

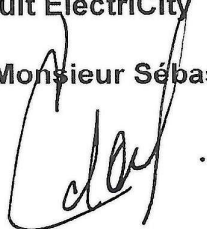
Accord portant sur la Rémunération et l'Organisation du temps de travail au sein de Renault ElectriCity

Douai – Le 26 octobre 2022

ENTRE

La société Renault ElectriCity

représentée par **Monsieur Sébastien DELOUF**, en sa qualité de **Directeur des Ressources Humaines**,



d'une part,

ET

Les Organisations Syndicales Représentatives ci-dessous

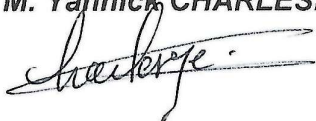
Pour la **C.F.D.T.**
représentée par **M. Fabrice ROZE**



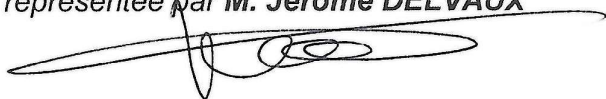
Pour la **C.F.E. / C.G.C.**
représentée par **M. David ABDALLAG**



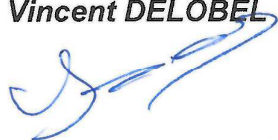
Pour la **C.F.T.C.**
représentée par **M. Yannick CHARLESEGE**



Pour la **C.G.T.**
représentée par **M. Jérôme DELVAUX**



Pour **F.O.**
représenté par **M. Vincent DELOBEL**



Pour **SUD**
représenté par **M. Franck SEVIN**

d'autre part, ci-après, désignés ensemble « les Parties »,

PRÉAMBULE

Le 8 juin 2021, Renault Douai, MCA et STA signaient un accord de groupe portant sur l'avenir des sites Renault dans les Hauts de France, avec toutes les organisations syndicales représentatives dans l'ensemble des entreprises et établissements auxquels l'accord s'applique (les sites de Douai, Maubeuge et Ruitz).

Cet accord prévoyait notamment la création de la société Renault ElectriCity regroupant l'ensemble des trois sites du Pôle Industriel Nord.

Les Comités Sociaux et Economiques de Douai, STA et MCA ont ensuite émis un avis favorable sur le projet d'apport partiel d'actifs des 3 sites auprès de Renault ElectriCity, lors de réunions qui se sont tenues au mois de juillet 2021. Suite à ces avis favorables, la société Renault ElectriCity a été créée et les traités d'apport partiel d'actifs ont été signés.

Outre la création de cette nouvelle entité juridique, l'accord du 8 juin 2021 comportait de nombreuses dispositions notamment relatives à l'attractivité du Pôle Industriel Nord. Aussi, après la signature de l'accord, le projet d'implantation d'usine de batterie à Douai prévu par le Titre I Chapitre 2 dudit accord a été confirmé.

Au-delà de ces éléments, l'accord du 8 juin 2021 posait les principes de rémunération et d'organisation du temps de travail et développait ceux-ci pour les organisations de production postées classiques (1x8,2x8,3x8) ou le personnel de jour. Cela étant, il était convenu de poursuivre ce travail d'harmonisation de telle sorte que l'accord du 8 juin prévoyait en son Titre II Chapitre 1 Article 1 que :

- *Au cours du second semestre 2021, des négociations visant à harmoniser les dispositions relatives à l'organisation du temps de travail, à la rémunération et au dialogue social seront menées dans le respect des principes édictés par le présent accord.*
- *Entre le 1^{er} janvier 2022 et le 31 mars 2023, les autres dispositions du statut collectif seront harmonisées au travers de négociations portant sur des thèmes tels que la prévoyance, les frais de santé, le handicap, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les parcours de carrière, l'accord « reconnaissance » etc... Ce cycle de négociation fera l'objet d'un calendrier défini conjointement au cours du 2nd semestre 2021. Pendant cette période maximale de 15 mois et tant que des dispositions supplétives n'ont pas été définies conjointement, les salariés conservent le bénéfice du dispositif conventionnel en vigueur au sein de leur établissement actuel de rattachement.*

C'est dans ce cadre que la Direction a réuni les organisations syndicales représentatives dans l'ensemble des entreprises parties au présent accord à l'occasion de plusieurs réunions de négociations qui se sont tenues depuis le mois de septembre 2021. Les négociations se sont poursuivies jusqu'au mois de janvier 2022. Alors que ce projet d'accord devait être mis à la signature des organisations syndicales représentatives et que les parties avaient pu s'accorder sur les principes d'organisation du temps de travail et de rémunération, des difficultés techniques et de communication sont apparues au regard notamment du calendrier de paie et du passage dans un paie décalée (paie M-1). Comme échangé conjointement, ces mesures ont été mises en œuvre au 1^{er} janvier 2022. Par la suite, des réunions de négociation visant à clarifier certaines modalités de mise en œuvre ont eu lieu. Par ailleurs, le Groupe Renault a conclu le 27 juillet 2022 avec les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe un accord de méthode visant à encadrer la négociation d'un socle social commun au sein de Renault Group et le dialogue social lié aux études portant sur l'évolution de la structure juridique du groupe impactant les négociations de substitution susvisées.

A la suite de ces réunions, les Parties ont convenu de conclure le présent accord portant sur :

- L'organisation du temps de travail,
- La rémunération,

Dans le cadre de cet accord, les Parties ont également convenu de réitérer les stipulations de l'accord du 8 juin 2021 relatives à l'organisation du temps de travail et à la rémunération.

Les dispositions relatives au dialogue social feront l'objet d'accords spécifiques distincts.

Table des matières

PRÉAMBULE	3
TITRE I : L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL	7
Chapitre 1 : Annualisation du temps de travail	7
Article 1 : Principes.....	7
Article 2 : Principes d'organisation par régimes de travail	8
Article 3 : Les heures d'ajustement.....	14
Article 4 : Séance de rattrapage et heures supplémentaires.....	16
Chapitre 2 : Cadres en forfait jours.....	20
Article 1 : Durée annuelle de travail.....	20
Article 2 : Jours d'ajustement.....	21
Chapitre 3 : Les congés payés et la journée de fête locale	21
Chapitre 4 : Les compteurs	22
Article 1 : Compteur Temps Collectif.....	22
Article 2 : Compteur Temps Individuel.....	23
Article 3 : Compte transitoire.....	23
Article 4 : Planification des jours de repos	24
Article 5 : Monétisation des heures	24
TITRE II : LA REMUNERATION	26
Chapitre 1 : Principes et structure de rémunération	26
Chapitre 2 : Primes et Indemnités mensuelles et semestrielles	27
Article 1 : La prime d'habillement	27
Article 2 : L'indemnité de panier.....	27
Article 3 : L'indemnité de transport	27
Article 4 : La prime d'ancienneté	28
Article 5 : La prime de vacances.....	29
Article 6 : La prime de fin d'année	29
Chapitre 3 : Les modalités de rémunération liées à certaines contraintes horaires	30
Article 1 : Majorations pour travail habituel de nuit et prime d'équipe de nuit	30
Article 2 : Horaire de fin de semaine.....	30
Article 3 : Horaires atypiques en continu	30
Article 4 : Majorations pour heures exceptionnelles hors horaire habituel.....	31
Chapitre 4 : Le principe du maintien de la rémunération annuelle nette pour le personnel transféré au sein de Renault ElectricCity	31
TITRE III : DISPOSITIONS FINALES.....	34
Chapitre 1 : Durée et date d'entrée en vigueur.....	34

Chapitre 2 : Champ d'application et effets de l'accord	34
Chapitre 3 : Commission d'application et de suivi.....	34
Chapitre 4 : Notification, dépôt et publicité.....	35
Chapitre 5 : Adhésion	35
Chapitre 6 : Révision.....	35
Chapitre 7 : Dénonciation	35
ANNEXES	36

TITRE I : L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

L'ensemble des principes d'organisation du temps de travail de travail définis par l'accord du 8 juin 2021 sont réitérés par les Parties et s'appliquent à l'ensemble des régimes de travail, notamment :

- Un temps de travail effectif annualisé de 1 607 heures par an,
- L'organisation de cercles de qualité de 50 minutes,
- Les durées maximales de travail et repos minimum,
- Les principes de gestion, d'alimentation et d'utilisation des compteurs (CTC,CTI,CT)
- Les séances de rattrapage pour certains régimes de travail et heures supplémentaires.

Chapitre 1 : Annualisation du temps de travail

Article 1 : Principes

Le temps de travail effectif est défini conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Sous réserve des exceptions prévues par le présent accord, la durée annuelle de travail effectif est fixée à 1 607 heures par an. La durée du travail est répartie sur une période de référence égale à l'année civile, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Pour les travailleurs de nuit tels qu'actuellement définis par l'accord national de la métallurgie sur le travail de nuit du 3 janvier 2002, la durée annuelle de travail effectif est fixée à une durée annuelle équivalente à un nombre d'heures égal à « 1 607h – 2 jours de travail ».

Le temps de travail s'inscrit dans le respect des durées maximales du travail prévues par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur. Il est par ailleurs prévu que :

- En cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, la durée du travail maximale peut être portée ponctuellement à 12 heures par jour, sur la base du volontariat ;
Pour permettre un fonctionnement en équipes successives alternées ainsi que pour faire face aux situations de surcroît d'activité ou à des travaux urgents, le présent accord permet de réduire exceptionnellement à 9 heures la durée consécutive de repos entre deux séances de travail, sur la base du volontariat. Le salarié est alors rémunéré dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur à l'article 4 du présent Chapitre du présent Titre et au Titre II, et le repos non pris est accordé dans la semaine qui suit.

Article 2 : Principes d'organisation par régimes de travail

Article 2.1. : Personnel en régime posté classique (1x8, 2x8, 3x8, Production de nuit)

Le temps de travail du personnel est réparti en principe du lundi au vendredi.

Afin de tenir compte des spécificités locales, les Parties conviennent de définir pour chaque site les heures de début et de fin de poste. La Direction fixera ces horaires après concertation avec les organisations syndicales signataires et représentatives localement.

La durée des postes est fixée à 7 heures 45 de temps de présence.

Au sein de chaque poste, 3 pauses seront prévues : une pause de 8 minutes, une pause de 7 minutes et une pause repas de 20 minutes. Ces temps de pause ne sont pas considérés comme un temps de travail effectif, ne sont pas pris en compte pour apprécier les durées maximales du travail et ne donnent pas lieu à rémunération.

Il est rappelé que le temps de pause n'est pas travaillé et doit être respecté.

Le temps de travail effectif sera de 7 heures 10 minutes et inclura un point de 5 minutes consacré à de la communication et à la qualité. Ce point sera quotidien et les séances de rattrapage ne sauraient être activées pour rattraper la production non réalisée du fait de la tenue de ce point de 5 minutes.

A la fin de chaque poste, une séance de rattrapage de 15 minutes maximum peut être prévue dont les modalités de recours sont définies à l'article 4 du présent Chapitre du présent Titre.

Par ailleurs, la Direction de Renault ElectricCity réaffirme son intention de donner les moyens aux salariés de s'impliquer et d'être force de proposition en terme d'amélioration continue de la performance au niveau du poste de travail, tant dans le domaine des conditions de travail, sécurité, des conditions de travail, du process, qualité, réduction des coûts C'est dans ce contexte que depuis le 1^{er} janvier 2022, le calendrier de travail intègre des séances de 50 minutes de cercle de qualité (ou d'actions de progrès dans l'attente du déploiement total des formations Cercle Qualité).

L'accord du 8 juin 2021 précise les modalités d'organisation de ces cercles de qualité. Il est précisé que l'ensemble du personnel posté réalise ces 50 minutes d'arrêt pour cercle de qualité au sein de son propre module/secteur. Ainsi, le personnel de maintenance, de qualité, et des autres fonctions supports postées réalisent ces cercles de qualité en leur sein.

Cette organisation concerne l'ensemble du personnel posté dont le temps de travail quotidien inclut 5 minutes de capitalisation au titre des cercles de qualité. Ainsi, chaque période de 10 jours travaillés génère un arrêt de 50 minutes pour cercle de qualité. S'agissant d'une démarche collective et participative, l'organisation de ces séances est réalisée collectivement et ne tient pas compte des absences individuelles. Les 10 jours travaillés, générant un arrêt pour cercle de qualité, s'apprécient par département au regard des jours d'activité en semaine. Ainsi, ne sont pas prises en compte les journées d'arrêt liées à des fermetures pour congés payé ou Journée Non Travaillée. Sont pris en compte dans les 10 jours travaillés, les samedis travaillés que ce soit à titre obligatoire ou au volontariat.

