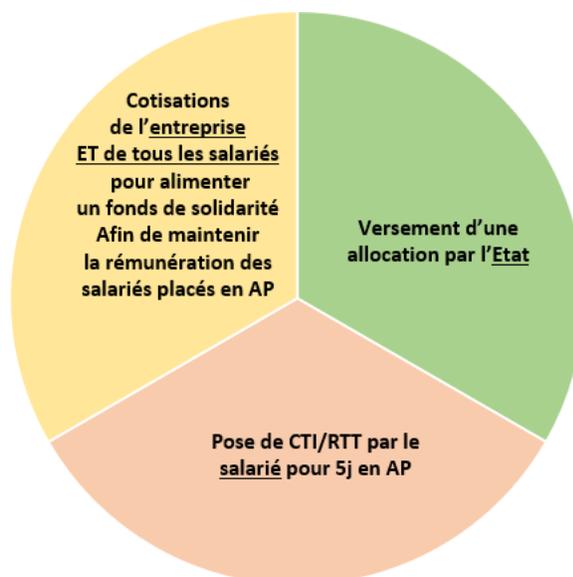
ARTICLE 1.2 – SALARIES CONCERNES

Le présent chapitre a vocation à s'appliquer à tous les Salariés, cadres ou non cadres, placés en activité partielle dans des entités précitées. La mise en œuvre des différents mécanismes est subordonnée à la validation de prise en charge au titre de l'activité partielle par les pouvoirs publics compétents.

Titre 2 – Mise en œuvre du nouveau contrat de solidarité et d'avenir

Comme évoqué en préambule du présent chapitre, les différents accords CSA ont permis de sécuriser, la rémunération des Salariés, quel que soit leur statut, pendant les périodes d'activité partielle auxquelles ont dû recourir les entreprises parties prenantes.

Ce faisant, afin de faire perdurer ces principes et ainsi, continuer d'avoir un dispositif à la fois universel et équitable, Renault Group souhaite mettre en place un mécanisme solidaire basé sur une participation tripartite comprenant l'Etat par le bénéfice de l'activité partielle, le Salarié placé en activité partielle par une contribution d'un jour de congé tous les 5 jours en activité partielle et de l'entreprise, ainsi que de l'ensemble des Salariés du groupe par des cotisations alimentant un fonds de solidarité.



ARTICLE 2.1 – GARANTIES CONVENUES

Le présent article a pour but de définir les dispositions applicables en cas de recours à l'activité partielle (AP), afin d'assurer aux Salariés des garanties équivalentes à celles du dernier accord CSA tout en faisant perdurer le principe de contribution existant en son sein.

- Afin d'assurer la protection de tous les Salariés quel que soit leur statut et ainsi préserver leurs ressources, il est décidé de garantir leur rémunération nette à 100%, accessoires compris, avec un système de contribution partagée pendant toute période d'AP.
- L'acquisition des droits à congés et repos de toute nature est maintenue pendant toute période d'AP.

- Continuent par ailleurs de s'appliquer les garanties collectives, retraite complémentaire (hors franchise AGIRC/ARRCO de 60h) ainsi que les droits à intéressements/participation

Ces engagements s'appliquent dès lors que les taux d'indemnisation et d'allocation prévus par l'Etat demeurent (à savoir respectivement 60% et 36%).

En cas de modification des mécanismes légaux régissant l'Activité Partielle, y compris les taux d'indemnisation et d'allocation de l'activité partielle évoqués ci-dessus, la garantie évoquée précédemment ne s'applique plus et la commission d'application prévue à l'article 2.5 ci-dessous sera réunie dans les plus brefs délais pour échanger sur la suite à donner.

ARTICLE 2.2 – ALIMENTATION DU FONDS

Contributions prévues

Afin de contribuer à la garantie du maintien de la rémunération nette, accessoires compris, des Salariés placés en activité partielle, un fonds de solidarité est mis en place. Celui-ci est alimenté par un appel à contribution de tous les Salariés qu'ils soient impactés ou non par une mesure d'activité partielle et également par l'entreprise, et ce, dans l'esprit de solidarité qui gouverne le présent chapitre.

Cette contribution prendra la forme :

- D'une contribution salariale directement prélevée sur la paye et s'élèvera à 0,20% de la rémunération brute mensuelle ;
- D'une contribution patronale d'un montant équivalent.

Les appels à contributions successifs sont réalisés dès que le fonds de solidarité passe sous le seuil de 4 millions d'euros, après échanges avec la commission de suivi, et ce, afin d'atteindre le plafond de 8 millions d'euros, à partir duquel les cotisations seront arrêtées.

Initialisation du fonds

Les dispositifs de protection du chômage successifs dans les différentes entités du Groupe ont mis en place des fonds spécifiques de crise. Après mobilisation des différents fonds pendant les périodes de crise, force est de constater que tous les fonds créés sont bénéficiaires.

Lors de la phase d'initialisation du fonds CSA 2.0, à la signature de l'accord, les reliquats des fonds actuels sont mutualisés et versés dans le nouveau fonds de solidarité créé par le présent chapitre. Une campagne d'alimentation du fonds est lancée lorsque le fonds CSA passe sous le seuil des 4 millions d'euros.

ARTICLE 2.3 – CAPITALISATION DE JOURS DE REPOS LORS DU PLACEMENT EN ACTIVITE PARTIELLE

Compte tenu des dispositions actuelles de la convention collective de la Métallurgie, les dispositions du présent article n'ont pas vocation à s'appliquer aux Salariés cadres relevant de cette convention.

Pour une durée de 5 jours, consécutive ou non, passée en AP, les Salariés concernés des entreprises parties prenantes au présent chapitre, selon les procédures qui leurs sont propres, se voient prélever dans l'ordre de priorité suivant :

- Un jour de CTI (ou RTT). En fonction du nombre de jours passés en AP, une proratisation est effectuée.

- Si le CTI est à zéro, jusqu'à 2 jours maximum de CTE/CTC sont prélevés (pour les salariés disposant de CTE/CTC) sous réserve que le compteur soit au moins égal à 0 après le prélèvement,
- Au besoin, les jours de contribution nécessaires pourront être prélevés dans les autres compteurs disponibles, dans l'ordre suivant : compte transitoire (CT) puis Compte Epargne Temps (CET).
- Enfin, les Salariés placés en AP qui ne disposent plus de jours dans les compteurs visés ci-dessus, se verront indemnisés via le fonds de solidarité chômage.

Les jours de CTE, étant par principe à la seule disposition de l'employeur, il est convenu que les mesures définies ci-dessus emportent donc, pendant la durée d'application du présent chapitre, modification de l'utilisation du CTE, telle qu'elle est décrite au Titre 2 du chapitre 2 « Maîtrise des compteurs congés » du présent accord.

Ces contributions seront prélevées en cas de recours à l'activité partielle par l'une des entreprises comprises dans le champ d'application du présent chapitre, tel que défini à l'article 1.1. et ce, après décision de prise en charge par la DREETS / DRIEETS dont elle relève.

ARTICLE 2.4 – GESTION DE LA CHARGE DE TRAVAIL

L'AP entraînant une suspension du contrat de travail, les Salariés concernés ne peuvent être sollicités pour des activités professionnelles pendant cette période. Cela induit, au final, que les Salariés d'une même entreprise ou établissement peuvent se trouver dans des situations de travail différentes qu'il est nécessaire de prendre en compte.

En outre, il peut arriver que des Salariés initialement placés en AP doivent au final travailler ; ce temps ne peut donc pas être comptabilisé au titre de l'activité partielle, les heures devant être comptabilisées comme du temps de travail effectif.

Ces diverses situations doivent être prises en compte dans la charge de travail des Salariés concernés afin d'assurer la prévention des risques psycho-sociaux et un juste équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

Pour ce faire, les parties sont convenues :

- Lors des bilans au titre de l'année où des périodes d'AP ont été mobilisées, ces périodes doivent être prises en compte pour évaluer la réalisation des objectifs fixés en début d'année ;
- Si le recours à l'AP est d'ores et déjà connu, ou même envisagé, au moment de la campagne de fixation des objectifs, il doit être pris en compte pour l'année en cours. Pour ce faire, les objectifs doivent faire l'objet d'une priorisation avec mise de côté de certains en adéquation avec le taux de réduction du temps de travail projeté ;
- L'AP pouvant être mise en œuvre à n'importe quel moment, en un tel cas, et sauf exceptions, il faudra ajuster les objectifs en cours d'année afin de prendre en compte les périodes d'inactivité.

Toutes les entreprises parties au présent chapitre s'engagent à intégrer les principes précités dans leurs guides d'entretien.

ARTICLE 2.5 – COMMISSION CENTRALE D'APPLICATION

La commission centrale d'application se réunit a minima 1 fois par an et dans les plus brefs délais, en cas de :

- Modification des dispositifs légaux en matière d'AP ou tout changement conduisant à une modification de l'équilibre financier du dispositif ;
- Déclenchement de la contribution du fonds de solidarité et son éventuelle modulation.

Elle a pour finalité d'échanger sur :

- L'état des lieux des volumes prévisionnels de recours à l'activité partielle ;
- Le suivi de l'utilisation éventuelle des fonds chômage précités ;
- Tout changement de taux d'indemnisation ou d'allocation portant sur l'AP ou autre ayant un impact sur l'équilibre du présent chapitre.

Titre 3 – Durée d'application

Le présent chapitre prend effet rétroactivement à la date d'ouverture des négociations, soit à partir du 26 septembre 2024 et cessera de produire ses effets le 31 décembre 2027.

CHAPITRE 2 – LE PROGRAMME DE SANTE GLOBALE : ONE HEALTH

En 2022, sous l'impulsion de la nouvelle convention collective de la Métallurgie, Renault Group négociait la première brique du Socle Sociale Commun : une couverture santé universelle et identique pour tous ses Salariés en France.

L'objectif était de proposer une protection équitable, permettant aux Salariés et à leur famille d'accéder à une couverture de soins de qualité tout en préservant leurs ressources.

Aujourd'hui, la volonté de Renault Group est d'aller plus loin en développant un programme universel de santé globale et de bien-être pour tous les Salariés.

Ainsi, OneHealth propose aux Salariés des moyens pour prendre soin de leur santé, mais aussi la garantie d'un accès à des bilans et des suivis médicaux professionnels ainsi qu'un soutien personnalisé dans les situations personnelles et professionnelles les plus complexes.

Titre 1 – Périmètre

Le présent chapitre a vocation à s'appliquer à toutes les entités ci-dessous :

- Renault s.a.s.,
- Ampere Electricity,
- ACI Villeurbanne,
- Manufacture Alpine Dieppe Jean Rédéélé,
- Alpine Cars,
- Alpine Racing,
- Sofrastock International,
- The Remakers,
- Société de Véhicules Automobiles de Batilly,
- SODICAM²,
- Renault Digital,
- Ampere Cléon,
- Ampere SAS,
- Ampere Software Technology,
- Qstomize,
- Renault Retail Group,
- DIAC.

Titre 2 – Les piliers santé

LE PROGRAMME ONEHEALTH S'ARTICULE AUTOUR DE 4 ENGAGEMENTS POUR PERMETTRE AU SALARIE DE PRENDRE SOIN DE SA SANTE ET DE SON BIEN-ETRE :



Agir grâce à un programme qui invite à prendre soin de soi.



Prévenir grâce à des bilans de santé personnalisés réguliers en digital et en présentiel.



Protéger grâce à une couverture santé assurée partout dans le monde.



Accompagner grâce à un réseau de professionnels de santé au travail et de psychologues.

ARTICLE 2.1. LE PILIER « AGIR »

Afin que chaque Salarié devienne acteur privilégié de sa propre santé, le programme OneHealth entend impulser une dynamique positive pour permettre à chacun de se sentir davantage concerné par sa santé et d'agir en conséquence.

Ainsi, via l'application partenaire de OneHealth¹, chaque Salarié dispose d'un espace personnalisé comprenant des outils simples pour développer les comportements de santé et de bien-être à adopter au quotidien tels que des conseils sur le bien-être ou la nutrition.

Par ailleurs, un ensemble de challenges motivants et défis collectifs divers sont accessibles à tous les Salariés afin de fédérer et de participer à la cohésion des équipes autour du thème de la santé.

ARTICLE 2.2. LE PILIER « PREVENIR »

Le pilier « Prévenir » vise à anticiper les problèmes de santé auxquels les Salariés peuvent être confrontés.

En effet, une évaluation précoce des risques peut permettre d'éviter ou de limiter les effets néfastes des facteurs de risque sur la santé.

Ainsi, plusieurs outils sont mis à la disposition des Salariés afin de leur offrir un suivi de santé personnalisé et confidentiel tant sur le volet physique (risques cardiaques, maladies, cancers etc.) que sur le volet psychologique (stress, anxiété, sommeil etc.).

Le bilan digital

Tous les 2 ans, les Salariés ont la possibilité de réaliser un bilan de santé digital complet et confidentiel.

Cet outil médical est composé de 2 questionnaires (un questionnaire de santé physique et un questionnaire de santé mentale) et permet d'obtenir une évaluation de son état de santé.

Une fois le bilan finalisé, un rapport contenant les résultats ainsi que des conseils personnalisés permettant de maintenir et/ou d'améliorer sa santé et son bien-être est partagé au Salarié.

Le bilan physique

Une fois le questionnaire digital finalisé il est proposé au Salarié, en fonction de ses réponses et de son âge, de réaliser des examens complémentaires dans l'un des centres médicaux du réseau partenaire² proche du lieu de travail.

Ainsi, pour les Salariés âgés de moins de 45 ans, ces bilans médicaux complémentaires sont proposés de manière ciblée selon les facteurs de risques identifiés. Pour les Salariés âgés de 45 ans et plus, un bilan de santé complet leur est proposé tous les 4 ans. Ces examens sont alors concentrés sur une demi-journée et adaptés selon le genre du Salarié.

L'ensemble de ces bilans de santé est effectué en toute confidentialité par des professionnels de santé indépendants, est intégralement pris en charge par l'employeur et 100% gratuit pour le Salarié.

¹ Virgin Pulse au jour de la signature de l'accord

² MSH International au jour de la conclusion de l'accord

ARTICLE 2.3. LE PILIER « PROTEGER »

Le programme OneHealth a pour ambition de proposer à chaque Salarié, et à sa famille, une complémentaire santé de qualité et des outils facilement accessibles.

Ce pilier est détaillé dans le chapitre 3 « Régime obligatoire de remboursement des frais de santé au profit des Salariés de Renault Group » de la présente partie.

ARTICLE 2.4. LE PILIER « ACCOMPAGNER »

Dans un monde où les transformations sont de plus en plus présentes, la prise en compte des thématiques liées à la santé mentale des Salariés, et de leur famille, est essentielle pour Renault Group.

En complément de l'accompagnement interne à Renault Group, le programme OneHealth propose un accompagnement gratuit, spécifique et individualisé, pour les Salariés, mais également pour son foyer permettant une écoute renforcée.

Ainsi, le Salarié et l'ensemble des personnes de son foyer peuvent prendre contact, de façon confidentielle, avec le réseau de psychologues.

Ce dernier est joignable 7j/7 et 24h/24 que ce soit par téléphone, visioconférence, chat via une application mobile³ ou en présentiel dans l'un des centres du réseau près du domicile du Salarié.

Ce réseau de psychologues assure une écoute sur l'ensemble des problématiques, qu'elles soient d'ordre personnel comme professionnel.

Les bénéficiaires ont également accès à de nombreux conseils pratiques regroupant des articles sur les thèmes de la santé mentale ou encore des exercices de bien-être et de pleine conscience.

Titre 3 – Durée d'application

Le présent chapitre prend effet au 1^{er} janvier 2025, pour une durée déterminée de 3 ans. Il prend automatiquement fin le 31 décembre 2027.

³ IconnectYou au jour de la conclusion de l'accord

CHAPITRE 3 – REGIME OBLIGATOIRE DE REMBOURSEMENT DES FRAIS DE SANTE AU PROFIT DES SALARIES DE RENAULT GROUP

Parmi les piliers du programme universel de santé globale et de bien-être OneHealth lancé par Renault Group, le pilier « Protéger » vise à proposer une couverture santé de qualité pour les Salariés et leur famille.

C'est dans l'objectif de développer une réponse concrète à cet engagement du Groupe que l'Entreprise a souhaité engager une négociation en vue d'améliorer son contrat santé, déployé depuis le 1^{er} janvier 2023 dans le cadre du Socle Social Commun.

A compter du 1^{er} janvier 2025, pour faire face aux incertitudes du secteur de la santé, et pour pallier une inflation médicale qui reste difficile à anticiper, Renault Group souhaite renforcer le niveau de couverture de son contrat santé en y apportant des améliorations importantes pour le quotidien des Salariés et de leur famille tout en veillant à maîtriser le pilotage économique du contrat.

C'est dans ce contexte que l'Entreprise propose d'apporter une amélioration importante de sa couverture santé afin de renforcer la protection de ses Salariés et de les accompagner face aux évolutions du secteur de la santé, et notamment le désengagement de la sécurité sociale, tout en :

- Renforçant le positionnement de la couverture du Groupe.
- Pilotant le contrat à l'équilibre et en maîtrisant ses coûts.

Afin de souligner l'importance de la couverture santé des Salariés comme élément majeur du pilier protection, Renault Group propose :

- D'améliorer les garanties du contrat santé pour les Salariés et leur famille
- De prendre en charge la totalité du coût de l'amélioration des garanties
- De supporter la hausse des cotisations liées à la dérive 2025 et à l'évolution du PMSS 2025
- En assurant aucun impact sur les cotisations Salariés

Titre 1 – Périmètre

Le présent chapitre a vocation à s'appliquer à toutes les entités ci-dessous :

- Renault s.a.s.,
- Ampere Electricity,
- ACI Villeurbanne,
- Manufacture Alpine Dieppe Jean Rédéle,
- Alpine Cars,
- Alpine Racing,
- Sofrastock International,
- The Remakers,
- Société de Véhicules Automobiles de Batilly,
- SODICAM²,
- Renault Digital,
- Ampere Cléon,
- Ampere SAS,
- Ampere Software Technology,
- Qstomize,
- DIAC.

Si Renault s.a.s. cesse de posséder, directement ou indirectement, plus de 50% du capital dans une entreprise visée ci-dessus, la présente partie cesse de produire ses effets, au sein de l'entreprise concernée, dans les conditions légales applicables.

Titre 2 – Les caractéristiques du régime

ARTICLE 2.1. NATURE DU REGIME MIS EN PLACE ET CATEGORIES OBJECTIVES

Le présent dispositif, instituant une couverture obligatoire de remboursement des frais de santé intervenant en complément du régime de la sécurité sociale, s'applique à l'ensemble des Salariés des entreprises entrant dans le champ d'application précité.

Il est constitué :

- D'un régime de base collectif à adhésion obligatoire pour les Salariés des entreprises précitées. Dans ce cadre, l'employeur prend financièrement en charge une part de ce régime dans les proportions définies au titre 3 du présent chapitre.
- D'un régime supplémentaire à adhésion facultative dont le Salarié peut décider de bénéficier sous réserve qu'il soit adhérent au régime de base.
Le coût correspondant à l'adhésion à ce régime est intégralement pris en charge par le Salarié. L'adhésion du Salarié à ce dernier entraîne automatiquement celle de l'ensemble de ses ayants-droit déjà couverts par le régime de base.
La faculté de modifier le choix en faveur du régime obligatoire seul ou du régime supplémentaire est ouverte aux Salariés selon les modalités définies par la notice d'information éditée par l'organisme assureur choisi.

ARTICLE 2.2. AFFILIATION DES AYANTS-DROIT

Les Salariés couverts par le présent régime disposent d'une liberté de décision s'agissant de leurs ayants-droit. Ce faisant, leur affiliation est donc facultative.

La définition des ayants-droit, leur adhésion ainsi que la résiliation de leur affiliation sont définies au contrat conclu avec l'organisme assureur et reprises dans la notice d'information établie par ce dernier. La liste existante à date de signature du présent accord a été indiquée, à titre informatif, en annexe 1 du présent chapitre, ci-dessous. En cas de modifications pendant la durée d'application du présent chapitre, celles-ci s'appliqueront de plein droit à la liste annexée.

La durée d'affiliation des ayants-droit est strictement assise sur la durée d'affiliation à titre principal du Salarié. La perte de la qualité d'assuré du Salarié entraîne automatiquement et immédiatement la résiliation de l'affiliation de ses ayants-droit.

Pour les couples travaillant dans la même entreprise, l'un des deux membres du couple peut être affilié en propre, l'autre peut dans ce cas l'être en tant qu'ayant-droit.

ARTICLE 2.3. DISPENSE D'AFFILIATION

Conformément aux dispositions légales et celles de la convention collective de la branche Métallurgie⁴, les dispenses d'affiliation sont, à titre informatif, celles listées à l'annexe 2 du présent chapitre.

Il est convenu qu'en cas de modifications légales ou conventionnelles pendant la durée d'application du présent chapitre, celles-ci s'appliqueront de plein droit à la liste ci-dessus.

Il est par ailleurs acquis que toute dispense du Salarié au régime de base entraîne automatiquement la dispense du régime supplémentaire.

⁴ Article 9.3.2 de l'annexe 9

Le Salarié qui remplit l'une des conditions prévues ci-dessus et qui souhaite se faire dispenser y procède selon les règles prévues à l'article D.911-5 du code de la sécurité sociale.

Ainsi, le Salarié qui utilise l'une de ces dispenses, doit fournir à l'employeur au moment où il refuse l'affiliation, puis chaque année, un justificatif de sa situation. A défaut de remise de ce justificatif avant le 31 octobre de chaque année, le Salarié sera automatiquement affilié au régime de l'entreprise dès le 1^{er} janvier de l'année suivante. Les Salariés seront tenus de cotiser au régime lorsqu'ils cesseront de justifier de l'une de ces situations.

Il est convenu que si les dispositions législatives évoluaient sur le sujet, ce sont celles nouvellement créées qui trouveraient application.

ARTICLE 2.4. CAS DE SUSPENSION

La suspension du contrat de travail peut avoir des incidences sur le maintien du Salarié aux régimes de base et supplémentaire ainsi que celle de ses ayant-droits :

- Conformément aux dispositions conventionnelles⁵, le bénéfice du régime et de la contribution employeur est maintenu au profit des Salariés dont le contrat de travail est suspendu pendant toute la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.
Il en est de même des périodes indemnisées d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée le cas échéant, ainsi que les périodes de congé rémunéré par l'employeur, à savoir notamment les congés de reclassement ou de mobilité.
Ce maintien suppose que pendant la période de suspension, le Salarié continue d'acquitter sa quote-part de cotisation selon les règles applicables à l'ensemble des Salariés.
Il en est de même s'agissant des salariés en période de réserves militaires et policières selon les modalités fixées par la convention collective précitée⁶.
- Conformément aux dispositions conventionnelles⁷, la suspension du contrat de travail du Salarié, sans indemnisation, entraîne automatiquement la suspension de son adhésion aux régimes de base et supplémentaire ainsi que celle de ses ayants-droit.
Sur la base du volontariat, l'intégralité des garanties peut être maintenue par la voie d'une affiliation individuelle auprès de l'organisme assureur.

ARTICLE 2.5. PORTABILITE DES DROITS

Les Salariés dont le contrat de travail est rompu garderont le bénéfice des garanties du présent régime pendant leur période de chômage indemnisé en application des dispositions de l'article L.911-8 du code de la sécurité sociale dans les conditions et modalités prévues à cet article ainsi que celui de l'article 13 de l'annexe de la CCN Métallurgie.

Le financement du maintien de ces garanties est assuré par un système de mutualisation. Le coût correspondant est intégré dans les cotisations prévues ci-dessous.

⁵ Art. 9.2.a. de l'annexe 9 de la CCN Métallurgie

⁶ Article 9.2.c.

⁷ art. 9.2.b.

ARTICLE 2.6. DISPOSITIONS APPLICABLES AUX ANCIENS SALARIES

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles, les anciens Salariés ayant quitté une des entreprises comprises dans le périmètre du présent chapitre dans les cas limitativement visés ci-après, peuvent demander le maintien auprès de l'organisme assureur d'une couverture d'assurance individuelle frais de santé sans condition de période probatoire ou, d'examen ou de questionnaire médical.

Les garanties servies sont identiques à celles du régime de base des salariés telles que définies dans l'accord instituant un régime obligatoire de remboursement des frais de santé au profit des Salariés de Renault Group du 10 novembre 2022, révisé par avenant du 18 avril 2024.

Les bénéficiaires visés par le présent article sont les suivants :

- Les anciens Salariés bénéficiaires d'une pension de retraite,
- Les anciens Salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité,
- Les anciens Salariés privés d'emploi bénéficiaires d'un revenu de remplacement.

Dans ce cadre et conformément à l'article 11 de l'annexe 9 de la CCN Métallurgie, l'organisme assureur adresse la proposition de maintien de la couverture aux Salariés concernés au plus tard dans le délai de 2 mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties, à titre temporaire, servies au titre de la portabilité.

Les intéressés devront expressément formuler leur demande de maintien dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties.

Ces anciens Salariés sont alors accueillis dans un régime indépendant de celui des Salariés employés dans les sociétés visées au chapitre 1^{er} ci-dessus. Les cotisations servant au financement de ce maintien des garanties sont intégralement prises en charge par les anciens Salariés et sont définies dans les conditions prévues par l'organisme assureur.

ARTICLE 2.7. DISPOSITIONS APPLICABLES AUX AYANTS-DROIT D'UN SALARIE DECEDE

Conformément aux dispositions légales, les ayants-droit continuent à bénéficier des garanties du régime de base pendant au minimum 12 mois sous réserve du respect des conditions de la notice édictée par l'organisme assureur.

Les intéressés doivent en faire la demande dans les 6 mois suivant l'évènement.

Titre 3 – Garanties et modalités de financement du régime

Les garanties souscrites auprès de l'organisme assureur font l'objet d'une notice d'information.

Il a également été veillé à ce que l'ensemble des garanties souscrites respecte le cahier des charges des contrats responsables tels que définis par les dispositions légales applicables.

Ainsi, toute réforme législative ou réglementaire ayant pour effet de modifier la définition des contrats « aidés » ou contrats « responsables » ou les conditions d'exonérations sociale et fiscale ou de déductibilité, s'applique de plein droit au présent régime. Les garanties sont alors automatiquement adaptées, de telle sorte que le contrat souscrit réponde en permanence à l'ensemble de ces dispositions. La commission de suivie en est alors informée.

Hormis les cas évoqués au précédent alinéa, tout autre projet de modification des garanties souscrites auprès de l'organisme assureur donne lieu à l'ouverture d'une réunion de la commission prévue au titre 4 ci-après.

ARTICLE 3.1. DEFINITION DES GARANTIES DU REGIME DE BASE

Les parties ont analysé les garanties prévues jusqu'alors afin de faire évoluer et de renforcer ces dernières dans le cadre d'un contrat santé responsable et au meilleur niveau du marché.

Cela permet notamment de faire évoluer certaines garanties, telles que les garanties « optique » et « dentaire », ces dépenses étant particulièrement onéreuses pour les Salariés.

Dans cette logique, la plupart des garanties du régime de base proposées sont au plafond d'un contrat « responsable ».

Les améliorations sont citées, à titre informatif, ci-dessous :

Garanties indiquées sous déduction du remboursement SS	
Garanties	Améliorations
HOSPITALISATION	
Frais de séjour - Etablissement conventionné	+20% BR
Honoraires - Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	+50% BR
Chambre particulière (par nuitée ou par journée en ambulatoire)	+30€
DENTAIRE	
Soins conservateurs, endodontie, prophylaxie bucco-dentaire	+20% BR
Inlay-onlay	+20% BR
Parodontologie remboursée par la Sécurité sociale	+20% BR
Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité sociale	+40% BR
Implant - par implant, 2 actes maximum par an et par bénéficiaire	+25€
Pilier implantaire - par pilier implantaire, 2 actes maximum par an et par bénéficiaire	+25€
Othodontie Remboursée par la Sécurité sociale	+50% BR
Orthodontie non remboursée par la Sécurité sociale (par an et par bénéficiaire)	+200€
OPTIQUE	
Equipement avec monture + 2 verres simples	+25€
Equipement avec monture + 2 verres complexes	+100€
Equipement avec monture + 2 verres très complexes	+50€
Equipement avec monture + 1 verre simple + 1 verre complexe	+50€
Equipement avec monture + 1 verre simple + 1 verre très complexe	+50€
Equipement avec monture + 1 verre complexe + 1 verre très complexe	+50€
Lentilles prescrites, y compris jetables, remboursées par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire	+25€
Lentilles prescrites, y compris jetables, non remboursées par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire	25€
AIDE AUDITIVE OU ÉQUIPEMENT	
Accessoires et fournitures	+200% BR
SOINS COURANTS	
Médecine additionnelle et de prévention	-10€ / séance

Il est acté que dans tous les cas, les remboursements opérés ne peuvent excéder le montant des frais restant à la charge du Salarié, après prestations de tout autre organisme.

ARTICLE 3.2. CARACTERISTIQUES DES COTISATIONS

Conformément aux règles applicables, les cotisations peuvent être définies selon plusieurs structures.

Dans le cadre du présent chapitre, il a été conjointement décidé que le régime mis en place repose sur un système de cotisations adapté à la situation familiale des Salariés :

- La structure « Isolé » couvre exclusivement le Salarié lié par un contrat de travail à l'une des entreprises comprises dans le périmètre ;
- La structure « Duo » couvre le Salarié et un seul ayant droit tel que défini au titre 2 du chapitre 2 ;
- La structure « Famille » couvre le Salarié ainsi que l'ensemble de ses ayants-droit.

Par principe, le taux de cotisation afférant à chaque structure, est fixé en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) au 1^{er} janvier de chaque année de la manière suivante⁸ :

- Formule « Isolée » : 2,718% du PMSS,
- Formule « Duo » : 3,867% du PMSS,
- Formule « Famille » : 4,991% du PMSS.

Répartition des cotisations

La contribution du Salarié est constituée de la différence entre le coût de la cotisation globale et la participation de l'entreprise. Elle est prélevée mensuellement sur le montant de sa rémunération, à chaque échéance de paie.

Pour les Bénéficiaires qui n'auraient pas le versement d'une rémunération mensuelle, leur contribution est directement réglée auprès de l'organisme assureur.

Dans ce contexte d'amélioration des garanties prévues par le contrat et des impacts que cela implique sur les tarifs du dispositif de complémentaire santé du Groupe, la Direction a décidé de prendre intégralement à sa charge le coût que représente l'amélioration des garanties.

S'agissant du régime supplémentaire à la charge intégrale du salarié, les taux de cotisation sont également fixés en pourcentage du PMSS au 1^{er} janvier de chaque année et sont à la date de signature du présent accord les suivants :

- Formule « Isolée » : 0,45% du PMSS,
- Formule « Duo » : 0,83% du PMSS,
- Formule « Famille » : 1,25% du PMSS.

Ce régime supplémentaire fait l'objet d'un contrat spécifique et distinct du contrat d'assurance relatif au régime de base obligatoire.

Prise en charge de la dérive et des impacts liés à l'augmentation du PMSS 2025

Au-delà des objectifs poursuivis par Renault Group dans le cadre d'une amélioration du niveau de protection des Salariés, il est impératif de piloter un contrat à l'équilibre. Or, les projections de l'inflation médicale demeurent instables, et les dérives anticipées sur le marché font état d'au moins 6% d'augmentation sur le prochain exercice. Le pilotage à l'équilibre du contrat doit donc intégrer la prise en charge de cette dérive annuelle.

Par ailleurs, l'augmentation du PMSS peut impacter, à la hausse, le montant de la cotisation.

⁸ Compte-tenu du PMSS 2025 annoncé dont l'arrêté est en attente de publication à la date de signature de l'accord, cela correspondrait, au 1^{er} janvier 2025 aux cotisations mensuelles en euros suivantes : Formule « isolée » : 108,93€, formule « duo » : 154,04€, formule « famille » : 198,16€.

Ces augmentations devant, en application de l'accord, être impactée sur la cotisation Salarié, les parties sont convenues que l'éventuelle dérive pour l'année 2025, liée au pilotage du contrat, ainsi que l'évolution de la cotisation liée à l'augmentation du PMSS pour l'année 2025 sont entièrement prises en charge par l'Entreprise.

Le montant de la contribution employeur est donc réévalué afin de tenir compte de la dérive estimée pour l'année 2025 ainsi que de l'évolution du PMSS pour 2025, et fixé à un montant total de 75,93 € à partir du 1^{er} Janvier 2025.

Pour les années 2026 et 2027, la prise en charge des dérives estimées ainsi que la hausse de la cotisation liée à l'augmentation du PMSS seront décidées, chaque année, en commission de suivi du présent chapitre.

Titre 4 – Dispositions administratives

ARTICLE 4.1. DUREE ET CONDITIONS D'APPLICATION DU CHAPITRE

Le présent chapitre prend effet au 1^{er} janvier 2025, et fera, conformément à l'article R.2312-22 du code du travail, l'objet d'une information-consultation des CCSE et CSE concernés.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

ARTICLE 4.2. COMMISSION CENTRALE D'APPLICATION

La commission centrale d'application se réunit autant que de besoin pendant la durée de son application et au minimum une fois par an.

Elle a notamment vocation à veiller à l'équilibre du dispositif défini, ainsi qu'à la qualité du service rendu par le prestataire et formuler, le cas échéant, des recommandations en vue de garantir la pérennité du dispositif.

Elle est aussi réunie en cas de difficulté survenue au cours de l'application du présent régime ou encore, en cas de résiliation par l'organisme assureur du contrat de prestation.

Il a également été veillé à ce que l'ensemble des garanties souscrites respecte le cahier des charges des contrats responsables tels que définis par les dispositions légales applicables.

Ainsi, toute réforme législative ou réglementaire ayant pour effet de modifier la définition des contrats « aidés » ou contrats « responsables » s'applique de plein droit au présent régime. Les garanties sont alors automatiquement adaptées, de telle sorte que le contrat souscrit réponde en permanence à l'ensemble de ces dispositions. La commission de suivi en est alors informée.

Néanmoins, si cette évolution a pour effet de remettre en cause les conditions d'exonération sociale et fiscale ou de déductibilité, les parties sont convenues de se réunir dans les meilleurs délais afin de convenir des aménagements nécessaires à la poursuite du contrat. À défaut d'accord, les dispositions en cause seraient suspendues.

ARTICLE 4.3. INFORMATION INDIVIDUELLE

Chaque Salarié puis tout nouvel embauché reçoit une notice d'information rédigée par l'organisme assureur, résumant les principales dispositions du contrat, notamment les garanties et leurs modalités d'entrée en vigueur ainsi que les formalités à accomplir en cas de réalisation du risque.

ANNEXE 1 – LISTE DES AYANTS-DROITS

À titre informatif, sont concernés à la date de signature du présent accord :

- Le conjoint ou autrement dit, la personne mariée avec le Salarié bénéficiaire du chapitre, la personne liée au Salarié par un pacte civil de solidarité ou encore la personne vivant maritalement avec le Salarié à condition d'en apporter la preuve. Cette preuve pourra être apportée par la production des documents ci-après datant de moins de 6 mois :
 - Un certificat de vie commune établi par la mairie du domicile commun
- Ou**
- Une attestation sur l'honneur certifiant l'état de vie commune accompagnée de deux factures ou documents officiels mentionnant les noms des personnes concernées ainsi que la résidence commune.
- Le ou les enfants du Salarié, ceux de son conjoint à charge fiscale du Salarié ou de son conjoint :
 - Jusqu'à leur 25^{ème} anniversaire,
 - Quel que soit leur âge, s'ils perçoivent une des allocations pour adultes handicapés sous réserve que cette allocation leur ait été attribuée avant leur 25^{ème} anniversaire.

ANNEXE 2 – LISTE INFORMATIVE DES DISPENSES D’AFFILIATION

- Les Salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit, en produisant tous documents, d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs en matière de remboursement de frais médicaux (art. R. 242-1-6, 2, a, du code de la sécurité sociale) ;
- Les Salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée de moins de 12 mois ;
- Les Salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- Les Salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé lors de la mise en place des garanties ou si elle est postérieure au moment de l'embauche, pour la durée restant à courir entre la date d'entrée en vigueur du régime obligatoire et la date d'échéance du contrat individuel, à condition de le justifier ;
- Les Salariés dont le conjoint travaille dans la même entreprise, lorsqu'il est couvert en tant qu'ayant-droit de celui-ci, à condition de le justifier chaque année.
- Les Salariés qui bénéficient d'une couverture complémentaire prévoyance obligatoire de santé en tant qu'ayant-droit de leur conjoint lors de la mise en place du régime, à condition de le justifier chaque année ;
- Les Salariés bénéficiant d'une couverture de prévoyance complémentaire obligatoire dans le cadre d'un autre emploi, à condition de le justifier chaque année ;
- Régime local d'assurance-maladie d'Alsace-Moselle ;
- Régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières ;
- Contrat complémentaire des agents de la fonction publique d'état souscrit auprès d'un organisme référencé ;
- Contrat complémentaire des agents de la fonction publique territoriale souscrit auprès d'un organisme labellisé ou dans le cadre d'une convention de participation ;
- Contrat collectif de prévoyance des travailleurs non-salariés (TNS) ;
- Régime spécial de sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;
- Caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF ;
- Les Salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire santé solidaire⁹. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture.

⁹ Article L.861-3 du code de la sécurité sociale à la date de signature du présent accord.

ANNEXE 3 – CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE DES MESURES ARRETEES POUR LA PARTIE 1
« PROTECTION »

Mesures	Champ d'application	Date d'application	Durée
Mesures liées au CSA 2.0 (chapitre 1)			
<ul style="list-style-type: none"> Fond solidarité chômage (CSA 2.0) 	Renault s.a.s, Ampere Electricity, ACI Villeurbanne, Manufacture Alpine Dieppe Jean Rédélé, Alpine Cars, Alpine Racing, Sofrastock International, The Remakers, Société de Véhicules Automobiles de Batilly, SODICAM ² , Renault Digital, Ampere Cléon, Ampere SAS, Ampere Software Technology, Qstomize, DIAC.	26 septembre 2024	Jusqu'au 31.12.2027
Mesures liées au programme de santé globale OneHealth (chapitre 2)			
<ul style="list-style-type: none"> Programme OneHealth 	Renault s.a.s, Ampere Electricity, ACI Villeurbanne, Manufacture Alpine Dieppe Jean Rédélé, Alpine Cars, Alpine Racing, Sofrastock International, The Remakers, Société de Véhicules Automobiles de Batilly, SODICAM ² , Renault Digital, Ampere Cléon, Ampere SAS, Ampere Software Technology, Qstomize, DIAC, Renault Retail Group.	1 ^{er} janvier 2025	Jusqu'au 31.12.2027
Mesures liées à la mise en place du régime de complémentaire santé (chapitre 3)			
<ul style="list-style-type: none"> Régime de complémentaire santé 	Renault s.a.s, Ampere Electricity, ACI Villeurbanne, Manufacture Alpine Dieppe Jean Rédélé, Alpine Cars, Alpine Racing, Sofrastock International, The Remakers, Société de Véhicules Automobiles de Batilly, SODICAM ² , Renault Digital, Ampere Cléon, Ampere SAS, Ampere Software Technology, Qstomize, DIAC.	1 ^{er} janvier 2025	Indéterminée
<ul style="list-style-type: none"> Prise en charge de la dérive et du PMSS 2025 			2025

PARTIE 2 : TRANSFORMATION DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES

Dans le contexte de mutations multiples et rapides auquel est confronté Renault Group, les transformations des compétences et des organisations nécessitent un cadre de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) adapté.

Celui-ci doit permettre d'accompagner les parcours professionnels et le développement des compétences des Salariés tout au long de leur carrière. Il doit également soutenir la stratégie des entités du Socle Social Commun pour répondre aux transformations économiques, organisationnelles, technologiques, environnementales ou démographiques auxquelles elles doivent faire face.

Au-delà de définir la politique générale de la GEPP, la présente partie met à disposition des entités du périmètre des outils communs pour leur permettre d'adapter en continu les emplois et les compétences selon les besoins identifiés, tout en assurant un traitement homogène, équitable et rapide des situations.

L'ensemble des dispositifs prévu par la présente partie permet de répondre de manière efficace à ces enjeux en :

- Anticipant les évolutions des métiers et des emplois au sein des organisations ;
- Prenant en compte les enjeux de la diversité générationnelle au sein du Groupe, en se dotant d'un contrat de génération innovant et ambitieux ;
- Valorisant les talents internes et développant les compétences ainsi que l'employabilité des salariés en fonction des besoins de l'entreprise et de ses nécessités environnementales ;
- Attirant et intégrant de nouveaux Salariés, en apportant une attention particulière sur les engagements de Renault Group en matière d'inclusion ;
- Accompagnant les départs du Groupe en cas de nécessité.

Sommaire

CHAPITRE 1 – PERIMETRE ET DUREE D’APPLICATION	30
CHAPITRE 2 – LA DEMARCHE GEPP AU SEIN DE RENAULT GROUP	31
Titre 1 – Anticiper les évolutions des métiers, des emplois et des compétences	31
Titre 2 – Gouvernance du système	32
Titre 3 – Les différents acteurs	34
CHAPITRE 3 – LE CONTRAT DE GENERATION	35
Titre 1 – Les mesures dédiées aux jeunes	35
Titre 2 – Les mesures dédiées aux séniors.....	37
<i>Article 2.1. Formation des séniors.....</i>	<i>37</i>
<i>Article 2.2. Aménagement des fins de carrières.....</i>	<i>38</i>
<i>Article 2.3. Transmission des savoirs : la retraite progressive transmission des savoirs (RPTS).....</i>	<i>42</i>
<i>Article 2.4. Accompagnement dédié aux séniors.....</i>	<i>43</i>
CHAPITRE 4 – LES LEVIERS DE GEPP ACTIONNES EN CONTINU	44
Titre 1 – Mobilité interne et parcours professionnel	44
<i>Article 1.1. Politique mobilité interne</i>	<i>44</i>
<i>Article 1.2. Parcours professionnels</i>	<i>45</i>
<i>Article 1.3. Autres parcours professionnels</i>	<i>48</i>
Titre 2 – La transformation de l’emploi par le développement des compétences	50
<i>Article 2.1. Politique et Orientations formation</i>	<i>50</i>
<i>Article 2.2. Renforcement du développement des compétences pour tous</i>	<i>51</i>
<i>Article 2.3. Poursuivre et renforcer la transmission des savoirs en interne.....</i>	<i>52</i>
<i>Article 2.4. Mobilisation du Compte personnel de Formation.....</i>	<i>53</i>
<i>Article 2.5. Le développement du management pour plus de délégation et de responsabilisation</i>	<i>54</i>
CHAPITRE 5 – LES LEVIERS D’AJUSTEMENT DES EFFECTIFS EN CAS DE NECESSITE	56
Titre 1 – Recrutement	56
Titre 2 – Dispense d’activité.....	57
<i>Article 2.1. Conditions d’éligibilité et modalités d’entrée dans le dispositif.....</i>	<i>57</i>
<i>Article 2.2. Situation du Salarié pendant la dispense d’activité.....</i>	<i>58</i>
<i>Article 2.3. Conditions de reprise dans l’entreprise d’une activité pendant la période de dispense d’activité</i>	<i>59</i>
<i>Article 2.4. Situation du Salarié à l’issue du dispositif</i>	<i>59</i>
<i>Article 2.5. Rachat de trimestre.....</i>	<i>60</i>
Titre 3 – Rupture conventionnelle collective : les principes directeurs.....	60
<i>Article 3.1. Modalités de mise en œuvre</i>	<i>60</i>
<i>Article 3.2. Contenu de l’accord local de rupture conventionnelle collective</i>	<i>61</i>
<i>Article 3.3. Commission d’application de supervision centrale : principe, animation et suivi</i>	<i>62</i>

<i>Annexe 1 – Modèle d'accord local de RCC</i>	64
<i>Annexe 2 – Modèle de convention individuelle de rupture dans le cadre d'une RCC</i>	87
<i>Annexe 3 – Accompagnement du conjoint</i>	92
<i>Annexe 4 – Aide à la mobilité France métropolitaine</i>	93
<i>Annexe 5 – Aides à la mobilité hors France métropolitaine ou à l'étranger</i>	94
<i>Annexe 6 – Calendrier de mise en œuvre des mesures arrêtées pour la partie 2 « Transformation de l'emploi et des compétences »</i>	95

CHAPITRE 1 – PERIMETRE ET DUREE D'APPLICATION

La présente partie a vocation à s'appliquer à toutes les entités ci-dessous :

- Renault s.a.s.,
- Ampere Electricity,
- ACI Villeurbanne,
- Manufacture Alpine Dieppe Jean Rédélé,
- Alpine Cars,
- Alpine Racing,
- Sofrastock International,
- The Remakers,
- Société de Véhicules Automobiles de Batilly,
- SODICAM²,
- Renault Digital,
- Ampere Cléon,
- Ampere S.A.S.,
- Ampere Software Technology,
- Qstomize,
- Renault Retail Group,
- DIAC.

À l'exception des dispositions relatives aux parcours professionnels qui sont conclues pour une durée indéterminée, cette partie est conclue pour une durée déterminée de 3 ans,

Elle est donc applicable du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2027. La mise en œuvre de certaines mesures se fera dans les meilleurs délais début 2025, en fonction des contraintes techniques d'initialisation.

CHAPITRE 2 – LA DEMARCHE GEPP AU SEIN DE RENAULT GROUP

Titre 1 – Anticiper les évolutions des métiers, des emplois et des compétences

Renault a mis en place depuis plusieurs années des processus et outils visant à renforcer sa capacité d'anticipation et d'adaptation des métiers, des emplois et des compétences, en lien avec la stratégie et les besoins opérationnels de Renault Group.

Afin de répondre aux évolutions de plus en plus rapides du contexte (réglementaire, concurrentiel, technologique, environnemental, etc.), il est essentiel de poursuivre et renforcer la démarche pour mieux les anticiper et être plus agile.

Avec l'évolution de l'organisation du Groupe, il est apparu nécessaire d'avoir, en plus de la vision des compétences et ressources par métier, une vision locale des emplois par Business Unit ou par entité de type filiale.

La vision globale et transversale des compétences des métiers combinée à celle des emplois en local, permet de piloter de manière efficace et pertinente la GEPP au sein du Socle Social Commun en :

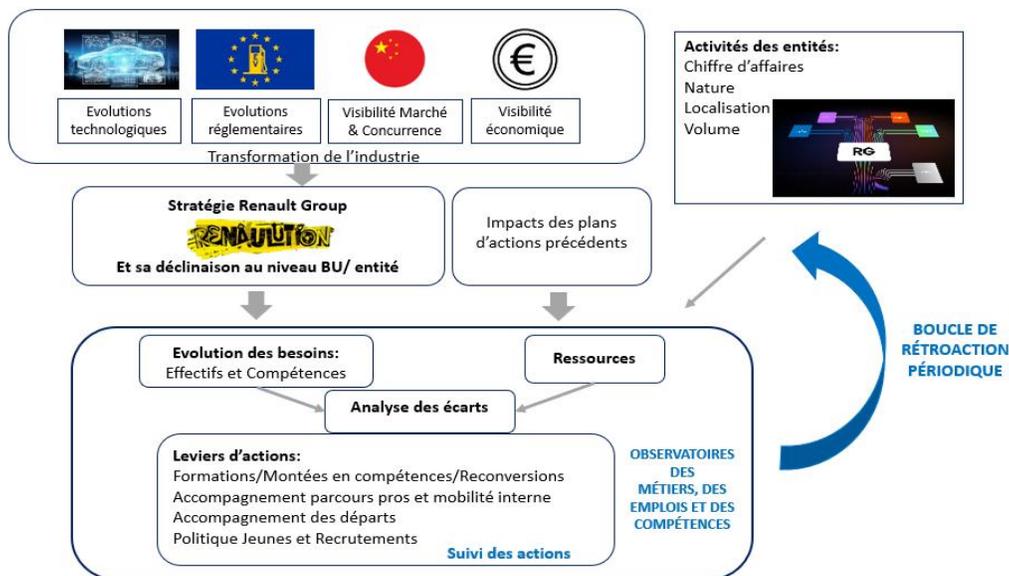
- Analysant les besoins des métiers et des BU / entités à court et à moyen terme ;
- Comparant ces besoins aux ressources tant au niveau des métiers que des BU / entités ;
- Identifiant les écarts entre les besoins et les ressources, permettant la mise en place d'un plan d'action adapté aux enjeux du périmètre en utilisant notamment les outils développés dans la présente partie.

