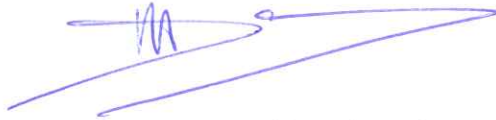


**Accord du 6 décembre 2011 relatif à la promotion
au statut cadre**

ENTRE

RENAULT s.a.s.

Représentée par Mme Marie-Françoise DAMESIN




Directeur des Ressources Humaines Groupe

d'une part,

ET :

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.



Représentée par M. DIJOUX

C.G.T.

Représentée par M. GACHE

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



Représentée par M. BLONDEL

F.O.

Représentée par M. SMOLNIK

d'autre part,

Préambule

Dans la continuité du dispositif de promotion au statut cadre mis en place en 1990 et révisé en 2000, Renault réaffirme son attachement aux enjeux fondamentaux de cette politique qui favorise la promotion sociale des ETAM et renforce la diversité des profils managériaux dans l'intérêt de l'entreprise et de ses collaborateurs.

A travers la promotion des ETAM au statut cadre, Renault vise à rechercher et à promouvoir des collaborateurs ayant la capacité et la volonté de prendre des responsabilités élargies de management fonctionnel, de projet, hiérarchique ou d'expertise, en cohérence avec les besoins de l'entreprise.

Ce dispositif de promotion interne offre aux ETAM des opportunités d'évolution en valorisant les expériences et compétences acquises et en favorisant l'acquisition de nouvelles connaissances et aptitudes nécessaires à l'exercice de leurs responsabilités futures.

Eu égard aux évolutions de l'entreprise ces dix dernières années, Renault propose aujourd'hui de revoir ses filières d'accès au statut cadre et ainsi poursuivre son engagement en faveur de la promotion sociale des ETAM.

Les modifications introduites doivent permettre à un nombre accru d'ETAM d'être potentiellement candidats à une filière de promotion au statut cadre, tout en maintenant le niveau de qualité des promotions et l'employabilité des cadres promus.

Dans une perspective de gestion dynamique des compétences, la promotion des ETAM au statut cadre doit viser à promouvoir des cadres afin de répondre aux besoins futurs de l'entreprise.

Compte-tenu de l'engagement croissant du groupe à l'international et des évolutions technologiques et professionnelles, le dispositif de promotion doit continuer à permettre aux ETAM promus de prétendre à des perspectives de carrières aussi variées que celles connues par l'ensemble des autres cadres.

Chapitre 1 : Identification et sélection des ETAM à potentiel cadre

Article 1. Entretien individuel

Au cours de l'entretien individuel entre le collaborateur ETAM et son responsable hiérarchique, un point est fait sur les éléments suivants :

- la réalisation des objectifs et l'appréciation de la façon dont ils ont été obtenus ;
- les actions de formation spécifiques à mettre en œuvre ;
- les prochaines étapes du développement de carrière des intéressés, notamment l'éventualité d'une évolution vers le statut cadre.

Lors de cet entretien, des hypothèses concernant le projet professionnel et le plan de développement de carrière sont émises à l'initiative du collaborateur et/ou de sa hiérarchie. Elles sont débattues et validées au cours du comité de carrière.

En tant que garant de l'application équitable du processus, le responsable des ressources humaines peut être sollicité en cas de désaccord entre le collaborateur et son responsable hiérarchique sur l'évaluation du potentiel d'évolution cadre.

Article 2. Comité de carrière

Le comité de carrière prend la décision d'inscrire le collaborateur sur la liste des ETAM à potentiel cadre.

Le comité de carrière établit un vivier d'ETAM à potentiel cadre à partir des éléments fournis par le responsable des ressources humaines. Les candidatures à la promotion au statut cadre sont présentées par le responsable hiérarchique du collaborateur.

Le comité de carrière vérifie l'adéquation du profil du salarié avec les profils recherchés.

