

**Régie Nationale des Usines Renault**

8-10, avenue Émile-Zola  
92109 Boulogne Billancourt Cedex  
Téléphone : Paris 33 (1) 46.09.31.31  
Télex : 204000  
Télécopieur : (1) 46.20.39.82

**RENAULT**

**Automobiles**

L'ACCORD A VIVRE DE RENAULT



92109 Boulogne Billancourt Cedex  
Adresse télégraphique : Renofer Boulogne  
R.C.S. : Nanterre B 780 129 987  
SIRET : 780129987 00019 - APE : 3111

L'ACCORD A VIVRE DE RENAULT

---

ENTRE :

*ef*  
La REGIE NATIONALE des USINES RENAULT  
(ci-après désignée RENAULT)  
représentée par Monsieur Claude GIRAULT  
Directeur des Relations Sociales

d'une part,

ET :

*D. G*  
L'Union Syndicale RENAULT  
(C.F.D.T.)

représentée par  
M. Daniel GUENIVET  
Délégué Syndical Central

*LF*  
La Fédération Confédérée  
de la Métallurgie  
(F.O.)

représentée par  
M. Lucien MEREL  
Délégué Syndical Central

*HH*  
La Fédération de la Métallurgie  
(C.F.E.-C.G.C.)

représentée par  
M. Robert MALHERBE  
Délégué Syndical Central

*PF*  
La Fédération des Syndicats  
Chrétiens de la Métallurgie  
(C.F.T.C.)

représentée par  
M. Jean-Paul FOUQUE  
Délégué Syndical Central

*CA*  
La Fédération Nationale  
Indépendante des Métaux, Mines  
et Connexes  
(C.S.L.-S.I.R.)

représentée par  
M. A. COUPPE DE KER MARTIN  
Délégué Syndical Central

d'autre part,

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

- PREAMBULE -

-----

L'évolution de RENAULT s'inscrit dans un contexte de changement profond et permanent. Cette situation, qui est appelée à s'accroître, tient à la conjonction de trois facteurs principaux :

- la concurrence de plus en plus vive que se livrent au niveau mondial l'ensemble des constructeurs automobiles et qui va s'intensifier dans le cadre du marché unique européen en raison, notamment, d'une plus forte pression en provenance de l'Extrême-Orient ;
- l'accélération du rythme de développement des nouvelles technologies qui affecte à la fois le produit et l'ensemble du processus de production et s'opère de façon courante, dans le cadre du progrès continu, et lors d'événements majeurs comme la mise en oeuvre d'un nouveau produit (véhicule ou organe) ;
- une certaine modification des valeurs et des attitudes, les salariés marquant leur attachement à l'entreprise dans un environnement de transformations culturelles, économiques et sociales.

La poursuite du redressement de RENAULT et sa réussite durable dans cette difficile compétition, où il est engagé, dépendront fondamentalement de sa capacité à proposer au client des produits et des services régulièrement renouvelés et aptes à le satisfaire pleinement. Les exigences du client s'élevant constamment, il est indispensable que RENAULT, c'est-à-dire l'entreprise et ses salariés, possède et entretienne une totale maîtrise de la qualité, de la fiabilité, des quantités, des délais et des coûts. Aussi, l'engagement de chacun au service du client interne et externe est-il la source majeure de l'amélioration de la performance globale de l'entreprise et particulièrement de sa compétitivité.

ef  
D.G  
M  
V  
SF  
CA

Or, RENAULT sera essentiellement fait demain des hommes et des femmes qui le constituent aujourd'hui.

C'est pourquoi l'entreprise se déclare déterminée à conduire, dans une optique de réciprocité et une perspective à moyen et long terme, une politique de progrès et de gestion individuelle et collective de ses ressources humaines afin d'assurer l'essor de RENAULT et de contribuer activement à l'évolution professionnelle, personnelle et culturelle de ses salariés.

Destinée précisément à permettre à RENAULT d'utiliser au mieux les compétences, dont il dispose, et à offrir aux membres du personnel la possibilité d'exercer pleinement ces compétences et de les développer en fonction de leurs souhaits et de leurs potentialités, cette politique, au service à la fois de l'entreprise et de ses salariés pour la plus grande satisfaction du client, s'articule autour des axes suivants :

- saisir les évolutions de l'entreprise et s'y préparer,
- gérer avec dynamisme son parcours professionnel,
- améliorer sans cesse par la formation son professionnalisme,
- se réaliser dans un cadre de travail performant.

A cet égard, RENAULT souligne son attachement à ce que la concertation, qui a présidé à l'élaboration du présent accord d'entreprise, trouve son accomplissement au niveau des établissements dans les domaines visés par ledit accord.

\*  
\*       \*  
\*

## **CHAPITRE I - SAISIR LES EVOLUTIONS DE L'ENTREPRISE ET S'Y PREPARER.**

### **Article 1 : Les principes de l'anticipation**

L'évolution de l'environnement économique, l'introduction de nouvelles technologies et le développement de nouvelles formes d'organisation du travail dans l'entreprise ont et auront inéluctablement des incidences sur les emplois. Il importe, en conséquence, d'appréhender par avance les évolutions pour favoriser au mieux la préparation correspondante du personnel au changement au sein de l'entreprise.

ef  
D. G  
[Signature]  
[Signature]  
SF  
CA

C'est pourquoi, dans le cadre de la gestion prévisionnelle et préventive de l'emploi qu'il développe, RENAULT tient à marquer sa volonté d'examiner de façon concertée et opératoire les évolutions prévisibles des métiers de l'entreprise pour permettre aux membres du personnel d'acquérir progressivement et le plus en amont possible les nouvelles compétences, qu'appellent ces transformations, puis de les entretenir. Il est ainsi convenu que cette concertation s'établira en complémentarité aux niveaux de l'entreprise et de l'établissement.

## **Article 2 : La concertation au niveau de l'entreprise**

Elle consistera au niveau de l'entreprise à identifier, avec l'aide des Directions concernées, les principaux métiers de RENAULT par grandes filières professionnelles, à préciser leur contenu, à cerner leur évolution à moyen terme compte-tenu de celles des technologies et des organisations, et à définir les compétences requises par ces évolutions.

Il appartiendra à l'instance paritaire considérée de déterminer les moyens d'information propres à assurer une large diffusion aux membres du personnel des conclusions de ses travaux.

Celle-ci sera composée de deux représentants par organisation syndicale signataire du présent accord et d'un nombre égal de représentants de la Direction. La Direction du Personnel et des Affaires Sociales en assurera la présidence et le secrétariat. Les modalités de fonctionnement de cette instance seront définies dans le cadre d'une concertation entre ses participants.

## **Article 3 : La concertation au niveau de l'établissement**

Au niveau de l'établissement (ou de la Direction dans le cas d'un établissement regroupant des Directions exerçant des métiers éloignés), cette concertation portera également sur l'évolution des métiers pratiqués en l'occurrence dans l'établissement (ou la Direction), dans le prolongement des travaux de l'instance centrale.

Etant donné la volonté de l'entreprise d'intégrer la dimension ressources humaines dans la planification des projets industriels, elle comportera en outre l'examen des projets technologiques ou organisationnels significatifs et des plans d'action ressources humaines (évaluation/orientation, mobilité, formation, etc.) associés à ces projets, ainsi que le suivi régulier de leur réalisation.

La nature et l'organisation de cette structure de dialogue seront précisées après concertation, dans le respect des attributions des institutions représentatives du personnel.

ef  
D.G  
A  
B  
SF  
CA

Il conviendra, de surcroît, de veiller à l'implication des membres du personnel concernés par ces projets industriels au moyen, par exemple, d'une information préalable des intéressés sur le projet et de la participation des opérateurs à l'aménagement des postes de travail. Ayant un rôle majeur dans l'animation de cette démarche, l'encadrement devra être associé à la préparation du projet.

#### **Article 4 : L'élaboration du plan de formation**

Cette concertation s'accompagnera de l'amélioration de la procédure générale d'élaboration du plan de formation.

Le plan de formation a, en effet, pour vocation de traduire les principales tendances d'évolution technologique et organisationnelle de l'entreprise à moyen terme en actions concrètes de développement des compétences et des potentiels. Procédant d'une démarche d'anticipation, il constitue un facteur essentiel de changement pour RENAULT.

