

Accord relatif aux nouveaux modes de travail

du 10 juin 2021

ENTRE

Renault s.a.s. et Renault Digital

représentée par M. François ROGER
Directeur des Ressources Humaines Groupe Renault

François Roger

D'une part,

ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

Franck DAOUT

C.F.D.T.

représentée par M. Franck DAOUT

C.G.T.

représentée par M. Jean-François PIBOULEAU

PO François BOULAY

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

représentée par M. Guillaume RIBEYRE

Mariette RIH

F.O.

représentée par Mme Mariette RIH

D'autre part,

PREAMBULE

Depuis les années 2000, les développements des technologies de l'information et de communication à distance ont permis l'essor de nouveaux modes de travail.

Renault s.a.s. a, dès leur début, souhaité les promouvoir en son sein afin d'offrir plus de liberté et d'autonomie aux salariés dans leur organisation de travail. C'est dans cette logique que dès 2007, un accord relatif au télétravail à domicile a été conclu.

Constatant que le système mis en place à cette époque montrait ses limites face aux nouvelles évolutions technologiques en matière d'outils de l'information et de communication à distance, une négociation s'est engagée en fin 2018 sur le sujet. Il a été fait le choix de l'élargir aux nouveaux modes de travail puisque le télétravail en est seulement l'une des composantes. C'est dans ce contexte qu'un accord sur les nouveaux modes de travail a été conclu au sein de Renault s.a.s. le 7 février 2019.

Ce dispositif a permis un recours exponentiel au télétravail puisqu'en quelques mois, ce sont plus de 10 000 salariés de l'entreprise qui ont fait le choix d'opter pour le nouveau dispositif de télétravail mis en œuvre.

En avril 2020, la crise sanitaire a exacerbé cette pratique puisqu'obligeant l'entreprise à recourir au dispositif de « télétravail collectif » en cas de circonstances exceptionnelles qui était prévu dans l'accord de 2019 précité. Cela a conduit, pendant des mois à ce que la quasi-totalité des salariés des établissements d'ingénierie, tertiaires et tous ceux qui le pouvaient dans les établissements manufacturing et logistique soient en situation de télétravail.

Tant les enquêtes menées en interne auprès des salariés, que celles externes, ont révélé un souhait de beaucoup d'entre eux de voir évoluer le nombre de jours télétravaillés et d'inscrire le travail, en dehors du lieu de travail habituel, dans leur quotidien. Au demeurant, la nécessité de faire évoluer les conditions d'exercice du télétravail est également apparue. Des groupes de travail et des enquêtes ont inspiré des propositions reprises dans le présent accord.

Cette volonté questionne l'organisation du travail, celle des espaces de travail et la prise en compte des nouvelles mobilités. En effet, la venue sur le lieu de travail n'est plus perçue comme un moment pour réaliser son travail mais aussi et surtout, pour rencontrer ses collègues et ainsi, favoriser le travail collaboratif. Les espaces doivent donc évoluer au service de cette nouvelle manière de travailler et également, faire l'objet de réflexion de rationalisation afin d'éviter des plateaux désertés et ainsi, des situations de travail isolé.

Conformément à l'impulsion donnée par l'Addendum à l'accord cadre mondial du Groupe Renault portant sur l'évolution de la vie au travail, la direction et les organisations syndicales représentatives se sont réunies lors de Groupes de Réflexion Paritaire afin d'échanger et envisager de réviser l'accord du 7 février 2019.

À cette occasion, il est apparu opportun de pouvoir intégrer à la négociation à venir la filiale Renault Digital et d'acter des thèmes à discuter ce qui a conduit à la conclusion, le 6 avril 2021, d'un accord de méthode encadrant la négociation d'un nouvel accord sur les nouveaux modes de travail.

C'est dans cette logique que les dispositions du présent accord ont été discutées et que les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes qui, pour Renault s.a.s., révisent et remplacent dans sa totalité, l'accord du 7 février 2019 et pour Renault Digital, se substituent aux usages ayant le même objet.

Cet accord a également pour vocation de faire référence pour les filiales françaises où un accord portant sur le télétravail pourrait y être négocié.

FD

MR

FB

FR

SOMMAIRE

CHAPITRE 1 – DISPOSITIF DE TÉLÉTRAVAIL	5
TITRE 1 – DEFINITIONS, PERIMETRE D'APPLICATION ET BENEFICIAIRES	5
Article 1. 1. 1. Définition du télétravail	5
Article 1. 1. 2. Périmètre d'application	6
Article 1. 1. 3. Bénéficiaires.....	6
TITRE 2 – FORMULES DE TELETRAVAIL PROPOSEES	6
Article 1. 2. 1. Formule de télétravail standard.....	6
2 ou 3 jours de télétravail par semaine	6
Processus de mise en œuvre	7
Des jours prédéterminés avec souplesse	7
Bénéfice de jours variables complémentaires	8
Dotation en matière d'équipements	8
Allocation mensuelle.....	9
Réversibilité et changement de fonction et/ou de service.....	9
Article 1. 2. 2. Formules de télétravail occasionnel.....	9
Pour les salariés qui ne peuvent pas prendre la formule de télétravail standard mais qui ont des activités télétravaillables (possibilité de télétravailler moins de 2 jours par semaine ou de manière épisodiques ou discontinues).....	9
Pour les salariés qui ne veulent pas prendre la formule de télétravail standard	10
Article 1. 2. 3. Cas d'exceptions.....	10
À l'initiative du salarié	10
À l'initiative de la direction	11
TITRE 3 – CONDITIONS D'EXERCICE DU TELETRAVAIL	12
Article 1. 3. 1. Droits et devoirs du télétravailleur.....	12
Article 1. 3. 2. Lieu du télétravail	12
Article 1. 3. 3. Plages de joignabilité	13
Article 1. 3. 4. Gestion du temps de travail et régulation de la charge	13
Article 1. 3. 5. Droit à la déconnexion	13
CHAPITRE 2 – ORGANISATION COLLECTIVE DE TRAVAIL ET NOUVELLES MOBILITÉS15	
TITRE 1 – ORGANISATION DU TRAVAIL REPENSEE	15
TITRE 2 – NOUVEAUX ESPACES DE TRAVAIL	15
TITRE 3 – PRISE EN COMPTE DES NOUVELLES MOBILITES	17
CHAPITRE 3 – ACCOMPAGNEMENT À LA CONDUITE DU CHANGEMENT	18
TITRE 1 – ACCOMPAGNEMENT AU CHANGEMENT DES SALARIES ET MANAGERS	18
En matière de santé et sécurité au travail	18
En matière de sensibilisation à la pratique du télétravail.....	19
TITRE 2 – COMMUNICATION DES ORGANISATIONS SYNDICALES.....	19
CHAPITRE 4 – INDICATEURS DE SUIVI DE L'ACCORD	21
CHAPITRE 5 - DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES	22
TITRE 1 - DUREE ET CONDITIONS D'APPLICATION DE L'ACCORD	22
TITRE 2 - NOTIFICATION.....	22
TITRE 3 - DEPOT ET PUBLICITE	22
TITRE 4 - COMMISSION D'APPLICATION ET CLAUSE DE REVOYURE.....	22
TITRE 5 - ADHESION	23
TITRE 6 - REVISION.....	23
TITRE 7 - DENONCIATION	23

