

CONSTRUIRE ENSEMBLE LE MONDE DU TRAVAIL
AU SEIN DU GROUPE RENAULT

Addendum à l'accord cadre mondial portant sur l'évolution de la vie au travail

du 9 juillet 2019,

précisant les conditions du travail à distance des salarié (e)s du Groupe Renault

Le 9 juillet 2019, le Groupe Renault, IndustriALL Global Union, les fédérations syndicales françaises et les autres fédérations syndicales ou syndicats représentés au sein du Comité de Groupe Renault signaient un nouvel accord cadre mondial « *Construire ensemble le monde du travail au sein du Groupe Renault* ».

Cet accord, dont le Comité de Groupe Renault est partie prenante, met en perspective l'évolution déjà initiée du monde du travail au sein du Groupe au travers de cinq thèmes :

- Un dialogue sur l'évolution du monde du travail,
- Un système de management collaboratif,
- Un engagement durable pour l'inclusion,
- Un équilibre des temps de vie,
- L'adaptation du cadre de travail.

Six mois après la signature de cet accord, dès le début de l'année 2020, la crise de la Covid-19 a impacté le monde du travail en général, et notamment le Groupe Renault, avec comme premières conséquences, un confinement généralisé et la nécessité d'adapter très rapidement les conditions de travail de tous ses salariés. Cette adaptation a été fortement conditionnée par les contraintes des métiers ainsi que par les législations locales, allant de l'usage généralisé du travail à distance pour les fonctions qui le pouvaient, aux mesures de chômage partiel pour les fonctions qui ne pouvaient ni continuer leurs activités sur site ni exercer leurs activités à distance.

Devant la persistance de cette crise sanitaire et l'intérêt marqué et partagé, et du Groupe Renault, et de ses salarié (e)s, pour le travail à distance, les signataires de l'accord du 9 juillet 2019 ont souhaité, au travers de cet addendum, renforcer les principes et valeurs déjà énoncés dans l'accord du 9 juillet 2019 et préciser les conditions dans lesquelles le travail à distance peut s'exercer au sein du Groupe Renault :

1. Réunir les conditions de réussite,
2. Co-construire le travail à distance des équipes,
3. Organiser les nouveaux modes de travail,
4. Assurer l'équité professionnelle,
5. Faire du dialogue social local un levier fondamental.

V.U. A.P. MR  JMT JFP  Sgd JVG  EV vs LJM

1. REUNIR LES CONDITIONS DE REUSSITE

Le monde du travail est aujourd'hui confronté à un nouveau défi : réussir la transition d'un travail à plein temps en présentiel à une nouvelle ère, mixant et du travail en présentiel et du travail à distance.

Dans ce contexte, il est essentiel que localement, les représentants de la Direction et les syndicats représentatifs et/ou les représentants des salarié (e)s puissent convenir des conditions de mise en œuvre de cette transition.

1.1. OUVRIR LE TRAVAIL A DISTANCE AU PLUS GRAND NOMBRE

Toutes les activités des salarié (e)s du Groupe Renault ayant recours aux technologies de l'information et de la communication peuvent être exercées-à distance, quels que soient les métiers.

Si des activités s'avéraient ne pas pouvoir être exercées à distance, elles seront identifiées sur la base de critères objectifs.

La liste des activités ne pouvant être exercées à distance sera actualisée, si nécessaire, selon une fréquence annuelle et fera l'objet d'une information aux salarié (e)s des établissements concernés.

Selon les législations locales, les conditions d'emploi locales seront précisées.

1.2. ADHERER VOLONTAIREMENT AU TRAVAIL A DISTANCE

Les managers se doivent d'échanger avec chacun des membres de leurs équipes sur leur volonté d'adhérer ou pas au travail à distance, cette adhésion ne pouvant se faire que sur la base du volontariat.

1.3. CHOISIR LE LIEU OÙ EXERCER LE TRAVAIL A DISTANCE

Le travail à distance peut être indifféremment exercé depuis son domicile habituel ou depuis tout autre lieu à la convenance du salarié, y compris depuis des espaces collaboratifs externes à l'entreprise, sous réserves du respect des règles de confidentialité et du secret des affaires, de préférence situé dans le pays de l'établissement de rattachement.

