



**RENAULT**

**ACCORD RENAULT S.A. SUR L'EMPLOI, L'ORGANISATION ET  
LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL**

ENTRE :

**RENAULT**

représentée par M. Jean-Michel KEREBEL

Directeur Central des Ressources Humaines

d'une part,

ET :

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Emmanuel COUVREUR

C.G.T.

représentée par M. Philippe MARTINEZ

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

représentée par M. Robert MALHERBE

C.S.L./S.I.R.

représentée par M. Antonio DE FREITAS

C.F.T.C.

représentée par M. Serge DEPRY

F.O.

représentée par M. Lucien MEREL

d'autre part,

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

# SOMMAIRE

## Préambule

## Chapitre 1 - Champ d'application

## Chapitre 2 - Emploi

2.1 Orientations

2.2 Conditions de mise en oeuvre

## Chapitre 3 - Temps de travail

3.1 Bénéficiaires

3.2 Définition et décompte du temps de travail : principes

3.3 Réduction et organisation du temps de travail

3.3.1 RTT

3.3.2 Organisation du travail

3.3.3 Appréciation du temps de travail dans un cadre annuel

3.3.3.1 Le cadre de l'annualisation

3.3.3.2 La mise en oeuvre de l'annualisation

3.3.4 Gestion des jours de repos collectifs et des jours de congés individuels

3.3.4.1 Capital temps collectif

3.3.4.1.1 Alimentation

3.3.4.1.2 Seuil maximal

3.3.4.1.3 Utilisation

3.3.4.1.4 Avance des jours collectifs

3.3.4.2 Capital temps individuel

3.4 Horaires spéciaux

3.4.1 Travail en équipes de fin de semaine

3.4.1.1 Régime des équipes de fin de semaine

3.4.1.2 Réduction du temps de travail des équipes de fin de semaine

3.4.2 Horaires collectifs inférieurs à un temps plein

3.4.3 Travail à temps partiel

3.5 Dispositions diverses

3.5.1 Repos quotidien entre deux séances de travail

3.5.2 Heures supplémentaires

3.5.3 Chômage partiel

EC.  
SD  
P  
C  
H

## Chapitre 4 - Formation

4.1 Développement des compétences et réduction du temps de travail

4.2 Compte épargne formation

4.2.1 Alimentation

4.2.1.1 Principe

4.2.1.2 Avance

4.2.2 Utilisation

4.2.2.1 Demande de formation au titre du compte épargne formation

4.2.2.2 Départ en formation

4.3 Articulation entre le compte épargne formation et le capital temps

4.4 Entretien de bilan formation

4.5 Statut du salarié en formation

4.5.1 Rémunération

4.5.2 Coût de la formation

4.6 Mutation au sein du groupe

4.7 Départ de l'entreprise

4.8 Mise en oeuvre et suivi du compte épargne formation

## Chapitre 5 - Dispositions spécifiques relatives aux Ingénieurs et cadres

5.1 Champ d'application

5.2 Droit individuel à la formation

5.3 Durée du travail

5.3.1 Décompte du temps de travail

5.3.2 Réduction du temps de travail effectif

5.3.3 Suivi du temps de travail

5.4 Compte épargne formation

5.5 Plan de progrès



E.C.

RD



## **Chapitre 6 - Dispositions spécifiques relatives aux APR, ETAM, ETAM au forfait**

6.1 Droit individuel à la formation

6.2 Durée du travail

6.2.1 Personnel en horaire de normale

6.2.1.1 Durée du travail effectif

6.2.1.2 Réduction du temps de travail effectif

6.2.1.2.1 Réduction du temps de travail

6.2.1.2.2 Temps de pause

6.2.1.2.3 Temps de formation

6.2.2 Personnel en équipes

6.2.2.1 Durée du travail effectif

6.2.2.1.1 Réduction du temps de travail

6.2.2.1.2 Temps de pause

6.2.2.1.3 Temps de formation

6.2.3 Dispositions particulières concernant les ETAM au forfait

6.3 Compte épargne formation : cas des salariés à temps partiel

6.4 Modalités de fonctionnement

6.4.1 Alimentation des comptes

6.4.2 Information des salariés

## **Chapitre 7 - Mise en oeuvre par les établissements**

## **Chapitre 8 - Suivi de l'accord**

## **Chapitre 9 - Clauses administratives et juridiques**



E.C.

SD

## Préambule

Dans un contexte marqué par l'internationalisation et par une vive concurrence sur les marchés automobiles, RENAULT a décidé de s'engager, pour assurer sa compétitivité, dans une démarche négociée portant sur l'emploi, la formation, le temps de travail, en trouvant dans l'intérêt des salariés et de l'entreprise des organisations novatrices.

L'engagement de l'entreprise et de ses salariés dans cette démarche doit permettre à RENAULT d'asseoir sa stratégie de croissance rentable, permettant le développement d'emplois durables.

En matière d'emploi, l'entreprise qui doit poursuivre des gains de productivité plus rapides que la croissance de ses débouchés, est confrontée à une pyramide des âges déséquilibrée qui constitue un handicap stratégique. Le présent accord apporte des solutions acceptables permettant, pendant cinq ans, le départ progressif de salariés en fin de carrière et le recrutement d'un nombre important de salariés plus jeunes. Une telle action représente un investissement important pour RENAULT.

Concernant le temps de travail, sa réduction est rendue possible parce qu'elle s'accompagne d'aménagements du temps de travail permettant de mieux répondre à la demande du client, tout en tenant compte des aspirations des salariés en matière de temps libre et de contrepartie à leur travail et en maîtrisant le coût pour l'entreprise inhérent à cette réduction.

La mise en oeuvre de ces aménagements du temps de travail, dans les secteurs de l'ingénierie, de la fabrication, du commercial et du tertiaire, permet de faire face à de plus grandes variations d'activité, d'élargir les temps de fonctionnement des installations et les temps d'ouverture des services, tout en permettant la réduction du temps de travail des salariés et en privilégiant leurs conditions de travail.