CHAPITRE 1 – DISPOSITIF DE TELETRAVAIL

Le télétravail, même s'il reste essentiellement dicté par des volontés individuelles du fait de raisons personnelles, est devenu rapidement pour les salariés et les entreprises parties prenantes, un nouveau mode de travail à part entière.

Cette nouvelle réalité conduit *in fine* à faire le constat qu'une nouvelle façon de travailler peut s'appliquer à tous, une organisation dite hybride « présentiel – distanciel » pour laquelle les dispositifs de télétravail existants doivent s'adapter tout en continuant à :

- Contribuer à la qualité de vie au travail des salariés présents dans les entreprises en améliorant la conciliation entre vie professionnelle/personnelle, la réduction des déplacements et la fatigue qui en découle ;
- Renforcer l'attractivité des entreprises ;
- Augmenter la performance organisationnelle au sein des entreprises. Le télétravail est une preuve de confiance envers les salariés qui peuvent y prétendre, dans leur autonomie de gestion et d'organisation de leur activité
- Confirmer et renforcer la politique d'entreprises en matière de protection de l'environnement en limitant les déplacements de ses salariés ; cette démarche s'inscrivant en cohérence avec la responsabilité sociétale que promeut déjà le Groupe Renault notamment par le développement de ses produits.

Titre 1 – Définitions, périmètre d'application et bénéficiaires

ARTICLE 1. 1. 1. DEFINITION DU TELETRAVAIL

L'article L. 1222-9 du code travail dispose que « *le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication* ».

Cette notion se distingue de celles d'itinérance, de nomadisme et de mission puisque ces dernières sont induites par l'activité professionnelle du salarié sans prise en considération de sa volonté à les réaliser.

Les parties signataires réaffirment leur attachement à ce que le télétravail au sein de Renault s.a.s. et Renault Digital se fasse sur la base du volontariat du salarié. Par conséquent, les trois formes de travail énoncées ci-dessus ne sont pas incluses dans le champ d'application du présent accord.

Par ailleurs, elles considèrent que le télétravail englobe la notion de travail à distance dès lors que celle-ci résulte d'un souhait du salarié.

ARTICLE 1. 1. 2. PERIMETRE D'APPLICATION

Comme évoqué ci-avant, le présent accord s'applique au sein de Renault s.a.s. et de Renault Digital.

ARTICLE 1. 1. 3. BENEFICIAIRES

Tout salarié, qui le souhaite, peut recourir au télétravail dès lors qu'il remplit les conditions suivantes :

- [Être en CDI, CDD \(tout type\), contrat d'intérim ou d'alternance](#)

Concernant les contrats dits « d'alternance » (contrat d'apprentissage et de professionnalisation), le télétravail est mis en œuvre en fonction des échanges à avoir entre l'alternant et son tuteur.

S'agissant des stagiaires, au regard de la finalité et de la durée de leur venue dans le milieu professionnel, ils ne peuvent accéder au dispositif de télétravail.

Pour les salariés en période d'essai, l'opportunité de mettre en œuvre le télétravail fait l'objet d'un échange avec le manager.

- [Être à temps plein ou à temps partiel](#)
- [Avoir des activités compatibles à la mise en place du télétravail](#)

Les activités qui par nature imposent la présence physique du salarié sur son lieu de travail sont donc exclues (par exemple des activités nécessitant un lien physique avec le produit, ou les clients, impératif de sécurité/confidentialité, etc.). Cette liste n'étant pas immuable puisque dépendant de l'évolution des technologies et des modes de travail qui évoluent au fil des années.

Titre 2 – Formules de télétravail proposées

Afin de concilier les nouveaux souhaits des salariés et les besoins de l'entreprise, les parties font le choix de mettre en place des formules de travail à distance qui concilient ces deux impératifs tout en continuant à être simples, souples et sécurisées.

Les salariés déjà inscrits dans les dispositifs de télétravail existant à la date de mise en œuvre du présent accord doivent se réinscrire dans l'une des formules proposées ci-dessous.

ARTICLE 1. 2. 1. FORMULE DE TELETRAVAIL STANDARD[2 ou 3 jours de télétravail par semaine](#)

Tout salarié éligible peut bénéficier, selon ses souhaits, de 2 ou 3 jours de télétravail par semaine (sans cumul d'une semaine sur l'autre) tout en sachant que les 2 jours sont de droit et les 3 jours peuvent dépendre de l'organisation du service.

Ces jours peuvent être pris en journée entière ou demi-journée, en fonction des roulements de télétravail individuel à organiser collectivement au sein de l'équipe.

Processus de mise en œuvre

Chaque salarié peut faire une demande afin d'être inscrit comme télétravailleur via le workflow dédié à cet effet. Il y indique le nombre de jours souhaités (2 ou 3) et confirme la prise de connaissance d'informations obligatoires telles que notamment les chartes de télétravail et du droit à la déconnexion, ainsi que le suivi de la formation en e-learning sur le télétravail.

Après prise de connaissance de la demande, le manager et le salarié se rencontrent afin d'évoquer le sujet. Par la suite, le manager formalise de manière diligente sa réponse dans le workflow.

Cette étape entérine entre le salarié et le manager leur accord mutuel au recours à la présente formule et ainsi, l'avenant au contrat de travail du salarié qui sera directement intégré dans le workflow télétravail.

L'absence de réponse du manager dans le workflow dans un délai de 15 jours à compter de la notification de la demande conduit à une relance automatique auprès de lui. Si cet état de fait perdure 8 jours de plus, une notification est envoyée au N+2 du salarié demandeur pour suite à donner.

