

PROCOLE D'ACCORD POUR UN NOUVEAU  
DIALOGUE SOCIAL DANS L'ENTREPRISE

ENTRE :

RENAULT s.a.s.  
Représentée par M. Gérard LECLERCQ

Directeur des Ressources Humaines Groupe



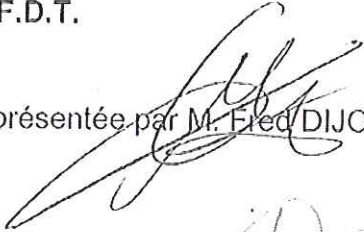
D'une part,

ET :

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Fred DIJOUX

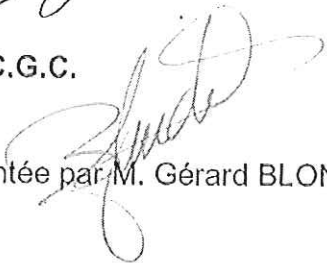


C.G.T.

représentée par M. Fabien GACHE

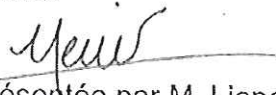
C.F.E./C.G.C.

représentée par M. Gérard BLONDEL



C.F.T.C.

représentée par M. Lionel HEIN



F.O.

représentée par M. Laurent SMOLNIK



D'autre part,

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIVIT :

PREAMBULE :

#### Article 1 – Principes

Le présent accord a pour objet de définir les conditions de discussions, d'échanges, de négociation et de conclusion d'accords d'entreprises. Il porte un changement profond menant vers une nouvelle approche de la négociation collective.

Cet accord préfigure ce que doit être pour l'avenir la forme du dialogue social dans l'entreprise. Il permet d'envisager le développement humain dans l'entreprise dans un rapport adapté entre l'économie et le social.

Il se présente comme une formule originale de partage. Il représente un outil de gestion privilégié pour assurer la capacité d'adaptation de l'entreprise, en misant sur une meilleure concertation entre les partenaires de l'entreprise.

C'est un accord de méthode dont les clauses sont de portée générale et pédagogique. Il définit les procédures, les règles de reconnaissance mutuelle entre les interlocuteurs, le cadre et l'esprit des relations paritaires.

Les accords qui découleront de la négociation possèdent les clauses prévoyant les garanties ou solutions directement applicables pour répondre de façon concrète aux sujets qui se posent et à partir desquels la discussion s'est ouverte.

L'importance des enjeux pour l'entreprise et ses salariés et la densité des sujets devant être traités, appellent une prise de recul suffisante et une certaine structuration de la relation entre les partenaires.

Il est entendu entre les parties que la signature du présent protocole a pour seul objet de spécifier le processus et qu'il ne présuppose en aucun cas une quelconque décision d'adhérer ou de ne pas adhérer aux différents textes issus des négociations thématiques à venir.

Il est convenu que les travaux paritaires découlant de l'accord débiteront par une présentation de la Politique Ressources humaines de Renault et des informations sur la situation de l'entreprise ainsi qu'une formation au Renault Management Way.

#### Article 2 – Principes

La Direction et les Organisations syndicales affirment le souhait des partenaires sociaux de préparer de façon anticipée la vie collective future dans la meilleure transparence possible.

Cet accord est un levier pour dépasser une vision court termiste qui peut affecter la relation salarié/ entreprise dans cette période de crise de nos activités automobiles et de sous emploi associé.

Il fixe une méthode pour une durée limitée. Une des conditions de réussite de cette approche est de négocier le moins possible dans l'urgence de l'évènement. Il

FV

PH  
AL

E

autorise la mise en perspective des sujets traités et réunit pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise trois conditions importantes :

- la cohérence en proposant une démarche globale donnant du sens aux thèmes de négociation envisagés,
- la réciprocité tirée par la diversité des contributions,
- l'appropriation où les changements s'appuient sur des valeurs.

En considération des enjeux que constitue la démarche, les partenaires sociaux s'accordent pour se doter des règles de fonctionnement répondant aux nécessités des travaux et négociations qu'ils souhaitent mener.

## Article 2 – Organisation des travaux paritaires

Afin d'associer dans les meilleures conditions les représentants désignés par les organisations syndicales, les parties ont convenu du maintien des échanges prospectifs initialisés en 2009 avec les organisations syndicales sur l'évolution de la situation de l'entreprise, l'évolution des emplois et des compétences à venir et dans la durée.

