

ACCORD DU 3 MAI 2002 RELATIF AU PARCOURS D'ADAPTATION ET  
D'INTEGRATION DES ETAM DEBUTANTS RECRUTES AVEC UN DIPLOME DE  
TECHNICIEN SUPERIEUR

ENTRE :

RENAULT S.A.S.  
représentée par M. Jean-Michel KEREBEL  
Directeur Central des Ressources Humaines



d'une part,

ET :

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.



représentée par M. Fred DIJOUX

C.G.T.

représentée par M. Philippe MARTINEZ

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



représentée par M. Robert MALHERBE

C.F.T.C.



représentée par M. Serge DEPRY

F.O.



représentée par M. Lucien MEREL

d'autre part,

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

## Préambule

Compte tenu de l'importance des techniciens qualifiés pour l'entreprise, RENAULT estime nécessaire d'améliorer leur processus d'intégration par la mise en place d'un parcours de carrière spécifique des ETAM débutants recrutés avec un diplôme BAC + 2, leur permettant de mieux connaître le secteur de l'automobile et les enjeux de stratégie de RENAULT ainsi que les métiers de l'entreprise.

Ainsi formés et accompagnés, ces jeunes recrutés pourront, au terme du processus d'intégration, pleinement exercer les fonctions auxquelles leur formation initiale les destine et bénéficier de la visibilité nécessaire sur les perspectives de carrière chez RENAULT.

La direction et les organisations syndicales se sont rencontrées et ont convenu, dans ce cadre, des dispositions ci après.

## ARTICLE 1<sup>ER</sup> CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux ETAM débutants recrutés avec un diplôme bac +2 et, le cas échéant, avec une année supplémentaire de spécialisation post - BTS , post - DUT, Certificat de Qualification Professionnelle homologué par une branche professionnelle, diplômes AFPA.

## ARTICLE 2. PRINCIPES GENERAUX

Le présent accord organise un parcours d'entrée de dix - huit mois, appelé parcours d'adaptation et d'intégration, avec des coefficients spécifiques pour les salariés visés à l'article 1<sup>er</sup>, dès lors que la spécialité du diplôme obtenu les prépare bien à la fonction occupée.

Ce parcours est destiné à leur permettre de tenir pleinement un emploi de niveau coefficient 285, seuil d'accès au statut d'ETAM au forfait.

Pendant cette période de dix huit mois, le salarié embauché suit un parcours de formation et d'information qui peut comprendre, selon les spécificités du métier du jeune recruté, des formations de type stage de fabrication et des séances d'information destinées à lui permettre de bien connaître le Groupe RENAULT et ses différents métiers. Ces formations auront lieu, en principe, pendant les horaires de travail.

En particulier, après un délai de six mois, le salarié suit un parcours de formation destiné à approfondir sa connaissance de l'entreprise et son intégration dans le poste. Ces formations portent notamment sur le développement de ses connaissances des processus de conception et du fonctionnement global de l'entreprise, ainsi que sur son développement personnel.

Les ETAM visés à l'article 1 du présent accord bénéficient de l'intégralité des modules de formation et d'information généraux ainsi que de ceux spécifiques à leur propre métier.

En annexe au présent accord figurent, à titre non contractuel, les types de formation et d'informations correspondant à ces deux périodes envisagées à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

### **ARTICLE 3. ORGANISATION D'UNE FILIERE D'ACCES SPECIFIQUE**

Il est créé une filière d'accueil spécifique « Techniciens Supérieurs débutants ».

La filière est organisée en 2 niveaux :

- Technicien Supérieur débutant adaptation  
Coefficient 255 - TECH - niv IV - éch 1

- Technicien Supérieur débutant intégration  
Coefficient 270 - TECH - niv IV - éch 2

### **ARTICLE 4. PERIODES D'ADAPTATION ET D'INTEGRATION**

#### **4.1. Période d'adaptation**

L'embauche s'effectue au coefficient 255.

La période d'adaptation est d'une durée de six mois. Elle comprend la période d'essai et doit permettre au salarié de s'adapter à la vie de l'établissement, à l'entreprise et à un métier.

Pendant cette période, son supérieur hiérarchique assure auprès de lui un rôle d'information et d'accompagnement du processus d'adaptation.

Un bilan de l'activité des six premiers mois est réalisé avec lui dans le cadre d'un entretien approfondi, effectué avec le support du document d'entretien annuel. Cet entretien entre le salarié et son responsable hiérarchique permet également de fixer des objectifs à l'intéressé pour l'année à venir, dans le contexte de la période d'intégration visée à l'article 2 du présent accord.

A l'issue de cette période, le salarié est nommé au coefficient 270.

#### **4.2.. Période d'intégration**

La période d'intégration est d'une durée d'un an.

Un premier point d'évaluation a lieu au terme de six mois. Si nécessaire, un plan de progrès est proposé au salarié pour les six mois suivants.

