

**Accord du 12 décembre 2022 relatif à la mise en œuvre du dispositif
d'activité partielle de longue durée au sein de Renault s.a.s. et de
certaines filiales industrielles du Groupe Renault**

ENTRE

**RENAULT s.a.s. et les filiales industrielles suivantes : ACI Villeurbanne, Société des
Automobiles Alpine, Sofrastock International, Sovab et Renault Electricity**

Représentées par M. Maximilien FLEURY
Directeur des Ressources Humaines France



D'une part,

ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Jean-François NANDA

C.G.T.

représentée par M. Jean-François PIBOULEAU



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

représentée par M. Cyril MEZIERE

FO

Représentée par Mme Mariette RIH



D'autre part,

SOMMAIRE

PREAMBULE	3
ARTICLE 1 – DIAGNOSTIC ECONOMIQUE ET PERSPECTIVES D’ACTIVITE	4
ARTICLE 2 – MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DE L’APLD	7
1. Champ d’application.....	7
2. Date de début et durée du dispositif d’APLD	7
3. Activités et salariés concernés.....	8
4. Réduction maximale des horaires de travail	8
5. Indemnisation des salariés en APLD	9
6. Engagements pris en matière d’emploi et de formation professionnelle	9
7. Modalités de suivi auprès des organisations syndicales signataires et des CSE concernés.....	10
ARTICLE 3 – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES	11
1. Publicité, adhésion et révision	11
2. Modalités de révision	11
3. Notification, dépôt légal et publicité	11

PREAMBULE

Conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables en matière d'Activité Partielle de Longue Durée (APLD), ce dispositif est destiné à accompagner les entreprises qui se trouvent face à une baisse durable de leur activité sans pour autant compromettre leur pérennité.

Au regard de la diminution d'activité qui est constatée dans les établissements et entreprises inclus dans le champ d'application du présent accord, un accord d'APLD avait été conclu le 1^{er} mars 2021 pour une durée de 12 mois puis, un deuxième du 1^{er} mars 2022 au 28 février 2023, pour la même durée.

Compte tenu des perturbations continuant d'entraîner une diminution d'activité, la Direction a décidé d'ouvrir des discussions en vue de la signature d'un nouvel accord portant sur ce sujet.

C'est dans ce contexte et compte tenu que la réglementation impose l'obligation de procéder à toute demande d'un nouveau recours à l'APLD avant le 31 décembre 2022 que le 8 décembre 2022, une réunion de négociation a eu lieu afin de présenter le diagnostic économique et les perspectives d'activité conduisant à la nécessité de continuer à recourir à l'APLD ; celui-ci est repris à l'article 1^{er} ci-dessous.

Les raisons pour lesquelles l'APLD est sollicitée étant les mêmes pour toutes les entités incluses dans le champ d'application du présent accord, il est apparu opportun d'ouvrir des négociations intra-Groupe.

A cette occasion, la Direction a également présenté ses propositions de mise en œuvre de l'APLD aux organisations syndicales représentatives et a recueilli leurs remarques. Suite aux différents échanges eus en la matière, les parties sont convenues des modalités retranscrites à l'article 2 ci-dessous.

C'est l'objet du présent accord.

ARTICLE 1 – DIAGNOSTIC ECONOMIQUE ET PERSPECTIVES D'ACTIVITE

Depuis 2020, le contexte de crise sanitaire majeure en France, et dans le monde, a considérablement impacté l'activité économique du secteur de l'industrie automobile.

En outre, le Groupe Renault se trouve confronté depuis le début du mois de mars 2021, comme les autres constructeurs automobiles, à une pénurie mondiale de semi-conducteurs qui a des effets d'ampleur sur sa capacité de production, impactant ainsi l'activité de toutes les entités incluses dans le champ d'application du présent accord.