Les échanges se dérouleront selon les modalités suivantes :

- réunions d'information fondées sur la liberté d'échanges. Elles traitent d'un large ensemble de thématiques.
- groupes de réflexion paritaires préalables à d'éventuelles négociations. Ils ont pour mission d'harmoniser les points de vue et construire les conditions d'une négociation. Ces groupes sont compétents pour traiter l'ensemble des thèmes tant ceux sur lesquels ne porte aucune obligation de négociation pour l'entreprise que sur les autres (\*).
- réunions de négociation. Elles recouvrent l'ensemble des thèmes soient qu'ils découlent d'une obligation pour l'entreprise soient du choix des partenaires sociaux.

(\*). Des personnes ayant une compétence particulière sur le domaine traité lors du groupe de réflexion paritaire peuvent y intervenir pour apporter un éclairage particulier. Leur intervention a lieu après accord des membres du groupe de travail

## Article 3 - Nature et périmètres des sujets abordés

Les thèmes d'échange envisagés dans le cadre du présent protocole sont les suivants :

° Etre bien au travail / Qualité de vie au travail

Gestion du stress intégrant les risques psychosociaux,  
Conditions de travail,  
Equilibre vie professionnelle / vie personnelle,  
Pénibilité,

FD

PH  
ad

E

- Mutuelle, Prévoyance, Perco,  
Profit Sharing  
Amélioration continue par l'innovation participative (ICP)
- ° Egalité des chances et diversité
  - Egalité professionnelle Hommes-Femmes,
  - Insertion et maintien dans l'emploi des personnes handicapées,
  - Gestion des séniors.
- ° Employabilité comprise comme capacité à être employé
  - GPEC
  - Mobilité
  - Formation
  - Expertise
- ° Adaptation de l'organisation à l'environnement
  - Compétitivité ou l'aptitude de notre dispositif industriel à faire face à la concurrence
  - Flexibilité

Les sujets sont abordés dans le respect d'une politique RH renouvelée qui a pour but de créer un environnement de travail favorable à l'épanouissement de chacun et à la performance.

La liste des thèmes n'est pas exhaustive et pourra être enrichie autant que de besoin.

#### Article 4 – Mesures propres à faciliter le processus de discussion

Pour assurer le bon déroulement du processus de discussion, les partenaires s'engagent à établir un agenda précis des réunions (lieux, dates et priorités à traiter) en vue de permettre la réalisation des objectifs fixés dans le présent accord.

Les organisations syndicales s'engagent à s'assurer de la présence et de la stabilité de la composition de leurs délégations respectives à chacune des réunions programmées.

Aux termes de trois, six et neuf mois à compter de la conclusion du présent accord, les parties conviennent de tenir une réunion spécifique permettant de faire un point d'avancement sur la qualité des échanges, le suivi des travaux et le respect du planning.

Une médiation est instituée dans le cadre de l'accord. Elle interviendra si les partenaires font le constat d'un point de blocage sur tel ou tel point qui empêche le bon avancement des discussions.

La médiation est la démarche qui permet aux partenaires sociaux, qui se déterminent à la majorité, de faire intervenir une ou plusieurs personnalités reconnues (internes ou externes à l'entreprise) désignées « médiateur ».

Cette médiation agit pour rétablir une communication plus sereine et se donner une dernière chance d'aboutir dans les échanges. C'est un processus qui se distingue de

FD  
RH  
42

l'expertise, permettant des interventions type « conférence » au cours des séances de travail des groupes paritaires ou de négociation, suivies de débats et discussions.

#### Article 5 - Facilités et moyens matériels accordés aux représentants du personnel

Afin de permettre à chaque délégation de préparer au mieux les réunions de négociation et pour tenir compte de la diversité mais également de la complexité des thèmes qui seront abordés, des moyens temporaires particuliers sont mis à disposition, au-delà des moyens habituels dévolus aux organisations syndicales par l'accord du 23 juin 2000 modifié sur la représentation du personnel et la concertation sociale.

Ces moyens sont accordés en tenant compte :

- du nombre de réunions estimé
- du temps de préparation requis
- des besoins liés à l'information et au déploiement consécutifs à l'avancement des différents travaux

Chaque délégation syndicale sera composée de 5 représentants par organisation syndicale.

Un crédit global de 400 heures est mis à disposition des Délégués Syndicaux Centraux au-delà des dispositions prévues à l'article 1.2.2. de l'accord précité pour la durée de l'accord. A la fin de l'année 2010, un point sera fait sur l'utilisation de ce crédit.