L'instance de concertation au niveau de l'entreprise aura ainsi, entre autres missions opérationnelles, d'apprécier, à moyen terme, les axes prioritaires de formation de RENAULT et de formuler des recommandations à ce sujet. L'instance correspondante au niveau de l'établissement (ou de la Direction) procèdera de même à l'analyse par anticipation des objectifs généraux de formation de l'établissement eu égard aux caractéristiques des populations concernées et des projets sectoriels.

Les plans annuels de formation des établissements, qui intégreront au mieux les besoins individuels de formation, seront élaborés selon les procédures actuelles sur la base des analyses indiquées ci-dessus puis soumis à l'avis des institutions représentatives du personnel concernées. Le plan annuel de formation de l'entreprise, qui représente la consolidation des plans de formation des établissements, respectera la même démarche.

L'approfondissement et le suivi d'actions de formation particulièrement représentatives pourront faire l'objet d'accords d'établissement.

ef  
D. G  
H  
Kth  
SF  
CA

## **Article 5 : Les "Centres-Info"**

Dans le but d'accentuer davantage l'information du personnel, il est par ailleurs convenu de créer progressivement au sein de chaque établissement de dimension significative un "Centre-Info" où une communication permanente et renouvelée sur les métiers, les opportunités d'emploi, les voies d'orientation professionnelle et les possibilités de formation interne et externe sera fournie aux intéressés.

\*

\* \*

## **CHAPITRE II - GERER AVEC DYNAMISME SON PARCOURS PROFESSIONNEL.**

### **Article 6 : Les principes de gestion des parcours professionnels**

L'entreprise tient d'emblée à souligner sa volonté de rendre chaque salarié acteur et responsable de son développement professionnel.

A cet effet, elle entend accomplir un effort particulier en ce qui concerne la gestion des parcours professionnels des membres du personnel. Dans cette perspective, elle soutiendra activement la volonté de l'encadrement de se mobiliser en faveur d'une gestion dynamique de l'emploi et des ressources humaines.

### **Article 7 : Le parcours d'initialisation de carrière**

Dans le prolongement de la politique de recrutement que mène RENAULT dans le but de maintenir, de renouveler et d'accroître ses compétences, en particulier aux niveaux Ingénieurs et Cadres et Techniciens, il est convenu de développer une politique d'initialisation de carrière à l'intention des jeunes membres du personnel destinée à favoriser leur intégration socio-professionnelle au sein de RENAULT.

Elle consistera à faire bénéficier tout jeune embauché, au-delà d'un accueil approfondi et de qualité, d'un parcours professionnel structuré couvrant les premières années de sa carrière et constitué de séquences professionnelles successives dans des secteurs ou fonctions distincts de RENAULT. Ce parcours d'initialisation de carrière lui facilitera l'apprentissage de son futur métier, des méthodes de travail pratiquées dans l'entreprise et de la mobilité, et lui permettra d'appréhender l'organisation et les mécanismes globaux de fonctionnement de RENAULT.

ef  
D.G  
PF  
CA

Dans une optique de souplesse, les modalités pratiques d'organisation des séquences seront confiées à l'initiative des Directions et établissements.

Chaque étape s'accompagnera d'un plan de formation correspondant dont le contenu sera défini par le jeune et sa hiérarchie.

Ces premières années d'activité professionnelle feront l'objet d'un suivi attentif à l'aide, en particulier, d'entretiens individuels réguliers entre l'intéressé et sa hiérarchie.

Tout en s'adressant à l'ensemble des jeunes membres du personnel, cette politique pourra revêtir des formes adaptées en ce qui concerne les Ingénieurs et Cadres.

**Article 8 : L'évaluation et l'orientation professionnelles**

Dans l'environnement mouvant qui entoure RENAULT, il est précieux pour tout membre du personnel d'être régulièrement en mesure de se situer sur le plan professionnel afin de se définir une perspective et se préparer à de possibles évolutions ou changements d'emplois ou de métiers au cours de sa carrière.

Dans cette optique, il est convenu de développer une politique d'évaluation et d'orientation professionnelles concernant progressivement l'ensemble des catégories et fondée sur des dispositions à caractère périodique, l'entretien individuel, et occasionnel, les bilan et projet professionnels.

**Article 8 - 1 : L'entretien individuel**

Les membres du personnel ressentent couramment le besoin de connaître avec une certaine précision ce que leur hiérarchie attend d'eux, de savoir comment est perçue la qualité de leur travail et eux-mêmes sont considérés, d'exprimer la façon dont ils vivent leur situation de travail, notamment sous l'angle des relations hiérarchiques, et d'être éclairés sur leur avenir professionnel.

L'entretien individuel a précisément pour vocation de répondre à ces attentes. Il constitue, à cet égard, une occasion privilégiée de dialogue approfondi entre la personne concernée et son responsable hiérarchique, dans le sens d'une meilleure compréhension réciproque, et contribue à inscrire chaque salarié dans une dynamique de progrès, selon une volonté de reconnaissance de l'intéressé.

of  
D.G  
LF  
KAB  
JF  
CA

Dans cet esprit, l'entretien individuel des Ingénieurs et Cadres se déroulera selon une fréquence annuelle. Il se composera d'une définition des objectifs ou axes prioritaires de performances de l'Ingénieur ou du Cadre pour l'année à venir et des moyens pour les atteindre, établie conjointement par celui-ci et son responsable hiérarchique de niveau  $n + 1$ , et d'un échange approfondi concernant l'accomplissement général de la fonction, la réalisation des objectifs ou axes prioritaires de l'année écoulée et les souhaits et perspectives d'évolution de l'Ingénieur ou du Cadre ainsi que ses besoins de formation. L'évaluation annuelle des responsables hiérarchiques tiendra précisément compte du soin qu'ils auront apporté à celle de leurs propres collaborateurs.

Ces dispositions s'appliqueront de façon semblable aux E.T.A.M. selon, toutefois, une certaine progression.

Dans le souci de mieux considérer la motivation des A.P.R., ces derniers pourront bénéficier, à leur demande, d'un entretien auprès de leur hiérarchie directe centré sur le travail et son environnement (acquis professionnels, besoins de formation, etc.). Les établissements seront également fondés à engager des réalisations en ce domaine, susceptibles d'être étendues, en confiant à l'encadrement le soin de prendre l'initiative de tels entretiens.

Les conclusions détaillées des entretiens seront inscrites dans des documents appropriés et standardisés. Dans l'hypothèse où un membre du personnel s'avèrerait en désaccord avec les conclusions d'un tel entretien le concernant, il pourrait alors bénéficier d'un nouvel entretien auprès, cette fois, de son responsable hiérarchique de niveau  $n + 2$ .

Des formations à l'entretien individuel seront dispensées tant à l'intention des évalués que des évaluateurs et accompagnées de la diffusion d'un guide de l'évaluation.

### Article 8 - 2 : Les bilan et projet professionnels

Dans le prolongement de l'entretien individuel, il est également convenu de développer une pratique de bilans professionnels lors de changements collectifs ou individuels notables.

D'une manière générale, il importe, en effet, à l'entreprise de connaître ses ressources humaines en termes de compétences, de souhaits des membres du personnel et de potentiels pour mieux les gérer.

CF  
D.G  
PF  
CA

Ainsi, lors de la préparation d'un projet comportant un changement technologique ou organisationnel, l'établissement ou le secteur considéré pourra procéder à des détections de potentiel et les associer à des entretiens individuels, dans le cadre de bilans professionnels, afin d'améliorer la qualité de l'orientation professionnelle des intéressés.

Dans le même esprit, tout membre du personnel concerné par un changement individuel significatif (ex : professionnalisation, mobilité) se verra reconnaître le droit de bénéficier d'un bilan professionnel comportant l'élaboration ou la formalisation d'un projet professionnel.

**Article 9 : L'information et la communication sur l'emploi**

RENAULT réaffirme sa volonté de pourvoir en priorité ses besoins de personnel par les ressources internes de l'entreprise. Aussi, dans le prolongement de l'information des salariés sur l'évolution prévisible des métiers, entend-il progresser de nouveau dans le sens d'une meilleure communication sur les opportunités d'emplois dans l'entreprise.

