

**Accord de méthode visant à encadrer la négociation d'un socle social commun au sein de Renault Group et le dialogue social lié aux études portant sur l'évolution de la structure juridique du groupe**

**du 27 juillet 2022**

ENTRE

**Renault s.a.s., ACI Villeurbanne, Renault Electricity, Alpine Cars, Manufacture Alpine Dieppe, Sofrastock International, Société de Véhicules Automobiles de Batilly, SODICAM<sup>2</sup>, Renault Digital, Renault Software Labs, Alpine Racing, Qstomize, Retail Renault Group et DIAC**

Représentées par M. Maximilien FLEURY  
Directeur des Ressources Humaines France



ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Jean-François NANDA

Jean-François NANDA

C.G.T.

représentée par M. Jean-François PIBOULEAU

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

représentée par M. Cyril MEZIERE



F.O.

représentée par Mme Mariette RIH



## PREAMBULE

En février dernier, la Branche Métallurgie a conclu une nouvelle convention. Cette évolution induit des changements du corpus social de Renault s.a.s. et des filiales de Renault Group dépendant de cette branche professionnelle.

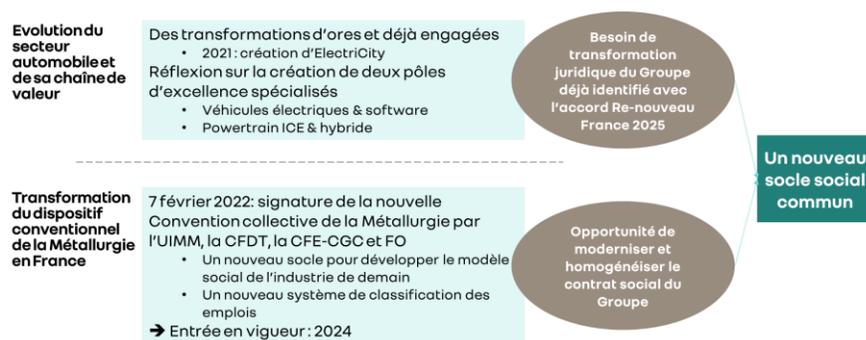
Parallèlement et dans la logique poursuivie par le plan stratégique Renaultion, qui vise à accélérer la transformation du Groupe par la mise en valeur de ses atouts industriels et technologiques, il a été annoncé le lancement d'une étude sur la création de deux pôles d'excellence autour des activités et technologies 100% électriques et thermiques/hybrides, afin de renforcer leur efficacité et leur performance opérationnelle.

Dans ce cadre, le CCSE de Renault s.a.s. ainsi que le Comité de Groupe Renault ont été régulièrement informés des avancées, lors de différentes réunions d'information, qui ont lieu lors des mois de février, mars, mai et juillet.

Compte tenu de ces deux éléments, la Direction a souhaité convier les Organisations Syndicales Représentatives à plusieurs réunions de concertation, sur les mois de mai et juin 2022, afin de donner une vision des accords collectifs impactés par la nouvelle convention collective de Branche Métallurgie.

Par ailleurs, a également été organisé un Groupe de Réflexion Paritaire (GRP) afin d'échanger sur les enjeux induits par le projet de création des 2 pôles d'excellence en matière d'institutions représentatives du personnel pour le périmètre France.

Compte tenu des transformations déjà engagées par la conclusion de la nouvelle convention collective de Branche Métallurgie et de l'étude menée au niveau de Renault Group, la Direction a fait part, lors de ces réunions, des constats suivants :



La volonté de créer un socle social commun induit l'ouverture de plusieurs négociations et ce, sur plusieurs mois. Afin d'organiser les travaux à venir et d'en définir les moyens, il est apparu nécessaire de négocier, en amont, le présent accord de méthode.

Celui-ci donne également l'opportunité, suite à la réunion du CCSE de Renault s.a.s. qui s'est tenue le 7 juillet dernier, d'encadrer les travaux qu'auront à mener les instances représentatives du personnel dans l'éventualité du déploiement du projet de transformation du Groupe car celui-ci nécessitera une coordination au niveau France.