RENAULT dispose déjà, depuis la conclusion de l'accord à Vivre, d'une importante pratique de mise en oeuvre concertée de tels aménagements, qui couvre aujourd'hui plus de la moitié des salariés. L'application d'une réduction du temps de travail supplémentaire doit s'appuyer sur ces pratiques.

Elles s'inscrivent dans l'ensemble du dispositif conventionnel de la Métallurgie, et notamment des accords nationaux professionnels relatifs à la durée du travail, sous réserve des évolutions législatives et conventionnelles à venir.

Pour accompagner ces changements, RENAULT doit développer les compétences de chacun, gage d'efficacité et d'épanouissement professionnel, au travers d'une politique de formation ambitieuse et plus individualisée. Pour atteindre cet objectif, il est instauré un droit individuel à la formation garanti par la mise en place d'un compte épargne formation.

Ces évolutions importantes trouveront leur efficacité grâce à la mobilisation des hommes et des femmes de RENAULT pour en faire le constructeur le plus compétitif sur nos marchés et un acteur majeur du développement automobile dans le monde.

RENAULT et les syndicats signataires expriment, par le présent accord, leur volonté d'aboutir à des solutions privilégiant l'emploi.

  
E.L.  
S.D.  


## Chapitre 1 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux établissements de RENAULT S.A. situés en France.

## Chapitre 2 - EMPLOI

### 2.1 Orientations

Par le présent accord, RENAULT associe la réduction du temps de travail et une gestion des effectifs permettant des embauches tout en assurant la poursuite des gains de productivité.

Dans un contexte d'incertitude forte sur les volumes du marché automobile associée à une vive concurrence, l'entreprise a jusqu'à présent mis en oeuvre, dans le cadre de plans emplois annuels, partiellement financés par le F.N.E., des mesures de départ anticipé de salariés âgés.

Le présent accord adopte, pour une période de cinq années, une approche pluriannuelle permettant d'offrir grâce à un financement important de l'entreprise, un désengagement anticipé ouvert à des salariés APR et ETAM, à partir de 55 ans, dont les caractéristiques ne permettent pas d'assurer le reclassement professionnel.

Ce dispositif doit se conjuguer avec les solutions d'aménagements du temps de travail, objet du chapitre 3 du présent accord, permettant de limiter le chômage partiel à des situations exceptionnelles et de restreindre le recours aux contrats de travail à durée limitée.

### 2.2 Conditions de mise en œuvre

Le présent accord est conclu sous la condition suspensive de la conclusion d'un accord professionnel permettant pendant 5 ans, de 1999 à 2003 inclus, la mise en congé sur la base du volontariat de 10 500 APR et ETAM en fin de carrière. Dans le cas où une telle condition viendrait à s'appliquer, les parties signataires conviennent de se réunir dans les meilleurs délais.

Renault s'engage à demander à la branche professionnelle, dès la signature du présent accord, d'ouvrir des négociations en vue d'aboutir à un accord permettant la mise en œuvre de ce dispositif dès 1999.

Les volumes de mise en congé et d'embauche sont fixés annuellement en tenant compte des perspectives d'activité de chaque site.

Sous ces conditions, RENAULT s'engage à embaucher, sur une période de cinq ans, en équivalent temps plein, au moins 6000 personnes sous contrat de travail à durée indéterminée. Ces embauches s'effectuent à temps plein sauf situation particulière individuelle ou collective (équipes de nuit partielle, équipes de suppléances...).

Sur ce volume d'embauches, 2100 recrutements résultant de la réduction du temps de travail prévue par le présent accord, auront lieu avant le 31 décembre 2000.

  
E.C.  
S.D.  
  
  


## Chapitre 3 - TEMPS DE TRAVAIL

RENAULT, dans le cadre des dispositions de la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, décide de réduire le temps de travail du personnel avec maintien de toute la rémunération.

A compter du 1er septembre 1999, les parties signataires conviennent que la durée du travail de référence est de 35 heures de travail effectif, en moyenne hebdomadaire sur l'année, sauf stipulations spécifiques contenues dans le présent accord.

### 3.1 Bénéficiaires

La réduction du temps de travail s'applique à tous les salariés employés à temps plein, A.P.R., E.T.A.M., E.T.A.M. au forfait et ingénieurs et cadres, selon les modalités définies par le présent accord.

Le présent accord définit, au chapitre 3.4, des modalités spécifiques d'application pour les salariés n'exerçant pas une activité à temps plein.

### 3.2 Définition et décompte du temps de travail : principes

A compter de la date de mise en oeuvre du présent accord, le temps de travail effectif est défini conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Le décompte du temps de travail reste horaire, à l'exception des ingénieurs et cadres pour lesquels le temps de travail est décompté en journées comme indiqué au chapitre 5 du présent accord.

Les durées hebdomadaires de travail effectif de référence sont désormais fixées comme indiqué aux articles 6.2.1.1 et 6.2.2.1, sauf stipulation différente prévue par accord collectif d'établissement.

En application des dispositions légales et conventionnelles, le cadre du décompte du temps de travail est quotidien, hebdomadaire, cyclique, mensuel ou annuel, selon les aménagements du temps de travail mis en oeuvre dans chaque établissement.

### 3.3 Réduction et organisation du temps de travail

#### 3.3.1 Réduction du temps de travail

Le présent accord définit aux articles 6.2.1.1, 6.2.1.2.1, et 6.2.2.1, 6.2.2.1.1, les durées hebdomadaires de travail effectif de référence et la réduction du temps de travail dont bénéficient respectivement le personnel A.P.R., E.T.A.M., E.T.A.M. au forfait. La réduction du temps de travail dont bénéficient les Ingénieurs et Cadres est définie à l'article 5.3.2 ci-après.