Les semi-conducteurs dont il est question sont à la base de tous les composants électroniques existant dans un véhicule. La crise de ce marché a eu des conséquences importantes sur le marché de l'Automobile dans son entier. Comme cela avait été détaillé dans l'accord d'APLD signé pour l'année 2021, si l'on regarde la situation du marché de l'automobile sur toute cette année, cela conduit en Europe à une baisse de - 25,5% par rapport à 2019 (soit une perte de plus de 4 millions de voitures neuves) et en France, à un repli de 25,1% par rapport à décembre 2019 ; deux zones géographiques où Renault Group a une place prépondérante.

Cela a d'ailleurs conduit à amputer la production du groupe d'environ 500.000 véhicules en 2021 et ce, alors même que sa situation financière était fragilisée par les deux années de crise sanitaire qui venaient de s'écouler.

C'est dans ce contexte qu'en 2021 un accord visant à mettre en œuvre l'activité partielle de longue durée (APLD) a été conclu pour une durée de 12 mois, du 1^{er} mars 2021 au 28 février 2022.

Sur l'année 2021, l'activité des entités visées dans le champ d'application du présent accord, a été fortement impactée.

Le Groupe Renault a de ce fait maintenu la cellule de crise, mise en place depuis fin 2020, afin de suivre l'évolution de la situation de la crise des semi-conducteurs et mettre en place des plans d'actions (allocations chez les fournisseurs, recherche d'alternatives techniques par l'ingénierie, ajustement des produits fabriqués dans nos usines ...).

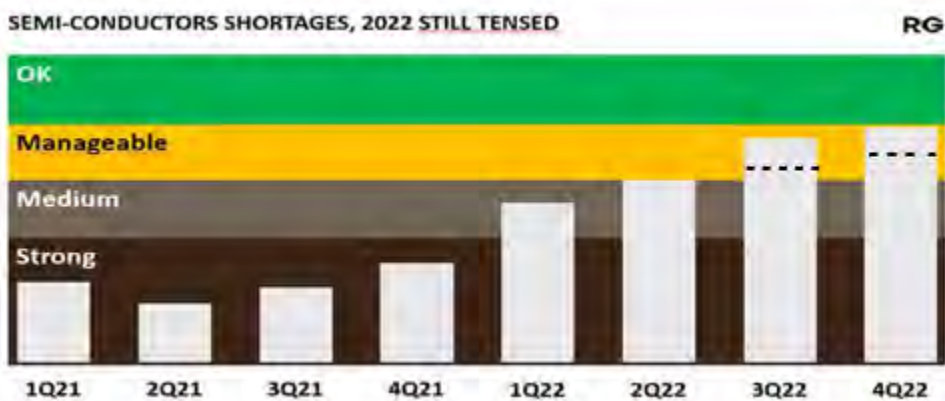
Le Groupe a continué d'actionner tous les leviers à sa disposition (lobbying avec les directions des fournisseurs, négociation avec les fournisseurs, alternatives techniques, management des stocks, élargissement du panel de filières d'achats) ; n'en demeure pas moins qu'il est toujours touché de plein fouet par ce manque de composants sur le marché.

C'est dans ce contexte qu'un accord d'APLD a été conclu le 18 février 2022 permettant de recourir à ce dispositif du 1^{er} mars de cette même année jusqu'au 28 février 2023.

Ce nouveau recours à l'APLD s'est avéré nécessaire car les perspectives de l'année 2022 annonçant une persistance de la pénurie de semi-conducteurs se sont avérées exactes et ont été même plus optimistes sur sa résorption que ce qui est constaté en cette fin d'année.

Ainsi, alors qu'il était escompté un retour à la normale en fin d'année 2022, tel n'en est pas le cas. La production de Renault Group a d'ailleurs été amputée de 300 000 véhicules de ce fait.

En effet, bien que la crise soit « manageable », sa résolution est bien en deçà de ce qui était attendu comme le montre le graphique ci-dessous qui présente les perspectives annoncées début 2022 et en pointillé noir la réalité actuelle :



Si la crise des semi-conducteurs a tendance à s'atténuer par rapport aux années antérieures et qu'une stabilisation est attendue en cours d'année 2023, la situation reste sensible en raison de la hausse du besoin en semi-conducteurs par véhicule.