Dans cette optique, il est convenu de développer une bourse des emplois informatisée, à l'usage des responsables concernés des établissements et Directions, destinée à rassembler les postes à pourvoir à court et moyen terme au sein de RENAULT et, éventuellement, à l'extérieur de celui-ci. Une information actualisée sur l'ensemble de ces emplois sera fournie aux membres du personnel et à leurs représentants à l'aide de supports appropriés (ex : journal mural, AVEC, etc.).

En complément, l'expérience de mise en place d'un journal téléphoné de l'emploi, accompagné d'un numéro d'appel "vert", sera poursuivie.

Toute personne intéressée par une offre d'emploi figurant dans la bourse des emplois pourra disposer, auprès des responsables concernés de son établissement, d'informations détaillées sur le poste à pourvoir et son environnement, avant de faire éventuellement acte de candidature, et bénéficier, si elle le souhaite, d'un conseil en orientation professionnelle. La hiérarchie s'emploiera à satisfaire au mieux les demandes de mobilité dans le cadre du bon fonctionnement des secteurs considérés.

CF  
D. G  
H  
SF  
CA

Il est également envisagé d'étendre, selon des formes diversifiées, les actions de communication fondées sur le principe du "Siteemploi" dans la mesure où elles constituent un moment privilégié pour l'élaboration de projets professionnels.

### Article 10 : La mobilité professionnelle

L'entreprise s'efforcera, par ailleurs, dans une optique préventive, de définir et d'informer les salariés concernés des parcours professionnels leur permettant de se préparer à l'exercice de métiers nouveaux ou appelés à se transformer.

Elle veillera, dans le même esprit, à favoriser la mobilité entre filières professionnelles (ex : fonction de maîtrise - fonction de technicien, fonction de maintenance - fonction de production, activité de fabrication - activité commerciale, etc.).

Afin d'encourager les membres du personnel à emprunter ces passerelles entre filières professionnelles, RENAULT leur proposera, en cas de nécessité, des formations visant à préparer une mobilité interne sur la base d'une orientation professionnelle retenue. Ces actions seront fondées sur le volontariat, les personnes intéressées devant toutefois satisfaire préalablement à des niveaux donnés de connaissances et d'aptitudes.

Dans le cas où un salarié se trouverait dans la situation d'être reclassé du fait de la transformation de l'entreprise ou de son évolution personnelle, RENAULT mettra tout en oeuvre pour rechercher en son sein, à son intention et avec sa participation active, un emploi disponible de qualification équivalente. Si une telle recherche n'aboutissait pas, la personne concernée bénéficierait des dispositions prévues à l'article 1 et, le cas échéant, à l'article 2 de l'annexe du présent accord.

### Article 11 : La mobilité géographique

En corollaire à la mobilité professionnelle, RENAULT entend également porter une attention toute particulière à la qualité des opérations de mobilité géographique, qu'elles soient individuelles ou collectives, souhaitées pour des raisons d'évolution professionnelle ou de convenance personnelle, ou dictées par la transformation de l'entreprise.

ef  
D. G  
L  
V  
PF  
CA

Au cours de la préparation de la mobilité, les responsables et établissements concernés s'attacheront ainsi à ce que la personne considérée :

- reçoive une information détaillée sur le poste à pourvoir et les possibilités d'évolution, l'établissement et la région d'accueil,
- puisse faire part de ses attentes et de celles de sa famille,
- bénéficie, si elle le souhaite, d'un bilan professionnel permettant d'examiner, si nécessaire, d'éventuels moyens propres à favoriser la bonne adaptation de l'intéressé dans son nouvel emploi (ex : mise à niveau ou perfectionnement),
- effectue une visite du site et de sa région en vue d'acquérir une meilleure connaissance de l'environnement professionnel (rencontre avec la future équipe de travail : hiérarchie et collègues), social et culturel qui lui est proposé.

A l'occasion de son accueil sur le site, la personne en mobilité pourra recevoir, si elle en exprime le souhait, de la part de l'établissement receveur, une assistance-conseil en matière, par exemple, de transport, de logement, d'infrastructures scolaires, d'activités de loisirs, de formalités administratives ou de recherche d'emploi concernant son (sa) conjoint(e).

De même, lors de l'accomplissement de la mobilité, il pourra être envisagé dans certaines situations particulières, si les conditions locales le permettent, une période d'intégration limitée d'une durée définie préalablement, permettant à l'intéressé, en cas d'insuccès, de retrouver son précédent emploi ou un emploi équivalent.

Enfin, dans le cadre du suivi de la mobilité, l'établissement d'accueil dressera avec le salarié, quelques mois après sa mutation, un bilan de l'opération ainsi réalisée.

cf  
D.G  
J  
B  
SF  
CA

**Article 12 : D'autres voies possibles d'orientation professionnelle**

Toutes les dispositions contenues dans le présent accord ont fondamentalement pour objet d'offrir aux membres du personnel la faculté de se doter d'un ensemble d'atouts destinés à leur permettre de vivre favorablement la modernisation de l'entreprise.

Cette situation de changement implique en corollaire d'envisager davantage la gestion de l'emploi dans une perspective dynamique et de considérer comme saine et naturelle l'existence d'un certain renouvellement des ressources humaines de RENAULT. A cet égard, une orientation professionnelle au-delà de l'entreprise peut constituer une réelle opportunité de progrès professionnel et personnel.

Un tel mouvement peut, au demeurant, se trouver accentué du fait de la nécessité pour RENAULT de continuer à fournir un effort important et constant de productivité afin d'améliorer sa compétitivité.

**Article 12 - 1 : L'accès à une nouvelle entreprise**

Dans ces conditions, RENAULT mettra tout en oeuvre pour aider au mieux les membres du personnel qui seraient conduits à s'orienter vers une nouvelle entreprise en raison de l'évolution de leur activité ou de considérations personnelles.

A cet effet, des spécialistes de la mobilité se tiennent à la disposition des membres du personnel et sont à même de leur fournir, dans le respect de la confidentialité, un ensemble de services comme une connaissance approfondie du marché de l'emploi interne et externe, des formations aux techniques de recherche d'emploi (lettre de candidature, curriculum vitae, entretien de recrutement) ou, éventuellement, des formations dans des disciplines où existent des débouchés. Leur action peut également s'appliquer à la mobilité au sein de l'entreprise.

**Article 12 - 2 : La création d'entreprise**

De même, RENAULT entend poursuivre son action en faveur des salariés qui souhaiteraient réaliser un projet personnel de création ou de reprise d'entreprise.

cf.  
D. G.  
H.  
PF  
CA

Il leur offrira, à cette fin, l'assistance de spécialistes pouvant leur procurer des informations et des conseils dans les domaines suivants : diagnostic financier des affaires présentées, évaluation des besoins de financement, élaboration d'un plan de financement, montage juridique, aspects fiscaux et sociaux, formation, etc.

\*  
\*        \*

### **CHAPITRE III - AMELIORER SANS CESSER PAR LA FORMATION SON PROFESSIONNALISME.**

#### **Article 13 : Les principes directeurs de la politique de formation**

Dans le contexte de profonde mutation qui caractérise l'entreprise, RENAULT entend accorder à l'essor de la formation en faveur de l'ensemble des catégories professionnelles un rôle déterminant dans sa stratégie de développement.

S'inscrivant dans la perspective d'une totale maîtrise de la qualité, la formation doit, en effet, fortement contribuer à l'amélioration de la performance globale de l'entreprise dans le sens d'une plus grande satisfaction de l'attente du client. Procédant, de même, d'une politique de professionnalisation et de mise en valeur des ressources humaines de RENAULT, la formation constitue dans l'ensemble un domaine privilégié de convergence entre les objectifs de progrès de l'entreprise et les aspirations des membres du personnel.