RENAULT souligne que l'aménagement du temps de travail doit être source de rapprochement entre, d'une part, les attentes individuelles et collectives des salariés et, d'autre part, la performance de l'entreprise. Dans ce contexte, la réduction du temps de travail est pour partie collective, pour partie individuelle.

Les accords d'établissements fixent la répartition de la réduction du temps de travail entre les jours de repos collectifs et les jours de congés individuels, sauf pour les ingénieurs et cadres pour lesquels la répartition est définie à l'article 5.3.2 du présent accord. A défaut d'accord collectif d'établissement, le présent accord fixe la répartition des jours de repos collectif et des jours de congés individuels. Le nombre de jours de congés individuels ne peut être réduit par accord d'établissement.

La réduction du temps de travail s'effectue en nombre de journées par an. Les établissements peuvent négocier, si nécessaire, les organisations du travail et, le cas échéant, les horaires pour tenir compte de cette nouvelle durée du travail. L'organisation du travail de référence est en principe la semaine de travail sur cinq jours. Les établissements peuvent rechercher d'autres modalités d'application de la réduction du temps de travail, notamment sous la forme de semaines de travail sur quatre jours.

Par la négociation, les établissements peuvent prévoir que cette réduction s'exprime, selon les secteurs, en demi-journées ou en heures.

Les jours de réduction du temps de travail convenus dans les accords d'aménagement du temps de travail déjà conclus dans les établissements, amendés par avenant le cas échéant, s'ajoutent aux jours de réduction du temps de travail prévus par le présent accord, dès lors que ces accords continuent à produire leurs effets. Un avenant sera négocié afin d'adapter les dispositions de l'accord d'établissement avec celles prévues au présent accord.

Une réduction du temps de travail complémentaire de deux jours par an est accordée en cas d'accord collectif aménageant le temps de travail sur l'année dans les établissements qui en sont actuellement dépourvus.

### 3.3.2 Organisation du travail

Les organisations du travail mises en place dans les directions et les départements tiennent compte de la spécificité du produit ou de l'activité et des objectifs en terme de délai, de productivité et de durée d'utilisation des systèmes et des installations.

RENAULT souligne que le temps de travail des salariés est distinct du temps de fonctionnement des installations, lequel peut être organisé sur l'amplitude de la journée ou de la semaine.

Ces organisations, définies au plus près des besoins, doivent prendre en compte les intérêts des clients et les intérêts des salariés.

Etant donné les nombreuses spécificités au sein de RENAULT, le temps de travail peut être réparti sur tout ou partie des jours ouvrables de la semaine, y compris sur quatre jours, ou dans un cadre pluri-hebdomadaire ou annuel. Il peut être organisé sous forme d'équipes alternées ou fixes, en horaire de journée ou, éventuellement, de nuit.

### 3.3.3 Appréciation du temps de travail dans un cadre annuel

#### 3.3.3.1 Le cadre de l'annualisation

Les durées hebdomadaires de travail effectif définies aux articles 6.2.1.1. et 6.2.2.1 sont appréciées dans un cadre annuel. Ces dispositions s'appliquent aux salariés sous contrat à durée indéterminée ainsi qu'aux salariés sous contrat à durée déterminée et aux travailleurs temporaires. Le temps de travail du personnel ingénieurs et cadres est également apprécié sur l'année.

En outre, le présent accord permet un report d'une année sur l'autre, dans les limites qu'il fixe, du temps de travail excédentaire qui peut, éventuellement, être constaté en fin d'année.

Les établissements fixent la programmation du temps de travail en tenant compte, le cas échéant, des accords collectifs d'établissements déjà conclus.

Les accords d'établissements peuvent fixer une durée maximale des périodes de forte activité résultant d'une demande commerciale forte ou d'une urgence justifiée.

La durée maximale des périodes de forte activité occasionnant des semaines longues est limitée à quatre mois par an.

Dans ces périodes, les semaines longues ne sont mises en œuvre que lorsque le surcroît d'activité ne peut être réalisé au cours de la semaine, notamment grâce à une autre organisation du travail. Dans ces périodes, chaque semaine longue ouvre droit à un jour de congé individuel de récupération, capitalisable.

En dehors de ces périodes de forte activité, les jours supplémentaires effectués en semaines longues sont rémunérés dans les conditions définies à l'article 3.5.2.(heures supplémentaires).

Compte tenu de la diversité des activités de l'entreprise et de leur nature très différente suivant les secteurs, la démarche concernant l'aménagement du temps de travail peut s'apprécier différemment dans le tertiaire, dans l'ingénierie ou encore dans le commercial.

En effet, dans ces secteurs, la répartition du temps de travail sur l'année peut être organisée en tenant compte des contraintes du secteur et des souhaits exprimés par chaque salarié concerné, lequel bénéficie des contreparties liées à l'annualisation.

En compensation du temps supplémentaire effectué en période de forte activité, les salariés bénéficient de jours de repos collectifs ou de jours de congés individuels.

Les établissements déterminent la programmation du temps de travail en tenant compte des durées maximales quotidiennes et hebdomadaires applicables, selon les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Dans le cadre de l'annualisation, la rémunération est lissée.

### 3.3.3.2 La mise en oeuvre de l'annualisation

L'annualisation est mise en oeuvre par accord d'établissement. A défaut d'un tel accord, celle-ci est mise en oeuvre par les établissements après information et consultation du comité d'établissement et, le cas échéant, du C.H.S.C.T., conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Le comité d'établissement est informé et consulté sur la programmation du temps de travail, la répartition collective ou individuelles des jours de repos en cours et en fin de période d'aménagement du temps de travail, la période d'appréciation de la durée moyenne du travail effectif de référence.

