

**Accord relatif aux nouveaux modes de travail au sein de
Renault s.a.s.**

du 7 février 2019

ENTRE

RENAULT s.a.s.

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

D'une part,

ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Franck DAOUT

C.G.T.

représentée par M. Fabien GACHE

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

représentée par M. Bruno AZIERE

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 le début de l'année 2007, un accord relatif au télétravail à domicile a été conclu.

Depuis cette date, le dispositif mis en œuvre a montré son efficacité et son utilité pour les salariés, puisqu'après une dizaine d'année d'existence, plus de 3 000 d'entre eux ont fait le choix d'y adhérer.

Ces dernières années toutefois, le système développé a commencé à laisser percevoir ses limites face aux nouvelles évolutions technologiques en matière d'outils de l'information et de communication à distance, lesquelles ont permis d'augmenter encore plus la souplesse des échanges mais également, de s'interroger sur l'appréhension de la notion même de « lieu de travail ».

En parallèle, les enquêtes annuelles menées en interne de l'entreprise auprès des salariés au sujet du télétravail ont également mis en exergue le souhait de beaucoup d'entre eux de voir évoluer le dispositif afin qu'il puisse être plus souple et flexible. Ces résultats sont d'ailleurs plus globalement le reflet des attentes sociales et sociétales en matière d'évolution des modes de travail.

Les parties au présent accord, conscientes que le télétravail est à la fois un élément essentiel à l'amélioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, et également un moyen de renforcer l'attractivité du modèle social de Renault s.a.s., tout en participant à la responsabilité de l'entreprise de diminuer son bilan carbone et en améliorant son plan de mobilité, ont décidé d'ouvrir des discussions sur le sujet.

Ayant la conviction que le télétravail fait partie des réflexions qui doivent être menées sur les modes de travail que l'entreprise doit offrir aux salariés, la direction et les organisations syndicales représentatives se sont rencontrées dans le cadre de plusieurs groupes de réflexion paritaire. A ces occasions, des échanges ont eu lieu sur divers sujets portant sur les nouveaux modes de travail dont le télétravail qui a connu depuis septembre 2017 des évolutions législatives notables allant vers une simplification des règles administratives de mise en œuvre.

A l'issue, les parties ont décidé de poursuivre leurs échanges dans le cadre d'une négociation qui a eu lieu en fin d'année 2018 afin de réviser en profondeur le dispositif de télétravail jusqu'alors applicable.

Elles ont également eu la volonté de travailler sur l'organisation et les modalités d'exercice collectif du travail sur site en y intégrant les pratiques managériales et en apportant des améliorations aux environnements de travail existant.

C'est l'objet du présent accord.