En cas de refus, la justification écrite apportée doit nécessairement reposer sur l'un des critères d'éligibilité évoqués à l'article 1.1.3 supra. Dans une telle situation, le salarié peut demander à ce qu'un échange ait lieu avec son N+2.

Des jours prédéterminés avec souplesse

Après être inscrit, le salarié peut choisir après échanges avec son manager et en considérant les besoins des autres membres de l'équipe, les jours de la semaine lors desquels il souhaite télétravailler.

Certaines semaines, il est possible ponctuellement qu'un évènement impératif ou exceptionnel, qu'il soit professionnel ou personnel, nécessite la présence physique du salarié sur l'une de ses journées de télétravail choisies. Dans ces cas, celle-ci peut être repositionnée un autre jour de la semaine en cause ou annulée par le salarié dans le workflow ; les modifications peuvent être signifiées par le workflow au manager, qui peut les refuser.

Par ailleurs, le choix des jours pris par le salarié n'est pas immuable, il peut en effet modifier de manière pérenne leur positionnement en suivant la procédure prévue par le workflow et sous réserve de l'accord de son manager. De même, le salarié peut demander à modifier le nombre de jours télétravaillés (passage de 2 à 3 jours ou inversement) en suivant la procédure prévue à cet effet qui est similaire à celle suivie lors de l'inscription dans le workflow (cf. paragraphe « processus de mise en œuvre »).

En 2019, lors de la conclusion de l'accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la mixité dans l'entreprise au sein de Renault s.a.s., les parties signataires ont souhaité prendre en compte les nouvelles réalités familiales des salariés en situation de garde alternée, de famille monoparentale ou encore de « proche-aidant ».

Les parties signataires ont souhaité faire perdurer ce principe dans le cadre du présent accord.

Ce faisant, les salariés, qui se trouvent dans l'une des situations précitées, peuvent convenir avec leur manager de pouvoir faire varier d'une semaine à l'autre le positionnement de leurs jours ou demi-journées de télétravail prédéterminés tout en continuant à respecter le nombre de jours de télétravail pour lequel ils s'étaient mis d'accord lors du renseignement du workflow.

Bénéfice de jours variables complémentaires

Afin de maintenir la souplesse de télétravail créée par le précédent système et apprécié des salariés, les bénéficiaires de la formule de télétravail standard disposent d'une enveloppe de 35 jours complémentaires maximum, par année civile (sans cumul d'une année sur l'autre), qui peuvent être positionnés en journée ou en demi-journée.

Ce complément vise à permettre, selon le besoin des salariés concernés, d'avoir par exemple plus de jours de télétravail qu'habituellement, y compris une semaine complète.

Au plus tard, ce renseignement doit se faire avant le début de l'exécution de la période de télétravail et en veillant autant que de possible à respecter les deux préconisations suivantes :

- Informer oralement son manager au préalable,
- Procéder à la pose dans le workflow dans un délai de prévenance de 24 heures.

Une fois le workflow rempli, le manager reçoit alors une notification automatique qu'il peut refuser en en justifiant la raison. L'absence de refus sous 24h vaut accord.

Dotation en matière d'équipements

Le salarié qui souhaite télétravailler dans le cadre de la formule standard bénéficie, si ce n'est pas déjà le cas, de la dotation informatique individuelle standard dans l'entreprise dont il doit assurer la bonne conservation ; l'entreprise en assure quant à elle l'entretien. Celle-ci inclut le PC et pour les salariés qui le souhaitent, un casque audio et une souris.

Certains salariés en situation de handicap peuvent avoir besoin de bénéficier d'autres équipements compte tenu de situations médicales particulières (siège ergonomique, notamment). Les sociétés parties au présent accord s'engagent à les fournir sous réserve d'une préconisation établie en ce sens par le médecin du travail.

Compte tenu de l'obligation de résultat qui pèse sur l'entreprise en matière de santé et de sécurité des salariés qui y travaillent, le télétravail ne peut être mis en œuvre qu'une fois les équipements reçus.

Certaines activités au sein de Renault s.a.s. nécessitent par ailleurs une dotation particulière en matériel faute de quoi le télétravail ne peut se réaliser. Si tel en est le cas, il revient à la Direction concernée de décider de son octroi.

Afin d'accompagner au mieux les salariés, une enveloppe destinée à l'achat de matériels pour améliorer, en fonction des besoins de chacun, son poste de travail à distance (second écran, fauteuil, etc.) est mise à disposition. Celle-ci est fixée à 200€ et doit permettre le remboursement d'achats de matériel, sur note de frais et avec justificatifs. Elle est utilisable dans un délai de 6 mois à compter de la validation d'entrée du salarié dans le dispositif.

En outre, afin de tenir compte des frais que les salariés ont pu engager pendant la crise sanitaire, il est convenu de prendre en charge les frais qu'ils ont pu engager à compter du 16 mars 2020. Cela est conditionné à la production de facture dans un délai de 2 mois à compter de la validation d'entrée du salarié dans la formule standard et au plus tard le 30 novembre 2021.

Au surplus, l'entreprise fait bénéficier les salariés de tarifs préférentiels de ses fournisseurs de matériels (mobilier, informatique, ...) en donnant accès aux catalogues fournisseurs existants. Les modalités d'accès à ces catalogues seront précisées dans le Sharepoint Télétravail.

En outre, si à l'occasion de travaux de rénovation d'espaces de travail, le mobilier désinvesti est en bon état, l'entreprise organisera des ventes, à des tarifs préférentiels, du mobilier désinvesti (fauteuil, caisson, etc.) afin que les salariés qui le souhaitent, puissent se porter acquéreur. Le mobilier ainsi disponible à la vente sera entreposé dans les locaux de l'entreprise où les salariés pourront venir en prendre possession. Ces ventes spécifiques seront organisées sous responsabilité de la Direction de l'Immobilier et des Services Généraux (DISG) en fonction de la disponibilité de mobiliers, par campagne annuelle d'une durée maximale cumulée de 2 mois.

Allocation mensuelle

Une indemnité forfaitaire mensuelle de 10€ par jour de télétravail prédéterminée par semaine, plafonnée à 30€ par mois, est allouée. Elle est utilisée, au libre choix du salarié, en fonction de son organisation personnelle (repas, surcoûts des fluides, espace de co-working, etc.).

Réversibilité et changement de fonction et/ou de service

Le télétravail étant basé sur le principe du volontariat, il est acquis que le salarié peut faire le choix d'y mettre fin, via un renseignement dans le workflow et moyennant un délai de prévenance de 15 jours minimum.