L'objectif est de permettre la construction de parcours professionnels garantissant l'employabilité de tous, répondant aux attentes des Salariés ainsi qu'aux besoins des entreprises du périmètre.

Pour les entités concernées, cette démarche tient compte des évolutions de la convention collective de la métallurgie.

Il est aussi très important d'adapter ou ajuster au fil de l'eau l'adéquation entre les besoins, les ressources et les compétences ; à ce titre, un cycle de revue régulier détaillé ci-après est adopté.

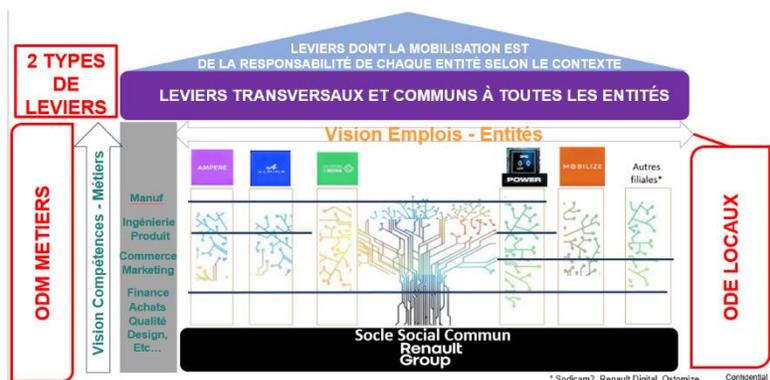
Les parties s'engagent à informer les entreprises sous-traitantes de toute orientation ou évolution susceptible d'avoir des effets importants sur l'emploi et les compétences de ces dernières.



Titre 2 – Gouvernance du système

Dans le cadre du présent accord, il est souhaité d'associer les organisations syndicales représentatives au partage de la vision prospective des métiers et des emplois, ainsi qu'à la démarche d'accompagnement des managers et des Salariés.

Il est convenu de l'importance d'avoir à la fois une vision transversale Renault Group par Métier et une vision locale par Business Unit ou autre entité de type filiale.



Dans ce contexte, les parties conviennent de la mise en œuvre **d'Observatoires des Métiers et des Compétences dénommés ODM**, pour tout ou partie des Métiers du Groupe, en fonction de leur contexte et de leur actualité.

Ceux-ci ont pour mission, à partir des orientations stratégiques :

- De présenter la vision prospective (à 3 ans) des métiers concernés et des compétences associées,
- D'indiquer les grandes orientations en termes d'évolution des métiers et des compétences nécessaires,
- D'informer des actions, notamment en matière de développement des compétences.

Ces ODM sont réunis à minima tous les 36 mois et leur contenu sera partagé avec l'ensemble des Business Units ou entités concernées.

Ils sont composés de cinq représentants par organisation syndicale représentative au niveau du Groupe, de représentants de la direction de chaque métier concerné ainsi que de la fonction RH du Métier.

En parallèle, une démarche de prospective au niveau d'une Business Unit ou des entités, découlant de l'information-consultation sur la stratégie de l'entreprise, est mise en place. Elle fait l'objet de la mise en place **d'Observatoires des Emplois et des Compétences, dénommés ODE**.

Ces ODE doivent permettre d'identifier, pour tout ou partie des Business Units ou entités concernées, en fonction de leur contexte et de leur actualité :

- Les emplois en mutation : emplois pouvant faire l'objet d'évolutions majeures en raison des changements technologiques, organisationnelles ou économiques, impliquant une baisse probable des effectifs ou des compétences requises à court/moyen terme
- Les emplois à l'équilibre : emplois sans évolution notable sur le plan quantitatif et qualitatif
- Les emplois d'avenir : emplois structurellement amenés à se développer en raison de l'évolution du marché, des technologies, des projets, etc.

Cette image peut, si besoin, être formalisée dans un outil de visualisation intitulé « 9Box ».

Cette démarche permet également de préparer des plans d'actions adaptés aux enjeux de ces différentes Business Units ou entités.

Ces plans d'actions peuvent faire appel, en fonction des besoins identifiés, aux différents leviers de la GEPP.

Les leviers à disposition sont de deux types :

- Des leviers mobilisés en continu par toutes les entités ;
- Des leviers utilisables de manière plus ciblée, en fonction du besoin de la BU/entité.

Ces leviers sont la mobilité interne, les parcours professionnels, la formation et le développement des compétences, le recrutement et l'intégration et les outils d'ajustement quantitatif des effectifs.

Les ODE sont réunis à minima tous les 24 mois et leur contenu sera partagé avec les Métiers concernés, afin de permettre des boucles de rétroaction régulières.

Ils sont composés de cinq représentants par organisation syndicale représentative au niveau de la Business Unit ou des entités concernées, de représentants de la direction de la BU/entité concernée ainsi que de la fonction RH de l'entité.

Afin d'assurer une vision globale et transversale de l'évolution des métiers, des emplois et des compétences du Groupe, il est confié aux équipes de coordination syndicale centrale (DSG/DSGA) un rôle de supervision globale des dispositifs.

Cette supervision s'organise de la façon suivante :

- Transmission de l'ensemble des présentations relatives aux ODM/ODE aux DSG/ DSGA au niveau central ;
- Participation de droit d'un membre de la coordination syndicale centrale (DSG /DSGA) à l'ensemble des ODM/ODE (si souhaité) ;
- Réunion spécifique, si nécessaire, pour partage des dossiers qui mobiliseraient les leviers d'ajustement des effectifs.

Titre 3 – Les différents acteurs

La GEPP est pensée, construite et déployée à tous les niveaux du Groupe. Elle fait appel à de nombreux acteurs dans son élaboration ainsi que pour assurer son déploiement opérationnel. Chacun a un rôle à jouer et participe à rendre la GEPP efficace et pleinement adaptée aux enjeux de l'entreprise, de Renault Group ainsi qu'aux besoins des Salariés.

La Direction a la responsabilité de déployer une politique de GEPP pertinente, efficace et alignée sur la stratégie du Groupe. À ce titre, elle est garante des mesures prises, de leur mise en œuvre mais aussi de leur suivi.

Cette politique est portée par tous au sein de l'entreprise et notamment par la ligne managériale qui participe à la construction des orientations stratégiques ainsi qu'à leur déclinaison et leur mise en œuvre. Elle joue par ailleurs un rôle essentiel, dans le management au quotidien, d'accompagnement et d'orientation des Salariés dans leur projet professionnel.

Le Salarié est quant à lui, un acteur majeur du dispositif de GEPP. Grâce aux différents outils et formations mis à leur disposition (entretien C&D, publication des postes disponibles en interne, auto-évaluation, site et animations mobilité interne, ... etc.), les Salariés sont, avec l'aide de l'entreprise, acteurs de leur développement professionnel, de leur employabilité et de leur adaptation aux évolutions des métiers et des compétences.

La fonction RH (en particulier les HR Business Partners) pilote et coordonne l'ensemble du dispositif de GEPP (au travers notamment des académies et des DRH des entités). Elle accompagne les Salariés et les managers dans cette démarche, au travers de ses actions de conseil et d'orientation.

Les académies partagent notamment leur vision à 3 ans sur les évolutions prévisionnelles des compétences de leur métier. Elles ciblent les compétences à développer, mettent en place les actions de montée en compétences et tiennent à jour le(s) référentiel des compétences.

Les organisations syndicales quant à elles participent au respect du cadre défini dans le présent accord. Elles contribuent à la bonne application des accords en lien avec la transformation des emplois et des compétences, à leur suivi d'application et à l'enrichissement de la réflexion sur l'évolution des emplois et des compétences.

CHAPITRE 3 – LE CONTRAT DE GENERATION

Renault Group a pour ambition de faire de la diversité d'âge, comme les autres types de diversités, une source de performances sociale et économique. Convaincues que la diversité générationnelle est une opportunité de développement collectif et un levier de croissance pour le Groupe, les parties ont souhaité adopter le présent contrat de génération, qui est innovant et ambitieux, en donnant leur chance aux jeunes tout en prenant en compte les aspirations des séniors.

Titre 1 – Les mesures dédiées aux jeunes

Une politique jeunes proactive et ambitieuse est un levier clé de la GEPP en permettant d'intégrer les compétences d'avenir qui sont et seront nécessaires à Renault Group.

Politique jeunes

La politique jeunes de Renault s'appuie sur 3 axes principaux :

- Compétences : favoriser l'adéquation des dispositifs de formation avec les besoins en compétences de Renault Group.
- Employabilité des jeunes : accompagner la professionnalisation et l'insertion des jeunes, développer leur employabilité.
- Recrutement : il s'agit, d'une part, de promouvoir les métiers de Renault Group et de la filière automobile auprès des acteurs du système éducatif et des jeunes, pour développer l'attractivité et communiquer l'image employeur de Renault Group. D'autre part, il s'agit de constituer des viviers de compétences pour Renault et alimenter le sourcing de nos recrutements, à court comme à plus long terme.

La politique jeunes concerne à la fois les stagiaires, les alternants mais également les CIFRE et les VIE.

En ce qui concerne l'alternance, Renault Group poursuit sa politique qui vise notamment plus de 5% d'alternants dans les effectifs au global ainsi qu'un taux de féminisation de 50% dans le recrutement, sous réserve de l'atteinte du taux de 5% précité. Il en est de même pour les stagiaires, où le Groupe ambitionne que la moitié des personnes recrutées soient des femmes d'ici le terme de l'accord.

Dans ce cadre, engagement est pris de mettre en œuvre les moyens nécessaires pour assurer un recrutement de qualité, intégrer les alternants et leur assurer des missions adaptées à leur formation et un suivi du développement de leurs compétences.

Ceci passe notamment par la mission du maître d'apprentissage : accueil et intégration, formation et transmission de son savoir-faire, fixation des missions et activités en conformité avec la formation suivie, etc.

Afin de sourcer nos alternants et stagiaires dans les formations pertinentes (sur la base de l'analyse des besoins en compétences à moyen terme), il est primordial de déployer des actions renforçant la marque employeur.

Le pôle Campus Management avec son réseau d'ambassadeurs relations-écoles développe des partenariats avec le monde éducatif et associatif afin d'attirer les jeunes. Ils prennent forme via diverses actions tout au long de l'année lors de :

- Forums (en présentiel ou en distanciel via les nouveaux outils digitaux) ;

- Conférences, cours dispensés par des Salariés, projets et études de cas, tables-rondes ;
- Dons de matériel ou de véhicules aux écoles ;
- Évènements particuliers de type challenges, hackathons...

Les nouveaux diplômés à l'issue de leur alternance ou stages font partie du vivier de candidats pour les postes compatibles avec un profil junior.

Un forum destiné aux stagiaires et alternants sortants est organisé pour :

- Présenter les postes ouverts au recrutement externe pour des profils juniors, notamment les Graduate Programs décrits ci-après ;
- Mettre les jeunes en relation avec d'autres entreprises ;
- Aider à la formalisation du CV, de profil LinkedIn, à la préparation à des entretiens...

Revalorisation de la rémunération des alternants et des stagiaires

Renault Group souhaite augmenter la rémunération des apprentis et stagiaires afin de la positionner au meilleur niveau du marché. En plus de contribuer à une amélioration de leur situation personnelle, ces revalorisations seront de nature à améliorer l'attractivité de Renault Group afin d'attirer les meilleurs profils ainsi que les profils féminins. Ces revalorisations des rémunérations des apprentis, en référence à la convention collective applicable, ainsi que des gratifications des stagiaires sont applicables à tous les stagiaires et alternants y compris ceux en cours conformément au périmètre défini en annexe 6.

Dans le cadre de la commission de suivi du présent accord, une attention particulière sera portée sur ces éléments.

Graduate Program

Renault Group propose de donner leur chance aux jeunes en s'engageant sur 250 recrutements en CDI de jeunes diplômés dans des Graduate Programs sur les trois ans de l'accord. Ces Graduate Programs seront répartis entre les différentes fonctions et entités du Groupes et fonction de leur besoins.

D'une durée généralement comprise entre deux et trois ans, un Graduate Program a pour objectif de faire découvrir plusieurs missions au sein des Métiers qui accueillent les jeunes. Un Graduate Program est généralement organisé autour de 3 rotations.

La finalité du Graduate Program est de permettre aux jeunes embauchés de découvrir des missions variées et d'intégrer la culture d'entreprise. Il permet également de créer rapidement un réseau professionnel.

Un accompagnement individualisé est mis en œuvre : intégration, mentoring, formations, événements divers pour partager et accroître son réseau, etc.

Une attention particulière sera portée aux parcours d'intégration des Graduate Programs.

Revalorisation de 5% des minimas d'embauche cadre et non cadre

Les mesures ci-dessous s'inscrivent en référence à la nouvelle convention collective de la métallurgie.

Renault Group veut accompagner l'intégration des jeunes sans expérience au 1er niveau d'emploi non-cadre (A2) et cadre (F11) en valorisant leur rémunération.

La nouvelle convention collective de la métallurgie définit des minima de rémunération associée à chaque classement d'emploi (SMH). Les SMH peuvent être revus annuellement dans le cadre des dispositions de la convention collective.

Pour rappel, seule la base et les éventuelles allocations ont été retenues par Renault Group dans l'assiette de comparaison au SMH pour les non-cadres. Pour les premiers niveaux d'emplois non-cadres chez Renault Group, caractérisés par le niveau A2 dans la convention collective de la métallurgie, Renault group fixera la rémunération (base + allocations) minimale à l'embauche des Salariés sans expérience au moins 5% au-dessus du SMH du niveau A2.

Concernant les cadres sans expérience, la convention collective permet de les recruter avec un forfait annuel inférieur au SMH. L'entreprise a alors 6 ans pour positionner le forfait au niveau du SMH, ce procédé est appelé « Rampe de lancement » et peut s'appliquer aux 1ers niveaux d'emplois cadres (F11 et F12)

Renault Group souhaite valoriser la rémunération des cadres sans expérience et ne pas appliquer cette disposition conventionnelle. Ainsi les cadres avec moins de 6 ans d'expérience professionnelles, seront recrutés directement au niveau du SMH, ce qui représente une augmentation d'environ 5% par rapport à la pratique du Groupe au jour de la conclusion de l'accord.

Titre 2 – Les mesures dédiées aux séniors

Le présent accord met en place une démarche globale concernant les séniors qui répond à leurs aspirations en :

- Dynamisant l'offre et l'accès à la formation des séniors ;
- Aménageant les fins de carrières ;
- Organisant la transmission des savoirs et le partage des expériences ;
- Accompagnant les séniors dans leurs démarches.

Un ensemble de mesure est ainsi proposé. Le bénéfice de l'une de ces mesures peut se faire à partir du 1^{er} janvier 2025 jusqu'au 31 décembre 2027. La mise en œuvre de certaines mesures se fera dans les meilleurs délais début 2025, en fonction des contraintes techniques d'initialisation.

Les Salariés ne peuvent pas bénéficier de plusieurs mesures d'aménagement de fins de carrières et/ou de transmission de savoir définies ci-dessous. Après le bénéfice de l'une de ces mesures, ils ne peuvent pas non plus bénéficier d'une éventuelle mesure d'ajustement des effectifs prévue par le présent accord, sauf disposition contraire négociée localement.

Les parties conviennent qu'en cas d'évolution législative, réglementaire ou conventionnelle majeure, empêchant l'exécution des présentes dispositions dans l'esprit de ce qui a été négocié, ces dispositions cessent de s'appliquer de plein droit. Dans une telle hypothèse, elles conviennent de se réunir dans les meilleurs délais pour rediscuter de ces mesures.

ARTICLE 2.1. FORMATION DES SENIORS

En complément des mesures de formation prévues pour tous les Salariés, des mesures spécifiques sont prises pour les séniors.

Bénéficient de ces mesures tous les Salariés 4 ans avant l'âge prévisionnel de leur départ à la retraite à taux plein du régime général de la sécurité sociale sur présentation d'un justificatif CNAV et en tout état de cause à partir de leurs 60 ans.

Pour les Salariés mobilisant leur Compte Personnel de Formation (CPF) afin de réaliser des formations certifiantes en vue d'acquérir des compétences d'avenir en lien avec l'activité de Renault Group et bénéficiant d'un abondement de leur CPF dans les conditions prévues par le Chapitre 4 du présent accord, aucun dédit formation ne leur sera appliqué en cas de départ du Groupe.

Afin de permettre aux salariés seniors de préparer leur « après carrière professionnelle », Renault Group souhaite pouvoir les accompagner dans des domaines de développement de compétences et de projets personnels sans lien avec les intérêts de l'entreprise. Ainsi, pour les Salariés souhaitant mobiliser leur CPF pour réaliser des formations certifiantes mais sans lien avec l'activité du Groupe, 8 jours de congés de formation leurs sont attribués.

Ces jours sont mobilisables sous réserve de présenter une convocation à une formation éligible au CPF, inscrite au RNCP, pour le temps de la formation coïncidant avec le temps de travail. Ils peuvent être utilisés en une ou plusieurs fois par journée entière ou demi-journée et sont pris en accord avec la hiérarchie.

Ils sont assimilés et payés comme temps de travail effectif. Au cas où ils n'ont pas été pris, ils ne peuvent pas donner lieu à paiement d'une indemnité compensatrice.

ARTICLE 2.2. AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERES

Convaincues que la retraite progressive est un dispositif pouvant répondre aux attentes des Salariés en permettant une transition en douceur vers la retraite, les parties au présent accord ont convenu de deux dispositifs de retraite progressive améliorés par rapport au dispositif légal.

Les Salariés en fin de carrière peuvent souhaiter également interrompre leur activité professionnelle avant l'ouverture de leur droit à retraite à taux plein. Ainsi, Renault Group se dote de deux mesures supplémentaires permettant de prendre en compte l'ensemble des aspirations des Salariés en s'adaptant à toutes les situations.

Retraite progressive abondée

Ce dispositif permet aux Salariés de bénéficier du système de retraite progressive dans des conditions améliorées par rapport à celles prévues par la loi.

Il s'inscrit en complément du dispositif légal de retraite progressive.

Pour bénéficier de la retraite progressive abondée, les Salariés intéressés doivent :

- Être en CDI et exercer effectivement une activité professionnelle ;
- Être éligible au dispositif de retraite progressive légal ;
- Être à temps partiel ou en forfait jour réduit d'une durée comprise entre 40% et 80% de la durée du travail dans l'entreprise ;
- Être à 2 ans maximum de l'âge légal du départ à la retraite et ne pas avoir dépassé l'âge auquel il est en mesure de liquider ses droits à la retraite à taux plein du régime général de la sécurité sociale.

La demande d'entrée dans le dispositif doit être accompagnée d'un justificatif de la CNAV précisant la date prévisible de liquidation des droits à la retraite au régime général de la sécurité sociale. Si le Salarié n'est pas déjà à temps partiel ou en forfait jour réduit dans les conditions précitées, il en fait à cette occasion la demande par écrit via le document standard dédié.

Le manager suivi de la fonction RH a 3 mois pour valider cette demande. Le refus doit être motivé au Salarié. En cas d'acceptation, un avenant au contrat de travail est signé et détermine la date d'entrée dans le dispositif. En tout état de cause, cette date ne pourra pas être antérieure à celle de l'entrée dans le dispositif légal de la retraite progressive.

Pendant toute la durée de la retraite progressive abondée, le Salarié continue d'être rémunéré par l'entreprise à hauteur du temps travaillé. En complément, il bénéficie de la fraction de la retraite progressive dans les conditions prévues par la loi.

Le Salarié bénéficie de tous les droits reconnus aux Salariés à temps plein, au prorata le cas échéant de son temps de travail. L'entrée dans ce dispositif n'est pas cumulable avec d'éventuels dispositifs d'aide au passage à temps partiel.

Afin de neutraliser les impacts de la réduction de son activité sur le montant de sa pension retraite, si le Salarié le souhaite et que les régimes concernés l'autorisent, les cotisations retraite sont versées comme s'il travaillait à taux plein.

Lors de son départ, l'indemnité de départ à la retraite est calculée sur la base d'un salaire à temps complet reconstitué sur cette période. Ces principes s'appliquent également aux Salariés qui sont déjà dans le dispositif de retraite progressive légal au jour de la signature du présent accord et qui en font la demande.

Pendant la retraite progressive abondée, le Salarié peut demander de modifier la durée de son temps de travail. Il doit en faire la demande 1 mois avant la date à laquelle il souhaite que cette modification prenne effet. Si elle est acceptée, il relève de la seule responsabilité du Salarié d'en informer sans délais les organismes de retraite. En cas de sortie du dispositif légal de retraite progressive, il en informe immédiatement l'employeur. Dans une telle hypothèse, le Salarié perd le bénéfice du dispositif de retraite progressive abondée telle que prévue ci-dessus et reprend une activité à hauteur de son temps de travail avant l'entrée dans ce dispositif.

Le dispositif de retraite progressive abondée s'applique pendant une durée maximale de deux ans. En tout état de cause, il prend automatiquement fin à la date à laquelle le Salarié est en mesure de liquider ses droits à la retraite à taux plein du régime général de la sécurité sociale.

S'il ne souhaite pas procéder à la liquidation de sa retraite, le Salarié en informe l'entreprise 2 mois avant la fin de ce dispositif et reprend une activité à hauteur de son temps de travail avant l'entrée dans ce dispositif.

Retraite progressive annualisée

Ce dispositif permet aux Salariés de bénéficier du système de retraite progressive dans des conditions améliorées par rapport à celles prévues par la loi, tout en organisant la durée du travail sur l'année, leur permettant d'enchaîner une période intégralement travaillée avec une période non travaillée en fin de carrière.

Il s'inscrit en complément du dispositif légal de retraite progressive.

Pour bénéficier de la retraite progressive annualisée, les Salariés intéressés doivent :

- Être en CDI et exercer effectivement une activité professionnelle ;
- Être éligible au dispositif de retraite progressive légal ;
- Être en mi-temps annualisé ou en forfait jour réduit à 50% de la durée du travail dans l'entreprise. Cette organisation du temps de travail s'organise de la manière suivante : les 6 premiers mois sont travaillés à 100% et les 6 mois suivants sont à 0% d'activité, portant ainsi la durée du travail sur l'année à 50% de la durée de travail applicable dans l'entreprise ;
- Se situer dans un intervalle qui débute 1 an avant l'âge légal du départ à la retraite et qui se termine au maximum 1 an avant l'âge du taux plein du régime générale de la sécurité sociale à la date d'entrée dans le dispositif.

La demande d'entrée dans le dispositif doit être accompagnée d'un justificatif de la CNAV précisant la date prévisible de liquidation des droits à la retraite au régime général de la sécurité sociale. Si le Salarié n'est pas déjà à temps partiel ou en forfait jour réduit dans les conditions précitées, il en fait à cette occasion la demande par écrit via le document standard dédié.

Cette demande doit être formulée au moins 3 mois avant la date souhaitée d'entrée dans le dispositif.

Si toutes les conditions visées ci-dessus sont remplies, un avenant au contrat de travail est signé. Celui-ci détermine la date d'entrée dans le dispositif. En tout état de cause, cette date ne pourra pas être antérieure à celle de l'entrée dans le dispositif légal de la retraite progressive.

Pour les Salariés dont la durée du travail est déjà appréciée de manière annuelle, il est effectué un décompte entre les heures ou les jours déjà travaillés et payés, avec le temps de travail devant être réalisé entre le 1^{er} janvier et la date d'entrée en vigueur de cet avenant. Cette période est soldée sur la base de ce décompte avant l'entrée dans ce dispositif.

Pendant toute la durée de la retraite progressive annualisée le Salarié continue d'être rémunéré par l'entreprise à hauteur de son temps travaillé pendant cette période. Sa rémunération est lissée sur 12 mois, de sorte que celle-ci ne varie pas selon les périodes de l'année, à l'exception des éléments avec des périodicités de versement non mensuelles (part variable, allocations semestrielles ...) qui restent versés selon leur périodicité habituelle dans l'entreprise. En complément, il bénéficie de la fraction de la retraite progressive dans les conditions prévues par la loi.

Par ailleurs, lorsque le Salarié bénéficie au titre de son activité professionnelle d'un véhicule (notamment les itinérants) d'un téléphone ou d'un ordinateur, il s'engage à les restituer pour la période non travaillée.

Le Salarié bénéficie de tous les droits reconnus aux Salariés à temps plein, au prorata le cas échéant de son temps de travail. L'entrée dans ce dispositif n'est pas cumulable avec d'éventuels dispositifs d'aide au passage à temps partiel.

Afin de neutraliser les impacts de la réduction de son activité sur le montant de sa pension retraite, si le Salarié le souhaite et que les régimes concernés l'autorisent, les cotisations retraite sont versées comme s'il travaillait à taux plein. Lors de son départ, l'indemnité de départ à la retraite est calculée sur la base d'un salaire à temps complet reconstitué sur cette période.

En cas de sortie du dispositif légal de retraite progressive, le Salarié en informe sans délai l'employeur. Dans une telle hypothèse, le Salarié reste à mi-temps ou en forfait jour réduit jusqu'à la date de fin prévue dans l'avenant au contrat de travail mais perd le bénéfice des autres dispositions relatives à la retraite progressive annualisée telles que prévues ci-dessus.

La retraite progressive annualisée s'applique pendant un an. S'il ne souhaite pas procéder à la liquidation de sa retraite à l'issue de ce dispositif, le Salarié en informe l'entreprise 2 mois avant la fin et reprend une activité à hauteur de son temps de travail avant l'entrée dans ce dispositif.

Versement anticipé de l'indemnité de départ à la retraite

Les Salariés ont la possibilité de demander une suspension de leur contrat de travail en fin de carrière, tout en bénéficiant d'un versement anticipé de leur indemnité de départ en retraite, leur permettant de compenser la perte de rémunération.

Pour pouvoir bénéficier de ce dispositif, les Salariés intéressés doivent être à 8 mois maximum de l'âge du départ à la retraite à taux plein du régime général de la sécurité sociale à la date d'entrée dans le dispositif. La demande d'entrée dans le dispositif doit être accompagnée d'un justificatif de la CNAV précisant la date prévisible de liquidation des droits à la retraite au régime général de la sécurité sociale.

Cette demande doit être formulée au moins 3 mois avant la date souhaitée d'entrée dans le dispositif via le document standard dédié. Ce délai peut être réduit avec accord de la hiérarchie et de la fonction RH.

Si les conditions visées ci-dessus sont remplies, un avenant au contrat de travail est signé.

Pendant la suspension de son contrat de travail, le Salarié continue de figurer aux effectifs inscrits de l'entreprise, est électeur et éligible aux élections professionnelles et bénéficie des activités sociales et culturelles proposées par le comité social et économique.

Par ailleurs, lorsque le Salarié bénéficie au titre de son activité professionnelle d'un véhicule (notamment les itinérants) d'un téléphone, ou d'un ordinateur, il s'engage à les restituer pendant cette suspension de contrat de travail.

Pour compenser la perte de rémunération liée à la suspension du contrat de travail dans le cadre de ce dispositif, le Salarié bénéficie d'un versement anticipé correspondant jusqu'à 80% de son indemnité de départ à la retraite prévisionnelle.

Sur la base d'une estimation faite par l'entreprise, le Salarié décide de la durée de la suspension de son contrat de travail, étant précisé que le versement anticipé versé mensuellement doit correspondre à 100% de son salaire net.

Ce versement anticipé de l'indemnité de départ à la retraite est soumis aux cotisations de sécurité sociale dont les cotisations des régimes générale et complémentaire de retraite.

La suspension du contrat de travail s'applique jusqu'à la date à laquelle le Salarié est en mesure de liquider ses droits à la retraite à taux plein du régime général de la sécurité sociale.

Au moment du départ à la retraite, le reliquat de l'indemnité de départ à la retraite est versé au Salarié. Il est précisé que le calcul de l'indemnité de départ à la retraite est neutralisé de cette période de suspension du contrat de travail.

Si le Salarié ne souhaite pas procéder à la liquidation de sa retraite à l'issue de ce dispositif, il en informe l'entreprise 2 mois avant la fin. Il reprend alors une activité professionnelle sur un emploi de qualification et rémunération contractuelles équivalentes dans son entreprise d'origine. Dans cette hypothèse, l'intégralité des sommes versées au titre du versement anticipé de l'indemnité de départ à la retraite doit être remboursée à l'entreprise. Il en est de même si le Salarié quitte le Groupe pour un autre motif qu'un départ volontaire à la retraite.

Dispense d'activité adaptée (D2A)

Certains Salariés font l'objet de restrictions médicales durables reconnues par un organisme public. Les partenaires sociaux ont souhaité prendre en compte ces situations particulières en proposant une transition aménagée de fin de carrière, via une Dispense d'Activité Adaptée (D2A) pour les Salariés volontaires.

Ce dispositif est ouvert à tous les Salariés relevant du périmètre du présent accord ou qui ne sont pas engagés dans une quelconque procédure de rupture de leur contrat de travail.

Pour pouvoir opter pour la dispense d'activité adaptée, les Salariés intéressés doivent :

- Être en CDI et exercer effectivement une activité professionnelle ;
- Avoir 5 années d'ancienneté (Groupe) à la date d'entrée dans le dispositif ;
- Faire l'objet de restrictions médicales durables et être (de manière alternative) :
 - o Travailleurs en situation de handicap reconnus par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) ;
 - o Victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente et avoir perçu une indemnité en capitale ou bénéficier d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
 - o Titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire.
- Être à 3 ans maximum de l'âge du départ à la retraite à taux plein du régime général de la sécurité sociale à la date d'entrée dans le dispositif.

Un accompagnement renforcé de prestation d'assistantes sociales est mis en place pour accompagner les Salariés dans leur démarche administrative en vue de la reconnaissance par les organismes publics de leur situation médicale.

La demande d'entrée dans le dispositif doit être accompagnée d'un justificatif de la CNAV précisant la date prévisible de liquidation des droits à la retraite au régime général de la sécurité sociale. Elle devra être complétée d'une attestation de la CDAPH ou de la caisse de sécurité sociale ou de tout autre organisme reconnaissant la situation médicale du Salarié dans les conditions précédemment définies.

Une fois la demande d'adhésion au dispositif effectuée par écrit par le Salarié (document standard dédié), la date d'entrée dans le dispositif pourra être effective sous un délai de 3 mois, qui peut être réduit avec accord de la hiérarchie et de la fonction RH.

Après validation du manager suivie de la fonction RH, un avenant au contrat de travail est signé.

Les articles 2.2 ; 2.3 et 2.4 du Titre 2 du Chapitre 5 du présent accord dans le cadre de la dispense d'activité s'appliquent à l'identique pour la D2A.

ARTICLE 2.3. TRANSMISSION DES SAVOIRS : LA RETRAITE PROGRESSIVE TRANSMISSION DES SAVOIRS (RPTS)

La transmission des savoirs des plus expérimentés auprès des autres Salariés représente un enjeu majeur en termes de performance mais également de valorisation des Salariés concernés. Une retraite progressive transmission des savoirs (RPTS) est mise en place pour organiser la transmission des savoirs au sein du Groupe.

Ce dispositif permet aux Salariés de bénéficier du système de retraite progressive dans des conditions améliorées par rapport au dispositif de retraite progressive légal mais aussi à celui de la retraite abondée. Il permet ainsi la transmission des savoirs au sein du Groupe dans un cadre adapté.

Il s'inscrit en complément du dispositif légal de retraite progressive.

Pour bénéficier de la retraite progressive transmission des savoirs, les Salariés intéressés doivent :

- Être en CDI et exercer effectivement une activité professionnelle ;
- Être éligible au dispositif de retraite progressive légal ;
- Être à temps partiel ou en forfait jour réduit d'une durée comprise entre 40% et 80% de la durée du travail dans l'entreprise ;
- Mener des actions validées par le manager et la fonction RH notamment de transmission de connaissance, de coaching, de mentorat, d'accompagnement des jeunes, des alternants, des nouveaux embauchés ou être formateur interne ;
- Être à 2 ans maximum de l'âge légal du départ à la retraite et ne pas avoir dépassé l'âge auquel il est en mesure de liquider ses droits à la retraite à taux plein du régime général de la sécurité sociale.

La demande d'entrée dans le dispositif doit être accompagnée d'un justificatif de la CNAV précisant la date prévisible de liquidation des droits à la retraite au régime général de la sécurité sociale. Si le Salarié n'est pas déjà à temps partiel ou en forfait jour réduit dans les conditions précitées, il en fait à cette occasion la demande par écrit via le document standard dédié.

Le manager suivi de la fonction RH a 3 mois pour valider cette demande.

En cas d'acceptation, un avenant au contrat de travail est signé, qui déterminera la date d'entrée dans ce dispositif. En tout état de cause, cette date ne pourra pas être antérieure à celle de l'entrée dans le dispositif légal de la retraite progressive.

Les Salariés pourront suivre la formation de formateur interne et engager une démarche de certification afin de pouvoir mener ces actions de transmission des savoirs.

Dès l'entrée dans le dispositif, l'activité du Salarié sera dédiée en tout ou partie à ces activités de transmission de savoirs.

Le Salarié bénéficie de tous les droits reconnus aux Salariés à temps plein, au prorata le cas échéant de son temps de travail. L'entrée dans ce dispositif n'est pas cumulable avec d'éventuels dispositifs d'aide au passage à temps partiel.

En cas de départ en retraite immédiatement suivi après avoir bénéficié de ce dispositif, l'indemnité de départ à la retraite est complétée d'une prime équivalente à 2 mois de salaire de base temps plein.

L'ensemble des dispositions relatives à la retraite progressive abondée précédemment visée s'applique en complément des mesures spécifiques de la RPTS.

ARTICLE 2.4. ACCOMPAGNEMENT DEDIE AUX SENIORS

Bénéficient de ces mesures d'accompagnement, tous les Salariés 4 ans avant l'âge prévisionnel de leur départ à la retraite à taux plein du régime général de la sécurité sociale sur présentation d'un justificatif CNAV et en tout état de cause à partir de leurs 60 ans.

Structure d'accompagnement

Afin d'accompagner les Salariés dans leur choix de fin de carrière, Renault Group met à leur disposition des experts spécialisés.

Ces experts ont pour mission de :

- Conseiller et orienter les Salariés sur les différents dispositifs prévus par le présent chapitre ;
- Accompagner les Salariés dans la phase préparatoire pour rentrer dans l'un de ces dispositifs ;
- Établir un bilan individuel retraite ;
- Accompagner les Salariés dans ces démarches administratives.

Congé démarches de fin de carrière

Six jours de congé démarches de fin de carrière sont attribuées au Salarié, sous réserve qu'il soit encore en activité. Ils sont attribués en une seule fois au moment de l'ouverture de ce compteur.

Ces jours permettent au Salarié de réaliser les actes administratifs en vue de son départ à la retraite et de disposer du temps nécessaire pour bénéficier de la structure d'accompagnement précédemment visée.

Ils sont assimilés et payés comme temps de travail effectif. Ils sont pris en accord avec la hiérarchie en une ou plusieurs fois par journée entière ou demi-journée. Au cas où ils n'ont pas été pris, ils ne peuvent pas donner lieu à paiement d'une indemnité compensatrice.

Il est expressément prévu que ces dispositions se substituent aux dispositifs existants dans les accords collectifs ou les usages des entreprises parties au présent accord portant sur le même objet, notamment les dispositifs relatifs aux congés destinés à préparer la fin de carrière. Toutefois, les jours précédemment acquis par les Salariés au titre des congés préparation fin de carrière sont conservés et peuvent être mobilisés dans les conditions jusqu'alors applicables.

CHAPITRE 4 – LES LEVIERS DE GEPP ACTIONNES EN CONTINU

Les ODM et ODE permettent d'avoir une vision globale et transversale des ressources et compétences au sein des métiers et des organisations. Ces analyses permettant l'élaboration d'un plan d'actions adapté aux enjeux du périmètre.

Le présent chapitre définit les outils communs, homogènes et adaptés de GEPP au sein du Socle Social Commun. Ces derniers sont systématiquement déployés dans les entités du périmètre permettant de répondre en continu aux besoins identifiés, tout en contribuant à l'accompagnement des Salariés dans leur carrière professionnelle mais aussi au développement de leurs compétences. Ils sont garants de l'employabilité de tous les Salariés tout au long de leur vie professionnelle.

Titre 1 – Mobilité interne et parcours professionnel

La mobilité interne et les dispositifs de parcours professionnels permettent à tout Salarié d'orienter, de manière proactive et volontaire, sa carrière professionnelle.

Ceux-ci constituant, avec la formation, des leviers importants pour tout Salarié. Les parties sont ainsi convenues des dispositions suivantes.

ARTICLE 1.1. POLITIQUE MOBILITE INTERNE

En lien avec les ODM et les ODE la mobilité professionnelle et/ou géographique est un levier essentiel de la transformation de Renault Group. Elle constitue avec la formation et le parcours professionnel l'un des piliers permettant le développement des compétences et de l'employabilité des Salariés. Elle contribue ainsi à la sécurisation des parcours professionnels sur la durée.

La politique mobilité repose sur 4 piliers :

- **Priorité donnée en interne** : les opportunités du Groupe sont d'abord diffusées exclusivement en interne, avant de pouvoir être éventuellement proposées en externe. Pour tout poste à pourvoir, une candidature interne est prioritaire, à compétences équivalentes, sur une candidature externe ;
- **Autonomie** : les Salariés sont acteurs de leur développement de carrière. Le Salarié en poste depuis au moins 2 ans est libre de candidater aux offres publiées en interne. Le manager accompagne les Salariés dans le pilotage de leur mobilité. L'entretien de carrière et développement est une occasion privilégiée pour échanger sur les orientations de carrière, les besoins de développement et la période de disponibilité pour la mobilité ;
- **Transparence** : pour fluidifier le marché interne des compétences, une transparence maximale sur les opportunités est essentielle. Tous les postes jusqu'au niveau CEO-3 hors CODIR/Comités de Direction de l'entité, sont affichés sur le site de publication interne de People@RenaultGroup. Les Salariés ayant postulé reçoivent une réponse sur leur candidature. Un objectif de publication des postes disponibles de 90% est fixé ;
- **Rapidité** : lorsqu'un accord est trouvé entre le Salarié et son secteur d'accueil, la mobilité intervient sous 3 mois maximum après acceptation de l'offre de mobilité interne. Cette période peut être mise à profit, le cas échéant, pour réaliser des formations nécessaires au futur poste.

En tant que levier fondamental de performance, la diversité guide pleinement cette politique. C'est ainsi que Renault Group développe et valorise la complémentarité des profils au sein de ses équipes. Sa politique d'inclusion a pour objectif de créer un environnement de confiance et de compréhension mutuelle permettant à chaque personne de l'entreprise de se sentir à l'aise et d'être soi-même pour exprimer tout son potentiel individuel au service de la performance collective.

Pour mobiliser et accompagner l'ensemble des acteurs de la mobilité interne, de nombreux outils complémentaires sont mis à disposition. A titre d'exemples peuvent être proposés : des newsletters pour permettre la découverte des métiers qui recrutent ou le processus et les outils de la mobilité ; un site dédié à la mobilité interne permettant un accès au Job Catalog et à Job Opportunities. ; la semaine de la mobilité interne ; des ateliers collectifs à destination des Salariés pour construire leur projet professionnel et préparer leur candidature.

Peut également être mobilisé, le dispositif Optimum qui est ouvert à tous et basé sur le volontariat. Il permet au Salarié intéressé de réaliser une mission de courte durée (entre 3 et 12 mois) dans son secteur ou dans d'autres secteurs de l'entreprise. Dans le cadre du dispositif Optimum, la mission est formalisée par un contrat de détachement. Elle fait l'objet d'objectifs et d'un bilan formalisé. Elle peut être interrompue à tout moment au profit d'une mobilité.

Enfin, les managers sont accompagnés dans le recrutement interne lors d'ateliers dédiés ainsi que pour guider leurs Salariés dans le pilotage de leur mobilité.

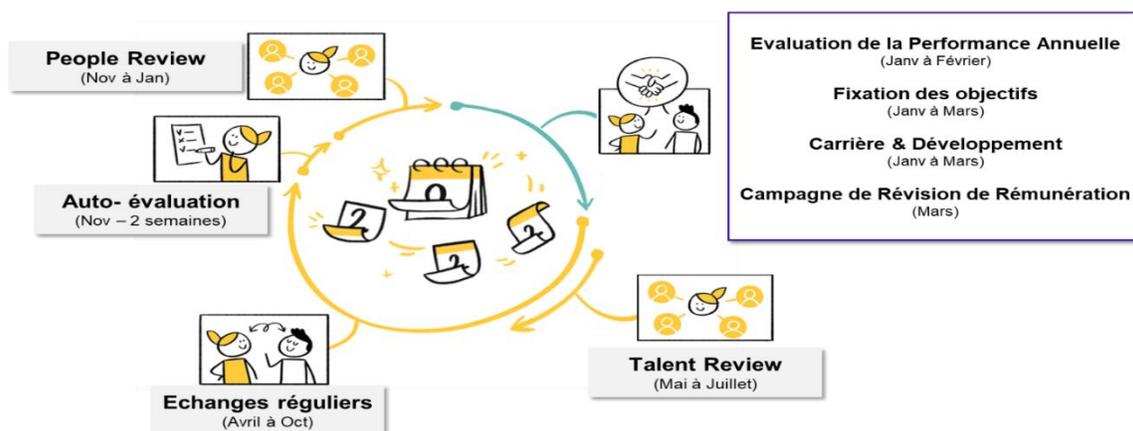
La mobilité géographique quant à elle fait l'objet d'un accompagnement spécifique par le Groupe au travers de différentes aides à la mobilité, décrites sur le site de la mobilité interne.

ARTICLE 1.2. PARCOURS PROFESSIONNELS

Renault Group souhaite favoriser le développement professionnel des Salariés et propose, pour cela, un ensemble de processus et d'outils qui sont intégrés au cycle RH annuel.

Ce cycle est composé de trois périodes :

- Un moment dédié au bilan de l'année et à la projection : évaluation de la performance annuelle, fixation des objectifs, entretien « Carrière et Développement », Campagne de Révision des Rémunérations (CRR) ;
- La période de discussion collective sur les Key Talents, d'échanges réguliers de feedback et sur la carrière et le développement ;
- La période destinée à capitaliser sur ce qui a été accompli et à évaluer la performance : auto-évaluation, People Review.



L'entretien carrière et développement

L'entretien « Carrière et Développement » est un moment d'échange important pour le Salarié dans sa réflexion, la construction de son parcours professionnel, ainsi que son plan de développement des compétences. Les parties rappellent que la présence sur site doit être privilégiée pour la tenue de cet entretien.

Au sein de Renault Group, l'entretien Carrière et Développement correspond à « l'entretien professionnel » obligatoire. Cet entretien permet de :

- Écouter les souhaits et les besoins des Salariés ;
- Donner du feedback et des conseils sur les compétences à développer, les prochaines étapes ainsi que les actions possibles ;
- Apporter une aide pour la mise en place de certaines actions.

Il est réalisé tous les ans au sein de Renault Group, formalise les échanges entre managers et Salariés, en particulier ceux relatifs aux souhaits d'évolution professionnelle des Salariés, ainsi que les formations associées pour assurer leur montée en compétences.

Les managers sont informés par les écoles métier et leur HRBP des orientations formation stratégiques de leur périmètre métier. Ils en informent leurs Salariés.

Le dispositif de diagnostic des compétences, quand il a été mené dans un métier (auto-diagnostic), participe à l'échange entre le manager et le Salarié dans le cadre de l'entretien Carrière et Développement et permet de nourrir le plan de développement des compétences de chacun.

Une formation à l'entretien Carrière & Développement à destination des HRBP et des Managers a été mise en place pour :

- Connaître les enjeux et le cadre juridique ;
- Adapter sa communication et sa posture ;
- Préparer et conduire efficacement ses entretiens.

Cet entretien est également le moment privilégié pour partager et échanger sur les dispositifs existants pour soutenir le développement des Salariés. Il peut s'agir notamment de :

- La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) qui permet d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification, enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ;
- L'activation du Compte Personnel de Formation (CPF) par le Salarié. Ce dernier est utilisable pour suivre une formation qualifiante ou certifiante. Il peut aussi servir à financer un bilan de compétence ;
- Les abondements de l'employeur en cas de mobilisation du CPF. A ce titre les parties renvoient au Titre 2 présent chapitre traitant spécifiquement de ce sujet ;
- Le Conseil en Evolution Professionnel (CEP). Il s'agit d'un acteur externe à l'entreprise auquel tout Salarié peut recourir pour être accompagné dans le cadre de son projet d'évolution professionnelle ;
- La Fiche Descriptive d'Emploi (FDE) de l'emploi occupé par le Salarié, le cas échéant.

Si l'entretien Carrière et Développement est réalisé tous les ans, un entretien bilan est à réaliser obligatoirement tous les 6 ans. Cet entretien fait l'objet d'une formalisation par le manager et constitue un état des lieux nominatif.

Autres outils d'accompagnement

En complément du cycle RH, Renault Group s'est doté d'outils d'accompagnement des parcours professionnels et des talents afin de rendre chacun acteur de son parcours professionnel.

Ces outils facilitent d'identification des Talents à l'occasion des Talents Review afin de créer des viviers au sein du Groupe.

Ils permettent également aux Salariés de se développer tout au long de leur carrière (plateforme digitale Grow@RenaultGroup, graphique des opportunités etc). Par ailleurs, un accompagnement formatif renforcé est mis en place auprès des Talents identifiés pour les guider vers des postes avec des responsabilités plus larges et développer leur leadership.

Ces outils évolueront en fonction des besoins du Groupe.

Outils de gestion des parcours professionnels sur les sites industriels et logistiques

Renault Group a la volonté de renforcer les outils de gestion du cycle RH et des parcours professionnels sur les sites industriels et logistiques des entités relevant de la métallurgie.

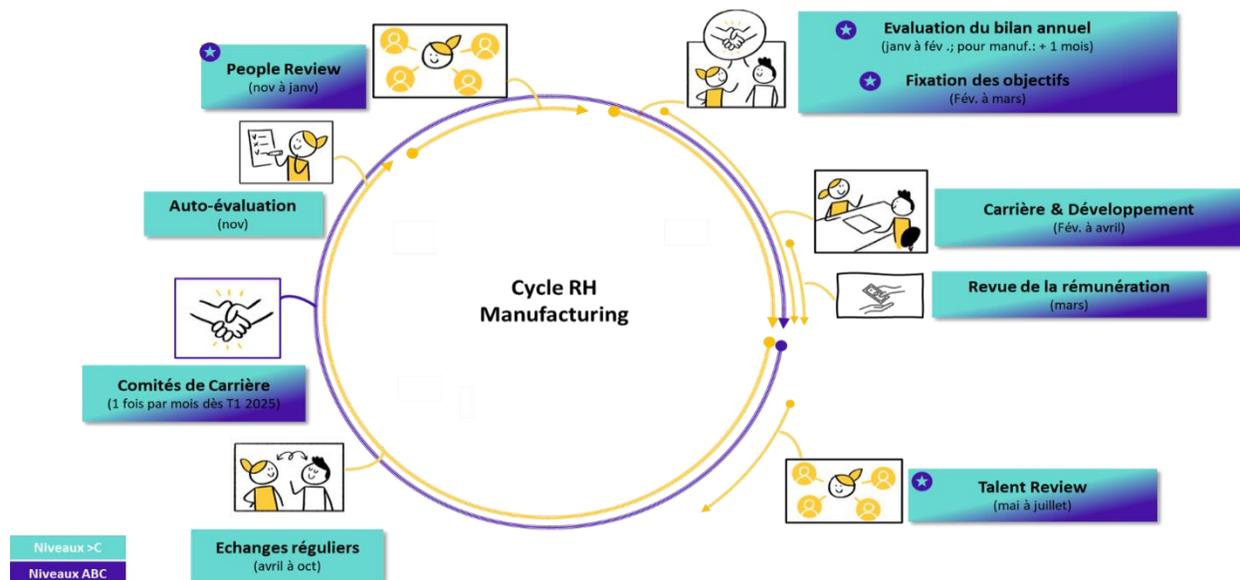
Pour ce faire, les parties conviennent qu'il est nécessaire de :

- Homogénéiser les outils, processus et méthodes de gestion des parcours professionnels de toutes les populations ;
- Redesigner progressivement les parcours professionnels industriels et logistiques ;
- Communiquer et former pour donner de la visibilité.