SOMMAIRE

CHAPITRE 1 – DISPOSITIF DE TÉLÉTRAVAIL	4
TITRE 1 – DEFINITIONS, PERIMETRE D'APPLICATION ET BENEFICIAIRES	4
Article 1. 1. 1. Définitions	4
Article 1. 1. 2. Périmètre d'application	5
Article 1. 1. 3. Bénéficiaires	5
TITRE 2 – FORMULE DE TELETRAVAIL PROPOSEE	5
Article 1. 2. 1. principes directeurs	5
<i>Jusqu'à 2 jours de télétravail par semaine</i>	5
<i>En fixe et/ou variable</i>	6
<i>Par journée pleine ou fractionnée</i>	6
<i>En tout lieu de la France métropolitaine le permettant</i>	6
Article 1. 2. 2. Modalités opérationnelles de mise en œuvre	6
<i>Processus d'inscription dans le dispositif de télétravail</i>	6
<i>Processus de pose de jour(s) fixe(s) de télétravail</i>	7
<i>Processus de pose de jour(s) variable(s) de télétravail</i>	7
Article 1. 2. 3. Cas d'exceptions	8
<i>A l'initiative du salarié</i>	8
<i>A l'initiative de la direction</i>	8
TITRE 3 – CONDITIONS D'EXERCICE DU TELETRAVAIL	9
Article 1. 3. 1. Droits et devoirs du télétravailleur	9
Article 1. 3. 2. Lieu du télétravail	9
Article 1. 3. 3. Plages de joignabilité	10
Article 1. 3. 4. Gestion du temps de travail et régulation de la charge	10
Article 1. 3. 5. Accompagnement de l'entreprise lors de la réalisation du télétravail	10
<i>En matière d'équipements</i>	10
<i>En matière de sensibilisation à la pratique du télétravail</i>	11
Article 1. 3. 6. réversibilité du télétravail	11
Article 1. 3. 7. Changement de fonction et/ou de service	11
CHAPITRE 2 – RENFORCEMENT DU COLLECTIF DE TRAVAIL	12
TITRE 1 – ORGANISATION DE LA PRESENCE COLLECTIVE AU TRAVAIL	12
TITRE 2 – DEVELOPPEMENT DES ESPACES PARTAGES	12
TITRE 3 – AMELIORATION DES ENVIRONNEMENTS DE TRAVAIL	13
CHAPITRE 3 – MESURES TRANSITOIRES	14
TITRE 1 – SITUATION ACTUELLE DES SALARIES AU TITRE DE LEUR ORGANISATION DE TELETRAVAIL	14
TITRE 2 – DEVENIR DE L'INDEMNISATION APPLIQUEE	14
CHAPITRE 4 – INDICATEURS DE SUIVI DE L'ACCORD	15
CHAPITRE 5 - DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES	16
TITRE 1 - DUREE ET CONDITIONS D'APPLICATION DE L'ACCORD	16
TITRE 2 - NOTIFICATION	16
TITRE 3 - DEPOT ET PUBLICITE	16
TITRE 4 - COMMISSION D'APPLICATION ET CLAUSE DE RENDEZ-VOUS	16
TITRE 5 - ADHESION	17
TITRE 6 - REVISION	17
TITRE 7 - DENONCIATION	17

CHAPITRE 1 – DISPOSITIF DE TELETRAVAIL

Le télétravail constitue un projet propre à chaque entreprise, en lien avec son contexte, son histoire, ses enjeux et son appropriation du sujet.

Les parties à la négociation sont convaincues qu'il peut permettre :

- D'accroître la qualité de vie au travail des salariés présents dans l'entreprise puisque c'est un axe majeur de bien-être au travail au travers notamment d'une meilleure conciliation entre vie professionnelle/personnelle, d'une réduction des déplacements et de la fatigue qui en découle ;
- De renforcer l'attractivité de l'entreprise ;
- D'augmenter la performance organisationnelle au sein de l'entreprise. La mise en place du télétravail au sein de Renault s.a.s. se veut être en effet une preuve de confiance envers les salariés qui peuvent y prétendre, dans leur autonomie de gestion et d'organisation de leur activité
- De confirmer et renforcer la politique de l'entreprise 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 l'entreprise notamment par le développement de ses produits.

Fortes de ces constats, les parties au présent accord ont souhaité construire un dispositif simple et souple, en lien avec les attentes des salariés.

Conscientes que le nouveau système mis en œuvre va conduire à un accroissement significatif du nombre de bénéficiaires tant chez les salariés que les managers, elles souhaitent l'accompagner en mettant en place des sensibilisations à destination de tous.

Titre 1 – Définitions, périmètre d'application et bénéficiaires

ARTICLE 1. 1. 1. DEFINITIONS

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 à Renault s.a.s. se fasse sur la base du volontariat. 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 en préambule, le télétravail est un projet propre à chaque entreprise. Ce faisant, le présent accord s'applique au sein de Renault s.a.s. exclusivement.

ARTICLE 1. 1. 3. BENEFICIAIRES

Tout salarié peut prétendre au dispositif de télétravail proposé par Renault s.a.s. dès lors qu'il remplit les conditions suivantes :

Être en CDI, CDD (tout type) ou contrat d'intérim

Compte tenu de la même finalité des contrats dits « d'alternance » (contrat d'apprentissage et de professionnalisation à la date des présentes) qui vise à l'appréhension et l'apprentissage du monde du travail, ils ne peuvent prétendre au télétravail. Il en est de même pour les stagiaires.

Être à temps plein ou à temps partiel

Pour les salariés à temps partiel, un principe de 2 jours de présence minimum sur le lieu de travail est à respecter.

