

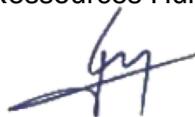
**ACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION SALARIALE POUR
L'ANNEE 2023**

DU 3 FEVRIER 2023

ENTRE

Renault s.a.s.

représentée par M. Maximilien FLEURY
Directeur des Ressources Humaines France



D'une part,

ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Jean-François NANDA



C.G.T.

représentée par M. Jean-François PIBOULEAU

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

représentée par M. Guillaume RIBEYRE



F.O.

représentée par Mme Mariette RIH

Mariette RIH

D'autre part,

PREAMBULE

Conformément aux engagements pris dans l'accord du 30 septembre 2022, intitulé Plan global de soutien du pouvoir d'achat des Salariés de Renault Group, la négociation annuelle obligatoire sur les salaires pour l'année 2023 a été ouverte dès le 20 décembre 2022 et s'est poursuivie lors de la réunion du 26 janvier 2023.

Lors de ces réunions, la Direction a tenu à rappeler que malgré une année 2022 encore difficile pour l'activité industrielle, l'entreprise a mené une politique de rémunération globale avec un ensemble de mesures visant à maintenir et développer les rémunérations des Salariés dans un contexte de forte inflation. Celle-ci s'est concentrée autour de 5 axes :

- Maintenir les rémunérations des Salariés pendant les périodes d'activité partielle ;
- Reconnaître la performance collective du Groupe ainsi que celle des établissements ;
- Valoriser la performance individuelle ;
- Associer l'ensemble des Salariés à la stratégie et à la réussite du Groupe par le développement de l'actionariat ;
- Soutenir le pouvoir d'achat des Salariés dans un contexte spécifique via des actions immédiates.

Bien que les perspectives économiques pour 2023 s'améliorent, le contexte de l'entreprise reste encore incertain, en particulier en raison de la crise des semi-conducteurs qui se poursuit et du coût de l'énergie qui ne cesse d'augmenter. Ces éléments restent des facteurs préoccupants pour l'activité de l'entreprise dans les mois à venir.

Conscients du contexte de forte inflation qui impacte le pouvoir d'achat et soucieux de continuer à reconnaître la performance individuelle et collective des Salariés, les partenaires sociaux ont convenu d'attribuer un budget global moyen de 7,5% auxquels s'ajoutent des mesures complémentaires. L'ensemble de ces mesures conduit à définir une politique salariale pour l'année 2023 supérieure à l'inflation constatée sur l'année 2022.

Enfin, Renault s.a.s. réaffirme son engagement visant à assurer à toute étape de la vie professionnelle de chaque salarié, une rémunération basée sur les performances de chacun. A ce titre, une attention particulière sera, comme chaque année, portée au respect de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

CHAPITRE 1^{ER} – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des Salariés de l'entreprise Renault s.a.s..

CHAPITRE 2 – MESURES SALARIALES PREVUES AU TITRE DE L'ANNEE 2023

Article 2.1 - Mesures comprises dans le budget global moyen de 7,5%

Il est alloué un budget global d'augmentation des salaires tous statuts (APR, ETAM et Cadres) de 5 % dans les conditions définies ci-dessous.

Vient s'y ajouter, le versement d'une prime soutien pouvoir d'achat selon les modalités ci-après décrites. Par ailleurs, une prime de performance pourra être versée aux ETAM dans les conditions précisées ci-dessous. Les Cadres quant à eux sont éligibles à une part variable.

L'ensemble de ces dispositifs porte ainsi le budget global moyen à 7,5%.

Mesures salariales au bénéfice des Salariés APR

Renault s.a.s. décide d'allouer une augmentation générale (AG) de 4%. Cette mesure sera effective au 1^{er} février 2023.

Par ailleurs, un budget d'augmentations individuelles de 1 %, dont 0,2% au titre de l'ancienneté, est prévu. 75% des APR bénéficieront d'une mesure individuelle, étant précisé que ce ratio devra être atteint pour chaque sexe. Ce budget se décompose comme suit :

- Attribution de blocs de compétences et/ou de promotions pour accompagner les parcours. Pour les coefficients inférieurs à 185, attribution de blocs de compétences en cohérence avec le poste tenu, sans limite de volume. Les blocs de compétences seront accordés dès le mois d'avril.
- En fonction de la performance individuelle des Salariés, des compléments de carrière (CC) pourront être attribués :
 - Complément de carrière à 15 € bruts ;
 - Complément de carrière à 20 € bruts ;
 - Complément de carrière à 25 € bruts ;Jusqu'au coefficient 185, possibilité de cumuler les blocs de compétences et les compléments de carrière.
- En lien avec les accords de l'entreprise, une attention particulière est portée aux situations suivantes :
 - Passage APR à ETAM ;
 - Accompagnement des parcours notamment OPS par l'octroi de blocs de compétences complémentaires ;
 - Parcours Accélérés futur CU F611 → coefficient 215 à coefficient 260 positionnement à 5% minimum de la fourchette du coefficient 285 ;
 - UEM 1 (40€ bruts) et UEM 2 (25€ bruts) pour 40% des P1CS éligibles.

