

**Accord relatif à la prime d'ancienneté
des Salariés non-cadres
du 24 mai 2023**

ENTRE

**Renault s.a.s., ACI Villeurbanne, Renault Electricity, Alpine Cars, Manufacture
Alpine Dieppe, Sofrastock International, Société de Véhicules Automobiles de
Batilly et Renault Software Labs**

Représentées par M. Maximilien FLEURY
Directeur des Ressources Humaines France



ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Lionel LANGLAIS

C.G.T.

représentée par M. Thomas OUVRARD

PO / *Jean-François NANDA*

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 de certains éléments de rémunération assis sur la classification, comme la prime d'ancienneté.

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 pour l'ensemble des Salariés 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 et lisible aux 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.

Initialement, compte tenu de la technicité de cette thématique au sein de Renault s.a.s., les parties avaient décidé de restreindre le champ de cette négociation à cette entreprise. C'est dans ce contexte qu'ont été initié un Groupe de Réflexion Paritaire (GRP) avec les Organisations Syndicales Représentatives (OSR) ainsi qu'une première réunion de négociation lesquels se sont respectivement tenus les 8 et 17 mars dernier.

Au cours de cette réunion du 17 mars, il a été communément convenu que le sujet de la prime d'ancienneté soit intégré au Socle Social Commun permettant ainsi d'étendre le champ d'application de ce dispositif à tous les Salariés des entreprises filiales relevant de la Métallurgie. La Direction a donné une suite favorable à cette demande et une réunion de négociation portant spécifiquement sur ce sujet s'est tenue le 19 avril dernier.

A cette occasion, la Direction a posé plusieurs principes directeurs en vue de la création de ce nouveau dispositif. Ainsi, il se doit d'être :

- Commun à l'ensemble du périmètre métallurgie France dans la logique du Socle Social,
- Plus simple et plus lisible pour les Salariés,
- Plus favorable que celui existant au niveau de la Branche,

Dans la volonté qui préside à la négociation relative à la Structure de rémunération, la Direction souhaite également mettre en place un mécanisme de protection garantissant qu'il n'y ait aucune perte de rémunération pour les Salariés concernés.

Ce sont sur ces bases que le présent accord a été rédigé.

SOMMAIRE

CHAPITRE 1 – CHAMP D'APPLICATION 4

CHAPITRE 2 – DESCRIPTION DU NOUVEAU DISPOSITIF 4

Titre 1 – Conditions d'éligibilité et formule de calcul..... 4

Titre 2 – Garantie prévue en cas de diminution de la prime..... 5

CHAPITRE 3 – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES..... 5

Titre 1 – Entrée en vigueur et durée d'application de l'accord 5

Titre 2 – Commission d'application 6

Titre 3 – Notification, dépôt et publicité..... 6

Titre 5 – Adhésion 6

Titre 6 – Révision 6

Titre 7 – Dénonciation..... 6

CHAPITRE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord a vocation à s'appliquer à tous les Salariés non-cadres travaillant dans les entités ci-dessous :

- Renault s.a.s.,
- Renault Electricity,
- ACI Villeurbanne,
- Manufacture Alpine Dieppe,
- Alpine Cars,
- Sofrastock International,
- Société de Véhicules Automobiles de Batilly,
- Renault Software Labs.

Le Groupe Renault faisant actuellement l'objet d'évolution de son organisation, avec la création à venir de nouvelles filiales en France, il est acté que le présent accord s'appliquera à celles-ci dès lors que Renault s.a.s. y détient, directement ou indirectement, plus de 50% et qu'elles relèvent de la convention collective de la métallurgie.

Si Renault s.a.s. cesse de posséder, directement ou indirectement, plus de 50% dans une entreprise visée ci-dessus, le présent accord cesse de produire ses effets au sein de l'entreprise concernée, dans les conditions légales applicables.

CHAPITRE 2 – DESCRIPTION DU NOUVEAU DISPOSITIF

Titre 1 – Conditions d'éligibilité et formule de calcul

Une prime d'ancienneté est attribuée aux Salariés non-cadres, à partir de trois ans d'ancienneté, sur base de la formule de calcul suivante :

Années d'ancienneté x Valeur du point x Taux par classe d'emploi

Concernant les années d'ancienneté : la formule retenue permet, dans une démarche de cohérence et de lisibilité, d'avoir une parfaite adéquation entre l'ancienneté réelle du Salarié et celle que rémunère la prime. Ce faisant, de 3 ans jusqu'à 18 ans d'ancienneté, un multiplicateur égal au nombre d'années révolues est appliqué.