Dans le secteur des véhicules électriques et autonomes, le volume de semi-conducteurs par véhicule augmentera significativement entre 2022 et 2025, affectant la balance demande/offre.

Ainsi, depuis 2020 la demande mondiale en semi-conducteurs augmente d'environ 17 % par an, quand les capacités de fabrication n'augmentent que de 6 %.

Selon plusieurs cabinets d'études, ce déséquilibre structurel laisse à penser que la crise des semi-conducteurs devrait se maintenir sur 2023, en particulier dans les microcontrôleurs (MCU), les circuits intégrés de gestion de l'alimentation (PMIC) et les régulateurs de tension.

En outre, la situation économique de Renault Group reste encore fragilisée et les perspectives faites sur l'année 2023 sur la dynamique du marché de l'Automobile ne permettent pas d'entrevoir un retour à la normale.

Comme le montre le graphique ci-dessous, le marché de l'Automobile s'améliore mais n'est toujours pas revenu au niveau de 2019.

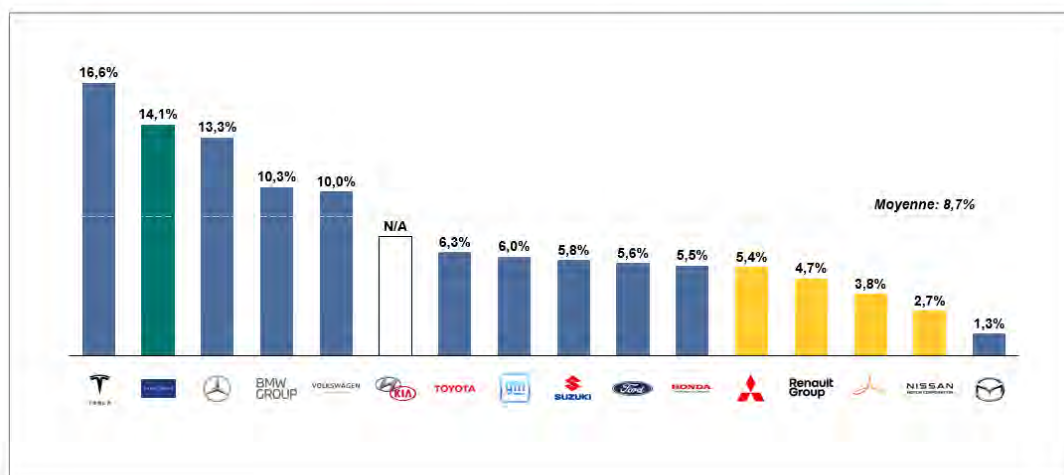


Selon le cabinet d'experts de S&P Global Mobility, de nouvelles contractions de la production de véhicules légers sont à prévoir notamment en Europe où notre Groupe tient une place importante.

Alors que la pénurie de semi-conducteurs joue grandement sur les difficultés rencontrées par les productions européennes et américaines, la demande automobile est en berne et ce manque de dynamisme « devrait s'accélérer en 2023 sur plusieurs marchés clés ».