Dans le cadre de l'annualisation, les salariés concernés sont informés des changements d'horaires 15 jours avant la mise en oeuvre de ce changement, sauf accord collectif d'établissement fixant un délai différent. Ce délai peut être réduit en cas de surcroît exceptionnel d'activité ou d'événement imprévu, dans le respect des attributions des instances représentatives du personnel.

En cas de charge de travail exceptionnelle, la durée maximale de travail effectif peut être portée ponctuellement à 12 heures, sur la base du volontariat. Cette disposition ne concerne pas les activités de fabrication.

Une organisation du travail ne peut être mise en place sur la base d'une telle durée quotidienne du travail, à l'exception des équipes de suppléance visées à l'article 3.4.1 (SD, VSD, SDL).

## 3.3.4 Gestion des jours de repos collectifs et des jours de congés individuels

RENAULT a conclu le 15 janvier 1996 un accord relatif au capital temps qui permet à chaque salarié de se constituer une épargne individuelle en temps, prise comme les congés payés, contenue dans un capital temps individuel. En complément, RENAULT développe une épargne collective constituée par les jours de repos collectifs de réduction ou d'aménagement du temps de travail qui alimentent le volet collectif du capital temps, ou un compte ayant le même objet prévu par accord collectif d'établissement, appelé ci-après capital temps collectif.

### 3.3.4.1 Capital temps collectif

#### 3.3.4.1.1. Alimentation

Les heures programmées effectuées au-delà des durées hebdomadaires de travail effectif de référence prévues au présent accord alimentent le capital temps collectif, sous réserve des dispositions de l'alinéa 7 de l'article 3.3.3.1.

Dans l'hypothèse où les durées moyennes de travail effectif de référence prévues par le présent accord sont dépassées à l'issue de la période d'aménagement du temps de travail définie par les établissements ou, à défaut d'accord, au terme de l'année, les heures ou les jours travaillés au-delà de ces durées sont reportés d'une année sur l'autre pour être pris collectivement.

#### 3.3.4.1.2 Seuil maximal

Le seuil maximal, par salarié, de jours du capital temps collectif est fixé par accord d'établissement. A défaut d'accord, il est de 35 jours, y compris les jours collectifs de repos prévus par les accords d'établissement existants relatifs à l'aménagement du temps de travail. En cas de travail à temps partiel, ce seuil est proratisé.

Ce seuil permet de faire face aux baisses d'activité et limite les pertes financières pour l'entreprise et les salariés occasionnées par le chômage partiel.

Au-delà, les jours sont capitalisés par le salarié dans les conditions définies par l'article 3.3.4.2. sous forme de jours individuels.

Pour les salariés visés à l'article 3.4 du présent accord, le seuil prévu au premier alinéa du présent article est proportionnel à leur horaire contractuel.

### **3.3.4.1.3 Utilisation**

En période de faible activité, le salarié bénéficie de jours de repos pris collectivement ou attribués par roulement, pour tenir compte de la spécificité des secteurs de l'entreprise.

Dans toute la mesure du possible, la prise de jours collectifs tient compte des opportunités du calendrier, en particulier des ponts et de la proximité des jours fériés.

### **3.3.4.1.4 Avance de jours collectifs**

Une avance de 5 jours peut être attribuée au niveau de l'établissement afin, notamment, de limiter l'impact du chômage partiel.

Toutefois, les dispositions légales et conventionnelles en vigueur restent applicables lorsque le chômage partiel résulte d'une cause extérieure à l'établissement, après avis des commissions de suivi locales.

### **3.3.4.2 Capital temps individuel**

Les jours de congés individuels acquis en vertu des articles 5.3.2, 6.2.1.2.1 et 6.2.2.1.1 du présent accord et les jours de congé individuel de récupération énoncés à l'article 3.3.3.1, sont versés dans le capital temps individuel du salarié.

Il en est de même des jours de repos excédant le seuil de jours collectifs défini à l'article 3.3.4.1.2.

Les établissements peuvent transformer, par accord collectif, des jours collectifs en jours de congés individuels versés dans le capital temps individuel du salarié.

Le salarié utilise les droits acquis dans le capital temps individuel dans les conditions définies par l'accord relatif au capital temps et par les accords d'établissements relatifs à ses modalités d'application.

Renault s'engage à prendre toutes les dispositions nécessaires pour faciliter la prise des congés individuels des salariés, notamment par le remplacement des absents.

## **3.4 Horaires spéciaux**

### **3.4.1 Travail en équipes de fin de semaine (VSD, SD, SDL)**

#### **3.4.1.1 Régime des équipes de fin de semaine**

A défaut d'accord local, les établissements peuvent introduire, après information et consultation du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail et du comité d'établissement, des équipes de fin de semaine qui ont pour fonction de suppléer à l'absence des salariés de semaine. Dans ce cas, ces salariés sont rémunérés dans les conditions fixées à l'article 5.3 de l'annexe à l'accord à Vivre.

Pour ces régimes, dans la limite des plafonds hebdomadaires légaux et conventionnels, les horaires journaliers peuvent atteindre 10 heures à 12 heures par jour, quelle que soit la répartition en jours du travail de fin de semaine.

#### **3.4.1.2 Réduction du temps de travail des équipes de fin de semaine**

Les salariés des équipes de fin de semaine bénéficient d'une réduction du temps de travail proportionnelle à celle dont bénéficient les salariés en équipes.

Un accord d'établissement peut cependant prévoir le maintien du temps de travail applicable et substituer à la réduction proportionnelle du temps de travail une majoration proportionnelle de la rémunération.

  
E.L.  
SD  
  
  


### 3.4.2 Horaires collectifs inférieurs à un temps plein

Les salariés travaillant selon des horaires collectifs dont la durée est inférieure au temps plein (services continus, équipes à temps partiel...) bénéficient d'une réduction du temps de travail proportionnelle à celle dont bénéficient les salariés à temps plein suivant un horaire d'équipe ou de normale.