MF

MR

JFN

CM

# **CHAPITRE 1 – ARCHITECTURE DU DIALOGUE SOCIAL ACCOMPAGNANT L'ÉVENTUEL PROJET DE TRANSFORMATION DE RENAULT GROUP**

Dès le démarrage de l'étude portant sur la création de deux pôles d'excellence autour des activités et technologies 100% électriques et thermiques, la Direction a veillé à régulièrement informer le CCSE de Renault s.a.s. et le Comité de Groupe Renault.

Au mois de juin, le CCSE de Renault s.a.s. a fait part à la Direction de sa volonté de recourir à une expertise pour projet important afin de pouvoir étudier l'éventuel projet de transformation du Groupe dès sa conception, sans attendre qu'il soit saisi pour information-consultation.

Lors de la séance du 7 juillet dernier, le CCSE a procédé au vote de cette expertise avec désignation d'un expert.

La Direction a fait part au CCSE de sa volonté de pouvoir échanger avec l'Instance et les Organisations Syndicales Représentatives afin de structurer le déroulement de cette expertise et évoquer le parcours social accompagnant l'éventuel projet de transformation de Renault Group.

## **Titre 1 – Organisation et déroulement de l'expertise**

---

Le CCSE a souhaité voter une expertise dont le périmètre est plus étendu que celui de l'entreprise Renault s.a.s..

Lors du CCSE du 7 juillet, la Direction a accepté cette extension.

Etant par ailleurs conscientes qu'il est difficile de prévoir à date l'intégralité des projets à venir, puisque le sujet est au stade d'une étude, les parties conviennent que l'expertise pourrait comporter plusieurs lots de travaux qui alimenteront au fur et à mesure les informations-consultations à venir.

Afin d'assurer la coordination et la complémentarité nécessaires, les parties s'accordent également sur le fait que cette expertise soit la seule à intervenir pour l'intégralité des consultations émises par le CCSE et les CSE de l'entreprise Renault s.a.s. et des éventuelles filiales concernées par l'évolution juridique de Renault Group, sans pour autant contrevenir aux prérogatives des Instances de ces entités.

Dans ce cadre, il sera pour autant possible à tout CSE d'établissement ou filiale concerné par d'éventuelles évolutions de demander à ce que l'expert mandaté par le CCSE de Renault s.a.s. puisse étudier, s'il ne l'a pas déjà fait, des points particuliers concernant le périmètre dans lequel le CSE est institué. Dans ce cas, la commission d'application du présent accord prévue au titre 1<sup>er</sup> du chapitre 3 sera réunie dans les plus brefs délais afin d'en définir les modalités de mise en œuvre.

Par ailleurs, des points d'information, dont les modalités sont à définir avec l'expert, pourront être faits dans les CSE concernés par l'éventuel projet portant sur les impacts, directs ou indirects, dans leur site.

Au demeurant, la Direction accepte de prendre en charge à 100% l'expertise afférente.

## **Titre 2 – Organisation des informations-consultations**

---

L'expertise votée par le CCSE dépasse le cadre légalement fixé puisqu'elle a été votée alors que le sujet est au stade de l'étude.

Pour autant, la Direction, comprenant la volonté du CCSE d'être associé le plus amont possible, accepte ce début d'exécution par anticipation.

Dans le cadre des échanges eus à ce sujet, il a été convenu que ce faisant, tout avis éventuellement à venir, que ce soit du CCSE ou des CSE des sociétés et/ou établissements concernés, soit rendu dans un délai pouvant aller jusqu'à un mois maximum à compter de la remise du dossier d'information-consultation afférent.

Bien que le sujet ne soit pas encore au stade de projet, la Direction a donné pendant les négociations du présent accord, un calendrier théorique des premières informations-consultations qui seraient à mener et s'est engagée à le mettre à jour et à le présenter à la commission d'application prévue au titre 1<sup>er</sup> du chapitre 3 du présent accord, le cas échéant.