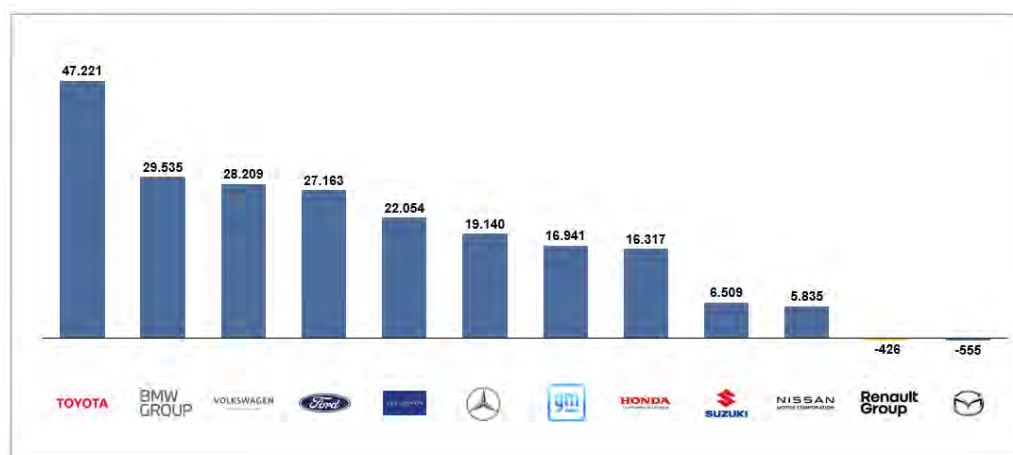
Au niveau des résultats de Renault Group, si ses résultats tendent à s'améliorer, le Groupe reste au regard de l'amélioration des autres groupes automobiles, avec des résultats en deçà et la situation financière n'est pas rétablie.

Marge opérationnelle des constructeurs automobiles (H1 2022, % du chiffre d'affaires Groupe)



En outre, sa position financière reste négative comme le montre le graphique ci-dessous :

Position financière nette des constructeurs automobiles (H1 2022, €Mns)



Enfin, un autre élément impacte les prévisions d'activité de Renault Group sur l'année 2023 ; l'incertitude qui plante sur les perspectives énergétiques en Europe et en France.

En effet, si le rapport de l'AIE estime que l'hiver 2022-2023 ne va pas être réellement concerné par les manques d'approvisionnement en gaz, il projette en revanche pour l'hiver 2023-2024 des pays de l'Europe, dont la France, un manque de gaz de manière significative par rapport à l'année

2022, avec un déficit projeté de 22 à 30 milliards de m3 de gaz. Cette situation rend incertaine la capacité de production des usines qui sont grandes consommatrices de gaz pour les besoins de leurs activités.

Compte tenu de ce qui précède, à la fois sur la situation financière de Renault Group qui reste fragile, la poursuite de la pénurie de semi-conducteurs sur encore une grande partie de l'année 2023 et les incertitudes concernant, notamment, la situation énergétique en France sur 2023, il est de nouveau nécessaire de procéder à une demande d'APLD.

ARTICLE 2 – MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DE L'APLD

Au regard du diagnostic économique ainsi que des perspectives d'activité explicités ci-dessus, les parties signataires sont convenues, sous réserve de l'autorisation de l'Administration, de mettre en œuvre le dispositif d'APLD dans les conditions ci-après décrites :

1. Champ d'application

Le présent accord a vocation à s'appliquer :

- Au sein de Renault s.a.s., aux établissements distincts suivants : Flins, Cléon, Sandouville, Le Mans et Cergy (DLPA) ;
- Aux filiales industrielles suivantes : ACI Villeurbanne, Société des Automobiles Alpine (Dieppe), Sofrastock International (SFKI), SOVAB et Renault Electricity.

Le Groupe Renault fait actuellement l'objet d'un projet d'évolution de son organisation, avec des évolutions de structure juridique de certains établissements ou filiales inclus dans le présent accord. Dans ce contexte, il est acté que ce texte continuera de s'appliquer, postérieurement à ces changements.

2. Date de début et durée du dispositif d'APLD

L'Activité Partielle de Longue Durée (APLD) peut trouver à s'appliquer, dans les établissements et entreprises concernés par le présent accord, à compter du 1^{er} mars 2023 et ce, pour une durée de 12 mois.

Lors du renouvellement d'autorisation d'activité partielle qui doit intervenir au bout des 6 premiers mois, la date de début de la nouvelle période de placement en APLD intervient au plus tôt le premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation aura été transmise à l'Administration.