2 arrêts 50 minutes par an seront consacrés à des Rendez Vous du Progrès permettant de valoriser le travail réalisé par les cercles de qualité, de témoigner sur les actions entreprises, de partager les actions d'amélioration continue et d'informer les salariés sur les résultats et priorités de la société et de l'usine. En

parallèle, des Rencontres du Personnel telles qu'organisées précédemment axées autour d'actions de communication de la Direction, des nouveaux projets pourraient toujours être organisées en dehors de ces arrêts 50 minutes.

Une planification des cercles de qualité sera communiquée lors de chaque CSE ordinaire afin d'assurer le suivi.

En cas d'annulation exceptionnelle d'un arrêt Cercles Qualité pour cas de force majeure, sa replanification interviendra dans les 3 jours ouvrés sauf impossibilité liée à des périodes de fermeture. Dans une telle situation, le cercle de qualité sera replanifié dans les 3 jours suivant la reprise d'activité.

Il est précisé que lorsque des séances de Cercle de Qualité seront programmées, le programme de production sera adapté et aucune séance de rattrapage ne saurait être activée pour rattraper la production non réalisée du fait du Cercle de Qualité, pour autant activable en cas de perte de production en amont du Cercle de Qualité.

Afin d'assurer le suivi quantitatif et qualitatif de la mise en œuvre des cercles qualité, un bilan sera réalisé annuellement à l'occasion d'une commission de suivi du présent accord. Cette commission de suivi sera l'occasion d'échanger sur les conditions de rattrapage des cercles de qualité n'ayant pu avoir lieu au cours de l'année.

Article 2.2. : Personnel en régime jour

Le temps de travail effectif hebdomadaire est fixé à 36 heures 50 pour le personnel en horaire de jour. Chaque site définira localement l'organisation hebdomadaire adéquate en tenant compte des pratiques actuelles.

Ainsi, l'amplitude journalière, l'organisation sur la semaine, les modalités de pause sont définis localement et peuvent varier d'un site à l'autre. Il est précisé que les temps de pause ne sont pas rémunérés.

Article 2.3. : Travail de Nuit

Bien que cela ne soit pas le cas actuellement, il est précisé qu'en cas de production de nuit, l'organisation du temps de travail sera identique à l'organisation du temps de travail définie à l'article 2.1.

Pour les autres activités et afin de tenir compte des pratiques en vigueur en 2021, il a été décidé de définir 3 organisations de nuit

Option 1 : Nuits longues / Nuit courte

35 Nuits Longues: 8h15

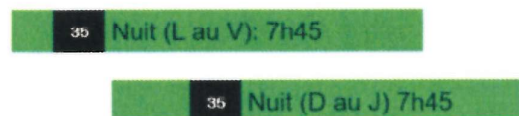
20 Nuit courte le Vdi : 5h25

La 1^{ère} option est compatible avec l'absence de production de nuit ou de week-end et consiste à organiser les activités concernées autour d'un régime communément appelé « Nuits longues / nuits courtes ». Ce régime est actuellement mis en œuvre à Maubeuge pour des activités hors fabrication.

Dans cette option, l'équipe de nuit réalise 4 premières nuits longues avec 8 heures 15 de présence dont 35 minutes de pause (continue ou non, intégrant en tout état de cause une pause de 20 minutes continue après un maximum de 6 heures de temps de travail effectif). La 5^{ème} nuit de la semaine est quant à elle plus courte et correspond ainsi à un temps de présence de 5 heures 25 intégrant 20 minutes de pause (continue ou non). Ce régime particulier de nuit peut s'effectuer du dimanche au jeudi ou du lundi au vendredi.

Il est précisé que dans le cadre de cette organisation, lorsqu'un samedi vient à être mis en œuvre conformément à l'article 4.2 ci-dessous, l'équipe de nuit assurera la jonction avec le démarrage de la production du samedi matin de telle sorte que la nuit courte du vendredi au samedi sera rallongée dans le respect des durées maximales du travail et repos obligatoires. Dans ce cadre, les salariés percevront les mêmes majorations et primes que celles prévues par le présent. Le samedi correspond donc pour ces équipes à un vendredi plus long qu'habituellement.

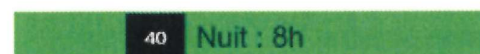
Option 2 : 2 sous équipes de nuit (Lundi – Vendredi / Dimanche – Jeudi)



La 2^{ème} option permet d'assurer une présence continue 24h sur 24h au travers d'une équipe de nuit décomposée en 2 « sous équipes ». Dans le cadre de cette option, le temps de travail journalier est calé sur celui de l'organisation de production à savoir 7 heures 45 de présence dont 35 minutes de pause (continue ou non, intégrant en tout état de cause une pause de 20 minutes continue après un maximum de 6 heures de temps de travail effectif). Ce régime particulier de nuit peut s'effectuer du dimanche au jeudi ou du lundi au vendredi.

Dans une telle option, l'équipe de nuit travaillant du lundi au vendredi prend son poste à l'issue du poste d'après-midi. L'équipe de nuit travaillant du dimanche au jeudi assure les préparatifs pour le démarrage de production du lundi matin et termine donc son poste lorsque l'équipe du matin prend son poste.

Option 3 : 8 heures de présence dont 40 minutes de pause



La 3^{ème} option consiste enfin à assurer une présence continue de 8 heures par poste. Dans le cadre de cette organisation du temps de travail, les salariés assurent une présence de 8 heures par poste intégrant 40 minutes de pause pris en une ou plusieurs fois avec dans cette hypothèse, au moins une pause de 20 minutes consécutives après un maximum de 6 heures de temps de travail effectif. Ce régime particulier de nuit peut s'effectuer du dimanche au jeudi ou du lundi au vendredi.

Article 2.4. : Autre régimes de travail

Le présent accord définit une organisation de production intégrant notamment des séances de rattrapage de 15 minutes activables ou non selon les besoins de production.

Ainsi, l'organisation de production conduit potentiellement à avoir une période de 15 minutes durant laquelle aucun salarié n'est présent pour assurer la production.

Une telle organisation du temps de travail adaptée à la production et permettant d'assurer 100% de la production pendant le poste n'est pas toujours adaptée à l'ensemble des activités.

Les Parties ont donc convenues pour assurer ces activités de prévoir 3 organisations alternatives

Option 1



Dans cette configuration, les postes du matin correspondent à un temps de présence de 8 heures dont 35 minutes de pause (continue ou non, intégrant en tout état de cause une pause de 20 minutes continue après un maximum de 6 heures de temps de travail effectif). Les postes d'après-midi comportent quant à eux un temps de présence 7 heures 45 dont 35 minutes de pause (continue ou non, intégrant en tout état de cause une pause de 20 minutes continue après un maximum de 6 heures de temps de travail effectif).

Option 2 :



Dans ce cadre, l'équipe de nuit travaillant du Lundi au Vendredi prend son poste à l'issue du poste d'après-midi. L'équipe de nuit travaillant du dimanche au jeudi termine son poste à la prise de poste de l'équipe du matin.

Ce faisant, les équipes de matin et d'après-midi se succèdent au terme de 7h45 de présence comprenant 35 minutes de pause (continue ou non, intégrant en tout état de cause une pause de 20 minutes continue après un maximum de 6 heures de temps de travail effectif)

Option 3 : 8 heures de présence dont 40 minutes de pause



Pour certaines organisations et activité, ce régime de travail prévoit que les salariés assurent une présence de 8 heures par poste intégrant 40 minutes de pause pris en une ou plusieurs fois avec dans cette hypothèse, au moins une pause de 20 minutes consécutives après un maximum de 6 heures de temps de travail effectif.

Les temps de pause prévu pour chaque organisation du temps de travail ne sont pas considérés comme un temps de travail effectif, ne sont pas pris en compte pour apprécier les durées maximales du travail et ne donnent pas lieu à rémunération.

Outre ces différents régimes, un régime de travail spécifique qui préexistait au sein de l'établissement de Maubeuge a été évoqué.

Il s'agit plus particulièrement d'un régime préexistant au sein du Département Emboutissage, pour la fiabilité. En vertu de ce régime, 3 équipes dites A/B/X étaient constituées :

- 1 équipe alternant des postes du matin et d'après-midi
- 2 autres équipes alternant :

- 4 semaines travaillées de nuit
- 4 semaines travaillées en alternance le matin et l'après-midi.

La remise en place d'un tel régime pourrait être étudié.

Dans ce cas, avant toute mise en œuvre, la réflexion serait partagée avec l'ensemble du personnel concerné et, le cas échéant être mis en œuvre après information-consultation du Comité social et économique.

En tout état de cause, dans ce cadre, la durée du poste serait calée sur l'organisation mentionnée à l'article 2.1 du présent accord, y compris au niveau des horaires et du nombre de jours de CTI et de CTC.

Pour l'ensemble de ces organisations, les salariés effectueront d'éventuelles séances supplémentaires dans les conditions définies à l'article 4.2 ci-dessous.

Article 2.5. : Choix des options

Ainsi, au sein d'un département ou d'un atelier, l'option retenue pourrait être modifiée sous réserve d'une concertation préalable avec les délégués syndicaux d'établissement et du respect des procédures d'information – consultation des instances représentatives du personnel compétentes et d'un délai de prévenance de deux semaines minimum. En tout état de cause, les parties conviennent que ces modifications ne doivent pas remettre en cause la nécessaire stabilité d'organisation tant sur un plan industriel que sur un plan d'organisation personnelle pour les salariés.

Article 2.6. : Horaires de fin de semaine

L'organisation du temps de travail peut nécessiter la mise en place d'équipes de fin de semaine en complément ou non des équipes de nuit mentionnées ci-dessus.

A l'heure actuelle, ces équipes de fin de semaine ne sont pas destinées à des activités de production en continu durant le week-end.

Les horaires de fin de semaine sont actuellement principalement utilisés sur le site de Maubeuge. Un salarié du site de Ruitz est également inscrit dans ce type de régime.

Ces horaires sont dédiés à l'exercice d'activité nécessitant des interventions hors production ne pouvant, de ce fait, pas être réalisées en semaine.

Les Parties ont convenu dans ce cadre de retenir 3 types de régimes de fin de semaine :

- Un horaire dit « SD » dans le cadre duquel le temps de travail effectif du samedi et du dimanche est de 12 heures par jour auquel s'ajoutent 40 minutes de pauses,
- Un horaire dit « VSD » ou « SDL » dans le cadre duquel le temps de travail effectif quotidien est de 10 heures par jour auquel s'ajoutent 30 minutes de pause,
- Un horaire « VSDL » dans le cadre duquel le temps de travail effectif cumulé sur les 4 journées est de 30 heures de temps de travail effectif, dans le respect des durées maximales de travail et des repos obligatoires.

Ces régimes de fin de semaine au regard de leurs activités spécifiques intègrent le travail des jours fériés. Le travail des jours fériés est donc obligatoire dans le cadre de ces régimes à l'exception du 1^{er} mai. Il est précisé

que le travail des jours fériés donnera lieu néanmoins à une rémunération spécifique par le biais d'une majoration de 100% pour le poste du matin du jour férié, d'après-midi du jour férié ou de nuit suivant ou précédant le jour férié.

Les parties conviennent également que pour ces régimes de travail, le travail le 25 décembre et le 1^{er} janvier donnera lieu à une prime spécifique de 50€.

S'agissant de ce personnel, du CTC pourrait être utilisé prioritairement sur des jours fériés et la prise de CTI ou d'heures de repos sera facilitée sur ces jours fériés dans la mesure du possible dès lors que les activités à réaliser le permettent.

Il est précisé que ces organisations seraient revues en cas de nécessité de mise en place d'un régime de type « double S/D » nécessitant la mise en place de deux équipes de suppléance.

Article 2.7. : Horaires atypiques

Au-delà des horaires définis ci-dessus, des régimes atypiques existent actuellement au sein des sites pour l'exercice d'activité de sûreté, de sécurité ou pour la surveillance des énergies.

Eu égard aux spécificités de ces activités, les Parties ont convenu de ne pas modifier ces régimes horaires. Les modifications portent ainsi uniquement sur la conversion des compteurs en heures (voir l'article 3 du présent Chapitre du présent Titre).