Les salarié (e)s qui souhaiteraient travailler à distance depuis un autre pays pourront le faire, après avoir échangé avec leur responsable hiérarchique, dans des conditions et pour une durée préalablement définies. Au-delà d'une période supérieure à un mois, il conviendra d'informer les services des ressources humaines afin de vérifier la faisabilité de ce dispositif, et plus particulièrement, en ce qui concerne les régimes fiscaux et de protection sociale.

La condition des salarié (e)s frontaliers reste inchangée : ils pourront également travailler à distance sans avoir à modifier leurs conditions d'emploi déjà convenues.

Les salarié (e)s s'assurent au préalable qu'ils disposent des meilleures conditions pour assurer leur travail à distance, et notamment, de la bonne qualité de réception du réseau dans le(s) lieu (x) qu'ils ont choisi (s) pour travailler. Toutefois, les salarié (e)s ne peuvent pas être tenu(e)s responsables des éventuelles coupures de réseau ponctuelles.

1.4. DISPOSER DES MOYENS ADEQUATS

Le Groupe Renault veille à ce que chaque salarié (e)s adhérant au travail à distance dispose du matériel lui permettant d'accomplir ses tâches comme s'il travaillait en présentiel.

En fonction des contraintes et des législations locales, les membres de la Direction et les représentants des salarié (e)s conviendront du paiement d'une allocation, permettant aux salarié (e)s de s'équiper et/ou de compléter leur équipement et/ou de couvrir des frais supplémentaires.

Une attention particulière est également portée à ce que les salarié (e)s puissent assurer leurs missions sans stress technique (communication à distance, accès aux documents en ligne et aux applications métiers...).

Les actions de formation permettant de mieux maîtriser les différents outils disponibles sont portées à la connaissance des salarié (e)s régulièrement.

1.5. POUVOIR ADAPTER SES HORAIRES DE TRAVAIL

Les salarié (e)s en travail à distance peuvent, comme cela est déjà prévu dans l'accord cadre mondial de 2019, bénéficier d'aménagements d'horaires en cas de situation spécifique (partage de l'espace de travail avec d'autres membres de la famille, soutien aux enfants et/ou à des membres de leur famille âgés et/ou fragiles), en accord avec leur responsable hiérarchique, et sans nuire à la vie de l'équipe.

Ces aménagements d'horaires sont partagés entre les membres des équipes afin notamment de respecter les plages de disponibilité de chacun.

1.6. CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVEE

Lorsque les salarié (e)s travaillent à distance, et plus particulièrement depuis leur domicile, la frontière entre la vie professionnelle et la vie privée peut devenir infime.

Les dispositifs de travail à distance proposés aux salarié (e)s doivent continuer de permettre de respecter les durées légales du travail et de veiller à une charge de travail raisonnable pour chacun d'entre eux.

Les managers, les membres des équipes et d'une manière générale, l'ensemble des salarié (e)s ont la responsabilité conjointe de respecter et de faire respecter les temps de travail et de repos.

Les managers et les salarié (e)s ont la possibilité de suivre des formations complémentaires pour détecter les éventuels signes avant-coureurs d'une hyper-connectivité.

Les salarié (e)s sont invité (e)s à faire part à leurs managers de leurs préoccupations au cas où ils se sentiraient isolé (e)s, surchargé (e)s et/ou en risque pour leur santé et/ou leur équilibre psychologique. Dans le respect des législations locales, les salarié (e)s communiquent à leurs responsables hiérarchiques les heures de travail qui seraient réalisées au-delà de la durée habituelle de leur temps de travail.

Les services santé continueront, en lien avec les managers, d'assurer la santé et la sécurité des salarié (e)s, notamment au travers de campagnes d'information et de prévention des risques professionnels et en abordant spécifiquement la pratique au quotidien du travail à distance lors des entretiens avec les services Santé.