Un accord d'établissement peut cependant prévoir le maintien du temps de travail applicable et substituer à la réduction proportionnelle du temps de travail une majoration proportionnelle de la rémunération.

### 3.4.3 Travail à temps partiel

Les salariés bénéficiaires de l'accord du 19 décembre 1997 relatif au développement du travail à temps partiel choisi bénéficient de la réduction du temps de travail proportionnellement à leur horaire contractuel, dès lors que cette durée est au moins égale à 16 heures par semaine.

Il en est de même des salariés bénéficiant d'un temps partiel dans le cadre d'un plan social ou d'une préretraite progressive choisis.

Tout salarié à temps partiel visé par les dispositions de l'alinéa 1 du présent article peut obtenir, à sa demande, le maintien de sa durée contractuelle de travail, par avenant à son contrat de travail. Dans ce cas, il opte pour une majoration proportionnelle de sa rémunération qui se substitue à la réduction de la durée du travail contractuelle à laquelle il pouvait prétendre en application du présent accord.

## 3.5 Dispositions diverses

### 3.5.1 Repos quotidien entre deux séances de travail

Pour permettre un fonctionnement en équipes successives alternées ainsi que pour faire face aux situations de surcroît d'activité, le présent accord permet de réduire exceptionnellement à 9 heures la durée consécutive de repos entre deux séances de travail, sur la base du volontariat.

Le salarié est rémunéré dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Le repos non pris est accordé dans la semaine qui suit.

### 3.5.2 Heures supplémentaires

A compter du 1er septembre 1999, les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée de travail de 35 heures, et en dehors du cadre de l'annualisation tel qu'il résulte des dispositions du présent accord, sont majorées, en argent ou en temps, à hauteur de 25 % pour le personnel A.P.R., E.T.A.M. et E.T.A.M. au forfait.

Les dispositions légales et conventionnelles en vigueur au 1er janvier 2000 se substitueront aux dispositions du présent article.

### 3.5.3 Chômage partiel

Dans l'hypothèse où le niveau d'activité exigerait, en dépit des dispositifs d'annualisation prévus par le présent accord et par les accords d'établissement, le recours au chômage partiel, les parties signataires décident de maintenir les dispositions des accords d'entreprise du 24 janvier 1986 et du 1er février 1987 relatifs à l'indemnisation du chômage partiel pour les APR et les ETAM non forfaités.

L'indemnisation prévue par cet accord s'ajoute à l'indemnisation prévue par les dispositions légales et conventionnelles et permet ainsi de limiter l'incidence financière du chômage partiel.

  
E.C.  
  
  
  


## Chapitre 4 - FORMATION

### 4.1 Développement des compétences et réduction du temps de travail

Dans un contexte marqué par l'accélération des changements et l'évolution constante des techniques et des savoirs-faire, les métiers et les fonctions se transforment, exigeant un effort partagé entre l'entreprise et ses salariés pour devancer ces changements. Le droit individuel à la formation complète les formations au poste de travail, tant en production que dans les autres secteurs d'activité, qui continuent à être dispensées pendant le temps de travail effectif.

Pour RENAULT, l'accélération de ces changements requiert une gestion dynamique des compétences individuelles qui exigent pour les salariés d'être acteurs de leur devenir professionnel et de leur évolution de carrière.

La formation constitue aussi un axe prioritaire de progrès pour l'entreprise et pour ses salariés. RENAULT souhaite maintenir et renforcer les actions de formation et de perfectionnement engagées, lesquelles constituent un des atouts de RENAULT pour accroître sa capacité d'innovation et d'adaptation au plan international.

Dans cette perspective, RENAULT s'engage à ce que les actions contenues dans le plan de formation répondent qualitativement aux attentes et besoins des salariés et soient de nature à faciliter leurs évolutions personnelles.

Afin d'élargir les possibilités d'accès à la formation, le présent accord crée pour chaque salarié de RENAULT un droit individuel à la formation dont une partie s'exerce hors du temps de travail effectif.

Afin que ce droit développe une dynamique de formation professionnelle tout au long de la carrière de chaque salarié, RENAULT met en place un compte épargne formation.

Chaque salarié de RENAULT Ingénieurs et cadres, E.T.A.M. et A.P.R., bénéficie d'un compte épargne formation à partir du 1er septembre 1999 dans les conditions définies au chapitre 6 du présent accord.

### 4.2 Compte épargne formation

#### 4.2.1 Alimentation

##### 4.2.1.1 Principe

Le présent accord définit le crédit affecté au compte épargne formation pour le personnel Ingénieurs et cadres, pour les salariés suivant un horaire d'équipe et ceux suivant un horaire dit de normale dans les conditions définies respectivement aux articles 5.2 et 6.1. Ce crédit est déterminé sur une base annuelle et peut être capitalisé d'une année sur l'autre.

Pour le décompte du temps de travail, une partie du temps alimentant le compte épargne formation n'est pas assimilé à du temps de travail effectif.

##### 4.2.1.2 Avance

La hiérarchie peut accorder une avance au salarié qui ne dispose pas de droit suffisant en raison d'une embauche récente, d'une mutation ou pour tenir compte de la durée de la formation envisagée.

Cette avance est récupérable dans la limite des droits à acquérir au cours de l'année suivante, au titre du compte épargne formation.

Il est accordé à chaque nouvel embauché une dotation initiale égale à une année de crédit, quelle que soit sa date d'embauche.

##### 4.2.2 Utilisation

Handwritten signatures and initials in blue ink on the left margin, including a stylized logo at the top, followed by initials 'EL', 'PB', and several other illegible signatures.

#### 4.2.2.1 Demande de formation au titre du compte épargne formation

RENAULT souligne que la formation est une décision importante de la hiérarchie et du salarié qui vise à développer les compétences ou anticiper le parcours professionnel de l'intéressé.