Ainsi, le temps de travail effectif pour l'ensemble des régimes sera donc :

	Sécurité Maubeuge	Sécurité Douai	Conducteur de chauffe Maubeuge	Centrale Fluides Douai	Centrale fluides Douai (nouveaux entrants à compter du 01/01/22)
Temps de travail effectif annuel	1 582h	1 607h	1 496h	1 461h	1 496h

Dans le cadre de ces régimes, les jours fériés sont travaillés. Les modalités de paiement diffèrent selon les régimes comme indiqué au Titre II du présent accord.

Enfin, les Parties ont convenu de conserver un régime propre à des activités de nettoyage de peinture conduisant à un temps de travail effectif inférieur à 35 heures en moyenne par semaine.

Les Parties précisent enfin que le régime d'Etam au forfait en vigueur sur le site de Maubeuge dans le cadre d'un « groupe fermé » subsiste et n'est pas modifié. Ce personnel forfaité se caractérise par un contrat de travail prévoyant l'intégration d'heures supplémentaires, ce volume d'heures n'étant pas modifié. Ce personnel suit les horaires liés à son activité (production, horaire de normal, nuit ou autre) en lien avec les organisations du temps de travail définies par le présent accord. Les forfaits continueront d'intégrer la réalisation d'heures supplémentaires.

Article 2.8. : Organisation des formations et examens médicaux

Les examens médicaux réalisés à l'initiative des médecins du travail sont en principe effectués pendant les heures de travail habituelles. S'agissant des salariés suivant des horaires atypiques, il peut arriver que ces examens soient réalisés en dehors du temps de travail.

Il sera veillé à ce que, dans toute la mesure du possible, ces examens soient organisés pendant les heures de travail habituelles. A défaut, ce temps sera rémunéré et il sera veillé à ce que la durée du repos quotidien soit respecté entre l'heure de fin de poste et l'heure de l'examen ou l'heure de l'examen et l'heure de prise de poste.

Pour les salariés en VSD ou SDL ou VSDL, les examens seront organisés par principe le vendredi ou le lundi.

Concernant les formations, elles seront également organisées dans toute la mesure du possible pendant les heures de travail habituelles.

S'agissant des salariés travaillant en équipe de suppléance, si une formation d'une ou deux journées devaient être réalisées d'une telle manière que les repos quotidien et hebdomadaire sont respectés, celle-ci seraient rémunérées comme du temps de travail effectif. Si la formation ne permet pas de respecter les repos quotidien et/ou repos hebdomadaire, le salarié pourra suivre la formation et en contrepartie récupérer les heures de formation sur toute ou partie d'une journée normalement travaillé.

Dans les deux cas, en cas de programmation en dehors des horaires de travail habituels, un délai de prévenance suffisant, et idéalement de l'ordre de deux semaines, sera respecté de façon à pouvoir organiser l'articulation avec l'organisation personnelle des salariés concernés.

Article 2.9. : Régimes de travail complémentaires

L'ensemble des organisations du temps de travail correspondent aux régimes standards s'appliquant au sein des trois manufactures de Renault ElectriCity.

Aucun autre régime de travail ne saurait être mis en œuvre sans avoir préalablement réuni la commission d'application et de suivi du présent accord telle que prévue par l'article XX. A cette occasion, le périmètre, les motifs et les modalités de mise en œuvre et de déploiement seraient partagés avec les membres de la commission de suivi, la Direction s'engageant à tenir compte, dans toute la mesure du possible, des remarques et propositions d'adaptations émanant de la commission de suivi.

Article 3 : Les heures d'ajustement

Dans le cadre de l'annualisation, des heures d'ajustement sont accordées.

Le nombre d'heures d'ajustement permet d'assurer, après déduction des repos liés au régime de travail, aux congés payés, aux jours fériés et à la journée de solidarité, un temps de travail effectif annuel de :

- 1 607 heures pour les salariés en 1x8, 2x8, 3x8 ou de jour,
- Une durée annuelle équivalente à un nombre d'heures égal à « 1 607h - 2 jours de travail » pour les travailleurs de nuit tels qu'actuellement définis par l'accord national de la métallurgie sur le travail de nuit du 3 janvier 2002.

Ainsi, les Parties ont convenu de répartir ces heures d'ajustement entre le Compteur Temps Collectif (CTC) et le Compteur Temps Individuel (CTI).

Pour l'ensemble des régimes, le CTC intégrera :

- les 7 heures de solidarité qui seront prélevées au mois de novembre,
- 5 heures d'aménagement de départ en congé définies selon les modalités prévues à l'article 1^{er} du Chapitre 4 du présent Titre et, à l'exception des salariés en horaires de fin de semaine.
- *a minima* l'équivalent en heures de 2 jours.

Pour les salariés à temps partiel, cette journée de solidarité est réduite à due concurrence du temps de travail contractuel.

Le solde des heures d'ajustement permettant d'assurer le temps de travail effectif annuel prédéfini est intégré au CTI.

Ainsi, les compteurs sont les suivants :

- Pour les équipes en 2x8 ou 1x8

	Production	Option 1	Option 2	Option 3
TT Effectif / jour	7h10	7h17	7h10	7h20
CTC	26h50	26h50	26h50	26h50
CTI	7h10	17h40	7h10	45h10

- Pour le personnel en horaire de normale de jour

Les heures d'ajustement accordées sont réparties comme suit :

- o 52 heures sont créditées au compteur temps individuel,
- o 28 heures sont créditées au compteur temps collectif.

- Pour les équipes travaillant de nuit (telles qu'actuellement définies par l'accord national de la métallurgie du 3 janvier 2002)

	Production	Option 1 NL/NC	Option 2	Option 3
TT Effectif / jour	7h10	7h06	7h10	7h20
CTC	26h50	26h50	26h50	26h50
CTI	21h30	35h40	21h30	59h50

- Pour les équipes des horaires de fin de semaine

	SD	VSD / SDL	VSDL
Temps de travail effectif annuel	1 123h	1 361h	1 364h
CTC	7h	27h	22h
CTI	5h	29h	21h

- Pour les équipes aux horaires atypiques

Eu égard aux spécificités de ces activités, les Parties ont convenu de ne pas modifier les régimes atypiques qui existent avant le transfert des salariés de Renault Douai, STA et MCA au sein de Renault ElectricCity pour l'exercice d'activité de sureté, de sécurité ou pour la surveillance des énergies.

Les modifications portent ainsi uniquement sur la conversion des compteurs en heures avec la même logique que l'ensemble du personnel pour le CTC qui intègre la journée de solidarité et les 5 heures d'aménagement de départ en congé. En outre, il est prévu d'aligner, par le biais d'une diminution du compteur CTI, le temps de travail du personnel de la centrale des fluides de Douai, pour les salariés qui seraient amenés à rejoindre la centrale des fluides de Douai après le 1^{er} janvier 2022, sur le temps de travail des conducteurs de chauffe de Maubeuge.

Ainsi, le temps de travail effectif ainsi que les compteurs pour l'ensemble des régimes seront donc :

	Sécurité Maubeuge	Sécurité Douai	Conducteur de chauffe Maubeuge	Centrale Fluides Douai	Centrale fluides Douai (nouveaux entrant à compter du 01/01/22)
Temps de travail effectif annuel	1 582h	1 607h	1 496h	1 461h	1 496h
CTC	12h	12h	12h	12h	12h
CTI	0h	38h	0h	55h	20h

Pour la Centrale des fluides de STA, les compteurs seront de 12 heures de CTC et 74h50 de CTI.

Il est précisé que pour les activités en continu, la réalisation de travail effectif les 25 décembre et le 1^{er} janvier donnera lieu à une prime de 50€ brut.

Enfin, les Parties ont convenu de conserver un régime propre à des activités de nettoyage de peinture conduisant à un temps de travail effectif inférieur à 35 heures en moyenne par semaine. Les compteurs CTC et CTI seront convertis en heure pour ce régime à raison de 26 heures 50 de CTC et 49 heures 20 au titre du CTI.

Article 4 : Séance de rattrapage et heures supplémentaires

En vertu de l'annualisation du temps de travail, les heures supplémentaires sont par principe décomptées à l'issue de l'année civile. Dans ce cadre, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 1 607 heures.

Dès lors, un bilan sera établi en fin d'année afin d'apprécier le nombre d'heures réalisées au-regard des 1 607 heures. Les heures effectuées au-delà de 1 607 heures seront, après déduction des heures supplémentaires ayant déjà donné lieu à paiement en cours d'année en application notamment des articles 4.1 et 4.2 ci-dessous, payées et donneront lieu à une majoration de 25%.

Article 4.1. : Séances de rattrapage

Les séances de rattrapage de 15 minutes maximum ont vocation à assurer 100% de la production dans les délais et dans le poste de travail. Ces séances correspondent à la nécessité de livrer nos clients en temps et en heure.

L'usage de ces séances de rattrapage pourra concerner l'ensemble du site, un département, un atelier, ou une UET complète. S'agissant de l'emboutissage et des UET partagés sur plusieurs activités, le niveau de déclenchement de la séance de rattrapage pourra être à un niveau infra-UET (ex : presse à l'emboutissage). Sa durée sera de 15 minutes maximum. Les salariés seront informés du déclenchement des séances de rattrapage et du motif de recours au plus tard 2 heures avant la fin de poste. La présence des salariés sera obligatoire.

Dès lors qu'une séance de rattrapage sera déclenchée, celle-ci sera rémunérée dans les conditions définies ci-après pour la durée annoncée. Si, un aléa intervenu après l'annonce de la séance de rattrapage devait en empêcher sa réalisation, telle qu'une panne intervenant dans les deux dernières heures non prévisibles lorsque l'annonce du recours à la séance a été réalisé deux heures avant la fin de poste, l'OPS réalisera avec son équipe un point d'avancement des cercles de qualité ou toute autre action de progrès. Ce temps sera payé et donnera lieu à la majoration de 50%. Les salariés ne souhaitant pas réaliser ces activités, pourront quitter leur poste à l'heure initialement prévue, dans ce cas, ils ne percevront pas de rémunération au titre de la séance non effectuée.

S'agissant du personnel de maintenance ou support de production dont le régime de travail prévoit la possibilité d'utilisation des séances de rattrapage, le management concerné précisera si tout ou partie de ce personnel devra effectuer la dite séance au regard des UET de production concernées. Le management désignera équitablement les salariés amenés à accompagner la séance de rattrapage en tenant compte des compétences requises.

Aucune séance de rattrapage ne pourra être prévue un samedi. En cas de travail le samedi, de manière obligatoire ou volontaire, concernant une collectivité de salarié (département, atelier, UET), la séance de rattrapage ne sera pas activable lors du poste du vendredi après-midi précédent pour la collectivité concernée, ceci afin de permettre aux salariés travaillant le vendredi après-midi de venir le samedi matin.

La séance de rattrapage sera rémunérée ou capitalisée, avec une majoration de 50%, y compris pour les salariés à temps partiel pour lesquels il est légalement possible d'effectuer des heures complémentaires.

Article 4.2. : Heures Supplémentaires

Heures supplémentaires collectives

Le recours à des heures supplémentaires peut être envisagé de manière collective et obligatoire pour l'ensemble d'un site, un département, un atelier ou une UET dans les cas suivants :

- Réalisation d'un samedi matin obligatoire afin de faire face à un accroissement des volumes de production. Afin de prendre en compte l'organisation personnelle de chaque salarié la planification de ces séances supplémentaires s'effectuera dans les conditions suivantes :
 - o Un calendrier de travail prévisionnel trimestriel sera établi et communiqué au CSE intégrant les séances de travail supplémentaires envisagées. Cette programmation sera confirmée de manière ferme un mois avant sa réalisation lors d'une réunion du CSE
 - o En cas d'aléas (difficultés d'approvisionnement, pannes ...) empêchant la réalisation d'un samedi initialement annoncé en CSE, la Direction pourra annuler le dit samedi, en respectant un délai minimum de prévenance de 48h (sauf Cas de force majeure).
 - o En cas d'ajout d'un samedi non prévu dans le programme prévisionnel, le délai de prévenance sera d'un mois en cas de d'accroissement de volume de production,
 - o La séance du samedi n'intégrera pas de séance de rattrapage ;
 - o Dans une limite de 6 samedis par an et par équipe en 2022, 8 samedis par équipe en 2023 puis 10 samedis par an et par équipe à compter de 2024 ; au-delà les samedi seront réalisés sur la base du volontariat. Il est précisé que le nombre de samedi obligatoire s'apprécie sur l'année civile, par équipe et par département ou secteur et non par salarié.
 - o Possibilité de se faire remplacer par un collègue de travail ayant les mêmes compétences sous réserve du respect des temps de repos et durées maximales du travail et d'un délai de prévenance permettant d'assurer l'organisation du fonctionnement de l'UET et à raison d'un remplacement maximum par module. Dans ce cadre, le temps d'absence lié au respect du repos quotidien de 9 heures n'étant pas travaillé ne sera pas rémunéré.

