RENAULT

ACCORD D'ENTREPRISE

PORTANT SUR LE STATUT ET L'ORGANISATION DU TRAVAIL DES SALARIES ETAM AU FORFAIT

ENTRE

LA REGIE NATIONALE DES USINES RENAULT S.A.
représentée par M. Georges BOUVEROT
Directeur du Personnel et des Affaires Sociales

d'une part,

ET

Les Organisations Syndicales ci-dessous

C.F.D.T.	représentée par M. Daniel RICHTER
C.F.E./C.G.C.	représentée par M. Robert MALHERBE
C.F.T.C.	représentée par M. Serge DEPRY
C.G.T.	représentée par M. Daniel SANCHEZ
C.S.L./S.I.R.	représentée par M. Pierre FABRE
F.O.	représentée par M. Lucien MEREL

d'autre part,

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT

Le passage au statut d'ETAM au forfait, qui s'effectue au coefficient 285, constitue une étape importante dans le développement de carrière. Les fonctions confiées aux salariés bénéficiant de ce statut s'accompagnent d'une responsabilité des intéressés dans la gestion de leur temps de travail.

L'entreprise réaffirme que le travail des ETAM au forfait doit s'organiser dans le cadre de l'horaire affiché applicable à chaque intéressé, même si, compte tenu des contraintes inhérentes à la fonction, des surcroîts d'activité peuvent être rendus nécessaires, en accord avec la hiérarchie.

Toutefois, lorsque la charge de travail des ETAM au forfait ne peut être équilibrée, la hiérarchie, dont c'est une des missions essentielles, engage avec les intéressés une réflexion sur l'organisation de leur travail afin de trouver, en commun, une solution satisfaisante.

Dans le cas où la charge de travail ne peut être équilibrée par des aménagements de l'horaire ou une organisation différente du travail, l'entreprise examine les possibilités en termes de moyens et d'emploi pour parvenir à cet équilibre.

Compte tenu de ces principes, la direction et les organisations syndicales se sont rencontrées pour répondre au souhait des salariés au forfait de trouver une meilleure adéquation entre l'organisation du travail et leur charge de travail. Le présent accord définit les dispositions applicables au personnel ETAM au forfait dans l'entreprise.

Article 1 - Prise en compte des variations d'horaires

La responsabilité attribuée par l'entreprise aux ETAM au forfait peut induire, au niveau journalier ou hebdomadaire, des variations prenant comme référence l'horaire affiché, lesquelles sont sans incidence sur la rémunération. Ces variations doivent respecter les règles légales et conventionnelles relatives aux durées maximales du travail.

Les modalités de ces variations doivent faire l'objet d'un dialogue et d'une entente entre le responsable hiérarchique et son collaborateur.

La prise en compte des variations par rapport à l'horaire de référence se caractérise par l'octroi des contreparties définies aux articles 1.1, 1.2 et 1.3 ci-après.

Article 1.1 - Congés supplémentaires d'ancienneté

En contrepartie de la disponibilité dont fait preuve le personnel ETAM au forfait pour répondre aux besoins de son secteur d'activité, les parties conviennent de modifier les règles d'acquisition des congés supplémentaires d'ancienneté en prévoyant une attribution de congés plus rapide.

L'article 51 de l'accord relatif à la couverture sociale des salariés de Renault est ainsi complété par les dispositions suivantes :

"Toutefois, le personnel mensuel rémunéré au forfait et répondant aux conditions d'ancienneté "1er contrat" telles que définies à l'article 6 de l'accord relatif à la couverture sociale des salariés de Renault, bénéficie des congés supplémentaires ci-après :

. Personnel ETAM rémunéré au forfait

- 2 à 4 ans d'ancienneté	2 jours ouvrables,
- 5 à 8 ans d'ancienneté	4 jours ouvrables,
- 9 ans d'ancienneté et plus	6 jours ouvrables (dont un samedi)."

Article 1.2 - Appréciation des droits à congé d'ancienneté

Les conditions relatives à l'ancienneté et au coefficient s'apprécient à la date anniversaire d'ancienneté "1er contrat" telle que définie à l'article 6 de l'accord relatif à la couverture sociale des salariés de Renault. Cette date de référence s'applique à l'ensemble du personnel.

Article 1.3 - Absence d'incidence du chômage partiel

Compte tenu de la nature de sa fonction ou des emplois qui peuvent lui être confiés, l'entreprise s'engage à maintenir au salarié au forfait, sauf en cas d'accident d'une exceptionnelle gravité, une activité ou à prendre toute mesure afin que le salarié ne subisse pas les effets du chômage partiel.