Enfin, le Groupe Renault et les parties signataires confirment leur engagement du 9 juillet 2019 en matière de connexion et déconnexion : ils renouvellent notamment le droit, pour chaque salarié (e), de choisir de se connecter ou pas en dehors de son temps de travail habituel et pendant ses périodes de congés, leurs connexions devant être limitées à un usage dans les plages horaires applicables pour l'exercice de leur mission professionnelle. Sur ces mêmes périodes, ils n'ont pas obligation de répondre aux courriels et aux appels téléphoniques qu'ils reçoivent, quels qu'ils soient, et veillent à limiter leurs propres envois et appels aux situations d'urgence exceptionnelles, en les limitant notamment à celles ayant un impact sur la sécurité des salarié (e)s et/ou des clients.

1.7. S'APPROPRIER LE TRAVAIL A DISTANCE

Le Groupe Renault veille à ce que chaque salarié (e) puisse exercer son travail à distance dans les meilleures conditions possibles, notamment en les aidant à s'adapter à l'évolution de l'organisation, individuelle et collective, induite par ce nouveau mode de travail :

- Mise à disposition d'un ou de plusieurs guides de bonnes pratiques (par exemple, adapter son espace physique, adopter la bonne posture, organiser ses plages de travail, ses temps de pause, son activité physique, conserver une alimentation saine...) en lien avec les services médicaux et HSE,
- Pour les managers, organisation de formations spécifiques : par exemple, manager dans la confiance, définir des priorités, déléguer, responsabiliser, donner de l'autonomie, suivre les objectifs à distance, identifier les situations de stress et leurs conséquences, etc. Des ateliers collaboratifs entre managers peuvent aussi être organisés afin d'échanger sur leurs pratiques managériales,
- Pour les salarié (e)s, organisation de formations ciblées : par exemple, adapter la gestion de son temps, veiller à l'équilibre entre vie professionnelle et de sa vie privée, organiser son poste de travail, maîtriser les bons outils, maintenir sa forme physique, etc.
- Pour les salarié (e)s ne travaillant pas à distance mais devant continuer à travailler avec des personnes travaillant à distance, l'accès à la formation à l'utilisation des outils numériques et collaboratifs est facilité.

Des phases expérimentales peuvent être définies, avec des phases de bilans intermédiaires partagées entre les représentants de la Direction et les syndicats représentatifs et/ou les représentants des salarié (e)s.

Ces bilans intermédiaires peuvent notamment s'appuyer sur des enquêtes ponctuelles auprès des salarié (e)s pour mieux identifier leurs besoins et les difficultés rencontrées.

Par ailleurs, le Groupe Renault veille à ce que chaque salarié (e) puisse accéder sans difficulté aux outils d'aide pour une bonne maîtrise du travail à distance et ait connaissance des personnes ressources et/ou directions qu'il peut contacter en cas de difficulté, qu'elle soit technique ou autre.

1.8. FACILITER LE TRAVAIL AVEC LES FOURNISSEURS ET LES SOUS-TRAITANTS

La Direction des Achats du Groupe Renault informera les fournisseurs et sous-traitants du Groupe, au travers du site web qui leur est dédié, du contenu de cet addendum.

Les équipes en relation directe avec des fournisseurs et sous-traitants échangeront sur leurs nouvelles modalités de travail et sur les meilleures manières d'harmoniser ces nouvelles modalités avec les commandes et prestations en cours.

2. CO-CONSTRUIRE LE CADRE DE TRAVAIL A DISTANCE DES EQUIPES

L'un des enjeux majeurs, lorsque les équipes travaillent à distance, est de pouvoir maintenir le lien et la cohésion entre les membres de l'équipe d'une part, et la collaboration requise avec les autres équipes, d'autre part.

Plus que jamais, préciser le cadre et la nature des relations entre les acteurs de l'entreprise est un facteur de réussite pour manager dans la confiance, concilier performance, travail à distance, épanouissement professionnel et qualité de vie au travail.