3. Activités et salariés concernés

La mise en œuvre de l'APLD concerne tous les salariés des établissements et entreprises visées pour tous les secteurs d'activités existants et à savoir :

- Carrosserie/montage,
- Mécanique,
- Logistique,
- Ingénieries,
- Fonctions support et techniques.

La mise en œuvre de l'APLD pouvant se faire par entreprise, établissement ou partie d'établissement, chaque établissement/entreprise procède à une information-consultation de son CSE où sont présentés les Directions/Secteurs/Services qui sont placés en APLD.

Cela se fait soit lors du CSE d'information de la conclusion du présent accord, soit postérieurement, si le recours à l'APLD n'est pas nécessaire immédiatement.

Compte tenu de la particularité du contexte et de l'évolution rapide de la situation, le CSE peut être amené à être réuni et rendre son avis, dans un délai de 48 heures au minimum à réception des documents afférents et ce, en dérogation des délais existants qu'ils soient légaux ou conventionnels.

Il en est de même en cas de changement dans l'organisation de l'APLD qui lui a été précédemment présentée.

Les parties tiennent à préciser que :

- Ce délai de 48 heures est un minimum et que dans toute la mesure du possible, il sera augmenté ;
- De manière exceptionnelle, ce délai peut être réduit afin de permettre la mise en APLD des activités et salariés concernés ;
- Ce délai est applicable uniquement pour les changements de calendrier de travail au titre du présent accord.

Dans tous les cas, les salariés sont informés dans la foulée.

4. Réduction maximale des horaires de travail

La réduction de la durée du travail ne peut dépasser 40% du temps de travail pour tous les salariés concernés quel que soit leur niveau de classification.

Cette proportion s'applique de manière identique aux salariés à temps partiel et à temps plein.

Chaque entité procède à une information-consultation de son CSE afin de recueillir son avis sur les changements de programmation induit dans l'organisation du temps de travail compte tenu de la mise en œuvre de l'APLD.

A cette occasion, un planning prévisionnel est présenté :

- Il précise le taux de réduction du temps de travail utilisé, lequel peut varier en fonction de la Direction/Secteur/Service concerné sur la période considérée (semaine/mois) ;
- Il indique également les modalités pratiques de mise en œuvre de l'APLD choisies :
 - o Réduction journalière de l'horaire de travail,
 - o Demi-journée(s) ou journée(s) chômées lesquelles peuvent aller jusqu'à la semaine entière dès lors que sur une période de 6 mois, le site respecte le taux de réduction maximal fixé.

Cet avis est sollicité soit lors du CSE d'information de la conclusion du présent accord, soit postérieurement si le recours à l'APLD n'est pas nécessaire immédiatement.

Compte tenu de la particularité du contexte et de l'évolution rapide de la situation, le CSE pourra être amené à être réuni et rendre son avis, dans un délai de 48 heures au minimum à réception des documents afférents et ce, en dérogation des délais existants qu'ils soient légaux ou conventionnels. Il en est de même en cas de changement dans l'organisation de l'APLD qui lui a été précédemment présentée.

Les parties tiennent à préciser que :

- Ce délai de 48 heures est un minimum et que dans toute la mesure du possible, il sera augmenté ;
- De manière exceptionnelle, ce délai peut être réduit afin de permettre la mise en APLD des salariés concernés ;
- Ce délai est applicable uniquement pour les changements de calendrier de travail au titre du présent accord.

Dans tous les cas, les salariés sont informés dans la foulée.

5. Indemnisation des salariés en APLD

En cas de conclusion d'un nouvel accord collectif dit « contrat de solidarité et d'avenir » (CSA 4), celui-ci s'appliquera à toutes les entités concernées par le présent accord, pendant tout le temps où durera le recours à l'APLD prévu dans le cadre du présent accord.