Ce droit s'exerce dans le cadre du plan de formation, soumis à l'information et à la consultation du comité d'établissement, et du budget de formation.

La demande de formation est présentée par le salarié ou la hiérarchie lors d'une réflexion menée en commun sur le développement des compétences ou à l'occasion de l'entretien annuel.

#### 4.2.2.2 Départ en formation

La hiérarchie répond dans le délai de 2 mois à compter de la demande de formation présentée par le salarié.

Elle peut reporter la date de départ en formation du salarié. Dans ce cas, le salarié bénéficie d'une priorité, dès l'année suivante, visant à réaliser la formation au plus tôt.

Le salarié dispose de ce même droit de report lorsque la formation lui est proposée par son supérieur hiérarchique.

### 4.3 Articulation entre le compte épargne formation et le capital temps

Le salarié qui ne dispose pas de droit à congé suffisant au titre du compte épargne formation peut utiliser en complément des jours individuels de son capital temps, dans le cas d'une formation demandée par le salarié.

### 4.4 Entretien de bilan de formation

Chaque salarié peut demander un entretien pour faire un bilan de formation.

L'entretien de bilan de formation est déclenché à la demande du salarié ou à l'initiative de la hiérarchie lorsque le crédit accumulé dans le compte épargne formation atteint le seuil défini aux articles 5.2 et 6.1 du présent accord.

Ce bilan permet d'identifier les conditions de mise en oeuvre d'actions de formation s'inscrivant dans un parcours professionnel.

Dans ce cas, la hiérarchie et le salarié étudient les actions de formation qui doivent être mises en oeuvre au cours de l'année suivante.

### 4.5 Statut du salarié en formation

#### 4.5.1 Rémunération

L'indemnisation du temps de formation est comprise dans la rémunération mensuelle du salarié. Elle est versée mensuellement, indépendamment des dates auxquelles les formations sont réalisées.

#### 4.5.2 Coût de la formation

Le coût pédagogique des formations et les frais de mission correspondants sont pris en charge par l'entreprise.

### 4.6. Mutation au sein du groupe

Lorsqu'un salarié précédemment employé dans une filiale est muté chez RENAULT S.A., les droits au titre d'un compte épargne formation dont il bénéficie éventuellement dans cette filiale sont versés dans son compte épargne formation.



De même, lorsqu'un salarié de RENAULT est muté dans une filiale, les droits du compte épargne de formation sont transférés dans le dispositif existant, le cas échéant, dans la filiale. Si un tel dispositif n'existe pas dans la filiale, ou bien s'il n'est pas compatible avec celui de RENAULT, les heures capitalisées et, le cas échéant, non prises, sont versées dans le capital temps de la filiale ou, à défaut, rémunérées

#### 4.7 Départ de l'entreprise

Dans la perspective d'un départ en retraite ou d'une mise en congé de fin de carrière, le compte épargne formation peut permettre au salarié de suivre des formations adaptées à sa situation personnelle. Les heures ou les jours qui n'auraient pas été utilisés sont versés dans le capital temps individuel et pris sous forme de congés avant le départ effectif du salarié de l'entreprise.

Dans les cinq années précédant le départ de l'entreprise, dans les cas énoncés ci-dessus, les heures ou les jours de formation non pris dans l'année, dans les limites fixées par les articles 5.2. et 6.1 du présent accord sont transformés, sur demande du salarié, en jours de congés individuels pris dans l'année ou capitalisés.

Les heures du compte épargne formation non prises pouvant être transformées chaque année en jours de congés individuels, sont forfaitairement fixées à 30 heures pour les APR et les ETAM.

Pour la période s'étendant jusqu'au 31 décembre 2003, la disposition énoncée ci-dessus s'applique aux Ingénieurs et cadres de 55 ans et plus et aux A.P.R. et E.T.A.M. de 51 ans et plus.

Dans les autres cas de rupture du contrat de travail, les heures ou les jours non pris sont indemnisés.

#### 4.8 Mise en oeuvre et suivi du compte épargne formation

Le groupe paritaire formation du comité central d'entreprise et la commission formation des comités d'établissement bénéficient, au titre du compte épargne formation, d'informations relatives au nombre de salariés formés, aux formations suivies et aux coûts supportés par l'entreprise. L'Observatoire des métiers est également chargé, dans le cadre de ses compétences, de suivre l'utilisation du compte épargne formation.

### Chapitre 5 - DISPOSITIONS SPECIFIQUES RELATIVES AUX INGENIEURS ET CADRES

#### 5.1 Champ d'application

Les présentes dispositions s'appliquent au personnel Ingénieurs et Cadres au sens de la convention collective nationale de la métallurgie.

#### 5.2 Droit individuel à la formation

Le droit individuel à la formation dont bénéficie chaque ingénieur et cadre est fixé à 6 jours par an, dont 4 jours qui ne sont pas décomptés en temps de travail effectif

Lorsque le compte épargne formation atteint un seuil égal à 4 années de dotation, un entretien entre le salarié et la hiérarchie a lieu dans les conditions définies à l'article 4.4 du présent accord.

#### 5.3 Durée du travail

##### 5.3.1 Décompte du temps de travail

Le temps de travail des Ingénieurs et Cadres est exprimé en journées.

Le temps de travail des ingénieurs et cadres est apprécié dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives notamment aux durées maximales de travail.

### 5.3.2 Réduction du temps de travail effectif

Les ingénieurs et cadres qui travaillent à temps plein bénéficient d'une réduction annuelle du temps de travail, avec maintien de la rémunération, déterminée comme suit:

. 10 jours ouvrés de congés supplémentaires, dont cinq pris collectivement,

Pour les ingénieurs et cadres visés aux deux premiers alinéas de l'article 5.3.3, ces jours sont pris sous forme de congés individuels.