Dans ce contexte, le rôle des managers est encore plus important que jamais : ils veillent notamment à échanger et à définir, avec les membres de leurs équipes, l'adaptation du travail au sein de l'équipe, et plus particulièrement :

- La répartition des missions, individuelles et collectives, en précisant les responsabilités et les niveaux d'autonomie associés,
- L'organisation des temps de travail, individuel et collectif.
Afin d'éviter des effets d'isolement, la possibilité de travailler en binôme ou en équipe, chaque fois que cela sera possible et/ou jugé nécessaire, sera proposée aux collaborateurs.
- L'organisation de réunions d'équipe à une fréquence régulière, positionnées dans le calendrier de travail, en présentiel et/ ou à distance.
- La tenue de points individuels réguliers avec chacun des membres de l'équipe, en présentiel et/ou à distance, notamment pour faire le point sur la réalisation des objectifs, les difficultés rencontrées et les ajustements nécessaires à l'organisation du travail,
- Les modalités de partage de l'information au sein de l'équipe,

- Les actions de formation nécessaires et/ou de suivi personnalisé pour mieux maîtriser les outils de collaboration ou de communication à distance,
- Le maintien du lien social, en veillant notamment à conserver des moments de rencontre, en présentiel et/ou à distance.

3. ORGANISER LES NOUVEAUX MODES DE TRAVAIL

Les parties signataires font le constat que la généralisation du travail à distance au sein du Groupe Renault aura des conséquences importantes sur l'organisation de la vie au travail de ses salarié (e)s.

Soucieux de faciliter une meilleure gestion des temps, qu'ils soient professionnels ou personnels et de maintenir un cadre de travail structurant, source d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée de ses salarié (e)s, elles conviennent :

- D'un taux d'adhésion minimum au travail à distance, estimé à deux jours par semaine, seuil pour planifier au mieux l'organisation des équipes et favoriser la réduction des coûts tertiaires ;
- D'un taux de retour minimum au travail en présentiel, estimé à environ 20 % du temps de travail mensuel, seuil pour maintenir le lien autant avec les autres membres des équipes qu'avec l'entreprise.

4. ASSURER L'EQUITE PROFESSIONNELLE

Le travail à distance étant généralisé et devenant une nouvelle norme de travail, les parties signataires ont souhaité préciser sous quelles conditions cette nouvelle modalité du travail se doit d'être aussi un choix organisationnel inclusif.

4.1. REVERSIBILITE

Les salarié(e)s ne bénéficiant pas toutes et tous des conditions idéales pour exercer leur travail à distance, l'adoption du travail à distance se fait sur la base du volontariat.

Les salarié (e)s qui rencontrent, après une phase d'expérimentation, des difficultés à travailler à distance, peuvent revenir travailler sur site.

En fonction du calendrier de travail de l'équipe, les managers et les membres de l'équipe peuvent également convenir de modifier les temps de travail en présentiel et les temps de travail à distance pour une période donnée.

Localement, les représentants de la Direction et les syndicats représentatifs et/ou les représentants des salarié (e)s conviendront, si nécessaire, autant de la durée minimale d'adhésion au travail à distance, que des délais de prévenance avant de pouvoir entrer et/ou sortir du système de travail à distance.

En cas de circonstance exceptionnelle, il n'est cependant pas possible d'obliger des salarié (e)s travaillant à distance à revenir sur leur site d'appartenance pour exercer leurs activités habituelles.

4.2. SALARIE(E)S DES SECTEURS INDUSTRIELS

Les salarié (e)s des secteurs de type industriel qui peuvent bénéficier du travail à distance le font dans les mêmes conditions que les autres salarié (e)s de leur établissement d'appartenance.

Compte-tenu de l'accélération de la transformation digitale dans les secteurs industriels, la liste des métiers industriels pouvant être réalisés entièrement et/ou en partie à distance est mise à jour selon une fréquence annuelle et portée à la connaissance des salariés des sites concernés.

Les salarié (e)s des secteurs de type industriel, qui ne peuvent pas travailler à distance peuvent bénéficier, comme l'accord de juillet 2019 le permet, d'une adaptation de leurs horaires, en étant notamment affecté (e)s à une seule et même équipe, sous réserves qu'ils en fassent la demande pour des raisons personnelles (soutien familial, aides aux personnes, ...).

Des chantiers Kaizen pour améliorer les conditions de travail sur site, repenser l'organisation de l'équipe et réduire la pénibilité de certains postes sont privilégiés.

4.3. UNE ATTENTION PARTICULIERE POUR LES NOUVEAUX ARRIVANTS

La manière d'accompagner un nouvel arrivant dans une équipe est plus que jamais primordiale quand l'ensemble des membres de cette même équipe travaille majoritairement à distance.