A cet égard, il importe que tout salarié se considère comme le principal responsable de sa propre formation. Dès lors, il appartient à RENAULT de veiller à l'existence d'une bonne synergie entre les projets professionnels individuels et les axes de développement de l'entreprise. L'amélioration de l'information du personnel, notamment sur les métiers et les possibilités de formation interne et externe (ex : congé individuel de formation) proposée dans le cadre de "Centres-Info", est de nature à y contribuer. Dans le même esprit, RENAULT tient, en particulier, à souligner son intention d'étendre sur la base du volontariat les facilités d'accès à la formation pour les salariés les moins qualifiés et de bâtir des itinéraires de formation plus individualisés correspondant aux projets professionnels des intéressés et réunissant, à titre d'exemple, des enseignements à caractère professionnel et général.

cf  
D. G  
LH  
~~HH~~  
SF  
CA

Aussi, convient-il de concevoir la formation d'une façon à la fois plus large et permanente. L'évolution des technologies et des organisations constitue, en effet, un environnement propice par excellence au développement du professionnalisme. C'est pourquoi il est recommandé de favoriser la formation à partir de la situation de travail, d'encourager, en conséquence, le rôle formateur de l'encadrement et d'envisager de nouvelles pratiques pédagogiques dans le cadre d'une coopération accrue entre l'entreprise et le système éducatif.

En application de ces principes directeurs, il est convenu de mener une politique de formation visant particulièrement à développer le professionnalisme des membres du personnel et à instaurer parmi eux un esprit de perfectionnement professionnel continu.

**Article 14 : Encourager le développement du professionnalisme**

RENAULT se déclare déterminé à accomplir un effort soutenu en faveur du développement du professionnalisme par la mise en oeuvre d'un ambitieux programme de professionnalisation des opérateurs et l'approfondissement de l'actuelle politique de perfectionnement individuel.

**Article 14 - 1 : Le programme de professionnalisation des opérateurs**

Le programme de professionnalisation des opérateurs, susceptible d'être par la suite étendu à d'autres catégories (ex : tertiaire), sera destiné à développer les capacités professionnelles des personnels les moins qualifiés des secteurs de fabrication puisque l'évolution des technologies et de l'organisation du travail va entraîner une transformation de celui-ci.

Etabli en référence à une cible de professionnalisation, il comportera trois filières de formation intitulées respectivement "structuration et développement des acquis professionnels", "développement du professionnalisme" et "préparation à un nouveau métier". La "structuration et (le) développement des acquis professionnels" aura pour objet de formaliser et de développer l'expérience professionnelle des membres du personnel maîtrisant difficilement les outils d'apprentissage de base. Le "développement du professionnalisme" s'emploiera à accroître l'expertise des intéressés dans l'exercice de leur métier et à développer en eux de nouveaux comportements leur permettant de participer plus rapidement aux nouvelles formes d'organisation du travail. La "préparation à un nouveau métier" sera constituée des formations qualifiantes du type de celles qui préparent aujourd'hui au métier de conducteur d'unité automatisée et sera sanctionnée, comme telle, par un essai professionnel.

Ch

D. G

LF

BF  
CA

L'accès aux deux premières filières reposera sur le volontariat (sous réserve préalablement d'un test de niveau de connaissances et d'aptitudes satisfaisant en ce qui concerne le "développement du professionnalisme") et fera l'objet d'évaluations régulières en cours de formation. L'accès à la troisième filière dépendra des besoins de l'entreprise liés aux nouveaux métiers et organisations. Il sera défini par la hiérarchie dans un esprit de dialogue, précédé d'une détection de potentiel et soumis à un niveau donné de connaissances pouvant être atteint par l'intermédiaire des autres filières. L'orientation des intéressés vers l'une ou l'autre des filières, communiquant entre elles à l'aide de passerelles, s'effectuera sur la base d'un bilan-orientation.

Le programme de professionnalisation revêtra une forme modulaire afin de tenir compte de l'existence de niveaux de base et de capacités d'apprentissage différents parmi les intéressés. Les formations alterneront avec la présence en situation de travail et un équilibre sera recherché entre les formations pendant le temps de travail et celles hors temps de travail. Ces dernières pourront ainsi s'appliquer à l'actualisation des connaissances ; la "structuration et (le) développement des acquis professionnels" sera, pour ce qui la concerne, essentiellement réalisée pendant le temps de travail.

Il est convenu que les parties signataires du présent accord élaboreront en commun un "livret individuel de professionnalisation" destiné à capitaliser les formations reçues dans le cadre de ce programme (le livret mentionnera également les formations suivies à l'extérieur de l'entreprise) et l'expérience professionnelle acquise (postes tenus) par les personnes concernées. L'entreprise conservera un double des indications portées sur ce livret dont les intéressés seront les dépositaires.

L'encadrement exercera un rôle moteur dans la réalisation du programme de professionnalisation.

Des contrats d'engagement définiront les modalités de mise en oeuvre de cette action et notamment les flux annuels de stagiaires compatibles avec les impératifs de fonctionnement de l'entreprise.

Ce programme sera initialisé au travers d'actions pilotes ; les organisations syndicales signataires du présent accord pourront en suivre l'application afin d'apporter d'éventuelles suggestions.

cf  
D. G  
JF  
CA

**Article 14 - 2 : Le programme de perfectionnement individuel**

Dans la perspective d'une accentuation du professionnalisme au sein de l'entreprise, il importe également de considérer avec une grande attention le perfectionnement individuel des membres du personnel.

Il est ainsi convenu d'adapter et de renforcer l'actuel dispositif de formation hors temps de travail sous une forme très modulaire utilisant les nouvelles technologies d'éducation (centre de ressources pédagogiques, enseignement à distance ou assisté par ordinateur, etc.).

Le programme de perfectionnement individuel complètera celui de professionnalisation tout en s'adressant à l'ensemble des catégories professionnelles. Il permettra une meilleure individualisation de la formation, notamment de la formation générale de base, et la préparation de diplômes d'Etat, et offrira aux personnels les moins qualifiés une priorité d'accès aux formations qualifiantes.

**Article 14 - 3 : La validation des acquis**

Dans le prolongement des programmes précédents, RENAULT s'emploiera de surcroît à progresser en ce qui concerne la validation des acquis.

La validation revêt, en effet, une grande importance car elle contribue à la motivation du personnel pour la formation et constitue une reconnaissance interne et externe de la qualité des actions dispensées.

L'entreprise entend ainsi proposer aux organismes habilités à délivrer titres et diplômes et à la branche professionnelle, aux niveaux national et régional, des formes originales de validation de la formation et de l'expérience professionnelle des membres du personnel.

**Article 15 : Développer un esprit de perfectionnement professionnel continu**

RENAULT se déclare également attaché à instaurer et développer en chacun un esprit de perfectionnement continu dans le cadre de son activité professionnelle.

cf  
D.G  
PF  
CA

### Article 15 - 1 : Le rôle formateur de l'encadrement

Pour favoriser ce perfectionnement, qui trouve son origine dans la situation de travail, le rôle formateur de l'encadrement sera particulièrement encouragé dans le cadre de sa responsabilité plus générale de progrès et de gestion des ressources humaines de RENAULT.

La mission formatrice de l'encadrement peut être ainsi définie : elle consiste, en premier lieu pour "l'encadrement hiérarchique", à participer à la détection des besoins de formation individuels et collectifs de son équipe. Elle peut être, en second lieu, en particulier pour "l'encadrement technique", d'assurer un rôle de formateur non permanent dans son domaine de compétences. En dernier lieu, l'encadrement doit veiller, d'une manière générale, à animer son équipe de façon pédagogique ; il est, en d'autres termes, investi d'une mission éducative et explicative permanente.

Il sera tenu compte de l'exercice de ce rôle formateur à l'occasion des entretiens individuels des membres de l'encadrement. Il appartiendra, en réponse, à RENAULT d'aider l'encadrement à acquérir, utiliser et développer ces qualités de pédagogue grâce, en particulier, à l'organisation de formations de formateurs.

### Article 15 - 2 : Une conception élargie de la formation

Le perfectionnement professionnel continu, qui peut être complété par un perfectionnement individuel plus général, conduit également à une conception élargie de la formation faisant appel à de nouvelles pratiques pédagogiques.

En effet, force est de constater que l'exercice de son métier, les périodes de lancement de nouveaux produits, l'adaptation régulière des membres du personnel à de nouveaux postes de travail, les parcours professionnels, la communication, etc., exercent, au même titre que les traditionnels stages, une action éminemment formatrice.

