

An aerial photograph of a winding asphalt road at night, illuminated by long-exposure light trails from vehicles. The road curves through a lush green valley with rolling hills and a wooden fence along its edge. The sky is dark, and the overall scene is captured in a cinematic, long-exposure style.

Renault  
Group

# Réunion de concertation – impact corpus réglementaire

7 JUIN 2022



- Lors de la précédente **réunion de concertation**, du 24 mai dernier, celle-ci avait notamment pour objet de **présenter la liste des accords Renault s.a.s. impactés** par la nouvelle convention collective.
  
- Dans le cadre de **la présente réunion**, un **focus** est réalisé **sur certains de ces accords**; avec mise en perspective par rapport à la nouvelle convention collective :
  - accord à vivre,
  - couverture sociale,
  - Reconnaissance (en annexe)

**01** Accord à vivre

**02** Accord couverture sociale

**03** Liste des accords/ normes impactés – périmètre filiales métallurgie et annexe accord Reconnaissance

# 01 Accord à vivre



# 01 – Accord à vivre du 29 décembre 1989 (annexe)

DO

Thématiques	Détails dispositions R.s.a.s.	Dispos nouvelle CCN
<p><b>Garanties individuelles en cas de changement de poste ou de déclassement</b> <i>Article 1</i></p>	<p><b>1 – Cas ouvrant droit à garantie</b></p> <p><b>a) Initiative ou responsabilité de l'entreprise</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Modification de l'emploi tenu</li><li>• Mutation suite à déplacement géographique de l'emploi tenu</li><li>• Suppression d'emploi suite à transfert ou cessation d'activité d'un secteur de fabrication</li><li>• Mutation nécessaire suite à déséquilibre momentané des effectifs</li><li>• Inaptitude suite à maladie pro contractée / AT survenu dans l'entreprise et reconnu par sécurité sociale</li></ul> <p><b>b) Diminution des aptitudes du salarié par rapport à l'emploi tenu</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Csq d'une maladie / accident non lié à activité (ex : trajet)</li><li>• Csq de l'âge</li></ul> <p><b>2 – Conditions requises pour bénéficier des garanties individuelles</b></p> <p><b>a) Conditions générales</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 3 ans d'ancienneté « av régie » à la date du fait</li><li>• 3 mois d'ancienneté continue dans la classif ou la rému précédant ce fait</li><li>• Accepter de tenir l'emploi offert en remplacement (aptitude médicale et validation hiérarchie ok) et la formation éventuelle</li></ul> <p>→ Exclusion des chgt suite à sanction ou demande perso ou refus de tenir l'emploi</p> <p><b>b) Conditions particulières</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• En cas de transfert hors établissement (cf 1) → aucune condition d'ancienneté</li><li>• En cas de diminution des aptitudes (cf 1-b) → le salarié doit avoir 48 ans (40 pour salarié reconnu handicapé)</li></ul> <p><b>3 – Eléments garantis</b></p> <p><b>a) Période de maintien de la situation antérieure</b></p> <p>Maintien pdt 1 an : classif, catégorie pro, coeff hiérarchique, rému de base revalorisée lors des AG La différence entre ancienne et nvelle rému = prime mensuelle revalorisée lors de chaque AG</p> <p><b>Cas particuliers :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Personnel de 50 ans : maintien des éléments sans limitation de durée</li><li>• Idem pour personnel ayant ancienneté « av régies » de 8 ans au moins mais seulement si le fait générateur résulte de l'initiative ou responsabilité entreprise (cf 1-a)</li></ul> <p>→ dans ces 2 cas les salariés doivent remplir les conditions du 2</p> <p><b>b) Période de blocage</b></p> <p>Suite à période de maintien de 1 an : classif, coeff et tx sont ceux de l'activité exercée Maintien de la rému au niveau du tx atteint à la fin de période de maintien (plus de reval de ce taux lors des AG) jusqu'à ce que le tx correspondant à l'emploi occupé l'ait rejoint</p>	<p><b>Reclassement consécutif à une déclaration d'inaptitude : titre 6 – chapitre 2 – article 71</b></p> <p>Lorsque la modification du contrat résultant d'un reclassement sur un autre emploi au sein de l'entreprise emporte une diminution de la rému (accord du salarié) :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Si le salarié a au moins 1 an d'ancienneté à la date de l'accord entre les parties : maintien de la rému correspondant à son emploi pour lequel il a été déclaré inapte pendant 3 mois à compter de l'application de la modif du contrat</li><li>• Si 3 ans d'ancienneté : 4 mois</li><li>• Si 5 ans d'ancienneté : 6 mois</li></ul>

# 01 – Accord à vivre du 29 décembre 1989 (annexe)

Thématiques	Détails dispositions R.s.a.s.	Dispos nouvelle CCN
<p><b>Garanties individuelles de certains compléments de salaire</b> <i>Article 2</i></p>	<p><b>1 – Contenu de la garantie</b></p> <p><b>a) Principes de la garantie</b> Si suppression d'une prime de nuisance ou incommodité suite à chgt de poste → la valeur mensuelle moyenne de ce complément de salaire est assuré via une prime</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Pdt 1 an : intégralité de la prime, revalorisée des AGS</li><li>• A l'issue : valeur de la prime bloquée, puis diminution par la suite du montant de la reval au titre des AG</li></ul> <p>→ttes les ressources supplémentaires issue du nouveau poste (à l'exception du complément de base) viennent s'imputer sur prime compensatrice</p> <p><b>b) Contenu de la garantie</b> Sont concernées les primes de nuisance ou incommodités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Prime journalière d'équipe</li><li>• Prime globale d'équipe de nuit</li><li>• Prime de nuit partielle</li><li>• Indemnité de douche</li><li>• Indemnité horaire des conditions de travail</li><li>• Prime horaire de nuisance</li></ul> <p><b>2 – Conditions pour pouvoir bénéficier des garanties individuelles</b></p> <p><b>a) Pour bénéficier des garanties les salariés doivent</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Avoir 3 ans d'ancienneté « av. régie » à la survenance du fait</li></ul> <p>→ <i>Condition non exigée en cas de transfert collectif de fabrication hors d'un établissement de Renault</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Avoir effectué au moins 1 an sur le poste de façon continue</li><li>• Accepter de tenir l'emploi offert (reconnaissance aptitude par médecine du travail et hiérarchie)</li></ul> <p>→ Exclusion des chgt suite à sanction ou demande perso ou refus de tenir l'emploi</p> <p><b>b) Ces garanties s'appliquent</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Sans condition d'âge si chgt suite à initiative employeur ou si suppression de la prime fait suite à la suppression ou la modif technologique du poste, ou une diminution ou un transfert d'activité</li><li>• A partir de 48 ans si chgt de poste suite à une diminution des aptitudes du salarié (40 ans si handicap reconnu)</li></ul>	<p>Pas de dispositions</p>

# 01 – Accord à vivre du 29 décembre 1989 (annexe)

Thématiques	Détails dispositions R.s.a.s.	Dispos nouvelle CCN
<p><b>Primes</b> <i>Article 3</i></p>	<p><b>Prime journalière d'équipe</b> Principe que le personnel travaillant en équipe bénéficie d'une prime hiérarchisée</p> <p><b>Prime globale d'équipe de nuit</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Pour le personnel qui effectue au moins 5h de travail entre 22h et 6h</li><li>• Cette prime s'ajoute à l'ID de panier</li></ul> <p><b>Prime de nuit partielle</b> Pour le personnel commençant au plus tard à 5h ou terminant à 24h au plus tôt</p> <p><b>Revalorisation</b> Ces 3 primes sont revalorisées par rapport aux salaires et appointements lors de chaque AG</p>	<p><b>Prime journalière d'équipe</b> Pas de dispositions sur la prime d'équipe</p> <p><b>Prime d'équipe de nuit</b> Pas de dispositions sur des primes de nuit</p>



# 01 – Accord à vivre du 29 décembre 1989 (annexe)

Thématiques	Détails dispositions R.s.a.s.	Dispos nouvelle CCN
<p><b>Temps de pause casse-croûte</b> Article 4</p>	<p>Le temps de pause du personnel en équipe est rémunéré sous forme d'une indemnité forfaitaire qui prend en compte les AG de salaire</p> <p>→ <i>En pratique</i> : Indemnité dite de casse-croûte ou 30 min fin dont le montant varie en fonction du site et de l'horaire. Application 14 taux différents (fourchette de 42% à 100%). Versée si précédée et suivie de 15 min de TTE. Taux majoré en cas de travail de nuit.</p>	<p><b>Contrepartie salariale au titre du travail en équipes successives:</b> titre 10 – chapitre 3 – article 144</p> <p>Pour chaque poste accompli en équipe successive : prime d'un montant égal à la rému de 30 minutes sur la base du SMH (pas due si l'horaire de travail comporte un arrêt &gt; à 1h)</p> <p>→ <i>Pour vérifier bénéfice de cette contrepartie</i> : prise en compte éventuels avantages salariaux versés spécifiquement au titre du travail en équipes successives, même si intégré dans salaire de base et peu importe dénomination</p>
<p><b>Majorations</b> Article 5</p>	<p><b>Dimanche ou jour férié ou nuit à cheval sur dimanche ou jour férié</b> Majoration de 100% des heures de travail</p> <p>→ <i>Des accords d'établissements peuvent substituer pour les heures de nuit à cheval sur dimanche ou férié une majo de 20% pour l'ensemble des heures effectuées de nuit par les équipes de nuit permanente</i></p> <p><b>Heures supplémentaires</b> → <i>acc. Renouveau de 2021</i></p> <p><b>Horaires réduits spéciaux de fin de semaine (équipes de suppléance)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Majo de 100% pour le dimanche ou férié ou nuit à cheval sur dimanche ou férié (cf ci-dessus)</li> <li>• + majo de 10% pour toutes les heures travaillées en horaires réduits fin de semaine</li> </ul>	<p><b>Travail exceptionnel de nuit, un dimanche et / ou un jour férié</b> titre 10 – chapitre 3 – article 146</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• nuit : majoration du salaire réel = à 25% du salaire de base</li> <li>• Dimanche : majoration du salaire réel = à 100% du salaire de base</li> <li>• Férié : majoration du salaire réel = à 50% du salaire de base</li> </ul> <p>→ <i>lorsqu'un même travail ouvre droit à plusieurs de ces majorations, seule est retenue la majoration correspondant au taux le plus élevé</i></p> <p><b>Equipes de suppléance</b> titre 8 – chapitre 4 – article 107</p> <p>Majoration de 50% VS horaire normal de l'entreprise.</p> <p>→ <i>Non applicable qd remplacement de salariés de semaine les jours collectivement non travaillés, ni lorsque formation pdt horaires de travail des salariés de semaine</i></p> <p>→ <i>Non cumul avec autre majo/ prime ayant pour objet de compenser des sujétions liées à l'organisation du travail ou aux horaires de travail</i></p>



