



**RENAULT**

**ACCORD SUR L'EMPLOI, L'ORGANISATION  
ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL  
DE L'ETABLISSEMENT RENAULT SIEGE**

*Entre RENAULT, Etablissement RENAULT SIEGE, représentée par Monsieur GUIBE, d'une part,*

*et*

la C.F.D.T., représentée par Monsieur VARLET

la C.F.E./C.G.C., représentée par Monsieur PETIT

la C.F.T.C., représentée par Monsieur de METZ

la C.G.T., représentée par Monsieur

la C.S.L. - S.I.R., représentée par Monsieur de FREITAS

FO, représentée par Monsieur MONANGE

*d'autre part,*

*Il a été arrêté et convenu ce qui suit :*

Direction de l'Établissement **RENAULT SIÈGE**

34 quai du Point du Jour - 92109 Boulogne Billancourt Cedex

RENAULT Société Anonyme au capital de 5 994 964 175 F - F 92109 Boulogne Billancourt Cedex - Télèx : 633701 Reno  
R.C.S. Nanterre B 780 129 987 - Siret : 780129987 01918 - APE 341Z

# SOMMAIRE

## **PREAMBULE**

## **CHAPITRE I - Plans de Progrès**

## **CHAPITRE II - Modalité d'application de la réduction du temps de travail**

### *Section 1 : Réduction du temps de travail sous forme de jours*

- 1.1 Répartition de la réduction du temps de travail entre les jours de repos collectifs et les jours de congés individuels*
- 1.2 Utilisation des jours collectifs*

### *Section 2 : Modalités de prise du temps de pause*

## **CHAPITRE III - Annualisation et organisation du temps de travail**

### *Section 1 : Le cadre de l'annualisation*

- 1.1 Semaine de travail sur cinq jours*
- 1.2 Semaine haute*
- 1.3 Semaine longue de six jours*
- 1.4 Durée maximale de périodes de forte activité*
- 1.5 Modalités de suivi d'application des semaines longues*

### *Section 2 : Mise en œuvre de l'annualisation*

- 2.1 Périodes de référence de l'annualisation*
- 2.2 Délai de prévenance*

### *Section 3 : Autres organisations de temps de travail*

- 3.1 Horaires décalés*
- 3.2 Semaine de quatre jours ou quatre jours et demi*
- 3.3 Travail en équipes*

## **CHAPITRE IV - Contrepartie des aménagements du temps de travail**

### *Section 1 : Horaires décalés*

### *Section 2 : Semaine haute*

### *Section 3 : Semaine longue de six jours*

## **CHAPITRE V - Gestion des jours de repos collectifs et des jours de congés individuels**

*Section 1 : Modalité de décompte*

*Section 2 : Seuil maximum de congés collectifs*

*Section 3 : Capital temps individuel*

## **CHAPITRE VI - Processus d'information et de consultation du C.E.**

## **CHAPITRE VII - Horaires spéciaux**

*Section 1 : Modalité particulière de la réduction du temps de travail des équipes de fin de semaine*

*Section 2 : Horaires collectifs inférieurs à un temps plein*

## **CHAPITRE VIII - Emploi**

*Section 1 : Orientations*

*Section 2 : Conditions de mise en oeuvre*

## **CHAPITRE IX - Mise en oeuvre**

## **CHAPITRE X - Suivi de l'accord**

## **CHAPITRE XI - Clauses administratives et juridiques**



ca.  
JP

## PREAMBULE

Le présent accord précise, pour l'Etablissement **RENAULT SIEGE**, les dispositions de l'accord **RENAULT** sur l'emploi, l'organisation et la réduction du temps de travail du 16 avril 1999.

Pour tenir compte des spécificités des différentes Directions, cet accord définit les modalités locales d'application de l'accord central en ce qui concerne notamment, l'emploi, la réduction et les aménagements associés du temps de travail.

Le présent accord prend en compte la particularité de **RENAULT SIEGE** en raison des nombreuses Directions et services qu'il abrite, dont les besoins sont différenciés en raison de leurs missions et de la variété de leur périmètre d'activité de plus en plus international.

Les aménagements du temps de travail qui sont mis en place au niveau des Directions de l'Etablissement, définis au plus près des besoins, doivent permettre de faire face aux variations d'activité, d'augmenter le temps d'ouverture des services pour répondre à la demande des clients internes ou externes.

Ainsi parmi les composantes de l'organisation du travail, l'aménagement du temps de travail est appelé à exercer un rôle privilégié dans la recherche d'un rapprochement entre les attentes individuelles et collectives des membres du personnel et les objectifs de progrès de l'Entreprise.