Il se prononce sur la base des critères suivants :

- expérience professionnelle et compétences développées ;
- coefficient ;
- âge ;
- ancienneté groupe ;
- niveau d'anglais (certifié par le résultat au test TOEIC) ;
- niveau d'études.

Quel que soit son âge, aucun collaborateur ne doit être exclu du dispositif de promotion au statut cadre.

Ces différents critères doivent permettre au comité de carrière de diriger le collaborateur concerné vers la filière de promotion la mieux adaptée à son profil.

Suivant le profil et le potentiel du candidat retenu, l'une des deux voies suivantes d'accès au statut cadre est arrêtée :

- Promotion au titre de la Promotion Supérieure Diplômante ;
- Promotion au titre de la Promotion Cadre en Cours de Carrière.

Le comité de carrière valide les orientations à prendre en compte pour le projet professionnel et le plan de développement individualisé

Le comité de carrière examine le parcours le mieux adapté conduisant au statut cadre. Notamment, il définit la mise en situation professionnelle permettant au collaborateur de développer ses compétences et les actions de formation pertinentes en complément.

Il étudie, en cohérence avec les souhaits émis par le collaborateur, la mobilité fonctionnelle ou géographique la plus appropriée pour parvenir au statut cadre. Il définit le poste envisagé l'année de la promotion.

Le responsable hiérarchique assure le retour d'information à l'issue du comité de carrière

Le responsable hiérarchique informe régulièrement l'intéressé de l'évolution de sa candidature pour une inscription sur la liste des ETAM à potentiel cadre.

Il lui indique, en cas d'avis positif du comité de carrière, la filière de promotion envisagée préalablement à l'inscription d'une mention spécifique dans la fiche individuelle de l'intéressé ainsi que la date de présentation à la DRH France prévue.

Il commente les décisions du comité de carrière et formalise les actions qui doivent être menées. Avec le responsable ressources humaines, il met en œuvre les décisions du comité de carrière, il accompagne le développement de son collaborateur sur les points de progrès identifiés. Il déclenche les actions de formation pertinentes en accord avec son collaborateur.

Le comité de carrière confirme la date de présentation du collaborateur à la DRH France.

A l'issue de la période de mise en situation, le comité de carrière évalue la bonne réalisation du plan de développement du collaborateur et valide la maturité de la candidature. Il confirme ou reporte la date de présentation à la DRH France initialement prévue.

Le responsable ressources humaines s'assure du bon déroulement de l'accompagnement du collaborateur à chaque étape du processus. Le responsable ressources humaines aide à la formalisation des éléments nécessaires à l'étude de la candidature par la DRH France et assure le relais sur l'avancement du dossier en cas de changement de responsable hiérarchique.

Article 3. Validation par le service politique promotion cadre de la DRH France

Les candidatures validées par chaque comité de carrière sont transmises au service politique promotion cadre de la DRH France.

Un entretien est organisé avec chaque candidat afin de garantir l'équité des sélections.

Chapitre 2 : La Promotion Supérieure Diplômante

Article 1. Objectif

L'objectif de la Promotion Supérieure Diplômante est de favoriser une trajectoire de carrière ascendante par une formation académique de bon niveau.

Il s'agit d'une filière d'accélération de carrière proposée aux collaborateurs en début de parcours professionnel.

Article 2. Conditions d'accès

La Promotion Supérieure Diplômante est ouverte aux ETAM ayant fait preuve d'une capacité à connaître une évolution rapide de leur carrière au sein de l'entreprise.

La Promotion Supérieure Diplômante est accessible aux ETAM remplissant l'ensemble des conditions suivantes lors de la sélection par la DRH France :

- être âgé de 35 ans au plus ;
- avoir 4 ans d'ancienneté dans le groupe ;
- être au moins au coefficient 305 ;
- être titulaire d'un diplôme de niveau bac + 2 ;
- avoir fourni un effort de formation supplémentaire. A cet égard, l'entreprise apporte des conseils quant aux matières devant être approfondies ;
- obtenir un score minimal de 600 / 990 au test TOEIC.

