

## CONSTRUIRE ENSEMBLE LE MONDE DU TRAVAIL

### AU SEIN DU GROUPE RENAULT

« Accord cadre mondial portant sur l'évolution de la vie au travail »

Le XXIème siècle est marqué par une accélération inédite de l'évolution du monde du travail, que ce soit sur le plan économique, technologique, numérique, social ou sociétal. Ces évolutions permanentes sont particulièrement évidentes dans le monde automobile qui continuera à vivre dans les années à venir une complète métamorphose.

Pour mieux préparer et vivre ces mutations, le groupe Renault franchit une étape décisive en concluant, avec IndustriALL Global Union, les fédérations syndicales françaises et les autres fédérations syndicales ou syndicats représentés au sein du Comité de Groupe, un nouvel accord cadre mondial « *Construire ensemble le monde du travail au sein du groupe Renault* », dont le Comité de Groupe est partie prenante.

Ce nouvel accord « *Construire ensemble le monde du travail au sein du groupe Renault* » vient en complément de l'accord cadre mondial signé le 2 juillet 2013, « *S'engager ensemble pour une croissance et un développement durables* », qui intègre déjà deux préalables essentiels pour le développement des salarié(e)s : « *Agir pour la santé, la sécurité et la qualité de vie au travail* » et « *Promouvoir la diversité* ».

Il décrit une dynamique pérenne, qui va au-delà de la question des conditions de travail, permettant de mobiliser et de développer le potentiel des salarié (e)s, présents et à venir et d'être un réel facteur d'engagement pour tous.

Il aborde ainsi de nombreux aspects de la vie au travail, et plus particulièrement ceux qui permettent aux salarié (e)s de conjuguer performance et bien-être.

Cette dynamique, qui engage l'ensemble des salarié (e)s du Groupe, s'appuie sur cinq leviers fondamentaux :

- *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.*

Cet accord constitue notamment un thème de dialogue social structurant, entre les représentants de la direction et les syndicats représentatifs et/ou les représentants des salarié(e)s, tant au niveau du Groupe qu'aux niveaux locaux. Il offre la possibilité et encourage les prises d'initiatives ainsi que, par la négociation d'accords locaux, la recherche de solutions pragmatiques pertinentes, améliorant la vie au travail des salariés.

Il confirme ainsi l'ambition sociale du groupe Renault comme étant une partie intégrante de sa stratégie de développement durable et de compétitivité.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including CE, JTT, ECR, NG, Paet, OS, and EU.

## 1. UN DIALOGUE SUR L'EVOLUTION DU MONDE DU TRAVAIL

Le monde automobile est engagé dans une forte révolution, articulée autour du digital, de la connectivité, du véhicule autonome et électrifié. Construire le monde du travail en ces circonstances est un défi collectif. Ces fortes évolutions technologiques impactent la conception, la fabrication et la commercialisation des véhicules et des services afférents. Certains métiers pourront disparaître, de nouveaux apparaître, d'autres réapparaître.

Dans ce contexte, le groupe Renault confirme ses engagements de responsabilité sociale et sociétale\*, et notamment, celui de créer les conditions pour que les salarié(e)s puissent identifier et acquérir les compétences indispensables à l'évolution de leurs métiers automobiles et à leur employabilité.

Cette gestion dynamique et prévisionnelle des compétences, qui s'applique dans tous les pays du Groupe, associée à des espaces de dialogue entre les représentants de la direction et les syndicats représentatifs et/ou les représentants des salarié(e)s sur les transformations à venir, est un des enjeux majeurs pour que chacun (e) soit acteur de son évolution professionnelle.

Le groupe Renault confirme par ailleurs sa volonté d'associer les syndicats représentatifs et/ou les représentants des salarié(e)s dans la préparation de ces changements. Plus particulièrement, les changements qui affecteraient significativement les métiers des salarié(e)s pourraient faire l'objet d'échanges préalables, voire de procédures d'information et consultation, avec les syndicats représentatifs et/ou les représentants des salarié(e)s locaux.

Au-delà de ces engagements, le groupe Renault souhaite aussi accompagner la transition en proposant à ses salarié(e)s une évolution de ses modes d'organisation, soutenue par un management agile et collaboratif, des équipes apprenantes et des marges d'initiative et d'autonomies élargies.

## 2. UN SYSTEME DE MANAGEMENT COLLABORATIF

Au sein du groupe Renault, chaque salarié(e) doit faire face à de nombreuses mutations : mondialisation des échanges, transformation digitale, émergence des réseaux sociaux, nouvelles générations, évolution des relations professionnelles.

