

**ACCORD DU 26 JUILLET 2002
RELATIF AUX NOUVELLES MODALITES D'ACCES DES ETAM AU
COEFFICIENT 400**

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.

C.G.T.

représentée par M. Fred DIJOUX

représentée par M. Philippe MARTINEZ

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

C.F.T.C.

représentée par M. Robert MALHERBE

représentée par M. Serge DEPRY

F.O.

représentée par M. Lucien MEREL

d'autre part,

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

PREAMBULE

Dans le cadre des réflexions menées sur les parcours professionnels des ETAM, comme il en avait été convenu en décembre 2001, la Direction et les partenaires sociaux ont examiné la situation des ETAM expérimentés. Ils ont constaté la nécessité de favoriser un parcours professionnel permettant de mieux valoriser leur contribution à la performance de RENAULT.

Compte tenu de l'importance pour RENAULT des techniciens expérimentés, l'entreprise estime aujourd'hui nécessaire d'améliorer le processus de leur gestion, dans le cadre d'un dispositif 400 renouvelé.

Les ETAM expérimentés pourront, au terme du processus proposé, intégrer le coefficient 400 et exercer pleinement les fonctions auxquelles leur parcours professionnel et leur expertise les destinent.

La Direction et les organisations syndicales signataires ont convenu de donner aux ETAM expérimentés des perspectives nouvelles grâce aux dispositions ci dessous.

ARTICLE 1.- DISPOSITIONS GENERALES

Article 1.1. La position 400

Le coefficient 400 constitue le niveau supérieur des coefficients ETAM. Il s'agit d'une position personnelle qui reconnaît l'engagement, l'autonomie, l'expertise, le professionnalisme et la performance d'un salarié, et ne résulte pas du niveau de l'emploi occupé.

Article 1.2. Evolution de la rémunération

Dans ce cadre, la progression de carrière est accompagnée par une évolution de rémunération : la rémunération de ces salariés est déplafonnée.

Article 1.3. Formation et accès à l'information

Des formations spécifiques aux ETAM au coefficient 400 sont organisées dès l'accès à ce coefficient; une généralisation de l'accès à l'information sur la stratégie et les résultats de l'entreprise destinée aux cadres est, notamment, mise en place en faveur de ces ETAM.

ARTICLE 2.- DETECTION DES ETAM A POTENTIEL

La détection des ETAM obtenant les meilleurs résultats dans leur activité est opérée par les responsables hiérarchiques tout au long de leur vie professionnelle. Ces derniers proposent aux comités de personnel ETAM d'étudier ces candidatures.

Les comités de personnel ETAM, au cours desquels sont élaborées des hypothèses de parcours professionnel, valident les propositions de la hiérarchie et les orientations proposées.

La fonction RH de proximité garantit la qualité du processus de la sélection, tant à l'égard des responsables hiérarchiques qu'à l'égard des ETAM.

ARTICLE 3.- DEFINITION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Pour chaque ETAM ainsi détecté, le responsable hiérarchique assisté par le gestionnaire ressources humaines propose un parcours professionnel.

Des formations techniques, d'aide au développement personnel et un bilan professionnel sont proposés en fonction des besoins des personnes, en accompagnement des étapes de carrière.

Les personnes détectées font l'objet d'un suivi particulier, notamment lors des comités de personnel ETAM. La situation des intéressés est ainsi examinée chaque année.

ARTICLE 4.- NOUVELLES MODALITES d'ACCES AU 400

4.1. Critères d'accès

L'accès au coefficient 400 est subordonné aux prérequis suivants :

- Occuper une fonction 365 avec un niveau d'expertise personnelle reconnu,
- Avoir réalisé un parcours professionnel avec des réalisations concrètes et des résultats obtenus conformes aux attentes sur différents postes,
- justifier d'une durée d'ancienneté minimale de 2 ans au coefficient 365.

4.2. Information du salarié

Le salarié concerné est informé dans l'année précédant la présentation effective de sa candidature par sa hiérarchie.

4.3. Processus d'accès

La candidature de l'ETAM est acceptée, après validation de la hiérarchie, par le comité de la direction de l'intéressé.

L'ETAM concerné réalise des entretiens avec des responsables opérationnels du métier pour contribuer à définir ses perspectives professionnelles.

4.4. Comité 400

Un comité 400 est créé au niveau de chaque grande activité (ingénierie, tertiaire, commerce, fabrication). Ce comité veille exclusivement à l'harmonisation des processus de passage au 400 dans son champ de compétence.

ARTICLE 5.- PASSAGE CADRE

Sans préjudice des dispositions de l'accord du 15 septembre 2000 relatif aux passages cadre, les ETAM au coefficient 400 peuvent passer cadre par les voies qualifiante et expérience.

ARTICLE 6.- COMMISSION DE SUIVI

Une commission de suivi composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires du présent accord est créée.

ARTICLE 7.- DISPOSITIONS GENERALES

Le présent accord est conclu dans le cadre des article L 132-1 et suivants du code du travail pour une durée indéterminée et s'applique à compter du 1^{er} septembre 2002.

Les dispositions du présent accord se substituent de plein droit aux dispositions contraires de l'accord du 24 juillet 1992 relatif aux aménagements du système de rémunération du personnel APR et ETAM, ainsi qu'aux dispositions contraires résultant d'usages.

Au cas où des dispositions légales et conventionnelles nouvelles ayant une incidence sur les dispositions du présent accord viendraient à intervenir, les parties signataires conviennent de se rencontrer pour en examiner 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.

Fait à Boulogne-Billancourt, le 26 juillet 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.)**

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

représentée par M. Fred DIJOUX

représentée par M. Philippe MARTINEZ

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

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

représentée par M. Robert MALHERBE

représentée par M. Serge DEPRY

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

représentée par M. Lucien MEREL