

Avenant de révision à l'accord de méthode et transition pour l'année 2020

du 24 juillet 2020

ENTRE

**Renault s.a.s., ACI Villeurbanne, Fonderie de Bretagne, Maubeuge Construction
Automobile, Renault Sport Cars, Société des Automobiles Alpine, Sofrastock
International, Société de Véhicules Automobiles de Batilly, Société de
Transmissions Automatiques, SODICAM² et Renault Digital**

Représentée par M. François ROGER
Directeur des Ressources Humaines Groupe



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. Guillaume RIBEYRE

F.O.

représentée par Mme Mariette RIH



PREAMBULE

Le 6 mars 2020 a été conclu, pour les entreprises visées par la présente, un accord de méthode et de transition avec une échéance au 31 décembre 2020. Ce texte avait notamment pour objet de permettre de définir le périmètre, d'organiser les étapes et la méthodologie d'une négociation d'un accord dans le cadre du nouveau plan stratégique du Groupe.

Toutefois, divers évènements induisent un report dans la réalisation de cette volonté.

Tout d'abord, la crise sanitaire liée au COVID-19, et surtout le confinement annoncé le 16 mars dernier, a impacté les travaux convenus. Le présent avenant modifie donc l'accord de mars dernier sur ce point.

Le Groupe Renault a annoncé le 29 mai 2020 un projet de plan d'économies dont l'ampleur et les conséquences obligent à adapter l'accord de méthode et de transition précité afin d'y intégrer l'ensemble des nouveaux éléments et enjeux induits.

En effet, ce projet de plan d'économies entraîne, en France, divers projets et réflexions susceptibles d'impacter différemment plusieurs établissements et filiales du Groupe inclus dans le champ d'application de l'accord du 6 mars 2020.

L'objectif du présent accord est de permettre pour chaque projet, d'intégrer la contribution des organisations syndicales et des instances représentatives du personnel sous des formes diverses, tout en respectant les prérogatives de ces dernières.

Ce faisant, il est convenu de définir, pour chacun des projets ci-dessous, le calendrier projeté, les structures de dialogue mises en place et en fonction, les moyens octroyés et négociations à initier :

- Le projet global,
- L'écosystème à partir des sites de Flins et Choisy,
- L'évolution de l'emploi et des compétences techniques et tertiaires,
- La revue stratégique de la Fonderie de Bretagne,
- La réflexion sur l'avenir de Dieppe,
- Le pôle d'excellence du véhicule électrique (VE) et véhicule utilitaire léger (VUL) dans le nord de la France, à partir des sites de Douai et de Maubeuge (MCA).

Le présent avenant de révision vient donc modifier l'accord du 6 mars dernier afin d'y créer un nouveau chapitre, incluant les titres développés ci-après et suspendre le calendrier initialement projeté.

Pour autant et malgré ce décalage dans le planning prévisionnel originel, la Direction réaffirme par la présente la volonté exprimée de pouvoir procéder à l'ouverture de la négociation prévue par l'accord du 6 mars 2020.

Les organisations syndicales signataires du présent avenant tiennent à affirmer que leur signature et engagement dans les différents travaux prévus ci-dessous n'emportent pas adhésion aux projets présentés.