C'est pourquoi, considérant la nécessité d'élaborer la formation au plus près du terrain, l'entreprise tient, en particulier, à accorder une place privilégiée aux formations modulaires et en alternance, et à celles fondées sur les échanges d'expériences et les études de cas.

of  
D. G  
LF  
K  
PF  
CA

**Article 16 : Les autres axes majeurs de la politique de formation**

L'ampleur et le caractère novateur des programmes précédents ne sauraient estomper d'autres axes majeurs et complémentaires de la politique de formation de RENAULT qu'il convient de souligner.

La formation participe à la qualité totale et au développement du progrès au sein de RENAULT. C'est pourquoi il est convenu de poursuivre et d'intensifier les formations aux outils de gestion et d'amélioration de la qualité et celles tenant aux plans d'animation qualité des établissements industriels ainsi que les actions d'amélioration du service à la clientèle.

Une part importante de la politique de formation de RENAULT doit être également consacrée à la maîtrise des nouvelles technologies. L'innovation technologique s'applique, en effet, au produit et aux modes de production et son accélération concerne l'ensemble de l'entreprise de la conception à l'après-vente.

Cette maîtrise des nouvelles technologies nécessite préalablement que les membres du personnel progressent continuellement dans l'exercice de leur métier. Les programmes d'amélioration des connaissances générales et de perfectionnement dans les techniques de base répondent à cette exigence.

RENAULT marque enfin son attachement à assurer le perfectionnement technique et général des membres de l'encadrement.

Il est convenu, en conséquence, de poursuivre l'effort de formation de l'entreprise dans les domaines cités précédemment.

**Article 17 : La qualité de la mise en oeuvre de la politique de formation**

RENAULT tient par ailleurs à souligner sa volonté de s'améliorer constamment dans la qualité de la mise en oeuvre de sa politique de formation.

En effet, la formation constituant un investissement, il importe de veiller à la pertinence et à la valeur des projets de formation. Dans ces conditions, les responsables concernés s'appliqueront, d'une part, à faire précéder la conception des actions de formation d'une analyse approfondie des demandes correspondantes, afin de s'assurer que la formation répond bien au besoin exprimé, et, d'autre part, à effectuer une évaluation de la performance globale de ces actions.

Dans le même esprit, il est convenu que les futurs bénéficiaires d'une formation recevront, avant son lancement, une information sur son contenu et son organisation.

*el*  
*D.G*

**Article 18 : La coopération avec le système éducatif**

*LF*

La réalisation de cette politique donnera lieu à une coopération étroite avec divers partenaires éducatifs.

*PF*  
*CA*

RENAULT renforcera ainsi, selon différentes formes (ex : conventions, détachements d'enseignants, etc.), ses relations avec l'Education Nationale pour ce qui concerne, en particulier, les formations s'adressant aux niveaux les moins qualifiés et le perfectionnement individuel.

L'entreprise exprime également son intention de continuer à participer activement au développement de nouveaux modes d'enseignement initial (ex : alternance, séquences éducatives, stages, perfectionnement des enseignants, etc.).

\*  
\* \*

**CHAPITRE IV - SE REALISER DANS UN CADRE DE TRAVAIL PERFORMANT.**

**Article 19 : Les principes de l'organisation du travail**

Considérant que les compétences individuelles s'exercent dans le cadre d'organisations collectives et qu'il existe une avantageuse interdépendance entre le développement des compétences et celui des organisations, RENAULT entend créer en son sein de nouvelles formes d'organisation du travail fondées sur l'élévation des compétences, l'implication et la responsabilisation du personnel.

Dotées de responsabilités plus globales autour du produit ou du service, elles auront conjointement pour vocation d'accroître l'autonomie des équipes de travail et de leurs membres et les performances de l'entreprise.

Elles s'inscriront dans le cadre d'une démarche de progrès continu se traduisant, en particulier pour le personnel de production, par l'exercice d'activités de développement, comme la formation ou la participation à des groupes de travail pluridisciplinaires, en vue de l'obtention de la qualité totale et de la meilleure utilisation des installations.

g

D. G

**Article 20 : L'organisation du travail en unités de base**

Il est ainsi convenu que ces nouvelles organisations du travail, qui seront progressivement mises en place dans l'entreprise, notamment à l'occasion de l'introduction de nouvelles technologies, prendront la forme d'unités de base de dimension réduite constituées autour d'une activité homogène de production ou de service (ex : ligne intégrée de fabrication, tronçon de ligne de montage, unité réduite autonome en succursale, groupe projet aux méthodes, section dans un secteur tertiaire, etc.).

Ces nouvelles formes d'organisation se caractériseront par la polyvalence des membres des unités et le développement de leur professionnalisme grâce à l'intégration, dans leur activité, de fonctions plus qualifiantes comme, à titre d'exemple en fabrication, la maintenance de premier niveau, l'assurance qualité ou la gestion des flux.

Ces unités de base seront animées, dans un contexte de simplification de la ligne hiérarchique, par un premier niveau d'encadrement dont les compétences et les moyens seront renforcés (rôle d'animation et de formation, indicateurs de pilotage décentralisés). Celui-ci veillera à développer l'information et la communication au sein de l'unité en ce qui concerne, notamment, les objectifs de performances et les résultats du secteur ; il soutiendra les initiatives et favorisera l'expression de la créativité des membres de l'équipe ; il s'attachera, également, selon une volonté de décloisonnement, à inscrire son unité dans une relation de partenariat client-fournisseur.

RF  
CA

**Article 21 : L'aménagement du temps de travail (A.T.T.)**

Parmi les composantes de l'organisation du travail, l'aménagement du temps de travail est appelé à exercer un rôle privilégié dans la recherche constante par RENAULT d'un rapprochement entre les attentes individuelles et collectives des membres du personnel et les objectifs de progrès de l'entreprise.

**Article 21 - 1 : Les objectifs de l'A.T.T.**

Pour RENAULT, l'aménagement du temps de travail doit en effet s'employer à répondre aux aspirations des salariés qui sont à la fois attachés à une meilleure qualité de vie et à la réussite de l'entreprise dans la mesure où celle-ci détermine leur propre avenir.

C'est pourquoi l'entreprise tient d'emblée à souligner sa volonté de considérer attentivement les souhaits des membres du personnel en matière d'aménagement du temps de travail de telle sorte que, dans toute la mesure du possible, son développement, nécessaire à l'essor de RENAULT, leur convienne au mieux.

Or, la réussite de l'entreprise et, en corollaire, l'épanouissement de son personnel tiennent essentiellement à la satisfaction que le client retire des produits et services qui lui sont proposés. S'inscrivant dans le cadre de la qualité totale, l'aménagement du temps de travail répond précisément à cet objectif primordial des points de vue quantitatif et qualitatif, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles.

La satisfaction des besoins quantitatifs du client doit consister pour RENAULT à réagir dans les meilleurs délais aux fluctuations de la demande grâce à une souplesse accrue de fonctionnement de l'organisation. Ces variations peuvent être d'autant plus sensibles que l'entreprise développe une politique de flux tendus nécessaire à sa rentabilité.

La satisfaction des besoins qualitatifs du client, en termes d'aménagement du temps de travail, doit consister, quant à elle, à s'adapter, en particulier, aux modes de consommation des acheteurs, ce qui implique une recherche concernant les possibilités d'extension des horaires d'ouverture des services.

ef

D. G

←

~~PF~~

PF

CA

Compte tenu de la généralisation progressive de la relation client-fournisseur au sein de RENAULT, l'aménagement du temps de travail peut avoir au demeurant une vocation interne (ex : disponibilité des services fonctionnels à l'égard des opérationnels).

Il doit également permettre la meilleure utilisation des installations (ex : équipements de production) en raison du coût élevé des nécessaires investissements, notamment automatisés.

*ef*

**Article 21 - 2 : Les principes de mise en oeuvre de l'A.T.T.**

*D.G*

Dans ce contexte, étant donné les nombreuses spécificités qui distinguent les différents secteurs de l'entreprise, il est convenu que l'aménagement du temps de travail sera défini au plus près du terrain et revêtira ainsi des formes sectorielles reposant sur le principe de leur réversibilité et faisant largement appel au volontariat.