En cas d'ajout d'un samedi non prévu dans le programme prévisionnel, le délai de prévenance sera de deux semaines en cas de rattrapage de pertes de production. Dans ces circonstances, les horaires du samedi pourront être adaptés afin de faciliter le remplacement par des salariés travaillant d'après midi. Ces horaires seraient compte-tenu des horaires actuellement en vigueur, de : 6h25 à 13h, à Maubeuge, 6h à 12h35 à Douai et 6h15 à 12h50 à Ruitz et incluant 20 minutes de pause non rémunérées. La prime de 10 euros indiquée ci-dessous sera versée dans ces situations. Ces horaires tiennent compte de l'organisation actuelle. Ils sont donnés à titre indicatif et pourront être adaptés en fonction des volumes à rattraper.

Lors des négociations, les organisations syndicales représentatives ont sollicité le recours exclusif au volontariat pour ces samedis spécifiques. Sur le principe, la Direction ne s'y oppose pas et souhaite néanmoins s'assurer que ces samedis répondent à l'objectif recherché de rattrapage de production et donc de la présence des effectifs requis. Dans ce contexte, la Direction accepte le principe du recours au volontariat pour l'organisation de ces samedis particuliers à l'exception d'un fonctionnement en une seule équipe.

En cas de séance supplémentaire organisée dans les conditions définies ci-dessus, les équipes de nuit organisées selon les options 2 et 3 visées à l'article 2.3 ci-dessus effectueront une séance de supplémentaire soit la nuit du dimanche au lundi pour les équipes de nuit travaillant habituellement du lundi au vendredi ; soit la nuit du vendredi au samedi pour les équipes de nuit travaillant habituellement du dimanche au jeudi.

Une séance supplémentaire pourra être organisée, sur la base du volontariat, le samedi après-midi avec un horaire permettant de respecter le repos hebdomadaire de 35h (24h+11h)

- Allongement obligatoire de 30 minutes incluant la séance de rattrapage pour l'équipe d'après-midi afin de permettre l'industrialisation des futurs projets lorsque le samedi nécessite une intervention

ne permettant pas de réaliser la production ce samedi. Cet allongement est réalisé dans les conditions suivantes :

- Il intègre la séance de rattrapage ;
- Il intègre une pause de 5 minutes payée comme temps de travail effectif mais non décomptée de la durée du travail pour apprécier les durées maximales du travail ;
- Dans une limite de 3 séances par semaine et par équipe avec un maximum de 6 séances par mois par équipes activable 3 fois dans l'année soit un maximum de 18 séances par équipe et par an ;
- Avec une planification indicative en CSE, lorsque cela s'avère possible, et un délai de prévenance de 2 mois.

Le personnel support de production travaillant habituellement de jour et dont la présence est nécessaire pour la bonne organisation de ces séances supplémentaires obligatoires et allongements obligatoires sera également concerné. Dans ce cadre, le management définira les besoins en effectif et compétences en fonction des départements et secteurs de production concernés par ces séances supplémentaires, les salariés concernés ayant la possibilité de s'organiser afin d'assurer une rotation en accord avec la hiérarchie.

Le paiement de ces heures intégrera :

- Pour les samedis, qu'ils soient obligatoires ou au volontariat, quelles que soient le nombre d'heures réalisées : une majoration de 25%. La réalisation d'au moins 6h de travail le samedi dans les conditions définies au présent accord donnera lieu à une prime de samedi de 10€ brut minimum ; cette prime étant portée à 30€ en cas de samedi après-midi. La prime de 10€ sera également versé en cas de samedi « court » organisé au volontariat dans les conditions précisés ci-dessus.
- Pour les allongements obligatoires : une majoration de 50%.

Cette majoration de 50% sera également applicable en cas de démarrages anticipés ou de prolongations de poste réalisés de manière exceptionnelle et sur demande de la hiérarchie, pour faire face à des retards ponctuels de production et organisés sur la base du volontariat.

Il est précisé que ces majorations concernent les heures supplémentaires et non les heures complémentaires réalisées par les salariés à temps partiel pour lesquels les heures complémentaires sont rémunérées dans les conditions légales et conventionnelles en vigueur.

Les parties conviennent que les périodes d'absence liées à la prise de CTI, CTC, de congés payés, et d'activité partielle quelle qu'en soit la nature juridique, ainsi que les jours fériés sont considérés comme du temps de travail effectif pour le déclenchement des majorations pour heures supplémentaires, heures supplémentaires calculées à la semaine au regard du temps de travail propre à chaque cycle horaire.

Article 4.3. : Paiement ou Capitalisation des heures supplémentaires

Les salariés pourront opter pour une capitalisation de leurs heures supplémentaires et/ou des majorations associées. Dans ce cas, la capitalisation se fera au travers du Compteur Temps Individuel.

Article 4.4. : Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires s'élève à 210 heures.

Au-delà de ce seuil, s'alimente un compteur Repos Compensateur Obligatoire dont les conditions d'acquisition et de prise sont celles prévues par la législation en vigueur.

Chapitre 2 : Cadres en forfait jours

Les catégories de Salariés auxquelles s'applique ce forfait sont celles énoncées par les dispositions de la convention collective de la Métallurgie en vigueur (à date, article 14 de l'accord national du 28 juillet 1998).

Article 1 : Durée annuelle de travail

Le temps de travail de ces Salariés est exprimé en journées et apprécié conformément aux dispositions conventionnelles de la métallurgie précitées.

Ce forfait est fixé à 218 jours par année civile.

Les parties s'accordent sur le fait, même si le forfait-jours est par principe sans référence horaire, que tout Salarié doit bénéficier et se doit de respecter :

- Les durées journalière et hebdomadaire maximales de travail ;
- Les temps de repos, qu'il s'agisse de celui prévu quotidiennement ou à la semaine ;
- Les dispositions prises en matière de droit à la déconnexion prévues par la charte en vigueur du 30 aout 2021 actuellement en vigueur au sein de Renault SAS et qui sera déployée au sein de Renault ElectriCity au plus tard au cours du premier semestre 2023

Par ailleurs, la Direction veille à ce que les modalités d'organisation du forfait permettent une régulation de la charge de travail des équipes et des personnes conformément aux dispositions conventionnelles de la métallurgie précitées.

A cet effet, la Direction s'engage à veiller à ce que chacun puisse travailler selon des durées raisonnables de travail avec une amplitude et une charge de travail équilibrées.

Pour ce faire, un suivi instantané du nombre de jours travaillés continue à être mis en œuvre afin de décompter le nombre de journées de travail, ainsi que les journées de repos prises auquel les Salariés et managers ont accès, à tout moment, les outils digitalisés de suivi du temps de travail.

Dans ce cadre, il appartient à la ligne managériale et la fonction RH de s'assurer de l'adéquation de la charge de travail et des moyens donnés à chaque membre du personnel en forfait-jours pour y faire face.

En outre, au moins un entretien a lieu chaque année avec le manager lors duquel sont évoquées l'organisation du travail et la charge de travail, ainsi que l'amplitude des journées de travail du Salarié au forfait. Ce moment d'échanges a notamment lieu lors des entretiens annuels et / ou de mi-année.

Un bilan est également établi à chaque fin d'année civile afin de faire le point sur le nombre de jours travaillés par chaque Salarié tout en sachant que tous peuvent demander qu'un échange ait lieu sur le sujet, à tout moment dans l'année, afin que soit assurée une bonne conciliation entre activité professionnelle et personnelle.

Article 2 : Jours d'ajustement

Le personnel en forfait-jours qui travaille à temps plein bénéficie d'un ajustement annuel du temps de travail, avec maintien de la rémunération, déterminée comme suit : 10 jours ouvrés, dont 3,5 posés à l'initiative de la direction (CTC). Sur les 3, 5 jours au titre du CTC, 0,5 jours est consacré à l'aménagement de départ en congé.

Chapitre 3 : Les congés payés et la journée de fête locale

La période de référence pour l'acquisition et la prise des congés payés diffère d'un site à l'autre.

Aux termes de l'accord du 8 juin 2021, il avait été mentionné que :

« Les parties conviennent d'harmoniser ces dispositions et de préciser les modalités de mise en œuvre au cours de la future négociation sur le temps de travail. Cette négociation sera l'occasion de convenir, notamment, des modalités de prise des jours de congés payés. »

Au cours des réunions de négociation, les Parties ont décidé, dans un 1^{er} temps, de maintenir les périodes d'acquisition et de prise de congés payés propres à chaque site ainsi que les modalités de décompte des congés.

Ainsi, les dispositions relatives aux congés payés sont les suivantes :

	Douai	Maubeuge	Ruitz
Décompte en ...	Jours ouvrables	Jours ouvrés	Jours ouvrables
Période d'acquisition des CP	01/01/année N au 31/12/année N	01/06/ année N-1 au 31/05/ année N	01/06/ année N-1 au 31/05/ année N
Période de prise des CP	01/01/année N au 31/12/année N	01/06/année N au 31/05/ année N+1	01/06/année N au 31/05/ année N+1

Toutefois, dans la logique d'harmonisation des règles de gestion du personnel de Renault Electricity et de simplicité pour les salariés, le décompte en jours ouvrés des congés payés tel qu'il existe au sein du Site de Maubeuge sera étendu au sein des manufactures de Douai et de Ruitz. Les congés d'ancienneté seront également décomptés en jours ouvrés.

Cette modification interviendra au plus tard au 1^{er} janvier 2023 à Douai et au 1^{er} juin 2023 à Ruitz, correspondant au 1^{er} jour de la période d'acquisition des congés.

Les règles relatives au report et au reliquat des congés payés actuellement en vigueur ne sont pas modifiées.

Il est convenu qu'au sein du congé principal de 4 semaines, trois semaines seront réservées pour la fermeture annuelle des sites au cours de l'été et une semaine (soit 5 jours ouvrés) sera à l'initiative du salarié. La 5^{ème} semaine de congé sera à l'initiative de la Direction.

Les salariés devront respecter un délai de prévenance raisonnable pour faire part à leur manager de leur demande de prise du congé individuel. En cas de refus du manager, il sera convenu d'une autre date de prise au cours de l'année.

La Direction laissant la possibilité à chaque salarié de planifier le congé principal pendant la période normale de prise des congés, soit du 1^{er} mai au 31 octobre, il est précisé que si le salarié désire prendre ces congés à un autre moment, cela entraîne automatiquement renonciation aux jours de congé supplémentaires pour fractionnement.

Les Parties conviennent également du maintien de la journée de fête locale en vigueur sur l'ensemble des sites qui demeurera non travaillée et rémunérée.

Chapitre 4 : Les compteurs

3 types de compteurs existent historiquement au sein du Pôle :

- le Compteur Temps Collectif,
- le Compteur Temps Individuel,
- le Compte transitoire.

Les Compteurs Temps Collectif et Individuel seront, à compter du 1^{er} janvier 2022 convertis en heures.

La correspondance en jours du nombre d'heures, inscrit au compteur, dépendra du régime de travail de chaque salarié que ce soit à la date du 1^{er} janvier 2022 ou ultérieurement pour l'acquisition et la prise des heures figurant aux compteurs.

Article 1 : Compteur Temps Collectif

Les droits à ce compteur s'acquièrent au fur et à mesure de l'année en heures, sauf pour les salariés en forfaits jours – mission.

Le Compteur Temps Collectif (CTC) permet notamment de faire face aux baisses d'activité et limite les conséquences liées au chômage partiel.

En période de faible activité, un maximum d'un équivalent de 7 jours d'ajustement collectif supplémentaires peut être alloué à tout salarié qui ne bénéficierait pas de droits suffisant dans leur CTC.