Dans ce contexte, préciser le cadre et la nature des relations entre les acteurs de l'entreprise est un facteur clé pour l'épanouissement professionnel des salariés.

\*Accord cadre mondial de 2013

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "saeta", "JNT", "EOR", "JG", "2", "EV", and a stylized signature.

## 2.1. LES MANAGERS, PREMIERS ACTEURS DE LA QUALITE DES RELATIONS PROFESSIONNELLES

Les managers ont un rôle essentiel dans l'équilibre et la qualité des relations de travail au sein des équipes et de l'entreprise. Leur fonction intègre le pilotage de la performance, l'animation des équipes et le développement des compétences, dans le respect des comportements éthiques.

Le système de management du groupe Renault donne à l'ensemble de ses salarié (e)s un cadre d'action commun : il favorise notamment la collaboration et la responsabilisation, l'écoute et le respect mutuel, le parler vrai ainsi que la prise de décisions transparente et rapide.

Il regroupe des fondamentaux du management :

- Une bonne connaissance de la vision du groupe Renault et de sa stratégie, pour que toute décision prise au niveau des équipes participe activement à la mise en œuvre de cette stratégie et soit porteuse de sens,
- La définition du rôle de chacun dans l'atteinte des objectifs, pour que tout collaborateur connaisse autant la valeur qu'il crée pour l'entreprise que le développement personnel qu'il y trouve,
- L'identification des thèmes et niveaux de délégation pour faciliter l'autonomie et la responsabilisation des équipes, tout en restant tolérant à l'erreur, source d'apprentissage, notamment dans les prises d'initiatives,
- Le développement de méthodes de travail favorisant l'écoute réciproque, le partage, l'agilité, la créativité, la participation, la coopération, etc.

Ce système de management trouve ses racines dans la confiance que l'entreprise place dans chacun de ses salarié(e)s pour le développement du groupe Renault et de ses collaborateurs, ainsi que dans l'exemplarité de chacun. Il rend l'entreprise plus agile, plus réactive, avec une satisfaction client et une performance accrues.

Il s'appuie sur le développement permanent de compétences clé autant au niveau des managers que des collaborateurs, qu'il s'agisse de savoir-faire aussi bien que de savoir-être, portant plus particulièrement sur la dynamique des groupes, la gestion de l'information et de la communication, la recherche de solutions, la prise de décisions.

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page:

- Left side: "14" and "FER" with a star-like scribble.
- Middle: "JNT" and "DG" with a downward-pointing arrow.
- Right side: "faet" with a horizontal line, "3", "B.", "JF", "EV", and another scribble.

La sécurité, la santé ainsi que l'ergonomie sont considérées comme les prérequis essentiels, dans tous les métiers, pour que les salarié (e)s se sentent bien à leur poste de travail et que la performance soit durable.

L'ensemble de ces éléments fait l'objet d'échanges, localement, entre les représentants de la direction et les syndicats représentatifs et/ou les représentants des salarié(e)s.

## **2.2. CHAQUE SALARIE (E) A UN ROLE ACTIF A JOUER DANS LA REUSSITE DE L'ENTREPRISE ET DANS SON PARCOURS PROFESSIONNEL**

Chaque salarié (e) dispose d'une vision claire et précise de son rôle et de ses responsabilités, au travers notamment de sa définition de fonction et de son entretien individuel annuel, qui font l'objet d'un dialogue avec son manager.

L'entretien individuel annuel, associé à des retours (« *feed-backs* ») réguliers, permet de convenir des objectifs individuels et collectifs et d'échanger sur les marges d'autonomie dont le salarié dispose, à son niveau, pour remplir au mieux sa mission, en toute responsabilité.

Ces échanges permettent aussi aux collaborateurs, d'approfondir leurs projets professionnels et à leurs managers, d'identifier les opportunités d'emploi en cohérence avec les compétences acquises et celles à développer.

L'entretien individuel donne ainsi l'opportunité de construire l'acquisition de nouvelles compétences et de programmer les actions de formation correspondantes, notamment dans un monde automobile en pleine mutation où toutes les actions possibles de développement et d'adaptation doivent être engagées pour continuer à favoriser l'emploi.

## **2.3. CHAQUE SALARIE (E) CONTRIBUE A L'AMBIANCE DE VIE AU TRAVAIL**

Chaque salarié (e), par son attitude et son comportement, notamment dans ses relations avec son manager, ses collègues de travail, ses collaborateurs et ceux des autres secteurs, les fournisseurs, les partenaires extérieurs, les clients apporte sa contribution à une ambiance de vie au travail conviviale et respectueuse des uns des autres.