L'homogénéisation des outils, processus et méthodes de gestion des parcours professionnels de toutes les populations, se base sur 4 évolutions :

- Standardisation des Comités de Carrière Département et Usine ;
- Évaluation de la performance basée sur le « Quoi » et le « Comment » (sur la base des valeurs de SHIFT) avec l'appui d'exemples concrets adaptés aux sites industriels et logistiques, sous réserve de la consultation des instances représentatives compétentes sur ce sujet. Une people Review dédiée aux opérateurs (emplois A, B, C) est mise en place ;
- Création d'une Talent Review Opérateur pour identifier des viviers de Salariés, en fonction des emplois ;
- Digitalisation progressive entre 2025 et 2027, en démarrant une expérimentation sur 2 sites industriels dès le premier quadrimestre 2025 en visant un déploiement complet en 2026.

Ces évolutions permettent la mise en place d'un nouveau cycle RH Manufacturing, en cohérence avec le cycle RH existant :



En vue d'une formalisation progressive des parcours professionnels industriels et logistiques, Renault Group s'appuie sur le nouveau catalogue des emplois et construit des parcours formatifs, en partenariat avec les académies concernées et la ReKnow University.

Enfin, en termes de conduite du changement, Renault Group s'engage à mettre à disposition auprès des managers et HRBP des kits de communication, des guides ainsi que des supports de formation pour donner de la visibilité et faire monter les managers en compétences sur l'ensemble du cycle RH avec un focus sur celui du Manufacturing.

Parcours professionnels des Salariés exerçant des responsabilités syndicales

Concernant le déroulement de carrière des Salariés exerçant des responsabilités syndicales, les parties renvoient aux dispositions de l'accord de dialogue social du 11 septembre 2023, traitant spécifiquement de ce sujet.

ARTICLE 1.3. AUTRES PARCOURS PROFESSIONNELS

En plus des capacités de mobilité interne telles qu'évoquées ci-dessus, les partenaires sociaux ont souhaité faire perdurer des dispositifs précédemment en vigueur et permettant aux Salariés, qui le souhaitent d'opter pour de nouveaux parcours professionnels qu'ils soient internes ou externes à Renault Group.

Dispositifs d'accompagnement de projets en cours de carrière

❑ Période de mobilité volontaire sécurisée (PMVS)

Tout Salarié justifiant d'une ancienneté d'au moins 24 mois peut demander à exercer une activité dans une société extérieure à Renault Group pendant une durée déterminée, sans rompre son contrat de travail. Pour ce faire, le Salarié doit pouvoir justifier de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée (CDI), d'un contrat à durée déterminée (CDD) ou d'un contrat de travail temporaire (CTT) d'au maximum 18 mois.

Cette demande peut être formulée quel que soit le poste ou la compétence détenu(e) par le Salarié, sous réserve de l'accord de l'employeur en lien avec la fonction RH.

Si l'employeur accepte, un avenant au contrat fixant les modalités de la période de mobilité externe est conclu. Cet avenant fixe :

- L'objet ;
- La durée qui est limitée à 18 mois ;
- Le délai dans lequel le Salarié informe par écrit l'employeur de son choix éventuel de ne pas réintégrer l'entreprise ;
- La date de début de suspension de contrat, qui doit être concomitante à celle du début d'activité au sein de la société extérieure ;
- Les situations et modalités d'un retour anticipé du Salarié. Ce retour intervient dans un délai raisonnable et reste, dans tous les cas, possible à tout moment, avec l'accord de l'employeur.

La période de mobilité entraîne la suspension du contrat de travail avec toutes les conséquences en découlant. Le cas échéant et avant l'entrée dans ce dispositif, le Salarié est tenu de restituer tous les outils mis à sa disposition dans le cadre de son activité professionnelle (ordinateur, téléphone notamment).

Si le Salarié souhaite mettre fin à sa PMVS de manière anticipée, cela ne peut intervenir que d'un commun accord des parties et dans un délai raisonnable.

Il est convenu que dans des circonstances exceptionnelles, telles que mise en liquidation ou redressement judiciaire ou arrêt d'activité de la société d'accueil, intervenant au cours de la période de mobilité, le Salarié peut demander son retour chez son employeur d'origine de manière anticipée. Sauf circonstances très exceptionnelles, un délai d'un mois doit être respecté.

Au terme de la PMVS, le Salarié peut décider de ne pas réintégrer son entreprise d'origine. Dans ce cas, il doit alors prévenir son employeur de cette décision, par écrit et dans le délai indiqué dans l'avenant au contrat. Cette rupture constitue une démission qui n'est soumise à aucun préavis autre que celui prévu par l'avenant.

A l'inverse, le Salarié peut faire le choix de réintégrer son entreprise d'origine et dans une telle hypothèse, il retrouve de plein droit un emploi à qualification et rémunération contractuelles équivalentes.

□ Congés longue durée (sabbatique, création/reprise d'entreprise, solidarité internationale)

Afin de faciliter l'évolution de carrière de ses Salariés et leur permettre de tester d'autres activités professionnelles, les entreprises parties au présent accord soutiennent le développement de mesures permettant, aux Salariés qui le souhaitent, de suspendre leur contrat de travail pour une durée plus ou moins importante en leur garantissant une possibilité de retour, ce qui est le cas du congé sabbatique, du congé pour création d'entreprise et du congé de solidarité internationale.

Les parties rappellent qu'avant l'entrée dans l'un de ces dispositifs, le Salarié est tenu de restituer tous les outils mis à sa disposition dans le cadre de son activité professionnelle (ordinateur, téléphone notamment).

Le Salarié, avant son départ pour l'un de ces congés, peut demander la monétisation de ses compteurs disponibles dans la limite de 30 jours.

Congé sabbatique

Tout Salarié, en accord avec sa hiérarchie, peut demander à bénéficier d'un congé sabbatique dans les conditions prévues par le code du travail.

Ce congé permet au Salarié une absence d'au plus de 11 mois afin de réaliser un projet personnel.

Il est pris en compte dans le calcul de l'ancienneté Groupe du Salarié. En revanche, le contrat de travail étant suspendu, la rémunération, au sens large, n'est pas maintenue.

Congé création ou reprise d'entreprise

Les entreprises concernées soutiennent les Salariés qui souhaitent construire un projet de création ou de reprise d'entreprise et les accompagnent afin d'augmenter leurs chances de succès dans la réalisation de leur projet.

Ainsi, tout Salarié avec au moins 2 ans d'ancienneté, peut demander à bénéficier d'une absence d'un an renouvelable une fois au maximum pour créer ou reprendre une entreprise.

Pendant la durée du congé, le Salarié peut bénéficier de la prise en charge sur justificatifs, de stages d'initiation à la gestion et à la comptabilité, dans la limite de 300 heures et 2 000€.

A l'issue du congé, le Salarié peut :

- Soit mettre fin à son congé en respectant un délai de prévenance de 3 mois, et retourner dans son entreprise d'origine sur un emploi de qualification et de rémunération équivalentes à son emploi précédent sa suspension de contrat de travail ;

- Soit démissionner en le notifiant par écrit de façon expresse et non équivoque. Après démission et création effective de son entreprise, le Salarié bénéficiera d'une aide forfaitaire de 12 000 € bruts versée sur présentation des justificatifs (dossier de création, KBis, etc.) et ce, dans un délai de 12 mois. Elle est assujettie aux cotisations sociales, à la CSG-CRDS et à l'impôt sur le revenu.

Congé de solidarité international

Conformément aux dispositions légales, ce congé permet au Salarié une absence de 6 mois maximum, pour participer à une mission hors de France pour le compte d'une organisation internationale dont la France est membre.

Mutation concertée

Par convention entre deux entreprises et avec l'accord du Salarié concerné, une novation du contrat de travail peut être organisée d'un commun accord entre les deux entreprises concernées, permettant au Salarié de poursuivre sa carrière dans un autre contexte professionnel en conservant le bénéfice de tous les droits afférents à son ancienneté.

Prêt de main d'œuvre inter-entreprise

Le prêt de main d'œuvre constitue un moyen simple et sécurisé d'accomplir une expérience de mobilité dans une autre entreprise.

Ce prêt s'exerce au volontariat du Salarié et de sa hiérarchie et dans le respect des dispositions légales.

Titre 2 – La transformation de l'emploi par le développement des compétences

La formation est un levier majeur de la transformation des métiers et des emplois, pour atteindre la performance, répondre aux besoins du Groupe et à ses nécessités environnementales, tout en maintenant et développant l'employabilité des Salariés.

Elle représente également un enjeu fort en termes d'attractivité et permet de valoriser les talents internes. C'est fort de ce constat, que les parties ont décidé des mesures ci-après décrites.

ARTICLE 2.1. POLITIQUE ET ORIENTATIONS FORMATION

La formation vise à favoriser l'acquisition des compétences nécessaires à la mise en œuvre de la stratégie du Groupe et permet d'accompagner les nouvelles organisations de travail, les mutations technologiques ainsi que la transition écologique.

Dans le présent accord, Renault Group s'engage à développer les compétences de ses Salariés sur des compétences pointues et pérennes, représentant le cœur des différents métiers du Groupe.

Ainsi, dans un contexte de changements permanents, l'objectif est d'ancrer la logique d'une entreprise apprenante basée sur la culture de l'apprentissage en continu et combinant adaptabilité, agilité, collaboration ainsi que rapidité.

A cet effet, Renault Group se dote d'une politique de développement des compétences fondée sur plusieurs piliers :

- Un état d'esprit d'entreprise apprenante en continu et une culture de la collaboration et des coopérations ;
- Le développement des talents pour tous et par tous, dès l'intégration ;
- Des apprentissages individuels et collectifs dans un nouvel écosystème ;
- La ReKnow University et les Campus ;
- La formation interne ;
- Le management.

Ces piliers doivent faciliter l'acquisition et la transformation des compétences nécessaires à la stratégie du Groupe, notamment en :

- Accompagnant la montée en compétences sur les méthodes d'innovation ;
- Accueillant et intégrant les nouveaux arrivants ;
- Renforçant les « soft skills » (facilitation, animation transversale, présentation impactante, négociation...);
- Organisant la transformation des modes de travail vers de modes plus collaboratifs (Agile, intelligence collective...);
- Poursuivant le développement des compétences sur la décarbonation, l'économie circulaire, le climat et la qualité de l'air, les enjeux CO2... ;
- Accompagnant le développement des compétences sur la data et l'intelligence artificielle ;
- Développant la maîtrise de la performance économique des produits et services transversaux ;
- Augmentant les nouveaux services à la mobilité ;
- Poursuivant la montée en compétences liées à la transformation énergétique ;
- Accompagnant la montée en compétence sur le métaverse pour le manufacturing ;
- Poursuivant la révolution du véhicule électrique, du digital et du software, au travers d'une nouvelle architecture centralisée définie autour du logiciel.

En complément, les orientations formation élaborées tous les ans dans les entreprises du périmètre définissent des axes de formation en fonction des compétences prioritaires à faire évoluer et les catégories de salariés et d'emploi auxquels ils sont consacrés en priorité.

ARTICLE 2.2. RENFORCEMENT DU DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES POUR TOUS

Pour préparer aux métiers de demain, Renault Group doit continuer de développer la ReKnow University. Elle a pour ambition de développer les talents pour accompagner la transformation des industries de la mobilité, grâce à la création d'écosystèmes de formation collaboratifs, permettant de développer les compétences nécessaires à un avenir industriel et technologique durable. Les grands programmes de formation sont construits en partenariat, en intégrant des industriels et des académiques dans leur conception et leur réalisation.

Les formations Re-Know University sont positionnées sur les compétences d'avenir liées à la stratégie du Groupe pour mener à bien la reconversion et la montée en compétences des Salariés du Groupe.

Cette université forme aux métiers et compétences de l'industrie automobile de demain, tout en s'adaptant aux enjeux liés à la transition écologique. Elle regroupe les académies Métiers et est également articulée pour le moment autour de 3 pôles d'expertises en France :

- Electricification pour la fabrication de moteurs électriques à Cléon ;
- Refactory à Flins, sur l'économie circulaire, l'industrie circulaire et les réparations de batterie ;
- Un pôle data, software, cybersécurité et intelligence artificielle.

D'autres campus spécifiques sont en cours d'étude, et notamment concernant l'expertise de :

- La chaîne de traction électrique et batteries à Lardy ;
- La fabrication électronique de puissance à Cléon ;
- L'excellence opérationnelle et la décarbonation à Flins.

Des clubs métier sur la data, le software, la cybersécurité et l'économie circulaire sont également en place et permettent d'accélérer l'identification des compétences clés, de mutualiser les besoins en compétences inter-directions, de diminuer le temps de conception de formation et d'optimiser le déploiement par la mise à disposition de sessions de formation mutualisées.

Les académies Métiers contribuent directement à la conception des parcours formatifs et s'appuient sur les différentes entités ou établissements pour déployer les contenus.

ARTICLE 2.3. POURSUIVRE ET RENFORCER LA TRANSMISSION DES SAVOIRS EN INTERNE

Parce qu'elle privilégie le transfert des compétences « socle », favorise l'intégration des nouvelles générations par la « diffusion implicite » de la culture d'entreprise, et constitue les fondamentaux d'une organisation apprenante performante, la transmission des savoirs par les formateurs internes, est reconnue et encouragée.

Fort de ces principes et pour que la fonction de formateur interne soit pleinement reconnue et valorisée à sa juste valeur tant en interne qu'en externe, Renault Group poursuit ses actions en :

- Précisant et partageant une définition claire et partagée du formateur interne ;
- Identifiant par périmètre métier les formateurs internes au moyen d'une cartographie métier, pour reconnaître cette fonction comme une activité à part entière ;
- Valorisant, dans l'entretien individuel d'objectif et de bilan, ces activités, pour que les objectifs fixés soient mis en avant dans le cadre de l'évaluation des Salariés ;
- En proposant aux Salariés intéressés par la formation interne et/ou souhaitant améliorer leur pédagogie, des parcours formatifs sur mesure, par niveau d'expertise, de débutant à confirmé ;
- Mettant en place chaque année des plans de reconnaissance des formateurs métiers ; à la carte, en fonction des enjeux de reconnaissance individuels : développement des soft skills par exemple (communication non violente, process com), reconnaissances par des awards lors de conventions annuelles... ;
- Proposant systématiquement mais au volontariat, la préparation et l'obtention de la certification « animation de formation », afin de faire reconnaître par une certification reconnue au niveau nationale, des compétences en pédagogie, quel que soit le métier d'appartenance.

Par ailleurs, comme mentionné précédemment, des formations aux soft-skills sont également proposées aux formateurs internes, en termes de reconnaissance et de valorisation afin de leur permettre de transmettre au mieux leur savoirs en s'adaptant et au contexte de l'entreprise et aux individualités représentées par les différents stagiaires qui composent un groupe.

Un cadre adapté en vue d'organiser la transmission des savoirs est mis en place en faveur des seniors dans les conditions définies par le contrat de génération précédemment visé. Il est rappelé que les formateurs internes sont éligibles à ces dispositions.

Participant à une bonne intégration des nouveaux arrivants en leur transmettant notamment la culture d'entreprise, les nouveaux arrivants sont les premiers bénéficiaires de ce savoir-faire interne.

L'ensemble de ces mesures participent à encourager les Salariés à devenir formateur interne et à les former au meilleur niveau, œuvrant à une transmission des compétences organisées au sein du Groupe, qui tient compte de la culture de l'entreprise et de ses spécificités.

Encadré par le dispositif de certification QUALIOPI, la qualité d'animation des formateurs internes est un prérequis à l'obtention dans la durée de cette certification pour l'organisme de formation interne RENAULT.

Pour rappel, l'organisme de formation RENAULT sas détient la certification « Qualiopi » depuis février 2022.

Les partenaires sociaux afin d'augmenter le taux d'assiduité aux formations conviennent d'assurer un suivi mensuel de cet indicateur. Celui-ci sera présenté lors des commissions formation des CSE lorsque celles-ci ont été mises en place. Il sera également partagé avec la fonction RH. Par ailleurs, en cas de non-présentation d'un Salarié à une formation, celle-ci sera refacturée au secteur d'appartenance du Salarié. Pour rendre la formation plus accessible aux femmes et aux séniors, il est convenu de la mise en place d'un groupe d'écoute des attentes de ces populations au sein de la commission de suivi du présent accord, pour adapter les formations en conséquence.

ARTICLE 2.4. MOBILISATION DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Parce que la certification, en fin de parcours formatif, est gage de qualité de la formation déployée et garante du niveau de maîtrise des compétences développées, son recours est encouragé et accompagné par Renault Group.

Aussi les parties ont convenues d'améliorer les modalités d'accès au Compte personnel de formation dit « CPF » et de continuer d'en faire la promotion.

Le CPF permet d'acquérir des droits à la formation professionnelle mobilisables tout au long de la vie professionnelle. Il suit chaque personne de son entrée dans la vie active jusqu'à sa retraite. Le CPF permet de financer des formations certifiantes et qualifiantes éligibles.

La mobilisation du CPF relève de l'initiative du Salarié. Il peut suivre une formation hors temps de travail, sans accord de l'employeur ou, en tout ou partie sur le temps de travail avec, en ce cas, accord de l'employeur.

Le Salarié est d'un point de vue légal, le premier « abondeur » de la formation. Lorsque le crédit du compte ne permet pas de couvrir intégralement les coûts de la formation, l'entreprise, la Région ou l'État peuvent également participer à cet abondement selon différentes modalités qui évoluent en fonction du contexte économique et social.

En synthèse, il existe deux sortes de modalités principales « d'abondement » d'un point de vue légal :

- Abondement sur le temps de travail : le Salarié a la possibilité de se former sur le temps de travail avec accord de l'employeur. Cette autorisation permet de partir en formation sans poser de congés.
- L'abondement par l'entreprise, la Région ou l'État pour financer tout ou partie d'une formation lorsque le Salarié ne dispose pas assez d'euros pour financer l'intégralité de sa formation et qu'il n'a pas la capacité de financer lui-même, « le reste à charge ».

Partant de ces principes directeurs, les parties signataires sont convenues que Renault Group met en place un co-investissement sur le CPF selon trois situations :

- **La formation a lieu sur le temps de travail : pour une formation identifiée par un salarié en lien avec son activité professionnelle**

Les Salariés intéressés par l'obtention d'une certification qui garantit ou valide leurs compétences, peuvent mobiliser leur CFP avec le soutien et l'accompagnement de l'entreprise, par la possibilité

de suivre la formation sur le temps de travail. Cette condition permet au Salarié de ne pas poser de congés.

Dans ce cas, le manager doit donner son accord écrit afin que le Salarié puisse partir en formation en mobilisant son CPF, pendant son temps de travail. La prise en charge financière de la formation relève intégralement du Salarié.

- **Le compteur CPF du Salarié fait l'objet d'un abondement plafonné à 1 500 euros, si le compteur du Salarié ne permet pas de financer l'intégralité de la formation : pour une formation en lien direct avec l'activité sur le poste actuel ou dans le cadre d'une mobilité à venir**

Cela se fait sous réserve d'une validation par le manager et la fonction ressources humaines via le document standard dédié. Dans cette hypothèse, le départ en formation a lieu sur le temps de travail mais il peut également avoir lieu hors temps de travail selon les modalités d'organisation de la formation

- **Le compteur du Salarié fait l'objet d'un abondement non plafonné, si le compteur du Salarié ne permet pas de financer l'intégralité de la formation**

Uniquement pour une formation ou un parcours formatif, validé par les académies et/ou le HRBP qui permet au Salarié de développer des compétences afin d'évoluer sur des emplois identifiés comme « emploi d'avenir » dans le cadre des Observatoires des Emplois, quelle que soit la fonction d'origine du Salarié.

Cet abondement non plafonné est soumis à la validation du manager puis par la fonction ressources humaines au moyen le document standard dédié. Le départ en formation a lieu sur le temps de travail ou en dehors du temps de travail selon les modalités d'organisation de la formation.

Dans le cadre de la GEPP, la formalisation des emplois identifiés comme « emploi d'avenir » peut faire l'objet de changements, à l'occasion des ODE.

Quelle que soit la modalité d'abondement mise en œuvre, le Salarié devra adresser à son manager la convocation à la formation ainsi qu'un justificatif de présence à la formation.

Les académies identifient les formations certifiantes de leur périmètre de responsabilité et éligibles au CPF afin de faciliter l'appropriation du dispositif et dynamiser le recours au CPF.

Les parties rappellent que des dispositions complémentaires sont mises en place en faveur des séniors pour leur garantir un accès à la formation tout au long de leur vie professionnelle. Ces mesures sont détaillées dans le Contrat de génération du présent accord.

En parallèle, le plan de développement des compétences doit assurer l'adaptation du Salarié au poste de travail dans le cadre des objectifs de l'entreprise.

ARTICLE 2.5. LE DEVELOPPEMENT DU MANAGEMENT POUR PLUS DE DELEGATION ET DE RESPONSABILISATION

La mise en œuvre de la stratégie du Groupe nécessite un management fédérateur et aligné sur les objectifs du Groupe et ses valeurs.

Dans ce cadre, Renault souligne l'importance d'accompagner les managers et de les soutenir dans leur périmètre de responsabilité en leur proposant des formations ou parcours formatifs adaptés.

Pour ce faire, il est proposé, en lien avec l'académie Culture et Management, des formations sur 3 enjeux majeurs :

- Un management inclusif, avec notamment une dimension intergénérationnelle et l'importance de l'intégration des nouvelles générations dans les équipes ;
- Un management qui pilote la performance ;
- Un management qui intègre le contexte d'organisation du travail en mode hybride selon de nouvelles modalités.

Plus globalement, des formations sont proposées en e-learning ou en présentiel pour développer les compétences des managers, en lien avec les valeurs du Groupe « SHIFT » et le référentiel des compétences managériales déployé.

Un focus formatif sera proposé selon 3 axes :

- Fondamentaux du management : fixer des objectifs, évaluer les Salariés, évaluer la performance, Conduire un entretien... ;
- Connaissances managériales complémentaires : Processus RH, Sécurité psychologique, Diversité et inclusion, Ethics & compliance... ;
- Compétences à développer pour l'ensemble des managers : Délégation, Autonomie des équipes, Responsabilisation, Partager une vision et donner du sens, Donner et recevoir un feedback, Communication, Création de valeur.

CHAPITRE 5 – LES LEVIERS D’AJUSTEMENT DES EFFECTIFS EN CAS DE NECESSITE

Les leviers pérennes et transversaux de GEPP peuvent ne pas suffire à adapter les compétences des Salariés et les ressources, aux besoins des métiers et des entités tels qu’identifiés dans le cadre des Observatoires des Emplois. Dans ces conditions, les entités peuvent avoir recours, en cas de besoin, à des recrutements externes ou à des ajustements à la baisse des effectifs.

Il est rappelé que dans ce dernier cas, la coordination syndicale centrale (DSG/DSGA) dans le cadre de son rôle de supervision globale des ODE/ODM est réunie avant toute décision.

Des outils adaptés et détaillés ci-après, sont mis à la disposition des entités qui peuvent les déployer en cas de nécessité.

Cet accord vient uniquement définir les principes directeurs de ces outils afin de garantir un traitement homogène et équitable de situation équivalente au sein du Groupe.

Pour mettre en œuvre une mesure d’ajustement des effectifs à la baisse, les entités devront obligatoirement acter de la nécessité d’y recourir et adapter les modalités d’application, dans le respect des principes du présent chapitre, étant précisé que l’ensemble des dispositifs proposés dans le cadre du présent accord, sont basés sur le seul volontariat des Salariés.

Titre 1 – Recrutement

Les parties ont souhaité rappeler que la recherche de compétences internes au Groupe est privilégiée par rapport au recrutement externe.

Le recrutement externe est adapté notamment pour les profils et compétences qui ne sont pas, ou de manière insuffisante, disponibles en interne. Il contribue ainsi à accompagner le positionnement du Groupe sur des technologies innovantes, des marchés nouveaux et des manières de travailler novatrices.

Ainsi, les objectifs du groupe en matière de recrutement sont notamment de :

- Recourir à des ressources diversifiées ;
- Attirer de nouveaux talents ;
- Contribuer à équilibrer les pyramides des âges ;
- Cibler les sources stratégiques de recrutement (les écoles/universités, les entreprises de travail temporaire etc...).

Comme évoqué précédemment dans le Contrat de génération, Renault Group s’engage à réaliser des embauches de 250 Graduate Programs sur la durée de l’accord.

D’autres recrutements concernant Renault Group auront lieu pendant la durée de l’accord dans une volumétrie à déterminer en fonction de la conjoncture et des besoins des entités. Dans la mesure du possible et si le contexte le permet, le Groupe favorisera des recrutements en CDI.

Le recrutement contribue à l’insertion professionnelle des jeunes et au développement de la diversité au sein du Groupe.

De ce point de vue, les parties signataires rappellent l’importance de promouvoir et de mettre en œuvre le recrutement :

- De personnes en situation de handicap conformément à l’accord Handicap ;

- De jeunes formés en alternance au sein du Groupe. A ce titre, Renault Group a pour ambition que les alternants et des stagiaires représentent au moins 5% des effectifs moyens des entités du présent accord ;
- De femmes et ce notamment, dans les filières métiers où elles sont sous-représentées. Une attention particulière est portée au recrutement des femmes dans le cadre des contrats en alternances et des stages conformément à la politique jeune ;
- Des séniors.

Il est rappelé que le recrutement est basé sur les seules compétences des candidats.

Pour attirer les meilleurs, le Groupe développe donc une stratégie sur sa marque employeur en :

- Faisant connaître les métiers qui recrutent,
- Développant sa sphère d'influence (partenariats école/ R&D, animation d'un réseau d'ambassadeurs, réseaux sociaux, etc.),
- Allant au contact des étudiants (politique jeunes et relations écoles),
- Créant un lien avec les acteurs du territoire (Pôle emploi, CMQ, etc.).

En outre, le processus d'accueil des nouveaux arrivants dans l'entreprise est une étape clé dans la réussite de l'intégration professionnelle.

Le parcours d'intégration France permet de donner de l'information sur le Groupe, sur les process RH, sur l'organisation et les Métiers de Renault et pour répondre aux questions des nouveaux embauchés.

Il est complété par des parcours spécifiques métiers. À ce titre, chaque entité et métier mettent en œuvre des outils et moyens facilitant l'accompagnement des nouveaux arrivants (suivi de l'intégration, parcours formatif métier...).

Titre 2 – Dispense d'activité

Le présent titre définit les principes directeurs en cas de déploiement d'une dispense d'activité en local.

ARTICLE 2.1. CONDITIONS D'ELIGIBILITE ET MODALITES D'ENTREE DANS LE DISPOSITIF

Ce dispositif est ouvert à tous les Salariés sur un poste /emploi identifié en local comme étant éligible à une DA pendant la période au cours de laquelle la dispense d'activité est activée sur le périmètre concerné.

En tout état de cause, aucun Salarié ayant déjà bénéficié d'un dispositif de dispense d'activité ou qui serait engagé dans une quelconque procédure de rupture de leur contrat de travail, ne pourra prétendre à ce dispositif. Il en est de même pour les Salariés ayant déjà bénéficié d'une mesure d'aménagement de fin de carrière ou de transmission des savoirs prévues par le présent accord, en l'absence de disposition contraire prévue localement.

Pour pouvoir opter pour la dispense d'activité, les Salariés intéressés et éligibles doivent :

- Être Salarié en CDI, et exercer effectivement une activité professionnelle ;
- Avoir 5 années d'ancienneté (Groupe) à la date d'entrée dans le dispositif ;
- Être à 3 ans maximum de l'âge du départ à la retraite à taux plein du régime général de la sécurité sociale à la date d'entrée dans le dispositif.

La demande d'entrée dans le dispositif doit être accompagnée d'un justificatif de la CNAV précisant la date prévisible de liquidation des droits à la retraite au régime général de la sécurité sociale.

Une fois la demande d'adhésion au dispositif effectuée par écrit par le Salarié (document standard dédié), la date d'entrée dans le dispositif pourra être effective sous un délai de 3 mois, qui peut être réduit avec accord de la hiérarchie et de la fonction RH.

Après validation du manager suivie de la fonction RH, un avenant au contrat de travail est signé.

ARTICLE 2.2. SITUATION DU SALARIE PENDANT LA DISPENSE D'ACTIVITE

Le Salarié qui souhaite bénéficier du dispositif demeure Salarié de l'entreprise.

A ce titre, il continue de figurer aux effectifs inscrits, est électeur et éligible aux élections professionnelles et bénéficie des activités sociales et culturelles proposées par le comité social et économique.

Il continue à bénéficier des garanties collectives applicables, notamment du régime de prévoyance en vigueur dans l'entreprise sur la base de la rémunération effectivement versée, et du dispositif d'intéressement en vigueur à l'exception des éventuelles parts attribuées en fonction du temps de présence.

En revanche, pendant la période de dispense d'activité, le Salarié n'acquiert aucun droit à congés payés ni à capitalisation, sauf période où il reprendrait une activité.

Par ailleurs, lorsque le Salarié bénéficie au titre de son activité professionnelle d'un véhicule affecté (notamment les itinérants) d'un téléphone ou d'un ordinateur, il s'engage à les restituer lors de son entrée dans le dispositif de dispense d'activité.

Pour les entités couvertes par le Service des Véhicules à l'Entreprise, le Salarié qui dispose d'un véhicule nominatif affecté que cela soit au titre de leur statut ou lié à leur activité professionnelle, que lorsqu'il adhère au dispositif de DA, peut racheter son véhicule à un tarif préférentiel basé sur la cote « Argus » -30%. La transaction sera assurée par le Service des Véhicules à l'Entreprise.

Pendant toute la durée de dispense d'activité, dont la durée maximale est de 3 ans, le Salarié reçoit une indemnisation brute mensuelle s'élevant à 72% de la rémunération moyenne perçue calculée sur la base des 12 derniers mois échus « salaire brut rétabli » précédant l'entrée dans le dispositif, et après déduction faite des sommes à caractère exceptionnel, sans lien direct avec la rémunération de l'activité exercée.

Ainsi, le salaire brut rétabli se compose :

- Du salaire brut mensuel,
- De tous les éléments ayant la nature de salaire : primes soumises à cotisations sociales, majorations horaires, etc.,
- Des éléments de rémunération versés en vue de reconstituer des périodes d'absences,
- Une reconstitution temps plein est également opérée pour les Salariés qui travaillent en temps partiel thérapeutique.

Les éléments suivants ne sont pas pris en compte :

- Tout élément de salaire ayant un caractère exceptionnel et qui n'a pas un rapport direct avec l'activité exercée (ex : sommes versées au titre du paiement des droits acquis dans les compteurs de temps, primes de suggestion, primes d'expatriation, indemnités liées à une mission, une mutation ou un détachement en France, etc.),
- Tout élément n'ayant pas la nature de salaire.

Cette indemnisation forfaitaire est soumise à l'ensemble des cotisations sociales et fiscales. Elle est versée mensuellement à l'échéance de paie et donne lieu à l'établissement d'un bulletin de paie.

Chaque Salarié en dispense d'activité peut bénéficier, le cas échéant, de l'augmentation générale de salaire annuelle, applicable à la catégorie professionnelle à laquelle il appartient.

Le Salarié qui bénéficie de ce dispositif peut, afin de porter sa rémunération à hauteur de 100%, monétiser ses compteurs temps/congés si cette possibilité existe dans l'entreprise. Cette décision doit être prise dès l'entrée dans le dispositif, dans le cadre de la demande d'adhésion au dispositif via le document standard dédié.

Si le Salarié le souhaite et que les régimes concernés l'autorisent, les cotisations retraite sont versées comme s'il travaillait à taux plein et, lors de son départ, l'indemnité de départ à la retraite est calculée sur la base d'un salaire à taux plein reconstitué.

Les Salariés sont autorisés à exercer une activité pendant leur dispense d'activité dès lors que celle-ci ne s'effectue pas au sein de Renault Group directement ou indirectement et n'est pas concurrente ou ne s'exerce pas chez un concurrent du Groupe. Au demeurant, le Salarié se doit d'agir en respectant les obligations de loyauté et de confidentialité inhérentes à la relation contractuelle qu'il conserve avec sa société d'origine.

ARTICLE 2.3. CONDITIONS DE REPRISE DANS L'ENTREPRISE D'UNE ACTIVITE PENDANT LA PERIODE DE DISPENSE D'ACTIVITE

Au cours de la période de dispense d'activité, les bénéficiaires peuvent reprendre temporairement une activité, à la demande de l'entreprise, et sur la base du volontariat, notamment pour des actions de transmission de connaissance, de coaching et de tutorat, d'accompagnement des jeunes en insertion ou apprentis ou nouveaux embauchés. Des périodes d'activités liées à leurs compétences particulières peuvent également leur être proposées, notamment pour assistance au démarrage de projets en France et à l'international.

Outre les cas de reprise d'activité mentionnés à l'alinéa précédent, la personne concernée peut demander, avec un préavis d'un mois, une reprise d'activité en cours de période de suspension, en cas de diminution importante des ressources du foyer et avec un préavis de 3 mois pour tout autre cas sachant que la décision de reprise est irrévocable.

ARTICLE 2.4. SITUATION DU SALARIE A L'ISSUE DU DISPOSITIF

La dispense d'activité s'applique, sauf reprise d'activité dans les conditions mentionnées ci-dessus, jusqu'à la date à laquelle le Salarié est en mesure de liquider ses droits à la retraite à taux plein du régime général de la sécurité sociale.

S'il ne souhaite pas procéder à la liquidation à l'issue de la période de suspension ou s'il n'est pas en capacité de le faire en raison d'une modification législative reculant l'âge de la retraite à taux plein ayant pour conséquence le dépassement de la durée maximum de 3 ans de bénéfice du dispositif, le Salarié en informe l'entreprise 3 mois avant la fin de la période et reprend alors une activité professionnelle sur un emploi de qualification et rémunération contractuelles équivalentes dans son entreprise d'origine.

Dans cette hypothèse, le Salarié bénéficie d'un entretien professionnel.

L'indemnité de départ volontaire à la retraite est versée en fonction de l'ancienneté réelle acquise lors du départ à la retraite et calculée sur la base du salaire à taux plein reconstitué.

ARTICLE 2.5. RACHAT DE TRIMESTRE

En cas de mise en place de plan de réduction d'effectif, il pourra être négocié dans un accord local, les dispositions suivantes. A défaut, ces mesures ne sont pas applicables.

Les Salariés éligibles peuvent s'ils le souhaitent bénéficier d'un rachat de trimestres au titre du taux pour pouvoir liquider leur retraite à taux plein au plus tard dans les 3 ans et se rendre ainsi éligibles au dispositif de dispense d'activité. Dans ce cadre, ils perçoivent alors une indemnité correspondant à :

- 100% du coût des trimestres, dans la limite de 2 trimestres,
- 50% du coût des trimestres supplémentaires, dans la limite de 2 trimestres.

Le montant pris en charge par Renault Group figure sur le bulletin de paye du Salarié. Toutefois, pour éviter que le Salarié ne supporte des charges sociales sur cette « prime spécifique rachat », le calcul de cette prime intègre en plus l'équivalent des charges sociales supportées par le Salarié. De ce fait, la prime versée est neutre d'un point de vue charges sociales.

D'un point de vue fiscal, dans le cadre de la réglementation applicable à l'heure actuelle, le montant de l'indemnité perçue est déductible du revenu brut fiscal pour déterminer le net fiscal.

La prime de rachat de trimestres est acquise et versée le mois suivant la validation du rachat par la CNAV afin de pouvoir liquider sa retraite à taux plein dès l'issue du dispositif.

En cas de reprise d'activité, à son initiative, durant ou à l'issue de la Dispense d'Activité, au sein du Groupe Renault, le Salarié devra rembourser l'intégralité des sommes perçues au titre du rachat de trimestres avec la mise en place d'un échéancier si besoin.

Pour toutes les démarches administratives relatives au rachat (nombre de trimestres à racheter, montant, demandes, formulaires, délais à respecter entre la réponse de la CNAV et le paiement), Renault Group met à disposition un consultant spécialisé qui accompagne le Salarié dans ses démarches.

Titre 3 – Rupture conventionnelle collective : les principes directeurs

Le présent titre définit les principes directeurs en cas du déploiement d'une rupture conventionnelle collective (RCC) au sein du périmètre du Socle Social Commun.

ARTICLE 3.1. MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

Sur la base des besoins identifiés dans le cadre des ODE, il peut être décidé de recourir à une RCC sur un périmètre donné (ci-après « local »).

Dans ce cadre, la direction concernée engagera obligatoirement une négociation au sein du périmètre concerné en vue de la conclusion d'un accord mettant en œuvre une RCC (ci-après « accord local »). Cet accord respectera l'ensemble des obligations légales et notamment les dispositions des articles L. 1237-19 et suivants du Code du travail. Les instances représentatives du personnel compétentes seront informées, tout comme l'administration, de l'ouverture de ces négociations. Elles assureront le suivi régulier du déploiement de l'accord de RCC. Avant tout déploiement, cet accord devra obligatoirement être validé par l'administration localement compétente.

Les parties rappellent que le présent accord ne constitue aucunement un accord de RCC et ne permet donc aucun départ dans ce cadre. Il vient uniquement définir les principes directeurs que doivent respecter les éventuels accords RCC conclus au sein du périmètre du Socle Social Commun.

Ces principes directeurs permettent d'offrir aux Salariés un traitement homogène et équitable en cas de déploiement d'une RCC.

ARTICLE 3.2. CONTENU DE L'ACCORD LOCAL DE RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

Sur la base des travaux menés dans le cadre des ODE, les parties précisent notamment dans l'accord local mettant en place une RCC :

- Les emplois et/ou postes ouverts à la RCC au sein du périmètre de l'accord ;
- La période pendant laquelle les départs dans ce cadre sont possibles ;
- Le nombre maximum de départ.

L'ensemble des principes directeurs à respecter et qui sont matérialisés dans la trame d'accord annexée au présent accord (*annexe 1*), doivent obligatoirement être repris dans l'accord local. Les partenaires sociaux en local peuvent y apporter des adaptations afin de tenir compte du contexte, uniquement dans les conditions prévues par cette même annexe (*identifiées en bleu et jaune*).

Ces principes directeurs garantissent un traitement homogène, adapté et sécurisant pour les Salariés en cas de déploiement d'une RCC au sein d'entités du Socle Social Commun, notamment en :

- **Prévoyant la mise en place systématique d'une structure d'accompagnement.** Les signataires du présent accord sont en effet conscients qu'il est primordial d'accompagner les Salariés, non seulement au moment de leur départ de l'entreprise mais également dès qu'ils souhaitent s'informer sur le dispositif de rupture conventionnelle qu'ils choisissent, ou non, au final d'y adhérer. Ainsi, une structure d'accueil, d'information et d'accompagnement des projets de mobilité externe est systématiquement déployée au sein du périmètre concerné en cas de signature d'un accord de RCC à ce niveau. Les partenaires sociaux ont défini dans la trame d'accord annexée au présent accord, les missions et le socle de prestations minimum à apporter aux Salariés par cette structure. Les conditions d'accès y ont également été précisées. Dans le cadre de la négociation locale, des adaptations pourront être faites afin de tenir compte du contexte dans les conditions prévues par l'annexe 1.
- **Mettant en place un Comité de validation des demandes d'adhésion à la RCC des Salariés.** Ce comité est garant d'un traitement homogène des demandes d'adhésion à la RCC au sein du périmètre sur lequel elle est déployée et permet, avant toute validation des dossiers, de s'assurer de la robustesse des projets des Salariés et de leur viabilité. Il est composé obligatoirement d'un référent de la structure d'accompagnement précédemment visée ainsi que de représentants de la fonction RH. Leur nombre est précisé dans le cadre de la négociation menée localement.
- **Définissant un ensemble de mesures complètes afin de sécuriser le parcours professionnel des Salariés souhaitant adhérer à la RCC ainsi que les montants des indemnités octroyés en complément.** Un socle de mesures communes est mis en place au profit des Salariés, que ces derniers aient un projet de départ volontaire à la retraite, de création ou reprise d'entreprise, de reconversion professionnelle ou d'emploi salarié. Des mesures et indemnités adaptées à chaque type de projet viennent s'y ajouter pour les accompagner de manière pertinente et sécurisée. L'accord local de RCC reprendra l'ensemble des mesures prévues à l'annexe 1 à ce sujet. Des adaptations locales pourront être faites dans les conditions prévues par la même annexe (mise en place d'un booster en début de plan ...).
- **Renforçant la prévention des risques psychosociaux en cas de déploiement d'une RCC.** Une période de transformation produit des changements pour les Salariés et peut les conduire à mobiliser leurs ressources pour y faire face. Ainsi, les parties entendent mettre en place un plan spécifique au sein des entités déployant une RCC, associant des mesures d'accompagnement du changement à des actions de suivi et de prévention des risques psychosociaux. Les principes de

ce plan sont repris dans l'annexe 1. Les partenaires sociaux en local auront la possibilité de venir l'enrichir de toutes mesures qu'ils jugent pertinentes et adaptées.

- **Prévoyant le principe de commissions d'application local de l'accord RCC (CAM/ CABU) conclu localement ainsi qu'un mécanisme de régulation de la RCC.** Afin de suivre le déploiement de la RCC au sein d'un périmètre, des Commissions d'application Métiers (CAM) et/ou des Commissions d'application Business Unit (CABU) sont mises en place. Des indicateurs de suivi avec une attention particulière sur les risques psychosociaux leurs sont présentés. Localement, des adaptations peuvent être faites. Sur la base notamment des indicateurs présentés, une régulation de la RCC déployée peut être nécessaire. Ainsi, un mécanisme de régulation de la RCC est systématiquement prévu et peut être actionné si besoin par les entités concernées (notamment risque de déstabilisation de l'organisation en termes de compétences et/ou de charge anormalement accrue pour les Salariés restant).

En plus de l'annexe 1 prévoyant la trame d'accord RCC, un modèle de convention individuelle de rupture, à titre indicatif, est également annexé au présent accord.

Les parties rappellent qu'en cas de déploiement d'une RCC, aucun licenciement pour motif économique pour atteindre les objectifs de suppression d'emploi qui auront été définis ne pourra avoir lieu au sein du périmètre concerné et ce pendant toute la durée d'application de la RCC à ce niveau.

ARTICLE 3.3. COMMISSION D'APPLICATION DE SUPERVISION CENTRALE : PRINCIPE, ANIMATION ET SUIVI

En complément des commissions d'application prévues localement au sein des entités déployant une RCC, une « Commission de supervision centrale » est mise en place afin de suivre l'ensemble des éventuelles RCC déployées au sein du Socle Social Commun.

Composition

Celle-ci est composée de :

- 4 membres par OS signataires du présent accord dont l'un doit être obligatoirement DSG/DSGA
- Des représentants de la DRH France.

Dès lors qu'une RCC est déployée au sein d'une entité du Socle Social Commun, elle est réunie au minimum une fois tous les 4 mois et ce pendant toute la période pendant laquelle une RCC est ouverte. Cette commission se voit présenter l'intégralité des indicateurs prévus ci-dessous, des différentes commissions locales mise en place au sein du périmètre. La temporalité des réunions ainsi prévue peut faire l'objet de modifications.

Indicateurs de suivi prévus

Afin de suivre le déploiement des RCC déployées au niveau des entités du périmètre, les parties sont convenues des indicateurs suivants. Ces derniers sont présentés lors de la commission de supervision centrale.

Ils sont également présentés, sous réserve des éventuels ajustements négociés localement, dans le cadre des commissions d'application locales.

☐ Indicateurs quantitatifs

	Indicateurs	CAM / CABU	Supervision centrale
RCC	Nb total de contacts auprès du point d'info/conseil		X
	Nb de salariés en parcours d'orientation	X	X
	Nb d'adhésion par dispositifs	X	X
	Nb de refus	X	X

☐ Indicateurs liés à la prévention et le suivi psycho-social

	Indicateurs	CAM / CABU	Supervision centrale
Observatoire médical du stress	Echelle de satisfaction: - Répartition des résultats - Satisfaction moyenne - Evolution de la satisfaction (score 8 à 10)	X	X
	Echelle de Cohen: - Répartition de la qualification du stress - Evolution du % Cohen>=28	X	X
Veille Risques Psycho-sociaux	Nombre de 1 ^{er} entretien en lien avec les RPS	X	X
	Facteurs de risques retrouvés lors du 1 ^{er} entretien	X	X
WPO (Onehealth)	Nombre d'appel/suivi auprès de l'assistance psychologique WPO	X	X
Assistance sociale	Nombre de rendez-vous	X	X
Facilitateurs	Nombre de rendez-vous	X	X

ANNEXE 1 – MODELE D’ACCORD LOCAL DE RCC

Rappel du contexte local : [préciser le contexte conduisant à mettre en place une RCC]

Les Observatoires des Emplois qui se sont tenus le JJ MM AAAA ont révélé un besoin de gestion quantitative de l’emploi au sein de XX [mettre nom entreprise(s) et/ou établissement(s)].

Compte tenu de la finalité et des conditions de mise en œuvre de la Rupture Conventionnelle Collective (RCC) qui repose sur le seul volontariat des Salariés, les partenaires sociaux, par le présent accord ont décidé d’y recourir.

Cet accord s’inscrit dans le respect des principes directeurs de l’accord Groupe du 19 décembre 2024 et des articles L. 1237-1 et suivants du Code du travail.

A l’issue des réunions de négociations se sont tenues les JJ MM et JJ MM, les parties ont convenues des dispositions suivantes.

Article 1^{er}. Nombre maximal de départs externes et suppressions d’emploi associés

Nombre maximal de départs et suppressions d’emplois associés

Pendant la durée de son application, la RCC peut bénéficier à un nombre maximal de XX Salariés sur tout le périmètre concerné (effectif éligible = XX Salariés), avec le même nombre de suppressions d’emplois associé.

Seuls les Salariés, en CDI, travaillant dans XXX [Direction métier, entité, Business Unit, établissement ...] sont concernés.

Lors des Observatoires Des Emplois (ODE) qui se sont tenus le XX ainsi que les séances de négociation qui ont eu lieu le(s) XXX, la Direction a présenté aux OSR les suppressions d’emplois qu’il est nécessaire d’avoir dans chaque XXX [Direction métier, entité, Business Unit, établissement...] de l’entreprise [à adapter si besoin].

Le nombre maximal de départs en RCC mentionné ci-dessus est construit selon la cible indicative suivante :

Direction métier /entité/ Business Unit/ établissement [à adapter]	Cibles indicatives de réductions
XX	XX
XX	XX
XX	XX

Les parties sont convenues que ces cibles ne sont pas un nombre maximal intangible de suppression d’emplois au sein de chacun(e) des XX [Direction métier, entité, Business Unit, établissement ...] précédemment visé(e)s. Il s’agit simplement de leur permettre d’avoir une vision plus précise par XX [grand métier, entité, Business Unit, établissement...] tout en sachant que, comme prévu au paragraphe « modalités de régulation de la RCC » ci-dessous, à l’atteinte des cibles indiquées, la direction concernée peut clore ou non les candidatures à la RCC de son périmètre.

Seul le chiffre de XX départs évoqués ci-dessus vaut donc nombre maximal de départs et de suppressions d’emplois associées.

La présente RCC est ouverte, à compter du JJ MM AAAA jusqu’au JJ MM AAAA.

Pendant toute la durée d'application du présent titre, l'entreprise [à adapter si besoin], s'engage sur le périmètre ouvert à la RCC à ce qu'aucun licenciement pour motif économique ne soit prononcé pour atteindre l'objectif de suppression d'emplois évoqués ci-dessus.