Article 3. Dossier de candidature

Le dossier est validé après entretien avec le collaborateur par le service politique promotion cadre de la DRH France.

Le dossier de proposition de nomination au statut cadre se compose des éléments suivants :

- le dernier entretien individuel du collaborateur ;
- une appréciation du responsable hiérarchique comprenant : une analyse de l'activité de l'intéressé (éléments permanents de la fonction, responsabilités), une analyse des réalisations de l'intéressé (points positifs, points à perfectionner, point sur l'avancement de carrière), une description de la mise en situation qui a été réalisée et des formations qui ont accompagné l'évolution du collaborateur ;
- une analyse de sa carrière par l'intéressé ;
- le projet professionnel envisagé ;
- trois comptes-rendus d'entretiens avec des chefs de service ou directeurs visés par le projet professionnel ;
- la synthèse des décisions et avis du comité de carrière ;
- le score obtenu au test TOEIC ;
- une copie du diplôme de niveau minimal bac + 2.

Article 4. Composition et rôle du Jury d'Entreprise

Un Jury d'Entreprise est organisé préalablement à l'intégration du collaborateur dans un parcours formatif. Il se prononce sur la base d'entretiens croisés avec les collaborateurs dont le dossier a été validé dans la filière Promotion Supérieure Diplômante par la DRH France.

Le Jury d'Entreprise est composé d'un président et de plusieurs membres. Ces membres sont choisis parmi des cadres supérieurs, Directeurs ou IIC, dont les responsabilités s'étendent à l'un des grands secteurs de l'entreprise.

Le Jury d'Entreprise statue sur les candidatures qui lui sont proposées.

Il traite, par délégation de la Direction Générale et en liaison avec le service politique promotion cadre de la DRH France, les questions relatives à la politique générale de l'Entreprise en matière de promotion au statut cadre par le biais de la filière Promotion Supérieure Diplômante et effectue périodiquement des bilans pédagogiques.

Le Jury d'Entreprise se réunit deux fois par an :

- lors d'une première réunion, pour examiner et sélectionner les candidatures proposées aux Ecoles ou aux Universités,
- lors d'une seconde réunion, pour examiner les dossiers de candidatures ayant obtenu à leur initiative un diplôme équivalent à ceux de la filière Promotion Supérieure Diplômante, ainsi que pour fixer les orientations pour l'année en cours et prendre les décisions relatives au choix des Ecoles ou des Universités.

Article 5. Contenu de la formation filière Promotion Supérieure Diplômante

La formation s'appuie sur l'accès au programme proposé par des écoles de commerce, d'ingénieurs ou de masters universitaires, validés dans un panel par le Jury d'Entreprise, en cohérence avec les besoins de l'entreprise.

Les titulaires d'un BTS, d'un DUT ou d'un diplôme de niveau équivalent ont ainsi la possibilité de suivre une formation spécifique proposée par une Ecole ou une Université débouchant sur l'obtention d'un diplôme d'ingénieur ou de cadre.

A la suite de l'obtention de son diplôme et d'un niveau au test TOEIC a minima de 750 / 990, le collaborateur est promu au statut cadre.

Chapitre 3 : La Promotion Cadre en Cours de Carrière

Article 1. Objectif

L'objectif de la Promotion Cadre en Cours de Carrière est de permettre une évolution de carrière vers des responsabilités accrues (en termes de management fonctionnel, de projet, hiérarchique ou d'expertise).

Article 2. Conditions d'accès

La Promotion Cadre en Cours de Carrière est ouverte aux ETAM dont le parcours témoigne de l'accroissement des responsabilités prises au sein de l'entreprise et capables de continuer à se développer et à élargir leurs responsabilités au sein de la population cadre.