MR *FD* *Rg*

PJF

FR

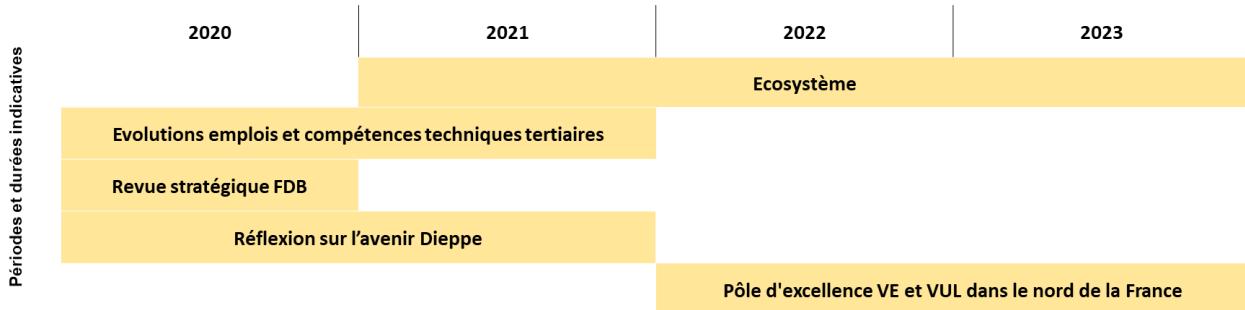
SOMMAIRE

Titre 1 – Principes généraux	4
Titre 2 – Le projet global	5
Titre 3 – L'évolution de l'emploi et des compétences techniques et tertiaires	6
Titre 4 – L'écosystème	7
Titre 5 – Le pôle d'excellence du véhicule électrique (VE) et véhicule utilitaire léger (VUL) dans le nord de la France	8
Titre 6 – La revue stratégique de la Fonderie de Bretagne.....	9
Titre 7 – La réflexion sur l'avenir de Dieppe	9
Titre 8 – Dispositions administratives	10

Titre 1 – Principes généraux

Le projet de plan d'économie du Groupe Renault, pour ce qui concerne la France, induit des transformations importantes dans différentes sociétés.

En outre et comme cela a été indiqué dans le dossier d'information-consultation remis au CCSE de Renault s.a.s. ainsi qu'aux CSE de la Fonderie de Bretagne et d'Alpine le 16 juin dernier, ces différents projets s'étalent sur un horizon plurianuel :



Cela, comme le fait qu'ils soient de natures diverses, a conduit le Groupe à proposer l'ouverture d'une négociation, dite de méthode dans le cadre de ces projets en déterminant :

- **La date de début des travaux paritaires et les principales étapes de calendrier**
Plusieurs parties prenantes à ces projets ont émis le souhait de pouvoir engager des travaux (mise en place des équipes projets, lancement des commissions paritaires, ouverture de négociations d'accords de méthode locaux, etc.) avant même l'aboutissement des informations-consultations initiées.
Par conséquent, l'objet du présent texte est notamment de permettre la réalisation de ces travaux tout en sachant que pour les projets soumis au vote d'une instance représentative du personnel, aucune décision de mise en œuvre de tout ou partie de ces projets ne pourra être prise avant que l'information-consultation afférente ne soit faite.
- **Les structures de dialogue social y prenant part**
Pour chaque projet, l'idée est de définir les institutions représentatives concernées, les instances paritaires qu'il est opérant de créer ainsi que les moyens afférents, et les négociations de méthode qui s'avèrent nécessaires.
- **L'organisation des expertises éventuellement votées, quelle que soit leur forme**
Des expertises ont d'ores et déjà pu être votées ou vont l'être. Afin d'en assurer la coordination et la complémentarité, les parties s'accordent sur le fait qu'il est opérant que les lettres de mission soient rédigées de manière à éviter les doublons et chevauchements.
En tout état de cause, cela ne peut se substituer aux décisions souveraines des institutions représentatives du personnel en la matière.

Concernant les différents espaces de dialogue créés ci-après, afin de permettre leur mise en œuvre, des modalités générales sont définies :

- Concernant les réunions des commissions, centrale et locales, évoquées ci-après le temps passé est considéré comme du temps dit de « convocation Direction » et n'impacte donc aucun crédit d'heures qu'il soit acquis au titre d'un mandat électif ou désinformatif.

- Compte tenu de l'importance des sujets traités dans le présent avenant et au regard des difficultés rencontrées par les organisations syndicales pour communiquer du fait du contexte sanitaire actuel, un budget exceptionnel de 10 000€ à cet effet est octroyé à chaque organisation syndicale représentative au niveau du Groupe.
Il pourra être mobilisé librement, sous réserve de présentation de justificatifs afférents, au titre des dépenses dédiées aux outils de communication auprès des équipes syndicales et à leur animation.
- Par ailleurs, les heures prévues à l'article 1.5.2. de l'accord du 6 mars 2020 pourront être utilisées dans le cadre des travaux liés au projet de plan d'économies.