# 01 – Accord à vivre du 29 décembre 1989 (annexe)

Thématiques	Détails dispositions R.s.a.s.	Dispos nouvelle CCN
<b>Repos compensateur</b> <i>Article 6</i>	<p>Personnel au forfait dans l'impossibilité constatée par hiérarchie de suivre l'horaire de travail affiché en raison de la nature de leur fonction ou de circonstances particulières → bénéfice, avec accord de la hiérarchie, d'un repos compensateur conformément aux dispos conventionnelles en vigueur</p> <p>Repos à prendre en journée ou demi-journée avec accord de la hiérarchie, ou sous forme de journées regroupées</p> <p>→ <i>Accord ETAM forfait de 96 et accord ARTT 99</i></p>	Pas de dispositions
<b>Indemnité de fonction</b> <i>Article 7</i>	<p>APR ou ETAM qui assure intégralement le remplacement du titulaire d'un emploi de coeff supérieur pdt une période continue supérieure à un mois</p> <p>→ perception, à partir du 2ème mois et pour le mois écoulé d'une ID mensuelle = à la différence entre le tx effectif garanti dont il bénéficie et celui du mensuel dont il assure le remplacement</p> <p>Les appointements de réf sont les taux effectifs garantis tels que définis dans la CC métallurgie RP</p> <p>Le remplacement ne peut durer plus d'un an (sauf cas particuliers)</p>	Pas de dispositions

Thématiques	Détails dispositions R.s.a.s.	Dispos nouvelle CCN																						
<p><b>Prime d'ancienneté</b> <i>Article 8</i></p>	<p>Pour le personnel APR / ETAM</p> <p><b>Formule de calcul :</b> Valeur du point d'ancienneté Renault x coefficient hiérarchique x nbre d'années d'ancienneté « 1<sup>er</sup> contrat »</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 à 15 années d'ancienneté : multiplicateur égal au nbre d'années révolues</li> <li>• 16-17 années d'ancienneté : multiplicateur égal à 15</li> <li>• 18-19 années d'ancienneté : multiplicateur égal à 16</li> <li>• de 20 à 24 années d'ancienneté : multiplicateur égale à 17</li> <li>• 25 années d'ancienneté et plus : multiplicateur égal à 18</li> </ul> <p>➔ Prime revalorisée par rapport aux salaires et appointements lors de chaque AG</p>	<p><b>Prime d'ancienneté</b> <i>titre 10 – chapitre 2</i></p> <p>Groupe A &gt; E : après 3 ans d'ancienneté dans entreprise (plafond à 15 ans)</p> <p>Valeur du point ➔ négo territoriale annuelle Le montant de la prime d'ancienneté varie avec l'horaire de travail. Il supporte les majorations pour heures supplémentaires ou au titre des conventions de forfait en jours sur l'année, soit la majoration de 30 %</p> <p><b>Formule de calcul :</b></p> <table border="1" data-bbox="1505 629 2448 751"> <thead> <tr> <th>Classe d'emplois</th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> <th>6</th> <th>7</th> <th>8</th> <th>9</th> <th>10</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Taux</td> <td>1,45 %</td> <td>1,6 %</td> <td>1,75 %</td> <td>1,95 %</td> <td>2,2 %</td> <td>2,45 %</td> <td>2,6 %</td> <td>2,9 %</td> <td>3,3 %</td> <td>3,8 %</td> </tr> </tbody> </table> <p>[base de calcul spécifique] X 100] X nombre d'années d'ancienneté La base de calcul spécifique = la valeur de point multiplié par le taux en pourcentage</p>	Classe d'emplois	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Taux	1,45 %	1,6 %	1,75 %	1,95 %	2,2 %	2,45 %	2,6 %	2,9 %	3,3 %	3,8 %
Classe d'emplois	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10														
Taux	1,45 %	1,6 %	1,75 %	1,95 %	2,2 %	2,45 %	2,6 %	2,9 %	3,3 %	3,8 %														
<p><b>Allocations</b> <i>Article 9</i></p>	<p>Pour le personnel avec ancienneté de « dernière entrée » de 3 mois au dernier jour du trimestre de réf de l'allocation et inscrit à l'effectif à cette même date</p> <p>4 allocations annuelles « printemps », « vacances », « automne » et « fin d'année » ➔ 2 allocations depuis (vacances et fin d'année)</p> <p>Valeur de référence en fonction du coefficient</p>	<p>Pas de dispositions</p>																						

## 02 Accord couverture sociale





Thématiques	Détails dispositions R.s.a.s.	Dispos nouvelle CCN
<p><b>Ancienneté « 1<sup>er</sup> contrat » et « avantages régie »</b>  <i>Chapitre 2 – articles 6 et 7</i></p>	<p><b>1 – définition de l’ancienneté « 1<sup>er</sup> contrat »</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Toutes les durées de contrats passées chez Renault (peu importe le motif de rupture)</li> <li>• Ancienneté acquise en filiale (ou chez autre employeur) si mutation concertée à l’initiative de Renault</li> <li>• Tps de service national obligatoire</li> </ul> <p><b>2 – définition de l’ancienneté « avantages régie »</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Toutes les périodes de présence chez Renault ou dans ses filiales (sauf celles rompues pour faute grave ou résiliation imputable au salarié)</li> <li>• Tps de service national obligatoire</li> </ul> <p>➔ Si un salarié a une ancienneté « avantages régie » minimum de 5 ans, a démissionné de RENAULT (ou d’une de ses filiales) pour la 1<sup>ère</sup> fois, l’ancienneté « avantages régie » acquise à son départ lui sera rendue si réembauché après une interruption de travail n’excédant pas un an.</p>	<p><b>2 définitions de l’ancienneté : une générale (titre 1 – chapitre 2 – article 3) et une pour la rupture du contrat de travail (titre 6 – chapitre 3 – article 73)</b></p> <p><b>Ancienneté générale (pour l’application des dispos de la CCN, or rupture du contrat) :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contrat de travail en cours : à partir date d’embauche</li> <li>• Mutation concertée : à partir de la date d’embauche dans la 1<sup>ère</sup> entreprise</li> <li>• Contrats antérieurs pris en compte :             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contrats de travail antérieurs avec la même entreprise (dont contrat de chantier ou opération)</li> <li>• Durée des missions accomplis via intérim ou CDI-I</li> </ul> </li> <li>• Les périodes de suspension du contrat</li> </ul> <p><b>Ancienneté pour la rupture du contrat de travail : ne sont pas prises en compte ➔</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• durée des contrats de travail antérieurs conclus avec la même entreprise</li> <li>• durée des missions accomplies par le salarié dans l’entreprise avant recrutement via intérim ou CDII</li> <li>• périodes de suspension du contrat de travail d’une durée continue supérieure à un an (sauf si congé financé par un CET).</li> </ul> <p>➔ <i>Ce pt ne s’applique pas aux salariés F, G, H et I</i></p> <p>➔ <i>Pour calcul ID Ict et retraite, l’ancienneté des salariés des groupes A à E est majorée de 50% pour les périodes durant lesquelles l’intéressé était en convention de forfait en jours sur l’année avec la même entreprise</i></p>