Pouvoir s'exprimer librement, au sein d'une équipe, sur ce qui constitue les satisfactions et les insatisfactions au quotidien est un élément libérateur et facteur d'amélioration.

Des réunions d'équipe, à intervalles réguliers, sont systématisées pour favoriser le dialogue et l'expression de chacun. Elles permettent aux managers d'échanger, dans des délais adaptés, avec les membres de l'équipe sur les objectifs à atteindre ainsi que sur la répartition, équilibrée et raisonnable, de la charge de travail. Elles permettent également d'échanger les idées de chacun sur l'amélioration des processus et des conditions dans lesquelles les membres de l'équipe exercent leurs missions.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "JNT", "FQR", "fact", "DVG", "EV", and "4".

Des dispositifs d'enquêtes auprès des salarié (e)s permettent de recueillir leur perception en matière de conditions requises pour réussir. Ces dispositifs d'écoute, associés à un dialogue régulier avec les syndicats représentatifs et/ou les représentants des salarié(e)s, permettent de développer les plans d'actions adéquats, outils de progrès pour les équipes et pour l'entreprise.

#### **2.4. RECHERCHER LA SIMPLICITE ET L'EFFICACITE**

Chacun, dans sa vie quotidienne, veille à réduire la complexité des processus et les irritants associés afin de les rendre plus simples, plus assimilables et de permettre d'être plus rapides dans l'exécution. Les réunions d'équipe peuvent être notamment l'occasion d'échanger sur les idées d'amélioration.

#### **2.5. CELEBRER ET PARTAGER LES SUCCES**

L'implication et l'engagement des salarié (e)s, leur talent et leur sens de l'innovation au service de la performance durable sont des sources de valeur ajoutée pour l'entreprise.

Les succès, qu'ils soient individuels ou collectifs, sont régulièrement célébrés au sein des équipes. Des programmes de reconnaissance professionnelle, monétaires ou non, sont formalisés et déployés au niveau local et par les métiers.

Ils permettent de valoriser les contributions individuelles et collectives, en prenant en compte les usages de chacun des pays où Renault est implanté.

Le groupe Renault veille également à ce que les étapes importantes d'une vie professionnelle telles que l'arrivée dans une équipe, la mobilité vers un autre secteur, le départ à la retraite soient l'opportunité d'un moment convivial personnalisé.

#### **2.6. CULTIVER LA CONVIVIALITE AU SEIN DES EQUIPES**

La convivialité est une condition essentielle pour conjuguer la performance collective et le bien-être professionnel. Les managers et les collaborateurs du groupe Renault veillent à organiser, localement, des événements festifs, dans le respect des cultures, qui favorisent le lien social.

Des événements annuels permettent aux salarié (e)s et à leurs familles de mieux connaître le monde professionnel de l'automobile.

Des services d'essai ou de prêts de véhicules sont mis en place localement pour que les salarié (e)s connaissent les produits et les offres de services du Groupe et en soient les meilleurs ambassadeurs.

*Handwritten signatures and initials:*  
C. 19 ECR JNT JAG EV 5 B.

### 3. UN ENGAGEMENT DURABLE POUR L'INCLUSION

Le groupe Renault est convaincu que seuls des changements concrets des pratiques contribueront à une économie et une société plus positives, plus inclusives et responsables. En s'engageant pour l'inclusion, le groupe Renault favorise un modèle de croissance solidaire, qui s'appuie sur la diversité, l'entrepreneuriat social et l'éducation.

La politique d'inclusion du groupe Renault a pour objectif de créer un environnement de confiance et de compréhension mutuelle, permettant à chaque personne de l'entreprise, quel que soit son sexe, son âge, son état physique, son genre, son orientation sexuelle, son origine, sa religion, son opinion politique, son engagement syndical, son ascendance nationale, son origine sociale, de se sentir à l'aise et d'être soi-même pour exprimer tout son potentiel individuel au service de la performance collective.

#### 3.1. ACCUEILLIR LES NOUVEAUX ARRIVANTS AU SEIN DES EQUIPES

La manière dont les nouveaux arrivants sont intégrés au sein des équipes, qu'il s'agisse de nouvelles embauches ou de mobilités internes, se doit d'être un exemple d'encouragement de la diversité et de convergence générationnelle.

Les managers organisent un parcours d'intégration au sein de leur établissement et/ou de leur pays d'appartenance et dans un esprit de solidarité et d'ouverture, les membres des équipes facilitent, au quotidien, la compréhension de la culture, des valeurs et des modes de fonctionnement du Groupe.

Ce parcours d'intégration permet également aux nouveaux arrivants de témoigner de leur propre expérience professionnelle et d'enrichir les pratiques du Groupe grâce à un regard neuf.