*PF*  
*CA*

Dans cet esprit, il importe de préparer toute évolution dans l'organisation du temps de travail par une information et un dialogue entre l'encadrement et les membres du personnel et par une concertation avec les institutions représentatives du personnel concernées, dans le respect de leurs attributions.

Dans l'hypothèse où la mise en place de nouvelles organisations du temps de travail améliorant l'ouverture des installations ou le service à la clientèle entraînerait pour les salariés considérés des contraintes supplémentaires préalablement et clairement identifiées, des contreparties adaptées à celles-ci leur seraient accordées, pendant la période d'application de ces aménagements, en termes de réduction de la durée du travail, de conditions de travail, de formation ou financiers. De tels aménagements ne pourraient qu'être favorables à l'emploi.

**Article 21 - 3 : La poursuite des expériences d'A.T.T. déjà menées**

Ainsi, au-delà des dispositions, figurant aux articles 3, 4 et 5 de l'annexe du présent accord, relatives aux horaires de travail couramment pratiqués dans l'entreprise, RENAULT exprime son intention de poursuivre les expériences d'aménagement du temps de travail déjà menées en son sein et qui confirment cette réelle convergence entre les intérêts des salariés et ceux de l'entreprise telles que, notamment, les horaires individualisés, le travail à temps partiel, la modulation, la récupération d'heures en vue de ponts.

S'agissant des horaires individualisés, de nouvelles expériences pourront être réalisées tendant à offrir aux intéressés une souplesse accrue dans l'organisation de leur horaire de travail dans le respect des performances des secteurs concernés. Celles-ci s'accompagneront de la mise en place d'un système précis et informatisé du suivi des présences ; les heures effectuées au-delà de l'horaire affiché seront prises, dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles, sur les plages mobiles.

De même, en ce qui concerne le travail à temps partiel, les personnes volontaires recevront l'assurance de bénéficier d'un entretien avec leur hiérarchie en vue de l'examen approfondi de leur demande. La hiérarchie pourra alors engager une réflexion au sein de l'équipe dans le sens d'une éventuelle réorganisation du travail permettant le maintien du niveau d'activité du secteur. De plus, un membre du personnel bénéficiant d'un travail à temps partiel et souhaitant occuper ou reprendre un poste à temps complet disposera d'une priorité dans l'attribution d'un tel emploi disponible sous réserve du respect d'un délai de prévenance ; en cas de besoin, l'entreprise sera fondée de la même façon à proposer au salarié à temps partiel, avec l'accord de celui-ci, un emploi à temps complet.

Des accords d'établissement pourront aussi prévoir des expériences ponctuelles autorisant le report individuel des journées de cinquième semaine de congé annuel et des congés supplémentaires d'ancienneté, et leur éventuelle capitalisation sous réserve d'une programmation de leur utilisation.

**Article 21 - 4 : Le développement de nouvelles formes d'organisation du temps de travail**

De manière à répondre pleinement aux objectifs de l'aménagement du temps de travail et dans le respect des principes énoncés précédemment, les établissements pourront examiner l'opportunité de développer en leur sein de nouvelles organisations du temps de travail faisant référence aux dispositions légales et conventionnelles comme, à titre d'exemple, l'horaire cyclique, l'organisation du travail en continu pour des raisons économiques, la répartition des heures de travail sur les jours de la semaine ou le roulement des jours de repos hebdomadaire accolés au dimanche, etc. Des expérimentations sectorielles pourront ainsi être engagées et conduire éventuellement à la conclusion d'accords locaux.

cf  
D.G  
H  
B  
PF  
CA

Cette démarche novatrice s'accompagnera de la création, au niveau de l'entreprise, d'une commission technique paritaire de réflexion sur l'aménagement du temps de travail, composée de deux représentants par organisation syndicale signataire du présent accord et d'un nombre égal de représentants de la Direction, qui aura pour mission d'étudier des réalisations internes et externes représentatives ainsi que l'évolution des dispositions légales et conventionnelles en la matière.

**Article 22 : L'amélioration de la sécurité et des conditions de travail**

L'amélioration constante de la sécurité et des conditions de travail des membres du personnel constitue pour RENAULT un objectif prioritaire car elle a conjointement pour effet d'accroître la qualité de vie des salariés dans l'entreprise et la performance globale de celle-ci.

**Article 22 - 1 : La sécurité**

S'agissant de la sécurité, il convient de souligner que l'encadrement, les ingénieurs conditions de travail, les C.H.S.-C.T. et les médecins du travail jouent un rôle majeur dans le développement de la prévention sous toutes ses formes, notamment l'ergonomie prévisionnelle, l'analyse du risque, la formation du personnel, la toxicovigilance.

La coopération entre ces divers intervenants sera accentuée par la tenue de séminaires communs (président et membres) au sein des C.H.S.-C.T., une plus grande stabilité de leurs membres ainsi que l'établissement et le suivi rigoureux d'un calendrier de travail annuel (plan d'étude et d'amélioration).

Au-delà de la prévention, il appartient bien entendu aux membres du personnel de veiller à leur sécurité et à celle d'autrui. Cette responsabilité exige, en particulier, de la part de chacun un strict respect des consignes de sécurité, dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

ef

D.G

H

W

PF

CA

**Article 22 - 2 : Les conditions de travail**

Dans le domaine des conditions de travail, RENAULT entend poursuivre son action en vue de la diminution de la charge de travail, notamment par l'intégration de l'ergonomie dans le cadre de la conception des nouvelles installations.

La réduction de la pénibilité des postes de travail, particulièrement en termes de postures, fera l'objet de plans pluriannuels élaborés en relation avec les C.H.S.-C.T. et les médecins du travail sur la base de la méthode des profils de poste (suppression progressive des postes cotés en 4 et 5).

L'utilisation du temps de repos pourra revêtir, selon les secteurs d'activité, des formes distinctes tenant compte des spécificités locales (attentes du personnel, enjeux de la production, types d'organisation) dans le cadre d'une concertation avec les salariés concernés.

Enfin, les plans de progrès tendant à éliminer les dysfonctionnements dans le processus de travail doivent également contribuer à l'allègement de la charge de travail ; une plus forte implication des intéressés sera recherchée dans cette perspective.

\*

\* \*

**CHAPITRE V - DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES.**

**Article 23 :**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements de RENAULT en FRANCE.

Le présent accord est conclu, dans le cadre des dispositions du Code du Travail relatives aux Accords et Conventions Collectifs, pour une durée indéterminée, à compter du 1er janvier 1990. Il peut faire l'objet d'une dénonciation dans le respect des dispositions de l'article L 132-8 du Code du Travail.

ef  
D. G  
H  
H  
JF  
CA

Les dispositions du présent accord, qui sont plus favorables que les dispositions légales ou conventionnelles en vigueur, ne sont applicables que pendant la durée de l'accord et cesseront de produire leurs effets en cas de dénonciation dans les conditions légales.

Au cas où la Direction de RENAULT ou les organisations syndicales signataires du présent accord formuleraient une demande de révision partielle, l'autre partie pourra se prévaloir du même droit. Les dispositions soumises à révision devront faire l'objet d'un avenant dans un délai de 3 mois. Passé ce délai, si aucun avenant n'a été conclu, la demande de révision sera réputée caduque.

Toute organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise et non simplement de l'un ou de l'autre des établissements la composant, qui n'est pas partie au présent accord, pourra y adhérer ultérieurement, dès lors que les formalités prévues à l'article L 132.9 - dernier alinéa du Code du Travail auront été accomplies.

\*

\* \*

D.G  
PF  
CA

- ANNEXE -

-----

**Article 1 : Garanties individuelles en cas de changement de poste ou de déclassement**

Les membres du personnel bénéficient, quelle que soit leur catégorie professionnelle, des garanties individuelles suivantes en cas de changement de poste ou de déclassement.