Positionnement et décompte des heures d'ajustement collectif (CTC)

Chaque année, il sera étudié avec les organisations syndicales représentatives localement et signataires du présent accord les possibilités d'aménagements de départ en congé. A ce titre, 5 heures seront prises au titre du CTC (une demi-journée pour les cadres en forfait jours). Cet aménagement met un terme aux dispositions relatives aux franchises existantes au sein des trois sites.

L'utilisation des heures inscrites au CTC peut concerner l'ensemble des collaborateurs, un site dans son intégralité, quel que soit le niveau de son activité, mais également un secteur d'activité à la maille de l'UET.

Les heures inscrites au CTC peuvent être utilisées par roulement, pour tenir compte de la spécificité des secteurs de l'entreprise. Elles peuvent être positionnées en journée ou demi-journée, ou sur une ou plusieurs heures.

Les heures d'ajustements collectifs font l'objet d'une programmation indicative dans le cadre d'un calendrier prévisionnel trimestriel présenté pour information en CSE, et réajusté si nécessaire en fonction des besoins.

Si un salarié était amené à travailler sur une journée CTC, son Compteur Temps Collectif sera débité et le salarié verra son compteur CTI crédité du nombre d'heures équivalent.

Il est précisé qu'en cas de samedi obligatoire, ce dernier ne pourra pas faire l'objet d'une récupération sur des compteurs négatifs de CTC.

Article 2 : Compteur Temps Individuel

Les droits à ce compteur s'acquièrent au fur et à mesure de l'année en heures, sauf pour les salariés en forfaits jours – mission.

Le CTI peut être alimenté à raison de 5 jours ouvrés de congés payés maximum par an qui n'auraient pas été pris. Le salarié peut également y inscrire les congés supplémentaires d'ancienneté qui n'auraient pas été pris en cours d'année.

Enfin, le CTI peut être monétisé dans les conditions définies à l'article 5 du présent Chapitre.

Positionnement et décompte des heures d'ajustement individuel (CTI)

Comme pour toute absence pour congés, les salariés devront obtenir l'autorisation de leur manager pour la prise d'heures inscrites au CTI, étant précisé que ces heures pourront être prises à raison d'une journée, de demi-journées, ou en heures.

Dans ce cadre, un délai de prévenance raisonnable est à respecter par le salarié. En cas de refus motivé du manager, il sera convenu d'une autre date de prise au cours de l'année.

En cas de prise de CTI, les salariés bénéficient de la rémunération correspondant à celle qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler, comme en matière de congé payés, soit leur rémunération habituelle à l'exception des éléments de rémunération liées à la présence effective. En cas de départ de l'entreprise, les heures inscrites au CTI non prises sont payées.

Article 3 : Compte transitoire

Ce compte a été créé dans le cadre de l'accord du 13 mars 2013. Il avait pour fonction de recueillir les jours capitalisés dans le CTI au-delà de 10 jours ainsi que l'ensemble des jours capitalisés dans le compteur épargne formation conventionnel qui a disparu. Ce compte ne peut plus être alimenté.

Les jours figurant dans ce compteur peuvent être pris et monétisés dans les conditions définies ci-après.

Article 4 : Planification des jours de repos

Il est rappelé que la prise de congés tout comme leur programmation relèvent de l'équilibre entre vie personnelle et professionnelle et contribuent au bien être des salariés. Les congés, qu'elles que soient leur nature, sont faits pour être pris.

Un processus de planification des congés a été mis en œuvre avec des entretiens trimestriels.

Des outils de planification et de suivi des congés des équipes sont mis à disposition des managers qui se verront proposer des mesures d'accompagnement afin, le cas échéant d'améliorer cette planification et ce suivi de prise de congés.

Afin s'assurer une planification régulière de ces journées, un point sera effectué entre le manager et le salarié chaque trimestre sur la planification prévisionnelle des jours de CTI tout au long de l'année.

Pour ce faire, et au regard des droits du salarié, le manager et le salarié conviendra :

- D'une planification des jours de CTI et autres jours de repos éventuels pour le trimestre en cours : ces jours seront enregistrés dans le système de pointage. En cas d'annulation pour quelque motif que ce soit, la journée ou les heures annulées seront repositionnées à une date fixe dans un délai maximum de 3 mois
- D'une planification indicative du nombre de jours à prendre pour chaque trimestre suivant de l'année afin de s'assurer de la prise effective des jours de repos.

En dehors de ces situations, il peut arriver qu'un salarié souhaite prendre des heures ou jours de CTI à une date non prévue lors de l'échange trimestriel. Dans ce cadre, un délai de prévenance raisonnable est à respecter par le salarié et l'accord du manager est requis pour la prise effective de ce CTI.

Article 5 : Monétisation des heures

Les jours figurant dans le compteur transitoire (CT) et dans le compteur temps individuel (CTI), sans ordre de priorité de l'un ou l'autre de ces compteurs, peuvent faire l'objet d'une monétisation dans les conditions ci-après décrites.

Les jours ainsi monétisés sont valorisés sur la base du salaire de référence perçu à la date de monétisation.

Monétisation avec motif

- Pour compléter la rémunération dans le cadre d'un congé parental d'éducation ou de la DA dans la limite de 100% de ce que le salarié percevait avant le bénéfice desdites mesures
- Pour racheter des trimestres dans les cas (et pour le nombre de trimestres à autorisés par le régime de retraite dont relève la personne
- Pour alimenter le PERECO dans les conditions fixées par les dispositions spécifiques portant sur ce PERECO. Dans cette hypothèse, et sauf demande contraire, le CTI sera prélevé en priorité par rapport au CT.
- Pour compléter la rémunération en cas d'activité partielle (ou encore APLD)
- Pour notamment aider financièrement, et par solidarité, les personnes en congés sans solde dans le cadre de l'assistante d'un proche souffrant d'une grave pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou nécessitant des soins contraignants
- Pour acheter, via Renault Vente au Personnel, des véhicules neufs du Groupe Renault

- Pour alimenter le compte personnel de formation du salarié, s'agissant des formations décidées par le seul salarié, si les droits acquis sont insuffisants

Monétisation sans motif

Indépendamment du paragraphe précédent, les salariés peuvent également monétiser 10 jours de CTI par an maximum, sans motif particulier

TITRE II : LA REMUNERATION

Les principes décrits dans le présent Titre sont appliqués aux salariés qui seraient embauchés à compter du 1^{er} janvier 2022, ainsi qu'aux salariés dont le contrat de travail sera transféré au sein de Renault ElectriCity à la date du 1^{er} janvier 2022, étant précisé que ces derniers ont bénéficié, dans les conditions définies par l'accord du 08 juin 2021 et au Chapitre 4 du présent Titre, d'un maintien de la rémunération annuelle nette qu'ils ont perçue en 2021.

Les trois sites de Renault ElectriCity disposaient d'une grille de rémunération pour le personnel Ouvrier et Etam adaptée à l'actuelle structure de rémunération. Ces grilles définissent systématiquement un salaire minimum par coefficient et parfois un salaire maximum par coefficient. Vue la nouvelle structure de rémunération prévue par le présent Titre, les Parties conviennent de retenir une grille des rémunérations minimales, annexée au présent accord, tenant compte des classifications et des mesures d'évolution de carrière propres à chaque site.

Chapitre 1 : Principes et structure de rémunération

Une paie calculée sur une base de 151,67h

Les Parties conviennent du principe d'une paie plus simple et plus équitable au travers de la rémunération du temps de travail effectif.

A l'exception des salariés rémunérés au forfait, La rémunération mensuelle des salariés est indépendante de l'horaire réel hebdomadaire et mensuel. Elle est calculée selon un taux horaire multiplié par 151,67h.

La rémunération sera constituée d'un salaire de base et d'une prime d'ancienneté. Le taux horaire sera défini comme suit : (salaire de base + prime d'ancienneté) / 151,67h. Comme indiqué au Chapitre 4 du présent Titre, le salaire de base intègre le différentiel de rémunération annuelle théorique nette constatée.

Ce faisant et comme prévu par l'accord du 08 juin 2021, il a été mis fin, à compter du 1^{er} janvier 2022, aux différentes rubriques de paie/éléments de rémunération tels qu'ils existent aujourd'hui au sein de Renault Douai, MCA et STA, et qui sont prévus par des accords collectifs, des accords atypiques, des usages ou des engagements unilatéraux, relatifs notamment au paiement de temps de pause (y compris temps de casse-croute), à l'allocation forfaitaire du site de Douai et au complément de rémunération de 0,8% en vigueur à MCA, ces éléments étant intégrés dans le salaire de base dans les conditions définies ci-après.

L'ensemble des primes lié aux conditions de travail existant précédemment au sein de Renault Douai, MCA et STA, ont également supprimé en application de l'accord du 08 juin 2021.

Figure en annexe au présent accord, à titre indicatif, la liste des rubriques de paie qui ont été restructurées dans le cadre de la future structure de rémunération à compter du 1^{er} janvier 2022, étant précisé que ces éléments de rémunération disparaissant au 1^{er} janvier 2022 sont intégrés dans le calcul permettant d'assurer le maintien de la rémunération annuelle nette prévu au Chapitre 4 du présent Titre.

De part la mise en œuvre de cette nouvelle structure de rémunération, les précédentes mesures individuelles pouvant prendre la forme notamment de Complément de carrière, d'Unité Expérience Métier, de points de KP ont été intégrés dans le salaire de base au 1^{er} janvier 2022.

Chapitre 2 : Primes et Indemnités mensuelles et semestrielles

Si certaines primes ou indemnités telle que l'indemnité de panier ont été définies précisément dans l'accord du 8 juin 2021, d'autres éléments de rémunération nécessitaient des précisions quant au mode de calcul ou à leur définition. Le présent Chapitre vient ainsi préciser les modalités de calcul de ces éléments de rémunération.

Article 1 : La prime d'habillement

Le personnel tenu de porter les VIM (pantalon, veste, chaussure de sécurité) bénéficie actuellement d'une prime d'habillement de 1,183€ brut pour chaque poste travaillé. Le versement de cette prime est conditionné au port obligatoire des VIM.

- Chaque salarié bénéficiant avant le transfert d'une telle prime l'a conservé 1^{er} janvier 2022 à la suite du transfert de son contrat de travail au sein de Renault ElectriCity,
- Les salariés qui n'en bénéficiaient pas lors du transfert peuvent prétendre à une telle prime s'ils viennent à exercer une fonction pour laquelle cette prime est attribuée conformément aux règles propres à chaque site,
- Pour le personnel embauché depuis le 1^{er} janvier 2022, les règles propres à chaque site continuent de s'appliquer jusqu'à ce qu'un accord nouveau soit conclu.

Article 2 : L'indemnité de panier

Une indemnité de panier est accordée à l'ensemble du personnel posté dans la mesure où le temps de pause ne permet pas à ce personnel de se restaurer au sein des restaurants d'entreprise existants. Son montant était de 6,70€ net pour chaque poste réellement travaillé et à raison de plus de 6 heures de temps de travail effectif. Il a été réévalué à 6,80€ lors de la négociation annuelle obligatoire 2022. Cette indemnité est exonérée de charges sociales dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Article 3 : L'indemnité de transport

Le barème l'indemnité de transport a été harmonisé en retenant les dispositions actuelles les plus avantageuses selon la distance entre le domicile et le lieu de travail. Ce barème figure en annexe.

Article 4 : La prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté concernant le personnel Ouvrier et ETAM disposant d'au moins 3 ans d'ancienneté a été uniformisée au 1^{er} janvier 2022.

Le mode de calcul de cette prime versée mensuellement est défini comme suit :

- Valeur du point x Coefficient fonction du nombre d'années d'ancienneté

La valeur du point est propre à chaque coefficient.

Le coefficient fonction du nombre d'année d'ancienneté est défini comme suit :

Nombre d'année d'ancienneté	Coefficient
< 3 ans	0
3	3
4	4
5	5
6	6
7	7
8	8
9	9
10	10
11	11
12	12
13	13
14	14
15	15
16	15,33
17	15,66
18	16
19	16,5
20	17
21	17,2
22	17,4
23	17,6
24	17,8
25 et +	18

Le barème en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2022 figure en annexe.

Le montant de la prime d'ancienneté est revu à la date anniversaire de l'embauche de chaque salarié.