6. Engagements pris en matière d'emploi et de formation professionnelle

En contrepartie du recours à l'APLD, les directions de chaque établissement et filiale concernées s'engagent à :

- Ne procéder à aucun licenciement pour motif économique, dit contraint, pendant la durée du bénéfice de l'APLD pour tous les salariés concernés par la mesure ;

- Concernant les engagements pris en matière de formation professionnelle :

Les parties réaffirment que face à la baisse de charge dans certains métiers, lorsque l'APLD doit être initiée, d'en faire un levier au service de la transformation des métiers. L'APLD est une opportunité pour permettre de :

- o Dégager du temps afin que les salariés puissent se former,
- o Sur des compétences nécessaires,
- o Via des formations potentiellement longues, voire certifiantes ou diplômantes.

Ce faisant, le temps consacré à la formation professionnelle, de toute nature, organisée par l'entreprise et à sa demande, sur le temps chômé est rémunéré à 100%, accessoires compris. Par ailleurs, l'acquisition des droits à congés et repos de toute nature est dans cette situation maintenue, sans contribution.

Ces engagements sont applicables pendant la durée d'application prévue au point 2 ci-dessus et font l'objet d'un suivi conformément aux dispositions du point 7 ci-dessous.

7. Modalités de suivi prévues auprès des CSE concernés et des organisations syndicales signataires

Au niveau de chaque entité, une information des CSE concernés a lieu au minimum tous les mois selon les mêmes indicateurs suivants :

- Volumes d'heures d'APLD déclarées et nombre de salariés concernés,
- Respect des engagements pris en matière de maintien dans l'emploi,
- Suivi des formations réalisées pendant l'APLD.

Afin d'avoir un suivi au niveau Groupe de la mise en œuvre de l'APLD prévue dans le cadre du présent accord, les parties signataires s'accordent sur la mise en place d'une commission centrale d'application.

Cette commission est composée de 3 représentants par OS signataire et se réunit tous les 6 mois (au même moment que la commission de l'accord CSA 4, en cas de conclusion de ce dernier). En tant que de besoin, des réunions complémentaires pourront être organisées.

Dans ce cadre, les parties prenantes échangent sur la mise en œuvre du dispositif et suivent son déploiement, avec une vision par établissement/entreprise, selon les mêmes indicateurs que ceux présentés dans les CSE.

ARTICLE 3 – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES

1. Publicité, adhésion et révision

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.

2. Modalités de révision

Pendant sa durée d'application, ce texte peut faire l'objet d'une révision dans les conditions fixées par les textes légaux et réglementaires applicables (*articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du code du travail, à la date de conclusion du présent accord*).

Toute demande de révision doit être notifiée à chacune des parties signataires et adhérentes, et devra comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée.

Au plus tard dans un délai de trois mois, la direction organise une réunion avec l'ensemble des OSR en vue de négocier un éventuel avenant de révision.

Par ailleurs, les parties conviennent de se revoir en cas de modifications légales, réglementaires, conventionnelles, interprofessionnelles ou de branche, impactant significativement les termes du présent accord.

3. Notification, dépôt légal et publicité

Le présent accord est déposé dans les formes requises à la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DRIEETS) et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes des Hauts-de-Seine par Renault s.a.s..

Fait à Boulogne-Billancourt,

Le 12 décembre 2022

Accord relatif à la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée au sein de Renault s.a.s. et de certaines filiales industrielles du Groupe Renault

ENTRE

RENAULT s.a.s. et les filiales industrielles suivantes : ACI Villeurbanne, Société des Automobiles Alpine, Sofrastock International, Sovab, et Renault Electricity

Représentées par M. Maximilien FLEURY
Directeur des Ressources Humaines France



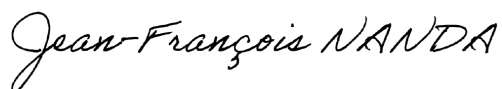
D'une part,

ET :

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Jean-François NANDA



C.G.T.

représentée par M. Jean-François PIBOULEAU

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

représentée par M. Cyril MEZIERE



FO

Représentée par Mme Mariette RIH

