

Accord de méthode visant à encadrer la négociation d'un accord cadre social pluriannuel

du 28 juillet 2021

ENTRE

Renault s.a.s., ACI Villeurbanne, Maubeuge Construction Automobile, Alpine Cars, Société des Automobiles Alpine, Sofrastock International, Société de Véhicules Automobiles de Batilly, Société de Transmission Automatiques, SODICAM², Renault Digital et Renault Software Lab

Représentées par M. Maximilien FLEURY
Directeur des Ressources Humaines France



ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Franck DAOUT

Franck DAOUT

C.G.T.

représentée par M. Jean-François PIBOULEAU

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

représentée par M. Guillaume RIBEYRE



F.O.

représentée par Mme Mariette RIH

Mariette RIH

PREAMBULE

Lors du mois de juin 2021, la Direction a souhaité convier les Organisations Syndicales Représentatives à un cycle de Groupe de Réflexion Paritaire visant à partager une vision globale de la situation de l'entreprise.

A cette occasion, ont été abordés un certain nombre de sujets dont la situation économique actuelle du Groupe, l'empreinte immobilière, les coûts fixes, la stratégie de l'Ingénierie et celle de l'Industrie ainsi que l'évolution des effectifs et les actions menées et à venir en matière de transformation des compétences.

Lors de la réunion conclusive qui s'est tenue le 1^{er} juillet dernier intitulé « construire l'avenir », la Direction a fait part de sa volonté d'ouvrir une négociation visant à la conclusion d'un accord pluriannuel avec pour ambitions d'accompagner le redressement de la situation du Groupe et également, son projet en France dans le cadre du plan stratégique Renaulution afin d'en assurer la réussite.

Compte tenu des ambitions et domaines de discussion qui seront évoqués dans le cadre de la négociation à venir, il a été acté de l'ouverture, en amont, de discussions visant à la conclusion d'un accord de méthode.

Ce faisant, l'objet du présent accord vise à définir :

- Les périmètres de cette négociation tant juridique que son adaptabilité dans le temps et l'espace ;
- Son contenu en définissant les thèmes de discussion à venir ;
- Le calendrier prévisionnel dans le cadre duquel la négociation se déroulera ;
- La composition des délégations syndicales ainsi que les moyens associés.

CHAPITRE 1 – CADRAGE ET METHODE DE NEGOCIATION

Titre 1 – Champ d’application

Les parties conviennent que le champ d’application du projet d’accord pluriannuel à venir intègre tous les établissements de Renault s.a.s. ainsi que les filiales suivantes :

- ACI Villeurbanne,
- Maubeuge Construction Automobile,
- Alpine Cars,
- Société des Automobiles Alpine,
- Sofrastock International,
- Société de Véhicules Automobiles de Batilly,
- Société de Transmissions Automatiques,
- SODICAM²,
- Renault Digital,
- Renault Software Lab.

Pendant les négociations à venir ou pendant la vie de l’accord qui en découlerait, la société Renault Electricity va être créée. Celle-ci étant issue d’un apport partiel d’actifs des sites de Douai, MCA et STA, lesquels sont inclus dans le champ d’application du présent accord, il est convenu que l’accord pluriannuel sera également applicable, à Renault Electricity le moment venu. Il en sera de même pour toute entité incluse dans le champ de négociation défini qui verrait sa situation juridique évoluer au sein du Groupe.

Titre 2 – Durée et modularités du projet d’accord à venir

Dans le cadre du plan stratégique « Renaulution », afin de soutenir les projets du Groupe pendant les phases de « Résurrection » et « Rénovation » qui sont les préalables à la « Révolution », il est projeté de négocier un accord pluriannuel d’une durée de 3 ans, pour les années 2022 à 2024.

Cela permet ainsi d’avoir une application sur des années charnières pour les deux premières étapes du plan stratégique et ainsi, d’accompagner la transformation du Groupe en France.