Le présent accord définit les modalités d'application de la réduction du temps de travail pour les A.P.R., les E.T.A.M. et les Ingénieurs et Cadres à horaire défini de **RENAULT SIEGE**. Les Ingénieurs et Cadres en forfait de mission font l'objet de dispositions prises dans l'accord d'entreprise précité.



## CHAPITRE I : PLANS DE PROGRES

La mise en place de la réduction du temps de travail s'accompagne, au niveau des Directions de **RENAULT SIEGE**, d'un plan de progrès destiné à mieux maîtriser la charge de travail des salariés.

Ces plans de progrès ont pour objectif de rechercher notamment par une simplification des processus, une amélioration de l'organisation et une répartition équilibrée de la charge de travail.

C'est pourquoi les parties signataires du présent accord conviennent de se rencontrer une fois par an dans le cadre de la commission de suivi, afin de faire un bilan de la mise en place des plans de progrès sur **RENAULT SIEGE**.

Ces plans de progrès portent notamment sur la durée et la programmation des réunions, la simplification des procédures administratives et les moyens accordés à la mise en œuvre des objectifs fixés.



01 -



## CHAPITRE II : MODALITE D'APPLICATION DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

L'Etablissement de **RENAULT SIEGE** s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'accord **RENAULT** sur l'emploi, l'organisation et la réduction du temps de travail qui s'applique à compter du 1<sup>er</sup> Septembre 1999.

### Section 1 : Réduction du temps de travail sous forme de jours

L'accord d'entreprise fixe à 10 jours ouvrés par an la réduction du temps de travail pour un horaire à temps plein. Les modalités d'application suivantes ont été retenues au niveau de l'Etablissement **RENAULT SIEGE** :

#### 1.1 Répartition de la réduction du temps de travail entre les jours de repos collectifs et les jours de congés individuels.

Le présent accord d'établissement fixe :

✓ à cinq journées le nombre de jours capitalisés pour être pris collectivement,

et à

✓ cinq journées le nombre de jours accordés sous forme de congés individuels.

Cette répartition s'applique à l'ensemble du personnel A.P.R, E.T.AM. et Ingénieurs et Cadres à horaire défini de l'Etablissement.

Les Ingénieurs et Cadres en forfait de mission font l'objet de dispositions spécifiques au niveau de l'accord d'entreprise du 16 avril 1999.

#### 1.2 Utilisation des jours collectifs

La Direction de l'Etablissement de **RENAULT SIEGE** fixe les dates des jours de congés collectifs.

Les Directions peuvent néanmoins modifier ces dates à titre dérogatoire en fonction de la nécessité spécifique de leur activité.

Ce positionnement tient compte des opportunités du calendrier et fera l'objet d'une présentation en C.E. au début de chaque trimestre conformément aux dispositions légales.

### Section 2 : Modalités de prise du temps de pause

Chaque salarié, quel que soit son statut, bénéficie d'un temps de pause fixé à 20 minutes par jour, pris au cours de la séance de travail.

Les modalités de prise de ce temps de pause se font en accord avec la hiérarchie.

### CHAPITRE III : ANNUALISATION ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Dans le cadre de l'expansion de RENAULT et notamment de son développement international, l'organisation du temps de travail permet d'améliorer le service auprès des différents clients répartis dans le monde.

#### Section 1 : Le cadre de l'annualisation

L'accord de l'Etablissement de RENAULT SIEGE s'inscrit dans le cadre de l'annualisation prévue dans l'accord d'entreprise. Compte tenu de la spécificité de chaque Direction, l'organisation du travail se fait au niveau des Directions selon les modalités prévues au chapitre VI.

##### 1.1 Semaine de travail sur cinq jours

L'organisation du travail de référence est la semaine de travail sur 5 jours, soit du lundi au vendredi.

##### 1.2 Semaine haute

En cas de surcroît d'activité, la semaine de cinq jours est privilégiée par un allongement de la durée journalière de travail, appelée semaine haute, compensée par une période basse correspondante.

##### 1.3 Semaine longue de six jours

Le présent accord prévoit la possibilité d'utiliser à titre exceptionnel des semaines longues de six jours en cas de forte activité qui ne pourrait être absorbée au cours de la semaine, soit par une autre organisation du travail, soit par des séances de travail de durée plus élevée.

##### 1.4 Durée maximale de périodes de forte activité

La durée maximale de périodes de forte activité occasionnant des semaines longues est limitée à huit semaines longues par an, consécutives ou non.