Article 5 : La prime de vacances

Une prime de vacances de 570€ brut est versée au personnel Ouvrier et Etam, en CDD ou CDI, au mois de juin. Ce montant est valable pour un droit plein à congés payés de 25 jours ouvrés ou 30 jours ouvrables. Le montant a été porté à 600€ dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

Le montant est réduit à due concurrence pour les salariés ne disposant pas d'un droit plein à congés payés. Dans ce cas, la période de référence servant à l'appréciation du droit à congés payés permettant de définir le montant de cette prime s'étend du 1^{er} juin de l'année précédant le versement au 31 mai de l'année de versement et ce indépendamment des différences existantes entre les trois sites quant à la période d'acquisition des congés payés.

Article 6 : La prime de fin d'année

Le montant brut de cette prime ouverte aux salariés Ouvrier et Etam, en CDD ou en CDI, est calculé comme suit (barème joint en annexe) :

- $300\text{€} \times (\text{nb d'années d'ancienneté groupe limité à 20 ans} / 10) \times (\text{coefficient} / 165)$.

Le montant de la prime telle que prévu par le barème joint est accordé pour une présence à temps plein sur la période de référence (soit du 1^{er} mai au 31 octobre de l'année de versement) au regard du régime de travail de chaque salarié. Le montant de la prime est donc proratisé selon le temps de présence de chaque salarié pendant cette période de référence (notamment en cas d'entrée ou de sortie de personnel au cours de cette période). La prime sera par ailleurs proratisée pour les salariés à temps partiel selon le taux contractuel d'activité apprécié sur l'ensemble de la période de référence mentionnée ci-dessus.

Toutefois, sont assimilées à du temps de présence pour le calcul du montant de la prime :

- Toutes les absences rémunérées à l'exception des absences maladie de plus de 3 mois (continu ou non) sur la période de référence,
- Les arrêts de travail consécutifs à un accident de trajet, à un accident du travail ou une maladie professionnelle imputée à Renault ElectricCity,
- Les absences non rémunérées suivantes:
 - jury d'assises & obligation de témoigner devant une juridiction, congé de formation économique ou syndicale.

La prime de fin d'année sera versée au mois de novembre selon l'ancienneté acquise et le coefficient acquis au 31 décembre de l'année de versement.

En cas de modification de l'ancienneté ou du coefficient intervenant en décembre, le salarié bénéficiera, au moins de décembre, d'un versement pour compléter le montant de la prime versée en novembre pour tenir compte de l'ancienneté et/ou du coefficient acquis entre le 1^{er} et le 31 décembre.

Chapitre 3 : Les modalités de rémunération liées à certaines contraintes horaires

La négociation portant sur les régimes spéciaux a mis en évidence l'existence de règles spécifiques selon les sites quant à la rémunération de certaines contraintes liées aux régimes de travail.

Les Parties ont ainsi convenu d'harmoniser les modalités de rémunération des régimes spéciaux de travail en définissant les règles de rémunération développées ci-après.

Article 1 : Majorations pour travail habituel de nuit et prime d'équipe de nuit

Indépendamment des horaires pratiqués sur chaque site, les Parties conviennent que les salariés travaillant de nuit habituellement selon leur régime de travail bénéficieront :

- d'une majoration de 20% de l'ensemble des heures de nuit prévues par leur régime de travail effectuées du lundi de nuit au vendredi de nuit,
- d'une majoration de 50% de l'ensemble des heures de nuit prévues par leur régime de travail effectuées dans la nuit du dimanche au lundi,
- d'une prime d'équipe de nuit de 6€ brut pour tout poste habituel de nuit travaillé d'au moins 6 heures. Cette prime sera due également lorsque le salarié travaille sur un poste prévu par son planning mais dont le temps de travail effectif est inférieur à 6 heures (ex : dernière nuit courte du régime « Nuits longues/Nuits courtes ; régime spécifique inférieur à 35h en peinture à Maubeuge).

Article 2 : Horaire de fin de semaine

Les salariés travaillant en horaire de fin de semaine, que ce soit de journée et/ou de nuit, bénéficieront d'une majoration de 50% des heures travaillées concernées.

S'ajoute à cette majoration, une majoration de 100% du taux horaire pour le nombre d'heures travaillées un jour férié telle que prévue par l'article 4 du présent Chapitre du présent Titre.

Article 3 : Horaires atypiques en continu

Cet article vise uniquement les conducteurs de chauffe du site de Maubeuge, la centrale des Fluides du site de Douai et les Agents de sécurité (A2P) du site de Douai qui travaillent de manière continue.

Pour l'ensemble de ces salariés, les contraintes horaires donneront lieu à une majoration, dénommée « Sentence Picquenard », de 30,05% du salaire forfaitaire mensuel. Un tel système de rémunération permet un lissage de la rémunération tous les mois indépendamment du nombre de nuit, de jours fériés, de week-end travaillés. Cette majoration de 30,05% se substitue à l'ensemble des autres majorations ou primes liées à des contraintes horaires.

Pour ce personnel, le taux horaire est défini comme suit :

- (salaire forfaitaire + ancienneté + sentence Picquenard) / 151,67.

Néanmoins, le travail du 1^{er} mai de jour, du matin ou d'après-midi du 1^{er} mai et de la nuit suivant ou précédant du 1^{er} donneront lieu au paiement des heures réalisées accompagnées d'une majoration de 100% des heures réalisées sur ces postes.

La prime d'ancienneté de ces salariés n'entre pas dans l'assiette de calcul de la sentence Picquenard.

Article 4 : Majorations pour heures exceptionnelles hors horaire habituel

Au-delà des horaires habituels, le personnel peut parfois être amené à intervenir en dehors de son horaire habituel sur des horaires de nuit, un dimanche ou un jour férié. Dans une telle hypothèse, les majorations spécifiques suivantes s'appliquent :

- pour le travail de nuit, c'est-à-dire le temps de travail effectif effectué entre 22 heures et 6 heures : les heures réalisées hors horaire habituel sont majorées de 20% du taux horaire, auquel s'ajoutera la prime d'équipe de nuit de 6 euros si 6 heures de travail effectif de nuit sont réalisées. Cette majoration s'applique uniquement aux heures réalisées hors horaire habituel de telle sorte que si une équipe du matin débute son poste à 5 heures 30 dans le cadre de son horaire habituel, cette majoration ne s'applique pas à la demi-heure réalisée entre 5 heures 30 et 6 heures. A l'inverse dans une telle option, si un salarié débute son poste à 5h à la demande de la hiérarchie, il bénéficiera de la majoration de 20% pour les 30 minutes réalisées entre 5h et 5h30.
- pour le travail du dimanche ou d'un jour férié : les heures réalisées sur le poste du matin, de l'après-midi ou de nuit précédant ou suivant le dimanche ou le jour férié sont majorées de 100% du taux horaire. Dans le cas où le travail serait effectué sur un jour férié tombant un dimanche, ces majorations se cumulent.
- Pour le travail du samedi : une prime de samedi de 10€ sera versée sous réserve de la réalisation d'au moins 6 heures de temps de travail effectif sur le samedi.

Ces majorations se cumulent avec les majorations pour heures supplémentaires.

Chapitre 4 : Le principe du maintien de la rémunération annuelle nette pour le personnel transféré au sein de Renault ElectriCity

Les Parties réitèrent le principe du maintien, dans les conditions prévues par le présent Chapitre, de la rémunération annuelle nette pour les salariés de Renault Douai, MCA et STA dont les contrats de travail seront transférés au sein de Renault ElectriCity en application de l'article L. 1224-1 du Code du travail.

Ainsi, pour le personnel présent au sein de Renault Douai, MCA et STA lors de la création de Renault ElectriCity et concerné par le transfert automatique de leur contrat de travail au sein de la nouvelle Société, la rémunération a été calculée selon les principes définis aux Chapitres 1, 2 et 3 du présent Titre à compter du 1^{er} janvier 2022.

En tout état de cause, les salariés de Renault Douai, MCA et STA transférés au sein de Renault ElectriCity bénéficieront du maintien, dans les conditions décrites ci-dessous, de la rémunération annuelle nette avant prélèvement de l'impôt sur le revenu à la source et correspondant aux éléments récurrents de rémunération.

Ce maintien de la rémunération annuelle nette sera réalisé par une intégration du différentiel dans le salaire de base des salariés. Le calcul a été individualisé pour chaque salarié concerné.

Au cours des réunions de négociation qui se sont déroulées depuis le mois de septembre, la Direction a pu préciser les modalités d'application de ce maintien de la rémunération annuelle nette.

Ainsi, ce calcul sera réalisé en comparant la rémunération annuelle nette théorique 2021 à la rémunération annuelle théorique 2022.

Pour réaliser ces calculs et définir le nouveau salaire de base, il a été tenu compte :

- de la structure de rémunération actuelle propre à chaque salarié et à chaque régime de travail en date du 1^{er} décembre 2021,
- de la structure de rémunération future propre à chaque salarié selon son régime de travail

Pour les salariés changeant de régime de travail (postés à jour, jour à posté, nuit à posté etc...) au 1^{er} janvier 2022, le calcul a été effectué en tenant compte du régime de travail 2022. Une garantie accessoire ou garantie de ressources a été attribué le cas échéant selon les règles en vigueur sur chaque site.

Ainsi, pour les éléments de rémunération dépendant du nombre de poste travaillé, ce nombre a été défini pour chaque régime de travail en tenant compte du nombre de jours théoriques travaillés après déduction des congés payés, jours fériés, CTC et CTI. Tel est le cas des primes et indemnité panier, des primes et indemnité d'équipe par exemple. S'agissant des régimes de travail spéciaux, il est tenu compte d'un nombre moyen de jours fériés, de week-end, de nuit habituellement travaillés. L'ancienneté et le taux d'activité retenus seront ceux connus au 1^{er} décembre 2021.

Seuls les éléments récurrents de rémunération ont été pris en compte pour le calcul de telle sorte que les éléments autres non-récurrents, notamment, les heures supplémentaires, les périodes d'activité partielle, les périodes d'absence, les périodes de maladie ainsi que les primes versées à titre exceptionnel ou ponctuellement seront neutralisées et non retenues dans le calcul. Seront également exclus du calcul les éléments de rémunération liés à des situations temporaires telles que les indemnités de détachement, les avantages liés à des mesures de mobilité temporaire, les garanties de ressources ou garanties accessoires visant à limiter la perte de rémunération en cas de changement de régime horaire, les primes de management, les primes d'intéressement, les primes d'astreinte etc... En effet, le principe est que s'agissant des primes et avantages non modifiés par le présent accord, celles-ci demeurent en vigueur et ne sont donc pas intégrés dans le calcul du maintien de la rémunération annuelle nette

Il est précisé que le personnel bénéficiant de ces garanties de ressources ou garanties accessoires continuent à en bénéficier dans les mêmes conditions qu'actuellement.

Les primes semestrielles que sont les primes de vacances, les primes de fin d'année, les primes ATT, le 13^{ème} mois, les primes semestrielles bénéficiant à l'ensemble des APR et Etam ont été prises en compte dans le calcul du maintien du net que ce soit pour le calcul de la rémunération annuelle théorique 2021 que pour le calcul de la rémunération annuelle théorique 2022 (nouvelle prime de vacances et nouvelle prime de fin d'année)

Ces modifications entraînent de manière générale une augmentation du taux horaire. En tout état de cause, la Direction s'est engagé *a minima* à maintenir le taux horaire du salarié.

Compte tenu pour certains sites de l'augmentation des indemnités de paniers et des indemnités de transport, ce maintien de la rémunération annuelle nette peut entraîner une diminution de la rémunération annuelle brute.

C'est pourquoi, au vu de l'importance de la réussite du projet et afin d'assurer une 1^{ère} année de mise en œuvre de l'accord du 8 juin 2021 réussie, dont la 1^{ère} année de paie, engagement est pris de comparer le salaire brut sécurité sociale 2022 par rapport au salaire brut sécurité sociale 2021 afin d'identifier les éventuels écarts et de compenser l'impact potentiel de ces éventuels écarts sur les cotisations retraite, ainsi que les bases de calcul 2021 et 2022 servant de référence au calcul de l'intéressement financier Groupe soit actuellement le salaire brut de référence reconstitué, selon le mode de calcul qui sera retenu pour l'attribution de cet intéressement. Les modalités précises seront à définir au cours de l'année 2022.

