

**Accord de mise en œuvre d'une nouvelle structure de
rémunération
du 24 mai 2023**

ENTRE

RENAULT s.a.s.

Représentée par M. Maximilien FLEURY
Directeur des Ressources Humaines France

ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Jean-François NANDA

C.G.T.

représentée par M. Thomas OUVRARD

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

représentée par M. Guillaume RIBEYRE

F.O.

représentée par Mme Mariette RIH

PREAMBULE

En février 2022, la Branche Métallurgie a conclu une nouvelle convention collective, applicable à compter du 1^{er} janvier 2024. Ce nouveau texte conventionnel induit notamment des évolutions en matière de classification des emplois et d'éléments de rémunération.

En parallèle, la transformation du Groupe Renault issue du plan stratégique Renaulution s'est poursuivie donnant lieu à la conclusion, en juillet 2022, d'un accord de méthode visant à encadrer la négociation d'un socle social commun au sein de Renault Group. Au-delà de la volonté d'harmoniser les statuts, il est apparu également nécessaire d'adapter le corpus réglementaire afin de le rendre plus opérant, agile, lisible et accessible pour les Salariés.

Ce faisant, les parties à l'accord précité ont défini un cycle de négociations, à périmètres variables, au sein duquel le sujet de la structure de rémunération a été prévu.

Compte tenu de la technicité de cette thématique au sein de Renault s.a.s., les parties ont décidé de restreindre le champ de cette négociation à cette entreprise.

C'est dans ce contexte qu'un Groupe de Réflexion Paritaire (GRP) avec les Organisations Syndicales Représentatives a été réuni le 8 mars dernier. Celui-ci a permis de présenter un état des lieux de la structure de rémunération actuelle et d'échanger sur le déroulement de la négociation à venir.

Dès le début des échanges, la Direction a souhaité poser les principes fondateurs suivants :

- Aucun objectif de baisse de la masse salariale ou des rémunérations individuelles mensuelles comme annuelles n'est recherché,
- Quel que soit l'aboutissement des travaux initiés, maintien de la rémunération totale du Salarié en cours de contrat au jour de la conclusion de l'accord.

Compte tenu de ces principes, le présent accord a pour objectifs de :

- Simplifier la structure de la rémunération des Salariés non-cadres, en modernisant les éléments issus de l'histoire de l'entreprise,
- Rendre plus lisible les composants de la rémunération de ces Salariés.

SOMMAIRE

CHAPITRE 1 – STRUCTURE DE LA REMUNERATION DE BASE	4
Titre 1 – Définition du salaire de base	4
Titre 2 – Allocation semestrielle	4
CHAPITRE 2 – PRIMES APPLICABLES CHEZ RENAULT S.A.S.	5
CHAPITRE 3 – GARANTIE ACCESSOIRES	8
CHAPITRE 4 – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES.....	9
Titre 1 – Entrée en vigueur et durée d’application de l’accord	9
Titre 2 – Commission d’implémentation de la nouvelle structure de rémunération.....	9
Titre 3 – Commission d’application	9
Titre 4 – Notification, dépôt et publicité.....	10
Titre 5 – Adhésion	10
Titre 6 – Révision	10
Titre 7 – Dénonciation.....	10
ANNEXE	12

CHAPITRE 1 – STRUCTURE DE LA REMUNERATION DE BASE

Titre 1 – Définition du salaire de base

La structure du salaire de base existante jusqu'alors pour les non-cadres (APR et ETAM) était particulièrement complexe et manquait de lisibilité pour les Salariés.

Ainsi, par exemple, la référence à l'horaire de travail tenait compte de plusieurs éléments, dont certains étaient exclus du salaire de base ; cela conduisait à ce que le temps payé soit au final, différent du temps travaillé.

Afin de permettre une adéquation claire entre le temps payé et le temps travaillé, il est désormais prévu d'intégrer au salaire de base :

- Le complément d'aménagement horaire ;
- La Prime Différentielle Horaire (PDH) liée aux horaires de normal, et le Complément Mensuel Horaire (CMH) lié aux horaires successifs ;
- Les éléments d'augmentation individuelle (Complément de Carrière (CC), blocs, Unité d'Expérience Métier (UEM)) des APR tels que définis par l'accord reconnaissance de 2017.