Article 2 - Prise en compte des surcroîts d'activité

Lorsque le salarié au forfait est amené à travailler, à la demande de sa hiérarchie, au-delà des variations d'horaire évoquées ci-dessus, le régime d'horaire et la rémunération sont fixés conformément aux dispositions ci-après.

Le surcroît d'activité fait l'objet, dans toute la mesure du possible, d'une évaluation préalable en temps par la hiérarchie. Dans le cas où cette évaluation n'a pu être faite, le surcroît peut être apprécié a posteriori.

Article 2. - Surcroît d'activité programmé

Le surcroît d'activité est défini avec la hiérarchie qui en détermine le niveau et la durée. Ce surcroît se traduit par la fixation d'un horaire hebdomadaire moyen de référence. Les heures de travail effectif programmées sur ces bases sont compensées conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur. En cas d'accord relatif au capital temps, la rémunération de ces heures peut être convertie, au choix du salarié, en temps de repos équivalent.

Article 2.2 - Surcroît d'activité apprécié a posteriori

Lorsque la hiérarchie apprécie a posteriori un surcroît d'activité, elle donne son accord sur les horaires ainsi effectués. Un bilan récapitule le nombre d'heures de travail effectif accomplies par le salarié au forfait, lesquelles sont compensées conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur. En cas d'accord relatif au capital temps, la rémunération de ces heures peut être convertie, au choix du salarié, en temps de repos équivalent.

Article 3 - Compensations existantes

Les contreparties financières ou en temps actuellement en vigueur pour compenser les dépassements de l'horaire affiché du personnel ETAM au forfait sont remplacées par les présentes dispositions.

Toutefois, lorsqu'il existe un système formalisé de compensation financière ou en temps, celui-ci est éventuellement aménagé dans le cadre d'une discussion entre les signataires du présent accord, conduite au niveau de chaque établissement. Dans le cas où une compensation est aménagée, les nouvelles dispositions ne peuvent être moins favorables que les précédentes.

Article 4 - Création d'une commission de suivi

Une commission de suivi de l'accord est mise en place dans chaque établissement. Toutefois, pour les établissements du réseau commercial, cette commission est constituée au niveau de la direction commerciale France. Elle comprend les représentants de la direction et ceux des organisations syndicales signataires à raison de deux par organisation. Cette commission se réunit chaque année pour faire un bilan de l'application de l'accord.

Article 5 - Mise en oeuvre du dispositif dans les établissements

La mise en oeuvre du dispositif dans les établissements s'accompagne

- d' une réunion de la commission de suivi,

- d' une information, par la direction, des responsables hiérarchiques sur les principes et les règles fixés par l'accord, ainsi que sur les modalités de leur mise en oeuvre,

- d' un échange, si nécessaire, entre la hiérarchie et les collaborateurs ETAM au forfait, sur l'organisation de leur temps de travail. Ce dialogue peut se poursuivre au cours de l'entretien individuel.

Article 6 - Application de l'accord

Après une période expérimentale de trois ans, les parties signataires se rencontrent, au niveau de l'entreprise, pour faire un bilan de l'application du présent accord.

Article 7 - Dispositions administratives et juridiques

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions du code du travail, relatives aux accords collectifs, pour une durée indéterminée. Il peut faire l'objet d'une dénonciation dans le respect des dispositions de l'article L.132-8 du code du travail.

Au cas où des dispositions légales ou conventionnelles viendraient à modifier les dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se rencontrer pour examiner les conséquences de ces nouvelles dispositions.

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

Article 8 - Entrée en vigueur

Les articles 1.1, 1.2, 1.3, 4, 5, 6 et 7 sont applicables dès la date de signature du présent accord. Les autres dispositions prennent effet le 1er mars 1996.

Fait à Boulogne-Billancourt, le 15 janvier 1996

Pour la REGIE NATIONALE DES USINES RENAULT S.A.
Le Directeur du Personnel et des Affaires Sociales

M. Georges BOUVEROT

Pour l'Union Syndicale RENAULT (C.F.D.T.) représentée par M. Daniel RICHTER

Pour la Fédération de la Métallurgie (C.F.E./C.G.C.) représentée par M. Robert MALHERBE

Pour la Fédération des Syndicats Chrétiens de la Métallurgie (C.F.T.C.) représentée par M. Serge DEPRY

Pour la Fédération de la Métallurgie (C.G.T.) représentée par M. Daniel SANCHEZ

Pour la Fédération Nationale Indépendante des Métaux, Mines et Connexes (C.S.L./S.I.R.) représentée par M. Pierre FABRE

Pour la Fédération Confédérée de la Métallurgie (F.O.) représentée par M. Lucien MEREL