**1° / Cas ouvrant droit à garanties.**

a) Initiative ou responsabilité de l'entreprise :

- modification technique de l'emploi tenu,
- mutation rendue nécessaire par le déplacement géographique de l'emploi tenu,
- suppression d'emploi provoquée par un transfert ou une cessation d'activité d'un secteur de fabrication,
- mutation rendue nécessaire par des déséquilibres momentanés des effectifs (présence d'excédents dans un secteur et d'emplois vacants dans un autre secteur),
- inaptitude consécutive, soit à une maladie professionnelle contractée dans l'entreprise, soit à un accident du travail survenu dans son emploi dans l'entreprise et reconnu par la Sécurité Sociale.

b) Diminution des aptitudes du salarié par rapport à l'emploi tenu :

- conséquence d'une maladie ou d'un accident non lié à l'activité (par exemple : accident du trajet),
- conséquence de l'âge.

ef  
D.G  
H  
K  
SF  
CH

2 ° / Conditions requises pour bénéficier des garanties individuelles.

a) Conditions générales :

- trois ans d'ancienneté "avantages Régie" à la date de survenue du fait entraînant la garantie,
- ancienneté continue de trois mois dans la classification ou la rémunération précédant ce fait,
- accepter de tenir, en quantité et en qualité, l'emploi offert en remplacement et auquel l'intéressé aura été reconnu apte par le médecin du travail et la maîtrise ; le cas échéant, accepter de suivre la formation préalable nécessaire.

Les changements d'emploi consécutifs à une sanction, de même que ceux résultant d'une demande de l'intéressé pour des raisons de convenance personnelle, ne peuvent ouvrir droit à ces garanties. Il en est de même en cas de refus de tenir un emploi auquel l'intéressé a été reconnu apte.

b) Conditions particulières :

- dans le cas de transfert hors de l'établissement (visé au 1°), aucune condition d'ancienneté "avantages Régie" n'est exigée,
- dans le cas de diminution des aptitudes par rapport à l'emploi occupé, l'intéressé doit avoir atteint l'âge de 48 ans. Toutefois, cet âge est fixé à 40 ans pour le personnel dont la qualité de handicapé physique a été reconnue par la Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel.

cf

D.G

cf

~~MB~~

RF

CA

3 ° / Eléments garantis.

a) Période de maintien de la situation antérieure :

L'entreprise s'engage à mettre tout en oeuvre pour procurer à l'intéressé un emploi de qualification et de niveau de rémunération équivalents, en portant une attention particulière à ses conditions d'adaptation progressive dans ses nouvelles fonctions ; toutefois, cette recherche exigeant des délais assez longs, les éléments suivants, dans la mesure où ils sont plus avantageux, sont maintenus pendant une période d'un an, à compter du jour où il a été signifié à l'intéressé que son activité ne correspond plus à sa rémunération :

- classification et catégorie professionnelles,
- coefficient hiérarchique,
- rémunération de base (mensuelle ou forfaitaire) revalorisée lors des augmentations générales.

La différence entre le niveau de rémunération précédent et celui de la nouvelle activité fait l'objet d'une prime mensuelle revalorisée lors de chaque augmentation générale des appointements.

Cas particuliers :

- pour le personnel ayant atteint 50 ans, les éléments énoncés ci-dessus sont garantis sans limitation de durée,
- il en est de même pour le personnel possédant une ancienneté "avantages Régie" au moins égale à 8 ans, mais seulement dans le cas où le fait donnant droit aux garanties résulte de l'initiative ou de la responsabilité de l'entreprise.

Dans ces deux cas, les intéressés doivent également satisfaire aux conditions précisées au 2° du présent article.

CF  
D.G

AF

~~AF~~

SF

CA

b) Période dite de "blocage" :

A l'issue de la période de maintien de la situation antérieure (un an), la classification, le coefficient et le taux appliqués correspondent à l'activité effectivement exercée. Cependant, l'intéressé continue d'être rémunéré au niveau du taux atteint à la fin de la période de maintien (ce taux n'étant plus revalorisé lors des augmentations générales) jusqu'à ce que le taux correspondant à l'emploi occupé l'ait rejoint.

**Article 2 : Garanties individuelles de certains compléments de salaire**

Les membres du personnel bénéficient, quelle que soit leur catégorie professionnelle, des garanties individuelles suivantes relatives à certains compléments de salaire :

1° / Contenu de la garantie.

a) Principe de la garantie :

Dans le cas de la suppression d'une prime de nuisance ou d'incommodité consécutive à un changement de poste, la valeur mensuelle moyenne de ce complément de salaire sera assurée, dans les conditions ci-dessous, sous forme d'une prime compensatrice dont le principe est le suivant :

- pendant une période d'un an, l'intéressé percevra l'intégralité de cette prime, revalorisée des augmentations générales de salaire,
- au terme de cette période, la valeur de cette prime sera bloquée au niveau atteint à cette échéance. La prime compensatrice diminuera par la suite du montant de la revalorisation, au titre des augmentations générales, de l'élément garanti.

Toutes les ressources supplémentaires qu'un salarié, bénéficiaire d'une prime compensatrice, pourra retirer de son nouveau poste (que ce soit du fait de l'attribution de nouvelles primes, d'augmentations individuelles ou de promotion, à l'exception du complément de base) viendront s'imputer sur la prime compensatrice.

g

D.G

ff

ff  
CA

b) Contenu de la garantie :

Seules font l'objet de la garantie les primes de nuisance ou d'inconfort suivantes :

- prime journalière d'équipe,
- prime globale d'équipe de nuit,
- prime de nuit partielle,
- indemnité de douche,
- indemnité horaire des conditions de travail (zone 1, zone 2),
- prime horaire de nuisance (R.S., R.P.).

2 ° / Conditions requises pour pouvoir bénéficier des garanties individuelles.

a) Pour bénéficier des garanties, les salariés doivent :

- avoir trois ans d'ancienneté "avantages Régie" à la date de survenance du fait entraînant la garantie. Toutefois, cette condition ne sera pas exigée en cas de transfert collectif de fabrication hors d'un établissement déterminé de RENAULT,
- avoir été affecté sur le poste faisant l'objet de la prime entrant dans la garantie pendant au moins un an de façon continue,
- accepter de tenir en quantité et en qualité l'emploi offert, en remplacement et auquel l'intéressé est reconnu apte par la médecine du travail et la maîtrise.

Les changements d'emploi consécutifs à une sanction, de même que ceux résultant d'une demande de l'intéressé pour des raisons de convenance personnelle, ne peuvent ouvrir droit à garantie. Il en est de même en cas de refus de tenir un emploi auquel l'intéressé est reconnu apte.

ef  
D. G  
H  
J  
SF  
CA

b) Ces garanties s'appliquent :

- sans condition d'âge dans le cas de changement de poste à l'initiative de l'employeur ou si la suppression de la prime faisant l'objet de la garantie est consécutive à une suppression ou une modification technologique de poste, une diminution ou un transfert d'activité,
- à partir de 48 ans, dans le cas où le changement de poste résulte d'une diminution des aptitudes du salarié. Toutefois, cet âge est fixé à 40 ans pour le personnel dont le handicap a été reconnu par la Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel.

cf

D.G Article 3 : Primes

1°/ Prime journalière d'équipe.

Le personnel travaillant en équipe bénéficie d'une prime hiérarchisée, dite "prime journalière d'équipe".

2°/ Prime globale d'équipe de nuit.

Le personnel travaillant en équipe de nuit et effectuant au moins 5 heures de travail minimum entre 22 heures et 6 heures bénéficie d'une prime hiérarchisée, dite "prime globale d'équipe de nuit" qui s'ajoute à l'indemnité de panier.

3°/ Prime de nuit partielle.

Le personnel commençant à travailler au plus tard à 5 heures du matin ou terminant à 24 heures au plus tôt bénéficie d'une prime de nuit partielle.

4°/ Revalorisation.

Les primes mentionnées aux 1°, 2° et 3° sont revalorisées conformément aux dispositions prévues à l'article 10 de la présente annexe.

Article 4 : Temps de pause casse-croûte

Le temps de pause, dont bénéficie normalement le personnel travaillant en équipe, est rémunéré sous forme d'une indemnité forfaitaire qui prend en compte les augmentations générales de salaire.

cf  
PF  
CA

**Article 5 : Majorations**

**1°/ Dimanche ou jour férié ou nuit à cheval sur un dimanche ou un jour férié.**

Une majoration de 100 % est prévue pour les heures de travail effectuées le dimanche ou un jour férié et les nuits à cheval sur un dimanche ou un jour férié.