##### 1.5 Modalités de suivi d'application des semaines longues

Avant la mise en place de programmation des semaines longues, la commission de suivi se réunit au préalable afin d'en être informée.

CA.  
M

## Section 2 : Mise en oeuvre de l'annualisation

### 2.1 Période de référence de l'annualisation

Pour des raisons de simplification, notamment informatiques, les calendriers locaux de l'annualisation sont programmés sur l'année civile, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2000.

S'agissant de la réduction du temps de travail et des droits résultant d'aménagements du temps de travail, la première période sera soldée au 31 décembre 1999.

### 2.2 Délai de prévenance

Dans le cadre de l'annualisation, les salariés concernés sont informés des changements d'horaires liés à une programmation quinze jours avant la mise en oeuvre de ce changement, sauf circonstances exceptionnelles tel que défini dans l'accord du 16 avril 1999.

## Section 3 : Autres organisations de temps de travail

### 3.1 Horaires décalés

Il est également possible de mettre en place des horaires décalés visant à assurer treize heures d'ouverture par jour ou six jours d'ouverture par semaine selon les modalités prévues au chapitre IV.

### 3.2 Semaine de quatre jours ou quatre jours et demi

Le cadre de l'annualisation prévoit la possibilité d'avoir recours à des semaines hautes de cinq jours et des semaines longues de six jours.

D'autres formes d'organisation du temps de travail peuvent être mises en place sur **RENAULT SIEGE**.

Les Directions peuvent définir d'autres modalités d'organisation notamment sous la forme de semaines plus courtes pour les salariés dès lors que l'organisation envisagée permet d'élargir le temps d'ouverture du service sur l'ensemble des jours ouvrables de la semaine.

### 3.3 Travail en équipes

D'autres organisations du temps de travail peuvent être mises en place, notamment sous forme d'équipes alternées.

67

DP

## CHAPITRE IV : CONTREPARTIE DES AMENAGEMENTS DU TEMPS DE TRAVAIL

Pour compenser la contrainte et conformément à l'article 3.3.1 alinéa 6 de l'accord d'entreprise du 16 avril 1999, une réduction du temps de travail complémentaire sous forme de congés individuels, est accordée aux salariés ayant effectivement pratiqué des aménagements du temps de travail demandés par la hiérarchie, tel que défini au présent chapitre :

### Section 1 : Horaires décalés

La mise en place d'horaires décalés visant à assurer au moins douze heures d'ouverture du service par jour ou six jours d'ouverture du service par semaine dans les Directions se traduit par deux jours complémentaires de réduction du temps de travail aux personnes concernées.

Ces dispositions sont organisées par la hiérarchie pour couvrir une plage horaire élargie.

### Section 2 : Semaine haute

Les salariés travaillant en semaines hautes bénéficient de ces deux jours complémentaires de réduction du temps de travail à condition d'avoir travaillé au moins une heure de plus par jour pendant trois mois à la demande expresse de la hiérarchie.

Lorsqu'on constate en fin d'année que la totalité programmée des semaines hautes n'est pas effectuée, un jour complémentaire de réduction du temps de travail est accordé au personnel concerné qui a travaillé au moins une heure de plus par jour pendant deux mois, à la demande expresse de la hiérarchie.

La période basse correspondante peut être programmée, dans la mesure du possible, par le biais de semaines de quatre jours, à la condition que le service continue à être assuré sur les cinq jours de la semaine.

### Section 3 : Semaine longue de six jours

Lorsque huit semaines longues de six jours sont programmées, deux jours complémentaires par an de réduction du temps de travail sont accordés au personnel concerné.

Lorsqu'on constate en fin d'année que la totalité programmée des semaines longues n'est pas effectuée, un jour complémentaire de réduction du temps de travail est accordé au personnel concerné qui a travaillé au moins quatre semaines longues de six jours.

## CHAPITRE V : GESTION DES JOURS DE REPOS COLLECTIFS ET DES JOURS DE CONGES INDIVIDUELS

### Section 1 : Modalité de décompte

La réduction du temps de travail s'effectue en nombre de journées par an.

Toutefois, pour les jours de congés collectifs, les Directions peuvent prévoir que cette réduction s'exprime, selon les secteurs, exceptionnellement en demi-journées ou en heures.

Les jours individuels sont pris en accord avec la hiérarchie sous forme de journée ou de demi-journée en fonction du nombre des absences dans les secteurs. Ainsi, les Directions s'organisent pour assurer le fonctionnement des secteurs.