# 02 - Accord couverture sociale du 5 juillet 1991

Thématiques	Détails dispositions R.s.a.s.	Dispos nouvelle CCN																																																																
<p><b>Congés</b> Chapitre 3 – articles 8 à 16</p>	<p><b>Dispos sur les congés annuels</b> : acquisition et date limite de prise (articles 8 et 9) → accord congés de 2002</p> <p><b>Franchise avant les congés payés annuels</b> (article 10) → modernisée par accord Renouveau de 2021</p> <p><b>Rappel pour besoins du service pdt les congés</b> (article 11) → octroi de 2 jours de CP supplémentaires + remboursement des frais occasionnés</p> <p><b>Le personnel dont l'ancienneté « 1er contrat » n'ouvre pas droit à une semaine de congé supplémentaire</b> (article 12) → possibilité, de jours sans solde</p> <p><b>Dispositions spécifiques pour les congés du personnel étranger et OUTRE MER</b> (article 13) → accord congés de 2002 (sauf délai de route)</p>	<p><b>Congés annuels</b> Titre 7 – chapitre 1 Rappel des dispos légales et renvoi aux règles fixées / employeur</p> <p>Pas de dispos</p> <p>2 jours de CP + remboursement des frais occasionnés</p> <p>Pas de dispos</p> <p>Pas de dispos</p>																																																																
	<p><b>Congés pour évènements de famille</b> (article 14) →</p> <table border="1" data-bbox="440 789 1488 1368"> <thead> <tr> <th colspan="2">Mariage (sans ancienneté)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>Du salarié</li> <li>D'un enfant</li> <li>D'un petit-enfant</li> </ul> <p>+ ap 6 mois d'ancienneté « premier contrat »</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><u>frère</u>, d'une sœur, beau-frère / belle-sœur</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>1 semaine cal.</li> <li>3 jours</li> <li>1 jour</li> <li>1 jour</li> </ul> </td> </tr> <tr> <th colspan="2">Décès (sans ancienneté)</th> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>Du conjoint</li> <li>D'un enfant</li> <li>Père, mère (intéressé ou conjoint), beau-père / belle-mère (intéressé ou conjoint)</li> <li>Frère, sœur</li> <li>Grand parent (intéressé ou conjoint)</li> <li>Gendre, belle-fille</li> <li>Beau-frère, belle-sœur</li> <li>Petit-enfant</li> <li>Arrière grand-parent</li> </ul> <p>Décès du tuteur et pupille assimilés au décès du père (3 jours) ou enfant (1 semaine cal.) Si voyage AR &gt; à 1 jour = allongement d'1 jour</p> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>1 semaine cal.</li> <li>1 semaine cal.</li> <li>3 jours</li> <li>3 jours</li> <li>3 jours</li> <li>1 jour</li> <li>2 jours</li> <li>2 jours</li> <li>1 jour</li> <li>1 jour</li> </ul> </td> </tr> <tr> <th colspan="2">Naissance</th> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>D'un enfant (ou adoption)</li> <li>Petit-enfant</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>3 jours</li> <li>1 jour</li> </ul> </td> </tr> <tr> <th colspan="2">Ancienneté</th> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ds l'année qui suit 30<sup>ème</sup> année « av régie »</li> <li>Ds l'année qui suit 38<sup>ème</sup> année « av régie »</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>1 jour</li> <li>2 jours</li> </ul> </td> </tr> </tbody> </table>	Mariage (sans ancienneté)		<ul style="list-style-type: none"> <li>Du salarié</li> <li>D'un enfant</li> <li>D'un petit-enfant</li> </ul> <p>+ ap 6 mois d'ancienneté « premier contrat »</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><u>frère</u>, d'une sœur, beau-frère / belle-sœur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 semaine cal.</li> <li>3 jours</li> <li>1 jour</li> <li>1 jour</li> </ul>	Décès (sans ancienneté)		<ul style="list-style-type: none"> <li>Du conjoint</li> <li>D'un enfant</li> <li>Père, mère (intéressé ou conjoint), beau-père / belle-mère (intéressé ou conjoint)</li> <li>Frère, sœur</li> <li>Grand parent (intéressé ou conjoint)</li> <li>Gendre, belle-fille</li> <li>Beau-frère, belle-sœur</li> <li>Petit-enfant</li> <li>Arrière grand-parent</li> </ul> <p>Décès du tuteur et pupille assimilés au décès du père (3 jours) ou enfant (1 semaine cal.) Si voyage AR &gt; à 1 jour = allongement d'1 jour</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 semaine cal.</li> <li>1 semaine cal.</li> <li>3 jours</li> <li>3 jours</li> <li>3 jours</li> <li>1 jour</li> <li>2 jours</li> <li>2 jours</li> <li>1 jour</li> <li>1 jour</li> </ul>	Naissance		<ul style="list-style-type: none"> <li>D'un enfant (ou adoption)</li> <li>Petit-enfant</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3 jours</li> <li>1 jour</li> </ul>	Ancienneté		<ul style="list-style-type: none"> <li>Ds l'année qui suit 30<sup>ème</sup> année « av régie »</li> <li>Ds l'année qui suit 38<sup>ème</sup> année « av régie »</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 jour</li> <li>2 jours</li> </ul>	<p><b>Congés pour évènements de famille :</b></p> <table border="1" data-bbox="1536 789 2491 1353"> <thead> <tr> <th colspan="3">Jours prévus par le Code du travail (ouvrables)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1°</td> <td>Mariage d'un enfant</td> <td>1 jour</td> </tr> <tr> <td>2°</td> <td>Pour chaque naissance pour le père et, le cas échéant, le conjoint ou le concubin de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité</td> <td>3 jours</td> </tr> <tr> <td>3°</td> <td>Pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption</td> <td>3 jours</td> </tr> <tr> <td>4°</td> <td>Décès d'un enfant âgé de 25 ans et plus sans enfant lui-même</td> <td>5 jours</td> </tr> <tr> <td>5°</td> <td>Deuil d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou deuil d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié</td> <td>8 jours</td> </tr> <tr> <td>6°</td> <td>Décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou du concubin</td> <td>3 jours</td> </tr> <tr> <td>7°</td> <td>Décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur</td> <td>3 jours</td> </tr> <tr> <td>8°</td> <td>Annnonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant</td> <td>2 jours</td> </tr> <tr> <th colspan="3">Jours prévus par le Code du travail (ouverts)</th> </tr> <tr> <td>9°</td> <td>Décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou décès d'un enfant lui-même parent quel que soit son âge ou décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié</td> <td>7 jours</td> </tr> <tr> <th colspan="3">Jours conventionnels (calendaires)</th> </tr> <tr> <td>10°</td> <td>Mariage du salarié ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par le salarié</td> <td>Une semaine</td> </tr> <tr> <td>11°</td> <td>Décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou du concubin en cas d'enfant(s) à charge (non cumulable avec les jours décès prévus au 6° du présent article)</td> <td>5 jours</td> </tr> <tr> <td>12°</td> <td>Décès d'un grand-parent</td> <td>1 jour</td> </tr> <tr> <td>13°</td> <td>Décès d'un petit-enfant</td> <td>1 jour</td> </tr> </tbody> </table>	Jours prévus par le Code du travail (ouvrables)			1°	Mariage d'un enfant	1 jour	2°	Pour chaque naissance pour le père et, le cas échéant, le conjoint ou le concubin de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité	3 jours	3°	Pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption	3 jours	4°	Décès d'un enfant âgé de 25 ans et plus sans enfant lui-même	5 jours	5°	Deuil d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou deuil d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié	8 jours	6°	Décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou du concubin	3 jours	7°	Décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur	3 jours	8°	Annnonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant	2 jours	Jours prévus par le Code du travail (ouverts)			9°	Décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou décès d'un enfant lui-même parent quel que soit son âge ou décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié	7 jours	Jours conventionnels (calendaires)			10°	Mariage du salarié ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par le salarié	Une semaine	11°	Décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou du concubin en cas d'enfant(s) à charge (non cumulable avec les jours décès prévus au 6° du présent article)	5 jours	12°	Décès d'un grand-parent	1 jour	13°	Décès d'un petit-enfant	1 jour
Mariage (sans ancienneté)																																																																		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Du salarié</li> <li>D'un enfant</li> <li>D'un petit-enfant</li> </ul> <p>+ ap 6 mois d'ancienneté « premier contrat »</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><u>frère</u>, d'une sœur, beau-frère / belle-sœur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 semaine cal.</li> <li>3 jours</li> <li>1 jour</li> <li>1 jour</li> </ul>																																																																	
Décès (sans ancienneté)																																																																		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Du conjoint</li> <li>D'un enfant</li> <li>Père, mère (intéressé ou conjoint), beau-père / belle-mère (intéressé ou conjoint)</li> <li>Frère, sœur</li> <li>Grand parent (intéressé ou conjoint)</li> <li>Gendre, belle-fille</li> <li>Beau-frère, belle-sœur</li> <li>Petit-enfant</li> <li>Arrière grand-parent</li> </ul> <p>Décès du tuteur et pupille assimilés au décès du père (3 jours) ou enfant (1 semaine cal.) Si voyage AR &gt; à 1 jour = allongement d'1 jour</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 semaine cal.</li> <li>1 semaine cal.</li> <li>3 jours</li> <li>3 jours</li> <li>3 jours</li> <li>1 jour</li> <li>2 jours</li> <li>2 jours</li> <li>1 jour</li> <li>1 jour</li> </ul>																																																																	
Naissance																																																																		
<ul style="list-style-type: none"> <li>D'un enfant (ou adoption)</li> <li>Petit-enfant</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3 jours</li> <li>1 jour</li> </ul>																																																																	
Ancienneté																																																																		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ds l'année qui suit 30<sup>ème</sup> année « av régie »</li> <li>Ds l'année qui suit 38<sup>ème</sup> année « av régie »</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 jour</li> <li>2 jours</li> </ul>																																																																	
Jours prévus par le Code du travail (ouvrables)																																																																		
1°	Mariage d'un enfant	1 jour																																																																
2°	Pour chaque naissance pour le père et, le cas échéant, le conjoint ou le concubin de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité	3 jours																																																																
3°	Pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption	3 jours																																																																
4°	Décès d'un enfant âgé de 25 ans et plus sans enfant lui-même	5 jours																																																																
5°	Deuil d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou deuil d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié	8 jours																																																																
6°	Décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou du concubin	3 jours																																																																
7°	Décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur	3 jours																																																																
8°	Annnonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant	2 jours																																																																
Jours prévus par le Code du travail (ouverts)																																																																		
9°	Décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou décès d'un enfant lui-même parent quel que soit son âge ou décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié	7 jours																																																																
Jours conventionnels (calendaires)																																																																		
10°	Mariage du salarié ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par le salarié	Une semaine																																																																
11°	Décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou du concubin en cas d'enfant(s) à charge (non cumulable avec les jours décès prévus au 6° du présent article)	5 jours																																																																
12°	Décès d'un grand-parent	1 jour																																																																
13°	Décès d'un petit-enfant	1 jour																																																																
	<p><b>Franchise avant congés</b> → modifiée par Renouveau</p>	<p>Pas de dispos</p>																																																																

# 02 – Accord couverture sociale du 5 juillet 1991

## Thématiques

## Détails dispositions R.s.a.s.

## Dispos nouvelle CCN

**Dispositions concernant la famille**  
*Chapitre 4 – articles 17 à 25*

**Prêt mariage pour salariés ayant 6 mois d'ancienneté** (article 17) → modifié par accord égalité pro

Pas de dispos

**Franchise en cas de grossesse** (article 18) :

- 1h par jour (= TTE pour rému) en début/ fin ou au déj (possible de grouper ds la semaine ou sur une journée)
- 5 min en début/ fin ou au déj (nn accolée à franchise d'1h)
- Travail en équipe → possible obtention poste normale (chgt de poste demandé par médical : maintien rém antérieure sauf modif horaire hebdo)
- Indemnisation visite prénatale pdt heures de travail → acc. Égalité pro
- Prime lors du départ en congé mater (ou abondement CPF → acc Egalité pro)

**Entrées et sorties anticipées ou différées :**

*Titre 7 – chapitre 2 - article 92.1.2*

A compter 3<sup>ème</sup> mois de grossesse → entrées/sorties anticipées ou différées, sauf si la salariée bénéficie déjà d'horaires individualisés. aucune perte de rémunération modalités fixées par l'entreprise