Article 2. Conditions à remplir pour adhérer a la RCC

Le bénéfice du départ volontaire dans le cadre de la RCC est ouvert aux Salariés remplissant les conditions cumulatives prévues au présent article.

Conditions liées à la situation professionnelle du Salarié

Le Salarié candidat doit remplir les conditions cumulatives suivantes :

- Être lié à la société [à adapter si plusieurs sociétés sont visées] par un contrat à durée indéterminée (CDI) dont la période d'essai est achevée.
- Ne pas être engagé dans une quelconque autre procédure de rupture de son contrat de travail qu'elle soit volontaire ou non.
- Ne pas bénéficier, ou avoir bénéficié, d'une Dispense d'Activité (DA) ou d'une Dispense d'Activité Adaptée (D2A).
- Ne pas bénéficier, ou avoir bénéficié d'une mesure d'aménagement de fin de carrière ou de transmission des savoirs prévues par le Contrat de génération de l'accord Groupe du 19 décembre 2024

[Optionnel : possibilité de supprimer cette incompatibilité si négociation locale en ce sens]

- Occuper un poste/emploi ouvert à la RCC ; la liste des poste /emplois éligibles étant fixée en annexe du présent accord (*annexe 1*) [possibilité de lister les emplois/postes non éligibles si plus simple]. En cas de changement de profil d'emploi quelle qu'en soit la raison (réorganisation, mobilité, etc.) le Salarié est informé si son nouveau poste est éligible ou non à la RCC.

Conditions liées au projet du Salarié

Le Salarié candidat à la RCC doit, en plus des conditions ci-dessus énoncées, présenter un projet professionnel externe, concret et réalisable, validé par le comité de validation, pouvant prendre l'une des quatre formes suivantes :

- **Projet emploi Salarié** : présenter un emploi ou une promesse d'embauche en CDI ou en CDD/CTT de 6 mois ou plus (hors Groupe Renault), débutant postérieurement à la signature de la convention de rupture individuelle. Les parties sont convenues que ces contrats peuvent être également conclus auprès d'une structure associative à but humanitaire.
- **Projet création / reprise d'entreprise** : créer ou reprendre une entreprise ou association : créer, reprendre ou développer une entreprise qui soit artisanale, agricole, commerciale, etc. Cette activité peut être exercée en tant que personne physique, en société, en association ou sous forme d'activité libérale :
 - o Soit en étant dirigeant de la structure et détenir au moins 1/3 du capital,
 - o Soit en ayant au moins 50% du capital social,
 - o Soit dans le cadre d'une entreprise dans laquelle le Salarié est actionnaire minoritaire, mais souhaite en devenir majoritaire (50% minima) avec une modification des statuts auprès du greffe,
 - o Soit dans le cadre d'une création type micro-entreprise, et qui serait l'activité principale du Salarié,

- Soit dans le cadre d'un projet de développement d'une activité déjà existante, et qui deviendrait l'activité principale du Salarié.
- **Projet de reconversion professionnelle** : ce type de formation, de longue durée, doit permettre au Salarié de se reconvertir vers un nouveau métier ou d'évoluer professionnellement en obtenant une certification. La préparation d'une certification ou la réalisation d'une formation qualifiante/diplômante de reconversion professionnelle peut constituer en tant que tel un projet professionnel réaliste de reclassement externe, permettant à des Salariés, ayant quelques années d'expérience professionnelle, de valoriser leur expérience.
- **Projet de départ volontaire en retraite** : justifier d'avoir l'âge lui permettant de procéder à la liquidation de sa retraite à taux plein au titre du régime général de la sécurité sociale pendant la durée d'adhésion de la RCC. En outre, il est précisé qu'un Salarié, qui a déjà atteint l'âge de départ à la retraite, ne peut candidater à l'une des 3 premières formes de projet évoquées ci-avant.

Article 3. Structure d'accompagnement prévue

Les signataires du présent accord sont conscients qu'il est primordial d'accompagner les Salariés non seulement au moment de leur départ de l'entreprise mais aussi et surtout, dès qu'ils souhaitent s'informer sur le dispositif qu'ils choisissent, ou non, au final d'y adhérer.

Afin d'accompagner les Salariés, une structure d'accueil, d'information et d'accompagnement des projets de mobilité externe est mise en place dès l'ouverture de la période de volontariat.

Composition

Il a été décidé de recourir au service d'un prestataire externe mettant à disposition des Salariés concernés des consultants spécialistes de l'évolution professionnelle.

Les consultants ont, au cours de cette période, un rôle d'écoute, d'information et de conseil. L'accompagnement des Salariés est totalement individualisé.

Fonctionnement

Cette cellule met à disposition des Salariés un numéro permettant d'assurer la prise de rendez-vous avec un consultant. Il est proposé à chaque Salarié qui le souhaite un rendez-vous dans un délai de 2 jours ouvrés.

L'entretien se déroule **XX [à adapter selon spécificités locales : locaux de l'entreprise et/ou de manière distancée par visioconférence]**.

Les consultants de la cellule interviennent sous forme de permanences dont la fréquence est adaptée au nombre de Salariés souhaitant bénéficier de son appui.

Il est accessible pendant le temps de travail, en fonction d'horaires qui sont portés à la connaissance des Salariés de l'entreprise.

Cette structure garantit la confidentialité des échanges avec le Salarié, qui n'est levée qu'au moment de la constitution d'un dossier de candidature.

Rôle et mission

La cellule mise en œuvre assure l'accueil des personnes souhaitant s'informer sur le dispositif de RCC ou entrer dans une démarche active de réflexion sur leur projet d'évolution professionnelle externe.

Les consultants assurent, pendant les permanences, l'accueil des personnes souhaitant entrer rapidement dans une démarche active de recherche de nouvelles solutions professionnelles. Ainsi, au sein de la cellule, chaque Salarié, sur la base du volontariat a la possibilité de :

- Avoir accès aux informations et conseils nécessaires à son orientation professionnelle,
- Connaître les moyens mis à sa disposition pour faciliter une mobilité professionnelle externe,
- Obtenir toutes les informations propres à alimenter sa réflexion quant à un repositionnement professionnel externe,
- Échanger sur l'opportunité de concrétiser un projet personnel et/ou professionnel latent,
- Préparer la concrétisation de son projet par la mise à jour de son CV, la rédaction de sa lettre de candidature, la préparation de son entretien de recrutement etc.,
- Réaliser un diagnostic de ses compétences et expériences professionnelles s'il en exprime le besoin (bilan).

Les consultants ont également pour mission d'examiner les projets professionnels présentés par les Salariés désirant entrer dans le dispositif du volontariat externe afin de leur apporter un avis neutre sur la viabilité de leur projet et ses chances de réussite.

Information et animations

Les Salariés sont informés individuellement et collectivement de l'ouverture de cette cellule.

Il est convenu de la mise en place d'un plan de communication pour toute la durée d'adhésion possible au dispositif via des publications sur des supports divers (XX, XX ...) [il convient de lister les différents supports utilisés : Déclic, Newsletter, Inside'R, affichage, écrans TV, plaquettes, etc].

[Optionnel : Il peut être mis en place des outils numériques permettant aux Salariés qui le souhaitent de disposer des informations et documents nécessaire

Les consultants mettent à disposition des Salariés des documentations sur des thèmes tels que les entreprises qui recrutent, les secteurs d'activité et emplois porteurs ou encore, les évolutions professionnelles envisageables dans le métier des Salariés et les métiers proches ou accessibles dans les entreprises extérieures.

Par ailleurs, les consultants peuvent proactivement présenter aux Salariés qui le souhaitent, de manière individualisée :

- Des parcours spécifiques adaptés à la situation professionnelle de chacun, en mobilisant éventuellement les passerelles métiers,
- Mettre en contact le Salarié avec des organismes de formation, des entreprises partenaires ou encore des cabinets de recrutement,
- La mise à disposition d'un consultant spécialement formé sur le cœur de métier du Salarié.

Des animations peuvent également être organisées, si le nombre de Salariés suivis localement le permet, afin de susciter l'échange et alimenter les réflexions individuelles.

Article 4 Modalité de présentation des candidatures, examen, transmission et départage

Information des Salariés

Sous réserve de la validation de la RCC par l'administration, une information est diffusée par XX [à adapter selon spécificités locales : par courriel, par courrier etc] à chaque Salarié éligible. En cas d'absence dite de longue durée, les Salariés reçoivent un courrier à leur domicile.

Période d'adhésion

Les Salariés peuvent se porter candidats à un départ dans le cadre de la RCC du JJ MM AAAA au JJ MM AAAA [la date limite pour se porter candidat doit se situer 1 mois avant la date de fin de la RCC pour tenir compte des délais administratifs].

Modalités de présentation des candidatures

Pour faire acte de candidature, chaque Salarié doit remplir un dossier de candidature sur base d'un modèle standard (document standard).

Le conseiller mobilité externe, qui accompagne le Salarié dans sa démarche, peut l'aider à élaborer son dossier de candidature devant notamment comporter les éléments suivants :

- Document standard permettant de lever la confidentialité des échanges avec le conseiller. Ce document est co-signé par le Salarié et le conseiller, puis transmis à son RH et manager pour information,
- Fiche de demande de départ volontaire (document standard) intégrant la nature du projet, le souhait du Salarié de bénéficier, ou non, d'un congé de mobilité et l'avis du consultant. Ce document est co-signé par le Salarié et le consultant, puis transmis à la commission de validation pour décision,
- L'ensemble des justificatifs argumentant la demande de départ volontaire :
 - o **Pour l'emploi Salarié**
 - La copie du CDI ou promesse d'embauche, CDD/CTT de 6 mois ou plus,
 - Un avis circonstancié du consultant sur la faisabilité du projet envisagé.
 - o **Pour la création/reprise ou développement d'entreprise**
 - La description détaillée du projet de création / reprise d'entreprise,
 - Une analyse de marché / business plan ou tout document justifiant de la création (KBIS, déclaration d'activité, etc.),
 - Un avis circonstancié du consultant sur la faisabilité du projet envisagé.
 - o **Pour le projet de reconversion professionnelle**
 - La description détaillée du projet de reconversion professionnelle,
 - L'analyse de l'employabilité du métier cible post formation, ainsi que du bassin d'emploi,
 - Le programme de formation identifié,
 - Un avis circonstancié du consultant sur la faisabilité du projet envisagé.
 - o **Pour le projet de départ volontaire en retraite** → Justificatifs CNAV.

Ce dossier est ensuite déposé auprès de XXX [à définir localement : DRH du site, le RH métier etc.].avec toutes les pièces justifiant du projet évoqué par le Salarié. Un accusé de réception est alors délivré au Salarié.

Traitement des candidatures et critères de départage

Une fois le dossier enregistré, la demande du Salarié est transmise, pour avis auprès de sa Direction, qui a alors 3 jours ouvrés [ce délai peut être légèrement ajusté selon les spécificités locales] pour confirmer l'éligibilité du Salarié selon les critères liés à la situation professionnelle du Salarié tels que définis à l'article 2.

Dès lors que ces conditions sont réunies, chaque dossier est ensuite étudié par un comité de validation qui est composé d'un conseiller externe et de XX [à adapter selon les personnes représentants de la fonction RH qui seront présentes : DRH du site, le RH métier etc].

Ce comité analyse le projet du Salarié afin de s'assurer de sa viabilité et son sérieux.

Le comité donne une réponse au Salarié sous 10 jours ouvrés avec 3 possibilités de retour :

- Le projet est éligible et suffisamment abouti → Le dossier est alors validé,
- Le projet est éligible mais doit être approfondi → Poursuite de l'accompagnement avec le conseiller référent,
- Le projet n'est pas éligible ou viable → Dossier refusé.

Les candidatures sont validées par ordre chronologique de réception de demande d'adhésion par le comité de validation.

Dans le cas où l'arrivée simultanée de dossiers conduit, en cas d'acceptation à dépasser le nombre maximal de bénéficiaires prévu à l'article 1., les candidats sont différenciés comme suit :

- Priorité est donnée au candidat ayant la plus grande ancienneté acquise au sein du Groupe,
- En cas de nouvelle égalité, priorité est donnée au candidat le plus âgé.

Au demeurant, il est rappelé que les candidatures sont étudiées sous réserve que les départs au sein de XXX [il faut reprendre la formulation de l'article 1 : Direction métier, entité, BU, établissements etc] ne soient pas fermés par anticipation conformément à ce qui est prévu au paragraphe intitulé « modalités de régulation de la RCC ».

Article 5. Convention individuelle de rupture et délai de rétractation

Après validation du dossier de candidature par le comité de validation, le Salarié se voit transmettre une convention individuelle de rupture d'un commun accord du contrat de travail (modèle indicatif en annexe 2). Il dispose de 48h [ce délai peut être légèrement adapté] pour en retourner un exemplaire approuvé et signé à la Direction des Ressources Humaines. A défaut de signature de la convention de rupture d'un commun accord dans ce délai, le Salarié est réputé avoir renoncé à son projet de départ.

La signature de la convention de rupture, qui matérialise la rupture du contrat de travail, comporte les mentions suivantes :

- Rappel du contexte dans lequel a été négociée la RCC ainsi que le processus d'acceptation de la demande du Salarié tel qu'il est prévu au présent accord. Le cas échéant, les précisions quant à la situation des Salariés protégés.
- Date d'effet de la rupture du contrat de travail du Salarié.
- Rappel de la possibilité qu'a le Salarié d'exercer son droit de rétractation, lequel est circonscrit à un délai de 15 jours calendaires qui débute au lendemain de la signature de la convention. Si ce dernier décide d'y recourir, il doit alors en informer la Direction des Ressources Humaines par écrit (courriel avec accusé de réception, lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge). Dans une telle hypothèse, la convention de rupture est alors réputée nulle et non avenue et le contrat de travail se poursuit dans les mêmes conditions.
- Récapitulatif des indemnités et accompagnements (dont éventuel congé de mobilité) prévus par le présent accord dans le cadre de la rupture du contrat de travail.

- Possibilité, pour le Salarié, dans les conditions requises de se voir maintenir les garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance.
- Conditions de remise du matériel appartenant à la société.
- Le récapitulatif des informations données au Salarié (avoir eu le temps de réflexion, explications nécessaires, etc.).

Article 6. Modalités propres aux Salariés protégés

Il est précisé que pour les Salariés bénéficiant d'un statut protecteur, la rupture du contrat de travail est soumise à la procédure spécifique et ce faisant, ne peut intervenir que le lendemain du jour de la réception de l'autorisation de l'Inspection du travail.

La procédure applicable pour les Salariés protégés est la suivante :

- Selon le mandat détenu, consultation du CSE compétent sur la rupture envisagée.
- Signature de la convention individuelle de rupture laquelle précise que la rupture n'est effective que sous réserve de l'autorisation notifiée par l'Inspection du travail et ce faisant, que la date de rupture du contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de cette autorisation.
- À l'issue du délai de rétraction de 15 jours calendaires à compter de la signature de la convention de rupture, envoi de la demande d'autorisation à l'Inspection du travail.
- Dans l'attente de la réponse de l'Inspection du travail :
 - o La décision est présumée positive dans le décompte de l'objectif à atteindre pour le service concerné.
 - o Le Salarié est maintenu dans son poste d'origine ou peut, si son projet le nécessite et qu'il en fait la demande, être dispensé d'activité (sans maintien de la rémunération), à la condition que le management du Salarié ait donné son accord.

En cas de refus de l'Inspection du travail, la candidature ne peut alors pas être validée et le contrat de travail n'est pas rompu.

Afin de fiabiliser au mieux la procédure rappelée ci-dessus, la fiche de départ volontaire comporte une case à cocher afin que les Salariés puissent indiquer leur qualité de Salarié protégé.

Article 7. Mesures facilitant l'accompagnement et le reclassement des Salariés, dates de sortie des effectifs et indemnités de rupture

Accompagnement des Salariés adhérent à la RCC au titre d'un projet de départ en retraite

☐ Mise en place d'un accompagnement dédié

Afin d'accompagner les Salariés souhaitant se porter candidats à un départ volontaire à la retraite, l'entreprise met en place accompagnement spécifique.

Cela doit leur permettre d'obtenir les informations nécessaires à la compréhension du dispositif de départ volontaire à la retraite prévu par le présent accord et ses conséquences.

Indemnité complémentaire de départ

Les Salariés concernés bénéficient, en plus de l'indemnité de départ en retraite (IDR) habituellement allouée, d'une indemnité complémentaire de 6 mois de salaire bruts.

L'assiette servant de calcul à cette indemnité spécifique est celle prise pour l'indemnité de départ en retraite tout en sachant que cette indemnité ne peut être inférieure à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

Il est en outre procédé à la neutralisation des compteurs négatifs de congés de toute nature au moment du solde de tout compte.

Enfin, les Salariés conservent le droit au bénéfice des avantages Personnel Groupe Renault (PGR).

[Optionnel uniquement pour les sites couverts par le SVE] Pour le Salarié disposant d'un véhicule nominatif affecté que cela soit au titre de son statut ou lié à son activité professionnelle, il est prévu, lorsqu'il adhère au dispositif de RCC, qu'il puisse racheter son véhicule à un tarif préférentiel basé sur la cote « Argus » -30%. La transaction sera assurée par le Service des Véhicules à l'Entreprise.

Rupture du contrat de travail

La date de fin du contrat de travail intervient à la date fixée par la convention de rupture, date qui doit correspondre à la date à laquelle le Salarié devient éligible au plus tôt à une pension de retraite de base à taux plein et qui ne peut être postérieure au **JJ MM AAAA** [cette date correspond à +2 mois après la date limite pour adhérer à la RCC].

Accompagnements des Salariés adhérant à la RCC pour un projet emploi Salarié, de création/reprise ou développement d'entreprise ou un projet de reconversion professionnelle

Le Salarié voyant sa candidature à la RCC validée peut se trouver dans l'une des deux situations suivantes :

- Son projet peut être mis en œuvre immédiatement et ne souhaite pas prendre un congé de mobilité è Il bénéficie alors directement des indemnités de rupture prévues au paragraphe « Salarié n'ayant pas adhéré au congé de mobilité ».
- Son projet nécessite du temps pour être concrétisé è Il peut bénéficier d'un congé de mobilité dans les conditions fixées au titre « congé de mobilité » ainsi que des indemnités de rupture prévues pour les « Salariés ayant adhéré au congé de mobilité ».

[Optionnel : selon les spécificités locales, cette clause peut être intégrée. Le booster est au maximum de 3 mois de salaire] : Les parties conviennent de la mise en place d'un booster en cas d'adhésion au début du plan en fonction de la date de départ du Salarié :

- Pour un départ des effectifs (ou entrée en congé de mobilité) jusqu'au **XX** → **XX** mois de salaires,
- Pour un départ jusqu'au **XX** → **XX** mois de salaires.

Ces mois de salaire sont calculés de la même manière que ceux prévus dans le cadre de l'indemnité complémentaire et auront le même régime fiscal et social.

Quel que ce soit le choix fait par le Salarié, il est convenu entre les parties :

- Pour les Salariés ayant vu leur candidature validée dans le cadre de la RCC parce qu'ils ont trouvé un emploi Salarié, si le nouveau salaire mensuel brut est inférieur à celui perçu antérieurement au

sein de l'entreprise, une indemnité équivalente à 100% du différentiel de salaire de base est allouée, dans la limite de 400 euros bruts mensuels, pendant une durée maximale de 12 mois à compter de sa prise de poste. Cette disposition ne concerne que l'écart éventuel de salaire établi par rapport à l'emploi Salarié présenté et occupé à la suite du départ en RCC. Cette baisse de rémunération est appréciée à temps de travail équivalent, sur présentation d'une copie du contrat de travail signé par le Salarié afin qu'il puisse être procédé à une comparaison entre le nouveau salaire brut contractuel et le dernier salaire brut contractuel à l'exclusion de tout autre élément de rémunération.

Cette indemnité est versée mensuellement, sous réserve d'apporter, au mois le mois, une copie de son bulletin de salaire.

- Pour les Salariés prenant la RCC pour créer ou reprendre une société, en cas d'embauche d'un Salarié Renault quittant l'entreprise dans le cadre de la RCC également, 3 000€ bruts sont accordés.
- Il est procédé à la neutralisation des compteurs négatifs de congés de toute nature au moment du solde de tout compte.
- À partir de 15 ans d'ancienneté, le Salarié conserve le bénéfice des avantages Personnel Groupe Renault (PGR). Pour ceux ayant une ancienneté en-deçà, ils le gardent pour une durée d'un an à compter de la rupture effective de leur contrat de travail.

- **[Optionnel uniquement pour les sites couverts par le SVE]**: Pour le Salarié disposant d'un véhicule nominatif affecté que cela soit au titre de son statut ou lié à son activité professionnelle, il est prévu, lorsqu'il adhère au dispositif de RCC, qu'il puisse racheter son véhicule à un tarif préférentiel basé sur la cote « Argus » -30%. La transaction sera assurée par le Service des Véhicules à l'Entreprise.

Mesures prévues pour les Salariés qui souhaitent bénéficier d'un congé de mobilité

Congé de mobilité

Afin d'assurer un accompagnement des Salariés souhaitant s'inscrire dans le dispositif de RCC, les parties au présent accord prévoient la mise en œuvre d'un congé de mobilité tel que prévu aux articles L.1237-18 et suivants du code du travail.

Le congé de mobilité, d'une durée de 12 mois a pour objet de favoriser le retour à un emploi stable par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail.

Tout Salarié dont la candidature au départ est acceptée peut bénéficier d'un congé de mobilité dès qu'il en fait la demande. Celui-ci débute dans un délai de 2 mois suivant celui pendant lequel la demande du Salarié a été validée par le comité de validation (sauf Salarié protégé, cf. article 6.) ; ce délai peut être réduit avec accord de la hiérarchie à 1 mois.

Pendant ce congé de mobilité, il est acquis que :

- Le Salarié est totalement dispensé d'activité professionnelle au sein de l'entreprise jusqu'à la rupture effective de son contrat de travail et doit se consacrer exclusivement à son projet professionnel : bilan de compétences, réalisation des actions de formation en lien avec son projet qui sont financés par l'entreprise dans la limite des montants précisés dans la partie « mesures d'accompagnement complémentaires prévues ».

- Lors de son congé de mobilité, le Salarié peut changer de projet une fois, dans les trois premiers mois après le démarrage de son congé. En un tel cas, les éventuelles aides perçues peuvent faire l'objet d'une régularisation.
- Il perçoit l'intégralité de sa rémunération pendant les 3 premiers mois puis, 75% de celle-ci pendant les 6 mois suivants, et enfin, 65% pour les mois restants, avec respect conformément aux dispositions légales d'un minimum de 85% du SMIC.
L'assiette servant de base au calcul de cette indemnisation est la même que celle prévue pour la dispense d'activité telle qu'elle est prévue au Chapitre 5 de l'accord Groupe du 19 décembre 2024.
- Les parties signataires ont par ailleurs convenu que sur toute la durée du congé de mobilité, le Salarié continue d'acquiescer des points de retraite complémentaire, moyennant le versement de cotisations. Les cotisations sont calculées et réparties entre l'entreprise et le Salarié, dans les mêmes conditions qu'habituellement et sur la base de l'indemnité versée.
Il en est de même pour les cotisations liées au maintien des garanties prévoyance.
Les parties se sont également accordées sur le fait que la complémentaire santé est maintenue dans les conditions habituelles.
- La qualité d'assuré social et bénéficie du maintien des droits aux prestations des régimes obligatoires d'assurance maladie-maternité-invalidité-décès dont il relève antérieurement.
- Le bénéficiaire d'une couverture sociale en cas d'accident du travail survenu dans le cadre des actions du congé de mobilité ainsi que celui des couvertures complémentaires frais de santé et prévoyance sur les mêmes bases de cotisations habituellement appliquées.
- Toute la durée du congé de mobilité est assimilée à une période travaillée pour la détermination des droits à pension de l'assurance vieillesse.
- Le Salarié conserve également l'accès aux œuvres sociales et culturelles du CSE et la qualité d'électeur aux élections professionnelles.
- En revanche, la durée du congé de mobilité n'est pas prise en compte pour le calcul des congés payés. Les Salariés ne peuvent donc pas acquiescer de droit à congés payés, ni jours RTT (CTI/CTE) [à adapter si besoin], ni ancienneté sur cette période.
- Le matériel mis à disposition des Salariés au titre de son activité professionnelle est restitué au dernier jour effectivement travaillé.
- Chaque Salarié doit s'engager à mener personnellement une démarche active afin de concrétiser et mettre en œuvre son projet professionnel. Il s'engage également à suivre les actions de formation telles que définies lors de son adhésion au congé de mobilité et à se présenter aux convocations requises.

Mesures d'accompagnement complémentaires prévues

- **Pour ceux s'orientant vers un retour à l'emploi**
La volonté des parties signataires est de permettre aux Salariés qui le souhaitent d'avoir un accompagnement renforcé à la mobilité externe, avec aide à la recherche, identification de besoins éventuels de formations d'adaptation.

Pour ce faire, ils peuvent bénéficier de :

- Formation d'adaptation jusqu'à 3 000€.

- Aide à la mobilité géographique incluant le forfait déménagement et l'accompagnement du conjoint dans les conditions applicables définies aux annexes 3, 4 et 5.
 - Prise en charge des frais de recherche d'emploi dans les conditions applicables aux déplacements professionnelles, selon le barème défini en annexe 6.
- **Pour les Salariés ayant pour volonté de reprendre ou créer une entreprise ou une association**
Il est souhaité leur apporter un accompagnement personnalisé via le recours au besoin à des experts, des formations à la gestion d'entreprise ainsi qu'une aide lors de leurs démarches administratives :
 - Aide à la création forfaitaire de 12 000€ bruts versés sur présentation de justificatif de création (Kbis, etc.) qui induit la fin du congé de mobilité. Il est également possible que cette indemnité soit versée dans les 2 mois suivant la fin du congé de mobilité.
 - Formation Gestion d'une entreprise jusqu'à 2 000€.
 - Aide à la mobilité géographique incluant le forfait déménagement et l'accompagnement du conjoint dans les conditions applicables définies aux annexes 3,4 et 5.
 - **Concernant les Salariés souhaitant s'inscrire dans un parcours de reconversion**
Les Salariés sont accompagnés dans la recherche de formations qui leur sont nécessaires ainsi que leurs démarches d'inscription et de recherche d'emploi à l'issue de la formation choisie :
 - Financement de la formation jusqu'à 9 000€.
 - Pendant le congé de mobilité : prise en charge des frais de recherche d'emploi à l'issue de la formation (dans les conditions applicables aux déplacements professionnelles) selon le barème défini en annexe 6.
 - Aide à la mobilité géographique incluant le forfait déménagement et l'accompagnement du conjoint dans les conditions applicables définies aux annexes 3,4 et 5.

Date de fin du contrat de travail et suspension du congé de mobilité

A l'issue du congé de mobilité, le contrat de travail est rompu entraînant ainsi la sortie des effectifs du Salarié et la remise des documents de fin de contrat.

Il est toutefois possible que le Salarié trouve un nouvel emploi en CDI ou CDD/CTT d'au moins 6 mois ou encore, qu'il concrétise son projet de création ou de reprise effective d'entreprise/association, ou son projet de reconversion, avant le terme du congé. Dans une telle hypothèse, le contrat le liant à l'entreprise est rompu de manière anticipée et définitive soit à compter de la date d'effet de l'embauche chez le nouvel employeur, soit de la date de création/reprise effective de l'entreprise.

Pour ce faire, le Salarié doit informer **XX [à adapter localement, il peut s'agir du conseiller référent, le Comité de validation, le RH etc]** dans les meilleurs délais, en joignant les justificatifs correspondants (promesse d'embauche, contrat de travail, documents actant de la création d'une entreprise/association, etc.).

En dehors de ces cas, l'entreprise se réserve le droit de mettre fin au congé de mobilité en cas d'inobservation par le Salarié de ses engagements (notamment, non présences répétées aux rendez-vous fixés par le consultant référent). En un tel cas, un courrier est envoyé au Salarié afin de lui rappeler l'obligation d'effectuer les actions ou de répondre aux convocations. Sans suite donnée dans un délai de 15 jours, une notification de fin de congé de mobilité lui est transmise.

Il est également possible que le congé soit suspendu si le Salarié effectue une période de travail en dehors de Renault Group, en CDD ou CTT inférieur à 6 mois, dès lors que le terme de celui-ci n'excède pas celui du congé de mobilité initial.

Dans ce cas, il appartient au Salarié d'informer, dans les meilleurs délais, son RH métier, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge avec les documents justificatifs afférents.

Le bénéfice de cette suspension ne peut être demandé qu'une seule fois au cours du congé de mobilité.

L'allocation de congé de mobilité cesse alors d'être versée pendant la période de suspension et reprend si le Salarié réintègre le congé de mobilité pour la durée restant à courir diminuée de la fraction utilisée avant sa suspension et au taux auquel elle devrait être si cette suspension n'était pas intervenue. Il en est de même pour les autres causes de suspension du contrat de travail hormis les cas évoqués ci-après.

Concernant la salariée en état de grossesse ou le/la salarié(e) souhaitant adopter un enfant, ils sont autorisés à suspendre le congé de mobilité lorsque le terme de celui-ci n'est pas échu afin de bénéficier des droits afférents.

À l'expiration de son congé de maternité ou d'adoption, le Salarié bénéficie à nouveau du congé de mobilité pour une période correspondant à la durée totale du congé diminuée de la fraction utilisée avant son départ. Il en est de même pour le congé de paternité.

Indemnité de fin de congé mobilité anticipée

Si le Salarié voit leur projet professionnel se concrétiser avant le terme du congé de mobilité, il bénéficie d'une indemnité qui équivaut à 50% du solde des indemnités qui leur auraient été versées pendant la durée du congé de mobilité restant à effectuer. Cette indemnité ayant alors le caractère d'un salaire, elle est soumise à charges sociales et impôts.

Elle est versée au terme du congé de mobilité, à l'occasion du versement du solde de tout compte.

Indemnités de rupture

En plus de l'indemnité versée habituellement dans le cadre de la rupture du contrat de travail (indemnité légale ou conventionnelle de licenciement), il est alloué aux Salariés faisant le choix de partir dans le cadre d'une RCC une indemnité complémentaire dans les conditions définies ci-dessous.

Il est précisé que le calcul du salaire de référence à prendre pour la détermination de cette indemnité complémentaire est le même que celui de l'indemnité de licenciement et que la date de référence retenue pour la détermination de l'ancienneté est celle de la date de signature de la convention de rupture.

En cas de suspension du contrat de travail pour maladie, le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le Salarié, celui des douze ou des trois derniers mois précédant l'arrêt de travail.

Les montants ci-dessous sont exprimés en mois de salaire bruts :

- Pour moins de 5 ans d'ancienneté Groupe : 1 mois.
- À partir de 5 ans et pour moins de 10 ans d'ancienneté Groupe : 2 mois.
- À partir de 10 ans et pour moins de 15 ans d'ancienneté Groupe : 3 mois.
- À partir de 15 ans et pour moins de 20 ans d'ancienneté Groupe : 4 mois.
- À partir de 20 ans et pour moins de 25 ans d'ancienneté Groupe : 6 mois.
- 25 ans d'ancienneté Groupe et plus : 8 mois.

□ Mesures prévues pour les Salariés n'ayant pas adhéré au congé de mobilité

En plus de l'indemnité versée habituellement dans le cadre de la rupture du contrat de travail (indemnité légale ou conventionnelle de licenciement), il est alloué aux Salariés faisant le choix de partir dans le cadre d'une RCC, une indemnité complémentaire dans les conditions définies ci-dessous.

Il est précisé que le calcul du salaire de référence à prendre pour la détermination de cette indemnité complémentaire est le même que celui de l'indemnité de licenciement et que la date de référence retenue pour la détermination de l'ancienneté est celle de la date de signature de la convention de rupture.

En cas de suspension du contrat de travail pour maladie, le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le Salarié, celui des douze ou des trois derniers mois précédant l'arrêt de travail.

Les montants ci-dessous sont exprimés en mois de salaire bruts :

- Pour moins de 5 ans d'ancienneté Groupe : 3 mois.
- À partir de 5 ans et pour moins de 10 ans d'ancienneté Groupe : 6 mois.
- À partir de 10 ans et pour moins de 15 ans d'ancienneté Groupe : 8 mois.
- À partir de 15 ans et pour moins de 20 ans d'ancienneté Groupe : 12 mois.
- À partir de 20 ans et pour moins de 25 ans d'ancienneté Groupe : 14 mois.
- 25 ans d'ancienneté Groupe et plus : 16 mois.

Article 8. Réembauche

Dans l'hypothèse où suite à son départ en RCC, un Salarié perdrait involontairement son emploi salarié (ce qui exclut de fait le cas de l'arrivée à terme d'un contrat de type CDD/CTT), et sous réserve de justifier de sa situation de demandeur d'emploi, il peut se manifester auprès de son RH par courrier recommandé avec accusé de réception pour faire valoir sa volonté d'être réembauché sur un poste disponible au sein de l'entreprise, faisant l'objet d'un recrutement externe et pour lequel il a les qualifications et compétences requises.

Durant une période de douze mois à compter de la rupture de son contrat de travail, il bénéficie alors d'une priorité pour être embauché sur ce poste.

En un tel cas, son ancienneté précédemment acquise dans le Groupe n'est pas reprise et il doit s'acquitter de la partie des indemnités de rupture perçues qui excèdent le montant de l'indemnité due en cas de licenciement avec respect de la quotité insaisissable et avec mise en place d'un échéancier, en cas de besoin.

En cas de pluralité de candidature, priorité est donnée au Salarié dont la demande a été adressée en premier. Dans l'hypothèse d'une date identique, priorité est donnée au Salarié ayant l'ancienneté la plus importante à la date de sortie des effectifs.

Article 9. Prévention des risques psychosociaux

Une période de transformation produit des changements pour les Salariés. Dans une situation de changement, les Salariés sont amenés à mobiliser leurs ressources pour faire face et peuvent parfois nécessiter un accompagnement spécifique dans ces périodes particulières.

Face à ces enjeux, les parties entendent mettre en place un plan spécifique associant des mesures d'accompagnement du changement à des actions de suivi et de prévention des risques psychosociaux.

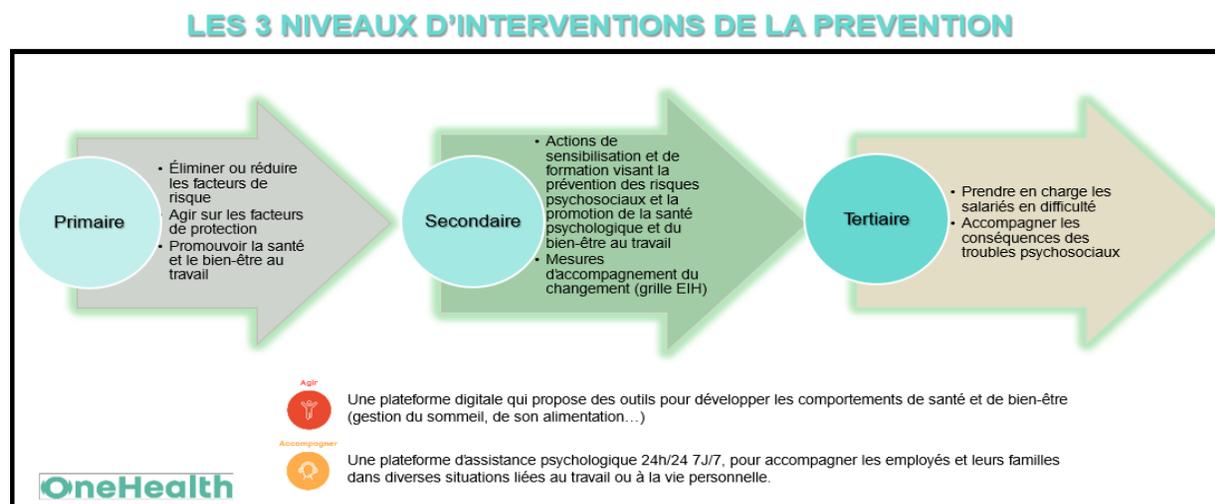
Axes de prévention

❑ Axes de la prévention des risques psychosociaux

La prévention des risques psychosociaux implique l'identification des facteurs de risque qui relèvent de l'organisation du travail, des relations de travail, des conditions d'emploi, et pour permettre de réduire ou supprimer leurs effets avant qu'ils ne se concrétisent afin de mettre en place des solutions alternatives ou des mesures qui réduisent ou suppriment l'exposition, plutôt que d'attendre que le risque se concrétise.

Pour être complète, une politique de prévention des risques psychosociaux se décline et associe sur plusieurs niveaux des actions de prévention primaires, secondaires et tertiaires.

Ces trois approches de prévention sont étroitement liées et s'associent lors de la construction d'un plan de prévention comme expliqué dans le schéma ci-dessous



Acteurs de la prévention des risques psychosociaux

Afin de faciliter le partage et l'appropriation par tous des enjeux, les parties soulignent la nécessité de mobiliser et d'impliquer tous les acteurs pour la mise en œuvre d'une politique de prévention des risques psychosociaux efficace et suivie d'effets.

❑ Le management

Le manifeste SHIFT est le référentiel actuel au sein de Renault Group sur les comportements que chacun doit incarner en lien avec les valeurs du Groupe [à adapter si besoin]. Chaque manager ainsi que la fonction RH, en plus d'incarner ces valeurs, sont les garants de leur application au sein des équipes.

L'implication du management participe à l'appropriation des enjeux de santé au travail par tous les Salariés. Ils doivent prendre l'ensemble des mesures nécessaires pour assurer et protéger la santé physique et mentale des Salariés. Ils sont responsables de l'application concrète, dans leur périmètre, du déploiement des actions de prévention mises en place.

Leurs rôles d'écoute et d'empathie sont essentiels et ils sont, le plus souvent, les premiers interlocuteurs en cas de difficulté auprès des Salariés. À ce titre, ils peuvent orienter les personnes en difficultés vers les interlocuteurs appropriés.

❑ La fonction ressources humaines

En charge de la coordination de la démarche de prévention des risques psychosociaux, la fonction Ressources Humaines assure un rôle de vigilance sur les conditions de travail et de remontée d'informations en cas de difficulté ou de dysfonctionnement.

Elle accompagne les managers dans le suivi de leurs Salariés. Elle est à l'écoute et conseille et oriente les managers le cas échéant, d'éventuelles situations individuelles ou collectives de difficultés au travail.

❑ Les représentants du personnel

Les instances représentatives du personnel et les organisations syndicales sont des acteurs essentiels en matière de prévention des risques psychosociaux. Par leur proximité immédiate avec les Salariés, elles ont un rôle majeur en matière de remontée d'informations et d'alerte dans le cadre de leur mandat.

L'ensemble des instances et commissions ont pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des Salariés et à l'amélioration des conditions de travail.

Au sein des commissions d'application créées localement en cas de déploiement d'une RCC mais aussi au sein de la Commission de supervision centrale telle que prévue par l'accord Groupe du 19 décembre 2024, les membres de celles-ci ont un regard sur le suivi et la prévention des risques psychosociaux.

❑ Les services de santé au travail

Les services de santé au travail jouent un rôle primordial en matière de prévention des risques psychosociaux. Ils participent à la définition de la politique de prévention de l'entreprise. Soumis au secret médical, ils accueillent les Salariés en difficulté et tous les acteurs de l'entreprise dans un cadre de bienveillance et neutralité.

Les professionnels de santé au travail sont des acteurs privilégiés de la détection des Salariés en difficulté. En fonction de la situation, les médecins du travail peuvent être amenés à alerter les interlocuteurs appropriés au sein de l'entreprise. Ils apportent leur expertise et leurs conseils sur les mesures de prévention à mettre en œuvre.

Les Salariés qui le souhaitent peuvent prendre rendez-vous à tout moment avec les professionnels du service de santé au travail.

❑ Le service social

Les assistants du service social proposent une écoute et un accompagnement individuel aux Salariés. Le service social assure ainsi un accompagnement de proximité en aidant les Salariés dans leurs démarches et la résolution de leurs difficultés personnelles (d'ordre financier, familial, etc.).

Dans certaines situations, les assistants du service social peuvent alerter sur les problématiques rencontrées par les Salariés et remonter les informations aux interlocuteurs appropriés.

Ces acteurs sont également soumis au secret professionnel.

❑ Les facilitateurs

Pour résoudre un problème ou une difficulté, les Salariés peuvent s'adresser aux facilitateurs. Ils sont impliqués dans la prévention et la détection des risques psychosociaux. Leur mission est de favoriser l'écoute, de libérer la parole et de proposer une action de méditation, lorsque cela se justifie.

Rattachés à la Direction de l’Ethique et de la Compliance, les facilitateurs sont indépendants, neutres et impartiaux.

❑ Les Salariés

Par ailleurs, chaque travailleur doit prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Mesures de prévention des risques psychosociaux

Les parties sont convenues d’un ensemble de mesures permettant de renforcer la prévention des risques psychosociaux dans ses 3 dimensions primaires, secondaires et tertiaires pendant tout le déploiement du dispositif de RCC.

Les mesures présentées ci-dessous ont pour objectif de :

- Identifier et mesurer les situations à risque ;
- Établir un plan d’action adapté et en assurer le suivi ;
- Mettre en place des actions afin de prévenir et réagir face aux situations difficiles visant notamment à
 - o Prévenir les situations à risque en sensibilisant et formant l’ensemble des acteurs ;
 - o Donner à chacun les ressources nécessaires pour faire aux situations difficiles ;
 - o Communiquer auprès de tous pour faciliter l’identification des situations difficile et permettre l’appropriation de toutes les mesures mises en place.

[Optionnel : possibilité de prendre des mesures complémentaires.]

❑ Identifier et mesurer les situations à risque

L’évaluation des risques professionnels permet :

- D’identifier les risques auxquels sont exposés les Salariés dans leur activité et d’identifier les facteurs de protection opérants pour les Salariés ;
- De définir et mettre en place des plans d’actions adaptés à partir de l’analyse d’un diagnostic initial.

Diagnostic initial

Les évaluations des facteurs de risques psychosociaux permettent de disposer d’un état des lieux en la matière.

Ce travail d’analyse aboutit à établir un diagnostic et une cartographie des facteurs de protection et de risques propres à chaque métier au sein des différentes entités. En cas de déploiement d’une RCC au sein d’une des entités, ce diagnostic est partagé lors de la première de la commission locale mise en place et de la commission de supervision centrale.

Document Unique d’Évaluation des Risques (DUER)

Le dispositif de prévention des risques psychosociaux et les mesures mises en œuvre en cas de déploiement d’une RCC sont intégrés dans le document unique d’évaluation des risques.

Observatoire médical du stress [uniquement pour les sites ayant un service de santé au travail interne, à défaut à supprimer]

Plusieurs questions sont posées aux Salariés à l'occasion des visites périodiques médicales.

Ce dispositif est constitué de 2 échelles :

- Une échelle visuelle analogique de satisfaction au travail.
- Une échelle de mesure de stress perçu, ou « échelle de Cohen » du nom de son principal auteur.

L'objectif est d'évaluer la satisfaction au travail, de dépister un niveau de sur-stress au niveau individuel et de suivre l'état psychique de la population au travail au niveau collectif. Ce dispositif, proposé sur la base du volontariat, est strictement confidentiel.

Les résultats seront interprétés par un professionnel de santé. Ces éléments sont partagés lors de la commission d'application locale et de la commission de supervision centrale.

Veille Risques psychosociaux [uniquement pour les sites ayant un service de santé au travail interne, à défaut à supprimer]

Afin de recenser et caractériser les facteurs de risques psychosociaux se basera sur l'ensemble des verbatims exprimés lors de tous types de visites au service de santé au travail (prise en charge infirmière, visites périodiques, visites à la demande, visite de reprise...) et les classera selon les 5 facteurs de risques définis par l'OMS (contenu du travail, environnement et interface de travail, culture organisationnelle, relations interpersonnelles au travail et développement de carrière).

Les résultats de ces études permettent d'avoir des données sur les facteurs de risques auxquels sont exposés les Salariés. Ces éléments sont partagés lors de la commission d'application locale et de la commission de supervision centrale.

Grille d'évaluation d'impact humain dans les situations de changements

En cas de situations de changements, afin de déterminer les risques psycho-sociaux a priori, une grille d'évaluation d'étude d'impact humain sera utilisée afin de pouvoir établir des plans d'actions sur les 5 facteurs de risques précités (contenu du travail, environnement et interface de travail, culture organisationnelle, relations interpersonnelles au travail et développement de carrière).

Les comités HMR#7

Le comité HMR#7 est un comité pluridisciplinaire qui va pouvoir suivre l'ensemble des indicateurs pertinents (RH, satisfaction au travail, échelle de stress, veille RPS ...) ainsi que les plans d'actions suite aux évaluations des risques (enquêtes, situation des changements...).

Indicateurs liés à la prévention et le suivi psycho-social

Dans le cadre du présent accord et afin de mieux appréhender l'évolution des facteurs de risques, les parties ont identifié plusieurs indicateurs définis ci-après sur la base en partie des résultats de l'observatoire médical du stress et de la veille risques psychosociaux [à adapter si besoin]. Ils sont suivis trimestriellement par les commissions d'application locales ci-après détaillées.

Etablir un plan d'action adapté et en assurer le suivi

Sur la base des résultats des différents outils précédemment décrits et notamment le Comité HMR#7 et ses travaux, un plan d'action répondant aux enjeux et particularités locales, est déployé.

Au-delà de la pertinence des mesures, l'efficacité de son déploiement nécessite d'y associer les personnes qui de par leurs expériences, expertises, spécialisations constituent un réseau de « personnes ressources » sur les sujets de prévention des RPS. Ces dernières doivent en effet pouvoir être mobilisées et intervenir en cas de besoin. Il s'agit notamment

- Des professionnels de santé,
- Des assistants de service social,
- Des facilitateurs,
- Des acteurs du service conditions de travail.

Le bénéfice de ce plan d'action est mesuré régulièrement à l'occasion des Commissions d'application locales. Il pourra être amené à évoluer tout au long du déploiement local du dispositif de RCC pour s'adapter en continue aux besoins identifiés et y répondre de la manière la plus adaptée possible.

Mettre en place des actions afin de prévenir et réagir face aux situations difficiles

Prévenir les situations à risque en sensibilisant et formant l'ensemble des acteurs

Renforcer la culture de prévention des risques psychosociaux suppose une compréhension partagée par l'ensemble des acteurs. Pour cela, les parties signataires conviennent de l'importance de déployer des actions de sensibilisation et formation sur ces sujets.

À destination de l'ensemble des Salariés : tous les Salariés sont acteurs de la prévention des risques psychosociaux. Afin de permettre à chacun de s'approprier la notion de risque psychosocial et connaître les dispositifs de prévention existants dans l'entreprise, un e-learning dédié est déployé.

À destination des primo managers : les parties conviennent de la nécessité de former les managers, et plus particulièrement les primo managers, à la prévention des risques psychosociaux notamment sur l'accompagnement managérial en période changement et l'identification des signaux faibles chez les Salariés.

À destination de l'ensemble des managers, RH et le personnel des Services de santé au travail lorsqu'ils sont internalisés : des formations spécifiques concernant l'accompagnement d'un Salarié et d'un collectif de travail en difficulté dans un contexte de changement sur des thématiques autour de RPS, de la détection des personnes en difficulté etc. sont déployées auprès de ces populations.

À destination des élus / représentants du personnel : des sessions de formation à la prévention des risques psychosociaux leur sont proposées.

Par ailleurs, des sessions d'échanges de pratiques animées par des intervenants spécialisés sont proposées en complément des différents modules de formation. Les assistantes sociales peuvent bénéficier de ces mesures.

En complément, l'ensemble de ces acteurs ont accès aux différentes ressources mises à disposition par le programme OneHealth.

Optionnel : Possibilité de prendre des dispositions complémentaires.]

Renforcement des ressources pour faire aux situations difficiles, notamment via des dispositifs d'écoute

Afin de répondre à d'éventuelles situations individuelles difficiles, des actions de renforcement des dispositifs existants d'écoute et d'accompagnement sont déployées au sein du périmètre.