Ne plus être en période d'essai

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 (activités de production, relations commerciales, impératif de sécurité/confidentialité, etc.).

Être capable de travailler à distance de manière autonome

Le télétravail repose sur une relation de confiance entre le télétravailleur et son manager lequel doit pouvoir apprécier les résultats par rapport aux objectifs fixés et savoir que le travail à distance n'affecte pas la qualité du travail réalisé.

Titre 2 – Formule de télétravail proposée

S'inscrivant dans la philosophie des évolutions législatives récentes qui ont permis de rendre le télétravail plus accessible, les parties font le choix de mettre en place une unique formule de travail à distance à la fois simple, souple et sécurisée.

ARTICLE 1. 2. 1. PRINCIPES DIRECTEURS

Jusqu'à 2 jours de télétravail par semaine

Tout salarié éligible peut bénéficier, selon ses souhaits, d'au maximum 2 jours de télétravail par semaine tout en sachant que pour les salariés à temps partiel, ils devront veiller à être présents 2 jours/semaine, au total, sur leur lieu de travail.

Chaque semaine, le nombre de jours de télétravail peut changer.

En fixe et/ou variable

Le salarié peut faire le choix de bénéficier de manière fixe et sécurisée de 0,5 à 2 jours dans la semaine de travail.

Il peut aussi choisir de poser ponctuellement du télétravail, via la pose de jours dits variables.

Il est possible d'opter pour une pose de jours de télétravail mêlant des jours fixes et variables dans la limite de 2 jours maximum par semaine.

Par journée pleine ou fractionnée

Le télétravail est pris soit à la journée, soit à la demi-journée ; un salarié peut donc choisir de prendre de 0,5 à 2 jours de télétravail par semaine.

Pour assurer une meilleure lisibilité du présent accord, il est donc acquis que les notions de « jours de télétravail » ou encore « journée de télétravail » inscrites dans le présent texte s'entendent soit en journée pleine, soit en équivalent de demi-journée.

En tout lieu de la France métropolitaine le permettant

Les raisons de télétravailler pouvant être différentes d'un salarié à l'autre (meilleure conciliation vie pro/perso., situation de proche aidant, etc.), les parties au présent accord ont fait le choix de ne pas circonscrire le lieu de télétravail.

Le salarié est donc libre de télétravailler où il le souhaite sous réserve de respecter les principes énoncés à l'article 1.3.2. ci-dessous.

ARTICLE 1. 2. 2. MODALITES OPERATIONNELLES DE MISE EN ŒUVRE

Processus d'inscription dans le dispositif de télétravail

Chaque salarié peut faire une demande afin d'être inscrit comme télétravailleur via le workflow dédié à cet effet. A cette occasion, le salarié s'engage à :

- Respecter les règles édictées en matière de télétravail en prenant connaissance de la charte Télétravail qui synthétise les principes évoqués dans le présent accord ;
- Participer au e-learning télétravailleur tel que prévu à l'article 1.3.5 ci-dessous ;
- Mettre à disposition son bureau dans les conditions définies au chapitre 2 infra lorsqu'il est en 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.

L'absence de réponse dans le workflow dans un délai de 15 jours à compter de la notification de la demande conduit à une relance automatique du manager. 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.

Processus de pose de jour(s) fixe(s) de télétravail

Une fois l'inscription au télétravail validée, le salarié peut choisir de poser de 0 à 2 jours de télétravail, par tranche de 0,5 jour, fixe par semaine via le workflow prévu à cet effet.

Après prise de connaissance de la demande, un échange peut alors avoir lieu entre le manager et le salarié notamment si la pose de télétravail fixe n'a pas déjà été évoquée lors de l'échange eu au moment de la demande d'inscription dans le dispositif.

Dans tous les cas, la manager renseigne de manière diligente le workflow afin de faire connaître sa réponse au salarié.

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

Il peut arriver que le manager ne puisse satisfaire à la demande notamment en cas de journée d'équipe ou de réunions récurrentes où le salarié doit être physiquement présent. Dans une telle situation, le salarié peut modifier le jour de télétravail initialement sollicité.