**Congé maternité** (article 19) :

- Durée du congé : 2 semaines en + du légal dans certains cas

SITUATION FAMILIALE, NOMBRE D'ENFANT INSCRITS DANS BPU	NOMBRE D'ENFANT ATTENDUS	CONGE MATERNITE...			DUREE TOTALE
		PRENATAL	POSTNATAL	RENAULT	
0 ou 1	1	6	10	2	18
0 ou 1	2	12	22	0	34
0 ou 1	3 ou +	24	22	0	46
2 ou +	1	8	18	2	28
2 ou +	2	12	22	0	34
2 ou +	3 ou +	24	22	0	46

**Congé maternité** titre 7 – chapitre 2 – article 92.1

- Durée du congé : renvoi au légal
- Indemnisation pendant le congé (si plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise) : 100% - déduction des IJSS

- Indemnisation : 100% des appointements nets (déduction des IJSS)

**Adoption** (article 20) :

- Durée congé adoption : renvoi au légal
- ID du congé : 100% des appointements (déduction des IJSS)
- Abs autorisée payée de 2 jours (demi-journées ok) pour formalités administratives
- Prime de maternité → acc égalité pro

**Congé adoption** titre 7 – chapitre 2 – article 92.2

- Durée congé adoption : renvoi au légal
- Indemnisation du congé : 100% (si plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise)



# 02 – Accord couverture sociale du 5 juillet 1991

Thématiques	Détails dispositions R.s.a.s.	Dispos nouvelle CCN
<b>Dispositions concernant la famille</b> <i>Chapitre 4 – articles 17 à 25</i>	<b>Congé allaitement</b> (article 21) → <i>modifié par accord égalité pro</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Indemnisation : 60% de la rém (max 60% du PASS) de la fin du congé mat jusque fin de la 26<sup>ème</sup> semaine qui suit l'accouchement</li> <li>• Femmes qui n'allaitent pas : 30 min payée 2 x / jr jusque fin de la 18<sup>ème</sup> semaine qui suit l'accouchement</li> </ul>	Pas de dispos
	<b>Congé parental</b> (article 22) : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Renvoi au légal (possibilité de congé à tps plein ou tps partiel)</li> <li>• Totalité du congé prise en compte pour calcul ancienneté «1er contrat » et « avantages régie »</li> </ul>	Pas de dispos
	<b>Franchise de 10h</b> (article 23) : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pour enfant à charge de moins de 12 ans (21 ans si enfant handicapé) → 10h / an</li> <li>• Condition : les 2 conjoints doivent travailler (si conjoint chez Renault, un seul en bénéficie)</li> <li>• Peut être pris sous forme d'heure, avec accord hiérarchie, notamment pour : rentrée scolaire, démarches administratives etc.</li> </ul>	Pas de dispos
	<b>Congé enfant maladie</b> (article 24) → <i>modifié par acc égalité pro</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 4 journées (prise en demi-journée possible) / an</li> <li>• ID° à 100%</li> <li>• Conditions :</li> <li>• Enfant âgé de moins de 14 ans, conjoint qui travaille</li> <li>• Certif médical attestant psce constante</li> </ul> <i>Si les 2 parents sont sal de l'entreprise : pas de cumul + 3 jrs à 75% en cas de pathologie grave de l'enf de moins de 14 ans (certif méd).</i> <i>+ 2 jrs abs autorisées non payées sur demande pour famille monop avec enf à charge de moins de 14 ans si plus de jours dispos (dont dans les compteurs)</i>	<b>Congé pour enfant malade</b> <i>Titre 7 – chapitre 2 - article 92.3</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• si mal ou acc (certif méd)</li> <li>• enfant de moins de 16 ans à charge = 3 jrs / an et / salarié</li> <li>• 5 jrs si enf de moins d'1 an ou si 3 enf ou + à charge âgés de moins de 16 ans</li> <li>• Accordé sur certif méd attestant psce nécessaire</li> <li>• Indemnisation : si sal a au moins 1 an ancienneté : maintien de la moitié de la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler dans la limite de 4 jours par an.</li> </ul>
	<b>Priorité embauche veuves / veufs</b> (article 25) : Priorité d'embauche veufs / veuves de personnel Renault décédé en activité (au besoin après formation complémentaire) dans emplois dispos	Pas de dispos

# 02 – Accord couverture sociale du 5 juillet 1991

Thématiques	Détails dispositions R.s.a.s.	Dispos nouvelle CCN
<b>Accession à la propriété</b> <i>Chapitre 5 – article 26</i>	Possibilité de prêts pour accession à la priorité (terrains pour constructions neuves, biens neufs ou anciens, réalisation de travaux d'amélioration de l'habitat)	Pas de dispos
<b>Service national</b> <i>Chapitre 6 – article 27</i>	Allocation pour jeunes appelés au sce national	Pas de dispos
<b>Handicapés</b> <i>Chapitre 7 – articles 28 à 30</i>	Dispos remplacées par celles de l'accord Handicap	Accord autonome : Emploi des personnes en situation de handicap du 12.12.2013
<b>Indemnisation de la maladie ou de l'accident – bilan de santé</b> <i>Chapitre 8 – articles 31 à 38</i>	<b>Bilan de santé</b> (article 31) : Indemnisation du tps passé en bilan de santé (prévu par la sécurité sociale ts les 5 ans) sur justificatifs pour salariés âgés d'au moins 50 ans, ds la limite d'1/2 journée par bilan	Pas de dispos
	<b>Indemnisation maladie ou accident</b> (articles 32 à 36) : ID complémentaire : 3 mois d'ancienneté 1 <sup>er</sup> contrat, aucune ancienneté en cas d'AT survenu chez Renault <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>APR/ ETAM</b> (référence à CC région parisienne) :               <ul style="list-style-type: none"> <li>• pdt 45 premiers jours : 100% des appointements / les 30 jrs svts : 75%</li> <li>• Déduction faite des IJSS</li> <li>• Le tps d'ID° à 100% est augmenté de 15 jrs / période entière de 5 ans d'ancienneté et celui à 75% de 10 jrs / période entière de 5 ans d'ancienneté</li> </ul> </li> <li>• <b>Ingénieurs et cadres</b> (référence CCN de 72)               <ul style="list-style-type: none"> <li>• De 3 mois ancienneté « 1er contrat » à moins de 5 ans : 3 mois à 100% et 3 mois à 75%</li> <li>• De 5 à moins de 10 ans : 4 mois 100% et 4 mois 75%</li> <li>• De 10 à moins de 15 ans : 5 mois 100% et 5 mois 75%</li> <li>• À partir de 15 ans : 6 mois 100% et 6 mois 75%</li> <li>• Déduction faite des IJSS</li> </ul> </li> </ul> <p>→ Ces garanties ne dvt pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rém nette qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler.</p> <p>→ Au cours d'une année civile, en cas d'abs success séparées par une reprise de travail, la durée totale d'ID° ne peut excéder celles-ci-dessus.</p>	<b>Absence pour maladie ou accident</b> titre 7 – chapitre 2 – article 91 1 an d'ancienneté (3 mois si AT/MP) <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>ID complémentaire → Groupes d'emploi A à E</b> (déduction IJSS)               <ul style="list-style-type: none"> <li>• ancienneté de 1 à 5 ans : 100 % pendant 90 jours</li> <li>• de 5 à 10 ans : 100 % pendant 120 jours</li> <li>• de 10 à 15 ans : 100 % pendant 150 jours</li> <li>• supérieure à 15 ans : 100 % pendant 180 jours</li> </ul> </li> <li>• <b>Groupes d'emploi F à I</b> : (déduction IJSS)               <ul style="list-style-type: none"> <li>• ancienneté de 1 à 5 ans : 100 % pdt 90 jours, 50 % pdt 90 jrs</li> <li>• de 5 à 10 ans : 100 % pdt 120 jours ; 50 % pdt 120 jours</li> <li>• de 10 à 15 ans : 100 % pdt 150 jours ; 50 % pdt 150 jours</li> <li>• supérieure à 15 ans : 100 % pdt 180 jours ; 50 % pdt 180 jours</li> </ul> </li> </ul> <p>→ Si arrêt de travail suite à AT ou MP survenu ou contractée dans l'entreprise est indemnisé à partir du 1<sup>er</sup> jour d'absence.</p> <p>→ Ces garanties ne dvt pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rém nette qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler.</p> <p>→ Pour le calcul des ID dues à chaque période de paie il est tenu compte des ID déjà perçues par l'intéressé au cours année civile, si plusieurs abs mal ou acc ont été indemnisées au cours des 12 mois, la durée totale d'ID ne dépasse pas celle définie ci-dessus</p> <p>→ Dispos Moselle, Bas et Haut RHIN (cf art 91.1.4)</p>

# 02 – Accord couverture sociale du 5 juillet 1991

Thématiques	Détails dispositions R.s.a.s.	Dispos nouvelle CCN
<b>Prévoyance – décès</b> <i>Chapitre 9 – articles 39 à 44</i>	<b>Cf réunion du 14 juin prochain</b>	
<b>Fin de carrière et départ en retraite</b> <i>Chapitre 10 – articles 45 à 49</i>	<b>Congés de fin de carrière</b> (article 45 et 46) → modifié par accord Renouveau	Pas de dispos
	<b>Congé d'attente</b> (article 48) → modifié par accord Renouveau (dispositif DA)  Personnel qui bénéficie d'une pension d'inaptitude peut bénéficier d'une ID supplémentaire de départ en retraite  Indemnité supplémentaire de départ retraite pour anciens combattants et prisonniers de guerre	Pas de dispos
	<b>Carte anciens Renault</b> (article 49) : Pr les membres du personnel qui prennent leur retraite (peu importe ancienneté), dont pour achat véhicule	Pas de dispos
<b>Dispositions APR et ETAM</b> <i>Chapitre 11 – articles 50 à 54</i>	<b>Congés supplémentaires ancienneté</b> (article 51) : selon ancienneté 1er contrat <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 à 4 ans : 1 jour ouvrable</li> <li>• 5 à 8 ans : 2 jours</li> <li>• 9 à 11 : 3 jours</li> <li>• 12 à 14 : 4 jours</li> <li>• 15 et + : 6 jour (dont un samedi)</li> </ul> → ETAM au forfait : dispos complémentaires dans acc de 96	<b>Congés payés supplémentaires</b> titre 7 – chapitre 1 – article 89 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 ans d'ancienneté → 1 jour ouvrable de CP supplémentaire</li> <li>• Si âgé d'au moins 45 ans → 2 jours</li> <li>• Si âgé de + de 55 ans avec 20 ans ancienneté → 3 jours</li> </ul> → Dispos pour cadres dirigeants et salariés au forfait : si 1 an d'ancienneté → 1 jour de CP supplémentaire