Chaque DSC pourra bénéficier d'une carte de connexion à distance dans le but de faciliter les contributions aux travaux. L'ActivCard est une calculatrice d'authentification qui permet de générer un mot de passe (suite de chiffres) dynamique et aléatoire afin de bénéficier d'une connexion sécurisée.

Dans le but de faciliter les déplacements des représentants des organisations syndicales, est proposée une offre de location pour un véhicule de la gamme Renault à destination de chacune des organisations syndicales. Les demandes sont traitées par le Service Véhicules d'Entreprise qui en précise les conditions, et le contrat établi entre Diac location et le bénéficiaire de la location.

Pour les délégués résidant à plus de 100km du lieu de réunion et lorsque les réunions débutent avant 9h00, Renault autorise la possibilité de recourir à un hébergement. Les frais éventuels d'hébergement et de transport dans le cadre des échanges suivent les règles décrites dans la procédure relative aux frais professionnels.

Des possibilités de formation sont ouvertes, après accord avec la Direction, à destination des négociateurs, distinctes des formations proposées par les Organisations Syndicales. Ceci permet d'assurer la bonne préparation des représentants du personnel en fonction des thématiques traitées.

FB

PH  
16

Par ailleurs les Organisations Syndicales, conformément au code du travail, peuvent recourir à l'assistance de salariés de l'entreprise. Il est convenu que, sous réserve d'un délai de prévenance raisonnable de la hiérarchie, leur contribution aux négociations sera facilitée.

#### Article 6 – Dispositions Juridiques et administratives

Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L 2221-2 et suivants du code du travail pour une durée déterminée. Il prend effet au 8 mars 2010 et prend fin au 30 juin 2011. Le présent accord est reconductible dans le cadre de la conclusion d'un avenant entre les parties à l'accord.

Les dispositions du présent accord se substituent de plein droit aux dispositions contraires résultant d'accords collectifs d'entreprise ou d'établissement ou d'usages. Toute organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise et non pas seulement de l'un ou l'autre des établissements la composant, qui n'est pas partie au présent accord, peut y adhérer lorsque les formalités prévues à l'article L 2261-3 dernier alinéa, auront été accomplies.

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et au Secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Boulogne.