S'agissant de la valeur du point : conformément aux principes directeurs suivis dans le cadre du Socle Social Commun, il a été convenu de définir une valeur de point d'ancienneté unique pour l'ensemble des entreprises quelle que soit leur implantation géographique. Celle-ci est fixée à 6 € au jour de la conclusion du présent accord.

Concernant le taux par classe d'emploi : il est fixé comme suit :

Classe d'emplois	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Taux	1,26%	1,39%	1,52%	1,69%	1,91%	2,13%	2,26%	2,52%	2,87%	3,3%

Conformément aux échanges eus lors des négociations, la valeur du point, comme le taux par classe d'emploi, pourront faire l'objet d'échanges dans le cadre des négociations annuelles obligatoires sur les salaires.

La prime d'ancienneté est versée mensuellement.

Titre 2 – Garantie prévue en cas de diminution de la prime

Compte tenu du principe posé par la Direction concernant l'absence de baisse de rémunération des Salariés concernés, un dispositif protecteur est mis en place.

Afin de compenser une éventuelle baisse du montant de la prime d'ancienneté perçue par chaque Salarié en application de la nouvelle règle de calcul, il est prévu un mécanisme de garantie pour ceux qui étaient éligibles à son versement au 31 décembre 2023.

Le bénéfice de cette garantie ainsi que son montant sont évalués en début d'année 2024, en faisant le comparatif entre la nouvelle formule de calcul et le montant de la prime d'ancienneté calculé au 31 décembre 2023.

Dans le cas de la mise en place de cette garantie, son montant pourra diminuer au gré de l'ancienneté acquise par le Salarié chaque année et ce, jusqu'à disparition de l'écart entre le montant de la prime d'ancienneté calculée avec la nouvelle formule et celui constaté au 31 décembre 2023.

Conformément aux échanges eus lors des négociations, cette garantie ne sera pas impactée par les éventuelles Augmentations Générales de Salaire ni les éventuelles Augmentations Individuelles perçues¹.

Enfin, il est précisé que la nouvelle formule de calcul peut également avoir pour effet une hausse du montant de la prime d'ancienneté, qui bénéficiera au Salarié sans limite de durée.

CHAPITRE 3 – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES

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

Le présent accord prend effet au 1^{er} janvier 2024 et a une durée indéterminée.

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 d'entreprise, d'établissement ou de branche compris dans son champ d'application en ce qu'ils les révisent dans leur intégralité.

¹ Contrairement à la garantie accessoires en vigueur chez Renault s.a.s..

Titre 2 – Commission d'application

Une commission d'application de l'accord, composée de la direction et de 5 représentants par organisation syndicale signataire du présent accord, se réunit une fois autant que de besoin pendant la durée de son application.

Les parties sont convenues qu'elle sera réunie dans le courant du 1^{er} trimestre de l'année 2024 afin de faire le point sur la mise en œuvre opérationnelle de ce nouveau dispositif.

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 3 – Notification, dépôt et publicité

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

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

Il sera, par ailleurs, déposé en deux exemplaires dont un en version électronique dans les conditions prévues par le code du travail, à l'unité territoriale de la DRIETS 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 travail².

Titre 7 – Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, selon les dispositions légales applicables³.

² A date, il convient de se reporter aux articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du code du travail

³ A date, il convient de se reporter aux articles L.2261-9 et suivants du code du travail

Fait à Boulogne Billancourt, le 24 mai 2023

Accord relatif à la prime d'ancienneté des Salariés non cadres

ENTRE

**Renault s.a.s., ACI Villeurbanne, Renault Electricity, Alpine Cars, Manufacture
Alpine Dieppe, Sofrastock International, Société de Véhicules Automobiles de
Batilly et Renault Software Labs**

Représentées par M. Maximilien FLEURY
Directeur des Ressources Humaines France



ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Lionel LANGLAIS

C.G.T.

représentée par M. Thomas OUVRARD

POI *Jean-François NANDA*

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

représentée par M. Guillaume RIBEYRE



F.O.

représentée par Mme Mariette RIH