Thématiques	Détails dispositions R.s.a.s.	Dispos nouvelle CCN																													
<p><b>Dispositions APR et ETAM</b>  <i>Chapitre 11 – articles 50 à 54</i></p>	<p><b>Préavis démission et licenciement</b> (articles 52 et 53) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Démission</b> :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Niveau I (coeff 160 à 175) : 2 semaines</li> <li>• Niveau II et III (coeff 180 à 250) : 1 mois</li> <li>• Niveau IV (coeff 260 à 300) : 2 mois</li> <li>• Niveau V (coeff 305 et +) : 3 mois</li> </ul> </li> <li>• <b>Licenciement</b> :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ancienneté continue entre 6 mois et 2 ans : 1 mois</li> <li>• Ancienneté continue = ou &gt; à 2 ans : 2 mois</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>Préavis démission et licenciement</b> titre 6 – chapitre 3 – articles 74 et 75</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Démission</b> :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Groupes A et B : 2 semaines calendaires</li> <li>• Groupe C : 1 mois calendaire</li> <li>• Groupe D et E : 2 mois calendaires</li> </ul> </li> <li>• <b>Licenciement</b> :</li> </ul> <table border="1" data-bbox="1541 532 2397 846"> <thead> <tr> <th>Ancienneté du salarié</th> <th>Groupe d'emplois concernés</th> <th>Age du salarié</th> <th>Durée du préavis</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Inférieure à 2 ans</td> <td>Tout groupe d'emplois</td> <td>Tout âge</td> <td>1 mois calendaire</td> </tr> <tr> <td>Au moins égale à 2 ans</td> <td>Tout groupe d'emplois</td> <td>Tout âge</td> <td>2 mois calendaires</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Au moins égale à 3 ans</td> <td>Groupe d'emplois E</td> <td>Tout âge</td> <td>3 mois calendaires</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Groupes d'emplois F, G, H et I</td> <td>Moins de 50 ans</td> <td>3 mois calendaires</td> </tr> <tr> <td>50 ans à moins de 55 ans</td> <td>4 mois calendaires</td> </tr> <tr> <td>Au moins égale à 5 ans</td> <td>Groupes d'emplois F, G, H et I</td> <td>Au moins 55 ans</td> <td>6 mois calendaires</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>50 ans à moins de 55 ans</td> <td>6 mois calendaires</td> </tr> </tbody> </table>	Ancienneté du salarié	Groupe d'emplois concernés	Age du salarié	Durée du préavis	Inférieure à 2 ans	Tout groupe d'emplois	Tout âge	1 mois calendaire	Au moins égale à 2 ans	Tout groupe d'emplois	Tout âge	2 mois calendaires	Au moins égale à 3 ans	Groupe d'emplois E	Tout âge	3 mois calendaires	Groupes d'emplois F, G, H et I	Moins de 50 ans	3 mois calendaires	50 ans à moins de 55 ans	4 mois calendaires	Au moins égale à 5 ans	Groupes d'emplois F, G, H et I	Au moins 55 ans	6 mois calendaires			50 ans à moins de 55 ans	6 mois calendaires
Ancienneté du salarié	Groupe d'emplois concernés	Age du salarié	Durée du préavis																												
Inférieure à 2 ans	Tout groupe d'emplois	Tout âge	1 mois calendaire																												
Au moins égale à 2 ans	Tout groupe d'emplois	Tout âge	2 mois calendaires																												
Au moins égale à 3 ans	Groupe d'emplois E	Tout âge	3 mois calendaires																												
	Groupes d'emplois F, G, H et I	Moins de 50 ans	3 mois calendaires																												
		50 ans à moins de 55 ans	4 mois calendaires																												
Au moins égale à 5 ans	Groupes d'emplois F, G, H et I	Au moins 55 ans	6 mois calendaires																												
		50 ans à moins de 55 ans	6 mois calendaires																												
	<p><b>Indemnité départ en retraite</b> (article 54) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Coeff &lt; à 290 : 2 mois</li> <li>• Coeff = ou &gt; à 290 : 3 mois</li> <li>• + 1/5ème de mois par année d'ancienneté « 1er contrat »</li> </ul>	<p><b>Indemnité départ en retraite</b> titre 6 – chapitre 3 – article 77</p> <table border="1" data-bbox="1582 975 2351 1232"> <thead> <tr> <th colspan="2">Ancienneté du salarié</th> <th>Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>&gt; ou = 2 ans</td> <td>&lt; 5 ans</td> <td>0,5</td> </tr> <tr> <td>&gt; ou = 5 ans</td> <td>&lt; 10 ans</td> <td>1,0</td> </tr> <tr> <td>&gt; ou = 10 ans</td> <td>&lt; 20 ans</td> <td>2,0</td> </tr> <tr> <td>&gt; ou = 20 ans</td> <td>&lt; 30 ans</td> <td>3,0</td> </tr> <tr> <td>&gt; ou = 30 ans</td> <td>&lt; 35 ans</td> <td>4,0</td> </tr> <tr> <td>&gt; ou = 35 ans</td> <td>&lt; 40 ans</td> <td>5,0</td> </tr> <tr> <td colspan="2">&gt; ou = 40 ans</td> <td>6,0</td> </tr> </tbody> </table>	Ancienneté du salarié		Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)	> ou = 2 ans	< 5 ans	0,5	> ou = 5 ans	< 10 ans	1,0	> ou = 10 ans	< 20 ans	2,0	> ou = 20 ans	< 30 ans	3,0	> ou = 30 ans	< 35 ans	4,0	> ou = 35 ans	< 40 ans	5,0	> ou = 40 ans		6,0					
Ancienneté du salarié		Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)																													
> ou = 2 ans	< 5 ans	0,5																													
> ou = 5 ans	< 10 ans	1,0																													
> ou = 10 ans	< 20 ans	2,0																													
> ou = 20 ans	< 30 ans	3,0																													
> ou = 30 ans	< 35 ans	4,0																													
> ou = 35 ans	< 40 ans	5,0																													
> ou = 40 ans		6,0																													

# 02 – Accord couverture sociale du 5 juillet 1991

Thématiques	Détails dispositions R.s.a.s.	Dispos nouvelle CCN																												
<p><b>Dispositions ingénieurs et cadres</b>  <i>Chapitre 12 – articles 55 à 58</i></p>	<p><b>Congés supplémentaires ancienneté</b> (article 56) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 an d'ancienneté et + de 30 ans : 2 jours</li> <li>• 2 ans d'ancienneté : 2 jours</li> <li>• 2 ans et + de 35 ans : 4 jours</li> <li>• 3 et 4 ans d'ancienneté : 4 jours</li> <li>• 5 ans d'ancienneté et + : 6 jours</li> </ul>	<p><b>Congés payés supplémentaires</b> <i>titre 7 – chapitre 1 – article 89</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 ans d'ancienneté → 1 jour ouvrable de CP supplémentaire</li> <li>• Si âgé d'au moins 45 ans → 2 jours</li> <li>• Si âgé de + de 55 ans avec 20 ans ancienneté → 3 jours</li> </ul> <p>→ Dispos pour cadres dirigeants et salariés au forfait : si 1 an d'ancienneté → 1 jour de CP supplémentaire</p>																												
	<p><b>Préavis licenciement</b> (article 57) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cadre position 1 : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 mois pdt les 2 premières années</li> <li>• 2 mois si 2 ans de psce</li> </ul> </li> <li>• <b>Cadre autre position</b> : 3 mois</li> <li>• <b>Si âgé de + de 50 ans et 1 an de psce</b> : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 4 mois si âgé de 50 à 55 ans (6 mois si psce de 5 ans)</li> <li>• 6 mois si âgé de 55 ans ou +</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>Préavis licenciement</b> <i>titre 6 – chapitre 3 – article 75</i></p> <table border="1" data-bbox="1567 428 2420 735"> <thead> <tr> <th>Ancienneté du salarié</th> <th>Groupe d'emplois concernés</th> <th>Age du salarié</th> <th>Durée du préavis</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Inférieure à 2 ans</td> <td>Tout groupe d'emplois</td> <td>Tout âge</td> <td>1 mois calendaire</td> </tr> <tr> <td>Au moins égale à 2 ans</td> <td>Tout groupe d'emplois</td> <td>Tout âge</td> <td>2 mois calendaires</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Au moins égale à 3 ans</td> <td rowspan="3">Groupes d'emplois F, G, H et I</td> <td>Groupe d'emplois E</td> <td>3 mois calendaires</td> </tr> <tr> <td>Moins de 50 ans</td> <td>3 mois calendaires</td> </tr> <tr> <td>50 ans à moins de 55 ans</td> <td>4 mois calendaires</td> </tr> <tr> <td>Au moins égale à 5 ans</td> <td>Groupes d'emplois F, G, H et I</td> <td>Au moins 55 ans</td> <td>6 mois calendaires</td> </tr> <tr> <td>Au moins égale à 5 ans</td> <td>Groupes d'emplois F, G, H et I</td> <td>50 ans à moins de 55 ans</td> <td>6 mois calendaires</td> </tr> </tbody> </table>	Ancienneté du salarié	Groupe d'emplois concernés	Age du salarié	Durée du préavis	Inférieure à 2 ans	Tout groupe d'emplois	Tout âge	1 mois calendaire	Au moins égale à 2 ans	Tout groupe d'emplois	Tout âge	2 mois calendaires	Au moins égale à 3 ans	Groupes d'emplois F, G, H et I	Groupe d'emplois E	3 mois calendaires	Moins de 50 ans	3 mois calendaires	50 ans à moins de 55 ans	4 mois calendaires	Au moins égale à 5 ans	Groupes d'emplois F, G, H et I	Au moins 55 ans	6 mois calendaires	Au moins égale à 5 ans	Groupes d'emplois F, G, H et I	50 ans à moins de 55 ans	6 mois calendaires
Ancienneté du salarié	Groupe d'emplois concernés	Age du salarié	Durée du préavis																											
Inférieure à 2 ans	Tout groupe d'emplois	Tout âge	1 mois calendaire																											
Au moins égale à 2 ans	Tout groupe d'emplois	Tout âge	2 mois calendaires																											
Au moins égale à 3 ans	Groupes d'emplois F, G, H et I	Groupe d'emplois E	3 mois calendaires																											
		Moins de 50 ans	3 mois calendaires																											
		50 ans à moins de 55 ans	4 mois calendaires																											
Au moins égale à 5 ans	Groupes d'emplois F, G, H et I	Au moins 55 ans	6 mois calendaires																											
Au moins égale à 5 ans	Groupes d'emplois F, G, H et I	50 ans à moins de 55 ans	6 mois calendaires																											
	<p><b>Indemnité de licenciement</b> (article 57) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De 1 à 7 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année de sce  → <i>Alignement à 8 mois d'ancienneté (légal) cf note 2017-147</i></li> <li>• Pour la tranche au-delà de 7 ans : 3/5 de mois par année de sce</li> <li>• Si âgé de 50 à 55 ans + 5 ans de psce : majo de 20% (le montant total ne peut être &lt; à 3 mois)</li> <li>• 55 à 60 ans + 2 ans de psce : ID ne peut être &lt; à 2 mois</li> <li>• 55 à 60 ans + 5 ans psce : majo de 30% (le montant total ne peut être &lt; à 6 mois)</li> </ul> <p>→ l'ID de lct ne peut dépasser 18 mois</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si âgé de 60 à – de 65 ans =&gt; minoration issue CCN (sauf si intéressé à au jour rupture CT moins de 37,5 années d'assurance) : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 5% si 61 ans révolus</li> <li>• 10% si 62 ans révolus</li> <li>• 20% si 63 ans révolus</li> <li>• 40% si 64 ans révolus</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>Indemnité de licenciement</b> <i>titre 6 – chapitre 3 – article 75</i></p> <p>Groupes d'emploi de F à I : (l'ID ne peut dépasser 18 mois de sal de réf)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• pour un salarié dont l'ancienneté est inférieure à 8 ans : 1/4 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté ;</li> <li>• pour un salarié dont l'ancienneté est au moins égale à 8 ans : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1/5ème de mois / année d'ancienneté pr les années jusqu'à 7 ans ;</li> <li>• 3/5ème de mois / année d'ancienneté pour les années à partir de 7 ans.</li> </ul> </li> </ul> <p>Majoration : (limite de 18 mois dans les 2 cas)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 20% pour 50 ans et – de 55 ans et qui ont 5 ans d'ancienneté (sans être &lt; à 3 mois de sal de réf)</li> <li>• 30% entre 55 et – de 60 ans et qui ont 5ans ancienneté (ss être &lt; à 6 mois de sal de réf).</li> </ul> <p>Minoration (sans conduire à montant &lt; à ID légal de lct)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 5% si 61 ans / 10% si 62 ans / 20% pour 63 ans / 40% pour 64 et +</li> </ul> <p>→ non-applicable si pas durée d'assurance requise pour ret tx plein ou si une ret complémentaire à laquelle employeur cotise aussi est liquidée avec abattement</p>																												