Mesures salariales au bénéfice des Salariés ETAM

Renault s.a.s. décide d'allouer une augmentation générale (AG) de 3%. Cette mesure sera effective au 1^{er} février 2023.

Par ailleurs, un budget d'augmentations individuelles de 2 %, dont 0,2% au titre de l'ancienneté, est prévu. 85% des ETAM bénéficieront d'une mesure individuelle, étant précisé que ce ratio devra être atteint pour chaque sexe. Ce budget se décompose comme suit :

- Des augmentations individuelles à hauteur de 2% à 6% accompagnant ou non une promotion pourront être attribuées.
- Une attention particulière est portée aux populations et situations suivantes :
 - Aux ETAM ayant une ancienneté supérieure à 10 ans dans le même coefficient ;
 - A l'accompagnement des Parcours accélérés CU F611 : les ETAM identifiés au coefficient 260 pourront être promus au coefficient 285 à 8% de la fourchette du coefficient 285 ;
 - Aux promotions au statut cadre définies comme suit :
 - ✓ Promotion au titre de la reconnaissance des responsabilités exercées (PRRE) : augmentation de 3 à 5 %, accompagnée ou non d'une prime déterminée par le manager ;
 - ✓ Promotion Cadre Cours de Carrière (PCCC) : augmentation de 5 à 7%, accompagnée d'une prime de 700 € bruts ou de 1 000€ bruts si mention spéciale Jury ;
 - ✓ Promotion supérieure diplômante (PSD) : augmentation de 10 à 12%, accompagnée d'une prime de 1 000 € bruts.

En outre, les managers ont la possibilité de reconnaître la performance et l'engagement individuel par l'attribution d'une prime individuelle de performance. Pour ce faire, trois niveaux de prime sont mis en œuvre :

- 400 € bruts ;
- 700 € bruts ;
- 1 000 € bruts.

Le taux de couverture des primes de performance est de 70 % des ETAM.

Mesures salariales au bénéfice des Salariés Cadres

Un budget d'augmentations individuelles de 5 % est prévu, permettant d'accompagner notamment les promotions. 90% des Cadres bénéficieront d'une augmentation individuelle d'au moins 2%.

Conformément à la politique définie par Renault Group en la matière, les cadres sont éligibles à une part variable. A titre informatif, l'enveloppe de la part variable payée en 2023 serait d'un niveau équivalent à 2022, soit significativement supérieur au budget habituel, sous réserve de la confirmation des résultats financiers. Cette part variable sera versée en une seule fois sur la paie d'avril.

Mesure commune aux APR, ETAM et Cadres : la Prime soutien pouvoir d'achat

La loi portant mesure d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat du 16 août dernier a créé la « prime de partage de la valeur ».

Dans le but d'accompagner les Salariés face au contexte d'inflation inédit constaté, les partenaires sociaux ont souhaité user de ce nouveau dispositif dès septembre 2022. Dans le cadre de la présente négociation, il a été décidé de reconduire l'attribution de cette prime sur l'année 2023, renommée « prime soutien pouvoir d'achat » au sein de Renault Group, dans les conditions décrites ci-dessous.

Elle est attribuée aux Salariés remplissant les conditions cumulatives suivantes au moment du dépôt de l'accord :

- Etre titulaire d'un contrat de travail en cours ;
- Avoir perçu, au cours des 12 derniers mois précédent, une rémunération brute totale inférieure à 59 550€, soit à titre indicatif 3 SMIC au jour de la signature de l'accord.

Pour les Salariés remplissant les conditions ci-dessus, son montant est fixé à **700 € bruts pour l'année 2023** dès lors qu'ils sont présents durant les 12 mois précédant la date de versement de la prime.

Pour procéder à l'appréciation du critère de présence évoqué ci-dessus, sont considérées comme temps de travail effectif :

- Les absences assimilées à du temps de travail effectifs telles que définies pour la répartition de la part fixe de l'intéressement Groupe de l'accord du 14 avril 2022 (article 2.2) ;
- Les absences visées par le deuxième alinéa de l'article 1^{er} de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.

Si, durant cette période, le bénéficiaire s'est absenté pour un autre motif que ceux visés ci-dessus, le montant de sa prime est réduit à due proportion.

La présente prime est versée en 2 fois de la manière suivante : 400 € sur la paie de février et 300€ sur la paie d'octobre.

Les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise venant d'une entreprise de travail temporaire ou d'un groupement d'employeur bénéficient également de cette prime, dans les conditions prévues par le présent article.