### Section 2 : Seuil maximal de congés collectifs

Le seuil maximal, par salarié, de jours du capital temps collectif est fixé à quinze jours.

Ce seuil maximal inclut les jours collectifs de réduction du temps de travail non pris et le cas échéant les jours de repos prévus par les accords collectifs d'aménagement du temps de travail.

Au delà de ce seuil, les jours sont capitalisés par le salarié sous forme de jours individuels.

### Section 3 : Capital temps individuel

Pour permettre la capitalisation volontaire des jours de congés, le présent accord d'établissement porte de six à dix jours ouvrables le nombre de jours de congés principaux pouvant être capitalisé par le salarié et par an.

Cette modalité entraîne la modification de l'accord de **RENAULT SIEGE** du 23 février 1996 sur l'application du capital temps.



## CHAPITRE VI : PROCESSUS D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DU C.E.

Le Comité d'Etablissement est informé et consulté sur la programmation du temps de travail conformément aux dispositions légales en vigueur. Sauf circonstances exceptionnelles justifiant un délai plus court, les variations de l'horaire hebdomadaire sont présentées en C.E.

Deux mois avant son application, les Directions présentent en C.E. l'horaire prévisionnel et confirment ces nouveaux horaires au C.E. du mois précédant leur mise en application.

## CHAPITRE VII : HORAIRES SPECIAUX

### Section 1 : Modalité particulière de la réduction du temps de travail des équipes de fin de semaine

Les salariés des équipes de fin de semaine bénéficient d'une réduction du temps de travail proportionnelle à celle dont bénéficient les salariés en équipes.

Le présent accord prévoit la possibilité de substituer à la réduction du temps de travail une majoration proportionnelle de la rémunération pour le personnel qui en fait la demande en accord avec la hiérarchie.



67.



### Section 2 : Horaires collectifs inférieurs à un temps plein

Les salariés travaillant selon des horaires collectifs dont la durée est inférieure au temps plein bénéficient d'une réduction du temps de travail proportionnelle à celle dont bénéficient les salariés à temps plein suivant un horaire d'équipe ou de normale.

Le présent accord prévoit la possibilité de substituer à la réduction du temps de travail une majoration proportionnelle de la rémunération pour le personnel qui en fait la demande en accord avec la hiérarchie.

## CHAPITRE VIII : EMPLOI

### Section 1 : Orientations

L'Etablissement **RENAULT SIEGE** s'inscrit dans le cadre des orientations prévues par l'accord **RENAULT** sur l'emploi, l'organisation et la réduction du temps de travail.

### Section 2 : Conditions de mise en œuvre

Le présent accord est conclu au même titre que l'accord d'entreprise précité sous la condition suspensive de la conclusion d'un accord professionnel permettant pendant cinq ans, de 1999 à 2003 inclus, la mise en congé sur la base du volontariat des APR et ETAM en fin de carrière.

Le volume d'embauches prévues avant le 31 décembre 2000 est de 300 personnes.

## CHAPITRE IX : MISE EN OEUVRE

Le C.E. est informé et consulté préalablement à la mise en application du présent accord.

## CHAPITRE X : SUIVI DE L'ACCORD

Il est créé une commission paritaire de suivi du présent accord, composée de deux représentants par organisation syndicale signataire et de représentants de la Direction.

Dans les deux premières années de mise en œuvre de l'accord, cette commission se réunit deux fois par an à l'initiative des signataires. Ensuite, elle se réunit une fois par an.

Un bilan de ces plans de progrès et des modalités de suivi d'application des semaines longues et des embauches liées au présent accord est réalisé dans le cadre de la commission de suivi dans le respect des institutions représentatives du personnel.

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'Etablissement qui n'est pas partie au présent accord peut y adhérer lorsque les formalités prévues à l'article L 132-9 dernier alinéa du Code du Travail 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 23 juillet 1999.

Pour la C.F.D.T.

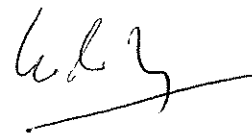
G. VARLET

Pour la C.F.E.-C.G.C.



M. PETIT

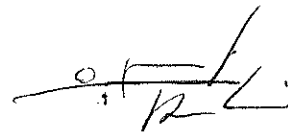
Pour la C.F.T.C.



C. de METZ

Pour la C.G.T.

Pour la C.S.L. - S.I.R.



A. de FREITAS

Pour FO

P. MONANGE

Pour la Direction,



D. GUIBE