Les dispositions de l'article 6.2 prévoyant le bénéfice d'un jour de congé individuel par an pour les salariés en équipe s'applique aux Ingénieurs et cadres concernés.

Les jours de congés supplémentaires qui ne sont pas pris sont versés dans le capital temps individuel du salarié.

Les ingénieurs et cadres bénéficient de pauses.

### 5.3.3 Suivi du temps de travail

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux ingénieurs et cadres HA, IIC et aux membres des comités de direction, compte tenu de leurs responsabilités qui s'exercent dans le cadre d'un forfait de mission convenu avec l'entreprise, ainsi qu'aux ingénieurs et cadres pour lesquels un suivi du temps de travail effectif n'est pas possible, eu égard à l'autonomie très large associée à leur activité.

Les cadres IIB peuvent, sur la base du volontariat et par avenant à leur contrat de travail, bénéficier des dispositions prévues à l'alinéa ci-dessus.

Pour les autres cadres, l'horaire de travail hebdomadaire est fixé à 38h30 minutes en moyenne annuelle. Ils bénéficient d'un forfait à horaire défini. Leur rémunération intègre la rémunération d'heures supplémentaires.

Un avenant au contrat de travail est proposé à l'ensemble du personnel visé au présent chapitre.

RENAULT met à disposition des ingénieurs et cadres qui ne bénéficient pas du forfait de mission un système leur permettant de déclarer, mensuellement, leur temps. Cette déclaration est signée par le cadre et son supérieur hiérarchique.

### 5.4 Compte épargne formation.

Les présentes dispositions complètent le chapitre 4.

Les signataires du présent accord soulignent l'intérêt qui s'attache à l'élaboration de programmes et d'actions de formation relatifs au perfectionnement professionnel et aux possibilités d'évolutions de carrière auxquelles aspirent les ingénieurs et cadres.

Pour RENAULT, la réduction du temps de travail participe au développement des compétences des ingénieurs et cadres dans un contexte marqué notamment par l'internationalisation et l'adaptation des missions liées aux évolutions des métiers de l'automobile.

### 5.5. Plan de progrès

La mise en place de la réduction du temps de travail s'accompagne pour chaque direction de RENAULT d'un plan de progrès destiné à mieux maîtriser la charge de travail des ingénieurs et cadres.

Ces plans de progrès ont pour objectif de rechercher, notamment par une simplification des processus, une amélioration de l'organisation et une répartition équilibrée de la charge de travail.

Les signataires conviennent que ces actions ne peuvent produire leurs effets que dans la durée. Pendant une période transitoire de trois ans, Renault réalise, chaque année une étude statistique sur la durée du travail des Ingénieurs et cadres permettant de mesurer les impacts des plans de progrès mis en œuvre.

  
E.C.  
PD  
  


La commission de suivi créée par le présent accord est associée à la préparation de cette étude. Les résultats de cette étude sont présentés à cette commission.

## **Chapitre 6 - DISPOSITIONS SPECIFIQUES RELATIVES AUX A.P.R., ETAM, ETAM AU FORFAIT**

### **6.1 Droit individuel à la formation**

Un droit individuel à la formation, qui alimente le compte épargne formation de chaque salarié, est, pour les salariés à temps plein, fixé à 35 heures par an pour les salariés en normale et les ETAM en équipe et à 25 heures par an pour les APR en équipe.

Un entretien entre le salarié et la hiérarchie est déclenché dans les conditions de l'article 4.4 lorsque le seuil du compte épargne formation atteint 4 années de dotation.

### **6.2 Durée du travail**

#### **6.2.1 Personnel en horaire de normale**

##### **6.2.1.1 Durée de travail effectif**

A compter du 1er septembre 1999, la durée de travail effectif pour le personnel en horaire de jour est de 35 heures par semaine, appréciée dans les conditions définies au chapitre 3 du présent accord.

##### **6.2.1.2 Réduction du temps de travail effectif**

###### **6.2.1.2.1 Réduction du temps de travail**

La réduction du temps de travail résultant du présent accord est fixée à 10 jours ouvrés par an pour un horaire à temps plein.

En l'absence d'accord collectif d'établissement prévoyant une répartition différente, 7 jours sont capitalisés dans les conditions définies aux articles 3.3.4.1 et 3.3.4.2. pour être pris collectivement et trois jours sont accordés sous forme de congés individuels.

###### **6.2.1.2.2 Temps de pause**

Chaque salarié bénéficie d'un temps de pause, au sens du code du travail, fixé à 20 minutes par jour, pris au cours de la séance de travail. Les modalités de prise de ce temps de pause sont définies par secteur.

Ce temps de pause est rémunéré mais n'est pas décompté dans la durée de travail effectif. En cas de séance partielle de travail, ce temps est proratisé.

Le temps de pause s'impute, le cas échéant, sur la durée des pauses existantes, lesquelles sont, au delà de ces 20 minutes, assimilées à du temps de travail effectif.

###### **6.2.1.2.3 Temps de formation**

Sur le crédit annuel du compte épargne formation, 30 heures de formation sont décomptées en dehors du temps de travail effectif.

#### **6.2.2 Personnel en équipes**

##### **6.2.2.1 Durée de travail effectif**

A compter du 1er septembre 1999, la durée du travail effectif pour le personnel en équipes est de 34 heures 24 minutes par semaine, appréciée dans les conditions définies au chapitre 3 du présent accord.

E.C.  
SD

### 6.2.2.1.1 Réduction du temps de travail

La réduction du temps de travail est fixée à 10 jours ouvrés par an pour un horaire à temps plein. Outre la réduction du temps de travail prévue à l'article 6.1.1.2.1, le personnel en équipe bénéficie, quel que soit son statut, d'une réduction du temps de travail supplémentaire égale à une journée par an de congé individuel.