Thématiques	Détails dispositions R.s.a.s.	Dispos nouvelle CCN																								
<b>Dispositions ingénieurs et cadres</b> <i>Chapitre 12 – articles 55 à 58</i>	<b>Indemnité départ retraite</b> (article 58) : <ul style="list-style-type: none"><li>• 3 mois de rémunération</li><li>• + 1/5ème de mois par année d'ancienneté « 1er contrat » si au moins 5 ans d'ancienneté</li></ul>	<b>Indemnité départ en retraite</b> <i>titre 6 – chapitre 3 – article 77</i> <table border="1" data-bbox="1625 268 2397 525"><thead><tr><th colspan="2">Ancienneté du salarié</th><th>Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)</th></tr></thead><tbody><tr><td>&gt; ou = 2 ans</td><td>&lt; 5 ans</td><td>0,5</td></tr><tr><td>&gt; ou = 5 ans</td><td>&lt; 10 ans</td><td>1,0</td></tr><tr><td>&gt; ou = 10 ans</td><td>&lt; 20 ans</td><td>2,0</td></tr><tr><td>&gt; ou = 20 ans</td><td>&lt; 30 ans</td><td>3,0</td></tr><tr><td>&gt; ou = 30 ans</td><td>&lt; 35 ans</td><td>4,0</td></tr><tr><td>&gt; ou = 35 ans</td><td>&lt; 40 ans</td><td>5,0</td></tr><tr><td colspan="2">&gt; ou = 40 ans</td><td>6,0</td></tr></tbody></table>	Ancienneté du salarié		Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)	> ou = 2 ans	< 5 ans	0,5	> ou = 5 ans	< 10 ans	1,0	> ou = 10 ans	< 20 ans	2,0	> ou = 20 ans	< 30 ans	3,0	> ou = 30 ans	< 35 ans	4,0	> ou = 35 ans	< 40 ans	5,0	> ou = 40 ans		6,0
Ancienneté du salarié		Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)																								
> ou = 2 ans	< 5 ans	0,5																								
> ou = 5 ans	< 10 ans	1,0																								
> ou = 10 ans	< 20 ans	2,0																								
> ou = 20 ans	< 30 ans	3,0																								
> ou = 30 ans	< 35 ans	4,0																								
> ou = 35 ans	< 40 ans	5,0																								
> ou = 40 ans		6,0																								

# 03

Liste des accords/ normes impactés –  
périmètre filiales métallurgie et  
annexe accord Reconnaissance





# 03 – Liste des accords/ normes impactés – périmètre filiales métallurgie

Filiales	Accords impactés par nouvelle classification	Accords santé / prévoyance
<b>ACI</b>	Accord interne sur la mise en place de nouvelles grilles de salaire du 09.06.94	Accord prévoyance et santé du 11.09.2014
<b>Alpine Dieppe</b>	Accord reconnaissance du 22.02.2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accord pour les cadres du 10.04.2008</li> <li>• Accord pour les non-cadres du 11.09.2008</li> </ul>
<b>Alpine Cars</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accord entreprise du 17.11.1983 (dispos associées à classif actuelle)</li> <li>• Accord passage cadre du 14.09.2018</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accord entreprise du 17.11.1983 (dispos sur prévoyance)</li> <li>• Accord santé du 11.09.204</li> </ul>
<b>Alpine Racing</b>	Accord entreprise du 17.11.1983 (dispos associées à classif actuelle)	Accord entreprise du 17.11.1983 (dispos sur prévoyance)
<b>Fonderie de Bretagne</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accord d'entreprise de 1982</li> <li>• Accord sur les classifications du 01/07/1992</li> <li>• Accord relatif aux aménagements du système de rémunération des personnels mensuel et ETAM du 21/07/1995</li> <li>• Accord RTT mai 2000</li> <li>• Accord sur système de rémunération, qualification et classification du 09/10/2002</li> </ul>	Accord entreprise du 28.10.1982 (dispos sur prévoyance)
<b>Renault Electricity</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accord déroulement de carrière du 25/5/12</li> <li>• Accord Filière CUET 7/4/16</li> <li>• Accord sur le déroulement de carrière des opérateurs de fabrication du 7/2/02 et avenant du 12/12/17</li> <li>• Accord classification nouvelles filières et avenant du 6/12/2000</li> <li>• Accord entreprise ex MCA du 09.05.1994</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accords santé ex STA et accord prévoyance</li> <li>• Accord entreprise ex MCA sur prévoyance</li> </ul>
<b>Renault Software Labs</b>	DUE sur la structure de rémunération	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accord prévoyance du 16.12.2021</li> <li>• 2 accords frais de santé du 16.12.2021</li> </ul>
<b>Renault Tech</b>	NC	DUE régime complémentaire prévoyance du 18.12.2017
<b>Sofrastock</b>	Parcours Passerelles ( usage)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accord prévoyance du 12.10.2015</li> <li>• Accord frais de santé du 11.09.2014</li> </ul>
<b>SOVAB</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accord d'entreprise du 01.07.81</li> <li>• Protocole de fin de discussion d'octobre 1991 et accord de juin 1992 (évolution prof AF)</li> <li>• Protocole de fin de conflit d'octobre 2007 (prof. Mastics)</li> <li>• Protocole de fin de conflit de juillet 1998 (peintres)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accord prévoyance du 29.04.2016</li> <li>• Accord frais de santé du 01.12.2005</li> </ul>

*La nouvelle convention collective de la métallurgie ne comporte pas de clause relative à la reconnaissance et les filières*

Thématiques	Détails dispositions R.s.a.s.
<p><b>Principes communs Filières 151 et 152</b> <i>Partie 1 – Chapitre 1</i> <i>Article 1</i></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Progression sur proposition de la hiérarchie, en fonction des emplois disponibles et après validation de formations et de compétences réellement exercées.</b></li><li>• Jusqu'au niveau P3, évolution pro dépend de la maîtrise du métier et l'acquisition de compétences. Pas de validation de test requis (ECG &amp; EAI).</li><li>• Au-delà niveau P3, parcours d'acquisition de compétences maths &amp; français possible, y compris via CPF.</li><li>• Validation d'un bloc de compétences sur 1 an minimum.</li><li>• Mesures spé si acquisition d'expérience via CDD ou CTT.</li> <li>• Définitions<ul style="list-style-type: none"><li>○ <u>Complément de carrière</u> = reconnaît l'implication perso dans l'atteinte d'objectifs de l'UET</li><li>○ <u>Bloc de compétences</u> = valorise un ensemble de compétences exercées nécessaires à l'UET et permet l'évolution pro.</li><li>○ <u>Unité d'expérience métier</u> (UEM) = reconnaît la contribution d'un opérateur expérimenté via un évènement salarial individuel spécifique. <b>Conditions: niveau P1CS depuis au moins 15 ans</b> avec une maîtrise du métier et du système de prod industriel reconnue. 3 ans entre UEM.</li><li>○ Cumul possible CC &amp; UEM</li></ul></li> <li>• Mobilité interne RSAS : maintien rémunération liée au coeff. Si chgt de poste requiert des compétences spécifiques, validation de bloc de compétences possibles pendant la même année, sans augmentation de rémunération automatique</li></ul>