Il peut par ailleurs demander à ce qu'un échange ait lieu avec son N+2.

Certaines semaines, il est possible qu'un évènement impératif ou exceptionnel nécessite la présence physique du salarié sur sa journée de télétravail fixe. Dans ce cas, celle-ci peut être positionnée un autre jour de la semaine en cause ou annulée par le salarié dans le workflow ; la modification est ensuite soumise à validation du manager.

Le choix fait par le salarié d'avoir jusqu'à deux jours de télétravail fixe n'est pas immuable, il peut en effet :

- Modifier le positionnement dans la semaine du jour en question en suivant la procédure décrite ci-avant ;
- Passer ce jour en jour variable conformément à la procédure décrite dans le workflow.

Processus de pose de jour(s) variable(s) de télétravail

Une fois l'inscription au dispositif de télétravail validée, le salarié peut choisir de poser de 0 à 2 jours de télétravail, par tranche de 0,5 jour, variable par semaine via le workflow prévu à cet effet.

D'une manière générale, il est préconisé d'anticiper la pose de ces jours et d'en échanger au préalable avec son responsable hiérarchique.

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 :

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

Une fois le workflow rempli, le manager reçoit alors une notification automatique lui signalant la pose en question qu'il peut refuser en en justifiant la raison.

ARTICLE 1. 2. 3. CAS D'EXCEPTIONS

Les parties au présent accord s'accordent sur le fait que la formule de télétravail telle que décrite ci-dessus ne répond 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., 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.

A l'initiative du salarié

Il est possible, par dérogation et hors workflow, de bénéficier de plus de 2 jours de télétravail.

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, si 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 sont tous pris par journée fixe et entière.

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-dessus.

A 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. A 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 contrats d'alternance et de stage sont dans ce contexte éligibles dès lors que l'activité le permet et qu'ils bénéficient des équipements informatiques nécessaires. Il en est de même des salariés en période d'essai.

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

Titre 3 – Conditions d'exercice du télétravail

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

Comme le prévoyait déjà l'accord du 22 janvier 2007 relatif au télétravail à domicile, les salariés télétravailleurs ont les mêmes droits individuels et collectifs que l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Par conséquent, les dispositions légales et conventionnelles en matière de santé et de sécurité au travail sont également applicables aux télétravailleurs. Ce faisant, le télétravailleur peut demander des conseils en ergonomie auprès de son établissement.

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

A l'inverse, 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

Ce mode de travail reposant sur un gage de confiance réciproque, chaque collaborateur peut télétravailler 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 Renault s.a.s. a mis à sa disposition.

ARTICLE 1. 3. 3. PLAGES DE JOIGNABILITE

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, il est acquis que la plage de joignabilité pour les salariés soumis à des horaires est identique à ceux habituellement pratiqués sur site.

S'agissant des salariés bénéficiant d'horaires variables, la variabilité ne joue pas sur le jour où le salarié a fait le choix de poser une journée ou demi-journée 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 ;
- Du droit au repos ;
- Du droit à la déconnexion.

Lors de l'entretien individuel annuel, les 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. ACCOMPAGNEMENT DE L'ENTREPRISE LORS DE LA REALISATION DU TELETRAVAIL

En matière d'équipements

Le salarié qui souhaite télétravailler 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.

Certains salariés peuvent avoir besoin de bénéficier d'autres équipements compte tenu de situations médicales particulières (siège ergonomique, notamment).

Renault s.a.s. s'engage 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 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 éventuel.

En matière de sensibilisation à la pratique du télétravail

Comme évoqué à l'article 1.1.3. supra et parce que le télétravail s'accompagne d'un changement de culture dans l'organisation de l'entreprise, tout salarié souhaitant télétravailler doit, au préalable, suivre le module de e-learning afférent.

Les parties au présent accord encouragent également les managers ayant des télétravailleurs dans leur équipe à suivre un e-learning de sensibilisation à la gestion d'équipes en travail à distance.

ARTICLE 1. 3. 6. REVERSIBILITE DU TELETRAVAIL

Le télétravail étant basé sur le principe du volontariat, il est acquis que tant le salarié que son manager peuvent faire le choix d'y mettre fin moyennant un délai de prévenance de 15 jours minimum.