Lors d'un changement de service et/ou de fonction, le nouveau responsable hiérarchique détermine si le salarié peut d'une part, continuer à télétravailler compte tenu de ses nouvelles activités et d'autre part, si les éventuels jours prédéterminés de télétravail dont bénéficie le salarié peuvent être maintenus à l'identique.

Après échanges avec le salarié sur ce sujet, les éventuelles modifications sont faites dans le workflow selon la procédure afférente.

ARTICLE 1. 2. 2. FORMULES DE TELETRAVAIL OCCASIONNEL

Les parties, conscientes que certains salariés ne souhaitent ou ne peuvent pas s'inscrire dans la formule de télétravail dite « standard », ont décidé de créer deux dispositifs alternatifs.

Pour les salariés qui ne peuvent pas prendre la formule de télétravail standard mais qui ont des activités télétravaillables (possibilité de télétravailler moins de 2 jours par semaine ou de manière épisodiques ou discontinues)

Certains salariés, bien qu'ayant des activités télétravaillables, ne peuvent le faire à hauteur de 2 jours par semaine minimum et ainsi, adhérer à la formule standard.

Fort de ce constat, les parties à la négociation ont décidé de les faire bénéficier de 35 jours de télétravail par année civile (sans cumul d'une année sur l'autre), qui peuvent être en journée ou demi-journée.

Pour ce faire, le salarié éligible au télétravail dans les conditions décrites ci-dessus et également à l'article 1.1.3 doit suivre la procédure afférente.

Une fois le processus achevé, le workflow lui permet d'accéder à l'enveloppe de jours précités.

Afin d'en disposer, il est préconisé de toujours anticiper la pose de ces jours et d'en échanger avec son responsable hiérarchique.

Au plus tard, le renseignement dans le workflow doit se faire avant le début de l'exécution de la période de télétravail et en veillant autant que de possible à respecter les deux préconisations suivantes :

- Informer oralement son manager au préalable,
- Procéder à la pose dans le workflow dans un délai de prévenance de 24 heures.

Une fois le workflow rempli, le manager reçoit alors une notification automatique qu'il peut refuser en en justifiant la raison. L'absence de refus sous 24h vaut accord.

Pour les salariés qui ne veulent pas prendre la formule de télétravail standard

Certains salariés, bien que pouvant télétravailler selon la formule standard proposée, ne le souhaitent pas et c'est leur droit le plus strict.

Pour autant, il peut arriver qu'ils aient très ponctuellement besoin d'y recourir.

Aussi, les parties sont convenues de créer une enveloppe de 15 jours maximum par année civile (sans cumul d'une année sur l'autre) à leur bénéfice. Ils peuvent les poser en suivant le process dédié à cet effet et en veillant à respecter les principes de prévenance évoqués ci-dessus pour l'enveloppe de 35 jours.

ARTICLE 1. 2. 3. CAS D'EXCEPTIONS

Les parties au présent accord s'accordent sur le fait que la formule de télétravail, ou celles alternatives, telles que décrites ci-dessus ne répondent pas à tous les cas de figure particuliers.

Au demeurant, si le principe du volontariat est un principe fondateur du télétravail au sein de Renault s.a.s. et Renault Digital, il peut arriver dans des situations particulières que l'entreprise ait également intérêt à y recourir.

Aussi, le présent article précise les cas d'exceptions existants à la formule de télétravail prévue ainsi que leur mise en œuvre.

À l'initiative du salarié

Il est possible, par dérogation et hors workflow, de bénéficier de plus de 3 jours de télétravail par semaine.

Pour ce faire, le salarié doit faire une demande en ce sens auprès de son responsable hiérarchique.

Sous réserve des justifications nécessaires et que l'activité occupée soit éligible au télétravail, la demande est de droit acceptée quand le salarié se trouve en situation médicale particulière attestée par le médecin du travail, de handicap ou de proche aidant.

Dans toute autre hypothèse, la réponse est à la libre appréciation du manager en lien avec la fonction RH.

En cas d'acceptation de la demande, qu'elle soit ou non de droit, un avenant au contrat de travail du salarié précisant les jours de télétravail est établi tout en sachant qu'ils devront tous être pris par journée fixe et entière.

Le salarié bénéficie, alors, des dotations d'équipements, de l'enveloppe destinée à l'achat de matériels et de l'allocation mensuelle telles que prévues à l'article 1.2.1 du présent accord.

L'avenant est à durée déterminée d'un an, renouvelable par tacite reconduction et prend nécessairement fin en cas de changement de fonction ou de service. Si le salarié souhaite continuer à bénéficier de ce dispositif dérogatoire, il doit en faire la demande auprès de son nouveau manager dans les mêmes conditions que prévues ci-dessus.

Les autres conditions d'exercice du télétravail sont identiques à celles présentées au titre 3 ci-dessous.

Par ailleurs, afin de faire perdurer une disposition créée par l'accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la mixité dans l'entreprise au sein de Renault s.a.s. du 2 août 2019, les parties sont convenues que lors de son retour d'un congé de maternité ou d'adoption, un salarié peut, s'il le souhaite, demander à bénéficier, de droit, de télétravail au-delà de la limite fixée dans la formule standard du présent accord (3 jours/semaine) et sans avoir à s'inscrire dans le dispositif dérogatoire prévu normalement dans ce cas de figure qui induit notamment la signature d'un avenant. Cette possibilité est ouverte pour une durée d'un mois.

À l'initiative de la direction

Le code du travail prévoit un certain nombre de circonstances aux termes desquelles il est possible que l'entreprise soit à l'initiative du télétravail.

Sans remettre en cause le principe de volontariat attaché au télétravail, il est acquis qu'il est possible que l'entreprise puisse recourir à du « télétravail collectif » en cas de circonstances exceptionnelles (notamment pic de pollution, pandémie, force majeure, conditions climatiques particulières, évènement perturbant fortement la circulation routière). Dans ce cadre, le télétravail constitue un aménagement du poste de travail rendu nécessaire à la continuité de l'activité et/ou garantissant la protection du salarié.

Ce dispositif dérogatoire ne peut être mis en place que si un élément le justifie et sera strictement limité dans le temps en prenant fin au terme de l'évènement en cause. À l'issue, les salariés retrouvent leur organisation de travail habituelle.

Seuls les salariés dont les activités sont éligibles au télétravail pourront être concernés.