Par ailleurs et dans le but de construire un dispositif agile et modulable, les différentes mesures de l’accord à négocier pourront avoir des temporalités différentes : durées indéterminées, durées déterminées (pluriannuelles, annuelles, etc.).

Dans le cadre des négociations du présent accord, les parties ont souhaité continuer de développer le dialogue social et la négociation au sein des établissements et filiales.

Dans cette logique, l’articulation du dialogue social central et local sera un élément clé de la prochaine négociation. Ce faisant, pour chaque thématique listée au titre 3 ci-dessous, il est convenu de définir par type de mesure, la durée ainsi que les possibilités et/ou modalités d’adaptation au niveau d’un établissement, d’un métier ou d’une filiale.

Titre 3 – Contenu de la négociation à venir

Lors du cycle de Groupe de Réflexion Paritaire qui a eu lieu, les différentes présentations faites ont mis en évidence que le Groupe Renault continue de faire face à des difficultés de diverses natures ayant des origines structurelles et/ou conjoncturelles tout cela dans une industrie en mutation accélérée et profonde.

Parallèlement, le nouveau plan stratégique, Renaulution, permet de mettre en œuvre au sein du Groupe une stratégie ambitieuse de transformation avec un plan en trois phases lancées en parallèle, qui permettra de restaurer la compétitivité.

Ces transformations se traduiront par des changements importants au sein des métiers et des sites à travers les technologies, l'organisation et les méthodes de travail.

Ces évolutions sont intrinsèquement liées à la stratégie mise en œuvre au niveau du Groupe, qui inclut l'activité et l'emploi en France.

Compte tenu de ces ambitions, les parties au présent accord sont convenues de structurer les travaux à venir autour des 4 grands thèmes suivants 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.

Par ailleurs, il est également possible que certains thèmes de la négociation à venir soient adressés dans des accords dédiés.

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

I. Le Projet d'activités de Renault en France

☐ Projet de l'Ingénierie de Renault en France

- Projets et activités de l'Ingénierie en France
- Emploi et compétences

☐ Performance des fonctions support

- Projet et activités des fonctions support en France
- Projets et activités pièces et accessoires
- Emploi et compétences

☐ Projet industriel de Renault en France

- Projets et activités carrosserie- montage et mécanique
- Projets et activités au sein du processus ingénierie
- Activités nouvelles
- Emploi et compétences

II. Les modalités organisationnelles de la transformation

☐ Ajustements de l'organisation du temps de travail

- Principes généraux (durée annuelle du temps de travail, etc.)
- Compteurs-temps
- Adaptation aux variations de l'activité

❑ Transformation immobilière

- Intentions du Groupe en terme d'immobilier en Ile de France
- Dispositif paritaire ldf d'accompagnement des évolutions
- Dialogue social local et projets immobiliers (schéma directeur des établissements)

❑ Accompagnement des transformations structurelles ou juridiques du Groupe

- Méthode d'accompagnement des évolutions juridiques du Groupe
- Réflexion sur la structuration du dialogue social

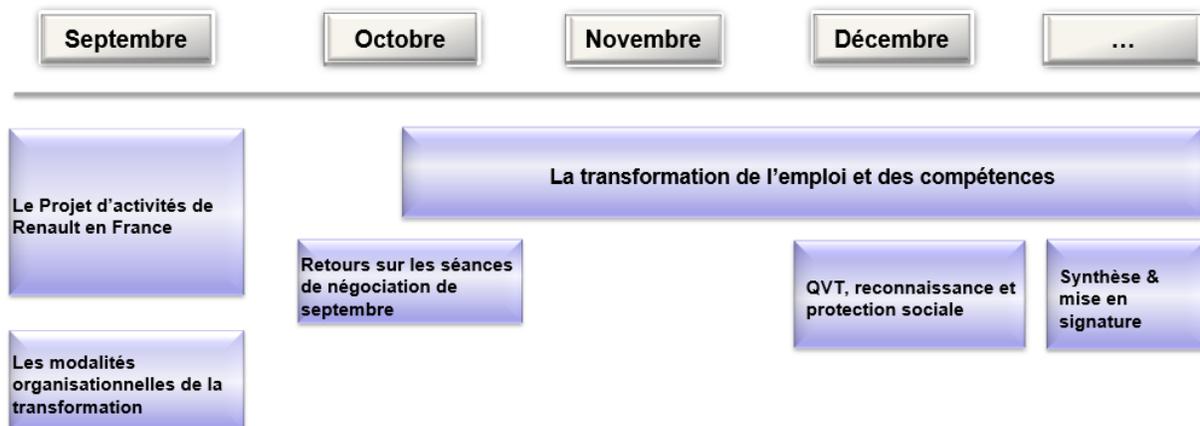
III. La transformation de l'emploi et des compétences