En cas de réversibilité à l'initiative du manager, il doit en expliquer les raisons au salarié ; une formalisation sera ensuite faite dans le workflow Télétravail.

ARTICLE 1. 3. 7. CHANGEMENT DE FONCTION ET/OU DE SERVICE

Dans une telle situation, 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 fixes de télétravail dont bénéficie le salarié peuvent être maintenus à l'identique.

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

CHAPITRE 2 – RENFORCEMENT DU COLLECTIF DE TRAVAIL

Comme évoqué au préambule du présent accord, les échanges eus entre les parties à la négociation ont conduit à également évoquer les évolutions des modes de travail en général et chez Renault s.a.s., en particulier.

Tous constatent en effet que les transformations actuelles en matière de digital modifient les comportements des utilisateurs et il est certain que ce phénomène s'amplifiera encore dans les prochaines années.

Les salariés évoluent également dans leur façon d'appréhender le travail et son organisation compte tenu des problématiques de temps de trajet mais aussi des changements même qu'ils opèrent dans leur mode de vie personnelle.

Ce faisant, les parties à la négociation ont aussi souhaité évoquer au titre du présent accord ces évolutions, et leurs impacts au sein des établissements de Renault s.a.s..

L'objectif était de travailler sur l'organisation et les modalités d'exercice collectif du travail sur site en y intégrant les pratiques managériales, afin de renforcer le collectif de travail.

Titre 1 – Organisation de la présence collective au travail

Les parties au présent accord ont conscience que l'augmentation significative du télétravail peut avoir 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 et au renforcement 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 2 journées dites « 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 autres.

La journée d'équipe peut être modifiée en fonction des nécessités d'organisation du service.

Titre 2 – Développement des espaces partagés

Les nouveaux modes de travail ainsi que le nomadisme dans le cadre de l'activité nécessitent également de pouvoir proposer aux collaborateurs des lieux d'accueil et de passage au sein même des différents établissements.

Pour ce faire, Renault s.a.s. s'engage à renforcer le standard Corporate Groupe des implantations tertiaires sur ce sujet en intégrant un standard relatif aux besoins de business center et/ou postes de passage applicable dans tous les projets tertiaires monde.

Dans cette logique, il est également prévu et tel qu'énoncé dans le paragraphe supra relatif au processus d'inscription dans le dispositif télétravail que les télétravailleurs s'engagent à mettre pendant l'exercice de cette modalité de travail, leur bureau à disposition. Cela permettra que le bureau puisse être en cas de besoin, utilisé par l'environnement proche du télétravailleur. Ce faisant, le télétravailleur doit veiller à ce que son bureau soit dégagé et y apposer, dans la mesure du possible, une signalétique permettant l'identification du bureau comme étant libre. Il est acquis que cette obligation ne pèse pas sur les télétravailleurs dont le poste de travail ne permet techniquement pas de le faire.

Cette pratique a pour but de permettre aux salariés qui en ont besoin de trouver plus aisément un bureau de passage. Les parties conviennent qu'elle n'a pas pour finalité de faire du télétravail un outil d'optimisation des surfaces.

Titre 3 – Amélioration des environnements de travail

Les échanges entre les partenaires sociaux ont mis en avant les disparités d'aménagement qui existent entre les différents locaux de la région parisienne.

Souhaitant aller vers plus d'homogénéité dans la qualité des environnements de travail des salariés, Renault s.a.s. s'engage à allouer 1 million d'euros/an en 2019 et en 2020 au déploiement du nouveau standard d'implantation tertiaire dans les établissements de la région parisienne hors Technocentre ; ces budgets étant indépendants des autres budgets ISG.

Répondant par ailleurs aux demandes faites par les organisations syndicales, le Technocentre bénéficie quant à lui d'une augmentation de sa part patronale du restaurant d'entreprise de 1€ en deux temps : la moitié au 1^{er} avril 2019 et le reste, au 1^{er} avril de l'année suivante.