Fait à Boulogne-Billancourt, le 8 mars 2010

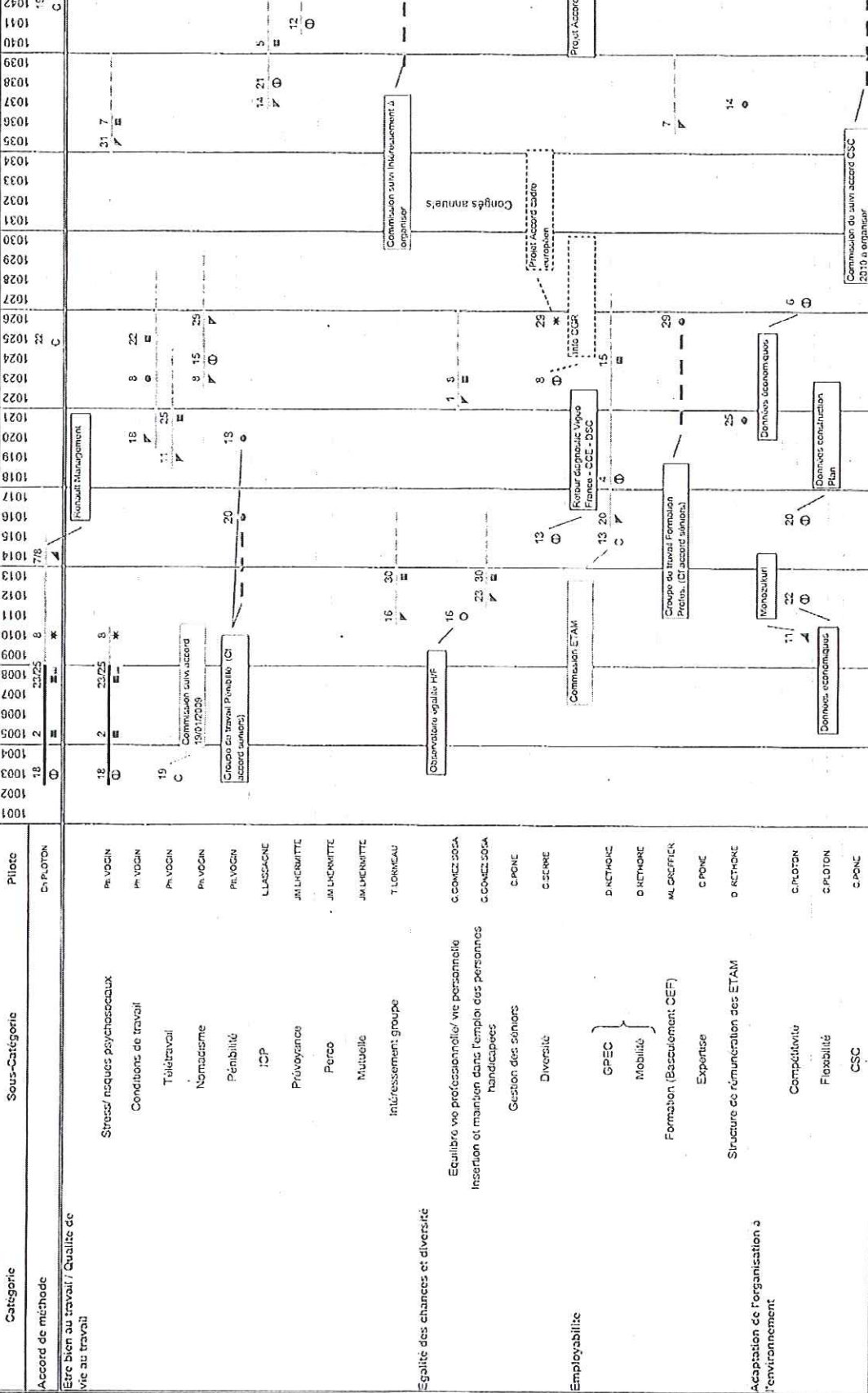
FD  
M  
H  
A

# Agenda Social

## Accord pour un nouveau dialogue social

**Legende (Légende):**  
 ● Accord de méthode réunion DSC, ■ Réunion Négociation, ○ Groupe réflexion partitaire, ▽ Bilatérale, ⊕ Réunion d'information, ▲ Formation  
 --- Durée prévisionnelle, = remise projet d'accord, \* signature de l'accord, □ situation à date, ◊ Commission de suivi, ○ Observatoire

Janvier	Fevrier	Mars	Avril	Mai	Jun	Juliet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Decembre
1001	1002	1003	1004	1005	1006	1007	1008	1009	1010	1011	1012
1013	1014	1015	1016	1017	1018	1019	1020	1021	1022	1023	1024
1025	1026	1027	1028	1029	1030	1031	1032	1033	1034	1035	1036
1037	1038	1039	1040	1041	1042	1043	1044	1045	1046	1047	1048
1049	1050	1051	1052	1053	1054	1055	1056	1057	1058	1059	1060



**Catégorie**  
 Ch. Ploton  
 02/02/2010  
 1

**Plote**  
 Ch. Ploton

**Accord de méthode**  
 Être bien au travail / Qualité de vie au travail

**Egalité des chances et diversité**

**Employabilité**

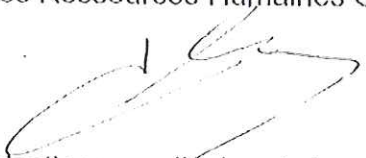
**Adaptation de l'organisation à l'environnement**

**DRHF CP**

**Edition du 04/03/2010**

RENAULT s.a.s.  
Représentée par M. Gérard LECLERCQ

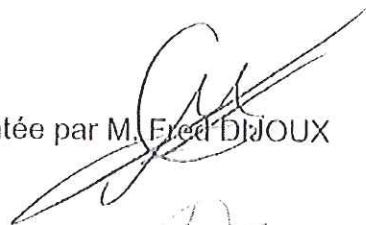
Directeur des Ressources Humaines Groupe



Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Fred DJOUX

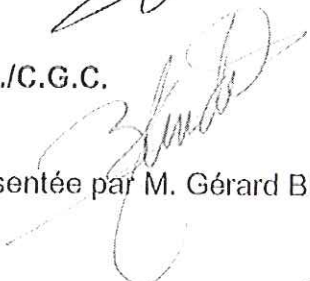


C.G.T.

représentée par M. Fabien GACHE

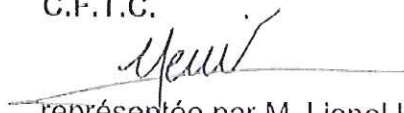
C.F.E./C.G.C.

représentée par M. Gérard BLONDEL



C.F.T.C.

représentée par M. Lionel HEIN



F.O.

représentée par M. Laurent SMOLNIK

