

**AVENANT DU 27 JUIN 2003 A L'ACCORD DU 29 JUIN 2001
RELATIF A LA PROFESSIONNALISATION PAR LA COMPETENCE
DES OPERATEURS DE PRODUCTION RENAULT**

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. Gérard BLONDEL

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

Afin de renforcer les objectifs de l'accord du 29 juin 2001 - donner plus de perspectives professionnelles aux opérateurs, attirer et motiver par la valorisation des métiers de la fabrication, donner plus de rythme et de dynamique aux évolutions de carrière, rendre les règles applicables plus lisibles et donc mieux comprises - et à la lumière de la période écoulée de mise en œuvre de l'accord, la direction et les organisations syndicales conviennent par le présent avenant, d'offrir des perspectives supplémentaires à certains salariés, notamment les jeunes titulaires d'un baccalauréat professionnel ou équivalent des métiers de la métallurgie.

Article 1 - Acquisition des blocs de compétence

Par exception aux dispositions de l'article 4.1.3.2, l'acquisition des compétences des jeunes salariés, titulaires d'un baccalauréat professionnel ou d'un diplôme équivalent relevant des métiers de la métallurgie et qui exercent leur activité en fabrication s'effectue de la façon suivante :

➤ Accès au P 2 :

- entre les coefficients 185 et 195, par la validation possible de trois blocs de compétence dans un délai de deux ans ;

➤ Accès au P 3 :

- entre les coefficients 195 et 215, par la validation possible de cinq blocs de compétences en trois ans.

Article 2 - Accès à la filière maintenance

Les jeunes salariés titulaires d'un baccalauréat professionnel de maintenance qui sont embauchés en filière Conducteur d'installations Industrielles bénéficient d'un parcours d'intégration, d'une durée minimale de 3 ans, leur permettant d'accéder à la filière Maintenance, dès lors que des postes sont disponibles.

L'accès au coefficient 215 pourra avoir lieu dans le délai maximal d'un an après accès à la filière Maintenance dès lors qu'ils auront fait la preuve de leurs compétences à exercer.

Article 3 - Détection des potentiels chef d'unité

Les salariés intéressés qui sont détectés par la hiérarchie comme ayant des capacités managériales font l'objet d'un suivi spécifique et sont formés dans la perspective de leur accès à une fonction de chef d'unité.

Ce suivi et cette formation assurent leur prise en compte dans le processus d'identification et de formation défini par l'article 3.2. de l'accord du 5 avril 2002 relatif au parcours professionnel des chefs d'unité et des chefs d'atelier en exploitation industrielle portant avenant à l'accord du 28 mai 1993 relatif à la filière de maîtrise en unité élémentaire de fabrication.

Article 4 - Connaissances générales préalables

Le dernier alinéa de l'article 4.1.3.1. est remplacé par l'alinéa suivant :

« Pour le salarié P1 CS, l'entrée dans le parcours professionnel conduisant au niveau EXP P3 nécessite des connaissances générales. Pour faciliter l'examen de connaissances générales et le passage des tests d'aptitude intellectuelle, l'entreprise met en place les moyens de formation permettant aux salariés de s'y préparer. La commission de suivi réunissant les organisations syndicales signataires assure un suivi particulier de ces dispositions.

Compte tenu de leur savoir faire et de leur expérience, les salariés âgés de plus de 50 ans sont dispensés des tests d'aptitude intellectuelle. »

Article 5 - Validation des acquis de l'expérience

Les différents textes législatifs et réglementaires organisant la mise en œuvre du dispositif de la validation des acquis de l'expérience pour l'obtention de titres à finalité professionnelle ou de diplômes ainsi que de certificats de qualification nationaux étant parus, la direction et les organisations syndicales se rencontreront à l'issue de la négociation interprofessionnelle pour examiner les conséquences à tirer d'un éventuel accord.

Article 6 - Dispositions générales

Le présent avenant 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^{er} janvier 2004. Il emporte signature de l'accord initial du 29 juin 2001 qu'il modifie.

Les dispositions du présent avenant se substituent de plein droit aux dispositions contraires résultant d'accords collectifs d'entreprise ou d'usages.

Au cas où des dispositions légales et conventionnelles nouvelles ayant une incidence sur les dispositions du présent accord viendraient à intervenir, notamment si une nouvelle grille de classification est négociée dans la branche professionnelle, le présent accord cesse de plein droit de produire ses effets.

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 avenant, peut y adhérer lorsque les formalités prévues à l'article L 132-9, dernier alinéa, auront été accomplies.

Le présent avenant 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 27 juin 2003

Pour RENAULT s.a.s.
Le Directeur Central des Ressources Humaines

M. Jean Michel KEREBEL

C.F.D.T.

représentée par M. Fred DIJOUX

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

représentée par M. Gérard BLONDEL

F.O.

représentée par M. Lucien MEREL

C.G.T.

représentée par M. Philippe MARTINEZ

C.F.T.C.

représentée par M. Serge DEPRY