Article 2.2 - Mesures complémentaires au profit de tous les statuts

Intégration de la « Garanties accessoires » dans la rémunération

La « Garantie accessoires » consiste à maintenir de manière temporaire, le versement de certaines primes quand un salarié a notamment un changement de situation professionnelle.

Ainsi, la première année, la « Garantie accessoires » est augmentée des éventuelles augmentations générales des salaires et est diminuée des augmentations individuelles potentielles. Les années suivantes, elle est diminuée des augmentations éventuelles intervenues quelle qu'en soit la nature.

Afin de faire bénéficier pleinement les Salariés percevant une « Garantie accessoires » des mesures d'augmentations arrêtées, il est décidé d'intégrer une partie de cette garantie sous forme de complément de rémunération à concurrence de 100 € bruts maximum.

Cette réintégration sera réalisée avant la mise en œuvre des mesures salariales 2023.

Maintien de l'abondement annuel par l'employeur des versements volontaires affectées au PERECO.

Les versements volontaires (hors intéressement, participation ou transfert de jours CT/CTI) du bénéficiaire du PERECO font, depuis 2020, l'objet d'un abondement de l'employeur. Il est convenu que ce dispositif est maintenu.

Plan d'actionnariat

A titre informatif, après le succès du Renaultion Shareplan 2022 auprès des Salariés, Renault Group souhaite continuer de les associer à la performance du Groupe sur le long terme. L'ambition du Groupe en la matière est que d'ici 2030, 10% du capital soit détenu par ses Salariés.

Sous réserve des validations par le Conseil d'administration et de l'AMF et plus généralement de toutes les formalités réglementaires qui en découleront, un plan d'actionnariat au bénéfice de l'ensemble des Salariés du Groupe et ainsi de Renault s.a.s., serait mis en place. Le calendrier de mise en œuvre du plan se ferait fonction des possibilités techniques du marché.

Par ailleurs, dans l'hypothèse où le plan d'actionnariat permettrait comme l'an dernier l'achat d'actions par les Salariés avec abondement employeur, Renault s.a.s. s'engage à reconduire les mesures exceptionnelles suivantes afin d'en faciliter le financement :

- Ajout temporaire d'un nouveau motif de monétisation des jours du Compte Transitoire (CT) ou du Compte Temps Individuel (CTI) ;
- Monétisation possible de jours du Compte Temps Entreprise (CTE) sous réserve que le compte soit supérieur à 10 jours avant le prélèvement nécessaire à l'achat.

Ces cas exceptionnels de monétisation seront limités strictement au financement des actions générant un abondement de l'employeur visées ci-dessus.

Les modalités précises de ce plan d'actionnariat salarié seront détaillées lors de son éventuelle mise en œuvre.

CHAPITRE 3 – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES

Article 3.1 - Durée et conditions d'application de l'accord

Les mesures décrites ci-dessus entrent en vigueur selon les modalités suivantes :

CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE 2023 ET DUREE DES MESURES VISEES PAR LE PRESENT ACCORD			
Mesures	Dates d'application	Durée	
Mesures salariales au bénéfice des Salariés APR (article 2.1)			
• AG	Février	Exclusivement au titre de l'année 2023	
• Mesures individuelles des APR	Avril, juillet, octobre, décembre (principalement)		
Mesures Salariales au bénéfice des Salariés ETAM (article 2.1)			
• AG	Février		
• Mesures individuelles des ETAM	Avril (principalement)		
Mesures salariales au bénéfice des Salariés Cadres (article 2.1)	Avril		
Prime soutien pouvoir d'achat (article 2.1)	Février et octobre		
Plan d'actionnariat salarié (article 2.2)	Sous réserve du déploiement du plan		
Intégration de la garantie accessoire dans la rémunération (article 2.2)	Dès l'entrée en vigueur du présent accord		
Maintien de l'abondement PERECO (article 2.2)	Dès l'entrée en vigueur du présent accord		Indéterminée

Article 3.2 - Notification

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

Article 3.3 - Dépôt et publicité

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

Article 3.4 - 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.

Article 3.5 – Révision et dénonciation

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.

Pour les dispositions à durée indéterminée, elles peuvent être dénoncées à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, selon les dispositions légales applicables (à date, il convient de se reporter aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail).

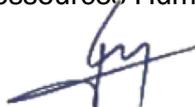
Fait à Boulogne-Billancourt
Le 03/02/2023

ACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION SALARIALE POUR L'ANNEE 2023

ENTRE

Renault s.a.s.

représentée par M. Maximilien FLEURY
Directeur des Ressources Humaines France



ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Jean-François NANDA



C.G.T.

représentée par M. Jean-François PIBOULEAU

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

représentée par M. Guillaume RIBEYRE



F.O.

représentée par Mme Mariette RIH