Chaque Salarié peut bénéficier, s'il le souhaite, d'une écoute et d'un accompagnement individuel au sein des services de santé au travail et service social, et également, auprès des ressources humaines, des facilitateurs le cas échéant ou des représentants du personnel. A cet effet, il dispose des coordonnées permettant d'entrer en contact avec chacun des acteurs.

Si nécessaire, les Salariés peuvent bénéficier en complément de l'accompagnement des professionnels de santé au travail de l'appui de psychologues externes et notamment dans le cadre du programme OneHealth. Le dispositif mis en place permet à tous les Salariés de Renault Group ainsi qu'aux membres de leur foyer de bénéficier, de façon confidentielle, d'un soutien psychologique. Ainsi ils peuvent joindre 7j/7 et 24h/24 un psychologue qui assure une écoute sur l'ensemble des problématiques, qu'elles soient d'ordre personnel comme professionnel.

Le rôle des managers ainsi que les RH dans la conduite de projet de transformation est clé. En complément des dispositifs dont ils disposent déjà en qualité de Salarié, un accompagnement individuel adapté leur est proposé.

L'ensemble des équipes de santé au travail, des assistantes sociales et des différents acteurs de la prévention des risques psychosociaux sont mobilisés en cas de besoin.

Optionnel : Possibilité de prendre des dispositions complémentaires.]

Communiquer pour faciliter l'identification des situations difficile et permettre l'appropriation de toutes les mesures mises en place

Les incertitudes liées à un projet de transformation peuvent être amendées par une communication claire et adaptée. Les dispositifs d'écoute et d'accompagnement, les coordonnées et les missions de chacun des acteurs de la prévention des risques psychosociaux doivent être portés à la connaissance de tous les Salariés et leur être rappelés. **[nécessité de développer les actions de communication déployées et leur fréquence.]**

Article 10. Animation et suivi du dispositif de RCC

Afin de suivre et de pouvoir agir en cas de besoin sur la mise en œuvre opérationnelle des mesures prévues au sein du présent accord, les parties sont convenues de la mise en place de « Commission d'application métier » (CAM) et/ou de « Commission d'application Business Unit » (CABU) **[à adapter si besoin].**

Ces commissions sont créées conformément à la cartographie suivante **[tableau à adapter selon le découpage retenu] :**

	Métier/ Entité/ Établissement /BU/ Emplo... [à adapter]
CAM / CABU#1	XXXX
CAM / CABU#2	XXXX

Compositions

Les commissions ainsi constituées sont composées :

- De **XX** représentants des OS signataires **[à adapter].**

Ces membres sont désignés par les OS signataires sachant qu'ils peuvent être élus, désignés ou être des Salariés sans mandat. Un échange sur la charge générée par cette activité est réalisé dans le cadre de l'entretien individuel.

- Des managers et HRBP du métier concerné.
- Un ou des représentants de la Direction de l'entité.

Fonctionnement et gouvernance

Dès validation de la RCC, les OS signataires sont sollicitées afin de donner le nom des participants de chaque CAM et/ou CABU [à adapter si besoin]. Elles seront par la suite réunies dans les meilleurs délais dans le cadre d'une réunion dite d'initialisation.

Par suite, elles sont réunies au minimum une fois tous les trois mois afin que leur soient présentés l'intégralité des indicateurs de suivi prévus ci-après, sachant qu'en fonction des spécificités du métier ou de la Business Unit concerné, il peut être choisi d'en ajouter d'autres.

Des éléments d'information sur des réalisations ayant un impact sur la transformation de la direction ou de la Business Unit peuvent être partagés dans le cadre d'un dialogue social interactif entre les membres de la commission, un temps d'échange conséquent est prévu à chaque commission.

Par ailleurs, la temporalité des réunions peut aussi faire l'objet de modifications notamment dans le cas d'une nécessité de modulation du dispositif de RCC tel qu'il est explicité au paragraphe intitulé « modalités de régulation de la RCC ».

Dans chaque commission, un référent par OS participante est désigné afin d'être les contacts privilégiés de la direction. Le rôle de ces référents est de préparer conjointement avec la direction de la Direction l'agenda de chaque commission, les ordres du jour et la modification éventuelle de fréquence. Ils peuvent en outre échanger avec le leader de la commission sur tout sujet qui le nécessite. Le choix est laissé aux acteurs locaux pour adapter toutes ces spécificités. En cas de difficultés de fonctionnement, une boucle courte est prévue avec les acteurs de la commission de supervision centrale.

Indicateurs de suivi prévus

Afin de suivre le déploiement de l'intégralité des mesures prévues au présent accord, les parties sont convenues des indicateurs suivants.

Chaque commission d'application locale peut ajouter des indicateurs en lien avec les spécificités du métier/ de l'emploi/ de l'entité/ de l'établissement/de la Business Unit [à adapte si besoin].

Ils sont également présentés à la Commission de supervision centrale mise en place conformément à l'accord du 19 décembre 2024.

Indicateurs quantitatifs

	Indicateurs	CAM / CABU	Supervision centrale
RCC	Nb total de contacts auprès du point d'info/conseil		X
	Nb de salariés en parcours d'orientation	X	X
	Nb d'adhésion par dispositifs	X	X
	Nb de refus	X	X

□ **Indicateurs liés à la prévention et le suivi psycho-social**

	Indicateurs	CAM / CABU	Supervision centrale
Observatoire médical du stress	Echelle de satisfaction: - Répartition des résultats - Satisfaction moyenne - Evolution de la satisfaction (score 8 à 10)	X	X
	Echelle de Cohen: - Répartition de la qualification du stress - Evolution du % Cohen>=28	X	X
Veille Risques Psycho-sociaux	Nombre de 1 ^{er} entretien en lien avec les RPS	X	X
	Facteurs de risques retrouvés lors du 1 ^{er} entretien	X	X
WPO (Onehealth)	Nombre d'appel/suivi auprès de l'assistance psychologique WPO	X	X
Assistance sociale	Nombre de rendez-vous	X	X
Facilitateurs	Nombre de rendez-vous	X	X

Modalités de régulation de la RCC

Afin d'assurer un suivi de la mise en œuvre de la RCC, celle-ci fait l'objet d'un suivi dans les commissions prévues ci-avant par le biais des indicateurs évoqués dans la même partie.

Ces indicateurs permettent aux parties prenantes de pouvoir assurer un suivi fin du déploiement du dispositif de RCC et de son impact.

Par ailleurs, le nombre de RCC validées au sein d'un **métier / emploi/ entité/ établissement/ Business Unit [à adapter si besoin]** pouvant générer un risque de déstabilisation de l'organisation en termes de compétences et/ou de charge anormalement accrue pour les Salariés restant, les parties signataires ont souhaité mettre en place un système de modulation de la RCC en cas de risque avéré.

Tout d'abord, à l'atteinte de la cible indicative métier prévue à l'article 1., la Direction peut décider de clore la RCC sur le périmètre afférent. Dans cette hypothèse, la direction en informe la **CAM et/ou CABU** concernée. En cas de mise en œuvre de cette modulation au sein d'un **métier / emploi/ entité/ établissement / Business Unit**, l'ensemble des Salariés concernés en sont informés **[à adapter si besoin]**

Ensuite, dans l'hypothèse d'une dérive quantitative identifiée dans tout ou partie d'un **métier/emploi/ entité/ établissement/ Business Unit [à adapter si besoin]** générant des impacts sur les compétences nécessaires à la continuité des activités et/ou sur la situation psychosociale des Salariés du secteur, la commission d'application concernée peut convenir :

- D'engager un plan d'actions dédié à la situation.
- De mettre en place un moratoire pouvant aller jusqu'à un mois, éventuellement renouvelable, pour déterminer les actions à mener ; celui-ci conduisant à la suspension des acceptations de candidature de RCC sur le périmètre concerné.
- Mettre un terme définitif au dispositif de RCC sur le périmètre concerné et donc, à toute acceptation de demande de RCC.

Dans les trois situations évoquées ci-avant, la commission concernée, via l'un des représentants de la direction, informe la DRH des entités concernées. Par ailleurs, dans l'hypothèse d'une suspension temporaire ou définitive du dispositif, l'ensemble des Salariés relevant de la CAM/ CABU concernée sont également informés.

Dans l'hypothèse où la commission d'application n'arriverait pas à convenir des modalités à appliquer, la commission d'application centrale prévue par l'accord Groupe du 19 décembre 2024 peut être saisie ; elle peut alors sur base des éléments de suivi proposer une position à la commission concernée.

Quel que soit le dispositif de modulation utilisé, la commission de supervision centrale en est informée.

Information et consultation des IRP et de l'administration

La Direction a informé l'administration sans délai de l'ouverture de la négociation du présent accord, tout comme le CSE qui a été informé le XX.

[Optionnel pour les entités ayant des CCSE/CSEC]: La Direction a informé l'administration sans délai de l'ouverture de la négociation du présent accord, tout comme le CCSE/ CSEC qui a été informé le XX, ainsi que les CSE concernés lors de la réunion du XX.

À l'issue de la négociation et en cas de conclusion d'un accord, la version finalisée, leur est transmise.

Tout au long de sa mise en œuvre, la RCC fait l'objet d'un suivi trimestriel à travers une consultation des CCSE/ CSEC/CSE concernés [à adapter].

Ce suivi consiste en un récapitulatif des indicateurs vus en commission d'application locale, CAM et/ou CABU [à adapter si besoin], de l'accord et présentés mois par mois.

Après chaque CCSE/CSEC/CSE [à adapter] trimestriel, la Direction adresse à la DRIEETS/DREETS [à adapter] les présentations afférentes ainsi que le résultat de la consultation.

Au plus tard un mois après la fin de la mise en œuvre des mesures prévu par l'accord, un bilan est transmis à la DRIEETS/DREETS [à adapter].

Article 11. Clauses administratives

Durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur, sous réserve de la validation préalable de la RCC par l'administration, à compter du JJ MM AAAA et jusqu'au JJ MM AAAA. Il est conclu pour une durée déterminée.

Par ailleurs, il est convenu entre les parties signataires que le présent accord fait l'objet d'une clause de revoyure aux alentours de XX.

Conformément aux dispositions légales, les mesures du présent accord se substituent de plein droit à celles ayant le même objet résultant d'usages, d'engagement unilatéraux, d'accords atypiques ainsi que d'accords collectifs de branche, de Groupe, d'entreprise et d'établissement compris dans son champ d'application en ce qu'ils les révisent dans leur intégralité.

Dispositif de suivi

Afin d'assurer le suivi de l'intégralité des mesures de l'accord, une commission d'application de l'accord est mise en place.

Cette commission est composée de XX membres par organisations syndicales signataires. Elle se réunit XX fois tous les XX mois.

Dans ce cadre, les indicateurs présentées dans le cadre de l'article 10 du présent accord des différentes commissions d'application locales, lui sont remis.

Révision

Pendant sa durée d'application, le présent accord peut faire l'objet d'une révision dans les conditions fixées par les textes légaux et réglementaires applicables.

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.

Notification, dépôt et publicité

Le présent accord est notifié à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions légalement prévues.

Conformément aux dispositions légales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans la base de données nationale et sera donc rendu public.

Il sera, par ailleurs, déposé en deux exemplaires dont un en version électronique dans les conditions prévues par le code du travail, à la **DRIEETS /DREETS [à adapter]** et au Secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de **XXX**.

Annexes de l'accord :

- **Annexe 1 : Listes des postes/ emplois éligibles à la RCC [possibilité de lister les emplois/postes non éligibles si plus simple]**
- Annexe 2 : Modèle de convention individuelle de rupture dans le cadre d'une RCC
- Annexe 3 : Accompagnement du conjoint
- Annexe 4 : Aide à la mobilité France métropolitaine
- Annexe 5 : Aide à la mobilité hors France métropolitaine ou à l'étranger
- **Annexe 6 : Frais de déplacement pour recherche d'emploi [annexe à créer selon le barème des remboursements professionnels applicable]**

ANNEXE 2 – MODELE DE CONVENTION INDIVIDUELLE DE RUPTURE DANS LE CADRE D'UNE RCC

NB : lors du départ des Salariés, 3 modèles distincts de convention seront établis : un pour ceux qui partent en RCC dans le cadre d'une liquidation retraite, un pour ceux qui partent sans prendre de congé de mobilité et un, pour ceux qui font le choix de prendre ce congé.
La trame ci-dessous les globalise.

ARTICLE 1^{ER} – CONTEXTE DE LA DEMANDE ET PROCESSUS D'ACCEPTATION

Le JJ MM AAAA, a été conclu un accord collectif dans lequel une Rupture Conventionnelle Collective (RCC) a été prévue pour certaines catégories d'emploi/postes au sein de

Celle-ci est ouverte à compter du JJ MM AAAA jusqu'au JJ MM AAAA, le Salarié pouvant quant à lui candidater jusqu'au JJ MM AAAA inclus.

Dans ce cadre, il a été prévu, comme explicité à l'article 1 de l'accord susvisé, un maximum de ... départs et de suppressions d'emplois associés au sein du périmètre.

C'est dans ce contexte que M/Mme, embauché le ... et occupant en dernier lieu les fonctions dea candidaté.

[Salariés protégés] Il est précisé que M/Mme détient par ailleurs les mandats de

Après avoir été dûment informé des conditions dans lesquelles il pouvait quitter l'entreprise, le Salarié s'est porté candidat au départ dans les conditions prévues à l'article 4 de l'accord collectif conclu.

Après examen du dossier de candidature, en ce inclus les pièces justificatives produites par le Salarié, l'entreprise. a accepté la candidature de M./Mme puisque répondant aux conditions d'éligibilité prescrites à l'article 4 fixant les conditions à remplir pour adhérer à la RCC.

[Salariés protégés] Compte tenu de sa qualité de salarié protégé, la Société a engagé la procédure spéciale de rupture du contrat de travail telle que rappelée à l'article 6.

Le Salarié et la Société sont dans ce contexte convenus de mettre un terme d'un commun accord au contrat de travail qui les liait sur le fondement des articles L. 1237-19 et suivants du code du travail et en application des dispositions de l'accord du JJ MM AAAA précité.

ARTICLE 2 – CONDITIONS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Suite à la demande de départ volontaire du Salarié et à l'acceptation de sa candidature, les Parties conviennent de rompre d'un commun accord le contrat de travail qui les lie conformément aux stipulations de l'accord conclu le JJ MM AAAA et évoqué ci-dessus.

Dès lors, le Salarié confirme définitivement sa décision de quitter la Société et de rompre son contrat de travail d'un commun accord dans les conditions définies par l'accord précité et la présente convention de rupture.

Il reconnaît expressément avoir eu le temps nécessaire à la prise de sa décision, notamment avec l'assistance des conseillers référents qui l'ont avec son RH Métier accompagné et qu'il conclut aux présentes dispositions en pleine connaissance de cause sans qu'aucune réserve ne l'ait empêché de mesurer la portée de sa décision et des conséquences afférentes.

ARTICLE 3 – EXERCICE DU DROIT DE RETRACTATION

Le Salarié dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour se rétracter. Ce délai démarre au lendemain de la signature de la présente convention de rupture et se termine le 15^{ème} jour à 24 heures.

La rétractation éventuelle du Salarié intervient par courriel avec avis de réception ou par lettre recommandée avec accusé de réception envoyé ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Il est précisé qu'en cas de rétractation du Salarié, sa candidature ainsi que la convention de rupture signée seront réputées nulles et non avenues. Ce faisant, le Salarié ne pourra prétendre au paiement d'aucune des sommes prévues par l'accord collectif de rupture conventionnelle collective ni bénéficier d'aucune des mesures d'accompagnement prévues par ledit accord.

ARTICLE 4 – ACCOMPAGNEMENTS DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Suite à la demande de départ formulée par le Salarié et réitérée dans le cadre des présentes, le contrat de travail le liant à la Société est rompu d'un commun accord.

Pour les salariés partant dans le cadre d'une liquidation retraite

M./Mme ayant souhaité candidater à la RCC au motif d'une liquidation de ses droits à retraite dans les conditions prévues à l'article 2 de l'accord collectif conclu le JJ MM AAA, la cessation définitive du contrat de travail prend donc fin le

Pour les salariés partant dans le cadre de la RCC sans congé de mobilité

M./Mme a été dûment informé(e) que la rupture conventionnelle collective prévue par l'accord collectif du JJ MM AAA prévoyait que tout Salarié pouvait bénéficier selon ses besoins, d'un congé de mobilité. Le Salarié n'a pas souhaité y adhérer et le confirme dans le cadre de la présente convention.

La cessation définitive du contrat de travail prend donc effet dans un délai de 2 mois à compter de la date à laquelle le projet du Salarié a été validé par le comité de validation ; ce délai peut être réduit avec accord de la hiérarchie à 1 mois. En l'espèce, il est convenu que le contrat de travail de M/Mme prend fin le

Pour les salariés partant dans le cadre de la RCC avec congé de mobilité

Le Salarié ayant souhaité adhérer à un départ en RCC avec congé de mobilité, la cessation définitive de son contrat de travail prend effet au terme dudit congé qui se déroule pendant 12 mois, sous réserve des possibilités de rupture anticipée prévues par l'accord collectif conclu le JJ MM AAA.

Ce congé prend effet dans un délai de 2 mois à compter de la validation du projet du Salarié par le comité de validation ; ce délai pouvant être réduit avec accord de la hiérarchie à 1 mois.

En l'espèce, il est convenu que M/Mme entre en congé de mobilité le ; son contrat de travail prendra fin le au plus tard, date à compter de laquelle le Salarié cesse de faire partie des effectifs de la Société.

Pendant le congé de mobilité, le Salarié perçoit une allocation de congé de mobilité fixée au paragraphe « mesures prévues pour les Salariés qui souhaitent bénéficier d'un congé de mobilité » de l'article 7 de l'accord précité et des mesures complémentaires prévues par l'accord collectif.

[Salariés protégés – Paragraphe ci-dessous à mettre à la place des paragraphes ci-dessus indiquant la date de cessation du contrat de travail ou entrée en congé de mobilité]

Au regard de la procédure particulière qui doit être suivie compte tenu de la qualité de salarié protégé de M/Mme, la cessation définitive du contrat de travail, ou son entrée en congé de mobilité selon le cas, prend effet après que l'Inspection du travail ait donné son autorisation.

ARTICLE 5 - INDEMNITES DE RUPTURE ET DOCUMENTS DE FIN DE CONTRAT**Pour les Salariés partant dans le cadre d'une liquidation retraite**

Les Salariés concernés ont, en plus de l'indemnité de départ en retraite habituellement allouée, droit à une indemnité complémentaire de 6 mois de salaire bruts.

L'assiette servant de calcul est celle prise pour l'indemnité de départ en retraite, tout en sachant que cette indemnité ne peut être inférieure à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

Par ailleurs, les Salariés conservent le droit au bénéfice des avantages Personnel Groupe Renault (PGR).

Pour les Salariés partant dans le cadre de la RCC sans congé de mobilité

En plus de l'indemnité versée habituellement dans le cadre de la rupture du contrat de travail (indemnité légale ou conventionnelle de licenciement selon la plus favorable), il est alloué aux Salariés concernés une indemnité complémentaire exprimée en mois de salaires bruts dans les conditions suivantes :

- Pour moins de 5 ans d'ancienneté Groupe : 3 mois
- À partir de 5 ans et pour moins de 10 ans d'ancienneté Groupe : 6 mois
- À partir de 10 ans et pour moins de 15 ans d'ancienneté Groupe : 8 mois
- À partir de 15 ans et pour moins de 20 ans d'ancienneté Groupe : 12 mois
- À partir de 20 ans et pour moins de 25 ans d'ancienneté Groupe : 14 mois
- 25 ans d'ancienneté Groupe et plus : 16 mois

Le calcul du salaire de référence à prendre pour la détermination de cette indemnité complémentaire est le même que celui de l'indemnité de licenciement.

Uniquement si prévu par l'accord local L'accord collectif précité a également prévu un booster en fonction de la date de départ du Salarié. Aussi, le Salarié peut en plus des indemnités énoncées ci-dessus, bénéficier de :

- Pour un départ des effectifs (ou entrée en congé de mobilité) jusqu'au JJ MM AAAA → ... mois de salaires,
- Pour un départ jusqu'au JJ MM AAAA → ... mois de salaires.

Ces mois de salaire sont calculés de la même manière que ceux prévus dans le cadre de l'indemnité complémentaire.

À partir de 15 ans d'ancienneté, le bénéfice des avantages Personnel Groupe Renault (PGR) est par ailleurs maintenu. Pour ceux ayant une ancienneté en-deçà, ils le sont pour une durée d'un an à compter de la rupture effective de leur contrat de travail.

Pour les Salariés partant dans le cadre de la RCC avec congé de mobilité

En plus de l'indemnité versée habituellement dans le cadre de la rupture du contrat de travail (indemnité légale ou conventionnelle de licenciement selon la plus favorable), il est alloué aux Salariés faisant le choix de partir dans le cadre d'une RCC avec un congé de mobilité une indemnité complémentaire exprimée en mois de salaires bruts dans les conditions suivantes :

- Pour moins de 5 ans d'ancienneté Groupe : 1 mois
- À partir de 5 ans et pour moins de 10 ans d'ancienneté Groupe : 2 mois
- À partir de 10 ans et pour moins de 15 ans d'ancienneté Groupe : 3 mois
- À partir de 15 ans et pour moins de 20 ans d'ancienneté Groupe : 4 mois
- À partir de 20 ans et pour moins de 25 ans d'ancienneté Groupe : 6 mois
- 25 ans d'ancienneté Groupe et plus : 8 mois

Le calcul du salaire de référence à prendre pour la détermination de cette indemnité complémentaire est le même que celui de l'indemnité de licenciement.

En outre, si le Salarié voit son projet professionnel se concrétiser avant le terme du congé de mobilité, il bénéficie d'une indemnité complémentaire à celle prévue ci-dessus qui équivaut à 50% du solde des indemnités qui leur auraient été versées pendant la durée du congé de mobilité restant à effectuer.

À partir de 15 ans d'ancienneté, le bénéfice des avantages Personnel Groupe Renault (PGR) est par ailleurs maintenu. Pour ceux ayant une ancienneté en-deçà, ils le sont pour une durée d'un an à compter de la rupture effective de leur contrat de travail.

Uniquement si prévu par l'accord local L'accord collectif précité a également prévu un booster en fonction de la date de départ du Salarié. Aussi, le Salarié peut en plus des indemnités énoncées ci-dessus, bénéficier de :

- Pour un départ des effectifs (ou entrée en congé de mobilité) jusqu'au JJ MM AAAA → ... mois de salaires,
- Pour un départ jusqu'au JJ MM AAAA → ... mois de salaires.

Ces mois de salaire sont calculés de la même manière que ceux prévus dans le cadre de l'indemnité complémentaire.

L'ensemble des indemnités rappelées ci-dessus sont soumises au régime fiscal et social en vigueur au moment de leur versement. Il est expressément convenu qu'en cas de changement de la législation modifiant les règles relatives au régime social et fiscal des indemnités de rupture en vigueur au jour de la signature de la présente convention, la Société ne saurait être tenue d'indemniser le Salarié de l'éventuelle diminution du montant net des indemnités

précisées ou de l'augmentation de son impôt sur le revenu consécutif à ces modifications éventuelles.

Par ailleurs, le Salarié perçoit les sommes lui étant dues au titre de son solde de tout compte (congrés payés, etc.). Elles sont soumises aux cotisations sociales et entrent dans l'assiette de calcul de l'impôt sur les revenus dans les conditions normales.

Il est également remis au Salarié son certificat de travail, son attestation Pôle Emploi et son solde de tout compte.

ARTICLE 6 - MATERIEL ET DOCUMENTS APPARTENANT A LA SOCIETE

Le Salarié doit impérativement restituer à la Société au dernier jour effectivement travaillé, son badge ainsi que tous les outils de travail et biens appartenant à la Société qu'il a en sa possession. Lorsque le Salarié bénéficie d'un véhicule affecté au titre de son activité professionnelle, il s'engage à le restituer dès l'entrée en congé de mobilité.

Pour les Salariés partant dans le cadre de la RCC hors cas de liquidation retraite

ARTICLE 7 - PORTABILITE DES DROITS

En application des dispositions légales, le Salarié pourrait, en fonction de sa situation bénéficier du maintien des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance applicables au sein de la Société, dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi. Ces garanties concernent les soins liés à la maladie, l'accident ou la maternité, ainsi que les garanties prévoyance (risques incapacité de travail ou d'invalidité, et décès). Cette garantie s'applique pendant une durée maximale de 12 mois à compter de la date de rupture du contrat de travail.

Une notice d'information est remise à ce sujet au Salarié lors de son départ.

ARTICLE 8 – REEMBAUCHE

Comme prévu à l'article 8 de l'accord conclu le JJ MM AAAA, dans l'hypothèse où suite à son départ en RCC, un Salarié perdrait involontairement son emploi salarié (ce qui exclut de fait le cas de l'arrivée à terme d'un contrat de type CDD/CTT) et sous réserve de justifier de sa situation de demandeur d'emploi, il peut se manifester auprès de son RH métier par courrier recommandé avec accusé de réception pour faire valoir sa volonté d'être réembauché sur un poste disponible au sein de XXX, faisant l'objet d'un recrutement externe et pour lequel il a les qualifications et compétences requises.

Durant une période de douze mois à compter de la rupture de son contrat de travail, il bénéficie alors d'une priorité pour être embauché sur ce poste.

En un tel cas, son ancienneté précédemment acquise dans le Groupe n'est pas reprise et il doit s'acquitter de la partie des indemnités de rupture perçues qui excèdent le montant de l'indemnité due en cas de licenciement avec respect de la quotité insaisissable et avec mise en place d'un échancier, en cas de besoin.

En cas de pluralité de candidature, priorité est donnée au Salarié dont la demande a été adressée en premier. Dans l'hypothèse d'une date identique, priorité est donnée au Salarié ayant l'ancienneté la plus importante à la date de sortie des effectifs.

DISPOSITIONS FINALES

Le Salarié déclare :

- Avoir disposé du temps de réflexion nécessaire pour étudier et signer la présente convention, de telle sorte qu'il comprend bien qu'il s'agit d'une convention de rupture d'un commun accord du contrat de travail, et que, par la signature de ce document et son exécution à bonne fin, tous les éléments mentionnés produiront leurs effets, y inclus la rupture définitive du contrat de travail aux conditions prévues ci-dessus qui rappelle celles définies dans l'accord collectif conclu le JJ MM AAAA
- Être informé que la présente convention est un document irrévocable et définitif, sauf durant le délai de rétraction prévu à l'article 3 supra ;
- Le Salarié reconnaît expressément avoir été pleinement informé des circonstances et des conséquences notamment sociales et fiscales et au regard de l'assurance chômage, qu'implique son départ volontaire selon les termes du présent accord et avoir bénéficié du temps nécessaire pour prendre sa décision ;
- Être informé du fait que l'éventuelle remise en cause de la présente convention qui serait prononcée judiciairement à la demande du Salarié rendrait la Société bien fondée et légitime à demander la restitution de

l'ensemble des sommes et aides versées dans le cadre du départ volontaire du Salarié ;

- Être informé que toute contestation portant sur la régularité ou la validité de la présente convention se prescrira dans les 12 mois à compter de la signature de la présente convention.

Document fait en 2 exemplaires dont un est remis à chacune des parties qui doit parapher chaque page et le signer avec la mention « lu et approuvé, bon accord ». Il doit être retourné signé par le Salarié dans les ... [remettre le délai prévu à l'article 5 de l'accord RCC local] suivant son envoi.

ANNEXE 3 – ACCOMPAGNEMENT DU CONJOINT

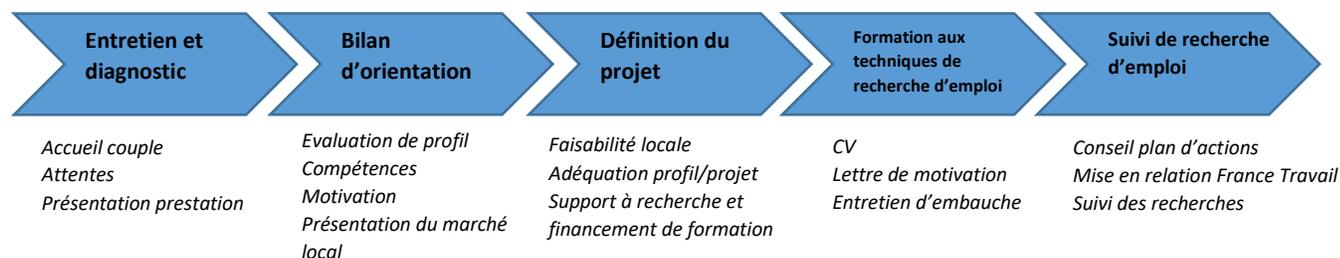
Prestation pour les conjoints des Salariés en congé de mobilité éligibles à la prestation Mobilité Géographique avec déménagement.

La prestation est mise en place à la demande du Salarié après déménagement avec une prestation qui est assurée par le prestataire externe choisi pour accompagner les Salariés.

METHODOLOGIE

- Rencontre du couple, si demandé, pour répondre aux interrogations et expliquer la prestation proposée,
- Accompagnement préconisé durant 6 mois (aider à faire les premières démarches– prise en charge France Travail pour aider le conjoint à construire un projet réaliste sur le marché local. Il pourra bénéficier d'un parcours emploi, reconversion (changement de métier) ou création de son emploi et sera accompagné par un consultant spécialisé
- Le prestataire choisi aidera le conjoint dans ses démarches auprès de France Travail (inscription, préparation des rendez-vous, argumentation du projet, demande de formation potentielle, etc.).

PRESTATION EFFECTUEE EN 5 PHASES



ANNEXE 4 – AIDE A LA MOBILITE FRANCE METROPOLITAINE

Ouverte aux Salariés ayant adhéré à la RCC avec congé de mobilité quel que soit le projet (reconversion, recherche d'emploi externe, création/reprise d'entreprise).

La demande est formulée par le Salarié avec l'aide du consultant qui l'accompagne pendant son congé de mobilité (formulaire standard de demande) au plus tôt après la fin du délai de rétractation.

Le déménagement ne pourra intervenir qu'après l'entrée effective en congé de mobilité et après un délai de prévenance de 6 semaines (indicatif). Afin de tenir compte des périodes de forte demandes (période estivale notamment), un délai de 8 semaines pourra être demandé par les déménageurs.

PRISE EN CHARGE DIRECTE DE LA PRESTATION DE DEMENAGEMENT

- Mise en relation avec le prestataire gestionnaire.
- Réalisation de 2 à 3 devis sur la base des critères prévus par le Renault Group.
- Réalisation de la prestation par le déménageur choisi par Renault Group.
- Facturation directe à Renault Group par le prestataire.

PRISE EN CHARGE DIRECTE DE LA PRESTATION D'ACCOMPAGNEMENT A LA RECHERCHE D'EMPLOI DU CONJOINT

- Mise en relation avec le prestataire en proximité du nouveau lieu de résidence
- Réalisation d'une prestation d'accompagnement pendant une durée de 6 mois (cf détail méthodologie annexe « accompagnement conjoint »).

ANNEXE 5 – AIDES A LA MOBILITE HORS FRANCE METROPOLITAINE OU A L'ETRANGER

Ouverte aux Salariés ayant adhéré à la RCC avec congé de mobilité quel que soit le projet (reconversion, recherche d'emploi externe, création/reprise d'entreprise).

La demande est formulée par le Salarié avec l'aide du consultant qui l'accompagne pendant son congé de mobilité (formulaire standard dédié) au plus tôt après la fin du délai de rétractation.

AIDE AU DEMENAGEMENT FORFAITAIRE DE 4 000 EUROS BRUTS

Pour ces déménagements vers un pays étranger ou hors France Métropolitaine, Renault Group. versera sur présentation d'un justificatif de déménagement (pour exemples facture acquittée déménageur ou transports bagages, facture garde meuble) une aide forfaitaire de 4 000 euros bruts.

AIDE FORFAITAIRE POUR L'ACCOMPAGNEMENT DU CONJOINT A LA RECHERCHE D'EMPLOI DE 2 500 EUROS BRUTS

Pour les déménagements vers un pays étranger ou hors France Métropolitaine, Renault Group met en relation le Salarié et son conjoint avec le prestataire retenu et intervenant en France, s'il dispose d'un intervenant dans le pays de destination pour réaliser l'accompagnement. Dans ce cas, l'accompagnement se déroule selon les modalités fixées à l'annexe « aide à la mobilité géographique en France métropolitaine ».

Dans l'éventualité où notre prestataire ne dispose pas d'intervenant en proximité du nouveau lieu de résidence, une aide forfaitaire de 2 500 euros bruts est versée.

ANNEXE 6 – CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE DES MESURES ARRETEES POUR LA PARTIE 2
« TRANSFORMATION DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES »

Mesures	Champ d'application	Date d'application	Durée
Toutes les mesures de la Partie 2, à l'exception des mesures listées ci-dessous	Renault s.a.s, Ampere Electricity, ACI Villeurbanne, Manufacture Alpine Dieppe Jean Rédélé, Alpine Cars, Alpine Racing, Sofrastock International, The Remakers, Société de Véhicules Automobiles de Batilly, SODICAM ² , Renault Digital, Ampere Cléon, Ampere SAS, Ampere Software Technology, Qstomize, DIAC, RRG.	1 ^{er} janvier 2025	Jusqu'au 31.12.2027
Plan sénior		Début 2025 en fonction des contraintes techniques d'initialisation	
Revalorisation de la rémunération des stagiaires	Renault s.a.s, Ampere Electricity, ACI Villeurbanne, Manufacture Alpine Dieppe Jean Rédélé, Alpine Cars, Alpine Racing, Sofrastock International, The Remakers, Société de Véhicules Automobiles de Batilly, Renault Digital, Ampere Cléon, Ampere SAS, Ampere Software Technology, Qstomize, DIAC.	1 ^{er} janvier 2025	
Revalorisation des rémunérations des alternants et des minimas d'embauche	Renault s.a.s, Ampere Electricity, ACI Villeurbanne, Manufacture Alpine Dieppe Jean Rédélé, Alpine Cars, Alpine Racing, Sofrastock International, The Remakers, Société de Véhicules Automobiles de Batilly, Ampere Cléon, Ampere SAS, Ampere Software Technology, Qstomize.		Indéterminée
Parcours professionnels sur les sites industriels			

PARTIE 3 : PERFORMANCE ET ORGANISATION

Tout en souhaitant conserver le travail hybride, lequel permet aux Salariés de bénéficier d'une flexibilité accrue et d'une autonomie dans l'organisation de son temps de travail, le Groupe souhaite trouver un meilleur équilibre entre présentiel et télétravail, essentiel pour la cohésion des équipes et l'innovation.

De plus, pour optimiser la performance tout en préservant le modèle social, dans un contexte où l'agilité et la rapidité sont des leviers majeurs de la croissance des entreprises, il est nécessaire d'ajuster le temps de travail des cadres, en favorisant la modulation de l'activité et en maîtrisant les compteurs de congés.

Dès lors, des ajustements du temps de travail, en particulier pour les cadres et dans les secteurs techniques et tertiaires, sont nécessaires tant sur les modalités d'exercice du travail que sur l'organisation de celui-ci.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

Sommaire

CHAPITRE 1 – TELETRAVAIL	99
Titre 1 – Dispositif de télétravail	99
Sous-titre 1 – Définitions, périmètre d'application et bénéficiaires.....	99
Article 1.1 Définition du télétravail	99
Article 1.2 Périmètre d'application	100
Article 1.3 Bénéficiaires.....	100
Sous-titre 2 – Formules de télétravail proposées	101
Article 2. 1. Formule de télétravail standard.....	101
Article 2. 2. Formules de télétravail occasionnel	103
Article 2. 3. Cas d'exceptions.....	104
Sous-titre 3 – Conditions d'exercice du télétravail	105
Article 3. 1. Lieu du télétravail.....	105
Article 3. 2. Plages de joignabilité	105
Article 3. 3. Gestion du temps de travail et régulation de la charge.....	106
Article 3. 4. Droit à la déconnexion.....	106
Titre 2 – Organisation collective de travail et mobilités.....	107
Article 2.1– Organisation du travail	107
Article 2.2 – Les espaces de travail	107
Article 2.3 – Prise en compte des mobilités.....	108
Titre 3 – Droits et devoirs du télétravailleur	108
Article 3.1 – Les droits du télétravailleur	108
Article 3.2 – Les devoirs du télétravailleur	109
Titre 4 – Accompagnement du travail hybride	109
Titre 5 – Indicateurs et suivi du présent chapitre	111
Titre 6 – Durée et condition d'application	111
CHAPITRE 2 – ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL	113
Titre 1 – Champ d'application et durée d'application	113
Article 1.1 : Entreprises concernées	114
Article 1.2 : Salariés concernés	114
Titre 2 – Organisation du travail des Salariés en forfait jours.....	114
Article 2.1 – Durée annuelle de travail.....	114
Article 2.2 – Acquisition au réel des jours d'ajustement (rtt)	115
Article 2.3 – Valorisation de l'ancienneté.....	116
Article 2.4 : Valorisation financière de l'ancienneté.....	117
Titre 3 – Organisation du travail des Salariés relevant d'une organisation du temps de travail fixée sur une base horaire.....	118

<i>Article 3.1 – Durée annuelle de travail</i>	118
<i>Article 3.2 – Jours d’ajustement (CTI/CTE)</i>	119
CHAPITRE 3 – MAITRISE DES COMPTEURS CONGES	121
Titre 1 : Périmètre d’application	121
Titre 2 : Gestion des compteurs temps et monétisation	121
<i>Article 2.1 : Les règles afférentes à la franchise</i>	122
<i>Article 2.2 : Compteur Temps Individuel (CTI)</i>	122
<i>Article 2.3 : Compteur Temps Entreprise (CTE)</i>	123
<i>Article 2.4 : Compteur transitoire (CT)</i>	124
<i>Article 2.5 : Monétisation</i>	124
<i>Article 3 : Adaptation du temps de travail en cas de variations d’activité</i>	125
<i>Article 3.1 : Allongement journalier</i>	125
<i>Article 3.2 : Séance supplémentaire</i>	126
<i>Article 3.3 : Heures supplémentaires</i>	127
<i>Article 4 : Capacité d’adaptation locale</i>	128
CHAPITRE 4 – PERIODE D’ACQUISITION ET PRISE DES CONGES PAYES	129
Titre 1 : Périmètre et durée d’application	129
Titre 2 : Annualisation de la période de référence des congés payés	129
<i>Article 1 – Durée des congés payés</i>	129
<i>Article 2 – Période d’acquisition et de prise des congés payés</i>	130
<i>Article 3 – Période transitoire</i>	130
CHAPITRE 5 – ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE D’APPLICATION	130
<i>Annexe 1 : Liste des sociétés et établissements par activité</i>	132
<i>Annexe 2 : Illustration du calcul des RTT au réel pour un forfait jours</i>	133
<i>Annexe 3 : Calendrier de mise en œuvre des dispositions relatives aux congés payés par entité</i>	134

CHAPITRE 1 – TELETRAVAIL

Tout en reconnaissant les avantages du travail hybride permettant au salarié de bénéficier d'une flexibilité accrue et d'une autonomie dans l'organisation de son temps de travail, il est cependant nécessaire d'équilibrer les périodes de travail en présentiel avec celles à distance.

Le secteur automobile, en pleine mutation face aux défis technologiques et environnementaux, appelle à une réflexion approfondie sur l'équilibre entre travail à distance et présence physique. Alors que de nombreuses entreprises ont embrassé ce nouveau modèle, les répercussions sur la cohésion des équipes et l'innovation commencent à susciter des préoccupations croissantes.

En effet, alors que l'industrie évolue vers des innovations telles que la transition vers l'électrique et l'intégration de solutions numériques, le travail en présentiel devient essentiel pour favoriser la collaboration, l'échange d'idées et l'agilité nécessaire à la mise en œuvre de projets complexes.

Dès lors, dans cette logique, Renault Group a souhaité réaffirmer sa volonté de faire perdurer le travail hybride, tout en recherchant un équilibre entre flexibilité, autonomie et coopération et en s'assurant d'avoir un cadre homogène pour la majorité des entités en France, et ce, selon les principes suivants :

- Contribuer à la qualité de vie au travail des Salariés en améliorant la conciliation entre vie professionnelle/personnelle, la réduction des déplacements et la fatigue qui en découle ;
- Renforcer l'attractivité des entreprises ;
- Augmenter la performance organisationnelle au sein des entreprises en équilibrant flexibilité et travail en présentiel. Le télétravail est une preuve de confiance envers les Salariés qui peuvent y prétendre, dans leur autonomie de gestion et d'organisation de leur activité
- Confirmer et renforcer la politique du Groupe en matière de protection de l'environnement en limitant les déplacements de ses Salariés ; cette démarche s'inscrivant en cohérence avec la responsabilité sociétale que promeut déjà le Groupe Renault notamment par le développement de ses produits.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

Titre 1 – Dispositif de télétravail

SOUS-TITRE 1 – DEFINITIONS, PERIMETRE D'APPLICATION ET BENEFICIAIRES

ARTICLE 1.1 DEFINITION DU TELETRAVAIL

L'article L. 1222-9 du code travail dispose que « *le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un Salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication* ».

Cette notion se distingue de celles d'itinérance, de nomadisme et de mission puisque ces dernières sont induites par l'activité professionnelle du Salarié sans prise en considération de sa volonté à les réaliser.

Les parties signataires réaffirment leur attachement à ce que le télétravail au sein de Renault Group se fasse sur la base du volontariat du Salarié. Par conséquent, les trois formes de travail énoncées ci-dessus ne sont pas incluses dans le champ d'application du présent chapitre.

Par ailleurs, elles considèrent que le télétravail englobe la notion de travail à distance dès lors que celle-ci résulte d'un souhait du Salarié.

ARTICLE 1.2 PERIMETRE D'APPLICATION

Comme évoqué ci-avant, le présent chapitre s'applique à toutes les entités ci-dessous à compter du 1^{er} janvier 2025, sous réserve du calendrier de déploiement de certaines mesures défini au titre 6 du présent chapitre :

- Renault s.a.s.,
- Ampere Electricity,
- ACI Villeurbanne,
- Manufacture Alpine Dieppe Jean Rédéélé,
- Alpine Cars,
- Sofrastock International,
- Société de Véhicules Automobiles de Batilly,
- Renault Digital,
- Ampere Cléon
- Ampere S.A.S
- Ampere Software Technology,
- Qstomize,
- Retail Renault Group,
- DIAC,
- The Remakers.

Les parties sont convenues que les autres sociétés du Socle Social Commun non incluses dans le présent chapitre pourront engager des discussions afin d'étudier la faisabilité d'une convergence des présentes mesures.

ARTICLE 1.3 BENEFICIAIRES

Tout Salarié, qui le souhaite, peut recourir au télétravail dès lors qu'il remplit les conditions suivantes :

- **Être en CDI, CDD (tout type), contrat d'intérim ou d'alternance**

Concernant les contrats dits « d'alternance » (contrat d'apprentissage et de professionnalisation), le télétravail est mis en œuvre en fonction des échanges à avoir entre l'alternant et son tuteur.

S'agissant des stagiaires, au regard de la finalité et de la durée de leur venue dans le milieu professionnel, ils ne peuvent accéder au dispositif de télétravail.

Bien que non éligibles au télétravail, les stagiaires suivront l'organisation du temps de travail de leur tuteur et pourront en bénéficier dans les mêmes conditions que leur manager après accord préalable écrit de ce dernier.

Pour les Salariés en période d'essai, l'opportunité de mettre en œuvre le télétravail fait l'objet d'un échange avec le manager.

- **Être à temps plein ou à temps partiel**

La durée du travail du Salarié est sans incidence sur son droit à effectuer du télétravail sous réserve de garantir une présence régulière sur site. En tout état de cause, le bénéfice des jours de télétravail ne peut pas conduire à une absence complète en présentiel sur la semaine.

- **Avoir des activités compatibles à la mise en place du télétravail**

Les activités qui par nature imposent la présence physique du Salarié sur son lieu de travail sont donc exclues (par exemple des activités nécessitant un lien physique avec le produit, ou les clients, impératif de sécurité/confidentialité, etc.). Cette liste n'étant pas immuable puisque dépendant de l'évolution des technologies et des modes de travail qui évoluent au fil des années. Les activités éligibles sont déterminées dans chaque entité par les Directions Métiers.

SOUS-TITRE 2 – FORMULES DE TELETRAVAIL PROPOSEES

Afin de concilier les nouveaux souhaits des Salariés et les besoins de l'entreprise, les parties font le choix de mettre en place des formules de travail à distance qui concilient ces deux impératifs tout en continuant à être simples, souples et sécurisées.

ARTICLE 2. 1. FORMULE DE TELETRAVAIL STANDARD

- **2 jours de télétravail par semaine**

Tout Salarié éligible peut bénéficier, selon ses souhaits, de 2 jours de télétravail par semaine (sans cumul d'une semaine sur l'autre).

Ces 2 jours peuvent être pris en journée entière ou demi-journée, en fonction des roulements de télétravail individuel à organiser collectivement au sein de l'équipe.

- **Processus de mise en œuvre**

Chaque Salarié peut faire une demande afin d'être inscrit comme télétravailleur selon les modalités propres à chacune des entités incluses dans le champ d'application du présent chapitre.

L'implémentation technique pour la mise en œuvre de cet aménagement du temps de travail est réalisée sous la responsabilité de chaque entité et cela dans les meilleurs délais.

L'inscription du télétravailleur se fera via un outil dédié à cet effet. Il y indique les 2 jours de télétravail souhaités et confirme la prise de connaissance d'informations obligatoires telles que notamment la charte sur le droit à la déconnexion, ainsi qu'une formation en e-learning sur le télétravail.

Après prise de connaissance de la demande, le manager et le Salarié se rencontrent afin d'évoquer le sujet. Par la suite, le manager formalise de manière diligente, dans les meilleurs délais, sa réponse dans l'outil de gestion du télétravail.

Cette étape entérine, entre le Salarié et le manager, leur accord mutuel au recours à la présente formule et ainsi, l'avenant au contrat de travail du Salarié qui sera directement intégré dans l'outil de gestion.

En cas de refus, la justification écrite apportée doit nécessairement reposer sur l'un des critères d'éligibilité évoqués à l'article 1.3 supra. Dans une telle situation ou en l'absence de réponse de son manager, le Salarié peut demander à ce qu'un échange ait lieu avec son N+2.

Des adaptations de mise en œuvre de ce processus pourront être déployées par les entités incluses dans le champ d'application du présent chapitre.

- **Des jours prédéterminés avec souplesse**

L'organisation du télétravail n'est pas immuable et est susceptible d'évolution en fonction de l'organisation du service ou d'un évènement personnel impératif. Après être inscrit, le Salarié peut choisir, après échanges avec son manager et en considérant les besoins des autres membres de l'équipe, les jours de la semaine lors desquels il souhaite télétravailler.

Certaines semaines, il est possible ponctuellement qu'un évènement impératif ou exceptionnel, qu'il soit professionnel ou personnel, nécessite la présence physique du Salarié sur l'une de ses journées de

télétravail choisies, notamment dans les situations visées à l'article 3.2 du titre 3 « droits et devoirs du télétravailleur ». Dans ces cas, celle-ci peut être repositionnée un autre jour dans le mois en cause ou annulée par le Salarié dans l'outil de gestion en tenant compte des nécessités éventuelles de service ; les modifications peuvent être signifiées par l'outil de gestion au manager, qui peut les refuser.

Par ailleurs, le choix des jours pris par le Salarié n'est pas définitif et leur positionnement peut être modifié via l'outil de gestion, par le Salarié sous réserve de l'accord préalable de son manager ou par ce dernier après information du Salarié dans les meilleurs délais. De même, le Salarié peut demander à ne plus bénéficier de télétravail ou à le faire évoluer en suivant la procédure prévue à cet effet qui est similaire à celle suivie lors de l'inscription dans l'outil dédié à la gestion du télétravail (cf. paragraphe « processus de mise en œuvre »).