Il est convenu que des accords d'établissement pourront substituer à la majoration de 100 % prévue pour les heures de travail effectuées les nuits à cheval sur un dimanche ou un jour férié, dans le cadre de l'horaire normal affiché, une majoration de 20 % s'appliquant à l'ensemble des heures effectuées de nuit par les équipes de nuit permanente.

**2°/ Heures supplémentaires.**

Le décompte des majorations pour heures supplémentaires, effectuées par le personnel rémunéré au mois (E.T.A.M. et A.P.R.) à l'exception du personnel rémunéré au forfait, est calculé conformément aux dispositions légales et conventionnelles et rémunéré comme suit :

- au-delà de la 39ème jusqu'à la 47ème heure : majoration de 30 %,
- au-delà de la 47ème heure : majoration de 50 %.

Il est convenu que les membres du personnel pourront demander que tout ou partie desdites heures du contingent, effectuées au cours d'une période définie par l'établissement, soit remplacé par un temps de repos équivalent au paiement, les modalités de prise de ce repos étant celles prévues par la Loi. Les établissements pourront néanmoins, dans le cadre d'accords locaux, convenir d'autres modalités de prise de ce repos tenant compte de leurs spécificités.

Une majoration de 25 % s'ajoute aux majorations ci-dessus pour toutes les heures de travail effectuées au-delà de l'horaire normal de travail lorsque l'intéressé n'est prévenu que le jour même.

Ch  
D. G  
H  
H  
SF  
CA

### 3° / Horaires réduits spéciaux de fin de semaine.

Indépendamment de la majoration de 100 % prévue pour les heures de travail effectuées le dimanche ou un jour férié et les nuits à cheval sur un dimanche ou un jour férié, une majoration spécifique de 10 % s'applique à toutes les heures travaillées en horaires réduits spéciaux de fin de semaine.

Leur rémunération calculée selon les règles en vigueur dans l'entreprise ne peut être inférieure à celle qui résulte de l'application des dispositions légales ou conventionnelles.

#### Article 6 : Repos compensateur

Les Ingénieurs et Cadres et les E.T.A.M. au forfait, qui seraient dans l'impossibilité constatée par la hiérarchie de suivre l'horaire de travail affiché en raison de la nature de leur fonction ou de circonstances particulières, bénéficieront, avec l'accord de ladite hiérarchie, d'un repos compensateur conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur.

Ce repos compensateur à prendre normalement par demi-journée ou journée complète pourra, avec l'accord de la hiérarchie, être pris sous forme de journées regroupées.

#### Article 7 : Indemnité de fonction

Tout membre du personnel rémunéré au mois (E.T.A.M. et A.P.R.) assurant intégralement le remplacement du titulaire d'un emploi de coefficient supérieur pendant une période continue supérieure à un mois recevra, à partir du deuxième mois et pour le mois écoulé, une indemnité mensuelle égale à la différence entre le taux effectif garanti dont il bénéficie et celui du mensuel dont il assure le remplacement.

Les appointements de référence sont les taux effectifs garantis tels qu'ils sont définis dans le cadre de la Convention Collective de la Métallurgie de la Région Parisienne.

Sauf cas particuliers, le remplacement du titulaire de l'emploi ne doit pas durer plus d'un an.

D.G

LF

AB

PF

CA

### Article 8 : Prime d'ancienneté

Dans les conditions prévues par la Convention Collective de la Métallurgie de la Région Parisienne, article 15 de l'avenant "Mensuels", le personnel rémunéré au mois (E.T.A.M. et A.P.R.) bénéficie d'une prime d'ancienneté.

Dans l'entreprise, la prime d'ancienneté a une valeur de base mensuelle correspondant à 39 heures de travail par semaine calculée de la façon suivante :

- valeurs du point d'ancienneté RENAULT x coefficient hiérarchique x nombre d'années d'ancienneté "premier contrat",

selon les modalités ci-dessous :

- de 3 à 15 années d'ancienneté : multiplicateur égal au nombre d'années révolues,
- 16-17 années d'ancienneté : multiplicateur égal à 15,
- 18-19 années d'ancienneté : multiplicateur égal à 16,
- de 20 à 24 années d'ancienneté : multiplicateur égal à 17,
- 25 années d'ancienneté et plus : multiplicateur égal à 18.

Cette prime est revalorisée conformément à l'article 10 de la présente annexe. Pour les établissements de la Région Parisienne, elle ne peut être inférieure à la prime garantie par la Convention Collective de la Métallurgie de la Région Parisienne, article 15 de l'avenant "Mensuels".

### Article 9 : Allocations

Le personnel, à l'exception de celui dont le salaire est annualisé et des apprentis, bénéficie de 4 allocations annuelles nommées respectivement "allocation de printemps", "allocation de vacances", "allocation d'automne", "allocation de fin d'année".

Ces allocations sont versées au personnel ayant une ancienneté "dernière entrée" de 3 mois au dernier jour du trimestre de référence de chaque allocation et inscrit sur les rôles de l'entreprise à cette même date.

q  
D.G  
A  
K  
JF  
CA

L'allocation de printemps est payée en mars ; l'allocation de vacances l'est en juin ; celle d'automne l'est en septembre ; celle de fin d'année l'est en décembre.

Le montant des allocations de printemps, d'automne et de fin d'année est intégralement hiérarchisé et majoré pour ancienneté, sans aucun abattement, ni minoration.

L'allocation de vacances comporte une partie intégralement hiérarchisée et majorée pour ancienneté, sans aucun abattement, ni minoration, et une partie uniforme.

g  
D.G  
PF  
CA

Allocation	Valeur de référence au coefficient 100	Date de paiement correspondante
de printemps	457 F	Mars 1989
de vacances	729 F + 786 F uniforme	Juin 1989
d'automne	460 F	Septembre 1989
de fin d'année	1 002 F	Décembre 1989

Ces allocations sont payées aux salariés à temps partiel au prorata du nombre d'heures travaillées par rapport à l'horaire affiché.

Le montant de ces allocations est revalorisé chaque année en fonction des augmentations générales appliquées dans l'entreprise aux salaires et appointements et intervenues au cours des douze mois précédant la période de référence.

Le montant des allocations payées entre en compte pour le calcul de la subvention aux Comités d'Etablissement.

q

D. G **Article 10 : Revalorisation des primes**

q

Les primes diverses (à l'exception de toutes les primes et versements effectués par l'entreprise au titre du transport et de l'indemnité de panier) sont revalorisées par rapport aux salaires et appointements, lors de chaque augmentation générale.

q

PF

CA

\*

\* \*

Fait à BOULOGNE-BILLANCOURT

le 29 décembre 1989

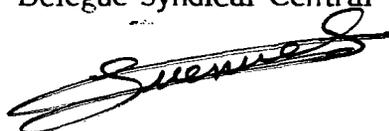
Pour la REGIE NATIONALE des USINES RENAULT  
Le Directeur des Relations Sociales



C. GIRAULT

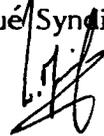
Pour l'Union Syndicale RENAULT  
(C.F.D.T.)

M. Daniel GUENIVET  
Délégué Syndical Central



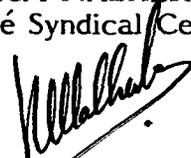
Pour la Fédération Confédérée  
de la Métallurgie  
(F.O.)

M. Lucien MEREL  
Délégué Syndical Central



Pour la Fédération de la Métallurgie  
(C.F.E.-C.G.C.)

M. Robert MALHERBE  
Délégué Syndical Central



Pour la Fédération des Syndicats  
Chrétiens de la Métallurgie  
(C.F.T.C.)

M. Jean-Paul FOUQUE  
Délégué Syndical Central



Pour la Fédération Nationale  
Indépendante des Métaux, Mines  
et Connexes  
(C.S.L.-S.I.R.)

M. A. COUPPE DE KER MARTIN  
Délégué Syndical Central

