

Contrat de solidarité et d'avenir

du 2 avril 2020

ENTRE

Renault s.a.s., ACI Villeurbanne, Fonderie de Bretagne, Maubeuge Construction Automobile, Renault Sport Cars, Société des Automobiles Alpine, Sofrastock International, Société de Véhicules Automobiles de Batilly, Société de Transmissions Automatiques, SODICAM² et Renault Digital

Représentée par M. François ROGER
Directeur des Ressources Humaines Groupe

ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Franck DAOUT

C.G.T.

représentée par M. Fabien GACHE

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

représentée par M. Guillaume RIBEYRE

F.O.

représentée par Mme Mariette RIH

PREAMBULE

Apparu fin 2019 en Chine, le Covid-19 est aujourd'hui responsable d'une crise sanitaire mondiale majeure. Une pandémie qui dirige l'ensemble des secteurs économiques, dont celui de l'Automobile, vers une récession de grande ampleur à l'échelle nationale mais également, internationale.

Cette situation inédite a, depuis début mars, au sein des établissements et filiales inclus dans le champ d'application du présent accord, de multiples conséquences avec des impacts économiques majeurs.

Cet état de fait contraint chacun à procéder, dans des proportions différentes, à des demandes de recours à l'activité partielle auprès des autorités compétentes afin de faire face à la sous-activité constatée.

Dans son histoire, Renault s.a.s. a déjà dû recourir à ce type de demande et a toujours fait en sorte de prendre des engagements complémentaires afin notamment, de neutraliser les pertes de rémunération de certains salariés, en faisant jouer la solidarité de tous. C'est ainsi qu'en 2009, un contrat social de crise avait été conclu.

Avant que ne survienne la crise liée au Covid19, un accord de méthode et de transition a été conclu le 6 mars dernier avec notamment comme souhait d'ouvrir une négociation relative à l'« activité partielle » afin que l'accord conclu au sein de Renault s.a.s. sur ce thème, puisse être étendu aux autres sociétés signataires.

Compte tenu de l'intention d'ores et déjà partagée et de la situation décrite ci-dessus, les partenaires sociaux ont souhaité ouvrir une négociation sur la gestion de la crise actuelle.

Aussi, le présent accord poursuit plusieurs objectifs :

- Garantir en toute circonstance la santé et la sécurité des salariés ;
- Gérer la sous-activité et ses impacts notamment en garantissant le maintien dans l'emploi de tous les salariés, en CDI et CDD, pendant cette période et en maintenant leur rémunération nette afin d'assurer l'équité pour tous grâce à la solidarité de chacun ;
- Créer les conditions nécessaires à la reprise d'activité à venir au travers notamment, de la création de dispositifs basés sur le dialogue social local.

SOMMAIRE

Chapitre 1 – Gérer la sous-activité et ses impacts	4
Titre 1 – Conditions de recours	4
Titre 2 – Garantie de maintien de la rémunération	5
Titre 3 – Garanties complémentaires	5
Titre 4 – Maintien d'un dialogue social de qualité et communications syndicales	7
Chapitre 2 – Soutenir la reprise d'activité	8
Titre 1 – Préservation de la santé et de la sécurité des salariés	8
Titre 2 - Adaptation du calendrier de travail	8
Titre 3 – Aménagement de la prise des congés d'été	Erreur ! Signet non défini.
Titre 4 – Négociation locale.....	9
Titre 5 – Non-écrêtage des repos et congés 2020	10
Chapitre 3 – Dispositifs administratifs et juridiques	11
Titre 1 – Durée et conditions d'application de l'accord	11
Titre 2 – Commission centrale d'application	11
Titre 3 – Notification, dépôt et publicité	11
Titre 4 – Adhésion	12
Titre 5 – Révision	12

CHAPITRE 1 – GERER LA SOUS-ACTIVITE ET SES IMPACTS

Comme évoqué au préambule du présent accord, la pandémie liée au Covid19 a des conséquences sans précédent et inattendues sur l'activité industrielle et commerciale qui connaissent une chute inédite, laquelle a indéniablement des répercussions sur toutes les autres activités de toutes les entreprises.