Titre 2 – Le projet global

Comme évoqué précédemment, le CCSE de Renault s.a.s. a été saisi pour consultation sur la mise en œuvre chez Renault s.a.s. du projet de plan d'économies du Groupe.

Pour ce faire, un dossier a été remis, le 16 juin dernier, aux représentants du personnel qui ont souhaité procéder au vote d'une expertise libre.

Calendrier et déroulement de l'expertise votée

Il est convenu entre les parties signataires que le rapport d'expertise afférent soit remis à la Direction dans un délai permettant une réunion du CCSE, le 29 septembre prochain, pour émettre son avis sur le projet soumis, sachant que la convocation à cette réunion, ainsi que le document afférent, doivent parvenir 8 jours avant.

Par ailleurs, il est convenu que le périmètre d'analyse peut, conformément à la lettre de mission établie le 9 juillet et sous réserve de la signature du présent avenant, dépasser le cadre de Renault s.a.s..

L'entreprise accepte en outre de prendre à sa charge 60% du coût de cette expertise.

Structures de dialogue social

Afin que les parties signataires puissent avoir une vision globale du déploiement, en France, du projet de plan d'économies, une commission paritaire centrale est créée.

Elle se réunit afin notamment de partager les diagnostics et l'avancement du projet dans son ensemble. Pour ce faire, les travaux structurant les commissions locales créées ci-après y sont présentées (rapports d'expertises, négociations d'accords, etc.). Les ordres du jour peuvent être librement déterminés entre les parties.

Cette commission est composée de 6 membres par organisation syndicale signataire du présent avenant ; il est convenu qu'en fonction des sujets abordés, 4 membres de chaque délégation peuvent changer.

Elle se réunit une fois par mois à compter du mois de juillet tout en sachant que des réunions extraordinaires peuvent également être initiées à la demande de la Direction ou d'une des délégations dès lors que l'ensemble des participants n'y sont pas opposés.

Par ailleurs, il est convenu que des intervenants qualifiés puissent être conviés à des réunions sur proposition des différentes parties prenantes et dès lors que l'ensemble des participants n'y sont pas opposés.

Afin que les organisations syndicales représentatives signataires du présent avenant puissent avoir une meilleure vision des projets, il est convenu par ailleurs qu'un Délégué Syndical Central (DSC) ou l'un de ses adjoints (DSCA) puissent participer à toute commission locale définie en infra. Dans une telle hypothèse, il vient s'ajouter aux membres des délégations locales sans s'y substituer.

Titre 3 – L'évolution de l'emploi et des compétences techniques et tertiaires

Dans le cadre du projet de plan envisagé, il a été expliqué dans le dossier de CCSE remis, que les établissements d'ingénierie français continueraient de concentrer les activités liées aux technologies stratégiques à forte valeur ajoutée et seraient renforcés dans leur rôle pivot de centre névralgique d'un réseau mondial de R&D.

Le plan permettrait à la France de demeurer durablement le centre de haute technologie du Groupe jouant un rôle essentiel de pivot à l'échelle mondiale.

En outre, le dossier remis le 16 juin dernier explique que l'ensemble des évolutions du périmètre Ingénierie France généreraient une diminution d'emploi de 1 200 postes pour l'ingénierie produit et 300 postes pour l'ingénierie process.

Concernant les fonctions support ensuite, le dossier de CCSE expose que les projets envisagés dans le cadre du projet de plan ont nécessairement un impact sur ces fonctions au sein de Renault s.a.s.. Il y est indiqué qu'il apparaît comme nécessaire d'adapter la structure afin de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise.

Pour ce faire, il est projeté de réduire de 700M€ les frais actuellement engagés. Dans ce cadre, l'ensemble des évolutions du périmètre tertiaire France généreraient une diminution de 1 000 postes.

Les impacts sur l'emploi évoqués ci-dessus nécessitent en outre de mener des travaux paritaires, via l'Observatoire des Métiers ci-dessous, sur les compétences et les qualifications à préserver ou à transformer, les mesures à initier pour envisager les départs et réfléchir aux conditions permettant de continuer à embaucher sur des compétences et qualifications spécifiques.