- Dispositifs de GPEC
- Dispositifs de gestion quantitative de l'emploi en France
- Enjeux d'avenir, nouvelles compétences et métiers
- Formation et Re Know University
- Parcours professionnels
- Mobilité
- Diversité et inclusion (dont politique jeunes)

IV. Qualité de vie au travail, reconnaissance & protection sociale

- Qualité de vie au travail
- Reconnaissance individuelle
- Reconnaissance collective
- Reconnaissance des filières
- Protection sociale

Titre 4 - Calendrier prévisionnel



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). Ce faisant, il a été convenu les mesures spécifiques suivantes :

- Chaque délégation est composée de 5 représentants par organisation,
- Les organisations syndicales reçoivent mandat de leur Confédération comme cela a été le cas lors des discussions sur le présent accord,
- Les organisations syndicales s'engagent, dans la mesure du possible, à assurer une certaine stabilité dans la composition de leur délégation respective tout au long des réunions de négociation,
- Il est également convenu qu'au moins un DSC ou DSCA de Renault s.a.s. est systématiquement présent dans chacune des délégations.

MOYENS ASSOCIES

Il est convenu d'allouer 900 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.

En complément des budgets octroyés annuellement aux Organisations Syndicales Représentatives, prise en charge de frais, nécessaires à la négociation, sur justificatifs dans la limite de 2 500 €.

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 et du recours possible à des salles de réunion dans les établissements en fonction des disponibilités.

En cas de besoin des organisation syndicales représentatives de réunir leurs équipes dans le cadre de cette négociation, il est convenu que 2 personnes par site pourront être sollicitées et ce, même si le site est en APLD ou en journée non travaillée. Le temps de réunion sera pris au titre d'un des crédits d'heures existant.

CHAPITRE 2 – 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 de la négociation qu’il vise en objet.

Conformément aux dispositions légales et sauf exceptions dûment mentionnées, les mesures du présent accord se substituent de plein droit à celles ayant le même objet résultant d’usages, d’engagement unilatéraux, d’accords atypiques, d’accords collectifs d’entreprise et d’établissement compris dans son champ d’application.

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.

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 DIRECCTE 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.

Fait à Boulogne Billancourt, le 28 juillet 2021

Accord de méthode visant à encadrer la négociation d'un accord cadre social pluriannuel

ENTRE

Renault s.a.s., ACI Villeurbanne, Maubeuge Construction Automobile, Alpine Cars, Société des Automobiles Alpine, Sofrastock International, Société de Véhicules Automobiles de Batilly, Société de Transmissions Automatiques, SODICAM², Renault Digital et Renault Software Lab

Représentée par M. Maximilien FLEURY
Directeur des Ressources Humaines France



ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Franck DAOUT

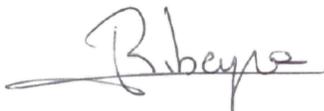
Franck DAOUT

C.G.T.

représentée par M. Jean-François PIBOULEAU

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

représentée par M. Guillaume RIBEYRE



F.O.

représentée par Mme Mariette RIH

Mariette RIH