En l'absence d'accord collectif d'établissement prévoyant une répartition différente, 7 journées sont capitalisées pour être prises collectivement dans les conditions définies aux articles 3.3.4.1 et 3.3.4.2 et 4 journées sont accordées sous forme de congés individuels pris dans les conditions prévues à l'article 3.3.4.2..

### 6.2.2.1.2 Temps de pause

Chaque salarié bénéficie d'un temps de pause, au sens du code du travail, fixé à 20' par jour, prises au cours de la séance de travail. Les modalités de prise de ce temps de pause sont définies par secteur.

Ce temps de pause est rémunéré mais n'est pas décompté dans la durée de travail effectif. En cas de séance partielle de travail, il est proratisé.

Le temps de pause s'impute, le cas échéant, sur la durée des pauses existantes, lesquelles sont, au delà de ces 20 minutes, assimilées à du temps de travail effectif.

### 6.2.2.1.3 Temps de formation

Sur le crédit annuel du compte épargne formation, 20 heures par an de formation sont décomptées hors du temps de travail effectif.

## 6.2.3 Dispositions particulières concernant les ETAM au forfait

Les ETAM au forfait à temps plein bénéficient d'une réduction du temps de travail de 10 jours. En l'absence d'accord d'établissement prévoyant une répartition différente, 5 jours de repos sont capitalisés pour être pris collectivement et 5 jours sont accordés sous forme de congés individuels.

## 6.3 Compte épargne formation : cas des salariés à temps partiel

Les salariés employés suivant un horaire inférieur à un temps plein ont droit aux crédits prévus pour les salariés à temps plein proratisés en fonction de leur temps de travail, à l'exception des salariés en équipes de suppléance de fin de semaine qui bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps plein.

## 6.4 Modalités de fonctionnement

### 6.4.1 Alimentation des comptes

Les différents comptes prévus par le présent accord sont alimentés et débités sous forme d'heures ou de jours.

### 6.4.2 Information des salariés

RENAULT met en place un suivi individuel qui permet au chaque salarié d'être informé mensuellement concernant les droits qu'il détient dans les comptes suivants :

- le capital temps individuel
- le capital temps collectif
- le compte épargne formation

## Chapitre 7 - MISE EN ŒUVRE PAR LES ETABLISSEMENTS

Les présentes dispositions sont présentées pour avis au comité central d'entreprise.

Afin de tenir compte des spécificités des différents secteurs, les parties signataires conviennent de leur volonté d'aboutir, par la négociation, à des accords d'établissements définissant les modalités locales d'application du présent accord en ce qui concerne, notamment, la réduction et les aménagements associés du temps de travail, l'emploi et la formation.

A défaut d'accord collectif d'établissement, les dispositions du présent accord sont applicables directement par les établissements dans le respect des attributions des instances représentatives du personnel, conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

## Chapitre 8 - SUIVI DE L'ACCORD

Il est créé, au niveau de l'entreprise, une commission paritaire de suivi du présent accord, composée de trois représentants par organisation syndicale signataire et de représentants de la direction.

Dans les cinq premières années de mise en œuvre de l'accord, cette commission se réunit deux fois par an à l'initiative de la direction ou à la demande des organisations syndicales signataires. Ensuite, elle se réunit une fois par an.

La commission de suivi définit, lors de sa première réunion, les éléments qui lui permettent de suivre l'application des dispositions du présent accord. Ces informations portent notamment sur le nombre d'embauches et leur évolution par établissement, leur répartition par statuts et par tranches d'âge ainsi que le nombre de mise en congé de salariés en fin de carrière.

Au terme de trois ans d'application du présent accord, la commission paritaire de suivi réalise un bilan de l'alimentation du capital temps collectif et de l'application du seuil prévu à l'article 3.3.4.1.2. Elle réalise également, dans le même délai, un bilan de l'utilisation du compte épargne formation portant sur les départs en formation et sur l'utilisation du droit de report.

Les accords d'établissement conclus en application du présent accord pourront prévoir la création d'une commission de suivi.

## Chapitre 9 - CLAUSES ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES

Le présent accord, qui forme un tout indivisible, est conclu dans le cadre des dispositions du code du travail relatives aux accords collectifs. Le présent accord est à durée indéterminée, à l'exception du chapitre 2, et s'applique à compter du 1<sup>er</sup> septembre 1999.

Les dispositions contenues dans le présent accord se substituent de plein droit aux dispositions contraires existantes résultant soit d'accords d'entreprise ou d'établissement, soit d'usages.

Au cas où des dispositions légales ou conventionnelles nouvelles ayant une incidence sur les dispositions du présent accord viendraient à intervenir, les parties signataires conviennent de se rencontrer pour en examiner les conséquences.

Toute organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise qui n'est pas partie au présent accord peut y adhérer lorsque les formalités prévues à l'article L.132-9 dernier alinéa du code du travail auront été accomplies.

Le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation dans le respect des dispositions de l'article L. 132-8 du Code du Travail.



Fait à Boulogne-Billancourt, le 2 avril 1999

**Pour RENAULT**  
Le Directeur Central des Ressources Humaines



M. Jean-Michel KEREBEL

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

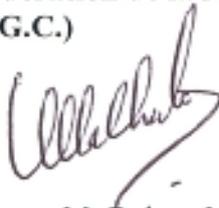


représentée par M. Emmanuel COUVREUR

**Pour la Fédération de la Métallurgie  
(C.G.T.)**

représentée par M. Philippe MARTINEZ

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



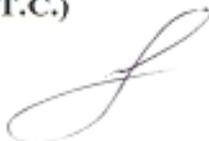
représentée par M. Robert MALHERBE

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



représentée par M. Antonio DE FREITAS

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



représentée par M. Serge DEPRY

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



représentée par M. Lucien MEREL