Face à ce constat et à la volonté d'assurer la sécurité des salariés pour lesquels l'évolution des mesures barrières ne permettaient plus dans l'immédiat de pouvoir maintenir l'activité, il a été décidé d'arrêter l'activité de production de toutes les usines de France dès le 17 mars dernier ce qui a entraîné les jours suivants, l'arrêt progressif de quasiment toutes les autres activités de ces établissements.

Ces arrêts ont entraîné, dès le 18 mars, celui de la logistique.

Les activités commerciales, quant à elles, se sont brutalement arrêtées compte tenu de la fermeture des succursales et franchises.

Dans la foulée, les activités de l'après-vente se sont très significativement réduites avec une majorité de salariés en activité partielle.

S'agissant de l'ingénierie et tertiaire, l'impact de l'arrêt des autres secteurs de l'Entreprise engendre également une décroissance des activités conduisant les établissements concernés à annoncer, dès le 30 mars, une réduction d'activité à hauteur de 50% de leur quotité de travail habituelle.

Face à ce constat, les parties ont convenu qu'il était notamment nécessaire de prévoir des mesures complémentaires au recours à l'activité partielle. Les mesures ci-après décrites s'appliquent donc sous réserve de la mise en œuvre de l'activité partielle dans chacune des entreprises parties au présent accord et dans le cadre de la gestion de la sous activité induite par la crise sanitaire et économique liées au coronavirus.

Il est à noter que dans tous les établissements, certains salariés, compte tenu de leur fonction, continuent à travailler à 100%. Les personnes concernées en ont été informées par leur ligne hiérarchique. Pour la plupart, leurs activités continuent de s'effectuer en télétravail. Pour ceux dont l'activité nécessite une présence sur site, toutes les entreprises parties prenantes s'engagent à prendre toutes les mesures, et notamment celles « barrières », pour garantir leur santé et leur sécurité.

Titre 1 – Conditions de recours

Le placement en activité partielle entraînant une suspension du contrat de travail, les salariés concernés ne peuvent être sollicités pour des activités professionnelles pendant cette période.

Ce principe peut admettre des exceptions. En ce cas, les sollicitations professionnelles demandées ponctuellement aux salariés en activité partielle font l'objet d'une déclaration d'heures travaillées. Ce temps n'est pas comptabilisé au titre de l'activité partielle. Le suivi de l'ensemble des temps est de la responsabilité de la ligne hiérarchique.

Afin de limiter le recours à l'activité partielle, il est convenu que pour toute semaine passée dans cette situation, il sera procédé, à compter du 30 mars 2020, à la pose d'un jour de CTI/RTT ou à défaut, compte transitoire (CT), compte épargne temps (CET), unité pratique d'atelier (UPA) ou congés payés (CP), pour les salariés concernés par la mesure.

En fonction du taux d'activité partielle dans lequel est placé chaque salarié, une proratisation est effectuée.

Le salarié a la possibilité de modifier sur demande, l'ordre de pose de ces jours en mobilisant son CT, CP, repos compensateur (RC), UPA, ou CET avant son CTI. Ce choix ne peut se faire qu'une fois dans un délai de 15 jours à compter de la reprise d'activité.

Titre 2 – Garantie de maintien de la rémunération

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, pendant toute la période d'activité partielle.

L'indemnisation de l'activité partielle prévue légalement étant de 70% de la rémunération brute limitée à 4,5 fois le SMIC, cela conduit à organiser la prise en charge d'une partie de la rémunération des salariés afin d'en neutraliser les impacts.