A l'issue de cette période d'intégration d'un an, le salarié fait l'objet d'un bilan et d'une évaluation ainsi qu'un entretien annuel approfondi avec sa hiérarchie, afin de valider sa capacité à tenir un poste de niveau 285.

Il est nommé au coefficient 285 dans le respect des dispositions de l'article 6 de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification dans la métallurgie, dans sa rédaction en vigueur à la date de signature du présent accord.

A cette occasion, il est informé par son supérieur hiérarchique, lequel peut être assisté par la fonction Ressources Humaines, des perspectives d'évolution et de mobilité qu'offre RENAULT et, en particulier, des règles de gestion de carrière applicables à partir du coefficient 285, parmi lesquelles celles fixées par l'accord relatif aux passages cadre du 15 septembre 2000.

Dans le cas de salariés embauchés avec une année de spécialisation visée à l'article 1<sup>er</sup>, ceux-ci sont recrutés au coefficient 270. Ils bénéficient d'une période d'adaptation et d'intégration de 12 mois au lieu de 18. Si le salarié n'a pu bénéficier de l'ensemble du parcours formatif défini par l'article 2 du présent accord avant son passage au 285, les modules restants lui sont proposés dès l'année qui suit ce passage.

La fonction Ressources Humaines est garante du respect du processus.

#### **ARTICLE 5. CAS DES SALARIES RECRUTES AVEC UNE EXPERIENCE**

En cas d'embauche d'un salarié titulaire d'un des diplômes visés à l'article 1<sup>er</sup>, ayant acquis une expérience professionnelle dans le métier, celle-ci peut être prise en compte lors de l'embauche.

#### **ARTICLE 6. MESURES PARTICULIERES AUX SALARIES RECRUTES DEPUIS LE 1<sup>ER</sup> JANVIER 2001**

Les ETAM débutants, répondant à la définition prévue à l'article 1er du présent accord et recrutés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2001, seront placés, au 1<sup>er</sup> juin 2002, au coefficient 255 s'ils sont recrutés depuis moins de six mois à cette date et au coefficient 270 s'ils sont recrutés depuis plus de six mois à cette même date.

Ils peuvent bénéficier, s'ils ne les ont pas déjà suivis, des différents stages visés à l'article 2 du présent accord dans l'année qui suit l'entrée en vigueur du présent accord.

#### **ARTICLE 7. COMMISSION DE SUIVI DU PRESENT ACCORD**

Une commission de suivi du présent accord est créée entre la direction et les organisations syndicales signataires. Cette commission se réunit une fois par an. La première réunion se tiendra dans les six mois à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord.

#### **ARTICLE 8. DISPOSITIONS GENERALES**

Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L 132-1 et suivants du code du travail pour une durée indéterminée et s'applique à compter du 1<sup>er</sup> juin 2002.

Les dispositions du présent accord se substituent de plein droit aux dispositions contraires résultant d'usages.

Dans le cas où un accord de la branche métallurgie viendrait à prendre des dispositions concernant le même sujet, ses dispositions s'appliqueraient de plein droit et remplaceraient les dispositions du présent accord qui leur seraient contraires, après que les organisations syndicales signataires et la direction se soient préalablement réunies pour en tirer les conséquences

Toute organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise et non pas seulement de l'un ou l'autre des établissements la composant, qui n'est pas partie au présent accord, peut y adhérer lorsque les formalités prévues à l'article L 132-9, dernier alinéa, auront été accomplies.

Le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation dans le respect des dispositions de l'article L 132-8 du code du travail.

## ANNEXE NON CONTRACTUELLE

### ⇒ Adaptation :

- Accueil
- Evaluation fin de période d'essai
- Stages/formation
- Bilan et entretien annuel pour passage au coefficient 260

### ⇒ Intégration :

- Séminaire « Produits, Prestations, Projets »
- Séminaire « Mieux travailler ensemble »
- Séminaire « Connaissance du groupe Renault »
- Evaluation pour passage au coefficient 285

Fait à Boulogne-Billancourt, le 3 mai 2002

**Pour RENAULT S.A.S.**  
Le Directeur Central des Ressources Humaines



M. Jean-Michel KEREBEL

**Pour la Fédération Générale des Mines et de  
la Métallurgie  
(C.F.D.T.)**



représentée par M. Fred DIJOUX

**Pour la Fédération des Travailleurs de la  
Métallurgie  
(C.G.T.)**

représentée par M. Philippe MARTINEZ

**Pour la Fédération de la Métallurgie  
(C.F.E./C.G.C.)**



représentée par M. Robert MALHERBE

**Pour la Fédération Nationale des Syndicats  
de la Métallurgie et Parties Similaires  
(C.F.T.C.)**



représentée par M. Serge DEPRY

**Pour la Fédération de la Métallurgie  
(F.O.)**



représentée par M. Lucien MEREL