Toutefois et par exception à l'article 1.1.3. supra, les stagiaires sont dans ce contexte éligibles dès lors que l'activité le permet et qu'ils bénéficient des équipements informatiques nécessaires.

Dans ce cas exceptionnel, le secrétaire et le (ou les) secrétaire(s) adjoint(s) du CSE seront préalablement prévenus.

Fort de la situation vécue depuis l'apparition de la crise sanitaire, les parties sont convenues que s'il survient un nouvel évènement obligeant au recours au télétravail collectif d'une durée, prévisible ou réelle, supérieure à un mois, une réunion en urgence de la commission d'application centrale, prévue au titre 4 du chapitre 5, sera initiée afin d'échanger sur l'accompagnement des salariés dans ce cadre.

FD

Titre 3 – Conditions d'exercice du télétravail

Les règles ci-dessous s'appliquent à tout salarié qui télétravaille et ce, quelle que soit la formule dans le cadre de laquelle il l'effectue :

ARTICLE 1. 3. 1. DROITS ET DEVOIRS DU TELETRAVAILLEUR

Les salariés en situation de télétravail ont les mêmes droits individuels et collectifs que l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Réciproquement, le salarié télétravailleur se doit quant à lui de respecter les mêmes obligations que celles auxquelles il est soumis dans l'exercice de ses activités professionnelles lorsqu'elles sont réalisées « sur site » (notamment, confidentialité et loyauté).

Dans cette logique, il veille tout particulièrement à satisfaire aux principes existant en matière de protection des données :

- Respect strict de la législation en vigueur ainsi que des règles fixées par le Groupe Renault en la matière ;
- Garantie de confidentialité, de conservation de l'intégrité et de la disponibilité des informations qui lui sont confiées ainsi que des accès qui lui ont été octroyés.

ARTICLE 1. 3. 2. LIEU DU TELETRAVAIL

Les raisons de télétravailler pouvant être différentes d'un salarié à l'autre, aussi les parties au présent accord ont fait le choix de ne pas circonscrire le lieu de télétravail. Ce faisant, le salarié est donc libre de télétravailler où il le souhaite en France mais également, pour une durée limitée en dehors du pays.

Ainsi, les parties s'accordent sur le fait d'ouvrir la possibilité de télétravail à partir de l'étranger à hauteur de 30 jours/an ; le salarié étant seul responsable de toutes les formalités nécessaires à sa décision auprès des organismes compétents et coûts afférents éventuels. Pour ce faire, il doit en informer préalablement son manager.

Le télétravail reposant sur un gage de confiance réciproque, chaque salarié peut l'effectuer d'où il le souhaite dès lors qu'il s'assure que le lieu dans lequel il est :

- Est propice à la concentration et à la réalisation de son activité (connexion Internet notamment),
- Permet d'assurer la confidentialité des échanges professionnels qu'il effectue et des données sur lesquelles il travaille,
- Garantit sa sécurité (notamment conformité électrique du lieu quand cela est nécessaire) et celle des équipements que l'Entreprise a mis à sa disposition.

En cas de télétravail à domicile, il revient au salarié de se rapprocher de son assureur afin de signaler sa situation.

ARTICLE 1. 3. 3. PLAGES DE JOIGNABILITE

Le télétravail devant être un moment où chacun puisse au mieux concilier l'équilibre entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle, les parties affirment leur volonté de respecter la liberté de chaque salarié, quand il en a le besoin et en fonction des nécessités de services, d'organiser ses horaires.

Au-delà du principe évoqué ci-dessus, le télétravail étant simplement une capacité pour un salarié d'exercer son activité dans un autre endroit que celui de son lieu de travail habituel, la plage de joignabilité pour les salariés soumis à des horaires est normalement identique à celle habituellement pratiquée sur site.

S'agissant des salariés bénéficiant d'horaires variables, les parties conviennent de l'ouverture, au niveau de l'établissement du Technocentre, de discussions avec les organisations syndicales signataires de l'accord MTT dans le cadre de la commission d'application dudit accord afin d'envisager la variabilité des horaires en situation de télétravail.

Pour les salariés au forfait (forfait-jours/forfait-mission), la plage de joignabilité doit être limitée à la nécessité pour le salarié de bénéficier de son repos qu'il soit quotidien ou hebdomadaire.

ARTICLE 1. 3. 4. GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET REGULATION DE LA CHARGE

Le télétravail ne doit pas être un élément qui modifie à la hausse, ou à la baisse, les missions et activités habituelles du salarié, ses objectifs, son nombre d'heures de travail ou encore sa charge.

Les parties rappellent de concert que le télétravail doit s'exercer dans le strict respect :

- Des règles en matière de durées maximales, quotidienne et hebdomadaire, de travail ;
- Des règles concernant les heures supplémentaires : les heures supplémentaires en télétravail sont traitées de façon identique à celles réalisées sur site. Elles seront déclarées dans les systèmes (*a posteriori* pour le télétravail) en accord avec le manager ;
- Du droit au repos ;
- Du droit à la déconnexion.

Lors de l'entretien individuel annuel, ses conditions d'exercice du télétravail et sa charge de travail peuvent être évoquées par le salarié afin que des solutions concertées soient au besoin trouvées avec son responsable hiérarchique.

ARTICLE 1. 3. 5. DROIT A LA DECONNEXION

Comme évoqué précédemment, l'organisation des journées de travail doit par principe être équivalente en présentiel et en distanciel.

Ce faisant, les parties au présent accord ont souhaité profiter de la présente négociation pour établir des règles en matière de droit à la déconnexion, qui s'appliquent quelle que soit l'organisation de travail du salarié afin à la fois, de fixer les modalités d'exercice de ce droit et la mise en place dans les entreprises concernées, de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques pour assurer le respect des temps de repos et congés ainsi qu'un juste équilibre entre la vie professionnelle et personnelle.