#### 3.2. PARTAGER ET TRANSMETTRE LES SAVOIRS

Le groupe Renault encourage les initiatives de partage de connaissances. Il favorise le développement de tout outil ou méthode, comme les plateformes collaboratives, les réseaux sociaux internes, les clubs métiers, les *benchmarks* internes et externes pour s'appuyer sur des communautés de compétences ou d'intérêts et pour favoriser l'ouverture d'esprit, source de créativité.

Il favorise également toute initiative qui permette de mieux faire travailler ensemble des personnes de différents secteurs, afin que chacun comprenne mieux les enjeux et les contraintes des uns et des autres.

Enfin, il facilite la transmission des savoirs et des compétences au sein des équipes et entre les générations, au quotidien, et plus particulièrement, lors de l'intégration de nouveaux membres dans les équipes ou avant une mobilité interne ou un départ du Groupe.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'ECR', 'WG', 'faet', 'EV', and other illegible marks.

### 3.3. EXPRIMER SA SOLIDARITE EN INTERNE ET EN EXTERNE

Des dispositifs permettant aux salarié(e)s de faire un don de jours de repos aux autres salarié (e)s dont les enfants à charge ou les conjoints sont atteints d'une maladie, d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité sont mis en place localement, en concertation avec les syndicats représentatifs et/ou les représentants des salarié (e)s et dans le respect des législations locales. Cette concertation peut donner lieu à des accords locaux entre la direction et les syndicats représentatifs et/ou les représentants des salarié (e)s.

Le groupe Renault soutient également les initiatives qui contribuent à ce que chacun trouve sa place dans la société et puisse s'engager dans ou auprès d'associations et entreprises solidaires. C'est ainsi que des programmes d'action et de solidarité « hors les murs » sont définis et organisés localement.

Le contenu de ces programmes ainsi que les conditions selon lesquelles les salarié (e)s peuvent y participer font l'objet d'un échange annuel local avec les syndicats représentatifs et/ou les représentants des salarié(e)s. Ces échanges peuvent également donner lieu à des accords locaux.

Plus particulièrement, les salarié (e)s qui souhaitent ainsi s'engager disposent de modalités spécifiques, dans le respect des législations locales, le temps consacré à ces activités pouvant être considéré comme du temps de travail.

### 3.4. RESPECTER LES PERSONNES

Le groupe Renault inscrit au premier rang de ses valeurs la protection des droits sociaux fondamentaux des personnes en faisant la promotion du respect de ces droits, en prévenant leurs possibles transgressions, en aidant les personnes à régler leurs différends, en traitant les plaintes et en corrigeant, voire sanctionnant, toute conduite répréhensible, dans le respect des législations locales. Il confirme en cela les engagements\* déjà pris lors de la signature de l'accord cadre mondial « *S'engager ensemble pour une croissance et un développement durables* ».

Le respect de la protection des données à caractère personnel constitue également une valeur fondamentale du groupe Renault.

Les parties signataires désavouent toute manifestation de violence au travail, de harcèlement, sous toutes ses formes et en particulier sexuel ou moral, ou de discrimination à l'égard des salarié(e)s.

Le groupe Renault s'engage à prendre, aussi vite que possible, et dans le respect des législations locales, les moyens adaptés, notamment au travers des Comités d'Ethique et de la fonction Ressources Humaines, pour accompagner les personnes agressées, prévenir et faire cesser toute agression et sanctionner toute conduite inacceptable.

\*Accord cadre mondial de 2013 - Chapitre 1 - Normes universelles - Respect des droits sociaux fondamentaux

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "fact", "JMT", "JG", "EU", and "ECR".

Tous les salarié (e)s du groupe Renault ont accès à un système d'alerte professionnelle qui garantit notamment la confidentialité et la protection du lanceur d'alerte de bonne foi et désintéressé.

Au quotidien, les managers et les collaborateurs veillent, à titre individuel et collectif, à ce qu'aucune incivilité dans le travail, qu'il s'agisse de relations en interne ou en externe, ne vienne contrevenir aux règles de bienveillance et de respect mutuel.

Des actions de sensibilisation et de formation adaptés selon les niveaux de responsabilité sont déployées au sein du groupe Renault sur ces thèmes.

#### **4. DES TEMPS DE VIE EQUILIBRES**

La transformation digitale influence désormais fortement les pratiques sociales et professionnelles. Elle permet notamment d'accéder à l'information à tout moment et n'importe où, créant ainsi de nouvelles attentes des salarié (e)s en matière d'organisation du travail.

