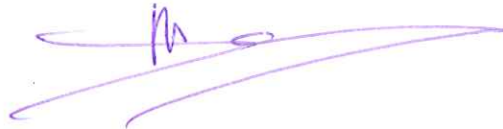


ACCORD DU 30 NOVEMBRE 2011 POUR UN NOUVEAU DIALOGUE SOCIAL
DANS L'ENTREPRISE

ENTRE

RENAULT s.a.s.

Représentée par Mme Marie-Françoise DAMESIN



Directeur des Ressources Humaines Groupe

d'une part,

ET :

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.



Représentée par M. DIJOUX

C.G.T.

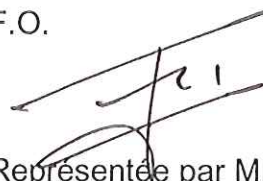
Représentée par M. GACHE

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



Représentée par M. BLONDEL

F.O.



Représentée par M. SMOLNIK

d'autre part,

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

PREAMBULE :

Article 1 – Principes

Le présent accord, dans la continuité de l'accord du 8 mars 2010, a pour objet de définir les conditions de discussions, d'échanges, de négociation, de conclusion et de mise en œuvre 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'économique 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.

Face à l'étendue des sujets, il apparaît nécessaire de prioriser les thèmes prévus à l'agenda social de façon à donner davantage de visibilité à chacune des parties. Une réunion spécifique sur ce point sera mise en place en début d'année 2012.

Compte-tenu du succès de cette démarche, il est convenu de décliner également cette nouvelle forme de dialogue social au niveau des établissements de Renault s.a.s.

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 les périodes 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 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 un intérêt partagé d'adaptation de l'entreprise à l'environnement.

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 3 – 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 initialisés entre 2009 et 2011 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.
- commissions de suivi. Elles ont pour objet de faire un point d'avancement sur les principaux accords, pour s'assurer de leur mise en œuvre conforme à l'esprit de la négociation, avant d'examiner, à leur échéance, l'opportunité d'un renouvellement.
- 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 (*).
- bilatérales. Elles ont pour objectif d'échanger avec chaque organisation syndicale sur les enjeux et les principaux attendus de chaque partie en vue des discussions à venir.
- réunions de négociation. Elles recouvrent l'ensemble des thèmes soit qu'ils découlent d'une obligation pour l'entreprise soit du choix des partenaires sociaux. A la conclusion d'une négociation, les

FD
hd

organisations syndicales sont destinataires des notes d'application des accords d'entreprise.

(*) 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. Afin de faciliter leur participation, une communication visant à expliquer leur contribution sera déployée auprès des salariés et des managers concernés.

Article 4 - 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
 - Risques psychosociaux intégrant le stress,
 - Conditions de travail/pénibilité,
 - Pénibilité,
 - Equilibre vie professionnelle/vie personnelle,
 - Nomadisme
 - Télétravail
 - Entretien individuel
 - Amélioration continue par l'innovation participative (ICP)
 - Expérimentation d'un Dialogue social sur la qualité du travail dans l'entreprise
- ° Egalité des chances et diversité
 - Egalité professionnelle Hommes-Femmes,
 - Insertion et maintien dans l'emploi des personnes handicapées,
 - Gestion des séniors.
 - Diversité
- ° Employabilité comprise comme capacité à être employé
 - GPEC
 - Mobilité
 - Formation
 - Expertise
 - Promotion au Statut Cadre
 - Parcours de carrière
- ° Adaptation de l'organisation à l'environnement
 - Restaurer la confiance,
 - Compétitivité ou l'aptitude de notre dispositif industriel à faire face à la concurrence
 - Flexibilité
 - Chômage
- ° Structure de la rémunération
 - Mutuelle/Prévoyance
 - Perco

Profit Sharing
Structure de rémunération ETAM
Prime partage des profits

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 5 – 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 six 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'une difficulté profonde et persistante de compréhension 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 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 6 - 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 550 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 l'occasion du point d'avancement, un point sera fait sur l'utilisation de ce crédit associé au crédit global dévolu dans l'accord du 23 juin 2000.

Chaque DSC et DSC Adjoint 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 maintenue 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. Exceptionnellement, cette règle pourra être étendue spécifiquement aux établissements de Cergy et de Flins, lorsque les déplacements nécessitent un temps de trajet supérieur à 1h.

Dans le cadre des préparations des séances de négociation par les organisations syndicales, il sera accordé par les établissements le prêt de véhicules de pool sur demandé spécifique exprimée par le délégué syndical central. De même, le recours aux nouveaux outils d'échange et de dialogue instantanés sur les postes informatiques aux normes de l'entreprise est encouragé. Ces postes sont mis à la disposition des organisations syndicales dans leurs locaux centraux et locaux dans le cadre de l'accord du 23 juin 2000 sur la représentation du personnel et la concertation sociale et de l'avenant du 31 décembre 2001 de la charte du 21 décembre 2000 portant sur les conditions d'accès et d'utilisation de l'intranet Renault par les institutions représentatives du personnel.

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.



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 7 – 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 1^{ER} décembre 2011 et prend fin au 31 décembre 2013. Le présent accord est reconductible dans le cadre de la conclusion d'un nouvel accord entre les parties.

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.

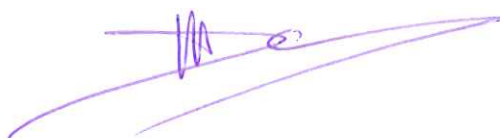
Fait à Boulogne-Billancourt, le 30 novembre 2011

ACCORD DU 30 NOVEMBRE 2011 POUR UN NOUVEAU DIALOGUE SOCIAL
DANS L'ENTREPRISE

ENTRE

RENAULT s.a.s.

Représentée par Mme Marie-Françoise DAMESIN



Directeur des Ressources Humaines Groupe

d'une part,

ET :

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.



Représentée par M. DIJOUX

C.G.T.

Représentée par M. GACHE

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



Représentée par M. BLONDEL

F.O.



Représentée par M. SMOLNIK

d'autre part,