Pour ce faire, un dispositif spécial de fonds de solidarité est créé, ce dernier est constitué de la manière suivante :

- **Contribution de solidarité**
Prélèvement à tous les salariés des entreprises parties prenantes, selon les procédures qui leur sont propres, d'un jour de CTI/RTT, ou à défaut de CT, UPA, CET, RC ou CP. Le montant correspondant est versé dans le fonds, toutes charges comprises. Le salarié a la possibilité de modifier sur demande, l'ordre de prélèvement. Ce choix ne peut se faire qu'une fois dans un délai de 15 jours à compter de la reprise de l'activité.
Le dispositif ainsi créé doit permettre de maintenir la rémunération des salariés qui n'est pas maintenue dans le cadre de l'activité partielle, pendant un peu plus de deux mois.
- **Mobilisation des fonds de chômage existants**
A épuisement de la contribution évoquée ci-dessus, les fonds de chômage existant sont mobilisés à hauteur des deux tiers restant dans le nouveau dispositif spécial de fonds de solidarité.
- Si l'activité partielle se prolonge, un nouveau prélèvement de jours est effectué.

Titre 3 – Garanties complémentaires

Formations

Afin de maintenir l'employabilité de tous, une offre de formation digitale renforcée est développée.

Concernant le périmètre Ile-de-France, afin de permettre aux salariés de développer leurs compétences, toutes les écoles métier se mobilisent pour mettre à disposition des parcours formations digitaux sur les compétences prioritaires et stratégiques.

Les formations prioritaires par métier sont mises en exergue dans une page dédiée dans LEARNING@ALLIANCE (L@A).

Par ailleurs, les écoles métier s'engagent à rester à la disposition des salariés qui auraient des difficultés pour suivre les parcours formatifs digitaux. Pour ce faire, une adresse mail par école est communiquée pour donner la possibilité aux stagiaires de poser des questions sur les parcours formatifs digitaux.

Les écoles métier communiquent également sur les sites intranet Ecole pour faciliter l'identification des parcours formatifs mis à disposition dans L@A. Les managers guident leurs collaborateurs dans l'identification des formations prioritaires, en lien avec l'entretien de « développement et carrière ».

Dans chaque périmètre métier, les salariés qui le souhaitent ont la possibilité d'engager ou de poursuivre les formations proposées dans le cadre du plan de développement des compétences 2020.

Pendant la période d'activité partielle, les formations à distance proposées par l'entreprise (formations e-learning, classes virtuelles ou autre support à distance, réalisées par des organismes de formation externes) peuvent se réaliser pendant les horaires d'activité et/ou en dehors. L'indemnisation du salarié qui se forme en dehors des horaires d'activité reste inchangée.

Concernant le périmètre « Fabrication », le plan de développement des compétences peut être maintenu pour les collaborateurs qui peuvent se connecter à L@A. Les formations proposées par l'Ecole du Manufacturing sur le périmètre de compétences « Usine 4.0 » peuvent se réaliser avec le support de l'école.

Un bilan des formations suivies pendant la période sera réalisé et partagé.

Congés

L'acquisition des droits à congés et repos de toute nature est maintenue pendant toute la période d'activité partielle.

Pour les congés positionnés pendant l'activité partielle, l'Entreprise ne s'opposera pas au repositionnement qui devra se faire, comme habituellement, dans le cadre des nécessités du service.

Pour les salariés continuant à travailler à 100% sur toute la période d'activité partielle de leur établissement/entreprise, engagement est pris de :

- Leur donner priorité pour la pose de congés d'été en cas de prise par roulement ;
- Regarder avec bienveillance toute demande de congés souhaitée après la reprise d'activité.

Mesures salariales et épargne

Les droits à Intéressement et à Participation sont maintenus pendant les périodes d'activité partielle.

Malgré le contexte économique actuel, les entreprises s'engagent également à maintenir l'ensemble des engagements pris au titre des négociations annuelles obligatoires sur les salaires.

Seules des modifications de calendrier de certaines mesures interviennent sans impact sur la rémunération à laquelle pouvait prétendre les salariés dans le cadre des accords salariaux ou des dispositions unilatérales.

Ainsi, décision est prise de mettre en œuvre les mesures individuelles au 1^{er} octobre avec effet rétroactif complet au 1^{er} avril.

Par ailleurs, les primes ETAM sont versées en deux temps : 50%, au 1^{er} avril et 50%, au 1^{er} octobre.

Concernant les salariés partant en dispense d'activité à partir du 1^{er} mai 2020, l'assiette de calcul de l'indemnisation due pendant cette période est revalorisée de la totalité des éléments de la campagne de révision des rémunérations due au salarié qu'ils aient ou non été encore versés au moment du départ.