### **CHAPITRE 2 – METHODOLOGIE DE CONSTRUCTION D'UN NOUVEAU SOCLE SOCIAL FRANCE**

Comme évoqué au préambule du présent accord, d'un côté la nouvelle convention de branche de la Métallurgie nécessite une mise en conformité des dispositifs conventionnels des entreprises concernées ; d'un autre, la potentielle évolution de la structure de Renault Group nécessite un cadre et des principes communs en France.

La concomitance de ces deux évènements offre l'opportunité de repenser le statut social collectif afin de :

- **Moderniser notre cadre social pour être plus en adéquation avec les besoins de l'entreprise et des salariés**
  - o La construction d'un nouveau socle social est une occasion de rendre plus actuelle et opérante des dispositions devenues au gré des années obsolètes ;
  - o C'est également l'opportunité de retravailler des dispositifs existants pour les rendre plus simples et accessibles aux salariés.
  
- **Homogénéiser tout en conservant l'adaptabilité et l'agilité des entités**
  - o S'il est important de construire un dispositif cohérent au niveau France, il est aussi essentiel qu'il soit adaptable afin de conserver l'identité propre à chacune des entités du Groupe ;
  - o L'homogénéité permettra de conserver le sentiment d'appartenance des salariés au Groupe, la transversalité et facilitera également les mobilités entre les entités du Groupe ;
  - o Aussi, dans le cadre des futures négociations, il est proposé pour chaque thème, un système modulaire et ainsi, pouvoir prévoir des périmètres d'application différents.

- **Constituer de manière progressive le socle social Groupe France**

L'objectif est de voir converger les sociétés dans le socle social. Pour autant, compte tenu des réalités de certaines, une intégration progressive peut être nécessaire.

La constitution de ce socle social commun se fera en veillant à assurer des droits sociaux qui seront, au global, équivalents voire plus favorables que ceux actuellement en vigueur. Chaque négociation sera éventuellement associée à un ou plusieurs GRP et fera l'objet d'une attention particulière pour veiller à l'équilibre de ces droits. A la demande des organisations syndicales signataires de cet accord, la commission d'application prévue au titre 1<sup>er</sup> du chapitre 3 pourra être réunie afin d'échanger sur une analyse globale des accords négociés et au besoin, procéder à des ajustements.

## **Titre 1 – Périmètre des négociations**

---

Conformément à l'ambition de la constitution de ce socle social rappelée ci-dessus, il est convenu qu'en fonction des thèmes de négociation, le périmètre des accords à négocier est susceptible de prévoir tout ou partie des sociétés mentionnées ci-dessous :

- Renault s.a.s.,
- Renault Electricity,
- ACI Villeurbanne,
- Manufacture Alpine Dieppe,
- Alpine Cars,
- Alpine Racing,
- Sofrastock International,
- Société de Véhicules Automobiles de Batilly,
- SODICAM<sup>2</sup> (CCN Commerce de gros),
- Renault Digital (CCN Syntec),
- Renault Software Labs,
- Qstomize,
- Retail Renault Group (CCN Services de l'Automobile),
- DIAC (CCN Sociétés financières).

Compte tenu des potentielles évolutions à venir sur la structure juridique du Groupe, il est au demeurant convenu qu'il pourra être également intégré d'éventuelles nouvelles entités.

## **Titre 2 – Contenu et champ d'application des négociations**

---

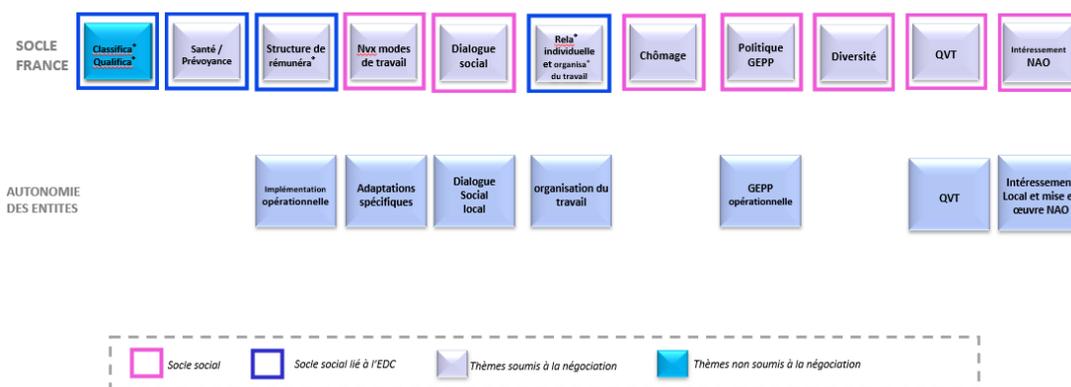
Comme évoqué lors des réunions de concertation qui se sont tenues aux mois de mai et juin, l'évolution du dispositif conventionnel de la Métallurgie a des incidences sur le corpus social de Renault s.a.s. et également, sur celui de toutes les filiales appartenant à cette branche professionnelle.