Enfin s'agissant des apprentis et contrats de professionnalisation, le maintien de la rémunération annuelle nette sera réalisé via l'ajout d'une ligne spécifique sur le bulletin de paie dans la mesure où la rémunération de ce personnel est défini conformément aux dispositions légales en vigueur en pourcentage du SMIC.

TITRE III : DISPOSITIONS FINALES

Chapitre 1 : Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de réalisation de l'accomplissement de l'ensemble des formalités de publicité et de dépôt.

Comme indiqué en préambule, les mesures relatives à l'organisation du temps de travail et à la rémunération ont pu être mises en œuvre au 1^{er} janvier 2022 conformément aux engagements pris dans le cadre de l'accord du 08 juin 2021.

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Chapitre 2 : Champ d'application et effets de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel de la société Renault ElectriCity.

Les dispositions du présent accord se substituent de plein droit, notamment en application de l'article L. 2253-5 du Code du travail, à toutes les dispositions existantes des accords d'entreprise ou d'établissement, aux accords atypiques, usages ou engagements unilatéraux ayant le même objet en vigueur au sein du périmètre du champ d'application de l'accord.

Chapitre 3 : Commission d'application et de suivi

Afin de suivre et pouvoir agir en cas de besoin pendant la durée d'application des mesures prévues dans le présent accord, les parties signataires sont convenues de mettre en place une commission d'application et de suivi de l'accord.

La commission d'application et de suivi est composée de :

- Trois membres par Organisation Syndicale signataire et d'un représentant central des organisations syndicales signataires dès lors que cette représentation centrale sera mise en œuvre dans le cadre de la négociation visée à l'article 1 du chapitre 5 du Titre II du présent accord.
- Trois représentants de la direction intégrant une représentation managériale en tant que de besoin

Garante de la bonne application du présent accord, cette commission sera réunie au tant que de besoin à l'initiative de la Direction, ou à la demande majoritaire des organisations syndicales signataires, et a minima une fois par an. Des réunions par visio conférence pourraient être organisées en cas de besoin de réunir en urgence cette commission s'agissant d'une éventuelle difficulté d'application. C'est notamment dans ce cadre de garantie de l'application de l'accord que la représentation managériale sera assurée.

Les Parties conviennent que la présente Commission d'application et de suivi se substitue à la Commission d'application et de suivi prévue par l'accord du 8 juin 2021 et que la présente Commission assurera également le suivi de l'accord du 8 juin 2021.

Chapitre 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 dans les conditions prévues par le Code du travail, sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail. Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes compétent.

La Direction remettra également, pour information, un exemplaire du présent accord à la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche de la métallurgie, conformément aux articles L. 2232-9 et D. 2232-1-2 du Code du travail. Elle en informera les autres Parties signataires.

Chapitre 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.

Chapitre 6 : Révision

Pendant sa durée d'application, le présent accord peut être révisé dans les conditions prévues par les dispositions du Code du travail. Il est précisé que les différents barèmes prévus par le présent accord pourront être révisés dans le cadre notamment des négociations annuelles portant sur les salaires.

Chapitre 7 : Dénonciation

Cet accord pourra être dénoncé par chaque partie signataire ou adhérente dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail, sous réserve d'un préavis de trois mois.

Cette dénonciation devra être notifiée par son auteur par lettre recommandée avec accusé de réception à l'ensemble des signataires et adhérents et donnera lieu à dépôt dont les conditions sont fixées par voie réglementaire.

ANNEXES

ANNEXE 1 : GRILLE DES REMUNERATIONS MINIMALES

GRILLES APPLICABLES AU 1^{er} JANVIER 2022

Etablissement de Douai

APR	
Coef	Base 35h Mini
165	1 627,42
170	1 627,42
175	1 629,63
180	1 661,36
185	1 703,83
185CS N2B1	1 736,42
185 CS N2B2	1 759,20
185CS N2B3	1 781,98
195	1 804,76
195 N3B1	1 833,53
195 N3B2	1 862,30
195 N3B3	1 891,07
195 N3B4	1 919,84
215	1 948,59

ETAM	
Coefficient	Base 35H Mini
170	1 627,42
180	1 627,42
190	1 627,42
200	1 659,29
210	1 719,45
220	1 781,18
225	1 781,18
230	1 812,05
240	1 846,22
250	1 909,76
260	1 974,79
270	2 039,93
275	2 072,48
285	2 137,96
300	2 237,31
305	2 271,44
320	2 373,83
335	2 477,03
340	2 511,22
350	2 579,70
365	2 682,51
400	2 922,24

Etablissement de Maubeuge

APR	
Coef	Base 35h Mini
165	1 627,42
170	1 642,00
175	1 675,20
180	1 708,41
185	1 741,58
190	1 774,80
200	1 841,19
215	1 852,96
225	1 919,35
240	2 021,08
255	2 045,90
270	2 156,04
285	2 273,27
305	2 431,36
335	2 670,51
365	2 909,65
400	3 188,67

ATAM	
Coef	Base 35h Mini
165	1 627,42
170	1 627,42
175	1 627,42
180	1 652,64
185	1 686,29
190	1 719,98
200	1 787,26
215	1 799,20
225	1 866,53
240	1 969,35
255	1 994,37
270	2 103,46
285	2 219,05
305	2 374,05
335	2 607,56
365	2 841,07
400	3 113,51

ENCADREMENT (Agents de Maitrise)	
Coef	Base 35h Mini
240	2 004,93
255	2 032,17
270	2 143,49
285	2 261,31
305	2 419,27
335	2 657,23
365	2 895,19
400	3 172,81

Etablissement de Ruitz

APR	
Coef	Base 35h Mini
170	1 627,42
180	1 627,42
190	1 632,79
200	1 677,23
215	1 774,84
225	1 844,48
240	1 926,04
255	1 989,32
270	2 059,54
285	2 125,27

ETAM	
Coefficient	Base 35H Mini
170	1 627,42
180	1 627,42
190	1 627,42
200	1 627,42
215	1 627,42
225	1 656,65
240	1 739,95
255	1 829,69
270	1 925,06
285	2 021,81
305	2 152,26
335	2 349,95
365	2 547,65
395	2 742,41

GRILLE APPLICABLES AU 1^{er} AOÛT 2022

Etablissement de Douai

APR	
Coef	Base 35h Mini
165	1 698,70
170	1 698,70
175	1 698,70
180	1 698,70
185	1 723,83
185CS N2B1	1 756,42
185 CS N2B2	1 779,20
185CS N2B3	1 801,98
195	1 824,76
195 N3B1	1 853,53
195 N3B2	1 882,30
195 N3B3	1 911,07
195 N3B4	1 939,84
215	1 968,59

ETAM	
Coefficient	Base 35H Mini
170	1 698,70
180	1 698,70
190	1 698,70
200	1 698,70
210	1 739,45
220	1 801,18
225	1 801,18
230	1 832,05
240	1 866,22
250	1 929,76
260	1 994,79
270	2 059,93
275	2 092,48
285	2 157,96
300	2 257,31
305	2 291,44
320	2 393,83
335	2 497,03
340	2 531,22
350	2 599,70
365	2 702,51
400	2 942,24

Etablissement de Maubeuge

APR	
Coef	Base 35h Mini
165	1 698,70
170	1 698,70
175	1 698,70
180	1 728,41
185	1 761,58
190	1 794,80
200	1 861,19
215	1 872,96
225	1 939,35
240	2 041,08
255	2 065,90
270	2 176,04
285	2 293,27
305	2 451,36
335	2 690,51
365	2 929,65
400	3 208,67

ATAM	
Coef	Base 35h Mini
165	1 698,70
170	1 698,70
175	1 698,70
180	1 698,70
185	1 698,70
190	1 739,98
200	1 807,26
215	1 819,20
225	1 886,53
240	1 989,35
255	2 014,37
270	2 123,46
285	2 239,05
305	2 394,05
335	2 627,56
365	2 861,07
400	3 133,51

ENCADREMENT (Agents de Maitrise)	
Coef	Base 35h Mini
240	2 024,93
255	2 052,17
270	2 163,49
285	2 281,31
305	2 439,27
335	2 677,23
365	2 915,19
400	3 192,81

Etablissement de Ruitz

APR	
Coef	Base 35h Mini
170	1 698,70
180	1 698,70
190	1 698,70
200	1 698,70
215	1 794,84
225	1 864,48
240	1 946,04
255	2 009,32
270	2 079,54
285	2 145,27

ETAM	
Coefficient	Base 35H Mini
170	1 698,70
180	1 698,70
190	1 698,70
200	1 698,70
215	1 698,70
225	1 698,70
240	1 759,95
255	1 849,69
270	1 945,06
285	2 041,81
305	2 172,26
335	2 369,95
365	2 567,65
395	2 762,41

Ces rémunérations minimales s'appliquent pour un salarié à temps plein sur une base de 35h en moyenne par semaine soit 151,67 heures.

En cas d'évolution du SMIC, celle-ci s'applique automatiquement aux salaires minimum qui seraient inférieur au nouveau SMIC