Conscient de ces attentes, et sur la base d'une confiance mutuelle, le groupe Renault souhaite offrir à ses salarié (e)s, tout en respectant les impératifs de fonctionnement de l'entreprise, la satisfaction de ses clients et les législations locales, des modalités de travail plus souples, avec davantage de liberté dans l'organisation des activités, un gain de transport au quotidien et la prise en compte des contraintes personnelles et/ou familiales. Ainsi, les outils technologiques permettent d'associer progrès technique et progrès social.

L'ensemble des dispositifs proposés aux salarié (e)s permet de respecter les durées légales du travail et de veiller à une charge de travail raisonnable pour chacun d'entre eux.

Ils peuvent intégrer des périodes d'expérimentation, notamment dans les secteurs industriels, davantage contraints en termes d'organisation.

Ils font l'objet de concertations locales avec les syndicats représentatifs et/ou les représentants des salarié (e)s, ces concertations pouvant aboutir à des accords locaux.

##### **4.1. ASSOUBLIR LES MODALITES DE TRAVAIL**

Le groupe Renault veille à offrir à ses salarié (e)s des dispositifs d'horaires adaptés, qui leur permettent de mieux équilibrer leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

Les collaborateurs qui le souhaitent peuvent convenir, en accord avec leur responsable hiérarchique, et dans le respect des législations et des accords locaux en matière d'aménagement du temps de travail, de rejoindre ou quitter leur poste de travail à des horaires différents et, dans les secteurs de type industriel, être affectés à une seule et même équipe.

Une attention particulière est apportée aux parents de jeunes enfants ou ayant des personnes dépendantes à charge.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "PC", "EOR", "DNT", "JVG", "Sartan", "8 3.", "JP", and "EV".



## 4.2. OPTIMISER LES TEMPS D'ÉCHANGES ENTRE SALARIÉ (E)S

Les temps de réunions, qu'il s'agisse de réunions d'équipe ou de réunions de travail, sont indispensables pour favoriser le partage d'idées et créer des synergies entre les membres des équipes et entre des équipes multifonctionnelles et multiculturelles.

Aussi, pour que chacun puisse y participer, les managers sont attentifs à leur planification et à leur positionnement dans la journée de travail, notamment lorsqu'il s'agit de réunions intersites ou inter pays.

Lorsque la présence physique à ces réunions n'est pas nécessaire ou est rendue impossible par l'éloignement géographique, le groupe Renault met à disposition des moyens de visio-conférences et/ou de plateformes digitales pour que chacun puisse s'exprimer et apporter sa contribution.

## 4.3. DIVERSIFIER LES LIEUX DE TRAVAIL

Des dispositifs de nomadisme permettent aux salarié (e)s, en fonction de leur activité, de travailler partiellement et/ou ponctuellement depuis leur domicile ou un site du groupe Renault, dans des tiers lieux, sous réserves du respect des règles de confidentialité et du secret des affaires.

Une charte d'utilisation des moyens informatiques et des outils numériques est diffusée dans l'ensemble des pays d'implantation.

Ces dispositifs de nomadisme peuvent être organisés avec différents formats : un travail à distance régulier, programmé à l'avance, sur un nombre de jours fixes, des jours variables, à la semaine ou au mois, et un travail à distance occasionnel.

L'entreprise veille également, en cas de circonstances exceptionnelles, à la mise en place de dispositifs adaptés pour garantir la continuité de l'activité et la protection des salariés.

Ces dispositifs de nomadisme peuvent faire l'objet d'une concertation au niveau local avec les syndicats représentatifs et/ou représentants des salarié (e)s, cette concertation pouvant aboutir à des accords locaux.

## 4.4. NOMADISME ET ESPRIT D'ÉQUIPE

Les managers veillent, dans l'organisation locale du travail à distance, au maintien du travail en équipe, notamment en anticipant et en précisant les temps de travail où la présence physique sur les lieux de travail est nécessaire (réunions d'équipe par exemple).

Dans un univers international, où tous les fuseaux horaires sont actifs, le groupe Renault reconnaît à ses salarié (e)s le droit de choisir de se connecter ou pas en dehors de leur temps de travail habituel et pendant leurs 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

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page, including initials like "19", "FER", "JNT", "SUG", "faeten", "EU", and "18".

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.

Managers et collaborateurs veillent à montrer l'exemple : ils restent vigilants et alertent en cas de dépassement manifeste des temps de travail et/ou de non-respect des temps de repos.

Ces règles d'usage des moyens de communication peuvent faire l'objet d'une concertation au niveau local avec les syndicats représentatifs et/ou les représentants des salarié(e)s, cette concertation pouvant aboutir à des accords locaux.

