

**Avenant de révision du 14 janvier 2022 à l'accord relatif aux
nouveaux modes de travail du 10 juin 2021**

ENTRE

Renault s.a.s. et Renault Digital

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. Guillaume RIBEYRE

P.O. Cyril MEZIERE

F.O.

représentée par Mme Mariette RIH

Mariette RIH

PREAMBULE

Le 10 juin 2021 un accord relatif aux nouveaux modes de travail a été conclu sur le périmètre de Renault s.a.s. et de Renault Digital.

Le chapitre 5 de l'accord précité, relatif aux « dispositions administratives et juridiques », prévoit en son titre 4, la réalisation d'un bilan spécifique concernant les établissements industriels et logistiques d'ici mi-2022 dans le cadre de la commission d'application centrale et que, selon les résultats de l'analyse effectuée, la négociation d'un avenant sur ce périmètre pourra être envisagée.

Compte tenu du constat commun du succès de la mise en œuvre des nouveaux dispositifs de télétravail, les parties signataires ont convenu d'anticiper l'organisation de la commission centrale, afin de partager un premier suivi des dispositions de l'accord et d'échanger sur celles-ci. Cette commission s'est tenue le 10 décembre dernier, à cette occasion un focus a notamment été effectué sur les établissements industriels et logistiques.

C'est dans ce cadre qu'il a été convenu de l'ouverture d'une négociation afin de partager ces données avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives et d'échanger sur la conclusion d'un avenant de révision afin d'adapter le dispositif de télétravail aux établissements précités car ils comportent des spécificités de fonctionnement différentes de celles des établissements techniques et tertiaires d'Ile-de-France.

A cet effet, les parties signataires sont donc convenues de la création d'une formule de télétravail complémentaire pour les établissements précités, étant précisé que cela n'empêche pas, pour les salariés éligibles, d'adhérer à la formule de télétravail standard prévue par l'accord du 10 juin 2021.

C'est l'objet du présent avenant.

ARTICLE 1 – REVISION DE CERTAINES DISPOSITIONS DE L'ACCORD RELATIF AUX NOUVEAUX MODES DE TRAVAIL

Dans l'article 1.2.2 de l'accord du 10 juin 2021, dans le paragraphe relatif aux : « *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)* » il est ajouté, après le 2ème paragraphe, le paragraphe suivant :

« *S'agissant des salariés des établissements industriels et logistiques ces derniers bénéficient, en plus des 35 jours évoqués précédemment :*

- *d'une enveloppe de 15 jours supplémentaires, soit un total de 50 jours de télétravail par année civile (sans cumul d'une année sur l'autre),*
- *ces journées supplémentaires peuvent être prises en journée ou en demi-journée, au gré des semaines selon le processus définie ci-après, permettant ainsi à ces salariés de disposer de la souplesse nécessaire dans l'organisation de leur télétravail ».*

ARTICLE 2 – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES

Durée et conditions d'application de l'avenant

Le présent avenant porte révision de l'accord du 10 juin 2021 relatif aux nouveaux modes de travail et est donc conclu pour une durée identique à celle de l'accord qu'il modifie. Il entre en vigueur à compter de sa signature. Compte tenu des mises à jour nécessaires dans le workflow télétravail, cette enveloppe de jours supplémentaires sera visible par les salariés concernés dans le courant de l'année 2022.

Modalités de suivi

Le suivi de la mise en œuvre des dispositions du présent avenant de révision s'intègre dans les échanges des commissions d'application prévus par l'accord du 10 juin 2021 précité.

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.

Pour plus de lisibilité, les parties signataires conviennent que l'accord du 10 juin 2021, publié sur l'intranet de l'entreprise, sera mis à jour avec les ajouts énoncés dans le présent avenant.

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application du présent avenant, 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 et de l'accord qu'il modifie.

Révision et dénonciation

Pendant sa durée d'application, le présent avenant peut faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dans les conditions prévues par l'accord du 10 juin 2021 précité.

Fait à Boulogne Billancourt, le 14 janvier 2022

**Avenant de révision du 14 janvier 2022 à l'accord relatif aux
nouveaux modes de travail du 10 juin 2021**

ENTRE

Renault s.a.s., et Renault Digital

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. Guillaume RIBEYRE

F.O.

représentée par Mme Mariette RIH

P.O. Cyril MEZARD

Mariette RIH