Il s'agit d'une filière de promotion proposée à des collaborateurs en cours de carrière et qui valorise l'expérience, les compétences acquises et les responsabilités exercées. Ainsi, elle contribue à la reconnaissance de leurs qualités managériales, de leurs compétences métier et / ou de leur expertise.

A tout moment de leur carrière, elle permet de leur ouvrir des perspectives professionnelles et de favoriser leur développement.

L'accès à la Promotion Cadre en Cours de Carrière est ouvert aux ETAM réunissant les conditions suivantes lors de la sélection par la DRH France :

- Pour les ETAM âgés de plus de 35 ans et de moins de 50 ans, les conditions suivantes doivent être remplies :
 - avoir une ancienneté minimale de quatre ans dans le groupe ;
 - être au moins au coefficient 335 ;
 - avoir obtenu un niveau d'anglais suffisant, attesté par un score minimal de 600 / 990 au test TOEIC.
- Pour les ETAM âgés de 50 ans et plus, les conditions suivantes doivent être remplies :
 - avoir une ancienneté minimale de quatre ans dans le groupe ;
 - être au moins au coefficient 365.

Article 3. Dossier de candidature

Le dossier est validé après entretien avec le collaborateur par le service politique promotion cadre de la DRH France.

Le dossier de proposition de nomination au statut cadre se compose des éléments suivants :

- le dernier entretien individuel du collaborateur ;
- une appréciation du responsable hiérarchique comprenant : une analyse de l'activité de l'intéressé (éléments permanents de la fonction, responsabilités), une

- analyse des réalisations de l'intéressé (points positifs, points à perfectionner, point sur l'avancement de carrière), une description de la mise en situation qui a été réalisée et des formations qui ont accompagné l'évolution du collaborateur ;
- une analyse de sa carrière par l'intéressé ;
 - le projet professionnel envisagé ;
 - trois comptes-rendus d'entretiens avec des chefs de service ou directeurs visés par le projet professionnel ;
 - la synthèse des décisions et avis du comité de carrière ;
 - le score obtenu au test TOEIC pour les salariés âgés de moins de 50 ans

Article 4. Formation théorique

Une formation théorique est proposée préalablement à la promotion au statut cadre, permettant une ouverture sur les clefs de lecture de l'environnement de l'entreprise et le développement des postures managériales.

Les enseignements portent sur des sujets majeurs et actuels afin que le collaborateur acquière les connaissances nécessaires pour la suite de sa carrière : stratégie d'entreprise, management, communication, économie...

Article 5. Jury Métier et délibération

A l'issue de sa formation, le candidat à la promotion cadre présente devant un Jury Métier ses réalisations, expériences / compétences et son projet professionnel.

Le Jury Métier est composé d'un président, membre du Jury d'Entreprise, de chefs de service ou directeurs du métier visé par le projet professionnel, du responsable des ressources humaines de la direction concernée, d'un représentant du service politique promotion cadre de la DRH France.

Le Jury Métier examine le travail présenté ainsi que l'ensemble du parcours professionnel de l'intéressé.

Suivant les délibérations du jury, l'intéressé est promu cadre, en cohérence avec le projet professionnel exprimé et validé en comité de carrière.

Chapitre 4 - Promotion cadre dérogatoire

Article Unique. Condition d'accès

L'obtention d'un diplôme en-dehors des filières de promotion au statut cadre traditionnelles ne confère à son titulaire aucun droit systématique d'accès à une promotion au statut cadre.

Toutefois, les collaborateurs ayant obtenu un diplôme équivalent à ceux de la filière Promotion Supérieure Diplômante (bac + 5) de leur propre initiative (en-dehors du dispositif de promotion au statut cadre), pourront être promus au statut cadre si leur profil correspond aux besoins de l'entreprise, sous réserve d'une mise en situation concluante et de l'atteinte d'un niveau au test TOEIC minimal de 750 / 990.