Thématiques	Détails dispositions R.s.a.s.
<b>Définition activité filière 151</b> <i>Partie 1 – Chapitre 1</i> <i>Article 2.1</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Activité liée au flux de fabrication</b> et opérations associées.</li><li>• Requier de posséder notions technologiques et connaissances pratiques spécialisées, via formation de base (CAP mini), une formation spécifique et une expérience pro.</li></ul>
<b>Echelle de classification</b> <i>Article 2.1</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Agent de fab coeff 165 (phase d'adaptation ds l'entreprise de 6 mois) jusqu'à Exploitant industriel P3 coeff215</li></ul>
<b>Evolution pro</b> <i>Partie 1 – Chapitre 1</i> <i>Article 2.1</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Acquisition de compétences validées en situation de travail, via le N+2</li><li>• <b>Objectif pour tous, sans condition d'emplois dispos = accès coeff 185 P1CS</b> (exploitant indus confirmé)</li><li>• Système d'acquisition de bloc de compétences :<ul style="list-style-type: none"><li>○ 1 bloc de compétences entre chaque coeff (sauf exception coeff 165 à 170, pas de bloc, passage après 6mois d'adaptation)</li><li>○ 3* blocs de compétences pour accès P3 coeff 215 (* 5 blocs pour jeunes salariés BAC pro ou équivalent)</li><li>○ 3 blocs de compétences pour accès P2 pour jeunes salariés BAC pro ou équivalent)</li></ul></li></ul>

Thématiques	Détails dispositions R.s.a.s.
<b>Définition activité filière 152</b> <i>Partie 1 – Chapitre 1</i> <i>Article 2.2</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Opérations concourant à une production de série dans le cadre <b>d'installations spécifiques, automatisées, fonctionnant en continu pour réaliser en quantité et qualité la production.</b></li><li>• Requier de posséder notions technologiques et connaissances pratiques spécialisées, via formation de base (BAC pro mini ou équivalent) et/ou formation spécifique et une expérience pro.</li></ul>
<b>Echelle de classification</b> <i>Article 2.2</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• P1CS coeff 185 à TECHPRF coeff 260</li></ul>
<b>Evolution pro</b> <i>Partie 1 – Chapitre 1</i> <i>Article 2.2</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Accès filière 152 possible pour les Exploitants indus filière 151 (en plus de l'accès via BAC pro)</li><li>• 1 bloc de compétences entre chaque coeff (sauf exception coeff 165 à 170, pas de bloc, passage après 6mois d'adaptation)</li><li>• Exception embauche coeff 185 titulaire BAC pro ou équivalent : accès au niveau P2 via bloc de compétences possibles en 2 ans + possibilité d'accès à la filière Maintenance en 3 ans via parcours d'intégration.</li><li>• Coeff 215 à 225 : compétences à acquérir sur 3 ans représentent 50% de l'ensemble des compétences nécessaires au coeff 260</li><li>• Coeff 225 à 240 (statut ETAM) :compétences à acquérir représentent 20% de l'ensemble des compétences nécessaires au coeff 260</li><li>• Coeff 240 à 260 :compétences à acquérir représentent 30% de l'ensemble des compétences nécessaires au coeff 260</li><li>• <b>Niveau 4 coeff 225 : statut technicien ETAM</b> avec passerelles pro. (Dispo transitoire pour les APR niveau 4 en 2017 : accès statut ETAM à l'entrée en vigueur de l'accord et sans impact négatif de rému).</li></ul>

Lien vers le livret « Filières 100 et 611 » :  
[Livret Reconnaissance - Filières 100 et 611](#)



Thématiques	Détails dispositions R.s.a.s.
<b>Opérateur senior</b> <i>Partie 1 – Chapitre 1</i> <i>Article 3</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Rôles :<ul style="list-style-type: none"><li>○ <b>Opérateur polyvalent au sein d'une UET</b> : occupe poste de prod et poste hors flux et gère des tâches spécifiques &amp; transverses non exercées par d'autres opérateurs de l'UET.</li><li>○ <b>Soutien du CUET</b> pour atteinte des objectifs de l'UET, pour contribution écriture &amp; amélioration des standards des postes de travail, et pour le dvlpment de l'équipe</li><li>○ <b>Remplace ponctuellement le CUET</b> pdt absence courte durée (&lt;6mois) et sur des tâches quotidiennes (hors gestion indiv. de salariés). Si remplacement durée &gt; bénéfice d'une rémunération spécifique.</li></ul></li> <li>• Nbr de OPS défini par UET par la hiérarchie et selon emplois de niveaux supérieurs disponibles.</li> <li>• Parcours pro OPS :<ul style="list-style-type: none"><li>○ Accès à une formation pour exercer ce rôle</li><li>○ Accès si <b>emploi niveau P2 au minimum</b> (coeff 195) , avec ajout dans leur libellé de poste</li><li>○ (Disposition transitoire prévu en 2017 → pour des OPS en deçà du niveau P2, repositionnement à ce niveau prévu dans lors des 2 CRR suivantes)</li></ul></li></ul>

# 03 – Accord Reconnaissance du 12 décembre 2017

Entrée des potentiels CU au sein des filières 100 dans le parcours accéléré

Thématiques	Détails dispositions R.s.a.s.
<b>Parcours accéléré</b> <i>Partie 1 – Chapitre 1</i> <i>Article 4</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Parcours accéléré d'1 an pour passage niveau P2 à P3</b> (coeff 125) sur décision du comité RH d'établissement (conditionné à une EAI+284 et 2 avis positifs du comité de direction usine) + suppression du délai de 6m d'attente entre 2 passages de test EAI.</li><li>• <b>Parcours accéléré pour passage opérateur niveau P3 à CUET</b> : accède à une formation et mis dans parcours d'1 an de préparation à l'intégration filière 611 (coeff d'entrée 260) avec bénéfice d'une rémunération spécifique.</li></ul>

Thématiques	Détails dispositions R.s.a.s.
<b>Organisation filière</b> <i>Partie 1 – Chapitre 2</i> <i>Article 1</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Chef d'unité (CUET) : 1<sup>er</sup> niveau d'encadrement des sites indus.</b> Responsable hiérarchique d'un groupe d'agents de fab et/ou techniciens au sein d'une UET. Responsable de l'amélioration de la perf de l'UET, du dvlp RH, etc.</li><li>• <b>Adjoint au Chef d'atelier (CA) : fonction intermédiaire entre CUET &amp; CA, tenue dans la perspective d'un passage poste CUET.</b> Animation transversale des CUET sur la réalisation ds objectifs de prod, sur les actions d'amélioration de la perf, pour l'arrivée de nouveaux projets etc. Remplacement du CA en cas d'absence ou de besoin. Il est éligible à la prime d'encadrement en exploitation industrielle. Objectifs annuels fixés notamment par les résultats de l'atelier.</li><li>• <b>Chef d'atelier (CA) : responsabilité hiérarchique d'un atelier composé de plusieurs UET.</b> Anime les hommes, le produit, les moyens, la gestion du budget.</li></ul>
<b>Niveaux filière</b> <i>Partie 1 – Chapitre 2</i> <i>Article 2</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Etablissement des niveaux / coeff CUET, adjoint CA et CA</li><li>• <b>Entrée filière 611 via coeff 260</b> jusqu'au coeff 335 = CUET avec un passage du coeff 260 au 285 suite à une période d'adaptation d'1 réussie</li><li>• Coeff 335 à 365 = Adjoint au CA. Accès si poste CUET réussi ou si parcours dans autre filière.</li><li>• Coeff 364 à 400 HC = CA. Accès si poste d'adjoint CA/poste CUET réussi ou si parcours dans autre filière.</li></ul>
<b>Accès filière et parcours pro</b> <i>Partie 1 – Chapitre 2</i> <i>Article 3</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pilotage de l'entrée (identification) et de la progression dans la filière par le comité RH établissement.</li><li>• Identification sur base de critères objectifs de compétences pro et managériales + des conditions d'accès au coeff 285</li><li>• CUET issus le plus svt des filières 100 (niveau P3) et plus précisément des OPS qui peuvent bénéficier d'un parcours accéléré pour accéder au coeff 260 qui permet d'entrée dans la filière 611.</li><li>• Parcours accéléré : suppression du délai de 6m d'attente entre 2 passages de test EAI.</li><li>• Formation du futur CUET avant entrée en fonction.</li></ul>

Lien vers le livret « Filières 100 et 611 » :  
[Livret Reconnaissance - Filières 100 et 611](#)

# 03 – Accord Reconnaissance du 12 décembre 2017

Promo cadre 1/3

RG

*La nouvelle convention collective de la métallurgie ne comporte pas de clause relative à la reconnaissance et la promotion cadre.*

Thématiques	Détails dispositions R.s.a.s.
<p><b>Promo cadre</b> <b>Identification des ETAM à potentiel cadre</b> <i>Partie 2 – Chapitre 1</i></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Lors de l'entretien individuel annuel échanges sur la réalisation des objectifs, les actions de formation à mettre en œuvre, et prochaine étapes du développement de carrière notamment éventuel passage statut cadre + échanges sur les hypothèses de projet pro. et le plan de développement de carrière</li><li>• <b>Identification des ETAM à potentiel cadre via le comité de carrière Métier/Etablissement</b> sur base des conditions d'accès requises dans chaque filière + gère le suivi des candidatures</li><li>• Pour les filières PSD et PCCC, candidatures validées par le comité carrière transmise au service politique promotion cadre DRH Fce + entretien organisé avec chaque candidat.</li><li>• Principe d'équité dans l'application du processus de promo cadre: aucune exclusion du dispositif lié à l'âge + possible saisine DRH si divergence entre salarié et son responsable.</li></ul>
<p><b>Promo Supérieure Diplômante</b> <b>« PSD »</b> <i>Partie 2 – Chapitre 2</i></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Favorise la carrière ascendante</b> par une formation académique (école)</li><li>• Ouverte aux ETAM ayant évolué rapidement dans l'entreprise et <b>remplissant plusieurs conditions</b> :<ul style="list-style-type: none"><li>○ <b>Âge 35 ans max</b></li><li>○ <b>4 ans d'ancienneté Groupe</b></li><li>○ Coeff 305 au moins</li><li>○ <b>Titulaire d'un diplôme niveau bac +2</b></li><li>○ Avoir fourni un effort de formation supplémentaire</li><li>○ <b>Avoir un score minimal de 600/900 au TOEIC</b></li></ul></li><li>• Inscription du salarié par le comité de carrière <b>sur proposition du responsable et des infos transmises par RRH</b> + analyse du profil avec ceux recherchés sur base de critères servant également à confirmer l'orientation de promos cadre à retenir + sur base du projet pro. du salarié</li><li>• Après examen par le comité de carrière:<ul style="list-style-type: none"><li>○ Définition de la <b>mise en situation de 12 mois</b></li><li>○ Rédaction d'un doc de synthèse du projet de promo cadre soumis à signature salarié/responsable/RRH indiquant notamment le poste envisagé l'année de la promotion.</li></ul></li><li>• A l'issue de la période de mise en situation, confirmation ou report de la candidature à la DRH Fce (jusqu'à 2 reports d' 1 an possibles)</li><li>• Constitution du dossier de nomination et validation par le service politique promo cadre avant transmission au jury d'entreprise</li><li>• <b>Identification de formations</b> par le jury d'entreprise en cohérence avec les besoins de l'entreprise et <b>débouchant sur un diplôme d'ingénieur ou cadre</b> (2 à 3 ans de formation) <b>permettant d'être promu au statut cadre</b> (+ condition score TOEIC 750/990).</li><li>• Passage devant le jury métier qui délibère</li></ul>