Pour ce faire, une charte sur le droit à la déconnexion sera établie après concertation avec les organisations syndicales signataires du présent accord en prenant en compte notamment les principes suivants :

- Chaque salarié peut organiser ses temps de connexion et de déconnexion dans la journée de travail afin de concilier au mieux sa vie professionnelle et sa vie personnelle. Pour ce faire :
 - Les temps de pause doivent être respectés et ce faisant, le temps de repas ne doit faire l'objet d'aucune réunion, sauf situation exceptionnelle ou d'urgence. Par ailleurs, des temps de pause durant la journée de travail devront être aménagés.
 - Les temps passés en réunions ou en rendez-vous de tout type doivent être rationalisés afin de permettre des moments de respiration. Dans cette volonté, il est préconisé notamment de réduire ces temps collectifs à 30 ou 55 minutes ou bien, en cas de réunions plus longues, prévoir un temps de pause dans l'ordre du jour.
- En dehors de ses périodes habituelles de travail, tout salarié bénéficie du droit de se déconnecter des outils numériques mis à sa disposition.
Dans cette logique, il convient :
 - D'éviter de solliciter les salariés par mail, messageries instantanées ou autres moyens de communication en dehors des horaires de travail, les week-ends ou durant ses congés, sauf situations exceptionnelles ou urgence impérieuse.
 - Les salariés ne sont pas tenus, sauf en cas d'urgence ou de nécessité impérieuse, de répondre aux appels et différents messages (mail, teams, etc.) qui lui sont destinés pendant ces périodes ou qui peuvent induire du travail contraint pendant ces périodes.

CHAPITRE 2 – ORGANISATION COLLECTIVE DE TRAVAIL ET NOUVELLES MOBILITES

En 2019, lors des négociations qui se sont tenues au sein de Renault s.a.s., les parties à la négociation avaient déjà souhaité intégrer au sein de l'accord collectif conclu par la suite un chapitre sur le renforcement du collectif de travail en lien avec les transformations en matière de digital qui modifiaient les comportements des utilisateurs.

Comme évoqué au préambule du présent accord, le nouveau modèle de travail distanciel/présentiel induit également des réflexions nouvelles sur l'organisation du travail au sens large, sur les nouveaux espaces de travail mais également, de prendre en compte les nouvelles mobilités.

Titre 1 – Organisation du travail repensée

Les parties au présent accord ont conscience que l'augmentation significative du télétravail a des conséquences sur le collectif de travail.

Soucieuses de ces impacts, il leur est apparu comme essentiel d'attacher une attention particulière à la conservation du lien social et managérial au sein des équipes et plus globalement, dans le collectif de travail.

Par conséquent, elles ont convenu de prévoir un mécanisme permettant la conservation et le renforcement du lien social dans les équipes.

Aussi, chaque manager a la possibilité, en lien avec son équipe, de définir, chaque semaine, jusqu'à une journée dite « d'équipe » où tous doivent être physiquement présents sur leur lieu de travail. Cela pourra être l'occasion de partager des moments de convivialité, de réaliser les réunions de service ou tout autre travail collaboratif nécessitant une présence physique.

La journée d'équipe peut être modifiée en fonction des nécessités d'organisation du service et pour intégrer les changements organisationnels liés aux nouveaux espaces de travail.

Par ailleurs, le nouveau modèle hybride de travail nécessite de repenser l'organisation du travail afin que chacun puisse clairement identifier les activités aisément réalisables à distance et celles pour lesquelles le présentiel est nécessaire. À cette fin, des guides pratiques seront proposés aux salariés et managers pour les aider à organiser au mieux la répartition du travail présentiel/distanciel.

Titre 2 – Nouveaux espaces de travail

Le nouveau modèle de travail envisagé par l'entreprise appelle à proposer aux salariés des lieux d'accueil et de passage différents de ceux qui existent aujourd'hui afin de prendre en compte le fait, qu'ils ne vont pas sur leur lieu de travail pour travailler uniquement individuellement mais surtout, pour avoir des moments d'échanges avec leur équipe, collègues et hiérarchie.

L'augmentation du recours au télétravail nécessite aussi à repenser les espaces de travail afin de pouvoir offrir des espaces de travail dynamiques que les collaborateurs utilisent à la carte en fonction de leurs besoins individuels et collectifs : temps de concentration, collaboration ou convivialité.

Dans cette logique, les futurs aménagements des locaux entraîneront une localisation clairement définie et pensée pour favoriser la rencontre et le « désilotage » avec au sein de l'équipe, un secteur d'installation dédié, sans toutefois que des postes de travail individuels ne soient attribués nominativement.

Ce principe pourra avoir des exceptions notamment pour les postes qui nécessitent du matériel spécifique. En cette hypothèse, les métiers pourront décider des principes d'organisation et d'attribution des postes particuliers. En outre, des postes pourront également être attribués aux personnes ayant des besoins d'aménagements dédié et adaptés pour raison de situation de handicap ou sur avis du médecin du travail.

Dans tous les cas, chaque collaborateur aura, au sein de sa zone, un casier nominatif sécurisé pour ses effets personnels ainsi que du mobilier de rangement complémentaire si besoin (stockage de pièces, etc.).

Ces secteurs seront pensés afin de pouvoir rapprocher les équipes qui interagissent (proximité plateaux métiers/ plateaux projets et workcafés partagés).

Plus globalement, lors des modernisations des environnements de travail à venir, une attention particulière sera portée à la qualité de vie au travail et au confort des collaborateurs.

Dans ce cadre, il est projeté d'avoir un découpage des implantations en zones estimé de 50 à 100 résidents.

Au sein de chaque zone attribuée et préalablement au réaménagement des espaces de travail, les managers concernés définissent ensemble le schéma d'environnement de travail le plus approprié à leurs activités. Dans ce cadre, ils auront le choix parmi les standards définis par la DISG.

Les managers seront informés des macro-zoning le plus en amont possible, afin de leur laisser avec leurs équipes, le temps nécessaire pour échanger sur leur organisation dans la nouvelle configuration. Par ailleurs, cela sera aussi l'occasion de rediscuter au besoin de l'organisation hybride de l'équipe :

- Jours de présence / distanciel de chacun, partagé avec chaque membre de l'équipe,
- Journée d'équipe sur site.

Les managers d'une même zone échangent ensuite sur leurs plannings d'équipe respectifs, afin de garantir une place pour chaque salarié lors de sa venue sur site et un partage équitable des espaces collaboratifs.

Dans le but d'accompagner les salariés et managers lors des nouveaux aménagements des plateaux, des ateliers sur les nouvelles règles de vie peuvent être organisés.

Les nouveaux projets d'aménagement de bureaux feront l'objet d'un suivi dans les instances locales (COMPROX par exemple).

Dans le cadre de l'accord conclu au sein de Renault s.a.s. le 7 février 2019, des engagements financiers relatifs à l'amélioration des environnements de travail avaient été pris. Ainsi, sur les années 2019 et 2020, 1 million d'euros/an (hors budgets DISG) devait être alloués au déploiement du nouveau standard d'implantation tertiaire dans les établissements de l'Ile-de-France (hors Technocentre).