Les managers s'assureront d'un temps de présentation du nouveau membre de l'équipe à ses collègues pour établir un premier contact, en présentiel et/ou à distance, et veilleront à prévoir un moment d'échange, autant que possible, en présentiel, avec chaque membre de l'équipe pour apprendre à se connaître et permettre au nouvel arrivant de se sentir membre de l'équipe au plus vite.

4.4. DES MOYENS IDENTIQUES POUR TOUS

Le Groupe Renault veille à apporter aux salarié (e)s une égalité de traitement en matière de dotation en moyens techniques, notamment lors d'évènements particuliers qui rendraient le travail à distance obligatoire.

Une attention particulière est apportée au maintien de l'ergonomie des postes de travail, le travail en présentiel et à distance devant être réalisés dans des conditions ergonomiques adaptées, et tout particulièrement, en ce qui concerne les salarié (e)s en situation de handicap.

4.5. EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Qu'ils travaillent à distance et/ou en présentiel, les salarié (e)s du groupe Renault bénéficient des mêmes droits individuels, notamment en matière de formation, de développement des compétences, de parcours professionnel, d'entretiens réguliers avec leurs managers et d'évolution salariale.

4.6. ACCES A L'INFORMATION SOCIALE

Le Groupe Renault veille à ce que chaque salarié (e) travaillant à distance puisse continuer à avoir accès aux informations relatives aux prestations sociales, aux activités culturelles et sportives auxquelles il a habituellement accès.

4.7. ACCES A L'INFORMATION DE NATURE SYNDICALE

Localement, les représentants de la Direction et les syndicats représentatifs et/ou les représentants des salarié (e)s conviendront des modalités selon lesquelles, dans un contexte de travail à distance généralisé, lesdits syndicats et/ou représentants des salarié (e)s pourront continuer à échanger avec les salarié (e)s, dans le respect des règles de protection des données nominatives et des législations locales.

Les protocoles d'accord d'organisation des élections professionnelles préciseront les modalités de campagne à distance pour l'ensemble des organisations candidates.

4.8. RESPECT DE LA VIE PRIVEE

Le Groupe Renault veille à respecter les droits liés à la protection de la vie privée de ses salarié (e)s, et plus particulièrement, leurs droits à l'image ainsi que leurs droits d'accès, de rectification et d'opposition en cas d'éventuel enregistrement.

Le Groupe Renault reconnaît ainsi à ses salarié (e)s le droit de ne pas utiliser systématiquement la caméra (webcam) de leur ordinateur lorsqu'ils participent à des réunions à distance et d'être informés au préalable de la finalité des éventuels enregistrements effectués lors de ces réunions.

C'est un enjeu et une responsabilité collectifs que de veiller au bon respect de ces principes et au respect du secret des affaires.

4.9. RESPECTER LES PERSONNES

Dans la continuité des accords cadre mondiaux de 2013 et 2019 et de la charte éthique du Groupe, le Groupe Renault continue de mettre au premier rang de ses valeurs la protection des droits sociaux fondamentaux des personnes.

Plus particulièrement, les parties signataires désavouent toute manifestation de violence au travail, de harcèlement ou de discrimination envers ses salarié (e)s (Convention OIT n° 190).

C'est ainsi que tout salarié (e) qui constaterait des actes et des comportements inadéquats par rapport à des situations de travail à distance, et notamment de violence, de harcèlement ou de discrimination au travail, pourra saisir, comme cela est déjà prévu dans l'accord cadre de 2019, le système d'alerte professionnelle, en toute confidentialité et protection.

5. FAIRE DU DIALOGUE SOCIAL LOCAL UN LEVIER FONDAMENTAL

5.1. TIRER LES ENSEIGNEMENTS DE L'USAGE GENERALISE DU TRAVAIL A DISTANCE

Il est primordial que localement, les représentants de la Direction et les syndicats représentatifs et/ou les représentants des salarié (e)s tirent les enseignements de l'usage massif du télétravail pendant la crise sanitaire liée à la Covid-19 en examinant plus particulièrement :

- L'organisation du travail, dans ses dimensions spatiale et temporelle,
- L'évolution de la pratique de certains métiers,
- Le mode de fonctionnement au sein des équipes,
- Le retour d'expérience des managers et des collaborateurs,
- L'équilibre vie professionnelle/vie privée,
- L'évolution des conditions de travail.