En 2019 puis en 2023, lors de la conclusion de l'accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la mixité dans l'entreprise au sein de Renault Group, les parties signataires ont souhaité prendre en compte les nouvelles réalités familiales des Salariés en situation de garde alternée, de famille monoparentale ou encore de « proche-aidant ».

Les parties signataires ont souhaité faire perdurer ce principe dans le cadre du présent chapitre.

Ce faisant, les Salariés, qui se trouvent dans l'une des situations précitées et dont la société est dans le champ d'application de l'accord égalité professionnelle, peuvent convenir avec leur manager de pouvoir faire varier d'une semaine à l'autre le positionnement de leurs jours ou demi-journées de télétravail prédéterminés tout en continuant à respecter les 2 de jours de télétravail par semaine.

- **Bénéfice de jours variables complémentaires**

Afin de maintenir la souplesse de télétravail créée par le précédent système et appréciée des Salariés, les bénéficiaires de la formule de télétravail standard disposent d'une enveloppe de 35 jours complémentaires maximum, par année civile (sans cumul d'une année sur l'autre), qui peuvent être positionnés en journée ou en demi-journée.

Ce complément vise à permettre, selon le besoin des Salariés concernés, d'avoir par exemple plus de jours de télétravail qu'habituellement, dans la limite de 3 jours par semaine (formule standard et jours complémentaires compris).

Cette organisation doit donner lieu à l'accord préalable du manager via l'outil de gestion dédié permettant la pose de jours de pocket.

A titre dérogatoire et dans certaines circonstances exceptionnelles, il est possible de bénéficier de plus de 3 jours de télétravail par semaine dans la limite de 3 semaines par an, sous réserve de l'accord préalable écrit du manager.

- **Dotation en matière d'équipements**

Le Salarié qui souhaite télétravailler dans le cadre de la formule standard bénéficie, si ce n'est pas déjà le cas, de la dotation informatique individuelle standard dans l'entreprise dont il doit assurer la bonne conservation ; l'entreprise en assure quant à elle l'entretien. Celle-ci inclut le PC et pour les Salariés qui le souhaitent, un casque audio et une souris.

Certains Salariés en situation de handicap peuvent avoir besoin de bénéficier d'autres équipements compte tenu de situations médicales particulières (siège ergonomique, notamment).

Les sociétés parties au présent chapitre s'engagent à les fournir sous réserve d'une préconisation établie en ce sens par le médecin du travail.

Compte tenu de l'obligation de résultat qui pèse sur l'entreprise en matière de santé et de sécurité des Salariés qui y travaillent, le télétravail ne peut être mis en œuvre qu'une fois les équipements reçus.

Certaines activités au sein de Renault Group nécessitent par ailleurs une dotation particulière en matériel faute de quoi le télétravail ne peut se réaliser. Si tel en est le cas, il revient à la Direction concernée de décider de son octroi.

Afin d'accompagner au mieux les Salariés, une enveloppe destinée à l'achat de matériels pour améliorer, en fonction des besoins de chacun, son poste de travail à distance (second écran, fauteuil, etc.) est mise à disposition. Celle-ci est fixée à 200€ et doit permettre le remboursement d'achats de matériel, sur note de frais et avec justificatifs. Elle est utilisable dans un délai de 6 mois à compter de la validation du Salarié dans le dispositif. Le Salarié ayant déjà bénéficié, au sein du Groupe Renault, d'une enveloppe ou aides financières pour l'achat de matériel, quel que soit le montant, ne peut pas y prétendre une nouvelle fois.

- **Allocation mensuelle**

Une indemnité forfaitaire mensuelle plafonnée à 20€/ mois est allouée pour les Salariés inscrits dans la formule standard de 2 jours de télétravail par semaine. Elle est utilisée, au libre choix du Salarié, en fonction de son organisation personnelle (repas, surcoûts des fluides, espace de co-working, etc.).

- **Réversibilité et changement de fonction et/ou de service**

Lors d'un changement de service et/ou de fonction, le nouveau responsable hiérarchique détermine si le Salarié peut d'une part, continuer à télétravailler compte tenu de ses nouvelles activités et d'autre part, si les éventuels jours prédéterminés de télétravail dont bénéficie le Salarié peuvent être maintenus à l'identique.

Il est acquis que le Salarié peut faire le choix d'y mettre fin, via un renseignement dans l'outil de gestion du télétravail et moyennant un délai de prévenance de 15 jours minimum.

Après échanges avec le Salarié sur ce sujet, les éventuelles modifications sont faites dans l'outil de gestion selon la procédure afférente.

ARTICLE 2. 2. FORMULES DE TELETRAVAIL OCCASIONNEL

Pour les salariés dont les activités sont télétravaillables qui ne souhaitent pas adopter la formule de télétravail standard ou qui ne peuvent pas y recourir à hauteur de deux jours par semaine, une solution alternative est proposée. Il leur sera accordé une "pocket" de jours à prendre au cours de l'année, leur permettant ainsi de bénéficier de la flexibilité du télétravail.

Les parties à la négociation ont décidé de les faire bénéficier de 35 jours de télétravail par année civile (sans cumul d'une année sur l'autre), qui peuvent être pris en journée ou demi-journée.

S'agissant des Salariés des établissements industriels et logistiques industriels, ces derniers bénéficient, en plus des 35 jours évoqués précédemment :

- d'une enveloppe de 15 jours supplémentaires, soit un total de 50 jours de télétravail par année civile (sans cumul d'une année sur l'autre),
- ces journées supplémentaires peuvent être prises en journée ou en demi-journée, au gré des semaines selon le processus défini ci-après, permettant ainsi à ces Salariés de disposer de la souplesse nécessaire dans l'organisation de leur télétravail.

Pour ce faire, le Salarié éligible au télétravail dans les conditions décrites ci-dessus et également à l'article 2.1 du Titre 1 « Dispositif du télétravail » doit suivre la procédure définie au sein de son entreprise pour poser ces jours.

Cette organisation doit donner lieu à l'accord préalable du manager.

ARTICLE 2. 3. CAS D'EXCEPTIONS

Les parties au présent accord s'accordent sur le fait que la formule de télétravail, ou celles alternatives, telles que décrites ci-dessus ne répondent pas à tous les cas de figure particuliers.

Aussi, le présent article précise les cas d'exceptions existants à la formule de télétravail prévue ainsi que leur mise en œuvre.

A la demande de l'entreprise ou en raison de situation personnelle particulière, il est possible, par dérogation, de bénéficier de plus de 2 jours de télétravail par semaine.

Par ailleurs, il est convenu que les Salariés précédemment affectés à Choisy-Le-Roi avant leur intégration à The Remakers conservent les modalités de télétravail en vigueur avant cette affectation.

- À l'initiative de la direction

Pour des questions d'organisation de service, la Direction peut proposer des aménagements spécifiques.

Il est acquis qu'il est possible que l'entreprise puisse recourir à du « télétravail collectif » en cas de circonstances exceptionnelles (notamment pic de pollution, pandémie, force majeure, conditions climatiques particulières, évènement perturbant fortement la circulation routière). Ces jours ne sont pas décomptés de la pocket.

Dans ces cas exceptionnels, le secrétaire et le (ou les) secrétaire(s) adjoint(s) du CSE seront préalablement prévenus.

Ce dispositif dérogatoire ne peut être mis en place que si un élément le justifie et sera strictement limité dans le temps en prenant fin au terme de l'évènement en cause. À l'issue, les Salariés retrouvent leur organisation de travail habituelle.

Seuls les Salariés dont les activités sont éligibles au télétravail pourront être concernés.

- À l'initiative du Salarié

Le Salarié qui souhaite bénéficier de plus de 2 jours de télétravail par semaine doit faire une demande en ce sens auprès de son responsable hiérarchique. En cas d'accord du hiérarchique et du DRH du périmètre concerné, un avenant au contrat de travail sera formalisé.

Le Salarié bénéficie, alors, des dotations d'équipements, de l'enveloppe destinée à l'achat de matériels (sauf s'il en a déjà bénéficié) et de l'allocation mensuelle telles que prévues à l'article 2.1 du Titre 1 « Dispositif du télétravail ».

L'avenant est à durée déterminée d'un an, renouvelable par tacite reconduction et prend nécessairement fin en cas de changement de fonction ou de service. Si le Salarié souhaite continuer à bénéficier de ce dispositif dérogatoire, il doit en faire la demande auprès de son nouveau manager dans les mêmes conditions que prévues ci-dessus.

Les autres conditions d'exercice du télétravail sont identiques à celles présentées au sous-titre 3 ci-dessous.

Par ailleurs, afin de faire perdurer une disposition créée par l'accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la mixité dans l'entreprise au sein du Renault Group du 20 octobre 2023, les parties sont convenues que lors de son retour d'un congé de maternité, d'adoption ou de congé paternité ou d'accueil de l'enfant, un Salarié peut, s'il le souhaite, demander à bénéficier, de droit, de télétravail au-delà de la limite fixée dans la formule standard du présent accord (2 jours/semaine) et sans avoir à s'inscrire dans le dispositif dérogatoire prévu normalement dans ce cas de figure qui induit

notamment la signature d'un avenant. Cette possibilité est ouverte pour une durée de deux mois pour les entités qui relèvent du champ d'application de l'accord égalité professionnelle.

SOUS-TITRE 3 – CONDITIONS D'EXERCICE DU TELETRAVAIL

Les règles ci-dessous s'appliquent à tout Salarié qui télétravaille.

ARTICLE 3. 1. LIEU DU TELETRAVAIL

Les raisons de télétravailler pouvant être différentes d'un Salarié à l'autre, aussi les parties au présent chapitre ont fait le choix de ne pas circonscrire le lieu de télétravail. Ce faisant, le Salarié est donc libre de télétravailler où il le souhaite en France mais également, pour une durée limitée en dehors du pays. En tout état de cause, il est rappelé que le premier lieu de travail du Salarié est celui de son site de rattachement.

Ainsi, les parties s'accordent sur le fait d'ouvrir la possibilité de télétravail à partir de l'étranger à hauteur de 30 jours /an. Le Salarié étant seul responsable de toutes les formalités nécessaires à sa décision auprès des organismes compétents et coûts afférents éventuels. Pour ce faire, il doit en informer préalablement son manager et lui communiquer les dates où il l'exercera à l'étranger.

Le télétravail à l'étranger pourra s'exercer :

- dans la limite de 3 jours maximum/ semaine (formule standard et jours complémentaires compris) ;
- ou à titre dérogatoire après accord préalable écrit du manager, au-delà de 3 jours par semaine dans la limite des 3 semaines par an, telles que prévues à l'article 2.1 « bénéfice de jours variables complémentaires ».

En tout état de cause, ces limites s'appliquent dans le respect du plafond global de 30 jours / an.

Le télétravail reposant sur un gage de confiance réciproque, chaque Salarié peut l'effectuer d'où il le souhaite dès lors qu'il s'assure que le lieu dans lequel il est :

- Est propice à la concentration et à la réalisation de son activité (connexion Internet notamment),
- Permet d'assurer la confidentialité des échanges professionnels qu'il effectue et des données sur lesquelles il travaille,
- Garantit sa sécurité (notamment conformité électrique du lieu quand cela est nécessaire) et celle des équipements que l'Entreprise a mis à sa disposition.

En cas de télétravail à domicile, il revient au Salarié de se rapprocher de son assureur afin de signaler sa situation.

ARTICLE 3. 2. PLAGES DE JOIGNABILITE

Le télétravail devant être un moment où chacun puisse au mieux concilier l'équilibre entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle, les parties affirment leur volonté de respecter la liberté de chaque Salarié, quand il en a le besoin et en fonction des nécessités de services, d'organiser ses horaires.

Au-delà du principe évoqué ci-dessus, le télétravail étant simplement une capacité pour un Salarié d'exercer son activité dans un autre endroit que celui de son lieu de travail habituel, la plage de joignabilité pour les Salariés soumis à des horaires est normalement identique à celle habituellement pratiquée sur site.

Pour les Salariés au forfait jours, la plage de joignabilité doit être limitée à la nécessité pour le Salarié de bénéficier de son repos qu'il soit quotidien ou hebdomadaire.

ARTICLE 3. 3. GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET REGULATION DE LA CHARGE

Le télétravail ne doit pas être un élément qui modifie à la hausse, ou à la baisse, les missions et activités habituelles du Salarié, ses objectifs, son nombre d'heures de travail ou encore sa charge.

Les parties rappellent de concert que le télétravail doit s'exercer dans le strict respect :

- Des règles en matière de durées maximales, quotidienne et hebdomadaire, de travail ;
- Des règles concernant les heures supplémentaires : les heures supplémentaires en télétravail sont traitées de façon identique à celles réalisées sur site. Elles seront déclarées dans les systèmes en accord avec le manager ;
- Du droit au repos ;
- Du droit à la déconnexion.

Lors de l'entretien individuel annuel, ses conditions d'exercice du télétravail et sa charge de travail peuvent être évoquées par le Salarié afin que des solutions concertées soient au besoin trouvées avec son responsable hiérarchique.

ARTICLE 3. 4. DROIT A LA DECONNEXION

Comme évoqué précédemment, l'organisation des journées de travail doit par principe être équivalente en présentiel et en distanciel.

Ce faisant, les parties au présent chapitre rappellent que les règles en matière de droit à la déconnexion s'appliquent quelle que soit l'organisation de travail du Salarié et ont pour objectif de fixer les modalités d'exercice de ce droit et la mise en place dans les entreprises concernées, les dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques pour assurer le respect des temps de repos et congés ainsi qu'un juste équilibre entre la vie professionnelle et personnelle.

Pour ce faire, une charte sur le droit à la déconnexion jusqu'alors en vigueur¹⁰ uniquement chez Renault s.a.s. et Renault Digital, a vocation à s'appliquer dès la signature du présent accord à toutes les entités du champ d'application du présent chapitre. Pour ce faire, chacune des entreprises concernées s'engage à déployer une communication pour en informer les Salariés et mettre en œuvre celle-ci.

En outre, il est rappelé que chaque Salarié peut organiser ses temps de connexion et de déconnexion dans la journée de travail afin de concilier au mieux sa vie professionnelle et sa vie personnelle. À cet effet :

- o Les temps de pause doivent être respectés et ce faisant, le temps de repas ne doit faire l'objet d'aucune réunion, sauf situation exceptionnelle ou d'urgence. Par ailleurs, des temps de pause durant la journée de travail devront être aménagés.
 - o Les temps passés en réunions ou en rendez-vous de tout type doivent être rationalisés afin de permettre des moments de respiration. Dans cette volonté, il est préconisé notamment de réduire ces temps collectifs à 30 ou 55 minutes ou bien, en cas de réunions plus longues, prévoir un temps de pause dans l'ordre du jour.
- En dehors de ses périodes habituelles de travail, tout Salarié bénéficie du droit de se déconnecter des outils numériques mis à sa disposition.

¹⁰ à date de signature de l'accord celle signée le 30 août 2021

Dans cette logique, il convient :

- D'éviter de solliciter les Salariés par mail, messageries instantanées ou autres moyens de communication en dehors des horaires de travail, les week-ends ou durant ses congés, sauf situations exceptionnelles ou urgence impérieuse.
- Les Salariés ne sont pas tenus, sauf en cas d'urgence ou de nécessité impérieuse, de répondre aux appels et différents messages (mail, teams, etc.) qui leur ont destinés pendant ces périodes ou qui peuvent induire du travail contraint pendant ces périodes.

Titre 2 – Organisation collective de travail et mobilités

Comme évoqué au préambule du présent chapitre, le modèle de travail distanciel/présentiel induit des réflexions sur l'organisation du travail au sens large et sur les espaces de travail.

ARTICLE 2.1 – ORGANISATION DU TRAVAIL

Les parties au présent chapitre ont conscience que le télétravail a des conséquences sur le collectif de travail.

Soucieuses de ces impacts, il est essentiel d'attacher une attention particulière au lien social et managérial au sein des équipes et plus globalement, dans le collectif de travail.

Ainsi, chaque manager a la possibilité, en lien avec son équipe, de définir chaque semaine, une journée d'équipe par exemple, où tous doivent être physiquement présents sur leur lieu de travail. Cela doit être l'occasion de partager des moments de convivialité, de réaliser les réunions de service ou tout autre travail collaboratif nécessitant une présence physique.

Le choix de la journée d'équipe se fait en concertation avec les équipes partageant les mêmes plateaux afin de lisser les activités sur site. Ce choix pourra être réactualisé en fonction des changements organisationnels ou déménagements d'équipe...

Par ailleurs, le modèle hybride de travail nécessite d'anticiper l'organisation du travail afin que chacun puisse clairement identifier les activités aisément réalisables à distance et celles pour lesquelles le présentiel est nécessaire. À cette fin, des guides pratiques sont proposés aux Salariés et managers pour les aider à organiser au mieux la répartition du travail présentiel/ distanciel.

Enfin, dans chaque équipe, un point est réalisé une à deux fois par an pour évaluer l'efficacité du dispositif et l'adapter le cas échéant.

ARTICLE 2.2 – LES ESPACES DE TRAVAIL

Le travail hybride nécessite la mise en place d'espaces de travail dynamiques que les collaborateurs utilisent en fonction de leurs besoins individuels et collectifs (temps de concentration, collaboration ou convivialité...).

L'objectif de ces aménagements est de favoriser les rencontres et le « dé-silotage » en partageant les espaces et les postes de travail.

Ce principe a des exceptions notamment pour les postes qui nécessitent du matériel spécifique. Des postes pourront être attribués aux personnes ayant des besoins d'aménagements dédiés et adaptés pour raison de situation de handicap ou sur avis du médecin du travail.

Chaque Salarié pourra disposer d'un casier sécurisé pour ses effets personnels.

Ces espaces sont pensés afin de pouvoir rapprocher les équipes qui interagissent (proximité plateaux métiers/ plateaux projets et workcafés partagés) tout en gardant une attention particulière à la qualité de vie au travail et au confort des collaborateurs.

Afin de permettre l'adaptation aux nouvelles règles relatives à la mise en œuvre des jours de télétravail, l'ensemble des entités visées par le présent chapitre s'engage à procéder à l'ajustement des environnements de travail à partir de 2025, pour permettre une présence du lundi au vendredi, afin de garantir leur conformité et d'assurer une mise en œuvre effective des modalités de télétravail.

ARTICLE 2.3 – PRISE EN COMPTE DES MOBILITES

La loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019 a intégré un nouveau thème au sein de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail. Ainsi, les partenaires sociaux sont invités à négocier sur l'amélioration de la mobilité des Salariés entre leur lieu de résidence habituel et leur lieu de travail.

La prise en compte des mobilités s'inscrit pleinement dans la nouvelle démarche RSE du Groupe Renault et en particulier, concernant ses axes relatifs à la transition écologique et la sécurité.

Les volontés principales sont à la fois de rendre les trajets des Salariés plus fluides et sûrs ainsi que d'améliorer l'empreinte carbone.

En cela, le télétravail est une des actions contribuant à cette démarche et objectifs.

Titre 3 – Droits et devoirs du télétravailleur

Le télétravail est devenu un mode d'organisation du travail permettant de donner à chacun, plus de souplesse et de flexibilité dans ses conditions de travail, et de mieux concilier vie privée et vie professionnelle.

Cependant, afin de préserver le lien avec l'Entreprise, il est nécessaire d'ajuster ce dispositif moderne aux réalités de l'organisation actuelle du travail, en rappelant les droits et les devoirs de chacun.

ARTICLE 3.1 – LES DROITS DU TELETRAVAILLEUR

Le Salarié en télétravail bénéficie des mêmes droits individuels et collectifs que s'il était présent sur son lieu de travail.

- Les droits individuels

Le Salarié en télétravail dispose des mêmes droits individuels que lorsqu'il travaille sur site.

Il dispose notamment du même accès à la formation professionnelle et aux parcours de carrière que s'il travaillait en permanence dans les locaux de l'entreprise. Son développement de carrière est identique à celui des Salariés travaillant sur site.

Il bénéficie également des mêmes droits concernant le droit au repos et à la déconnexion. Ainsi, le télétravail est sans incidence sur la durée de ses congés et absences autorisées. En outre, le Salarié télétravailleur bénéficie du même temps de repos que ses collègues présents sur site et doit être acteur de sa propre déconnexion.

- **Les droits collectifs**

Le télétravailleur bénéficie également de l'ensemble des droits collectifs attachés à tout Salarié, dans les mêmes conditions que s'il travaillait sur site.

Tel est notamment le cas de la représentativité du personnel, des avantages sociaux, du bénéfice des accords collectifs.

ARTICLE 3.2 – LES DEVOIRS DU TELETRAVAILLEUR

- **Maintien du lien avec l'entreprise et retour ponctuel en présentiel sur les jours télétravaillés**

Durant les périodes de télétravail, il est nécessaire de conserver les moments de cohésion et de convivialité organisés par le management au sein de son équipe.

Comme évoqué à l'article 2.1 du titre 1 « dispositif du télétravail », les jours de télétravail sont prédéterminés avec souplesse et l'organisation du télétravail n'est pas immuable.

Dès lors, ponctuellement, un ou plusieurs jours initialement télétravaillé(s) peut/peuvent être reporté(s) sur un autre jour du mois voire annulé(s) en tout ou partie, par le manager, si la présence du Salarié sur site est nécessaire, notamment en cas de séminaire, de rendez-vous clés, de formation, ou de visite médicale...

Un délai de prévenance de 8 jours doit être respecté.

Par ailleurs, sur des périodes d'activités spécifiques, notamment en cas de projet, audit, clôture des comptes, négociations..., le manager peut suspendre ou aménager temporairement les jours de télétravail des membres de tout ou partie de son équipe, sous réserve de respecter un délai de prévenance de 3 semaines. Cette période exceptionnelle ne pourra pas dépasser 3 semaines consécutives. Cette période pourra être renouvelée dans l'année en cas de nécessité de service. Une attention particulière devra être apportée afin d'éviter les dérives.

En outre, pour la réalisation de certains événements de la vie professionnelle, la présence sur site doit être privilégiée, notamment en cas d'entretiens individuels ou professionnels.

Ces moments de présentiel doivent permettre aux Salariés et aux managers de répondre aux besoins d'interactions et de favoriser la collaboration du collectif de travail.

- **Confidentialité et protection des données**

Le Salarié en télétravail est tenu de respecter les mêmes règles de confidentialités que lorsqu'il travaille dans les locaux de l'entreprise et de satisfaire aux principes existants en matière de protection des données.

Titre 4 – Accompagnement du travail hybride

Les managers et les Salariés doivent être accompagnés notamment en matière de santé et sécurité mais également dans la gestion pratique du travail hybride, et ce, afin d'optimiser la productivité et de renforcer le collectif de travail.

Par ailleurs, il est nécessaire de renforcer le mode de communication des organisations syndicales qui doivent pouvoir continuer à communiquer avec les Salariés.

- **En matière de santé et sécurité au travail**

Les dispositions légales et conventionnelles en matière de santé et de sécurité au travail sont applicables aux télétravailleurs. Ce faisant, le télétravailleur le nécessitant peut solliciter le service de santé au travail en vue d'obtenir des conseils notamment sur l'aménagement ergonomique de son poste de télétravail.

En outre, à tout moment il peut bénéficier d'un accompagnement du service de santé au travail (médecin ou infirmière) notamment en téléconsultation, sauf cas des visites d'embauche et périodiques qui nécessitent, une présence physique.

Afin de s'assurer d'une qualité de vie au travail efficiente, les parties sont convenues de pérenniser le dispositif d'accompagnement et de prévention des risques psychosociaux liés au travail à distance, (notamment concernant les risques d'isolement liés au télétravail) tel qu'acté dans le cadre du programme One Health.

Celui-ci comprend :

- Des modules de formation « préserver la santé en situation de transformation » à destination des RH, des managers et des représentants du personnel ;
- Des dispositifs d'écoute collectifs, à destination des mêmes publics ;
- Des consultations auprès de psychologues : il est rappelé que le Salarié peut prendre contact, de façon confidentielle, avec le réseau de psychologues.
- Le recours auprès des facilitateurs, en toute confidentialité.

Dans le cadre de l'exercice du télétravail, il est par ailleurs acquis que tout accident survenu pendant l'activité professionnelle et dans un lieu répondant aux caractéristiques prévues à l'article 3.1 du Titre 1 « Dispositif du télétravail », est présumé être un accident du travail et doit faire l'objet des déclarations afférentes auprès des autorités compétentes.

- **En matière de sensibilisation à la pratique du télétravail**

Même si le nombre de télétravailleurs a augmenté depuis ces dernières années, les parties souhaitent réaffirmer leur vigilance sur le sujet qui s'accompagne nécessairement d'un suivi de l'organisation du travail hybride.

Des e-learning et des actions de coachings pourront être actualisés et mis en place dans les différentes entités du périmètre du présent chapitre.

Ces dispositifs sont complétés d'un portail dédié au télétravail, plus interactif, comprenant des informations utiles, des partages de bonnes pratiques (chartes règles de vie, etc.),

- **Communication des organisations syndicales**

Il est convenu par le présent chapitre de permettre aux organisations syndicales centrales de communiquer aux Salariés sur leur adresse professionnelle des e-tracts dès lors que ceux-ci ont préalablement donné leur accord. Les organisations syndicales sont dans ce cadre responsables du traitement des données recueillies et doivent veiller à l'application des règles RGPD/CNIL et doivent veiller au consentement préalable du Salarié.

A défaut et après un rappel à l'ordre, tout non-respect du volontariat préalable des Salariés peut entraîner des sanctions disciplinaires ou en cas de non-identification de l'auteur au sens personne physique, un blocage pendant 3 mois de l'adresse mail émettrice.

Titre 5 – Indicateurs et suivi du présent chapitre

La commission centrale d'application se réunit une fois par an pour échanger sur les indicateurs suivants :

- **Nombre de Salariés inscrits** dans le dispositif standard et **ensuite répartis** par :
 - o Genre,
 - o Catégories professionnelles
 - o Nombre de jours choisis,
 - o Par établissement,
 - o Par direction et/ou fonctions globales (et UET en cas de situations spécifiques).
- **Nombre de télétravailleurs** bénéficiant d'une **dérogation**
- **Suivi du nombre de Salariés faisant usage de l'enveloppe** de 200€ et **montant utilisé**.

La commission centrale d'application est la seule habilitée à revoir le nombre d'indicateurs et leur contenu.

Titre 6 – Durée et condition d'application

Le présent chapitre est applicable pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2025.

Cependant, afin de permettre aux télétravailleurs de s'organiser, les dispositions du présent chapitre seront appliquées selon le calendrier suivant :

Mesures concernées	Date d'application
Dispositions relatives aux droits et devoirs des télétravailleurs	1 ^{er} janvier 2025
Prorogation des dispositions relatives aux formules de télétravail déjà en vigueur en 2024 dans les entités appliquant déjà le télétravail	1 ^{er} janvier 2025 - 31 août 2025
Mise en place pour les entités «sans» dispositif de télétravail	Dans les meilleurs délais techniques
Dispositions autres que celles relatives aux droits et devoirs du télétravailleur	Au plus tard le 1 ^{er} septembre 2025 à définir par chaque entité
Nouvelle formule standard de télétravail	1 ^{er} septembre 2025

Dans l'attente de l'application de la nouvelle formule standard de télétravail au plus tard le 1^{er} septembre 2025, l'ensemble des dispositions relatives au télétravail en vigueur en 2024 au sein des entités appliquant déjà le télétravail, est prorogé jusqu'au 31 août 2025. Les dispositions du présent chapitre autres que celles relatives aux droits et devoirs des télétravailleurs, doivent être appliquées dès que possible et au plus tard le 1^{er} septembre 2025 selon un calendrier de mise œuvre défini par chaque entité.

Pour les entités Ampère, qui appliquent les dispositions de l'accord « Nouveaux modes de travail » du 10 juin 2021 jusqu'au 31 janvier 2025 en raison du délai de survie de 15 mois, les parties conviennent de proroger l'application de ces dispositions jusqu'au 31 août 2025, avant d'appliquer la nouvelle formule standard de télétravail au 1^{er} septembre 2025.

Conformément aux dispositions légales, dès le déploiement opérationnel des mesures prévues dans cet accord et du calendrier ci-dessus, les dispositions du présent chapitre se substituent de plein droit à toutes celles ayant le même objet qu'elles résultent d'usages, d'engagement unilatéraux, d'accords atypiques ainsi que d'accords collectifs de branche, de Groupe, d'entreprise et d'établissement compris dans son champ d'application.

CHAPITRE 2 – ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Depuis quelques mois, nous vivons une métamorphose rapide et inédite, marquée par l'essor de l'électrique, du secteur du logiciel, et des technologies émergentes. L'Asie, notamment la Chine, prend désormais le leadership mondial avec des modèles électrifiés dominants.

Également des défis majeurs, tels que les révolutions technologiques, les évolutions environnementales, les réglementations strictes et un paysage concurrentiel en mutation, exigent une adaptation stratégique pour rester compétitif et répondre aux attentes sociétales et environnementales.

Ces transformations et enjeux nous obligent l'entreprise à s'adapter et optimiser la performance et l'organisation, en particulier dans les secteurs techniques et tertiaires, tout en préservant notre modèle social. Pour répondre à ces défis de performance et de rapidité, l'organisation du travail des Salariés doit être améliorée, notamment en ajustant le temps de travail des cadres, en favorisant la modulation de l'activité et en maîtrisant les compteurs de congés.

Ces ajustements visent à garantir une efficacité accrue tout en respectant l'équilibre nécessaire au bien-être des collaborateurs.

Dès lors, ces adaptations impliquent de revoir les dispositions relatives aux temps de travail de l'accord "Re Nouveau France 2025" du 14 décembre 2021, tout en maintenant les règles applicables aux Salariés non-cadres en ajustant cependant les compteurs de congés en fonction de l'activité de l'établissement.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

Titre 1 – Champ d'application et durée d'application

L'Organisation du Temps de Travail (OTT) est un des moyens permettant d'améliorer la performance des sites français.

Pour ce faire, certains ajustements sont nécessaires. Les modifications apportées ayant un impact sur la durée du travail des Salariés concernés, les parties conviennent que ce changement est régi par les dispositions de l'article L.2254-2 du code du travail et plus particulièrement, celles en matière d'aménagement de la durée du travail. Il est précisé que ces ajustements n'induisent aucune baisse de rémunération.

ARTICLE 1.1 : ENTREPRISES CONCERNEES

Le présent chapitre, d'une durée indéterminée, a vocation à s'appliquer comme suit :

Organisation du temps de travail des salariés en forfait jours	Organisation du temps de travail selon une base horaire	Valorisation financière de l'ancienneté
<ul style="list-style-type: none"> - Renault s.a.s., - ACI Villeurbanne, - Ampere Electricity, - Ampere Cléon, - Ampere SAS, - Ampere Software Technology, - Alpine Cars, - Manufacture Alpine Dieppe, - Sofrastock International (SFKI), - Société de Véhicules Automobiles de Batilly (SOVAB), - The Remakers. 	<ul style="list-style-type: none"> - Renault s.a.s., - ACI Villeurbanne, - Ampere Cléon, - Ampere SAS, - Ampere Software Technology, - Alpine Cars, - Manufacture Alpine Dieppe Jean Rédélé, - Sofrastock International (SFKI), - Société de Véhicules Automobiles de Batilly (SOVAB), - The Remakers. 	<ul style="list-style-type: none"> - Renault s.a.s., - Ampere Electricity, - Ampere Cléon, - Ampere SAS, - Ampere Software Technology, - Sofrastock International (SFKI), - Société de Véhicules Automobiles de Batilly (SOVAB), - The Remakers.
<p>Application uniquement du décompte de RTT selon la « méthode au réel » (art.2.2) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - DIAC - Renault Digital - SODICAM² 		

Les sociétés Alpine Racing, Ampere Electricity, Renault Digital, DIAC, Retail Renault Group, Sodicom² sont déjà dotées, en tout ou partie, de leur propre système d'OTT convenant à la réalité de leur activité mais peuvent, si elles le souhaitent, tendre à converger vers l'OTT du présent accord.

ARTICLE 1.2 : SALARIES CONCERNES

Le présent chapitre, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à l'ensemble des Salariés en contrat à durée indéterminée (CDI), contrat à durée déterminée (CDD) et aux travailleurs temporaires (CTT) de toutes les entités incluses dans le champ d'application du présent chapitre.

Titre 2 – Organisation du travail des Salariés en forfait jours

Les catégories de Salariés auxquelles s'applique ce forfait sont celles énoncées par les dispositions de la convention collective de la Métallurgie en vigueur.

ARTICLE 2.1 – DUREE ANNUELLE DE TRAVAIL

Le temps de travail de ces Salariés est exprimé en journées et apprécié conformément aux dispositions conventionnelles de la métallurgie.

Ce forfait est fixé à 218 jours par année civile.

Les parties s'accordent sur le fait, même si le forfait-jours est par principe sans référence horaire, que tout Salarié doit bénéficier et se doit de respecter :

- Les temps de repos, qu'il s'agisse de celui prévu quotidiennement ou à la semaine ;
- Les dispositions prises en matière de droit à la déconnexion prévues par la charte en vigueur¹¹
Sur ce sujet, les parties ont convenues que cette charte, jusqu'alors en vigueur uniquement chez Renault s.a.s. et Renault Digital, a vocation à s'appliquer dès la signature du présent accord à toutes les entités du champ d'application du présent titre. Pour ce faire, chacune des entreprises concernées s'engage à déployer une communication pour en informer les Salariés et mettre en œuvre celle-ci.

Par ailleurs, les entreprises incluses dans le champ d'application du présent chapitre veillent à ce que les modalités d'organisation du forfait permettent une régulation de la charge de travail des équipes et des personnes conformément aux dispositions conventionnelles de la métallurgie.

A cet effet, la Direction s'engage à veiller à ce que chacun puisse travailler selon des durées raisonnables de travail, avec une amplitude et une charge de travail équilibrées.

Pour ce faire, un suivi instantané du nombre de jours travaillés continue à être mis en œuvre afin de décompter le nombre de journées de travail, ainsi que les journées de repos prises, auquel les Salariés et managers ont accès.

Dans ce cadre, il appartient à la ligne managériale et la fonction RH de s'assurer de l'adéquation de la charge de travail et des moyens donnés à chaque membre du personnel en forfait-jours pour y faire face.

En outre, au moins un entretien a lieu chaque année avec le manager lors duquel sont évoquées l'organisation du travail et la charge de travail, ainsi que l'amplitude des journées de travail du Salarié au forfait. Ce moment d'échanges a notamment lieu lors des entretiens annuels et / ou de mi-année.

Un bilan est également établi à chaque fin d'année civile afin de faire le point sur le nombre de jours travaillés par chaque Salarié tout en sachant que tous peuvent demander qu'un échange ait lieu sur le sujet, à tout moment dans l'année, afin que soit assurée une bonne conciliation entre activité professionnelle et personnelle.

ARTICLE 2.2 – ACQUISITION AU REEL DES JOURS D'AJUSTEMENT (RTT)

Les jours d'ajustement sont dénommés, selon les entités, « RTT » mais obéissent au même régime défini ci-après :

Le personnel en forfait-jours qui travaille à « temps plein » bénéficie d'un ajustement annuel forfaitaire du temps de travail, avec maintien de la rémunération.

¹¹ à date de signature de l'accord celle signée le 30 août 2021

À compter de l'année 2025, pour les Salariés en forfait jours des entreprises dans le champ d'application tel que défini à l'article 1.1 du présent chapitre, les jours d'ajustement seront calculés chaque année selon la méthode suivante appelée « méthode au réel »¹², à savoir :

Nombre de jours total dans l'année
- Nombre de samedi /dimanche
- Nombre de jours fériés tombant entre un lundi et un vendredi
- 25 jours ouvrés de congés payés
<hr/>
= Nombre de jours ouvrés dans l'année
- 218* jours
<hr/>
= Nombre de RTT à attribuer dans l'année

À titre d'illustration figure en Annexe 2 de la présente partie, le décompte des jours de RTT au réel pour l'année 2025.

Sur le nombre de total de jours de RTT à attribuer, un jour est prélevé au titre de la journée de solidarité, conformément aux dispositions légales, sous réserve d'évolutions législatives.

En cas d'embauche ou de départ en cours d'année, le forfait et les jours d'ajustement qui en découlent, sont calculés au prorata du temps de présence du Salarié.

En cas d'absence en cours d'année, les congés payés sous toutes leurs formes et les absences assimilées à du temps de travail effectif au titre des congés payés n'induisent pas d'acquisition de jours d'ajustement.

L'appréciation du calcul au réel des jours travaillés et des RTT associés fait l'objet d'une adaptation en fonction de la convention collective applicable.

ARTICLE 2.3 – VALORISATION DE L'ANCIENNETE

Les dispositions suivantes sont applicables à tous les Salariés cadres des entités du champ d'application du présent chapitre relevant de la convention collective de la métallurgie et se substituent intégralement à celles prévues dans l'accord « Relations individuelles » du 18 janvier 2024, et ce, à compter du 1^{er} janvier 2025.

¹² * pour SODICAM², le calcul au réel sera réalisé conformément au nombre de jours prévus dans la convention collective applicable

Article 2.3.1 : Congés supplémentaires d'ancienneté

Il est convenu d'attribuer aux Salariés cadres, des congés supplémentaires en fonction de leur ancienneté et ce, indépendamment du volume de leur temps travail.

Ce nouveau droit prend effet au début de la période d'acquisition des congés payés de l'année 2025 et selon les modalités suivantes :

Ancienneté	Nombre de jours
2 ans	1 jour/an
8 ans	2 jours/an
15 ans	3 jours/an
20 ans	4 jours/an
25 ans	5 jours/an

Article 2.3.2 : Bonus ancienneté

Outre les congés d'ancienneté susvisés, les parties au présent accord souhaitent conserver le « Bonus ancienneté » afin de reconnaître et valoriser la loyauté ainsi que l'investissement des Salariés cadres ayant passé une partie importante de leur carrière à travailler pour le Groupe.

Ainsi, il est convenu que les Salariés cadres se voient allouer, en sus des congés supplémentaires évoqués ci-avant, les jours supplémentaires suivants :

Ancienneté	Nombre de jours
33 ans	6 jours/an ¹³
35 ans	7 jours/an ¹⁴

Ces congés sont alloués en jour(s) ouvré(s) par année civile.

Le nombre de jours à octroyer à chaque Salarié s'apprécie, une fois par an, au début de chaque période d'acquisition des congés payés et selon les mêmes règles que les congés d'ancienneté ci-avant.

Les jours acquis dans le cadre de ce Bonus ne peuvent faire l'objet d'aucun écrêtage ou bascule dans un autre compteur. Ils peuvent en revanche être monétisés à n'importe quel moment et sans aucun plafonnement.

ARTICLE 2.4 : VALORISATION FINANCIERE DE L'ANCIENNETE

Outre l'attribution de congés supplémentaires d'ancienneté, le Groupe souhaite continuer à récompenser financièrement l'engagement à long terme de ses Salariés cadres et ainsi, renforcer leur motivation.

¹³ Nombre de jours au total sur l'année

¹⁴ Nombre de jours au total sur l'année

Ce faisant, il a été décidé de pérenniser les dispositifs de valorisation financière applicables au sein des entités comprises dans le champ d'application et ce, selon les modalités suivantes :

Entités	Valorisation financière de l'ancienneté
<ul style="list-style-type: none"> - Renault s.a.s - Ampere Electricity, - Ampere Cléon, - Ampere SAS, - Ampere Software Technology, - The Remakers 	<p style="text-align: center;">1% de revalorisation du salaire forfaitaire brut à date anniversaire des 10 ans puis 1% à 20 ans d'ancienneté</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Sofrastock International (SFKI), - Société de Véhicules Automobiles de Batilly (SOVAB), 	<p style="text-align: center;">Prorogation des primes spécifiques à 20, 30 et 40 ans d'ancienneté¹⁵</p>

Titre 3 – Organisation du travail des Salariés relevant d'une organisation du temps de travail fixée sur une base horaire

Quelle que soit l'OTT mise en œuvre, les parties au présent chapitre affirment que le temps de travail doit toujours s'inscrire dans le respect des durées maximales de travail prévues par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Il est précisé que l'ensemble des dispositions de l'accord « Re-Nouveau France 2025 » du 14 décembre 2021, relatives à l'organisation du temps de travail des Salariés soumis à un horaire de travail est repris dans le présent titre avec une adaptation notamment des dispositions relatives à l'acquisition des CTI/CTE.

ARTICLE 3.1 – DUREE ANNUELLE DE TRAVAIL

Le décompte du temps de travail effectif s'effectue sur la base de 151,67 heures en moyenne par mois (ou à la fin de la période de référence en cas d'OTT pluri-hebdomadaire notamment pour les horaires atypiques) et également, par an où un bilan de l'annualisation est établi pour chaque Salarié afin d'apprécier l'application des 1607 heures de travail sur l'année civile.

Les modifications apportées ayant un impact sur la durée du travail des Salariés concernés, les parties conviennent que ce changement est régi par les dispositions de l'article L. 2254-2 du code du travail et plus particulièrement, celles en matière d'aménagement de la durée du travail.

Des concertations locales peuvent être mises en place afin de définir l'organisation associée à cette modification et les Salariés sont informés par tout moyen de cette évolution sans préjudice des éventuelles obligations d'informations-consultations prévues par le code du travail.

Certaines filiales pouvant avoir prévu des adaptations locales, il est convenu que ces dernières ne sont pas remises en cause par le présent accord et continuent de s'appliquer selon les conditions définies au sein de chaque entité.

Le temps de travail évoqué ci-avant peut être réparti sur tout ou partie des jours de la semaine, ou dans un cadre pluri-hebdomadaire ou annuel. Il peut être organisé sous forme d'équipes fixes, alternantes, successives, chevauchantes, en horaire de journée ou, éventuellement, de nuit, ou encore, sous la forme

¹⁵ Dans les mêmes conditions de versement qu'avant la signature du présent accord

d'équipes de suppléance. En tout état de cause, la définition des horaires de travail relève du pouvoir de direction de l'entité concernée.

Il est par ailleurs prévu que :

- En cas de charge de travail exceptionnelle, la durée maximale de travail quotidienne peut être portée ponctuellement à 12 heures, sur la base du volontariat.
- Pour permettre un fonctionnement en équipes successives alternées ainsi que pour faire face aux situations de surcroît d'activité ou à des travaux urgents, le présent accord permet de réduire exceptionnellement à 9 heures la durée consécutive de repos entre deux séances de travail, sur la base du volontariat. Le Salarié est rémunéré dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur et le repos non pris est alors accordé dans la semaine qui suit.
- Les dispositions prises en matière de droit à la déconnexion prévues par la charte en vigueur¹⁶ s'appliquent dès la signature du présent accord à toutes les entités du champ d'application du présent titre comme évoqué à l'article 2.1 du présent chapitre.

S'agissant des temps de pause, il est précisé que chaque Salarié bénéficie d'un temps de pause fixé à 20 minutes par jour au minimum, pris au cours de la séance de travail dès lors que celle-ci, conformément au code du travail, est d'une durée d'au moins 6 heures. Les modalités de prise de ces temps de pause sont définies par secteur tout en sachant qu'en cas de séance partielle de travail, ce temps est proratisé.

Conformément aux dispositions légales, ce temps de pause de 20 minutes n'est pas décompté de la durée effective de travail pour apprécier les durées maximales du travail et ne donne pas lieu à rémunération.

ARTICLE 3.2 – JOURS D'AJUSTEMENT (CTI/CTE)

Afin d'avoir un décompte du temps de travail de 1 607 heures par année civile, des jours issus de la réduction du temps de travail sont acquis au fur et à mesure de l'année et sont appelés « jours d'ajustement ».

Cet ajustement est fixé par l'établissement/l'entreprise concernée, de la manière suivante :

Dispositions applicables au personnel en horaire de normale et au personnel en équipes

Dans les établissements industriels et logistique / après-vente :

- Par principe, 7 jours sont capitalisés dans le Compteur Temps Entreprise (CTE) et 3 jours sont accordés sous forme de repos individuels (CTI). Dans ce cas, ils sont acquis comme suit :
 - o Les 5 premiers jours sont capitalisés au sein du CTE,
 - o Les 6^{ème}, 8^{ème} et 10^{ème} jours sont capitalisés au CTI,
 - o Les 7^{ème} et 9^{ème} jours le sont au CTE.
- Par exception, lorsque l'ajustement se fait sur la base de 5 jours, ceux-ci sont capitalisés au CTE.

Dans les établissements ingénierie et tertiaire :

- S'agissant du personnel en équipes ou en horaire de normale, l'intégralité des 10 jours d'ajustement sont acquis en CTI. Un jour sera prélevé sur ce compteur au titre de la journée de solidarité.

- ¹⁶ à date de signature de l'accord celle signée le 30 août 2021

Afin d'assurer une meilleure lisibilité des modalités d'acquisition des jours d'ajustement du personnel en horaire de normal ou en équipe, par type d'établissement, le tableau récapitulatif ci-après présente de manière claire et détaillée les règles applicables :

Personnel en horaire de normale ou en équipe		
Type d'établissement	Etablissements industriels, logistiques/ après-vente	Ingénierie / tertiaire
Nombre de CTE/ an	7 ¹⁷	/
Nombre de CTI/ an	3	10 ¹⁸
Modalités d'acquisition	<p>Les 5 premiers jours sont capitalisés au sein du CTE,</p> <p>Les 6^{ème}, 8^{ème} et 10^{ème} jours sont capitalisés au CTI,</p> <p>Les 7^{ème} et 9^{ème} jours le sont au CTE.</p>	Intégralement en CTI

¹⁷ Suivant les modalités arrêtées par l'établissement/filiale, un jour de CTE peut également être prélevé au titre de la journée de solidarité.

¹⁸ Dont un jour prélevé au titre de la journée de solidarité

CHAPITRE 3 – MAITRISE DES COMPTEURS CONGES

Titre 1 : Périmètre d’application

Le présent chapitre s’applique à toutes les entités ci-dessous à compter du 1^{er} janvier 2025 :

Intégralité du Chapitre 3 : Compteurs congés	Uniquement la séance supplémentaire le samedi ou un jour férié (Salariés cadres) Article 3.2
<ul style="list-style-type: none"> - Renault s.a.s., - ACI Villeurbanne, - Ampere Electricity, - Ampere Cléon, - Ampere SAS, - Ampere Software Technology, - Alpine Cars, - Manufacture Alpine Dieppe Jean Rédélé, - Sofrastock International (SFKI), - Société de Véhicules Automobiles de Batilly (SOVAB), - The Remakers. 	<p>En complément des entités et établissements cités dans la colonne de gauche :</p> <ul style="list-style-type: none"> - DIAC - Retail Renault Group - Renault Digital - SODICAM²

Bien que disposant d’une gestion de ses compteurs dans le cadre d’un accord sur l’aménagement du temps de travail mais souhaitant uniformiser les régimes du temps de travail de ses Salariés cadres avec ceux des autres entités mentionnées dans le Chapitre 1 de la présente partie, il est convenu que la société Ampere Electricity applique pour ses Salariés cadres, exclusivement les dispositions suivantes relatives à la répartition des CTI/CTE et aux règles de rémunération du travail effectué le samedi ou un jour férié.

Il s’applique pour une durée indéterminée à tous les Salariés en contrat à durée indéterminée (CDI), contrat à durée déterminée (CDD) et aux travailleurs temporaires (CTT) de toutes les entités incluses dans le champ d’application du présent chapitre.

Titre 2 : Gestion des compteurs temps et monétisation

Les jours d’ajustement acquis par tous les Salariés au titre de la réduction du temps de travail sont mis au sein de deux compteurs distincts nommés respectivement Compteur Temps Individuel (CTI, pour les jours acquis individuellement) et Compteur Temps Entreprise (CTE, pour ceux dont la pose est décidée par l’Entreprise).

Cependant, face à une dérive des CTE essentiellement constatée au sein des Etablissements Techniques et Tertiaires¹⁹ et dans une volonté de responsabiliser les Salariés et de les rendre plus autonomes dans la prise de leurs congés, il est nécessaire d’adapter la gestion de ce compteur pour ces entités, pour tous les Salariés, quel que soit leur statut.