#### **4.5. FACILITER LA VIE AU QUOTIDIEN**

Le groupe Renault favorise le développement de dispositifs facilitant l'équilibre des temps professionnel et personnel. Ces dispositifs peuvent également faire l'objet d'une concertation avec les syndicats représentatifs et/ou les représentants des salarié(e)s, cette concertation pouvant aboutir à des accords locaux.

Cette concertation permet notamment de définir les priorités d'action en prenant en compte les attentes des salarié (e)s et les législations locales (transport, garde d'enfants, salles d'allaitement, téléconsultation médicale, espace sportif, salles de détente, panel de services de type conciergerie d'entreprise).

Enfin, le groupe Renault porte une attention particulière aux effets sur la sphère familiale des mobilités professionnelles. En cas d'éloignement significatif du foyer, il veille à proposer au conjoint, salarié (e) du Groupe, une affectation dans le même site d'activité.

### **5. L'ADAPTATION DU CADRE DE TRAVAIL**

Le monde du travail change, les espaces de travail évoluent pour mieux accompagner ces changements et répondre aux différents besoins des salarié (e)s. Quels que soient les progrès considérables que la technologie permet et permettra, la croissance durable du Groupe continuera de s'appuyer sur les talents de ses salarié (e)s et sur leur capacité à créer une intelligence collective. C'est en ce sens qu'un aménagement adapté des espaces de travail est au cœur de l'évolution de la pratique même du travail.

#### **5.1. UN ECOSYSTEME COLLABORATIF AU CŒUR DES NOUVEAUX ESPACES DE TRAVAIL**

Les nouveaux espaces de travail sont le reflet des besoins singuliers des salarié (e)s et de leurs activités respectives. Ils prennent notamment en compte les besoins des personnes en situation de handicap. Le groupe Renault veille ainsi à associer, au fur et à mesure de l'aménagement de

10

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page, including "JNT", "EOR", "fact", "EV", and various initials.

nouveaux locaux ou de réaménagements de locaux plus anciens, les experts métiers concernés, les salarié (e)s, les syndicats représentatifs et/ou les représentants des salarié (e)s à la réflexion préalable.

Les nouveaux espaces de travail facilitent autant le travail en commun que le travail individuel et intègrent, au plus près, des espaces de concentration et de détente.

Le respect des standards d'implantation permet à chacun (e) de se reconnaître dans la culture de l'entreprise.

Une attention particulière est apportée à l'ergonomie, aux couleurs, à l'apport de lumière, à l'acoustique, à la ventilation et à la régulation thermique, notamment dans les environnements de type industriel.

## 5.2. SE RESTAURER SAINEMENT

Le groupe Renault prend en compte l'intérêt que ses salarié (e)s portent à la nutrition et veille à proposer des modèles alternatifs de restauration sur les lieux de travail, tels que des espaces de restauration, des cafeterias, des espaces dédiés aux équipes, notamment dans les établissements industriels, et/ou des modalités de distribution automatique ou de vente à emporter.

Ces modalités de restauration sont définies en prenant en compte les attentes des salarié (e)s et les contraintes locales. Elles peuvent également intégrer des offres de livraison par des organismes spécialisés, en lien avec les directions des établissements.

Une attention particulière est apportée à la qualité de l'offre alimentaire (fruits et légumes, produits locaux, spécificités locales), à la diversité et au renouvellement des menus, en offrant notamment des aliments biologiques ou anti-allergies.

Les syndicats représentatifs et/ou les représentants des salarié (e)s pourront être, localement, associés à l'élaboration de plans santé nutrition.

Les salarié (e)s peuvent accéder aux lieux de restauration en dehors des heures de repas, en fonction des horaires d'ouverture des sites et de l'organisation des équipes, leur permettant ainsi d'avoir des espaces de travail et d'échange plus détendus.

## 5.3. LE DIGITAL AU SERVICE DE L'HUMAIN

La montée en puissance du digital transforme et continuera de transformer le monde du travail. Dans ce contexte, la manière dont les salarié (e)s s'approprient les nouveaux environnements numériques est primordiale. Même si l'intelligence artificielle occupe une part de plus en plus importante dans nos processus, il est évident que l'humain doit rester maître du jeu. Préserver cette part d'humanité dans un monde en pleine digitalisation compte parmi nos enjeux.

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page. On the left, there are initials 'CG' and 'Pq'. In the center, there is a large scribble, possibly a signature, with 'EER' written below it. To the right, there is a signature 'Saut' with '11' and 'B.' next to it. Below 'Saut' is another signature '18'. At the bottom right, there is a signature 'EV'.