5.2. CONCLURE DES ACCORDS LOCAUX

Ce sont ces échanges préalables qui permettront de négocier, localement, des accords spécifiques, régulant le travail à distance généralisé et offrant aux salarié (e)s concerné (e)s les conditions attendues pour associer performance et qualité de vie au travail.

Des enquêtes peuvent être menées auprès de l'ensemble des salarié (e)s concerné (e)s afin de recueillir leur avis sur leurs propres expériences de travail à distance, recueillir leurs attentes et identifier les éventuelles contraintes liées à cette organisation du travail. Ces enquêtes peuvent se tenir soit avant le démarrage des négociations, soit à l'issue d'une phase d'expérimentation, soit lors de la mise en œuvre.

Les pays qui n'auraient pas de représentation des salarié (e)s, qu'elle soit syndicale ou autre, peuvent convenir de chartes et/ou de règles encadrant les modalités du travail à distance.

5.3. SUIVRE LOCALEMENT LA MISE EN ŒUVRE DE L'ADDENDUM

Des commissions de suivi locales de mise en œuvre de l'accord cadre mondial de 2019 et/ou des accords locaux rassemblent les représentants de la direction, les experts locaux, notamment en matière de santé et les signataires des accords locaux et les membres locaux du Comité de Groupe Monde.

Elles permettent de suivre, au minimum, une fois par an, l'avancement des adhésions au travail à distance, les difficultés enregistrées et les différentes actions engagées et/ou à engager pour maintenir une dynamique de progrès.

5.4. SUIVRE GLOBALEMENT LA MISE EN ŒUVRE DE L'ADDENDUM

Un bilan annuel fait l'objet d'échanges avec les parties signataires de cet addendum. Plus particulièrement, lors de la session plénière annuelle du Comité de Groupe Monde, des échanges sont prévus à cet effet.

6. MODALITES DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI DE L'ADDENDUM

Le présent addendum est une prolongation de l'accord conclu le 9 juillet 2019.

Il sera traduit dans les différentes langues des pays d'implantation du Groupe et porté à la connaissance des salarié (e)s par les canaux habituels d'information, que ce soit au niveau global ou aux niveaux locaux.

Il est soumis aux mêmes dispositions finales que l'accord cadre mondial du 9 juillet 2019.

Fait à Boulogne-Billancourt, le 26 avril 2021



Pour le Groupe Renault,

M. Luca DE MEO, Directeur Général du Groupe Renault



Pour IndustriALL Global Union,

M. Valter SANCHES, Secrétaire Général

Pour les fédérations syndicales françaises

Pour la Fédération FO de la Métallurgie, Mme RIH



Pour la Fédération de la Métallurgie CFE-CGC, M. GAGLIO



Pour la Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie - CFDT, M. TISSEYRE



Pour la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie - CGT, M. PIBOULEAU

Jean-françois Pibouleau

Pour les autres fédérations syndicales ou syndicats représentés au sein du Comité de Groupe

Pour la Confederacion Sindical de Comisiones Obreras CC OO, M. GARCIA-DELGADO



Pour la Centrale Nationale des Employés - CNE, Mme WOUTERS



Pour la Fédération AUB Die Unabhängigen e.V. - AUB, Mme KUEMPEL



Pour la Fédération Syndicale IndustriALL BNS, M. UNGUREANU



Pour le Zveza delavskih sindikatov Slovenije – Solidarnost, M. PERSE

Alaš Perše

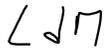
Pour la Fédération de l'Industrie, de la construction et de l'agroalimentaire de l'Union Générale des Travailleurs (UGT FICA), M. VAZQUEZ-GARCIA

Javier

Pour le Comité de Groupe Renault,

M. Eric VIDAL, Secrétaire du Comité de Groupe Monde

E Vidal

V.U. A.P. MR   ¹² JEP  Sgd JNG   vs