En effet, celle-ci conduit à revoir plusieurs accords collectifs concernant Renault s.a.s et au moins ceux relatifs à la prévoyance et la santé complémentaire dans toutes les filiales régies par la Convention de la Métallurgie. Tous les accords impactés seront listés pour chacun des thèmes abordés préalablement aux négociations.

L'éventuelle évolution de la structure de Renault Group qui se dessine en parallèle, pose la question du niveau le plus opérant au sein du Groupe pour chacun des thèmes qui vont être rediscutés dans les négociations à venir et ainsi, d'un système modulaire et adaptable à plusieurs niveaux. Il sera porté une attention particulière à l'ouverture de discussions locales qui seraient nécessaires dans ce cadre.

Par ailleurs, cette architecture de dialogue social doit permettre d'améliorer l'autonomie/l'agilité des entités sur un certain nombre de sujets dépendant de leur niveau décisionnel.

En l'état actuel des réflexions, l'articulation entre les différents niveaux pourraient être à terme la suivante :



Compte tenu de ces ambitions, les parties au présent accord sont convenues de structurer les travaux à venir autour des thèmes et parties énoncés ci-dessous sachant qu'il sera possible lors des négociations à venir, de décider collectivement entre les parties d'ajouter, de préciser, ou de supprimer des thèmes ou sous-thèmes.

Selon le cas, ces thèmes de négociations feront l'objet d'accords dédiés.

Au demeurant et conformément à l'article L. 2232-33 du code du travail, les entreprises visées au titre 1<sup>er</sup> ci-dessus sont dispensées d'engager toute négociation d'ores et déjà prévue au présent titre qu'elles aient ou non un caractère obligatoire.

## PREVOYANCE ET COMPLEMENTAIRE SANTE

<b>Ambition</b>	<i>Construire des dispositifs modernes et communs à l'ensemble des salariés du Groupe</i>
<b>Thèmes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> <b>Prévoyance</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Structure du régime</li> <li>▪ Bénéficiaires</li> <li>▪ Capitaux décès</li> <li>▪ Rente éducation</li> <li>▪ Arrêt maladie</li> <li>▪ Incapacité temporaire/permanente</li> <li>▪ Allocation frais d'obsèques</li> <li>▪ Cotisations</li> </ul> </li> <li><input type="checkbox"/> <b>Complémentaire santé</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Structure du régime socle et facultatif</li> <li>▪ Bénéficiaires</li> <li>▪ Le régime d'accueil</li> <li>▪ Cotisations</li> <li>▪ Grille de remboursement santé</li> </ul> </li> <li><input type="checkbox"/> <b>Indemnisation de la maladie ou de l'accident</b></li> </ul>
<b>Champ d'application</b>	Groupe France
<b>Temporalité</b>	1 <sup>er</sup> janvier 2023 ou applicable en fonction des spécificités des entités

## STRUCTURE DE REMUNERATION

<b>Ambition</b>	<i>Concevoir un système homogène permettant une simplification des éléments de rémunération des salariés</i>
<b>Thèmes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> <b>Salaire de base</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Définition</li> <li>▪ Primes d'ancienneté</li> <li>▪ Allocations</li> <li>▪ Majorations (horaire de nuit, fin de semaine et horaires atypiques)</li> </ul> </li> <li><input type="checkbox"/> <b>Primes / Indemnités</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Définition et conditions d'application</li> <li>▪ Montant</li> </ul> </li> <li><input type="checkbox"/> <b>Garantie accessoires</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conditions d'application et bénéficiaires</li> <li>▪ Principes de fonctionnement et éléments garantis</li> <li>▪ Modalité de versement et durée</li> </ul> </li> <li><input type="checkbox"/> <b>Mesures transitoires</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Devenir du système de rémunération des salariés présents au moment du changement</li> <li>▪ Modalités d'application</li> </ul> </li> </ul>
<b>Champ d'application</b>	Renault s.a.s.