Le groupe Renault met à la disposition de ses salarié (e)s différents outils numériques qui leur permettent, au quotidien, de s'affranchir des contraintes spatiales et d'accéder, en tout lieu et sur tout type de terminal, y compris sur leurs propres terminaux, aux systèmes de l'entreprise dont ils ont besoin. C'est ainsi que, en fonction de leur activité, les salarié (e)s peuvent disposer d'un ordinateur portable ou d'une tablette et que tous les salarié (e)s itinérants peuvent disposer d'un smartphone.

Dans les secteurs industriels, automatisation intelligente et connectivité des logiciels, des données et des équipements dessinent progressivement l'usine du futur. Ce nouveau paysage numérique permet notamment de fluidifier l'accès à l'information en temps réel et de faciliter ainsi la prise de décision. Il permet également aux salarié (e)s d'accéder, à tout moment, aux informations sociales les concernant, y compris depuis leur smartphone s'ils le désirent.

## **6. MODALITES DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI DE L'ACCORD**

Les parties signataires s'engagent, dans le respect de leurs responsabilités respectives, à soutenir et à contribuer à la mise en œuvre, dans les meilleures conditions opérationnelles, de l'accord cadre mondial « *Construire ensemble le monde du travail de demain* ».

### **6.1. PROMOUVOIR L'ACCORD**

Le présent accord est traduit dans les langues des différents pays d'implantation du Groupe et porté à la connaissance de l'ensemble de ses salarié (e)s. Il est disponible sur le site Intranet du Groupe.

Des séances d'information et d'échanges sur son application, auxquelles pourront participer les membres locaux du Comité de Groupe Monde, seront organisées, au niveau des pays, avec les Directeurs des Ressources Humaines, qui ont en charge la bonne application de cet accord dans leurs pays et établissement respectifs.

### **6.2. CONTRIBUER A LA MISE EN ŒUVRE AU NIVEAU LOCAL**

Au niveau local, le dialogue entre les représentants de la direction, les membres du Comité de Groupe Monde, les syndicats représentatifs et/ou les représentants des salarié(e)s permet d'échanger sur les plans d'action prioritaires et leurs modalités de mise en œuvre.

C'est ce dialogue qui permet notamment de créer les conditions pour négocier des accords spécifiques locaux.

Des réunions de suivi des deux accords cadre mondiaux sont organisées localement en associant les experts métiers locaux, les membres du Comité de Groupe, les syndicats représentatifs et/ou les représentants des salarié (e)s.

Des actions spécifiques de sensibilisation et de formation aux différents thèmes évoqués dans cet accord seront déployées.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "JNT", "ECR", "fact", "JRG", "12", "81", "EV", and other illegible marks.

Lorsque cela sera nécessaire, des phases expérimentales seront organisées.

### 6.3. SUIVRE LA MISE EN ŒUVRE AU NIVEAU GLOBAL

Des ateliers d'échanges, facilitant l'appropriation des thèmes développés dans cet accord et préparés conjointement avec le Comité de Groupe restreint, pourront être organisés lors de la session plénière suivant la signature dudit accord.

Dans les mois suivant la signature du présent accord, des indicateurs, intégrant et/ou complétant les indicateurs de mise en œuvre de l'accord cadre mondial de 2013 seront définis avec les parties signataires. Une attention particulière sera apportée aux articles pouvant s'appliquer aux salarié(e)s des entreprises extérieures travaillant sur un site du Groupe.

Une réunion de suivi, intégrant le suivi de l'accord cadre mondial de 2013, sera organisée chaque année, à l'occasion de la session plénière, avec les membres du Comité de Groupe Monde et le représentant d'IndustriALL Global Union.

L'accent sera mis sur les témoignages des meilleures pratiques pour favoriser le déploiement, à grande échelle, des initiatives locales.

Enfin, le programme d'activités annuel du Comité de Groupe restreint intègrera des déplacements sur site, entièrement dédiés à la mise en œuvre de cet accord. Selon les circonstances, tout ou partie du Comité de Groupe restreint, de même que certains membres titulaires du Comité de Groupe Monde, pourront y prendre part.

### 6.4. MAINTENIR LA DYNAMIQUE DE PROGRES

Les signataires s'engagent à s'informer mutuellement le plus tôt possible au cas où une divergence quant à l'interprétation ou le non-respect de cet accord apparaîtrait, afin de rechercher ensemble une solution efficace et constructive, dans l'intérêt de toutes les parties, et dans un délai raisonnable.