Compte tenu notamment de l'arrivée de la crise sanitaire, ces engagements n'ont pu être intégralement tenus. Aussi, les parties sont convenues de les maintenir et d'échanger sur les modalités d'utilisation.

Titre 3 – Prise en compte des nouvelles mobilités

La loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019 a intégré un nouveau thème au sein de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail. Ainsi, les partenaires sociaux sont invités à négocier sur l'amélioration de la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituel et leur lieu de travail.

Les sociétés parties prenantes à la présente négociation ayant déjà conclu des accords en matière d'égalité professionnelle dont l'échéance est prévue dans plusieurs années, il a été décidé d'échanger à l'occasion de la présente négociation sur ce sujet compte tenu qu'elle a vocation à aborder le travail en distanciel et présentiel.

La prise en compte des nouvelles mobilités s'inscrit pleinement dans la nouvelle démarche RSE du Groupe Renault et en particulier, concernant ses axes relatifs à la transition écologique et la sécurité.

Les volontés principales sont à la fois de rendre les trajets des salariés plus fluides et sûrs ainsi que d'améliorer l'empreinte carbone.

En cela, le développement du télétravail est une des actions contribuant à cette démarche et objectifs.

Par ailleurs, les parties sont convenues que dans le cadre de l'élaboration des plans de mobilité des échanges en local, en commission de proximité ou CSSCT, auront lieu afin de présenter des plans d'action adaptés aux spécificités de chaque établissement.

Ces plans d'actions devront prendre en compte le développement de modes de transport alternatifs actuels et en devenir (tels que le co-voiturage) et le renforcement de la sécurité de stationnement des deux roues, motorisés ou non.

CHAPITRE 3 – ACCOMPAGNEMENT A LA CONDUITE DU CHANGEMENT

Le passage d'un modèle de travail incluant du télétravail à celui d'un réel mode hybride incluant travail en distanciel et en présentiel doit être accompagné en ce qu'il peut changer de manière importante le quotidien des salariés.

L'autonomie des équipes et leurs capacités à adapter leurs activités doivent être valorisées, en particulier en expérimentant de nouvelles démarches managériales valorisant l'intelligence collective.

Par ailleurs, ce changement de paradigme a aussi des effets sur le mode de communication des organisations syndicales qui doivent pouvoir continuer à communiquer aux salariés.

Titre 1 – Accompagnement au changement des salariés et managers

En matière de santé et sécurité au travail

Les dispositions légales et conventionnelles en matière de santé et de sécurité au travail sont applicables aux télétravailleurs. Ce faisant, le télétravailleur le nécessitant peut solliciter le service de santé au travail en vue d'obtenir des conseils notamment sur l'aménagement ergonomique de son poste de télétravail.

En outre, à tout moment il peut bénéficier d'un accompagnement du service de santé au travail (médecin ou infirmière) en téléconsultation, sauf cas des visites d'embauche et périodiques qui nécessitent, une présence physique.

Compte tenu de l'expérience acquise lors de la crise sanitaire, les parties sont convenues de pérenniser le dispositif d'accompagnement et de prévention des risques psychosociaux liés au travail à distance, mis en place lors de la pandémie COVID 19 (notamment concernant les risques d'isolement liés au télétravail). Celui-ci comprend :

- Des modules de formation « préserver la santé en situation de transformation » à destination des RH, des managers et des représentants du personnel ;
- Des dispositifs d'écoute collectifs, à destination des mêmes publics ;
- Des consultations auprès de psychologues (en présentiel ou à distance), via les services de santé au travail ;
- Le recours auprès des facilitateurs, en toute confidentialité.

Dans le cadre de l'exercice du télétravail, il est par ailleurs acquis que tout accident survenu pendant l'activité professionnelle et dans un lieu répondant aux caractéristiques prévues à l'article 1.3.2., est présumé être un accident du travail et doit faire l'objet des déclarations afférentes auprès des autorités compétentes.

En matière de sensibilisation à la pratique du télétravail

Même si le nombre de télétravailleurs a depuis ces dernières années fortement augmenté, les parties souhaitent réaffirmer leur vigilance sur le sujet qui s'accompagne nécessairement de changements dans l'organisation de l'entreprise.

Dans cette logique les e-learning créé lors de la conclusion de l'accord de Renault s.a.s. conclu le 7 février 2019 sont maintenus et tout salarié souhaitant télétravailler doit, au préalable, suivre le module de e-learning afférent.

Par ailleurs, d'autres dispositifs d'accompagnement sont mis en œuvre.

Ainsi, des webinaires sur le travail à distance / management à distance sont mis en place et sont complétés d'ateliers interactifs.

Par ailleurs, des conseils personnalisés à distance sont également disponibles.

Le management de salariés à distance étant différent de celui en présentiel, un coaching à destination des managers pour les aider au mieux à remplir leur rôle dans ce nouveau modèle, en s'appuyant sur le réseau des coachs internes de l'entreprise est organisé sur demande.

Lorsque les nouveaux espaces seront déployés, des ateliers dédiés aux nouvelles règles de vie lors de l'aménagement sur les nouveaux plateaux partagés seront organisés.

Ces actions de formation/coaching sont complétés d'un nouveau portail dédié au télétravail, plus interactif, comprenant des informations utiles, des partages de bonnes pratiques (chartes règles de vie, etc.), un lien vers les catalogues des fournisseurs de mobiliers et un chatbot interactif.

Titre 2 – Communication des organisations syndicales

Le passage à un mode de travail hybride présentiel/distanciel induit également des effets sur les modes de communication des organisations syndicales qui doivent continuer à pouvoir informer les salariés qui le souhaitent.

Aussi, il est convenu par le présent accord d'ouvrir la possibilité aux organisations syndicales centrales de communiquer aux salariés sur leur adresse professionnelle des e-tracts dès lors que ceux-ci ont préalablement donné leur accord. Les organisations syndicales sont dans ce cadre responsables du traitement des données recueillies et doivent veiller à l'application des règles RGPD/CNIL et doivent veiller au consentement préalable du salarié.

A défaut et après un rappel à l'ordre, tout non-respect du volontariat préalable des salariés peut entraîner des sanctions disciplinaires ou en cas de non-identification de l'auteur au sens personne physique, un blocage pendant 3 mois de l'adresse mail émettrice.