S'agissant de la prime d'ancienneté, il est convenu qu'elle soit dorénavant en dehors des éléments constitutifs du taux horaire.

Cette évolution pouvant impacter le taux horaire, il est acté que pour les Salariés qui verraient leur taux horaire diminué, sera mis en place une garantie de leur taux acquis au 31 décembre 2023. Cette garantie s'appliquera jusqu'à ce que le taux horaire du Salarié soit égal à celui du taux horaire garanti au 31 décembre 2023.

Ce taux horaire garanti sera utilisé pour le calcul des heures supplémentaires ou des primes.

Titre 2 – Allocation semestrielle

Cette allocation est versée aux Salariés, quelle que soit leur ancienneté ou la nature de leur contrat de travail (CDI, CDD, apprentissage). Elle bénéficie également aux intérimaires.

Elle est versée deux fois dans l'année :

- Une première partie au mois de juin correspondant à la moitié du montant dû,
- Une seconde, au mois de novembre due au titre du second semestre de l'année considérée.

Sa formule de calcul est la suivante :

Appointement mensuel x 6,1% x nombre de mois du semestre considéré

L'appointement mensuel retenu pour le calcul du montant de l'allocation est celui du mois de versement.

Concernant les six mois du semestre considéré, il est évalué en tenant compte :

- Des périodes travaillées payées, ou des périodes donnant lieu à une indemnisation de l'employeur (sauf si cette indemnisation inclut déjà le montant de l'allocation) ;
- Tout mois durant lequel le Salarié a travaillé est pris en compte, quand bien même il n'aurait pas été présent le mois entier.

Conformément aux échanges eus lors des négociations, le taux de 6,1% pourrait être revalorisé, le cas échéant, dans le cadre des négociations annuelles relatives aux salaires.

Enfin, si l'application de cette nouvelle formule avait pour effet de diminuer le montant de l'allocation perçue par un Salarié par rapport à celui octroyé en 2023, il sera fait application du principe visant à ce qu'aucun Salarié ne voit sa rémunération baissée.

Pour ce faire, il est prévu d'intégrer l'écart constaté, ramené à une valeur mensuelle, temps plein, dans le salaire de base mensuel visé par le titre I du présent accord.

CHAPITRE 2 – PRIMES APPLICABLES CHEZ RENAULT S.A.S.

Au gré des années, une multitude de primes ont été mises en place au sein de l'entreprise, conduisant à une hétérogénéité de règles et à une forte complexité dans leur suivi.

Au demeurant, les évolutions que ce soit des activités, des rythmes du travail ou encore des conditions de travail nécessitent de repenser le régime de certaines primes devenues obsolètes.

Par conséquent et dans la logique de modernisation, de simplification et de lisibilité poursuivie lors de cette négociation, les parties au présent accord ont concentré leurs échanges sur trois catégories de primes :

- Les primes liées à la fonction,
- Celles liées à l'organisation du travail (en dehors des primes concernant des horaires atypiques¹),
- Celles liées aux conditions de travail.

Pour chacune des primes comprises dans ces catégories, la démarche de simplification a abouti à identifier différentes solutions :

- Le maintien de la prime,
- L'intégration de la prime dans le salaire de base,
- La disparition de la prime avec mise en place d'un système de garantie prenant deux formes possibles au choix du salarié :

¹ C'est-à-dire tous les horaires hors ceux d'Equipe.

- Calcul de la valeur mensuelle perçue et intégration de ce résultat dans la rubrique intitulée « complément de rémunération »,

OU

- Rachat de la valeur annuelle de la prime versée en une fois. La valeur annuelle de rachat sera définie au moment de la campagne.

Le Salarié qui percevait jusqu'alors les primes concernées pourra ainsi choisir entre l'une de ces deux options au moment de la campagne de recueil de souhait qui sera mise en œuvre. Une fois son choix fait, celui-ci sera définitif.