Titre 4 – Maintien d'un dialogue social de qualité et communications syndicales

Durant la période de crise, la conservation d'un dialogue avec les représentants du personnel et syndicaux est particulièrement importante.

Ce faisant, dès fin février, le CCSE et les CSE ont régulièrement été informés des mesures prises et leurs mises en œuvre. Des informations ont également été données aux représentants syndicaux locaux et centraux.

Par ailleurs, dans cette période de crise, la communication aux salariés est un point particulièrement important. Les canaux habituels de communication des organisations syndicales ne sont pas tous mobilisables.

La présente négociation revêtant de forts enjeux, il a été convenu de permettre aux organisations syndicales parties prenantes de faire connaître leurs positions aux salariés, en incluant dans les communications de la Direction (Déclic et Inside'R) des liens hypertexte renvoyant aux sites ou applications de chacune.

CHAPITRE 2 – SOUTENIR LA REPRISE D'ACTIVITE

Compte tenu du contexte économique actuel, il est essentiel que la reprise d'activité à venir puisse se faire dans des conditions optimales en préservant la santé et la sécurité de tous les salariés tout en répondant au mieux aux besoins du marché.

Pour ce faire, il est convenu des mesures suivantes :

Titre 1 – Préservation de la santé et de la sécurité des salariés

Lors de la reprise d'activité, comme pour les activités actuellement maintenues sur site, priorité est donnée à la santé et à la sécurité de tous les salariés.

Dans cette logique, afin de protéger les salariés en situation d'activité professionnelle il est mis en place un ensemble de mesures de santé et de sécurité renforcées, définies conformément aux recommandations des pouvoirs publics avec les Services de Santé au Travail.

En outre, il est décidé de créer, dans chaque établissement ou filiale, une commission de préparation sanitaire à la reprise composée de la direction, du Service de Santé au Travail et de trois représentants par organisation syndicale représentative locale (la composition peut évoluer en fonction des secteurs d'activité évoqués).

Dans la phase d'anticipation de la reprise, la commission peut être réunie afin de mener des travaux préparatoires pour déterminer les modalités locales de reprise progressive de l'activité. Ses conclusions seront transmises pour information aux institutions représentatives du personnel compétentes.

Titre 2 - Adaptation du calendrier de travail

Dans une volonté de favoriser le dialogue social local et afin de pouvoir répondre aux besoins et spécificités des établissements et filiales, une négociation locale peut être engagée dans le cadre défini au titre 4 ci-dessous.

Séances supplémentaires

En plus des modalités déjà existantes en matière d'organisation du temps de travail, possibilité est donnée à chaque établissement, ou entreprise, d'organiser des séances supplémentaires permettant de travailler 6 jours par semaine.

Cette faculté est limitée à 6 séances sur l'année 2020, avec un maximum de 3 séances organisées au cours d'un même mois.

Chaque société ou établissement qui souhaite user de cette possibilité s'engage à en informer le CSE et ensuite les salariés, dans un délai de prévenance de 7 jours.

Les règles en matière de décompte et paiement des heures supplémentaires faites dans ce cadre sont celles issues des accords en vigueur.

Aménagement des congés d'été

Les établissements et sociétés incluses dans le champ d'application du présent accord peuvent, si elles en ont le besoin, modifier la durée et le positionnement des congés payés d'été déjà fixés pour répondre à la demande commerciale.

Dans ce cadre, elles peuvent convenir que les salariés pourront prendre leurs congés soit par roulement, soit par fermeture de l'établissement. Quelle que soit la modalité retenue, chaque salarié doit bénéficier d'au moins 12 jours ouvrables consécutifs minimum entre le 1^{er} juillet et le 30 septembre.

Les salariés sont informés de la période de prise des congés conformément aux dispositions légales habituellement applicables.

Pour la détermination des dates de prise lorsque les congés sont pris par roulement, les critères permettant de bénéficier des dates de congés souhaitées sont par ordre de priorité les suivants :

- Les salariés ayant continué à travailler à 100% pendant le recours à l'activité partielle ;
- Les familles monoparentales ;
- Les salariés dont le conjoint ne peut modifier ses dates de départ en congés ;
- Les réponses aux demandes restantes sont faites en fonction de leur date et éventuellement heure d'arrivée.