¹⁹ Cf Annexe 1 pour la liste des établissements par activité

Pour rappel, les jours d'ajustement (RTT) sont acquis au fur et à mesure, en heures pour les Salariés soumis à un horaire de travail et en jours pour les Salariés bénéficiant d'une convention de forfait jours.

Par ailleurs, les dispositions relatives à la franchise ont été intégrées dans le présent titre.

Au regard de ce qui précède, il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 2.1 : LES REGLES AFFERENTES A LA FRANCHISE

Les règles de franchise sont déterminées comme suit :

- Pour les Salariés non-cadres : 6 heures ;
- Pour les Salariés en forfait-jours : demi-journée.

Ces temps sont acquis selon les mêmes règles que celles des autres jours du CTI.

ARTICLE 2.2 : COMPTEUR TEMPS INDIVIDUEL (CTI)

Il est convenu d'établir des modalités d'acquisition et gestion des compteurs distinctes en fonction de l'activité de l'établissement. Cette différenciation permettra de mieux répondre aux spécificités et aux besoins propres de chaque entité, tout en garantissant une gestion optimale et adaptée des droits à congés pour l'ensemble des Salariés, en fonction de leur lieu d'affectation.

Thème	Statut	Etablissements tertiaires	Etablissements industriels
Acquisition de RTT (CTI/CTE)	Non Cadres	100% CTI (RTT)	Cf titre 3
	Cadres		6 CTI et le delta en CTE ²⁰
Plafond CTI	Tout statut	15 j	15 j
Bascule congés dans CTI au 31/12	Tout statut	1 semaine de CP	1 semaine de CP Solde congés ancienneté
Bascule trimestrielle CTI vers CTE	Tout statut	Aucune	Si CTI > 15j

Les droits capitalisés au CTI peuvent être pris à l'heure (pour les Salariés en base horaire seulement), en demi-journée ou journée (pour les Salariés en forfait jours).

Comme pour toute absence pour congés, la pose est subordonnée à l'accord de la hiérarchie tout en sachant qu'en cas de refus du manager, il est convenu d'une autre date de prise dans les 3 mois ou au plus tard, dans l'année.

Lors de cette prise, les Salariés bénéficient de la rémunération correspondant à celle qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler, comme en matière de congés payés.

En cas de départ de l'entreprise en cours d'année, et quel qu'en soit le motif, les jours et heures capitalisés non pris sont payés au solde de tout compte.

²⁰ Répartition CTI/CTE des Salariés cadres applicable au sein d'Ampere Electricity

- [Modalités de bascule du CTI vers le CTE dans les établissements industriels :](#)

À la fin de chaque trimestre, au titre de l'année civile, si le CTI des Salariés est à plus de 15 jours, l'excédent bascule automatiquement dans le CTE tout en sachant que les jours de CTI, validés par le manager mais pas encore pris par le Salarié, sont décomptés du seuil précité. Ce sujet peut faire l'objet de négociation locale afin d'intégrer d'éventuelles problématiques spécifiques.

Une exception est faite s'agissant des Salariés ayant des congés reportés à prendre : ces jours devant être pris en priorité, il est convenu que tant que le Salarié en dispose, le seuil de bascule de 15 jours de CTI précité ne s'applique pas et l'alimentation de ce compteur continue.

ARTICLE 2.3 : COMPTEUR TEMPS ENTREPRISE (CTE)

- [Les Salariés cadres et non cadres relevant d'un établissement tertiaire :](#)

À l'initialisation, une bascule de 10 CTE maximum sera opérée dans un CTI spécifique ouvert jusqu'au 31 décembre 2027. Les jours au-delà de 10 basculent dans le Compte Transitoire (CT). Les compteurs négatifs de CTE seront compensés via l'acquisition des jours RTT.

- [Les Salariés cadres et non cadres relevant d'un établissement industriel :](#)

À compter du 1^{er} janvier 2025, seuls les Salariés rattachés à un établissement industriel tel que défini en annexe 1 de la présente partie, cadres comme non cadres, bénéficieront de CTE.

Ces jours sont positionnés par la Direction (en heures pour les seuls Salariés en base horaire et pour tous, en demi-journée / journée), afin d'absorber des baisses d'activités aléatoires et/ ou ponctuelles, ou toute autre raison (ponts avec un jour férié, fermeture anticipée, problématique d'approvisionnement, climatique ou panne, décision visant à éviter une dérive dans l'augmentation des compteurs, etc.).

Le positionnement du CTE peut concerner l'établissement dans son intégralité, un département, un secteur d'activité, une unité élémentaire de travail, ou tout ou partie des Salariés travaillant sur une même activité (ex : équipe projet, ligne de production, UET, groupe de personnes ayant des situations similaires voire à l'individu).

Lors de cette pose, les Salariés bénéficient de la rémunération correspondant à celle qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler, comme en matière de congés payés.

En outre et sauf contraintes d'activité, chaque entreprise/établissement décide, au plus tard au cours du 1^{er} trimestre, du positionnement de 2 jours du CTE au minimum dans l'année, en privilégiant des ponts ou des périodes de congés.

Par ailleurs, lorsque le niveau du CTE atteint 15 jours, la Direction s'engage à positionner le, ou les, jour(s) excédentaire(s) dans les 3 mois en lien avec le Salarié.

Suivant les modalités arrêtées par l'établissement/filiale, un jour de CTE peut également être prélevé au titre de la journée de solidarité.

La pose de jour du CTE doit faire l'objet d'une information préalable au secrétaire du CSE ou rapporteur de la COMPROX ainsi qu'aux Salariés concernés selon les modalités suivantes :

- Le CTE doit être annoncé le plus tôt possible et en tout état de cause 48 heures avant, avec la possibilité d'augmenter ou de réduire, en cas de circonstances exceptionnelles, ce délai ;
- Lorsque le recours au CTE répond à un évènement demandant une réactivité importante (exclusivement panne importante / majeure, crise d'approvisionnement, évènements climatiques, organisation avant fermeture ou autres situations déjà visées dans des accords existants) et que

la situation nécessite de poser du CTE à l'heure, l'information, notamment auprès des Salariés, doit se faire au plus tard avant le milieu de la séance de travail.

Dans ce cas, deux conditions cumulatives doivent également être respectées : la pose de CTE ne peut se faire que pour la fin d'équipe et dès lors qu'une solution de retour des Salariés a été trouvée.

Il peut arriver qu'un Salarié soit amené à travailler un jour de CTE. En ce cas et s'il satisfait à la double condition ci-après décrite, ledit jour lui est tout de même prélevé de son CTE et il acquiert en contrepartie un jour de CTI :

- Le Salarié travaille dans les secteurs industriels, techniques et logistiques, dont l'organisation d'activité implique habituellement la présence de l'ensemble de son équipe (UET de fabrication, etc.),

ET

- Lorsque l'activité du Salarié, le jour du CTE, est différente de celle habituellement effectuée en production (sécurité -5S, aménagements de postes, démarche qualité etc.).

Le jour de CTI crédité en conséquence doit être pris dans l'année civile en cours.

En période de faible activité, un maximum de 7 jours peut être alloué par avance à tout Salarié qui ne bénéficierait pas de droits suffisants dans son CTE. Cette avance est alors compensée lors de l'acquisition de jours d'ajustement du CTE au fur et à mesure de l'année ou lors de l'accomplissement de séance supplémentaire obligatoire de travail.

En cas de départ de l'entreprise en cours d'année, et quel qu'en soit le motif, les jours et heures capitalisés non pris sont payés au solde de tout compte et une remise à zéro est effectuée en cas de compteur négatif.

ARTICLE 2.4 : COMPTEUR TRANSITOIRE (CT)

Il y a quelques années, un compteur transitoire avait été créé pour chaque Salarié et les jours qui y étaient crédités étaient définitivement acquis par les Salariés, lesquels pouvaient les utiliser pour poser des congés. La pose des jours de CT suit les mêmes règles que celles du CTI.

ARTICLE 2.5 : MONÉTISATION

Les jours figurant dans le compteur transitoire (CT) et dans le compteur temps individuel (CTI), sans ordre de priorité de l'un ou l'autre de ces compteurs, peuvent faire l'objet d'une monétisation dans les conditions ci-après décrites, tout en sachant que les pratiques locales pré-existantes au présent chapitre et plus favorables aux Salariés, sont maintenues.

Les jours ainsi monétisés sont valorisés sur la base du salaire de référence perçu à la date de monétisation.

- **Monétisation avec motif**

Les jours figurant dans le compteur transitoire (CT) et dans le compteur temps individuel (CTI) peuvent être monétisés avec motif dans les situations suivantes :

- Pour compléter la rémunération dans le cadre d'un congé parental d'éducation ou de la DA dans la limite de 100% de ce que le Salarié percevait avant le bénéfice desdites mesures,
- Pour racheter des trimestres dans les cas (et pour le nombre de trimestres) autorisés par le régime de retraite dont relève la personne,
- Pour alimenter le PERECO dans les conditions fixées par le chapitre dédié à ce sujet,
- Pour compléter la rémunération en cas d'activité partielle en l'absence d'accord instituant un fonds de solidarité (CSA),

- Pour notamment aider financièrement, et par solidarité, les personnes en congé sans solde dans le cadre de l'assistance d'un proche souffrant d'une grave pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou nécessitant des soins contraignants,
- Pour acheter, via Renault Vente au Personnel, des véhicules neufs du Groupe Renault,
- Pour alimenter le compte personnel formation du Salarié, s'agissant des formations décidées par le seul Salarié, si les droits acquis sont insuffisants.

- **Monétisation sans motif**

Indépendamment du paragraphe précédent, les Salariés peuvent également monétiser 10 jours de CTI ou CT par an maximum, sans motif particulier.

Lors de la commission centrale d'application, les parties s'accordent pour rediscuter, en fonction de la situation financière du Groupe, de la capacité d'augmenter le nombre de jours pouvant être monétisés.

ARTICLE 3 : ADAPTATION DU TEMPS DE TRAVAIL EN CAS DE VARIATIONS D'ACTIVITE

Les entreprises parties prenantes font constamment face à des variations d'activité à la baisse ou à la hausse.

Pour les premières, des jours de CTE ou tout autre dispositif juridique existant peuvent être utilisés.

S'agissant des hausses d'activités, les leviers d'organisation décrits ci-dessous peuvent être utilisés tout en sachant que le volontariat doit être privilégié.

Ces dispositifs peuvent concerner un ou plusieurs Salariés, être sectoriels ou concerner tout un site.

ARTICLE 3.1 : ALLONGEMENT JOURNALIER

Pour les Salariés soumis à un horaire de travail, la durée journalière de travail peut être augmentée au volontariat ou en obligatoire, selon les conditions indiquées ci-après tout en sachant que le volontariat doit être privilégié :

- **Au volontariat**

Des allongements des séances de travail peuvent être réalisés sur la base du volontariat, sous réserve du respect des règles relatives à la durée du travail et au temps de repos.

Pour le personnel en équipes, en cas d'allongement journalier de travail effectif égal à 1h, une pause de 5 minutes, positionnée pendant la période d'allongement et payée comme temps de travail effectif, est accordée.

Les heures réalisées sont rémunérées dans les conditions définies au paragraphe relatif aux heures supplémentaires ci-dessous.

- **En obligatoire**

Dans le respect des règles relatives à la durée du travail, le recours à l'allongement obligatoire des séances de travail peut être organisé pour réguler l'activité selon le cadre défini ci-après :

- La durée maximum de l'allongement journalier du temps de travail effectif est de 1 heure,
- Aucun allongement de séance de travail ne peut intervenir le vendredi soir,
- Une information du rapporteur de la COMPROX concernée ou du secrétaire du CSE selon le cas, doit avoir lieu dans un délai de prévenance de 48 heures par principe, avec capacité de faire plus ou moins en fonction des circonstances.

Par ailleurs, s'agissant du personnel en équipes, il est convenu des dispositions particulières suivantes :

- L'allongement journalier peut uniquement être positionné en fin d'équipe d'après-midi ;
- En cas d'allongement journalier du temps de travail effectif égal à 1h, une pause de 5 minutes payée comme temps de travail effectif, mais non décomptée de la durée du travail, est positionnée pendant la période d'allongement ;
- En tout état de cause, par Salarié en équipes, le nombre d'allongements journaliers est limité à 8 séances par mois et 50 séances à l'année.

Les heures réalisées dans ce cadre sont rémunérées dans les conditions définies par le paragraphe « heures supplémentaires » ci-dessous.

ARTICLE 3.2 : SEANCE SUPPLEMENTAIRE

- **Pour les Salariés soumis à un horaire de travail**

Des séances supplémentaires de travail réalisées sur la base du volontariat, ou en obligatoire, peuvent être réalisées, sous réserve du respect des règles relatives à la durée du travail, tout en sachant que le volontariat doit être privilégié.

- **Au volontariat**

Toute heure effectuée dans le cadre d'une séance supplémentaire, le samedi, est rémunérée comme une heure supplémentaire et ce indépendamment de la durée effective de travail du Salarié sur la période considérée. En conséquence, le Salarié perçoit la majoration de 25% prévue par le présent chapitre, que le seuil de déclenchement des heures supplémentaires soit, ou non, atteint ou dépassé.

En outre, une prime forfaitaire et unique de samedi d'un montant de 10€ bruts est versée par séance travaillée ce jour-là ; celle-ci vient en remplacement de toutes les primes de même nature ayant pu exister jusqu'alors.

- **En obligatoire**

Les séances supplémentaires obligatoires sont réalisées seulement le samedi matin, dans la limite de 6 par année civile et par Salarié.

Selon le périmètre concerné par la séance supplémentaire, une information préalable est faite au secrétaire du CSE ou au rapporteur de la COMPROX concernée, 15 jours calendaires avant la mise en œuvre et en cas de circonstances exceptionnelles, 48 heures avant.

Toute heure effectuée dans le cadre d'une séance supplémentaire, le samedi, est rémunérée comme une heure supplémentaire et ce indépendamment de la durée effective de travail du Salarié sur la période considérée. En conséquence, le Salarié perçoit la majoration de 25% prévue par le présent chapitre, que le seuil de déclenchement des heures supplémentaires soit, ou non, atteint ou dépassé.

En cas de Compteur Temps Entreprise (CTE) négatif, les heures réalisées permettent de venir compenser l'avance effectuée. Puisqu'une avance sur salaire à hauteur de 100% a déjà été versée dans ce cadre, seule est versée la majoration attachée à la réalisation de ces heures.

En outre, une prime forfaitaire et unique de samedi d'un montant de 10 € bruts est versée par séance travaillée ce jour-là ; celle-ci vient en remplacement de toutes les primes de même nature ayant pu exister jusqu'alors.

Les Salariés concernés ont la possibilité de se faire remplacer par un collègue ayant les mêmes compétences, sous réserve du respect des temps de repos et durées maximales du travail ainsi que d'un délai de prévenance permettant d'assurer l'organisation du fonctionnement de l'équipe.

- Pour les salariés soumis à un forfait jours²¹

La nécessité de travailler le samedi ou lors de jours fériés est déjà une réalité pour de nombreux secteurs de l'entreprise. Conscient de l'impact du travail de ces jours spécifiques sur la vie personnelle, le Groupe souhaite améliorer les modalités d'indemnisation des Salariés en forfait jours amenés à travailler sur ces périodes.

Sans préjudice d'une éventuelle régularisation de salaire si ce samedi travaillé mène à dépasser le volume du forfait, pour chaque séance complète de travail un samedi ou un jour férié, et sous réserve que cette dernière soit réalisée à la demande explicite du management et après accord préalable écrit du DRH / DRH Métier, le Salarié en forfait jours peut choisir entre l'acquisition d'un jour de Compte Temps Individuel (CTI) ou le paiement de la journée travaillée à 100% avec un plafond équivalent à 1,7 PASS (Plafond Annuel de la Sécurité Sociale).

Ces conditions de paiement du samedi ne s'appliquent pas lorsque le samedi est déjà intégré dans le planning habituel des salariés (notamment ceux ayant une activité commerciale). Dès lors, il convenu que ce paiement n'interviendra que pour le travail d'un 6^e jour sur la semaine.

À défaut de choix exprimé par le Salarié concernant la modalité de rétribution de cette séance de travail au plus tard dans le mois suivant sa réalisation, il lui sera attribué automatiquement un Compte Temps Individuel (CTI), sauf si ce dernier a déjà atteint le plafond de 15 jours, auquel cas un paiement sera effectué automatiquement.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, en cas de dépassement du volume du forfait jours annuel individuel du Salarié, une majoration de 10% est appliquée pour le travail des 3 premiers jours supplémentaires. À partir du 4^e jour supplémentaire, au-delà du forfait annuel et jusqu'à 235 jours par an, la majoration passe à 15 %.

ARTICLE 3.3 : HEURES SUPPLEMENTAIRES

Pour les Salariés non-cadres, les heures supplémentaires effectuées conformément à la loi sont décomptées selon les 2 seuils énoncés ci-après :

- Au-delà de la durée mensuelle moyenne de travail légalement prévue, soit 151,67h ou le cas échéant, à la moyenne de l'OTT pluri-hebdomadaire mise en œuvre (notamment en cas d'horaires de travail atypiques),

ET

- Au-delà de 1 607h annuelles, pour les heures effectuées en plus de ce seuil et qui n'ont pas été prises en compte dans le cadre du décompte prévu au 1^{er} tiret.

Quel que soit le seuil de dépassement (mensuel, pluri-hebdomadaire (horaires atypiques notamment) ou annuel), les heures supplémentaires sont majorées à hauteur de 25%. Elles sont rémunérées à échéance normale de paie.

Conformément aux dispositions légales, il est précisé que le contingent annuel d'heures supplémentaires est porté à 210 heures.

Il est convenu que les heures supplémentaires peuvent être, au choix du Salarié, payées ou prises en repos compensateur de remplacement (RCR). Dans ce dernier cas, les heures viennent alimenter le

²¹ Dispositions applicables à Ampere Electricity

compteur dénommé « repos compensateur », dans lequel sont également déposés les repos acquis en cas d'heures supplémentaires dépassant le contingent annuel d'heures supplémentaires et qui sont communément appelés « contrepartie obligatoire en repos » (COR).

Les Salariés ont connaissance des droits acquis dans le compteur repos compensateur par affichage de ce dernier sur leur bulletin de paie.

Dès que le Salarié a acquis 7 heures au total, il peut en disposer en les posant par demi-journée ou journée, par une demande dans l'outil de gestion de congés et ce, dans un délai de 7 mois.

ARTICLE 4 : CAPACITE D'ADAPTATION LOCALE

Afin de construire un dispositif permettant la prise en compte des spécificités des établissements ou filiales, il est possible pour ces derniers de conclure à leur niveau des accords d'organisation du temps de travail, sans exclusion de thèmes (nombre de jours d'ajustement et répartition de leur acquisition, taux de majoration des heures supplémentaires etc.).

Lors de ces éventuelles négociations, les DSG ou DSGA de Renault Group, peuvent faire partie de la délégation de négociation, dans les conditions prévues par l'article L.2232-17 du code du travail, sans pour autant en augmenter le nombre.

La commission centrale d'application est régulièrement informée des négociations en cours et de leur résultat.

CHAPITRE 4 – PERIODE D’ACQUISITION ET PRISE DES CONGES PAYES

Le présent chapitre vise à simplifier la gestion des congés payés en harmonisant, au sein de toutes les entités du Socle Social Commun, les périodes d'acquisition et de prise des congés payés sur l'année civile, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Ces modifications ont pour objectif d'offrir une meilleure lisibilité et de faciliter la gestion des congés payés tant pour les Salariés que pour les entités du Groupe.

En outre, cette harmonisation facilitera les mobilités internes et les transferts de droits en cas de changement de société au sein du Groupe.

Ce faisant, il est convenu ce qui suit :

Titre 1 : Périmètre et durée d'application

Le présent chapitre a vocation à s'appliquer à compter du 1^{er} janvier 2025 pour une durée indéterminée, sous réserve des temporalités définies au chapitre 4 de la présente partie, comme suit :

- Renault s.a.s.,
- ACI Villeurbanne,
- Ampere S.A.S,
- Ampere Electricity,
- Ampere Software Technology (AST)
- Ampere Cléon,
- Manufacture Alpine Dieppe Jean Rédéélé,
- Alpine Cars,
- Alpine Racing,
- Sofrastock International,
- Société de Véhicules Automobiles de Batilly (S.O.V.A.B),
- Qstomize,
- The Remakers
- DIAC
- Retail Renault Group
- SODICAM²
- Renault Digital

Il s'applique pour une durée indéterminée à tous les Salariés et aux travailleurs temporaires (CTT)-de toutes les entités incluses dans le champ d'application du présent chapitre.

Titre 2 : Annualisation de la période de référence des congés payés

ARTICLE 1 – DUREE DES CONGES PAYES

Conformément aux dispositions légales, tous les Salariés des entités incluses dans le périmètre du présent chapitre, bénéficient d'un congé payé légal de 30 jours ouvrables, soit 25 jours ouvrés, par année de travail complète. Le congé principal est d'une durée de 24 jours ouvrables et les 6 jours ouvrables restants constituent la 5^e semaine de congés payés.

Ils s'acquièrent au mois le mois et au prorata du temps de présence ou assimilé.

La durée des congés payés est proportionnelle au temps de travail effectif ou assimilé réalisé au cours de la période de référence.

Il est par ailleurs acquis que si pendant cette période et de manière exceptionnelle, un Salarié était rappelé pour les besoins du service, ses jours de congés non pris lui sont rétrocédés et il lui est accordé en plus un congé de deux jours, avec remboursement des frais occasionnés par ce rappel.

ARTICLE 2 – PERIODE D’ACQUISITION ET DE PRISE DES CONGES PAYES

La période d'acquisition et de prise des congés payés sont fixées sur l'année civile, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre.

L'ensemble des congés payés acquis doit être pris sur l'année sous réserve des règles de report et de bascule applicable au sein de chaque entité.

Par ailleurs, il est convenu que chaque entité, sauf si elle ne le souhaite pas, continuera d'appliquer le décompte des jours de congés selon les pratiques en vigueur jusqu'à présent, qu'il s'agisse d'un décompte en jours ouvrables ou en jours ouvrés. Aucune modification ne sera apportée à cette méthode de décompte, qui restera spécifique à chaque entité, en fonction de ses règles internes et de ses besoins organisationnels. Cette stabilité permettra d'assurer une continuité dans la gestion des congés, tout en respectant les particularités de chaque structure.

ARTICLE 3 – PERIODE TRANSITOIRE

Pour les entités qui, à la date de signature de l'accord, appliquent une période de référence différente de l'année civile, la transition vers la nouvelle période de référence alignée sur l'année civile interviendra au plus tard au 1^{er} janvier 2027.

Cette adoption sera précédée d'une concertation locale au sein de chaque entité, afin de définir précisément les modalités de mise en œuvre et de garantir une transition fluide, neutre économiquement, et bien comprise par l'ensemble des Salariés.

CHAPITRE 5 – ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE D’APPLICATION

Les dispositions du présent chapitre sont conclues pour une durée indéterminée, prennent effet selon les temporalités suivantes :

MESURES PREVUES	DATE DE MISE EN ŒUVRE
Temps de travail	1 ^{er} janvier 2025
Compteurs CTI / CTE	1 ^{er} janvier 2025
Période d'acquisition / prise des congés payés sur l'année civile	Janvier 2025 pour les entités l'appliquant déjà à la date de signature de l'accord Au plus tard le 1 ^{er} janvier 2027 pour celles ayant une autre période de référence (cf Annexe 3)

La mise en œuvre des nouvelles périodes d'acquisition et de prise des congés payés sur l'année civile sera adaptée en fonction de la situation de chaque entité, selon qu'elle applique déjà ou non un décompte sur l'année civile à la date de signature de l'accord.

Ainsi, les entités qui avaient déjà aligné leur période d'acquisition sur l'année civile continueront de fonctionner selon cette organisation sans changement.

Il est acquis que jusqu'à l'entrée en vigueur de chacune des mesures évoquées ci-dessus, les droits existants actuellement continuent de s'appliquer, même ceux dénoncés.

Conformément aux dispositions légales, dès le déploiement opérationnel des mesures prévues dans cet accord, celles-ci se substituent de plein droit à toutes celles ayant le même objet qu'elles résultent d'usages, d'engagement unilatéraux, d'accords atypiques ainsi que d'accords collectifs de branche, de Groupe, d'entreprise et d'établissement compris dans son champ d'application.

Les clauses figurant dans la présente partie sont issues des dispositions légales et réglementaires ainsi que des positions de l'administration à la date de signature de l'accord. Toute évolution légale ou réglementaire s'appliquera de plein droit à la présente partie.

ANNEXE 1 : LISTE DES SOCIETES ET ETABLISSEMENTS PAR ACTIVITE

Société	Etablissement	Technique /Tertiaire	Industriel/ Logistique
AMPERE S.A.S		X	
AMPERE SOFTWARE TECHNOLOGY (AST)		X	
AMPERE CLEON			X
THE REMAKERS			X
RENAULT s.a.s	Renault Cergy		X
	Renault Flins		X
	Renault Le Mans		X
	Renault Sandouville		X
	EIF	Guyancourt Siège Villiers St Frédéric	X
		X	
		X	
SFKI			X
SOVAB			X
AMPERE ELECTRICITY	Maubeuge		X
	Douai		X
	Ruitz		X
ACI VILLEURBANNE			X
MANUFACTURE ALPINE DIEPPE			X
ALPINE CARS		X	
QSTOMIZE			X

ANNEXE 2 : ILLUSTRATION DU CALCUL DES RTT AU REEL POUR UN FORFAIT JOURS

À titre d'illustration, pour l'année 2025, le nombre de RTT à attribuer à un Salarié bénéficiant d'un forfait 218 jours²² est de :

	2025
Nb jours dans l'année	365
Nb de samedi/dimanche	104
Fériés tombant entre un lundi et un vendredi	10
CP (jours ouvrés)	25
Nb total de jours ouvrés dans l'année	226
Nb de jours dans le forfait	218
RTT à attribuer	8

Pour les entités incluses dans le champ d'application « maîtrise compteurs congés », la répartition de ces 8 jours acquis pour l'année 2025 va être différente selon l'activité tertiaire ou industrielle de l'établissement auquel est rattaché le Salarié cadre :

Etablissements tertiaires	Etablissements industriels
8 CTI <i>Dont 1 jour prélevé au titre de la journée de solidarité</i>	6 CTI 2 CTE

²² Sauf SODICAM²

**ANNEXE 3 : CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE DES DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONGES PAYES
PAR ENTITE**

Entités	Date d'application
<ul style="list-style-type: none">- Renault s.a.s- Ampere S.A.S- Ampere Electricity (Douai)- Ampere Software Technology (AST)- Ampere Cléon,- Manufacture Alpine Dieppe Jean Rédélé,- Alpine Cars,- Alpine Racing,- Sofrastock (S.F.K.I)- The Remakers	1^{er} janvier 2025
<ul style="list-style-type: none">- ACI Villeurbanne- Société de Véhicules Automobiles de Batilly (S.O.V.A.B),- Qstomize,- Ampere Electricity (Ruitz et Maubeuge)- Renault Digital- DIAC- SODICAM²- Retail Renault Group	Au plus tard le 1^{er} janvier 2027

PARTIE 4 : RETRIBUTION

La présente partie a pour objectif de définir les contours d'un nouvel axe de la politique globale de rémunération, visant à instaurer de nouveaux dispositifs de partage de la valeur permettant aux Salariés d'être associés à la performance de Renault Group.

Dans la continuité de la politique globale de rémunération de Renault Group, et conformément à la volonté de mettre en place des dispositifs rémunérateurs pour les Salariés, il a été proposé de :

- **Définir le bénéfice exceptionnel** et la modalité de partage qui en découle.
- **Développer le partage de la valeur** pour reconnaître le rôle des Salariés dans la réussite de Renault Group.
- **Développer le dispositif d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERECO)** en permettant à tous les Salariés de se constituer un complément de pension de retraite.

Les clauses figurant dans cette partie sont issues des dispositions légales et réglementaires ainsi que des positions de l'administration à la date de signature de l'accord. Toute évolution légale ou réglementaire s'appliquera de plein droit à la présente partie. Les parties au présent accord se réuniront alors pour en étudier les conséquences.

Sommaire

CHAPITRE 1 – L’AUGMENTATION EXCEPTIONNELLE DU BENEFICE	138
Titre 1 – Champ d’application	138
Titre 2 – La définition d’une augmentation exceptionnelle du bénéfice	138
Titre 3 – La modalité de partage qui en découle.....	139
Titre 4 – Durée d’application	139
CHAPITRE 2 – LE PARTAGE DE LA VALEUR	140
Titre 1 – Champ d’application	140
Titre 2 – La rétribution des Salariés en cas d’augmentation du bénéfice.....	140
<i>Article 2.1. La définition d’une augmentation du bénéfice</i>	<i>140</i>
<i>Article 2.2. La rétribution associée à une augmentation croissante du bénéfice</i>	<i>141</i>
Titre 3 – Durée d’application	141
CHAPITRE 3 – LA MISE EN PLACE D’UN PLAN D’EPARGNE RETRAITE D’ENTREPRISE COLLECTIF (PERECO).....	142
Titre 1 – Périmètre.....	142
Titre 2 – Titulaires	143
Titre 3 – Adhésion	143
Titre 4 – Alimentation du PERECO	143
<i>Article 4.1. Versements volontaires du titulaire</i>	<i>143</i>
<i>Article 4.2. Versements de la prime d’intéressement</i>	<i>143</i>
<i>Article 4.3. Versements de la prime de participation</i>	<i>144</i>
<i>Article 4.4 - Versements des Primes de Partage de la Valeur (PPV).....</i>	<i>144</i>
<i>Article 4.5. Transfert de sommes issues d’un autre plan d’épargne retraite (PERECO, Plan d’Epargne Retraite Obligatoire, Plan d’Epargne Retraite Individuel)</i>	<i>144</i>
<i>Article 4.6. Transfert de sommes issues d’autres dispositifs</i>	<i>144</i>
<i>Article 4.7. Versement de sommes issues du Compte Epargne Temps ou correspondant à des jours de repos non pris.....</i>	<i>144</i>
Titre 5 – L’aide de Renault Group.....	145
Titre 6 – Affectation de l’épargne	145
<i>Article 6.1. La gestion libre</i>	<i>147</i>
<i>Article 6.2. La gestion « pilotée à horizon ».....</i>	<i>147</i>
<i>Article 6.3. Les frais</i>	<i>149</i>
Titre 7 – Capitalisation des revenus.....	150
Titre 8 – Indisponibilité des droits.....	150
Titre 9 – Délivrance des sommes	151
Titre 10 – Information des titulaires	152
<i>Article 10.1 – Information collective des titulaires</i>	<i>152</i>

Article 10.2 – Information individuelle des titulaires..... 154

Titre 11 – Titulaires ayant quitté l'Entreprise 155

Titre 12 – Durée d'application 155

Annexe 1 – Prestations de tenue de compte conservation prises en charge par l'Entreprise 156

Annexe 2 – Critères de choix et supports de placement et DIC..... 158

Annexe 3 – Calendrier de mise en œuvre des mesures arrêtées pour la partie « Retribution »..... 160

CHAPITRE 1 – L'AUGMENTATION EXCEPTIONNELLE DU BENEFICE

La loi n°2023-1107 du 29 novembre 2023, portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise du 10 février 2023, propose de renforcer le partage de la valeur et d'améliorer l'association des Salariés aux performances de l'entreprise.

Parmi ces mesures, figure pour les entreprises, le principe d'ouvrir des négociations, dès 2024, sur la définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice et sur les modalités de partage de la valeur qui en résulteraient.

Dans cette logique, et à la suite des premiers échanges qui se sont tenus concernant la conclusion d'un accord de participation des Salariés aux fruits de l'expansion du Groupe, les parties ont convenu ce qui suit.

Titre 1 – Champ d'application

Le présent chapitre a vocation à s'appliquer aux entités comprises dans le champ d'application de l'accord de participation du Groupe du 29 mai 2024, à savoir :

- Renault s.a.s.,
- Ampere Electricity,
- ACI Villeurbanne,
- Manufacture Alpine Dieppe Jean Rédéle,
- Alpine Cars,
- Sofrastock International,
- Société de Véhicules Automobiles de Batilly,
- SODICAM²,
- Renault Digital,
- Ampere Cléon,
- Ampere SAS,
- Ampere Software Technology.
- The Remakers.

Titre 2 – La définition d'une augmentation exceptionnelle du bénéfice

L'augmentation exceptionnelle du bénéfice de Groupe²³ se caractérise comme étant une augmentation de ce bénéfice strictement supérieure à 30% par rapport à la valeur moyenne du bénéfice obtenu au cours des 2 derniers exercices.

La valeur moyenne du bénéfice ainsi que le pourcentage de comparaison sont arrondis au dixième supérieur.

Etant précisé que l'éventuelle atteinte de l'objectif précité n'est connue qu'à la clôture de l'exercice concerné et une fois les comptes publiés.

²³ Il s'agit du bénéfice net fiscal de Groupe qui est entendu comme étant le résultat d'exploitation consolidé du Groupe, également appelé EBIT, issu des états financiers consolidés de Renault Group et retraité des éléments exceptionnels identifiés en Autres Produits et Charges d'Exploitation-Note 6 des États Financiers (APCE).

Titre 3 – La modalité de partage qui en découle

En cas d'atteinte d'une augmentation exceptionnelle du bénéfice telle que définie ci-dessus, les parties sont convenues d'ouvrir une nouvelle négociation au sein du même périmètre, au cours de l'année suivant l'exercice considéré.

Conformément aux dispositions légales en vigueur²⁴, la négociation ouverte aura pour objectif d'identifier la modalité de partage souhaitée par les parties et d'en définir les conditions d'attribution. Étant précisé que la modalité de partage ainsi que ses conditions d'attribution sont communes pour l'ensemble des entités du présent chapitre.

Cette négociation portera alors sur :

- La mise en place d'un dispositif d'intéressement s'il n'existait plus dans le Groupe ;
- Le versement d'un supplément d'intéressement ou de participation si l'accord en application duquel il est versé a donné lieu à un versement ;
- Un abondement à un plan d'épargne salariale ou retraite ;
- Le versement d'une prime de partage de la valeur.

L'exercice 2025 constitue le premier exercice dont le bénéfice sera comparé à la moyenne des exercices 2023 et 2024.

Titre 4 – Durée d'application

Le présent chapitre prend effet au 1^{er} janvier 2025, pour une durée déterminée de 3 ans. Il cesse donc de plein droit de produire effet le 31 décembre 2027.

²⁴ À date, il convient de se reporter à l'article L.3346-1,3° du Code du travail

CHAPITRE 2 – LE PARTAGE DE LA VALEUR

L'Entreprise souhaite désormais, renforcer les dispositifs permettant de valoriser la contribution des Salariés à la performance du Groupe.

La notion « d'augmentation exceptionnelle » visant exclusivement les superprofits, la Direction a souhaité aller au-delà de ses obligations légales et permettre une valorisation intermédiaire en cas de progression significative du bénéfice du Groupe et renforcer, ainsi, l'association des Salariés à la croissance des résultats du Groupe.

Ainsi, en complément des dispositifs préexistants, Renault Group décide de proposer un dispositif progressif visant à rétribuer les Salariés en fonction de l'évolution du bénéfice du Groupe.

Titre 1 – Champ d'application

Le présent chapitre a vocation à s'appliquer à toutes les entités ci-dessous :

- Renault s.a.s.,
- Ampere Electricity,
- ACI Villeurbanne,
- Manufacture Alpine Dieppe Jean Rédéle,
- Alpine Cars,
- Alpine Racing,
- Sofrastock International,
- The Remakers,
- Société de Véhicules Automobiles de Batilly,
- SODICAM²,
- Renault Digital,
- Ampere Cléon,
- Ampere SAS,
- Ampere Software Technology,
- Renault Retail Group,
- DIAC.

Ci-après dénommées l'Entreprise.

Titre 2 – La rétribution des Salariés en cas d'augmentation du bénéfice

ARTICLE 2.1. LA DEFINITION D'UNE AUGMENTATION DU BENEFICE

L'augmentation du bénéfice du Groupe tel que défini au Titre 2 du Chapitre 1 de la présente partie se caractérise comme étant une progression significative, sans pour autant qu'elle ne soit exceptionnelle, du bénéfice du Groupe.

Les parties retiennent 2 paliers de progression significatifs, à savoir :

- o Une augmentation $\geq 10\%$ et $< 20\%$
- o Une augmentation $\geq 20\%$ et $\leq 30\%$

Cette augmentation s'apprécie par rapport à la valeur moyenne du bénéfice obtenu au cours des 2 derniers exercices.

La valeur moyenne du bénéfice ainsi que le pourcentage de comparaison sont arrondis au dixième supérieur.

Étant précisé que l'éventuelle atteinte de l'objectif précité n'est connue qu'à la clôture de l'exercice concerné et une fois les comptes publiés.

ARTICLE 2.2. LA RETRIBUTION ASSOCIEE A UNE AUGMENTATION CROISSANTE DU BENEFICE

Dans le cas où le Groupe générerait une croissance significative de son bénéfice telle que définie à l'article 2.1 du présent chapitre, les parties sont convenues du versement d'une prime de partage de la valeur (PPV). Cette PPV est alors mise en place annuellement par voie de décision unilatérale de la Direction au titre de l'exercice considéré.

Le présent article en établit les principes généraux.

Montant

Le montant de la PPV octroyée est fonction de la croissance atteinte :

Augmentation du bénéfice par rapport à la moyenne des 2 derniers exercices	Montant de la PPV
Une augmentation $\geq 10\%$ et $< 20\%$	500 €
Une augmentation $\geq 20\%$ et $\leq 30\%$	700 €

Le montant de la PPV est modulé selon la durée de présence effective des Salariés dans l'Entreprise au cours des 12 mois glissants précédant le versement de la prime et de leur quotité de travail au cours de cette période. Sont prises en compte les absences légalement assimilées à du temps de travail effectif et rémunérées comme tel.

Bénéficiaires

Le présent chapitre est applicable à tous les Salariés de l'Entreprise titulaires d'un contrat de travail en cours au jour de versement de la PPV dont la date est définie dans la décision unilatérale instituant ladite prime.

Les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise venant d'une entreprise de travail temporaire ou d'un groupement d'employeurs bénéficient également de cette prime, dans les conditions prévues par la décision unilatérale.

Paiement et affectation

La date de versement de la PPV est définie par la décision unilatérale de l'entreprise l'instituant.

Étant rappelé que le bénéficiaire peut alors opter pour son versement immédiat ou son placement pour tout ou partie sur l'un des plans d'épargne en vigueur dans l'Entreprise.

L'exercice 2025 constitue le premier exercice dont le Bénéfice de Groupe sera comparé à la moyenne des exercices 2023 et 2024.

Titre 3 – Durée d'application

Le présent chapitre prend effet au 1^{er} janvier 2025, pour une durée déterminée de 3 ans. Il prend automatiquement fin le 31 décembre 2027.

CHAPITRE 3 – LA MISE EN PLACE D’UN PLAN D’ÉPARGNE RETRAITE D’ENTREPRISE COLLECTIF (PERECO)

Le présent chapitre vise à définir les modalités dans lesquelles un plan d’épargne retraite d’entreprise collectif (PERECO) est mis en place au sein de Renault Group.

Ce dernier s’inscrit dans le cadre du Socle Social Commun visant à assurer une plus grande homogénéité des droits pour l’ensemble des Salariés du Groupe en France.

Dans la continuité de la politique globale de rémunération de Renault Group, et conformément à la volonté de mettre en place un dispositif unique permettant aux Salariés de se constituer une épargne retraite tout au long de leur carrière et selon les mêmes conditions, l’ouverture d’une négociation relative à la signature d’un accord PERECO Groupe avait été actée dans l’accord encadrant les relations individuelles de travail du 18 janvier 2024.

Cette volonté avait été réitérée à l’occasion des négociations annuelles obligatoires Groupe 2024.

Les clauses figurant dans le présent chapitre sont issues des dispositions légales et réglementaires ainsi que des positions de l’administration à la date de signature de l’accord. Toute évolution légale ou réglementaire s’appliquera de plein droit au présent chapitre.

Le présent Plan d’Épargne Retraite d’Entreprise Collectif (ci-après dénommé « PERECO » ou « Plan ») permet au personnel de se constituer, avec l’aide de l’entreprise, un portefeuille de valeurs mobilières, en vue de l’acquisition et la jouissance de droits viagers personnels ou du versement d’un capital, à partir du départ à la retraite.

Le règlement du PERECO a donc pour objet de fixer les règles et conditions de participation du personnel de l’entreprise au Plan.

Par ailleurs, il est précisé que le règlement du PERECO répond aux conditions permettant à l’entreprise, si elle y est assujettie, de bénéficier du forfait social au taux réduit.

Titre 1 – Périmètre

Le présent chapitre a vocation à s’appliquer à toutes les entités ci-dessous :

- Renault s.a.s.,
- Ampere Electricity,
- ACI Villeurbanne,
- Manufacture Alpine Dieppe Jean Rédéélé,
- Alpine Cars,
- Alpine Racing,
- Sofrastock International,
- The Remakers,
- Société de Véhicules Automobiles de Batilly,
- SODICAM²,
- Renault Digital,
- Ampere Cléon,
- Ampere SAS,
- Ampere Software Technology,
- Qstomize,
- Renault Retail Group,
- DIAC.

Ci-après, dénommées « l’Entreprise ».

Si Renault s.a.s. cesse de posséder, directement ou indirectement, plus de 50% dans une entreprise visée ci-dessus, cela entraînerait de plein droit le retrait, de la société, du Plan à la date de sortie du périmètre. Ce retrait sera matérialisé par une dénonciation qui sera notifiée aux partenaires sociaux ainsi qu’à l’autorité administrative compétente.

Les titulaires du Plan au sein de cette société ne pourront plus effectuer de versements à compter de cette date. Ils pourront cependant conserver leurs avoirs détenus jusque-là dans les supports de placement du Plan. Les frais récurrents de toute nature liés à la tenue du compte restant à la charge de la société.

Titre 2 – Titulaires

Tous les Salariés comptant trois mois d'ancienneté dans l'Entreprise peuvent bénéficier du Plan. Pour la détermination de cette condition d'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de l'année en cours et des douze mois qui la précèdent.

Les anciens Salariés ayant quitté l'Entreprise à la suite d'un départ à la retraite ou en préretraite peuvent continuer à effectuer des versements au présent Plan à condition d'être toujours détenteurs d'avoirs.

Les anciens Salariés de l'Entreprise qui l'ont quittée pour un motif autre que le départ à la retraite ou en préretraite peuvent également continuer à effectuer des versements sur le présent Plan s'ils n'ont pas accès à un PERECO dans la nouvelle entreprise où ils sont employés.

Dans ce cas, les frais afférents à leur gestion sont alors à la charge exclusive de l'ancien Salarié qui effectue ces versements.

Lorsque le versement de l'intéressement ou de la participation au titre de la dernière période d'activité du Salarié intervient après son départ de l'entreprise, il peut affecter cet intéressement ou cette participation au Plan.

Titre 3 – Adhésion

Les titulaires du présent dispositif adhèrent au Plan lors de leur premier versement.

L'exactitude des mentions nominatives et l'appartenance du titulaire à l'Entreprise sont validées par cette dernière avant le premier versement.

Titre 4 – Alimentation du PERECO

Le financement du Plan est assuré au moyen des ressources mentionnées ci-après.

ARTICLE 4.1. VERSEMENTS VOLONTAIRES DU TITULAIRE

Chaque titulaire du Plan peut effectuer des versements volontaires périodiques et/ou ponctuels.

Les titulaires qui se sont engagés à faire des versements périodiques ont la faculté de réviser, sur simple demande, le montant et la périodicité de leur versement.

Les versements volontaires sont déductibles du revenu pour le calcul de l'impôt sur le revenu, dans les limites prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Toutefois, pour chacun de ses versements volontaires, le titulaire a la possibilité de renoncer à leur déductibilité.

Cette option doit être exercée au plus tard lors du versement et est irrévocable.

ARTICLE 4.2. VERSEMENTS DE LA PRIME D'INTERESSEMENT

Le Plan peut être alimenté par le versement de tout ou partie de la prime d'intéressement attribuée, le cas échéant, au titulaire en application de l'accord d'intéressement éventuellement en vigueur dans l'Entreprise.

ARTICLE 4.3. VERSEMENTS DE LA PRIME DE PARTICIPATION

Le Plan peut être alimenté par le versement de tout ou partie de la prime de participation attribuée, le cas échéant, au titulaire.

ARTICLE 4.4 - VERSEMENTS DES PRIMES DE PARTAGE DE LA VALEUR (PPV)

Le Plan pourra être alimenté par le versement de tout ou partie de la PPV attribuée, le cas échéant, au bénéficiaire en application de l'accord ou de la décision unilatérale mettant en place la PPV éventuellement en vigueur dans l'entreprise.

ARTICLE 4.5. TRANSFERT DE SOMMES ISSUES D'UN AUTRE PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE (PERECO, PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE OBLIGATOIRE, PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE INDIVIDUEL)

Sauf exceptions, les sommes détenues par un titulaire dans un autre plan d'épargne retraite, quelle qu'en soit la nature (versements volontaires, épargne salariale, versements obligatoires, etc.) peuvent être transférées, à sa demande, dans le présent Plan.

Le transfert des sommes n'emporte pas modification des conditions de leur rachat ou de leur liquidation.

ARTICLE 4.6. TRANSFERT DE SOMMES ISSUES D'AUTRES DISPOSITIFS

Sont transférables dans le présent Plan, les droits individuels en cours de constitution sur :

- un contrat Madelin,
- un PERP (plan d'épargne retraite populaire),
- un contrat relevant du régime de retraite complémentaire institué par la Caisse nationale de prévoyance de la fonction publique,
- une convention d'assurance de groupe dénommée « complémentaire retraite des hospitaliers »,
- les contrats souscrits dans le cadre des régimes gérés par l'Union mutualiste retraite,
- un PERCO (plan d'épargne pour la retraite collectif), dans la limite d'un transfert tous les 3 ans si effectué avant le départ de l'entreprise ayant mis en place le PERCO,
- un PERE (lorsque le titulaire n'est plus tenu d'y adhérer).

ARTICLE 4.7. VERSEMENT DE SOMMES ISSUES DU COMPTE ÉPARGNE TEMPS OU CORRESPONDANT A DES JOURS DE REPOS NON PRIS

L'accord ayant instauré le Compte Epargne Temps (CET) dans l'entreprise définit les conditions dans lesquelles les droits affectés sur le CET sont utilisés à l'initiative du titulaire.

Si l'accord relatif au CET le prévoit, chaque titulaire du PERECO pourra verser tout ou partie des droits qu'il détient dans le CET vers le Plan.

En l'absence de CET dans l'entreprise, chaque titulaire peut, dans la limite de dix jours par an, verser les sommes correspondant à des jours de repos non pris sur le PERECO. Ces jours correspondent aux RTT, à la 5^{ème} semaine de congés principaux, aux jours d'ancienneté et aux comptes transitoires (CT) pour les entités qui en disposent.

Le délai d'indisponibilité du présent Plan s'applique aux sommes ainsi versées dans les conditions définies à l'article 8 ci-après.

Titre 5 – L'aide de Renault Group

L'Entreprise prend obligatoirement à sa charge les prestations de tenue de compte et de conservation telles que définies en annexe n°1 et au titre desquelles figurent notamment les frais récurrents de toute nature liés à la tenue du compte (minimum réglementaire).

Toute autre prestation telle que définie par le présent Plan et ne correspondant pas à ce minimum réglementaire est prise en charge par le titulaire, sauf disposition contraire de l'Entreprise.

Abondements de l'Entreprise sur les versements volontaires

Chaque année, pour les exercices 2025 à 2027, les versements volontaires (hors intéressement, participation, PPV et transfert de jours) du titulaire font l'objet d'un abondement complémentaire selon la règle suivante :

- Les versements volontaires, jusqu'aux 100 premiers euros font l'objet d'un abondement à hauteur de 100% ;
- Puis au-delà de 100€, les versements volontaires font l'objet d'un abondement à hauteur de 50% jusqu'à 500€ de versement.