Les tableaux ci-dessous récapitulent pour chacune des primes évoquées lors de la négociation leur devenir :

Primes liées à la fonction

NATURE DE LA PRIME	MONTANT	DEVENIR
Prime vêtement de travail	1,02 € (montant/jour)	Maintien de la prime ²
Complément pratique atelier	Montant individualisé (montant/mois)	Intégration dans la base
Prime surveillant(e) entrée/sortie	1,22 € (montant/jour)	Système de garantie ou rachat
Prime surveillance	1,48 € (montant/jour)	Système de garantie ou rachat

Primes liées à l'organisation du travail

NATURE DE LA PRIME	MONTANT	DEVENIR
Garantie pause	Montant individualisé (montant moyen /mois)	Système de garantie ou rachat
Casse-croûte 42%	Montant calculé en fonction du taux horaire de chaque Salarié	Maintien de la prime sous forme d'un package pour horaire d'équipe à 58% du taux horaire / jour de travail, sous l'intitulé « majoration équipe de jour » ³
Casse-croûte 48%		
Casse-croûte 50%		
Casse-croûte 53%		
Casse-croûte 55%		
Casse-croûte 58%		

² Cette prime correspond à celle nommée « contrepartie au temps d'habillage/déshabillage » dans la nouvelle convention de branche de la métallurgie du 7/02/2022

³ Cette prime correspond à celle nommée « contrepartie salariale au titre du travail en équipes successives » dans la nouvelle convention de branche de la métallurgie du 7/02/2022.

NATURE DE LA PRIME	MONTANT	DEVENIR
Indemnité équipe	4,45€ (montant/jour)	Maintien de la prime sous l'intitulé « repas équipe jour » ⁴
Prime équipe	4,45€ (montant/jour non travaillé indemnisé)	
Supplément aménagement 2x8 de Flins	25,30€ (montant/mois)	Garantie de la prime sous forme de complément d'horaire, sous l'intitulé « complément équipe jour », pour les Salariés la percevant jusqu'alors et tant qu'ils sont dans l'équipe concernée au moment de l'entrée en vigueur du présent accord

Il est précisé que le « package d'équipe » évoqué ci-dessus pour les Salariés travaillant en horaires d'équipe⁵ comprend la prime « majoration équipe de jour » au taux unique de 58% ainsi que la prime « repas équipe jour » d'un montant fixe de 4.45€/jour.

Primes liées aux conditions de travail

NATURE DE LA PRIME	MONTANT	DEVENIR
Prime de douche heure de travail	Montant calculé en fonction du taux horaire de chaque Salarié (15min/jour)	Maintien de la prime
Indemnité condition de travail D1	2,94€ (montant/jour)	Maintien de la prime (positionnée hors taux horaire)
Indemnité condition de travail D2	5,99€ (montant/jour)	
Prime metteur pt./presse P1/2	2,15€ (montant/jour)	Système de garantie ou rachat
Prime metteur pt./presse P3	3,56 € (montant/jour)	
Incommodité insalubrité	Montant individualisé (montant/mois)	
Garantie indemnité dpt 62	Montant individualisé (montant/mois)	
Indemnité salissure bât. B	Montant individualisé (montant/jour)	
Indemnité complémentaire bât. U	Montant individualisé (montant/jour)	
Garantie indemnité salissure bât. B	Montant individualisé (montant/jour)	
Garantie indemnité comp. bât. B	Montant individualisé (montant/jour)	
Prime de nuisance taux A	0,77€ (montant/jour)	

⁴ En cas d'absence indemnisée du Salarié, la prime étant maintenue elle sera soumise à cotisations sociales.

⁵ Horaire d'équipe signifie travail en horaire alterné matin / soir ou bloqué (matin ou soir) avec début séance avant 6h ou de fin séance après 20h.

NATURE DE LA PRIME	MONTANT	DEVENIR
Prime de nuisance taux B	1,18€ (montant/jour)	Système de garantie ou rachat
Prime de nuisance taux C	1,41€ (montant/jour)	
Prime de nuisance taux D	1,73€ (montant/jour)	
Prime de nuisance taux E	2,11€ (montant/jour)	
Prime de nuisance taux F	2,41€ (montant/jour)	
Prime de nuisance taux G	2,80€ (montant/jour)	
Garantie prime décal. B.T	Montant individualisé (montant/mois)	

CHAPITRE 3 – GARANTIE ACCESSOIRES

Il est convenu que la garantie accessoires, également appelée « garanties individuelles de certains éléments de salaire » prévues par l'accord à vivre du 29 décembre 1989, est maintenue dans les mêmes conditions pour ce qui concerne :

- Les cas y ouvrant droit,
- Les conditions requises pour en bénéficier,
- Les primes visées par cette garantie, à l'exception de la prime horaire de nuisance (cf chapitre 2 supra).