ANNEXE 2 : BAREME DE LA PRIME D'ANCIENNETE

	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24/25 et +	POINT
165	30,18	40,24	50,30	60,36	70,42	80,48	90,54	100,60	110,66	120,72	130,78	140,84	150,90	160,96	171,02	181,08	191,14	201,20	211,26	221,32	231,38	241,44	10,06
170	30,69	40,92	51,15	61,38	71,61	81,84	92,07	102,30	112,53	122,76	132,99	143,22	153,45	163,68	173,91	184,14	194,37	204,60	214,83	225,06	235,29	245,52	10,23
175	31,50	42,00	52,50	63,00	73,50	84,00	94,50	105,00	115,50	126,00	136,50	147,00	157,50	168,00	178,50	189,00	199,50	210,00	220,50	231,00	241,50	252,00	10,5
180	32,34	43,12	53,90	64,68	75,46	86,24	97,02	107,80	118,58	129,36	140,14	150,92	161,70	172,48	183,26	194,04	204,82	215,60	226,38	237,16	247,94	258,72	10,78
185	34,08	45,44	56,80	68,16	79,52	90,88	102,24	113,60	124,96	136,32	147,68	159,04	170,40	181,76	193,12	204,48	215,84	227,20	238,56	249,92	261,28	272,64	11,36
185C	35,76	47,68	59,60	71,52	83,44	95,36	107,28	119,20	131,12	143,04	154,96	166,88	178,80	190,72	202,64	214,56	226,48	238,40	250,32	262,24	274,16	286,08	11,92
190	35,76	47,68	59,60	71,52	83,44	95,36	107,28	119,20	131,12	143,04	154,96	166,88	178,80	190,72	202,64	214,56	226,48	238,40	250,32	262,24	274,16	286,08	11,92
195	36,12	48,16	60,20	72,24	84,28	96,32	108,36	120,40	132,44	144,48	156,52	168,56	180,60	192,64	204,68	216,72	228,76	240,80	252,84	264,88	276,92	288,96	12,04
200	36,45	48,60	60,75	72,90	85,05	97,20	109,35	121,50	133,65	145,80	157,95	170,10	182,25	194,40	206,55	218,70	230,85	243,00	255,15	267,30	279,45	291,60	12,15
210	36,99	49,32	61,65	73,98	86,31	98,64	110,97	123,30	135,63	147,96	160,29	172,62	184,95	197,28	209,61	221,94	234,27	246,60	258,93	271,26	283,59	295,92	12,33
215	37,50	50,00	62,50	75,00	87,50	100,00	112,50	125,00	137,50	150,00	162,50	175,00	187,50	200,00	212,50	225,00	237,50	250,00	262,50	275,00	287,50	300,00	12,5
220	38,18	52,24	65,30	78,36	91,42	104,48	117,54	130,60	143,66	156,72	169,78	182,84	195,90	208,96	222,02	235,08	248,14	261,20	274,26	287,32	300,38	313,44	13,06
225	40,86	54,48	68,10	81,72	95,34	108,96	122,58	136,20	149,82	163,44	177,06	190,68	204,30	217,92	231,54	245,16	258,78	272,40	286,02	299,64	313,26	326,88	13,62
230	41,73	55,64	69,55	83,46	97,37	111,28	125,19	139,10	153,01	166,92	180,83	194,74	208,65	222,56	236,47	250,38	264,29	278,20	292,11	306,02	319,93	333,84	13,91
240	42,60	56,80	71,00	85,20	99,40	113,60	127,80	142,00	156,20	170,40	184,60	198,80	213,00	227,20	241,40	255,60	269,80	284,00	298,20	312,40	326,60	340,80	14,2
250	43,44	57,92	72,40	86,88	101,36	115,84	130,32	144,80	159,28	173,76	188,24	202,72	217,20	231,68	246,16	260,64	275,12	289,60	304,08	318,56	333,04	347,52	14,48
255	44,28	59,04	73,80	88,56	103,32	118,08	132,84	147,60	162,36	177,12	191,88	206,64	221,40	236,16	250,92	265,68	280,44	295,20	310,00	324,76	339,52	354,28	14,76
260	45,14	61,52	76,90	92,28	107,66	123,04	138,42	153,80	169,18	184,56	199,94	215,32	230,70	246,08	261,46	276,84	292,22	307,60	323,00	338,40	353,80	369,20	15,38
270	46,00	64,00	80,00	96,00	112,00	128,00	144,00	160,00	176,00	192,00	208,00	224,00	240,00	256,00	272,00	288,00	304,00	320,00	336,00	352,00	368,00	384,00	16
275	46,16	65,40	81,75	98,10	114,45	130,80	147,15	163,50	179,85	196,20	212,55	228,90	245,25	261,60	277,95	294,30	310,65	327,00	343,35	359,70	376,05	392,40	16,35
285	50,07	66,76	83,45	100,14	116,83	133,52	150,21	166,90	183,59	200,28	216,97	233,66	250,35	267,04	283,73	300,42	317,11	333,80	350,49	367,18	383,87	400,56	16,69
300	51,06	68,08	85,10	102,12	119,14	136,16	153,18	170,20	187,22	204,24	221,26	238,28	255,30	272,32	289,34	306,36	323,38	340,40	357,42	374,44	391,46	408,48	17,02
305	52,05	69,40	86,75	104,10	121,45	138,80	156,15	173,50	190,85	208,20	225,55	242,90	260,25	277,60	294,95	312,30	329,65	347,00	364,35	381,70	399,05	416,40	17,35
320	54,77	72,36	90,45	108,54	126,63	144,72	162,81	180,90	198,99	217,08	235,17	253,26	271,35	289,44	307,53	325,62	343,71	361,80	379,89	397,98	416,07	434,16	18,09
335	56,46	75,28	94,10	112,92	131,74	150,56	169,38	188,20	207,02	225,84	244,66	263,48	282,30	301,12	319,94	338,76	357,58	376,40	395,22	414,04	432,86	451,68	18,82
340	58,86	78,48	98,10	117,72	137,34	156,96	176,58	196,20	215,82	235,44	255,06	274,68	294,30	313,92	333,54	353,16	372,78	392,40	412,02	431,64	451,26	470,88	19,62
350	61,26	81,68	102,10	122,52	142,94	163,36	183,78	204,20	224,62	245,04	265,46	285,88	306,30	326,72	347,14	367,56	387,98	408,40	428,82	449,24	469,66	490,08	20,42
365	63,60	84,80	106,00	127,20	148,40	169,60	190,80	212,00	233,20	254,40	275,60	296,80	318,00	339,20	360,40	381,60	402,80	424,00	445,20	466,40	487,60	508,80	21,2
395	69,18	92,24	115,30	138,36	161,42	184,48	207,54	230,60	253,66	276,72	299,78	322,84	345,90	368,96	392,02	415,08	438,14	461,20	484,26	507,32	530,38	553,44	23,06
400	69,18	92,24	115,30	138,36	161,42	184,48	207,54	230,60	253,66	276,72	299,78	322,84	345,90	368,96	392,02	415,08	438,14	461,20	484,26	507,32	530,38	553,44	23,06

ANNEXE 3 : BAREME DE LA PRIME DE FIN D'ANNEE

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20 et +
165	0,00	30,00	60,00	90,00	120,00	150,00	180,00	210,00	240,00	270,00	300,00	330,00	360,00	390,00	420,00	450,00	480,00	510,00	540,00	570,00	600,00
170	0,00	30,91	61,82	92,73	123,64	154,55	185,45	216,36	247,27	278,18	309,09	340,00	370,91	401,82	432,73	463,64	494,55	525,45	556,36	587,27	618,18
175	0,00	31,82	63,64	95,45	127,27	159,09	190,91	222,73	254,55	286,36	318,18	350,00	381,82	413,64	445,45	477,27	509,09	540,91	572,73	604,55	636,36
180	0,00	32,73	65,45	98,18	130,91	163,64	196,36	229,09	261,82	294,55	327,27	360,00	392,73	425,45	458,18	490,91	523,64	556,36	589,09	621,82	654,55
185	0,00	33,64	67,27	100,91	134,55	168,18	201,82	235,45	269,09	302,73	336,36	370,00	403,64	437,27	470,91	504,55	538,18	571,82	605,45	639,09	672,73
190	0,00	34,55	69,09	103,64	138,18	172,73	207,27	241,82	276,36	310,91	345,45	380,00	414,55	449,09	483,64	518,18	552,73	587,27	621,82	656,36	690,91
195	0,00	35,45	70,91	106,36	141,82	177,27	212,73	248,18	283,64	319,09	354,55	390,00	425,45	460,91	496,36	531,82	567,27	602,73	638,18	673,64	709,09
200	0,00	36,36	72,73	109,09	145,45	181,82	218,18	254,55	290,91	327,27	363,64	400,00	436,36	472,73	509,09	545,45	581,82	618,18	654,55	690,91	727,27
210	0,00	38,18	76,36	114,55	152,73	190,91	229,09	267,27	305,45	343,64	381,82	420,00	458,18	496,36	534,55	572,73	610,91	649,09	687,27	725,45	763,64
215	0,00	39,09	78,18	117,27	156,36	195,45	234,55	273,64	312,73	351,82	390,91	430,00	469,09	508,18	547,27	586,36	625,45	664,55	703,64	742,73	781,82
220	0,00	40,00	80,00	120,00	160,00	200,00	240,00	280,00	320,00	360,00	400,00	440,00	480,00	520,00	560,00	600,00	640,00	680,00	720,00	760,00	800,00
225	0,00	40,91	81,82	122,73	163,64	204,55	245,45	286,36	327,27	368,18	409,09	450,00	490,91	531,82	572,73	613,64	654,55	695,45	736,36	777,27	818,18
230	0,00	41,82	83,64	125,45	167,27	209,09	250,91	292,73	334,55	376,36	418,18	460,00	501,82	543,64	585,45	627,27	669,09	710,91	752,73	794,55	836,36
240	0,00	43,64	87,27	130,91	174,55	218,18	261,82	305,45	349,09	392,73	436,36	480,00	523,64	567,27	610,91	654,55	698,18	741,82	785,45	829,09	872,73
250	0,00	45,45	90,91	136,36	181,82	227,27	272,73	318,18	363,64	409,09	454,55	500,00	545,45	590,91	636,36	681,82	727,27	772,73	818,18	863,64	909,09
255	0,00	46,36	92,73	139,09	185,45	231,82	278,18	324,55	370,91	417,27	463,64	510,00	556,36	602,73	649,09	695,45	741,82	788,18	834,55	880,91	927,27
260	0,00	47,27	94,55	141,82	189,09	236,36	283,64	330,91	378,18	425,45	472,73	520,00	567,27	614,55	661,82	709,09	756,36	803,64	850,91	898,18	945,45
270	0,00	49,09	98,18	147,27	196,36	245,45	294,55	343,64	392,73	441,82	490,91	540,00	589,09	638,18	687,27	736,36	785,45	834,55	883,64	932,73	981,82
275	0,00	50,00	100,00	150,00	200,00	250,00	300,00	350,00	400,00	450,00	500,00	550,00	600,00	650,00	700,00	750,00	800,00	850,00	900,00	950,00	1000,00
285	0,00	51,82	103,64	155,45	207,27	259,09	310,91	362,73	414,55	466,36	518,18	570,00	621,82	673,64	725,45	777,27	829,09	880,91	932,73	984,55	1036,36
300	0,00	54,55	109,09	163,64	218,18	272,73	327,27	381,82	436,36	490,91	545,45	600,00	654,55	709,09	763,64	818,18	872,73	927,27	981,82	1036,36	1090,91
305	0,00	55,45	110,91	166,36	221,82	277,27	332,73	388,18	443,64	499,09	554,55	610,00	665,45	720,91	776,36	831,82	887,27	942,73	998,18	1053,64	1109,09
320	0,00	58,18	116,36	174,55	232,73	290,91	349,09	407,27	465,45	523,64	581,82	640,00	698,18	756,36	814,55	872,73	930,91	989,09	1047,27	1105,45	1163,64
335	0,00	60,91	121,82	182,73	243,64	304,55	365,45	426,36	487,27	548,18	609,09	670,00	730,91	791,82	852,73	913,64	974,55	1035,45	1096,36	1157,27	1218,18
340	0,00	61,82	123,64	185,45	247,27	309,09	370,91	432,73	494,55	556,36	618,18	680,00	741,82	803,64	865,45	927,27	989,09	1050,91	1112,73	1174,55	1236,36
350	0,00	63,64	127,27	190,91	254,55	318,18	381,82	445,45	509,09	572,73	636,36	700,00	763,64	827,27	890,91	954,55	1018,18	1081,82	1145,45	1209,09	1272,73
365	0,00	66,36	132,73	199,09	265,45	331,82	398,18	464,55	530,91	597,27	663,64	730,00	796,36	862,73	929,09	995,45	1061,82	1128,18	1194,55	1260,91	1327,27
400	0,00	72,73	145,45	218,18	290,91	363,64	436,36	509,09	581,82	654,55	727,27	800,00	872,73	945,45	1018,18	1090,91	1163,64	1236,36	1309,09	1381,82	1454,55

ANNEXE 4 : BAREME DES INDEMNITES KILOMETRIQUES

Distance Dom – Usine	Montant Journalier	Distance Dom – Usine	Montant Journalier
De 1 à 9 km	1,79€	26	3,42€
10 – 11 km	1,90€	27	3,52€
12 km	1,92€	28	3,62€
13	2,04€	29	3,7€
14	2,14€	30	3,8€
15	2,26€	31	3,9€
16	2,42€	32	4€
17	2,52€	33	4,08€
18	2,62€	34	4,18€
19	2,72€	35	4,28€
20	2,82€	36	4,38€
21	2,92€	37	4,46€
22	3,04€	38	4,56€
23	3,14€	39	4,66€
24	3,24€	40 et +	4,76€
25	3,34€		

ANNEXE 5 : Liste des rubriques de paie mentionnées au Chapitre 1 du Titre II

Douai :

- Complément de carrière, UEM, Pause payée lissée, Aménagement horaire, Prime différentielle horaire, Complément mensuel horaire, Casse croûte (quel que soit le pourcentage), Allocation forfaitaire, Garantie de rémunération (propre au personnel 1x8) Prime équipe (journalière), Transport (3,51€ par mois), Prime de nuisance (taux A à I), Prime de douche, Prime de nuisance soudure, Prime de nuisance peinture, Prime de presse, Indemnisation des conditions de travail degré 1 et 2, allocation vacance, allocation de fin d'année, Complément Individuel, Prime de surveillance, Prime de surveillance E/S, Prime de surveillance des installations, Douche H Travail, Indemnité différentielle, Indemnité de panier de nuit, Panier de nuit soumis, Indemnité d'équipe, prime de nuit partielle, prime de samedi, prime de samedi taux 1, 2 et 3, Complément pratique atelier, 20% incommodité, incommodité 10%, incommodité 100%, Heures de dérogation 100%

Maubeuge :

- Pauses payées, Aménagement Horaire, Complément Rémunération, Prime de cariste, Prime de poste CP1, Prime de poste CP2, Panier Jour, Panier (fériés + autres congés), Primes 13^{ème} mois S1 et S2, Prime ATT Juillet

Ruitz :

- Pause payée lissée, Aménagement horaire, Casse-croûte 48%, Prime degré 1, Prime degré 2, Prime degré 3, Prime de fin d'année 5%, Prime de fin d'année uniforme, Prime de vacances 5%, Prime de vacances uniforme, Prime de surveillance, Prime de surveillance E/S, Prime de surveillance des installations, Douche H Travail, Prime de SD, Compensation Salaire 35h, Indemnité différentielle, Indemnité de panier de nuit, Indemnité d'équipe, 20% incommodité, incommodité 10%, incommodité 100%, Heures de dérogation 100%