Les collaborateurs concernés se voient appliquer un processus de sélection identique à celui prévu dans le cadre de la Promotion Supérieure Diplômante. Les candidatures validées par chaque comité de carrière sont transmises au service politique promotion cadre de la DRH France et soumises à la décision du Jury d'Entreprise.

Les besoins de métiers de l'entreprise sont ceux présentés à l'occasion de l'Observatoire de l'emploi et des compétences créé par l'accord du 4 février 2011 sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Chapitre 5 – Aspects généraux concernant les filières d'accès

Article 1. Prise en charge des frais

Quelle que soit la filière retenue, le collaborateur concerné continue de percevoir son salaire pendant la durée de la formation. En outre, l'entreprise s'engage à prendre en charge certains frais liés au suivi de la formation dans la mesure où l'intéressé se trouverait dans une situation ouvrant droit à cette aide (frais de déplacement, indemnité de logement).

Article 2. Age d'entrée dans les filières

Le basculement vers l'une ou l'autre des filières est articulé autour de l'âge de 35 ans.

Toutefois, il pourra être accordé à titre exceptionnel des dérogations sur demande du comité de carrière, en fonction des situations individuelles personnelles (obligations familiales, soucis de santé...) ou en cas de report de candidature par la DRH France ou le Jury d'Entreprise.

Article 3. Rémunération

Durant les deux premières années succédant la promotion d'un collaborateur au statut cadre, il sera procédé à un examen attentif de la rémunération individuelle de l'intéressé en comparaison avec les cadres occupant un poste de niveau de responsabilité comparable.

Article 4. Déploiement

Une information adéquate est fournie aux hiérarchiques et aux responsables ressources humaines de façon à leur permettre d'accompagner au mieux les collaborateurs dans leur parcours.

Afin de permettre un déploiement homogène du dispositif, une information détaillée quant au déroulement des procédures de promotion au statut cadre est publiée sur le site intranet de l'entreprise.

Article 5. Conciliation vie professionnelle / vie personnelle

L'entreprise veille à ce que l'intégration dans une filière de promotion soit, autant que possible, compatible avec les impératifs liés à l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle de la personne concernée.

A cet effet, le collaborateur bénéficie d'une écoute privilégiée du responsable ressources humaines.

Chapitre 6 – Mesures transitoires

Article unique. Procédures

Des mesures transitoires sont prévues s'agissant des collaborateurs intégrés dans une filière de promotion au statut cadre issue du dispositif prévu par l'accord du 15 septembre 2000 ou sur la liste des ETAM à potentiel cadre établie en septembre 2011.

Les collaborateurs en cours de parcours formatif PST- diplômante - qualifiante poursuivent leur parcours.

Les collaborateurs validés par la DRH France en 2011 dans le cadre des filières qualifiante et expérience se voient proposer le parcours formatif de la filière Promotion Cadre en Cours de Carrière en 2012.

Les collaborateurs validés en 2011 pour être présentés à DRH France en 2012 dans les filières PST et diplômante seront sélectionnés dans ces filières. Sous réserve de validation de leur candidature par la DRH France et le jury PST/diplômante, ils intégreront les parcours formatifs correspondants.

Aucun collaborateur aujourd'hui identifié sur la liste des ETAM à potentiel cadre ne voit sa candidature écartée du fait de l'entrée en vigueur du nouvel accord.

Les collaborateurs validés sur la liste des ETAM à potentiel cadre se voient inscrits sur la liste des ETAM à potentiel cadre dans la nouvelle filière correspondant à leur profil et potentiel, après examen de leur situation par leur responsable des ressources humaines et leur manager en comité de carrière.

Les collaborateurs inscrits sur la liste des ETAM à potentiel filière diplômante qui auront plus de 35 ans en 2013 et 2014 seront intégrés à la liste des ETAM à potentiel en filière Promotion Cadre en Cours de Carrière. Après validation par leur comité de carrière, certaines demandes de dérogation pourront être étudiées pour une intégration dans la filière Promotion Supérieure Diplômante.