Dans cette logique, a été repris en annexe du présent accord les parties afférentes à ces sujets issues de l'accord à vivre précité.

Lors des échanges eus pendant la négociation, il a été convenu de faire évoluer le mécanisme de diminution de la garantie. Ainsi, il est acté qu'à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, celle-ci n'est plus réduite des éventuelles augmentations individuelles des Salariés qui en bénéficient.

Par conséquent, le dispositif de diminution de la garantie est le suivant :

- La valeur de la garantie est définie dès sa mise en place,
- Les années suivantes, la garantie est uniquement diminuée du montant des éventuelles Augmentations Générales de Salaire (AGS).

CHAPITRE 4 – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES

Titre 1 – Entrée en vigueur et durée d'application de l'accord

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} janvier 2024 pour une durée indéterminée.

Pour prendre le temps nécessaire à la mise en place de certaines mesures prévues par le présent accord, un délai supplémentaire pourra être opportun. Celui-ci a vocation à sécuriser le déploiement de la nouvelle structure de rémunération et permettre une appropriation progressive auprès des salariés.

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

Titre 2 – Commission d'implémentation de la nouvelle structure de rémunération

Afin d'assurer le déploiement pratique et technique d'implémentation des nouveaux dispositifs prévus par le chapitre 2 du présent accord, une commission d'implémentation de la nouvelle structure de rémunération est mise en place.

Elle est également chargée de réfléchir aux modalités d'inscription de ces éléments de rémunération sur les bulletins de paie.

Elle est composée de 5 représentants par organisation syndicale signataire du présent accord, et se réunit une fois par trimestre a minima, à compter de la signature du présent accord, et ce le temps nécessaire aux travaux à initier.

Titre 3 – Commission d'application

Une commission d'application de l'accord, composée de 5 représentants par organisation syndicale signataire du présent accord, se réunit une fois par an a minima.

Elle a pour finalité de :

- Discuter et échanger sur l'application de l'accord,
- Suivre le nombre de Salariés ayant opté soit pour le rachat des primes, soit l'intégration de celles-ci (3^{ème} solution de simplification exposée au chapitre 2, ci-dessus)

Par ailleurs, elle est également réunie dans le cas où des dispositions légales ou conventionnelles nouvelles ayant une incidence substantielle sur les dispositions du présent accord viendraient à intervenir. Il en est de même en cas de difficulté survenue au cours de l'application du présent accord.

Titre 4 – Notification, dépôt et publicité

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

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

Il sera, par ailleurs, déposé en deux exemplaires dont un en version électronique dans les conditions prévues par le code du travail, à l'unité territoriale de la DRIEETS d'Ile de France pour les Hauts de Seine et au Secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Boulogne- Billancourt.

Titre 5 – Adhésion

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application du présent accord, et qui n'en est pas signataire, peut y adhérer dans les conditions légales applicables. Cette adhésion doit être sans réserve et concerner la totalité du texte.

Titre 6 – Révision

Pendant sa durée d'application, le présent accord peut être révisé dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail⁶.

Titre 7 – Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, de manière totale ou partielle, à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, selon les dispositions légales applicables⁷.

⁶ A date, il convient de se reporter aux articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du code du travail

⁷ A date, il convient de se reporter aux articles L.2261-9 et suivants du code du travail

Accord de mise en œuvre d'une nouvelle structure de rémunération

ENTRE

RENAULT s.a.s

Représentée par M. Maximilien FLEURY
Directeur des Ressources Humaines France

ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Jean-François NANDA

C.G.T.

représentée par M. Thomas OUVRARD

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

représentée par M. Guillaume RIBEYRE

F.O.

représentée par Mme Mariette RIH

ANNEXE

Extraits des dispositions de l'Accord à vivre du 29 décembre 1989 reprises au sein du présent accord⁸ (à l'exception de la prime horaire de nuisance, cf chapitre 3 du présent accord)

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.

⁸ Certaines primes évoluent dans leur intitulé (cf Chapitre 2). Aussi :

- La « prime journalière d'équipe » correspond désormais au « repas équipe de jour »
- L'« indemnité de douche » correspond désormais à la « prime de douche heure de travail »
- L'« indemnité horaire des conditions de travail » (zone 1, zone 2) correspond désormais aux « Indemnité condition de travail D1 » et « D2 »

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.

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.