Les salariés doivent indiquer, et justifier au besoin, de leur position dans l'ordre de départ.

Les jours de congés payés principaux restant sont, comme à l'accoutumée, pris dans la période prévue par le code du travail.

Dans le cas où ce reliquat était pris en dehors de la période légalement prévue, le fractionnement du congé principal ne donne pas lieu à l'acquisition de jours supplémentaires de fractionnement.

Titre 3 – Négociation locale

Les établissements et filiales inclus dans le périmètre du présent accord ont la possibilité d'ouvrir des négociations afin de définir un cadre qui correspond le mieux à la réalité des activités qui leur sont propres et ainsi, acter d'un contrat local de reprise.

Pour ce faire, ils peuvent user des outils issus du présent accord ainsi que ceux déjà existant.

Les accords qui peuvent être conclus dans ce cadre devront prévoir des modalités de suivi.

Les éventuels accords conclus doivent prévoir une arrivée à terme au plus tard le 31 décembre prochain.

Il est précisé que les résultats des négociations locales n'obèrent en rien les capacités de l'établissement ou de la filiale d'appliquer les dispositions du présent chapitre.

Titre 4 – Non-écrêtage des repos et congés 2020

En contrepartie des engagements pris ci-dessus, aucun écrêtage des compteurs de repos et congés n'interviendra en fin d'exercice habituel.

Pour les entreprises soumises à l'accord du 25 septembre 2019, les jours excédentaires sont transférés au CTI des salariés concernés.

Corrélativement, les compteurs temps collectifs négatifs ne sont pas remis à zéro.

CHAPITRE 3 – DISPOSITIFS ADMINISTRATIFS ET JURIDIQUES

Titre 1 – Durée et conditions d’application de l’accord

Le présent accord prend effet à compter du début de l’activité partielle liée à la situation sanitaire COVID-19 et est conclu pour une durée déterminée :

- ✓ Le 1^{er} chapitre prend fin au terme de la période d’activité partielle de l’établissement ou filiale concerné ;
- ✓ Le deuxième arrive, quant à lui, à échéance le 31 décembre 2020.

Conformément aux dispositions légales et sauf exceptions dûment mentionnées, 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 d’entreprise et d’établissement compris dans son champ d’application.

Titre 2 – Commission centrale d’application

Une commission d’application du présent accord, composée de la direction et de trois représentants par organisation syndicale signataire, est créée.

Elle se réunit toutes les semaines pendant la période d’activité partielle afin notamment d’échanger sur :

- La situation sanitaire et sur les mesures prises en conséquence ;
- Les modalités de reprise d’activité et les réponses apportées aux situations sanitaires locales ;
- L’état des lieux des volumes de recours à l’activité partielle ainsi que le suivi financier du dispositif ;
- L’avancement des éventuelles négociations locales ;
- La gestion de l’éventuel reliquat spécial du dispositif de fonds de solidarité dont la destination sera déterminée par la commission d’application.

Titre 3 – 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 DIRECCTE d'Ile de France pour les Hauts de Seine et au Secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Boulogne- Billancourt.

Titre 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.

Titre 5 – Révision

Pendant sa durée d'application, le présent accord peut être révisé dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail.

Fait à Boulogne Billancourt, le 2 avril 2020

Contrat de solidarité et d'avenir

ENTRE

Renault s.a.s., ACI Villeurbanne, Fonderie de Bretagne, Maubeuge Construction Automobile, Renault Sport Cars, Société des Automobiles Alpine, Sofrastock International, Société de Véhicules Automobiles de Batilly, Société de Transmissions Automatiques, SODICAM² et Renault Digital

Représentée par M. François ROGER
Directeur des Ressources Humaines Groupe

ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Franck DAOUT

C.G.T.

représentée par M. Fabien GACHE

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

représentée par M. Guillaume RIBEYRE

F.O.

représentée par Mme Mariette RIH