## DIALOGUE SOCIAL FRANCE

<b>Ambition</b>	<i>Créer les conditions permettant d'avoir une cohérence du dialogue social au niveau France</i>
<b>Thèmes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> <b>Définition d'une architecture de dialogue social et de droit syndical cohérente par rapport à la nouvelle structure du Groupe et au bon niveau</b></li> <li><input type="checkbox"/> <b>Moyens associés</b></li> </ul>
<b>Champ d'application</b>	Groupe France

MF MR JFN  MF

## POLITIQUE DE GEPP

<b>Ambition</b>	<i>Créer au niveau Groupe France une politique de l'Emploi et des compétences homogène</i>
<b>Thèmes</b>	<input type="checkbox"/> <b>Gouvernance pour une GEPP harmonisée au sein du Groupe France</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Création de pratiques et d'animations de GEPP homogènes - Périodicité</li> <li>▪ Définition de principes directeurs (recrutement, mobilité, formation, diversité, notamment) et d'outils de gestion qualitative et quantitative de l'emploi</li> </ul> <input type="checkbox"/> <b>Outils utilisables au sein du Groupe</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Liste des dispositifs</li> <li>▪ Cadrage</li> </ul>
<b>Champ d'application</b>	Groupe France

## RELATION INDIVIDUELLE ET ORGANISATION DE TRAVAIL

<b>Ambition</b>	<i>Adapter les règles en fonction des évolutions nécessitées par EDC, les moderniser et rechercher des axes d'harmonisation</i>
<b>Thèmes</b>	<input type="checkbox"/> <b>Définition de la notion d'ancienneté</b>  <input type="checkbox"/> <b>Dispositions relatives à l'accompagnement des évènements familiaux ou personnels</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Congés supplémentaires liés à l'ancienneté</li> <li>▪ Accompagnement des femmes enceintes et salariés adoptant</li> <li>▪ Dispositions portant sur les autres évènements familiaux</li> </ul> <input type="checkbox"/> <b>Mesures relatives au départ de l'entreprise</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Démission</li> <li>▪ Licenciement</li> <li>▪ Départ et mise à la retraite</li> </ul>
<b>Champ d'application</b>	Sociétés dépendant de la convention collective de la Métallurgie ou Groupe France

## QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

<b>Ambition</b>	<i>Définir les fondamentaux de la QVT au sein du Groupe en France</i>
<b>Thèmes</b>	<input type="checkbox"/> <b>Nouveaux modes de travail</b>  <input type="checkbox"/> <b>Principes directeurs de la Qualité de Vie et Conditions de Travail au sein du Groupe en France</b>
<b>Champ d'application</b>	Groupe France <span style="float: right;">MF</span>

## DIVERSITE

<b>Ambition</b>	<i>Créer des dispositifs équivalents à tous les salariés du Groupe</i>
<b>Thèmes</b>	<input type="checkbox"/> <b>Egalité professionnelle et inclusion</b> <input type="checkbox"/> <b>Dispositifs en faveur des salariés en situation de handicap</b> <input type="checkbox"/> <b>Accord de méthode IRP datant de 2001 (périmètre Renault s.a.s.)</b>
<b>Champ d'application</b>	Groupe France

## INTERESSEMENT ET NAO

<b>Ambition</b>	<i>Construire une politique globale France homogène</i>
<b>Thèmes</b>	<input type="checkbox"/> <b>Mise en place d'un intéressement Groupe France associé à un intéressement local reconnaissant les performances étb/sociétés</b> <input type="checkbox"/> <b>Organisation des prérogatives relatives aux NAO entre le périmètre Groupe France et les entités concernées</b>
<b>Champ d'application</b>	Groupe France