Le plafond annuel d'abondement de l'Entreprise est fixé à 300€ bruts.

Abondements de l'Entreprise sur les versements de sommes issues du CET ou des jours de repos non pris

Chaque année, pour les exercices 2025 à 2027, l'Entreprise complète les versements du titulaire issus de la monétisation de jours issus du Compte Epargne Temps ou correspondant à des jours de repos non pris par un abondement de 30% sur la valorisation en euros des jours, correspondants aux RTT, à la 5^{ème} semaine de congés principaux, aux jours d'ancienneté, aux comptes transitoires (CT), aux droits individuels acquis sur le compte épargne temps (CET) de l'épargnant dans l'Entreprise pour les entités qui en disposent, transférés dans le Plan, dans la limite de 10 jours par an.

Le plafond global d'abondement versé par Renault Group (abondement sur versements volontaires et sur sommes monétisées issues du CET ou correspondant à des jours de repos non pris) s'entend dans la limite de 16% du plafond annuel de la Sécurité Sociale par bénéficiaire et par année civile.

Le versement de l'abondement intervient concomitamment aux versements de l'épargnant ou au plus tard à la fin de chaque exercice, et en tout état de cause avant son départ de l'Entreprise.

Titre 6 – Affectation de l'épargne

Les sommes versées au Plan doivent être investies dans un délai de quinze jours à compter de leur versement par les titulaires ou de la date à laquelle elles leur sont dues par l'Entreprise.

Conformément aux dispositions de l'article L.224-3 du Code monétaire et financier, les titulaires bénéficient d'au moins un fonds investi, dans les limites prévues à l'article L.214-164 du Code monétaire et financier, dans les entreprises solidaires au sens de l'article L.3332-17-1 du Code du travail et d'un fonds labellisé (« investissement socialement responsable », « France finance verte », « Relance », « Finansol » ou « Comité

intersyndical de l'épargne salariale »)²⁵ ; il leur est également proposé une allocation de l'épargne permettant de réduire progressivement les risques financiers.²⁶

Au jour de la signature du présent accord, la société de gestion des supports de placement du Plan est :

BNP PARIBAS ASSET MANAGEMENT Europe
1, bd Haussmann
75009 PARIS

et le Dépositaire :

BNP PARIBAS
1, bd des Italiens
75009 PARIS

Les documents d'informations clés (DIC) des supports de placement sont obligatoirement remis aux titulaires par l'entreprise préalablement à la souscription.

Dans le cadre du présent Plan, les titulaires peuvent ainsi déterminer eux-mêmes leurs supports de placement (« Gestion libre ») et/ou confier la gestion de leurs avoirs à BNP PARIBAS (« Gestion pilotée à horizon ») selon les modalités décrites ci-après.

Lors de chaque versement dans le Plan, les titulaires expriment leur choix entre les différents types de gestion proposés.

Ils peuvent répartir chacun de leurs versements entre ces différents types de gestion.

A défaut de choix exprimé par le titulaire entre les différents types de gestion lors de chaque versement ou si le titulaire opte pour la « Gestion Libre » sans indiquer le ou les supports choisis, l'intégralité de son versement est affectée en « Gestion pilotée à horizon ».

Si un accord de participation est mis en place au sein de l'Entreprise, la fraction de la quote-part de réserve spéciale de participation du titulaire éventuellement affectée par défaut dans le PERECO sera également investie en « Gestion pilotée à horizon ».

À tout moment, ils peuvent modifier leur choix de gestion pour tout ou partie de l'épargne déjà constituée dans le PERECO.

Cette modification de choix de placement se voit appliquer les valeurs liquidatives calculées selon les modalités mentionnées dans les règlements/prospectus des supports de placement. L'opération ainsi réalisée s'effectue sans commission d'entrée et est sans effet sur la durée de blocage.

²⁵ Article 3 du décret n° 2024-644 du 29 juin 2024 portant application des articles 9, 10, 12 et 18 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise.

²⁶ Dans ces conditions, l'entreprise doit choisir au moins un fonds solidaire et un fonds labellisé (« investissement socialement responsable », « France finance verte », « Relance », « Finansol » ou « Comité intersyndical de l'épargne salariale ») dans la liste des supports de placement ci-dessous et doit opter pour la « Gestion Pilotée à horizon ».

ARTICLE 6.1. LA GESTION LIBRE

Les titulaires ont le choix d'investir les sommes dans les Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE) suivants (au moins un fonds solidaire doit figurer dans cette liste) :

- Le FCPE « **BNP PARIBAS PHILEIS** » labellisé par le Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale (CIES) s'inscrit dans une logique privilégiant des considérations sociales et environnementales, tout en intégrant la recherche de performance financière. En outre, l'investissement solidaire permet d'accompagner et de financer des projets d'insertion et de création d'emploi.
Le FCPE « **BNP PARIBAS PHILEIS** » est un fonds **MULTI-ENTREPRISES** composé de 5 compartiments. Les compartiments de ce FCPE proposés dans le cadre du présent Plan sont les suivants :
- le compartiment intitulé « **Multipar Monétaire Socialement Responsable** », qui est classé dans la catégorie « **FONDS MONETAIRE A VALEUR LIQUIDATIVE VARIABLE (VNAV) STANDARD** » ;
- le compartiment intitulé « **Multipar Solidaire Oblig Socialement Responsable** » - **FCPE SOLIDAIRE** - qui est classé dans la catégorie « **OBLIGATIONS ET AUTRES TITRES DE CREANCES LIBELLES EN EURO** » ;
- le compartiment intitulé « **Multipar Actions Socialement Responsable** » qui est classé dans la catégorie « **ACTIONS DE PAYS DE LA ZONE EURO** » ;
- le compartiment intitulé « **Multipar Solidaire Équilibre Socialement Responsable – Part R** » ;
- le FCPE **MULTI-ENTREPRISES** intitulé « **CM-CIC Perspective Certitude** » ;
- le FCPE **MULTI-ENTREPRISES** intitulé « **CM-CIC Perspective Convictions Monde A** » ;
- le FCPE **DEDIE INDIVIDUALISE DE GROUPE** intitulé « **Renault Caremakers Solid'air** » ;

Ces FCPE répondent aux conditions fixées par l'article L.214-164 du Code Monétaire et Financier.

Les titulaires peuvent librement répartir leurs versements entre les sept supports de placement précités.

Les titulaires peuvent à tout moment modifier l'affectation de tout ou partie de leur épargne entre ces différents supports de placement (« arbitrage ») selon les modalités indiquées au titre 6 ci-dessus.

Cette modification de choix de placement se voit appliquer les valeurs liquidatives calculées selon les modalités mentionnées dans les règlements/prospectus des supports de placement. L'opération ainsi réalisée s'effectue sans commission d'entrée et est sans effet sur la durée de blocage.

ARTICLE 6.2. LA GESTION « PILOTEE A HORIZON »

La « Gestion pilotée à horizon » constitue une forme de gestion visant à :

- optimiser la gestion de l'épargne du titulaire en fonction de son âge prévisionnel de départ à la retraite (ou de la date de son projet) ;
- tout en sécurisant de manière progressive l'épargne à l'approche de cette échéance.

L'âge prévisionnel de départ à la retraite des titulaires est fixé par défaut sur la base de l'âge légal d'ouverture du droit à la retraite.

Cependant, les titulaires pourront à tout moment modifier cet âge.

Sur le fondement de l'âge renseigné, le teneur de compte détermine la date prévisionnelle de départ à la retraite (ou du projet) et investit automatiquement les versements du titulaire sur le compartiment de la SICAV correspondant à cette date.

L'âge renseigné n'est fixé que dans un but d'optimisation de la gestion financière des avoirs et ne préjuge en rien de la date de disponibilité légale des sommes.

La modification par les titulaires de leur âge prévisionnel de départ à la retraite, entraîne, le cas échéant, le réinvestissement des avoirs dans le compartiment correspondant à la nouvelle date prévisionnelle de départ à la retraite (ou du projet).

Si le titulaire souhaite le maintien des avoirs au sein du compartiment dans lequel les versements ont été investis, il ne doit pas modifier son âge prévisionnel de départ à la retraite.

Le compartiment sur lequel les versements sont investis est progressivement désensibilisé selon les conditions décrites ci-après.

Par ailleurs, il est précisé que la « Gestion Pilotée à horizon » comporte, pour une fraction des sommes investies par chaque titulaire, au moins 10% dans les actions PME-ETI destinées au financement des petites et moyennes entreprises et des entreprises de taille intermédiaire, conformément aux articles L137-16 et D137-1 du Code de la sécurité sociale.

SICAV « BNP PARIBAS PERSPECTIVES »

Les versements du titulaire sont investis dans le compartiment de la **SICAV « BNP PARIBAS PERSPECTIVES »** qui correspond à sa date prévisionnelle de départ à la retraite (ou à la date de son projet) :

- Si l'échéance retraite (ou du projet) du titulaire est postérieure au millésime d'échéance le plus lointain (soit 2042, à la date de signature du présent règlement les versements seront automatiquement investis dans le compartiment « **BNP PARIBAS Perspectives Long Terme I Attente** ». Les avoirs du titulaire seront ensuite automatiquement transférés vers le compartiment à allocation évolutive correspondant à l'échéance retraite (ou du projet) dès que celui-ci sera créé.
- Si l'échéance retraite (ou du projet) du titulaire est antérieure ou égale au millésime d'échéance le plus lointain (soit 2042, à la date de signature du présent règlement) et supérieure ou égale au millésime d'échéance le plus proche (soit 2025, à la date de signature du présent règlement), les versements seront automatiquement investis dans le compartiment à allocation évolutive correspondant à l'échéance retraite (ou du projet) ; ces compartiments sont à ce jour :
 - Pour une date de départ à la retraite (ou de projet) comprise entre 2040 et 2042, les versements seront investis dans le compartiment « **BNP PARIBAS Perspectives 2040 – 2042 I** » ;
 - Pour une date de départ à la retraite (ou de projet) comprise entre 2037 et 2039, les versements seront investis dans le compartiment « **BNP PARIBAS Perspectives 2037 – 2039 I** » ;
 - Pour une date de départ à la retraite (ou de projet) comprise entre 2034 et 2036, les versements seront investis dans le compartiment « **BNP PARIBAS Perspectives 2034 – 2036 I** » ;
 - Pour une date de départ à la retraite (ou de projet) comprise entre 2031 et 2033, les versements seront investis dans le compartiment « **BNP PARIBAS Perspectives 2031 – 2033 I** » ;
 - Pour une date de départ à la retraite (ou de projet) comprise entre 2028 et 2030, les versements seront investis dans le compartiment « **BNP PARIBAS Perspectives 2028 – 2030 I** » ;

- Pour une date de départ à la retraite (ou de projet) comprise entre 2025 et 2027, les versements seront investis dans le compartiment « **BNP PARIBAS Perspectives 2025 – 2027 I** » ;
Les avoirs resteront investis dans leur compartiment jusqu'à la date d'échéance de ce dernier ; à cette date, celui-ci fusionnera avec le compartiment « **BNP PARIBAS Perspectives Court Terme I** », les avoirs du titulaire seront alors automatiquement transférés vers ce compartiment « **BNP PARIBAS Perspectives Court Terme I** ».

Concomitamment, un nouveau compartiment sera créé pour investir les versements des titulaires ayant une échéance retraite (ou de projet) correspondant à l'un des millésimes de ce nouveau compartiment.

Chaque création de compartiment nécessitera une décision d'Assemblée générale de la SICAV « **BNP PARIBAS PERSPECTIVES** » et donnera lieu à un agrément de l'Autorité des Marchés Financiers. Cette création donnera lieu à information des entreprises et des titulaires selon les modalités définies par la législation alors en vigueur.

Ces compartiments ont la particularité d'être progressivement sécurisés par une réduction de la volatilité cible du portefeuille et de la fourchette d'exposition aux actions.

Pour chacun de ces compartiments, la part des actifs présentant un profil d'investissement à faible risque (c'est-à-dire dont l'Indicateur Synthétique de Risque (SRI) est inférieur ou égal à 2) évolue en fonction de la date de la fin de période de placement recommandée :

- 20% de l'actif net à partir de 10 ans avant la fin de la période de placement recommandée ;
- 50% à partir de 5 ans avant cette même période ;
- 70% à partir de 2 années avant cette période.

Ces seuils s'apprécient au moment des réallocations par la société de gestion, qui interviennent au minimum une fois par semestre.

- Si l'échéance retraite (ou du projet) du titulaire est antérieure au millésime d'échéance le plus proche (soit 2025, à la date de signature du présent règlement), les versements seront automatiquement investis dans le compartiment « **BNP PARIBAS Perspectives Court Terme I** ».

Dans tous les cas, aucune commission d'arbitrage ne sera perçue au titre de cette modification.

ARTICLE 6.3. LES FRAIS

Il est rappelé que l'Entreprise prend obligatoirement à sa charge les prestations de tenue de compte conservation telles que définies en annexe n°1 et au titre desquelles figurent notamment les frais récurrents de toute nature liés à la tenue du compte (minimum réglementaire).

Les frais liés aux supports de placement sont pris en charge de la manière suivante :

- les **frais d'entrée** sont à la charge de l'Entreprise ou des porteurs de parts suivant convention par entreprise ;
- les **frais de sortie** : néant ;
- les **frais de fonctionnement et commission** sont à la charge des OPC ou de l'Entreprise (cf. règlement de l'OPC).

Les rétrocessions de commission liées à la distribution des supports de placement mentionnés au titre 6 ci-dessus sont versées au Teneur de Compte Conservateur.

Titre 7 – Capitalisation des revenus

La totalité des revenus du portefeuille collectif est obligatoirement réemployée dans chaque Organisme de Placement Collectif (OPC) et ne donne lieu à aucune répartition entre les porteurs de parts ou actionnaires.

Les revenus ainsi réemployés viennent en accroissement de la valeur globale des avoirs détenus et, par conséquent, de la valeur de chaque part ou action ou fraction de part ou action.

Titre 8 – Indisponibilité des droits

Les droits de chaque titulaire sont individualisés par inscription à son nom du nombre de parts de FCPE correspondant au montant de ses droits.

L'Entreprise a décidé de déléguer la tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque titulaire. Ce registre comporte, par titulaire, les sommes affectées au présent Plan ainsi que la ventilation des investissements réalisés et les délais d'indisponibilité restant à courir.

L'établissement chargé de la tenue de ce registre, en sa qualité de Teneur de Compte Conservateur est :

BNP Paribas SA 16, bd des Italiens 75009 PARIS
--

L'Entreprise a la possibilité de changer de Teneur de Compte Conservateur et de Société de Gestion dans les conditions prévues dans la convention d'ouverture de compte et dans la convention de gestion des capitaux.

Le changement de Société de Gestion emporte le transfert à la nouvelle Société de Gestion de l'ensemble des droits individuels du Plan en cours de constitution.

Les sommes ou valeurs inscrites aux comptes des titulaires sont indisponibles jusqu'au départ à la retraite.

Toutefois, le déblocage des droits constitués dans le cadre du présent Plan peut être demandé de façon anticipée lors de la survenance de l'un des cas prévus par la législation en vigueur²⁷.

À savoir :

1. Le décès du conjoint du titulaire ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
Le décès du titulaire entraîne la clôture du Plan.
2. L'invalidité du titulaire, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2^o et 3^o de l'article L. 341-4 du code de sécurité sociale ;
3. La situation de surendettement du titulaire, au sens de l'article L. 711-1 du code de la consommation ;
4. L'expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire, ou le fait pour le titulaire d'un plan qui a exercé des fonctions d'administrateur, de membre du directoire ou de membre du conseil de surveillance et n'a pas liquidé sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse de ne pas

²⁷ Article L.224-4 du Code monétaire et financier au jour de la signature de l'accord

être titulaire d'un contrat de travail ou d'un mandat social depuis deux ans au moins à compter du non-renouvellement de son mandat social ou de sa révocation ;

5. La cessation d'activité non salariée du titulaire à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire en application du titre IV du livre VI du code de commerce ou toute situation justifiant ce retrait ou ce rachat selon le président du tribunal de commerce auprès duquel est instituée une procédure de conciliation mentionnée à l'article L. 611-4 du même code, qui en effectue la demande avec l'accord du titulaire ;
6. L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ; Les droits correspondant aux versements obligatoires du titulaire ou de l'entreprise qui auraient été transférés dans le présent Plan ne peuvent être liquidés ou rachetés pour ce motif.
7. Lorsque, à la date de la demande mentionnée au premier alinéa du présent I, le titulaire du plan est âgé de moins de dix-huit ans.

Le déblocage anticipé des droits intervient sous la forme d'un versement unique qui porte, au choix du titulaire, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Toute évolution de la législation en matière de déblocage anticipé des droits s'applique automatiquement au présent Plan.

Titre 9 – Délivrance des sommes

Modalités de délivrance des sommes

Lors de son départ à la retraite, la délivrance de tout ou partie des sommes s'effectue au choix du titulaire :

- soit sous forme de rente viagère (simple ou avec réversion), l'établissement chargé de la liquidation de la rente étant :

Cardif Retraite - Fonds de Retraite Professionnelle Supplémentaire

régi par le Code des assurances

S.A. au capital de 408 514 850 Euros - 903 364 321 RCS Paris

Siège social : 1, boulevard Haussmann - 75009 Paris

Bureaux : 8, rue du Port - 92728 Nanterre Cedex

- soit sous forme de capital.

Les titulaires peuvent également combiner ces deux modes de sortie et demander qu'une partie de leurs avoirs soit versée sous forme de rente viagère et l'autre partie sous forme de capital.

En cas de délivrance partielle des sommes, le solde est disponible, en totalité ou en partie, à tout moment.

Toutefois, les sommes correspondant aux versements obligatoires du titulaire ou de l'Entreprise qui auraient été transférées dans le présent Plan ne pourront être délivrées que sous la forme d'une rente viagère.

La délivrance des avoirs sous forme de rente viagère s'effectue en fonction des offres disponibles et selon la législation en vigueur au moment de la transformation de l'épargne constituée dans le PERECO.

Il est en outre précisé que les débloqués anticipés s'effectuent en capital et la délivrance des sommes sous forme de rente viagère est dans ces cas impossible.

Exercice du choix par le titulaire

Les avoirs sont débloqués uniquement lorsque le titulaire en fait la demande, étant entendu que la liquidation du PERECO est de droit à partir du départ à la retraite.

Dans ce cadre, il peut s'adresser au Teneur de Compte Conservateur qui lui communique les documents spécifiques comportant les différentes informations lui permettant d'effectuer son choix entre les modes de sortie.

Le titulaire exprime son choix entre les modes de sortie lors du déblocage des sommes.

Le titulaire qui opte pour la délivrance des sommes sous forme de capital peut modifier son choix afin de bénéficier d'une des options de rente, dans les conditions rappelées ci-dessus.

Titre 10 – Information des titulaires

ARTICLE 10.1 – INFORMATION COLLECTIVE DES TITULAIRES

Conseils de surveillance des FCPE

Conformément à l'article L.214-164 du Code Monétaire et Financier, le Conseil de Surveillance de chaque Fonds Commun de Placement d'Entreprise, constitué conformément aux dispositions du Règlement du Fonds, est obligatoirement réuni chaque année pour l'examen du rapport de gestion et des comptes annuels, l'examen de la gestion financière, administrative et comptable du Fonds et l'adoption de son rapport annuel.

Selon les dispositions de l'alinéa 6 de l'article L.214-164 du code précité, la société de gestion exerce les droits de vote attachés aux valeurs inscrites à l'actif du Fonds et décide de l'apport des titres, à l'exception des titres de l'entreprise ou de toute entreprise qui lui est liée dans les conditions prévues à l'article L.3344-1 et L.3344-2 du Code du travail. La société de gestion justifie chaque année devant le conseil de surveillance sa politique d'engagement actionnarial et présente le compte rendu de la mise en œuvre de cette politique.

Pour les FCPE Socialement Responsables et Solidaires, le Conseil de Surveillance exerce les droits de vote attachés aux valeurs inscrites à l'actif du Fonds et décide de l'apport des titres, et, à cet effet, désigne un ou plusieurs mandataires représentant le fonds aux assemblées générales des sociétés émettrices. Il peut, le cas échéant, désigner à cet effet la société de gestion.

Le Conseil de Surveillance doit se prononcer obligatoirement dans les cas suivants :

- changement de société de gestion et/ou de dépositaire ;
- liquidation ;
- fusion, scission ;
- et pour les FCPE Socialement Responsables et Solidaires, sur toute modification du règlement.

La composition, le rôle et le fonctionnement des Conseils de Surveillance sont définis plus en détails dans les règlements des FCPE.

Assemblées Générales de la SICAV « BNP PARIBAS PERSPECTIVES »

Les Assemblées Générales sont convoquées et délibèrent dans les conditions prévues par la loi.

L'Assemblée Générale annuelle qui doit approuver les comptes de la société est réunie obligatoirement dans les quatre mois de la clôture de l'exercice.

Les réunions ont lieu, soit au siège social, soit dans un autre lieu précisé dans l'avis de convocation.

Tout actionnaire peut participer, personnellement ou par mandataire, aux Assemblées sur justification de son identité et de la propriété de ses titres sous la forme, soit d'une inscription nominative, soit du dépôt de ses titres au porteur ou du certificat de dépôt, aux lieux mentionnés dans l'avis de convocation ; le délai au cours duquel ces formalités doivent être accomplies expire au deuxième jour ouvré avant la date de réunion de l'Assemblée.

Un actionnaire peut se faire représenter²⁸. Il peut également voter par correspondance dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Les Assemblées sont présidées par le Président du Conseil d'Administration ou, en son absence, par un Vice-Président ou par un Administrateur délégué à cet effet par le Conseil. A défaut, l'Assemblée élit elle-même son Président.

Les procès-verbaux d'Assemblées sont dressés et leurs copies sont certifiées et délivrées conformément à la loi.

Comité de surveillance du Plan

Le comité de surveillance est composé de représentants de l'entreprise et, pour moitié au moins, de représentants des titulaires du Plan.

Les membres du comité de surveillance (2 représentants de l'entreprise et 2 représentants des titulaires du Plan) sont désignés par l'entreprise.

Le président du comité de surveillance est choisi parmi les représentants des titulaires.

La durée du mandat est fixée à 5 ans.

Les membres du comité de surveillance sont tenus au secret professionnel à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par les personnes consultées dans les conditions et sous les peines prévues aux articles 226-13 et 226-14 du code pénal.

Le comité peut entendre le ou les commissaires aux comptes compétents, qui sont déliés de l'obligation du secret professionnel à l'égard du comité en ce qui concerne les comptes concernés.

Le comité de surveillance du Plan se réunit au moins une fois par an et est chargé de veiller à la bonne gestion du Plan et à la représentation des intérêts des titulaires.

Chaque trimestre, le comité de surveillance est informé de la performance des actifs auxquels des versements ont été affectés ainsi que des différents frais prélevés.

Le comité de surveillance est consulté :

- sur la liste des actifs auxquels les versements peuvent être affectés, lors de la mise en place du plan puis avant chaque modification de cette liste, en prenant en considération notamment leur performance financière ainsi que des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance , appréciés selon des critères définis par le comité de surveillance;
- sur la « Gestion pilotée à horizon ».

ARTICLE 10.2 – INFORMATION INDIVIDUELLE DES TITULAIRES

L'entreprise est tenue de remettre au Salarié, lors de la conclusion de son contrat de travail, un Livret d'Épargne Salariale, présentant les dispositifs d'épargne salariale mis en place au sein de l'entreprise.

Chaque année, le Teneur de Compte Conservateur communique au titulaire :

- l'identification du titulaire et de l'entreprise ;
- la valeur des droits en cours de constitution au 31 décembre de l'année précédente, ainsi que l'évolution de cette valeur depuis l'ouverture du Plan et au cours de l'année précédente ;
- le montant des versements effectués, ainsi que le montant des retraits, rachats ou liquidations, depuis l'ouverture du Plan et au cours de l'année précédente ;
- les frais de toute nature prélevés sur le Plan au cours de l'année précédente, ainsi que le total de ces frais exprimé en euros ;
- la valeur de transfert du Plan au 31 décembre de l'année précédente, ainsi que les conditions dans lesquelles le titulaire peut demander le transfert vers un autre plan d'épargne retraite (PERECO, Plan d'Épargne Retraite Obligatoire, Plan d'Épargne Retraite Individuel) et les éventuels frais afférents ;
- pour chaque actif du Plan, la performance annuelle brute de frais, la performance annuelle nette de frais, les frais annuels prélevés, y compris ceux liés aux éventuelles rétrocessions de commission, ainsi que les modifications significatives affectant chaque actif ;
- lorsque les versements sont affectés en « Gestion pilotée à horizon », la performance de cette gestion au cours de l'année précédente et depuis l'ouverture du Plan et le rythme de sécurisation prévu jusqu'à la date de liquidation envisagée par le titulaire ;
- les modalités de disponibilité de l'épargne (cas de déblocage anticipé et départ à la retraite).

À compter de la cinquième année précédant son départ à la retraite, le titulaire peut interroger par tout moyen le Teneur de Compte Conservateur afin de s'informer sur ses droits et sur les modalités de restitution de l'épargne appropriées à sa situation et de confirmer, le cas échéant, le rythme de réduction des risques financiers dans le cadre de la « Gestion pilotée à horizon ».

Six mois avant le début de cette période, le Teneur de Compte Conservateur informe le titulaire de cette possibilité.

Une aide à la décision est mise en œuvre dans le cadre de l'interrogation des titulaires sur le choix entre le versement immédiat et/ou l'investissement des sommes qui leur sont dues au titre de l'intéressement et/ou de la participation. Ils bénéficient de cette aide via le(s) support(s) de communication choisi(s) par l'entreprise pour l'exercice de cette interrogation et via la documentation disponible sur le site internet du Teneur de Compte Conservateur dans la rubrique correspondante.

Les titulaires du Plan reçoivent des relevés périodiques regroupant toutes les opérations effectuées :

- nombre de parts de FCPE acquises au titre des versements ;
- arbitrage(s) ;
- transfert ;
- remboursement ;
- date à laquelle lesdits droits seront disponibles ;
- montant du précompte effectué au titre de la CSG et de la CRDS ;
- organisme auquel est confiée la gestion des droits.

En outre, un relevé annuel de situation comportant notamment le choix d'affectation de leur épargne, ainsi que le montant de leurs valeurs mobilières estimé au 31 décembre de l'année précédente est fourni aux titulaires.

Tout titulaire quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif des sommes et valeurs mobilières épargnées et transférées au sein de l'entreprise. Cet état récapitulatif, inséré dans le Livret d'Epargne Salariale, lui indique notamment si les frais récurrents de toute nature liés à la tenue du compte seront pris en charge par l'entreprise ou prélevés sur ses avoirs.

Titre 11 – Titulaires ayant quitté l'Entreprise

Lorsqu'un titulaire quitte définitivement l'Entreprise, ses droits peuvent être, au gré de l'intéressé, soit maintenus dans le PERECO, soit complétés par de nouveaux versements dans les conditions prévues à l'article 1 du présent règlement, soit transférés vers un autre plan d'épargne retraite (PERECO, Plan d'Epargne Retraite Obligatoire, Plan d'Epargne Retraite Individuel) (celui de sa nouvelle entreprise, ...).

Les frais récurrents de toute nature liés à la tenue du compte cessent d'être à la charge de l'entreprise à compter du départ des titulaires de l'entreprise. Ces frais incombent dès lors aux titulaires et seront directement prélevés sur leurs avoirs.

Titre 12 – Durée d'application

Le présent chapitre prend effet au 1^{er} janvier 2025, pour une durée indéterminée.

ANNEXE 1 – PRESTATIONS DE TENUE DE COMPTE CONSERVATION PRISES EN CHARGE PAR L'ENTREPRISE

La présente annexe au règlement du Plan a pour objet de détailler les prestations de tenue de compte conservation prises en charge par l'entreprise et confiées à BNP PARIBAS SA au travers de son métier Epargne & Retraite Entreprises en sa qualité de Teneur de Compte Conservateur agréé par le Conseil des Marchés Financiers.

Il est rappelé que la prise en charge de ces prestations donne lieu à la conclusion d'une convention d'ouverture de compte entre l'Entreprise et BNP PARIBAS SA au travers de son métier Epargne & Retraite Entreprises.

Les prestations de tenue de compte conservation ainsi prises en charge correspondent à l'ouverture et la gestion dans les livres de BNP PARIBAS SA au travers de son métier Epargne & Retraite Entreprises d'un compte d'instrument financier au nom du titulaire donnant accès aux traitements et aux services suivants (étant précisé que d'autres prestations pourront être proposées à l'Entreprise) :

Traitements et services assurés :**➤ Ouverture et mise à jour des comptes des titulaires**

Traitement des créations et modifications de la signalétique des titulaires.

➤ Traitement de la participation, de l'intéressement, de la PPV et de l'abondement

Intégration obligatoire des fichiers par l'Entreprise sur son espace dédié (Directeo), l'Entreprise ayant calculé les montants individuels et interrogé les bénéficiaires.

Calcul de l'abondement sur versements volontaires, sous certaines conditions de fonctionnement

➤ Services digitaux**Côté Entreprise :**

- Accès à l'espace entreprise sécurisé – site internet
- Accès aux reportings détaillés de tenue des comptes et reportings financiers détaillés des supports de placement

Côté Épargnant :

- Accès via l'espace épargnant sécurisé (application et site internet) :
 - Aux transactions (traitement des arbitrages / transferts entre fonds du Groupe BNP PARIBAS et fonds gérés par des sociétés de gestion externes, traitement des remboursements sur avoirs disponibles, analyse des justificatifs et règlement par virement).
 - Aux services web (simulateurs d'épargne, de retraite et de rentes, calcul de plus-values, notifications/alertes...).
- Accès à l'ensemble des avoirs d'épargne salariale (participation, intéressement, PEE, PERECO), d'assurance collective (PER Entreprises) et d'actionnariat salarié direct (nominatif).
- **Informations et services aux épargnants**
 - Accès pour les titulaires à « Allo Contact Épargnants » aux services d'un téléconseiller (hors coût de la communication).
 - Création des avis d'option, de relevés d'opération transmis aux bénéficiaires*
 - Création des relevés de compte annuel et de la lettre d'information des Salariés épargnants*.
 - Mise à disposition du Livret d'Epargne Salariale via l'espace entreprise.

- Lettre d'information des Salariés épargnants.

- **Versements volontaires au PEE et PERECO**

Versements volontaires par papier ou sur l'espace épargnant (prélèvement par carte bancaire).

**Hors frais de correspondance (timbre, enveloppe, pli, routage) ou frais d'envoi, de notification, mise à disposition et archivage sur l'espace épargnant sécurisé.*

ANNEXE 2 – CRITERES DE CHOIX ET SUPPORTS DE PLACEMENT ET DIC

La présente annexe a pour but de présenter les critères de choix des supports de placement offerts aux titulaires du Plan.

Elle comporte également les DIC de ces supports.

1. Critères de choix

Le titulaire pourra opter :

- pour la « Gestion Libre » et ainsi répartir librement ses versements entre les supports de placement proposés en fonction de sa sensibilité au risque et de ses objectifs de placement ;
- et/ou
- pour la « Gestion Pilotée à Horizon » et ainsi laisser BNP PARIBAS définir le compartiment de la SICAV adapté à sa durée de placement jusqu'à sa date prévisionnelle de départ à la retraite (ou la date de son projet). Les gestionnaires répartissent l'épargne entre les différentes classes d'actifs (actions, obligations et produits monétaires) en tenant compte de la volatilité des marchés et de la durée restant à courir avant la date de départ en retraite (ou du projet), l'objectif étant d'optimiser le rendement en fonction de cette échéance et les niveaux de volatilité des marchés tous les jours afin de sécuriser progressivement le capital. Plus l'horizon de la retraite (ou du projet) est lointain, plus la volatilité cible est importante. La diminution progressive de la volatilité cible et de la fourchette d'exposition aux actions assure la sécurisation du capital.

Le titulaire pourra modifier son choix de gestion à tout moment pour tout ou partie de l'épargne déjà constituée dans le Plan.

Concernant le niveau de risque associé à chaque support de placement de la « Gestion Libre », il est important de noter les points suivants :

- les investissements présentant le potentiel de performance le plus élevé sur le long terme sont aussi les plus risqués,
- à l'opposé, la recherche de la sécurité correspond à une espérance de rendement moindre.

Le niveau de risque de la « SICAV BNP Paribas Perspectives » est évalué quotidiennement par rapport à l'allocation stratégique aux actions qui diminue au profit des produits de taux. La volatilité cible est évaluée quotidiennement par rapport à l'allocation stratégique aux actions qui diminue au profit des produits de taux. La volatilité cible des compartiments diminue tous les jours à l'approche de l'échéance retraite (ou du projet). Elle passe de 16% au début, à 1,8% à la fin du parcours de désensibilisation. La répartition entre les actions et les produits de taux, ainsi que la répartition géographique au sein des poches actions et taux sont optimisées tous les jours en fonction des volatilités des marchés et l'échéance retraite (ou du projet).

GESTION LIBRE :

FCPE SOCIALEMENT RESPONSABLE ET SOLIDAIRE « BNP PARIBAS PHILEIS » : labellisé par le Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale (CIES), il est composé de 5 compartiments et permet aux titulaires de bénéficier :

- pour tous les compartiments, d'une approche socialement responsable qui privilégie les considérations sociales et environnementales tout en intégrant la recherche de performances financières ;
- pour certains compartiments, d'une approche solidaire leur permettant d'accompagner et de financer des projets d'insertion et de création d'emploi.

Les compartiments du FCPE « BNP PARIBAS PHILEIS » présentent un degré de risque différent.

GESTION PILOTEE A HORIZON :

La « SICAV BNP Paribas Perspectives »: permet aux épargnants d'investir majoritairement dans des sociétés adoptant les meilleurs pratiques en matière d'environnement, de questions sociales et de gouvernance d'entreprise pour répondre aux défis du développement durable.

2. DIC des supports de placement

**ANNEXE 3 – CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE DES MESURES ARRETEES POUR LA PARTIE
« RETRIBUTION »**

Mesures	Champ d'application	Date d'application	Durée
Mesures liées à l'augmentation exceptionnelle du bénéfice (chapitre 1)			
<ul style="list-style-type: none"> Définition d'une augmentation exceptionnelle du bénéfice et de la modalité de partage qui en découle 	Renault s.a.s, Ampere Electricity, ACI Villeurbanne, Manufacture Alpine Dieppe Jean Rédélé, Alpine Cars, Sofrastock International, The Remakers, Société de Véhicules Automobiles de Batilly, SODICAM ² , Renault Digital, Ampere Cléon, Ampere SAS, Ampere Software Technology, Qstomize.	1 ^{er} janvier 2025	Jusqu'au 31.12.2027
Mesures liées au partage de la valeur (chapitre 2)			
<ul style="list-style-type: none"> Versement d'une PPV en cas d'atteinte d'un palier intermédiaire 	Renault s.a.s, Ampere Electricity, ACI Villeurbanne, Manufacture Alpine Dieppe Jean Rédélé, Alpine Cars, Alpine Racing, Sofrastock International, The Remakers, Société de Véhicules Automobiles de Batilly, SODICAM ² , Renault Digital, Ampere Cléon, Ampere SAS, Ampere Software Technology, DIAC, Renault Retail Group.	1 ^{er} janvier 2025	Jusqu'au 31.12.2027
Mesures liées à la mise en place d'un PERECO de Groupe (chapitre 3)			
<ul style="list-style-type: none"> Contrat de PERECO 	Renault s.a.s, Ampere Electricity, ACI Villeurbanne, Manufacture Alpine Dieppe Jean Rédélé, Alpine Cars, Alpine Racing, Sofrastock International, The Remakers, Société de Véhicules Automobiles de Batilly, SODICAM ² , Renault Digital, Ampere Cléon, Ampere SAS, Ampere Software Technology, Qstomize, DIAC, Renault Retail Group.	1 ^{er} janvier 2025	Indéterminée
<ul style="list-style-type: none"> Abondement patronal sur versements volontaires 			Jusqu'au 31.12.2027
<ul style="list-style-type: none"> Abondement patronal sur les versements de sommes issues du CET ou des jours de repos non pris 			Jusqu'au 31.12.2027

DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES

Titre 1 – Périmètres, entrée en vigueur et durées d’application

Le présent accord prend effet au 1^{er} janvier 2025 et est conclu pour une durée indéterminée, sous réserve des temporalités différentes mentionnées au sein de chaque chapitre.

Les dispositions de chaque chapitre sont mises en œuvre selon le calendrier suivant :

Mesures	Champ d’application	Date d’application	Durée
PARTIE 1 : LE PILIER PROTECTION			
Mesures liées au CSA 2.0 (chapitre 1)			
<ul style="list-style-type: none"> Fond solidarité chômage 	Renault s.a.s, Ampere Electricity, ACI Villeurbanne, Manufacture Alpine Dieppe Jean Redele, Alpine Cars, Alpine Racing, Sofrastock International, The Remakers, Société de Véhicules Automobiles de Batilly, SODICAM ² , Renault Digital, Ampere Cléon, Ampere SAS, Ampere Software Technology, Qstomize, DIAC.	26 septembre 2024	Jusqu’au 31.12.2027
Mesures liées au programme de santé globale OneHealth (chapitre 2)			
<ul style="list-style-type: none"> Programme OneHealth 	Renault s.a.s, Ampere Electricity, ACI Villeurbanne, Manufacture Alpine Dieppe Jean Rédélé, Alpine Cars, Alpine Racing, Sofrastock International, The Remakers, Société de Véhicules Automobiles de Batilly, SODICAM ² , Renault Digital, Ampere Cléon, Ampere SAS, Ampere Software Technology, Qstomize, DIAC, Renault Retail Group.	1 ^{er} janvier 2025	Jusqu’au 31.12.2027
Mesures liées à la mise en place du régime de complémentaire santé (chapitre 3)			
<ul style="list-style-type: none"> Régime de complémentaire santé 	Renault s.a.s, Ampere Electricity, ACI Villeurbanne, Manufacture Alpine Dieppe Jean Rédélé, Alpine Cars, Alpine Racing, Sofrastock International, The Remakers, Société de Véhicules Automobiles de Batilly, SODICAM ² , Renault Digital, Ampere Cléon, Ampere SAS, Ampere Software Technology, Qstomize, DIAC.	1 ^{er} janvier 2025	Indéterminée
<ul style="list-style-type: none"> Prise en charge de la dérive et du PMSS 2025 			Jusqu’au 31.12.2027
PARTIE 2 : LE PILIER TRANSFORMATION DE L’EMPLOI ET DES COMPETENCES			
<ul style="list-style-type: none"> Toutes les mesures de la Partie 2, à l’exception des mesures listées ci-dessous 	Renault s.a.s, Ampere Electricity, ACI Villeurbanne, Manufacture Alpine Dieppe Jean Rédélé, Alpine Cars, Alpine Racing, Sofrastock International, The Remakers, Société de Véhicules Automobiles de Batilly, SODICAM ² , Renault Digital, Ampere Cléon, Ampere SAS, Ampere Software Technology, Qstomize, DIAC, RRG.	1 ^{er} janvier 2025	Jusqu’au 31.12.2027
<ul style="list-style-type: none"> Plan sénior 		Début 2025 en fonction des contraintes techniques d’initialisation	
<ul style="list-style-type: none"> Revalorisation de la rémunération des stagiaires 		1 ^{er} janvier 2025	

	Batilly, Renault Digital, Ampere Cléon, Ampere SAS, Ampere Software Technology, Qstomize, DIAC.		
<ul style="list-style-type: none"> Revalorisation des rémunérations des alternants et des minimas d'embauche 	Renault s.a.s, Ampere Electricity, ACI Villeurbanne, Manufacture Alpine Dieppe, Alpine Cars, Alpine Racing, Sofrastock International, The Remakers, Société de Véhicules Automobiles de Batilly, Ampere Cléon, Ampere SAS, Ampere Software Technology, Qstomize.		Indéterminée
<ul style="list-style-type: none"> Parcours professionnels sur les sites industriels 			
PARTIE 3 : LE PILIER PERFORMANCE ET ORGANISATION			
Mesures liées au télétravail (chapitre 1)			
<ul style="list-style-type: none"> Droits et devoirs du télétravailleur 	Renault s.a.s, Ampere Electricity, ACI Villeurbanne, Manufacture Alpine Dieppe Jean Rede, Alpine Cars, Sofrastock International, The Remakers, Société de Véhicules Automobiles de Batilly, SODICAM ² , Renault Digital, Ampere Cléon, Ampere SAS, Ampere Software Technology, Qstomize, DIAC, Renault Retail Group.	1 ^{er} janvier 2025	Indéterminée
<ul style="list-style-type: none"> Prorogation des dispositions relatives aux formules de télétravail en vigueur en 2024 pour les entités appliquant déjà le télétravail 			Jusqu'au 31.08.2025
<ul style="list-style-type: none"> Nouvelle formule standard de télétravail 		1 ^{er} septembre 2025	Indéterminée
Mesures liées à l'organisation du temps de travail des cadres (chapitre 2)			
<ul style="list-style-type: none"> Organisation du temps de travail des forfaits jours 	Renault s.a.s., ACI Villeurbanne, Ampere Electricity, Ampere Cléon, Ampere SAS, Ampere Software Technology, Alpine Cars, Manufacture Alpine Dieppe Jean Rede, Sofrastock International (SFKI), Société de Véhicules Automobiles de Batilly (SOVAB), The Remakers.	1 ^{er} janvier 2025	Indéterminée
<ul style="list-style-type: none"> Organisation du temps de travail des salariés soumis à un horaire de travail 	Renault s.a.s., ACI Villeurbanne, Ampere Electricity, Ampere Cléon, Ampere SAS, Ampere Software Technology, Alpine Cars, Manufacture Alpine Dieppe Jean Rede, Sofrastock International (SFKI), Société de Véhicules Automobiles de Batilly (SOVAB), The Remakers.		
<ul style="list-style-type: none"> Maitrise des compteurs congés 	Renault s.a.s., ACI Villeurbanne, Ampere Cléon, Ampere SAS, Ampere Software Technology, Alpine Cars, Manufacture Alpine Dieppe Jean Rede, Sofrastock International (SFKI), Société de Véhicules Automobiles de Batilly (SOVAB), The Remakers.		
<ul style="list-style-type: none"> Période d'acquisition / prise des congés payés sur l'année civile 	Renault s.a.s, Ampere s.a.s, Ampere Electricity (Douai), Ampere Software Technology (AST), Ampere Cléon, Manufacture Alpine Dieppe Jean Rede, Alpine Cars, Alpine Racing, Sofrastock (S.F.K.I), The Remakers		
	ACI Villeurbanne, Société de Véhicules Automobiles de Batilly (S.O.V.A.B), Qstomize, Ampere Electricity (Ruitz et Maubeuge), Renault Digital, DIAC, SODICAM ² , Retail Renault Group	Au plus tard le 1 ^{er} janvier 2027	Indéterminée

PARTIE 4 : LE PILIER RETRIBUTION

Mesures liées à l'augmentation exceptionnelle du bénéfice (chapitre 1)

<ul style="list-style-type: none"> • Définition d'une augmentation exceptionnelle du bénéfice et de la modalité de partage qui en découle 	Renault s.a.s, Ampere Electricity, ACI Villeurbanne, Manufacture Alpine Dieppe Jean Rédélé, Alpine Cars, Sofrastock International, The Remakers, Société de Véhicules Automobiles de Batilly, SODICAM ² , Renault Digital, Ampere Cléon, Ampere SAS, Ampere Software Technology, Qstomize.	1 ^{er} janvier 2025	Jusqu'au 31.12.2027
--	---	------------------------------	---------------------

Mesures liées au partage de la valeur (chapitre 2)

<ul style="list-style-type: none"> • Versement d'une PPV en cas d'atteinte d'un palier intermédiaire 	Renault s.a.s, Ampere Electricity, ACI Villeurbanne, Manufacture Alpine Dieppe Jean Rédélé, Alpine Cars, Alpine Racing, Sofrastock International, The Remakers, Société de Véhicules Automobiles de Batilly, SODICAM ² , Renault Digital, Ampere Cléon, Ampere SAS, Ampere Software Technology, DIAC, Renault Retail Group.	1 ^{er} janvier 2025	Jusqu'au 31.12.2027
---	--	------------------------------	---------------------

Mesures liées à la mise en place d'un PERECO de Groupe (chapitre 3)

<ul style="list-style-type: none"> • Contrat de PERECO 	Renault s.a.s, Ampere Electricity, ACI Villeurbanne, Manufacture Alpine Dieppe Jean Rédélé, Alpine Cars, Alpine Racing, Sofrastock International, The Remakers, Société de Véhicules Automobiles de Batilly, SODICAM ² , Renault Digital, Ampere Cléon, Ampere SAS, Ampere Software Technology, Qstomize, DIAC, Renault Retail Group.	1 ^{er} janvier 2025	Indéterminée
<ul style="list-style-type: none"> • Abondement patronal sur versements volontaires 			Jusqu'au 31.12.2027
<ul style="list-style-type: none"> • Abondement patronal sur les versements de sommes issues du CET ou des jours de repos non pris 			

Conformément aux dispositions légales, les mesures du présent accord se substituent de plein droit à celles ayant le même objet résultant d'usages, d'engagement unilatéraux, d'accords atypiques, d'accords collectifs de Groupe, d'entreprise et d'établissement compris dans son champ d'application.

Parmi les thèmes évoqués ci-dessus, la négociation de certains est rendue obligatoire en vertu de dispositions légales. Conformément à l'article L. 2232-33 du code du travail, les entreprises visées ci-dessus sont dispensées d'engager toute négociation sur les thèmes évoqués dans le présent accord.

Conformément aux engagements pris par la Direction auprès des partenaires sociaux, les parties conviennent que les accords du Socle Social Commun ci-après listés s'appliquent dès la signature du présent accord à l'entreprise The Remakers : l'accord de Dialogue social Groupe France du 11 septembre 2023 , l'accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la mixité au sein du Groupe en France du 20 octobre 2023 et l'accord encadrant les relations individuelles de travail du 17 janvier 2024.

Titre 2 – Notification, dépôt et publicité

Le présent accord est notifié à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions légalement prévues.

Conformément aux dispositions légales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans la base de données nationale et sera donc rendu public.

Il sera, par ailleurs, déposé en deux exemplaires dont un en version électronique dans les conditions prévues par le code du travail, à l'unité territoriale de la DRIETS d'Ile de France pour les Hauts de Seine et au Secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Boulogne- Billancourt.

Titre 3 – Adhésion

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.

Titre 4 – Révision et dénonciation

Pendant sa durée d'application, le présent accord peut être révisé dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail²⁹.

Le présent accord peut être dénoncé, de manière totale ou partielle, à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, selon les dispositions légales applicables³⁰.

En cas de dénonciation partielle, les autres dispositions non visées par ladite dénonciation, ne seront pas affectées et continueront de s'appliquer.

Titre 5 – Commission de suivi

Une commission centrale d'application de l'accord, composée de la direction et de 3 représentants par organisation syndicale signataire du présent accord, se réunit autant que de besoin pendant la durée de son application.

Si nécessaire, des commissions ad hoc ayant pour objet d'aborder certaines thématiques spécifiques de l'accord peuvent également se tenir.

²⁹ A date, il convient de se reporter aux articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du code du travail

³⁰ A date, il convient de se reporter aux articles L.2261-9 et suivants du code du travail

CONTRAT SOCIAL FRANCE 2025-2027

Accord du 19 décembre 2024

ENTRE

Renault s.a.s., Ampere SAS, Ampere Cléon, ACI Villeurbanne, Ampere Electricity, Alpine Cars, Manufacture Alpine Dieppe Jean Rédélé, Sofrastock International, Société de Véhicules Automobiles de Batilly, SODICAM², Renault Digital, Ampere Software Technology, Alpine Racing, Qstomize, Renault Retail Group, The Remakers et DIAC

Représentées par M. Luca De MEO
CEO Renault Group

ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Fabrice ROZE

C.G.T.

représentée par M. Thomas OUVRARD

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

représentée par M. Guillaume RIBEYRE