Afin de promouvoir cette nouvelle possibilité, la Direction s'engage à en faire état dans différents supports de communication :

- Création d'un encart dans le Sharepoint télétravail sur la communication syndicale avec la possibilité de cliquer sur des liens permettant d'accéder au site de chaque organisation syndicale centrale et ainsi, s'inscrire pour recevoir leurs tracts ;

- Mise en place d'une page dans le workflow télétravail que les salariés doivent obligatoirement visionner lors de leur inscription et qui permet, comme le Sharepoint d'accéder aux sites des organisations syndicales ;
- Pour permettre aux salariés qui ne souhaiteraient pas s'inscrire comme télétravailleur d'avoir également connaissance de cette possibilité, création dans MaVie@Renault d'un encart reprenant les mêmes informations que celles du Sharepoint télétravail ;
- Enfin, lors de négociation au niveau central, les communications Direction, faites sur les différents supports et canaux, rappelleront les liens vers les sites des organisations syndicales parties aux discussions.

CHAPITRE 4 – INDICATEURS DE SUIVI DE L'ACCORD

Afin d'assurer lors des commissions d'application, dont les modalités de fonctionnement sont détaillées au chapitre 5 ci-dessous, une meilleure visibilité de la mise en œuvre du présent accord, les parties conviennent des indicateurs suivants, la commission centrale étant la seule habilitée à en revoir le nombre et le contenu :

- **Nombre de salariés inscrits** dans le dispositif standard et **ensuite répartis** par :
 - o Genre,
 - o Statut,
 - o Nombre de jours choisis,
 - o Manager/managés,
 - o Par établissement,
 - o Par direction (et UET en cas de situations spécifiques),
 - o Age.

- **Nombre de refus au titre de :**
 - o De l'entrée dans le dispositif et identification du motif,
 - o La pose de jours prédéterminés,
 - o La pose de jours complémentaires (enveloppes de jours).

Cet indicateur pourra être présenté par Direction sur demande des membres.

- **Nombre de télétravailleurs** bénéficiant de la **dérogation** avec identification du **nombre de jours** pris et du **motif** de la demande. Cet indicateur pourra être présenté UET/UET.

- Nombre de **jours de télétravail « collectif »** éventuellement décidés avec **identification de l'établissement** concerné et **contexte** de la pose. Cet indicateur pourra en fonction de la situation être présenté UET/UET.

- Suivi des réaménagements des locaux en commission locale ou en commission de proximité.

- Suivi des **budgets** spécifiques au titre des **environnements de travail**. Cet indicateur ne sera présenté que par les établissements qui en bénéficient ; une compilation sera également présentée en central.

- **Suivi du nombre de salariés faisant usage de l'enveloppe** de 200€ et **montant utilisé**. Cet indicateur sera présenté en commission centrale.

- **Consommation des enveloppes de 35 jours** par :
 - o Établissement,
 - o Direction,
 - o Nombre de salariés concernés,
 - o Niveau de consommation de l'enveloppe.

- **Suivi des salariés qui ne se sont pas inscrits dans la formule :**
 - o Par établissement
 - o Par Direction (et UET en cas de situations spécifiques)
 - o Nombre de salariés
 - o Niveau de consommation de l'enveloppe de 15 jours

CHAPITRE 5 - DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES

Titre 1 - Durée et conditions d'application de l'accord

Le présent accord, qui porte notamment révision de l'accord collectif relatif au nouveau mode de travail du 7 février 2019 de Renault s.a.s., est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur à compter de sa date de signature hormis le chapitre 1^{er} supra qui est subordonné à la mise en œuvre du workflow télétravail qui devrait intervenir au début du mois de septembre 2021. À compter de cette date, pour permettre la mise en œuvre de l'ensemble des mesures de l'accord, tous les salariés télétravailleurs dans les précédents dispositifs quel qu'ils soient, devront procéder à une nouvelle inscription et choisir celui auquel ils souhaitent dorénavant adhérer.

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

Titre 2 - Notification

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

Titre 3 - Dépôt et publicité

Le présent accord est déposé dans les formes requises à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes des Hauts-de-Seine par Renault s.a.s..

Titre 4 - Commission d'application et clause de revoyure

Il est convenu que des commissions d'application sont mises en place tant au niveau central que dans tous les établissements distincts de Renault s.a.s. et au sein de Renault Digital.

Ces commissions se réunissent une fois par an et sont composées de deux représentants par organisation syndicale représentative signataire.

Elles sont l'occasion de suivre l'évolution des indicateurs prévus au chapitre 4 ci-dessus.

Lors de la commission d'application centrale, engagement est pris d'échanger sur les dispositions de l'accord, notamment sur les conditions nécessaires à la réalisation du télétravail ; le but étant de s'interroger sur l'opportunité d'évolutions en la matière et d'ouvrir, en fonction, une négociation de révision.

Par ailleurs, il est convenu qu'un bilan spécifique concernant les établissements industriels et logistique sera réalisé dès mi-2022 dans cette même commission. Selon les résultats de l'analyse effectuée, la négociation d'un avenant sur ce périmètre pourra être envisagée.

Durant toute la durée de l'accord, les parties prenantes s'engagent à favoriser un dialogue social agile et adaptable de manière à prendre en compte le contexte évolutif de la société sur les questions d'organisation du travail, des mobilités et des évolutions des technologies digitales.

Titre 5 - 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 6 - Révision

Pendant sa durée d'application, le présent accord peut faire l'objet d'une révision dans les conditions fixées par les textes légaux et réglementaires applicables (*articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du code du travail, à date*).

Toute demande de révision doit être notifiée à chacune des parties signataires et adhérentes, et devra comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée.

Au plus tard dans un délai de six mois, la direction organise une réunion avec l'ensemble des OSR en vue de négocier un éventuel avenant de révision.

Titre 7 - Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, selon les dispositions légales applicables (*à date, il convient de se reporter aux articles L.2261-9 et suivants du code du travail*).

Fait à Boulogne Billancourt, le 10 juin 2021

Accord relatif aux nouveaux modes de travail

ENTRE

RENAULT s.a.s. et Renault Digital

représentée par M. François ROGER
Directeur des Ressources Humaines Groupe Renault

François Roger

D'une part,

ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

Franck DAOUT

C.F.D.T.

représentée par M. Franck DAOUT

C.G.T.

représentée par M. Jean-François PIBOULEAU

PO François BOULAY

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

représentée par M. Guillaume RIBEYRE

Mariette RIH

F.O.

représentée par Mme Mariette RIH