## CHOMAGE

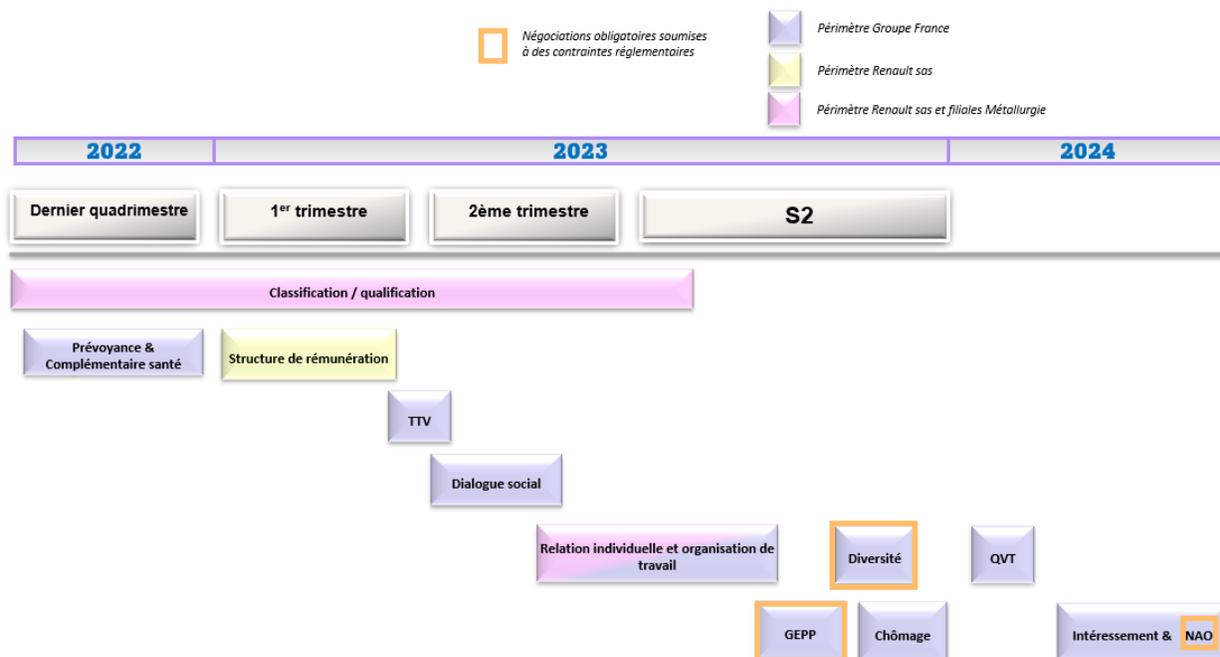
<b>Ambition</b>	<i>Disposer d'un dispositif de protection en cas de chômage au sein du Groupe</i>
<b>Thèmes</b>	<input type="checkbox"/> <b>Garanties convenues</b> <input type="checkbox"/> <b>Contributions prévues</b>
<b>Champ d'application</b>	Groupe France

### **Titre 4 - Calendrier prévisionnel**

---

Les parties ont convenu du calendrier suivant permettant aux organisations syndicales une visibilité sur six mois des thématiques de négociation à venir, tout en sachant que celui-ci peut être amené à être modifié.

Par ailleurs, il est également acquis que les accords qui vont être dénoncés en juillet 2022, compte tenu des impacts de la nouvelle convention de la branche Métallurgie continueront à produire effet jusqu'à la fin des négociations de substitution prévues. Pour les dénonciations d'accords faites dans les filiales, les DSC de Renault s.a.s. seront destinataires pour information des courriers afférents.