Les problèmes locaux portés à la connaissance des parties signataires sont examinés en premier lieu dans le cadre du dialogue social local. Le groupe Renault s'engage à créer les conditions favorables à un tel dialogue. Si nécessaire, la recherche d'une solution s'effectue au niveau du pays, de la région, puis du groupe Renault.

Ces discussions sont menées, dans le respect du *mémorandum* conclu en janvier 2018 pour la résolution des difficultés potentielles, et avant toute communication externe de l'une ou l'autre des parties signataires et des parties concernées par le différend.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "RC", "ECR", "JMT", "SRET", "13", "EV", and "18".

## 7. DISPOSITIONS FINALES

Le présent accord est soumis à la loi française. En cas de divergence entre les différentes versions linguistiques, seule la version française fera foi.

Il s'applique à compter du jour de sa signature, et pour une durée indéterminée, aux salarié (e)s des sociétés du groupe Renault, c'est-à-dire, toute société dans laquelle Renault s.a.s. possède, directement ou indirectement, plus de la moitié du capital.

Il constitue une base conventionnelle contraignante pour les accords locaux à venir, les futurs accords locaux devant s'inscrire et respecter les principes et engagements pris dans cet accord.

Lorsqu'une nouvelle société entre dans le périmètre tel que défini ci-dessus, les parties signataires examinent ensemble le plan d'action à mettre en place en vue de la bonne application du présent accord.

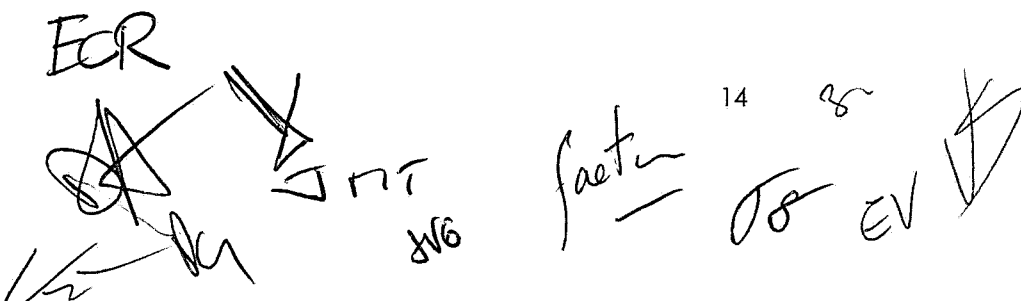
Lorsqu'une société ne remplit plus les critères définis ci-dessus, l'accord cesse de s'appliquer à la fin de l'exercice comptable en cours.

Fait à Boulogne-Billancourt, le 9 juillet 2019

Pour le Groupe Renault,

M. Thierry BOLLORE, Directeur Général du Groupe Renault

T. Bollore

ECR  
14 8  
factu  
EV

Pour IndustriALL Global Union,  
M. Valter SANCHES, Secrétaire Général

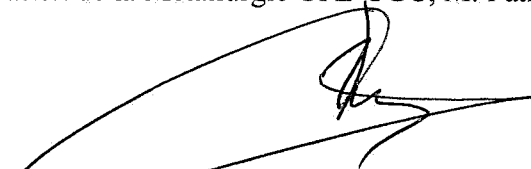


Pour les fédérations syndicales françaises

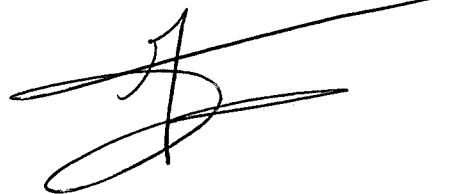
Pour la Fédération FO de la Métallurgie, M. Didier AMBROISE,



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



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




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

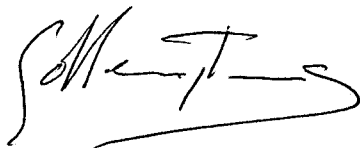
Pour les autres fédérations syndicales ou syndicats représentés au sein du Comité de Groupe

Pour la Confederacion Sindical de Comisiones Obreras CC OO, M. Esteban

CHAMORRO-ROJO



Pour la Centrale Nationale des Employés - CNE, M. Gaëtan DE HEMPTINNE



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



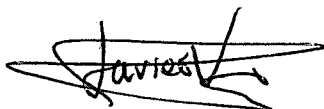
Pour la Fédération Syndicale IndustriALL BNS, M. Nicolae PAVELESCU



Pour le Zveza delavskih sindikatov Slovenije – Solidarnost, M. Slavko PUNGERSIC



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



Pour le Comité de Groupe Renault,

M. Eric VIDAL, Secrétaire du Comité de Groupe Monde