CHAPITRE 3 – MESURES TRANSITOIRES

L'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail permet, sauf refus du salarié, que les stipulations de l'accord collectif conclu conformément à la nouvelle législation en vigueur en matière de télétravail puisse au besoin se substituer aux clauses du contrat de travail contraires ou incompatibles conclus antérieurement.

Le présent accord venant en révision de l'accord visé au titre ci-dessus, les parties prenantes ont souhaité ne pas se contenter du dispositif législatif prévu et définir des dispositions plus protectrices concernant les salariés qui bénéficient de l'actuel dispositif de télétravail.

Les échanges eus dans ce cadre ont porté à la fois, sur la situation actuelle des salariés au titre de leur organisation de travail et également, sur le devenir de l'indemnisation appliquée.

Afin d'assurer une meilleure compréhension des modifications induites, Renault s.a.s. s'engage à envoyer à tous les salariés actuellement en télétravail un courrier expliquant les changements induits par le présent accord et les éventuelles démarches qu'ils ont à initier.

Titre 1 – Situation actuelle des salariés au titre de leur organisation de télétravail

Il est garanti à chaque salarié son organisation de télétravail actuelle.

Pour les salariés télétravaillant 1 à 2 jours, ils devront s'inscrire dans le workflow télétravail. Leur demande d'inscription est de droit acceptée ainsi que celle visant à conserver les 1 ou 2 jours de télétravail fixes dont ils bénéficiaient jusqu'alors.

Pour les salariés télétravaillant 3 jours et plus, ils intégreront de fait, et de droit, le nouveau dispositif dérogatoire prévu à l'article 1.2.3..

Titre 2 – Devenir de l'indemnisation appliquée

Désireuses de ne pas voir diminuer la rémunération des salariés bénéficiant actuellement de la prime dite « ADSL télétravail » mais également soucieuses que tous les télétravailleurs soient équitablement traités, les parties au présent accord ont convenu que :

- Pour tous les salariés actuellement en télétravail à la date de signature du présent accord, une « garantie accessoire prime ADSL télétravail » est exceptionnellement mise en place ;
- Son montant est équivalent à la prime ADSL télétravail que les salariés percevaient jusqu'alors ;
- Cette garantie diminue à due proportion de la revalorisation acquises par les salariés concernés au titre des augmentations (AG&AI) et ce, dans la limite d'un plafond de 15€ bruts par an.

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 :

- **Nombre de salariés inscrits** dans le dispositif et **ensuite répartis** par :
 - o Genre,
 - o Statut,
 - o Manager/managés,
 - o Par établissement et UET,
 - o Par direction,
 - o Age.

- **Nombre de refus au titre de :**
 - o De l'entrée dans le dispositif et identification du motif,
 - o La pose de jours fixes,
 - o La pose de jours variables.Cet indicateur pourra être présenté UET/UET.

- **Nombre de télétravailleurs** prenant :
 - o Des jours fixes,
 - o Des jours variables.Cet indicateur pourra être présenté UET/UET. Le nombre de jours sera également ventilé par genre.

- **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 être présenté UET/UET.

- Suivi au niveau central de l'évolution de la « garantie accessoire prime ADSL télétravail ».

- 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 postes de travail** (hors business center et postes de passage) des établissements d'Ile-de-France. Cet indicateur sera présenté en commission centrale.

- **Suivi de nb de postes de passage et business center** des établissements d'Ile-de-France. Cet indicateur sera présenté en commission centrale.

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 télétravail à domicile du 22 janvier 2007 et son avenant conclu le 22 juin 2010, 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 dans le courant du mois de mars 2019.

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 rendez-vous

Il est convenu que des commissions d'application seront mises en place tant au niveau central que dans tous les établissements distincts de Renault s.a.s.. Les indicateurs énoncés au chapitre 5 sont donc ventilés par établissement.

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

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 7 février 2019

Accord relatif aux nouveaux modes de travail au sein de Renault s.a.s.

ENTRE

RENAULT s.a.s.

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

D'une part,

ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Franck DAOUT

C.G.T.

représentée par M. Fabien GACHE

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

représentée par M. Bruno AZIERE

F.O.

représentée par Mme Mariette RIH