## **Titre 5 - Composition de la délégation syndicale et moyens associés**

Afin de faciliter le processus de négociation, il est convenu d'accorder à chacune des organisations syndicales représentatives les moyens suivants :

### **COMPOSITION DE LA DELEGATION SYNDICALE**

Les parties au présent accord ont souhaité intégrer au périmètre de l'accord à venir plusieurs filiales du Groupe Renault de branches professionnelles différentes (Métallurgie, Commerce de Gros, Syntec, Service de l'Automobile et Sociétés Financières). Ce faisant, il a été convenu les mesures spécifiques suivantes :

- Pour les négociations « Groupe France » ou « Renault sas et filiales Métallurgie », les délégations comporteront 7 représentants par organisations syndicales représentatives ;
- Pour les négociations « Renault sas », les délégations seront de 5 représentants par organisations syndicales représentatives.

Pour chaque cycle de négociation, il sera veillé à :

- Assurer une stabilité de la délégation en nommant une personne chargée de coordonner l'ensemble de la négociation ;
- Garantir la présence d'un DSC ou DSCA Renault s.a.s. à toutes les réunions ;
- Lorsque les négociations portent sur un périmètre « Groupe France » ou « Renault sas et filiales Métallurgie », intégrer dans les délégations une ou plusieurs personnes de filiales.

### **MOYENS ASSOCIES**

Il est convenu d'allouer 2 200 heures de crédit global spécial par organisation syndicale qui englobent notamment, la préparation des réunions de négociation et tout autre besoin de réunions ou de temps de préparation.

Par ailleurs, il est convenu de la mise à disposition prioritaire de véhicules de pool des établissements pour les salariés participant aux séances de négociations.

Enfin, il sera veillé au bon fonctionnement des outils mis à disposition (note de frais, etc.).

MF

MR

JFN

CM

## **CHAPITRE 3 – DISPOSITIFS ADMINISTRATIFS ET JURIDIQUES**

### **Titre 1 – Durée et conditions d’application de l’accord**

---

Le présent accord prend effet à la date de sa signature et est conclu pour une durée déterminée et prend fin au terme des négociations qu’il vise en objet quel qu’en soit l’issue.

Une commission centrale d’application de l’accord, composée de la direction et de 3 représentants par organisation syndicale signataire du présent accord, se réunit autant que de besoin pendant la durée de son application.

Elle a vocation à aborder les thématiques faisant fait l’objet de la conclusion du présent accord. A cette occasion et conformément à l’engagement pris au titre 2 du chapitre 1<sup>er</sup>, la Direction y présentera en fonction de la suite de l’étude du projet d’évolution de la structure du Groupe, un calendrier prévisionnel des informations-consultations qui pourraient intervenir.

### **Titre 2 – Notification, dépôt et publicité**

---

Le présent accord est notifié à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions légalement prévues.

Conformément aux dispositions légales, le présent accord fera l’objet d’un dépôt dans la base de données nationale et sera donc rendu public.

Il sera, par ailleurs, déposé en deux exemplaires dont un en version électronique dans les conditions prévues par le code du travail, à l’unité territoriale de la DRIEETS d’Ile de France pour les Hauts de Seine et au Secrétariat-greffe du conseil de prud’hommes de Boulogne- Billancourt.

### **Titre 3 – Adhésion**

---

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d’application du présent accord, et qui n’en est pas signataire, peut y adhérer dans les conditions légales applicables. Cette adhésion doit être sans réserve et concerner la totalité du texte.

### **Titre 4 – Révision**

---

Pendant sa durée d’application, le présent accord peut être révisé dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail.

MF

MR

JFN

CM

# Accord de méthode visant à encadrer la négociation d'un socle social commun au sein de Renault Group et le dialogue social lié aux études portant sur l'évolution de la structure juridique du groupe

ENTRE

**Renault s.a.s., ACI Villeurbanne, Renault Electricity, Alpine Cars, Manufacture Alpine Dieppe, Sofrastock International, Société de Véhicules Automobiles de Batilly, SODICAM<sup>2</sup>, Renault Digital, Renault Software Labs, Alpine Racing, Qstomize, Retail Renault Group et DIAC**



Représentée par M. Maximilien FLEURY  
Directeur des Ressources Humaines France

ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Jean-François NANDA

Jean-François NANDA

C.G.T.

représentée par M. Jean-François PIBOULEAU

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

représentée par M. Cyril MEZIERE



F.O.

représentée par Mme Mariette RIH



Saisisse