# 03 – Accord Reconnaissance du 12 décembre 2017

Promo cadre 2/3

RG

Thématiques	Détails dispositions R.s.a.s.
<p><b>Promo cadre</b> <b>En cours de carrière</b> <b>« PCCC »</b> <i>Partie 2 – Chapitre 3</i></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Evolution en cours de carrière vers des responsabilités accrues</b> en termes de management fonctionnel, de projet, hiérarchique ou d'expertise</li><li>• Ouverte <b>aux ETAM</b> :<ul style="list-style-type: none"><li>○ <b><u>Pour les &gt; 35 ans et &lt; 50 ans</u></b> : ancienneté mini de 4 ans ds le groupe + être au coeff 335 au moins + score TOEIC mini de 600/900</li><li>○ <b><u>Pour le ≥ 50 ans</u></b> : ancienneté mini de 4 ans ds le groupe + être au coeff 365 au moins</li></ul></li><li>• Inscription par le comité de carrière <b>sur proposition du responsable et des infos transmises par RRH</b> + analyse du profil avec ceux recherchés sur base de critères + sur base du projet pro. du salarié</li><li>• Après examen par le comité de carrière:<ul style="list-style-type: none"><li>○ Définition de la <b>mise en situation entre 12 et 18 mois</b></li><li>○ Rédaction d'un doc de synthèse du projet de promo cadre soumis à signature salarié/responsable/RRH indiquant notamment le poste envisagé l'année de la promotion.</li></ul></li><li>• A l'issue de la période de mise en situation, confirmation ou report de la candidature à la DRH Fce (jusqu'à 2 reports d' 1 an possibles)</li><li>• Constitution du dossier de nomination et validation par le service politique promo cadre</li><li>• Suivie d'une <b>formation théorique avant la promo</b> au statut cadre intégrant une préparation au jury examen (thématique stratégie d'entreprise, économie, management, com)</li><li>• Passage devant le jury métier qui délibère</li></ul>
<p><b>Promo au titre de la</b> <b>Reconnaissance des</b> <b>Responsabilités</b> <b>Exercées</b> <b>« PREE »</b> <i>Partie 2 – Chapitre 4</i></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Reconnaissance par la promo statut cadre d'un salarié qui a tenu des postes dont le niveau de responsabilités est comparable à celui d'un cadre</b></li><li>• Ouverte <b>aux ETAM</b> :<ul style="list-style-type: none"><li>○ <b><u>Pour les &gt; 35 ans et &lt; 50 ans</u></b> : ancienneté mini de 4 ans ds le groupe, coeff 335 au moins et un score TOEIC mini de 600/900</li><li>○ <b><u>Pour ≥ 50 ans</u></b> : ancienneté mini de 4 ans ds le groupe, coeff 365 au moins</li><li>○ <b><u>Dans tous les cas</u></b>: avoir occupé au moins 2* postes dont le niveau de responsabilités est comparable au niveau L3B pendant 4 ans minimum, avec le dernier poste évalué en « niveau des attendus du poste » au moins avec priorisation des éval supérieures + projection pro par le comité de carrière sur au moins 2 autres postes de responsabilité L3B et différents des précédents.</li></ul></li></ul> <p><i>*1 poste pour les ETAM ≥ 55 ans</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Inscription par le comité de carrière, sur <b>proposition du responsable</b></li><li>• Si critères bien remplies, promo statut cadre lors de la CRR</li><li>• <b>Formation théorique post promo</b> au statut cadre (thématique stratégie d'entreprise, économie, management, com)</li></ul>

Thématiques	Détails dispositions R.s.a.s.
<b>Promo cadre dérogatoire</b> <i>Partie 2 – Chapitre 5</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Obtention d'un diplôme hors process de promo cadre :<ul style="list-style-type: none"><li>○ Pas droit automatique à une promo statut cadre</li><li>○ Mais possibilité selon besoin de l'entreprise, et sous réserve mise en situation concluante et score minimal TOEIC 750 / 990</li></ul></li></ul>
<b>Aspects généraux</b> <i>Partie 2 – Chapitre 6</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Maintien de salaire pendant la formation</li><li>• Prise en charge par l'entreprise de certains frais liés au suivi de la formation(frais de déplacement, indemnité logement)</li><li>• Dérogation exceptionnelle sur l'âge de bascule d'une filière à une autre (35 ans étant le principe)</li><li>• Examen attentif de la rému individuelle les 2 années suivants la promo cadre</li><li>• Information adéquate des responsables et RRH pour aider à l'accompagnement du process promo cadre + publication intranet</li><li>• Veille de la conciliation vie pro/vie privée pour toute intégration dans un process de promo cadre</li></ul>

Lien vers le livret « promotion cadre » :  
[Livret Reconnaissance - promo cadre](#)

*La nouvelle convention collective de la métallurgie ne comporte pas de clause relative à la reconnaissance et les formateurs métiers.*

Thématiques	Détails dispositions R.s.a.s.
<p><b>Formateur métier</b> <i>Partie 3 – Articles 1 et 2</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salariés qui consacrent une partie de leur temps de travail à transmettre leur savoir dans un domaine donné dans lequel ils ont une compétence reconnue, répartis en <b>2 catégories</b> :               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>Formateur relai = compétence sur un ou plusieurs métiers.</b> Prépare l’animation de formation, mette en œuvre des séquences de formation et un système d’évaluation des participants</li> <li>○ <b>Formateur au poste = forment au poste de travail sur des tâches précises à effectuer</b> pour la bonne réalisation de l’opération et les gestes pro. Explique l’opération, l’effectue et la fait réaliser par l’apprenant puis contrôle l’opération.</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Identification des formateurs métiers</b> <i>Partie 3 – Article 3</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identification des formateurs métiers via la <b>cartographie des formateurs métiers</b>, en plus des systèmes d’info des écoles métiers (pour formateur relais) et des établissements (pour les formateurs au poste). Permet de :               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Proposer une formation ciblée aux formateurs métiers</li> <li>○ Organiser des actions de reconnaissance auprès de ces formateurs</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Formalisation de l’activité dans l’entretien annuel</b> <i>Partie 3 – Article 4</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Intégration de l’activité de formateur métier dans les objectifs annuels</b> pour les formateurs relais l’exerçant au moins 1sem/an sur leur temps de travail et pour les formateurs au poste :               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>Entretien d’objectifs</b> : objectifs sur l’activité d’animation de sessions de formation avec indicateurs (ex: nbr de sessions à animer sur l’année, nbr de déploiement de nvlls formations etc.) et la pondération associée, sur base de données des écoles métiers et des conseillers formation. Adaptation de la charge de travail en csq.</li> <li>○ <b>Entretien de bilan</b> : à partir des critères utilisés lors de l’entretien d’objectifs, d’un bilan des sessions réalisées et des compétences pro développées par le salarié dans le cadre de son activité de formateur métier.</li> </ul> </li> <li>• Préconisation de prise en compte de l’activité de formateur dans les « People reviews » et les comités de carrière.</li> </ul>

Thématiques	Détails dispositions R.s.a.s.
<b>Offre de formation des formateurs métiers</b> <i>Partie 3 – Articles 5</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Intégration de la pédagogie digitale dans les formations des formateurs métiers, principalement les formateurs relais.</li><li>• Proposition systématique d'une <b>formation à la pédagogie pour l'ensemble des formateurs métiers</b>.</li><li>• Nécessité de suivi de la professionnalisation des formateurs métiers en matière de pédagogie et de qualité des formations qu'ils construisent, piloté par les établissements (formateur au poste) et chaque école métier (formateur relais).</li></ul>
<b>Plan de reconnaissance annuel des formateurs métiers</b> <i>Partie 3 – Article 6.1</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Chaque année, chaque établissement (formateur au poste) et chaque école métier (formateur relais) doit mettre en place un plan de reconnaissance et de valorisation détaillé de leurs formateurs métiers.</li><li>• Service formation DRH Fce assure l'homogénéité entre ces plans.</li></ul>
<b>Certification des formateurs métiers</b> <i>Partie 3 – Article 6.2</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <u>Formateurs au poste</u> : <b>certification interne</b>, obtenue après une évaluation en 3 étapes par des représentants du système de prod industriel hors hiérarchie. Remise d'une <b>identification visuelle</b> pour être identifié par les autres salariés.</li><li>• <u>Formateurs relais</u> : possibilité d'obtenir le <b>certificat de compétences pro interbranche (CCPI) « Animation de formation », au volontariat et après suivi de la formation correspondante et des actions en interne</b>. Précision sur les CU de fabrication qui peuvent accéder à cette formation pour obtenir la certification.</li></ul>

Lien vers le livret « formateurs métiers » : [Livret Reconnaissance - formateurs internes](#)



- **14 juin - 9h/12h (en teams)** : 3<sup>ème</sup> réunion de concertation relative à la protection sociale complémentaire





RIG