Les trois premières années d'application de l'accord, les collaborateurs inscrits dans un parcours de Promotion Cadre en Cours de Carrière bénéficient de conditions assouplies concernant les exigences liées au test TOEIC, de façon à permettre la mise en place de parcours de formation en anglais adaptés :

- lors de la première année d'application de l'accord, un score de 400 / 990 sera requis pour être présenté à la DRH France ;
- lors de la deuxième année d'application de l'accord, un score de 500 / 990 sera requis pour être présenté à la DRH France ;
- à l'issue de la troisième année d'application de l'accord, un score de 600 / 990 sera requis pour être présenté à la DRH France.

Chapitre 7 – Commission de suivi et bilan annuel

Article 1. Commission de suivi

Une commission de suivi du présent accord, dans laquelle sont représentés la direction et les organisations syndicales signataires, est mise en place.

Chaque organisation syndicale peut désigner trois représentants pour faire partie de cette commission de suivi.

La commission de suivi se réunit une fois par an à l'initiative de la direction, ou à la demande des organisations syndicales signataires.

La première réunion de la commission de suivi porte notamment sur la détermination d'indicateurs pertinents pour le suivi du dispositif.

Article 2. Bilan annuel

Un bilan est présenté chaque année devant la commission de suivi.

Ce bilan :

- Explicite la répartition et l'importance respective de chaque filière, y compris au stade de la détection des ETAM à potentiel cadre, dans la politique de promotion à des fonctions d'ingénieur ou de cadre.
- Informe les participants sur les types de formations, les Ecoles ou Universités retenues au panel par le Jury d'Entreprise.

Chapitre 8 – Dispositions administratives et juridiques

Article 1. Durée de l'accord

Le présent accord se substitue aux accords et usages existants, sous réserve des dispositions particulières prévues au chapitre 6 du présent accord.

Il est conclu pour une durée indéterminée à compter du 1^{er} janvier 2012.

Article 2. Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé pendant sa période d'application par accord entre les parties au cas où ses modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration.

Article 3. Adhésion

Toute organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise et non seulement de l'un ou l'autre des établissements la composant, qui n'est pas partie au présent accord, peut y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues à l'article L. 2261-3 du Code du travail. Cette adhésion doit être sans réserves et concerner la totalité de l'accord.

Article 4. Dépôt de l'accord

Le présent accord est déposé à l'unité territoriale des hauts de seine de la Direction régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) et au greffe du conseil des prud'hommes de Boulogne, à l'initiative de la Direction.

Fait à Boulogne-Billancourt, le 6 décembre 2011

Accord du 6 décembre 2011 relatif à la promotion
au statut cadre

ENTRE

RENAULT s.a.s.

Représentée par Mme Marie-Françoise DAMESIN



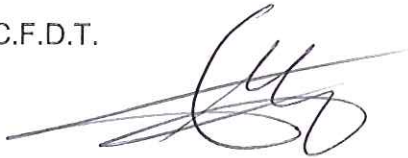
Directeur des Ressources Humaines Groupe

d'une part,

ET :

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

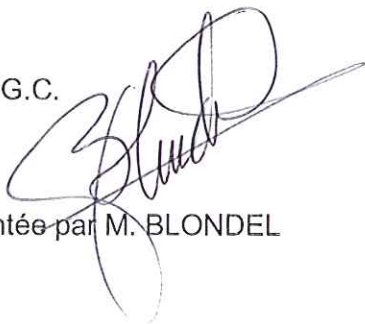


Représentée par M. DIJOUX

C.G.T.

Représentée par M. GACHE

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



Représentée par M. BLONDEL

F.O.

Représentée par M. SMOLNIK

d'autre part,