Structures de dialogue social

▪ Au niveau central

Afin de suivre les réflexions sur les projets évoqués ci-dessus, un Observatoire des Métiers dédié est créé. Il a pour objet d'étudier les évolutions projetées dans les différents métiers concernés, ainsi que les impacts en termes d'emploi, de compétences et qualifications. Ses travaux alimenteront le CCSE dans la perspective d'informations-consultations qui seraient le cas échéant, nécessaires.

Cet Observatoire est composé de 6 membres par organisation syndicale représentative au niveau Groupe. Afin d'avoir une continuité dans les échanges, il est convenu que 2 membres sont

présents de manière permanente ; les 4 autres peuvent être différents en fonction des sujets évoqués.

Concernant l'Observatoire des Métiers au niveau central et à titre indicatif, au moins 5 réunions auront lieu entre les mois de juillet et septembre.

Les travaux et échanges ainsi réalisés permettront à compter du mois de septembre de pouvoir initier, en fonction de la nature juridique du projet, les parcours de dialogue social nécessaires auprès des institutions représentatives du personnel compétentes.

Si une, ou des, expertise(s) devai(en)t intervenir, que ce soit au niveau central et/ou local concernant le projet d'évolution de l'emploi, des qualifications et des compétences dans les métiers techniques et tertiaires, il est convenu que celles-ci se feront de manière à ce que la consultation des instances concernées intervienne 6 semaines après le vote de l'expertise en cause.

▪ Au niveau local

Il est convenu que soit créé dans chaque établissement d'Ile-de-France concerné par le projet, une commission paritaire locale.

Ces commissions ont pour objet, sur base des travaux menés dans l'Observatoire des métiers, d'étudier les évolutions au niveau de chaque établissement et d'en suivre les mises en œuvre.

Concernant les fonctions techniques-tertiaires hébergées dans les établissements industriels, les informations seront échangées via les ComProx correspondantes ou, via l'instance CSE ou tout autre commission ad hoc décidée en local.

Leurs travaux alimenteront les CSE concernés dans la perspective d'informations-consultations qui s'avérerait nécessaires.

Chaque commission est composée de 3 membres par organisation syndicale représentative au niveau de Renault s.a.s. puisque le projet est transversal et concerne plusieurs établissements de l'entreprise.

Leurs modalités de réunion et les moyens dédiés seront définis en local pour chaque commission.

Titre 4 – L'écosystème

Comme présenté dans le dossier de CCSE remis aux membres le 16 juin dernier, les enjeux de la transition écologique, qu'ils soient économiques, politiques ou encore sociétaux, en font un élément incontournable du développement du Groupe.

C'est en France que cet axe fort serait développé autour de deux dimensions où le Groupe Renault est pionnier dont l'un est l'économie circulaire.

L'idée projetée dans ce cadre est de transformer l'établissement de Flins en un écosystème de l'économie circulaire au service de l'ensemble des métiers du Groupe dans le monde entier. Pour ce faire, de nouvelles activités y seraient intégrées et notamment, celles de l'établissement de Choisy-Le-Roi qui seraient transférées sur le site de Flins.

Structures de dialogue social

Une commission de projet regroupant des représentants des établissements de Choisy, Flins et de l'équipe projet métier est créée.

Afin de laisser aux établissements concernés toute latitude dans la conduite et le suivi de ce projet, il leur reviendra de définir sa composition, les moyens à y allouer ainsi que la fréquence de ses réunions tout en sachant que les signataires du présent avenant souhaitent qu'elles puissent se tenir alternativement à Flins et à Choisy.

Dans le cadre de cette commission de projet, 2 groupes locaux sont également créés pour traiter d'éléments spécifiques :

- A Choisy, un Groupe paritaire local d'accompagnement des salariés. Il travaillera notamment sous forme de GRP pour envisager l'ouverture éventuelle d'une négociation d'accompagnement des salariés de Choisy Le Roi.
- A Flins, un Groupe paritaire local.

Les modes de fonctionnement et la composition de ces groupes sont à définir par chacun des 2 sites.

Titre 5 – Le pôle d'excellence du véhicule électrique (VE) et véhicule utilitaire léger (VUL) dans le nord de la France

Le projet de plan d'économies concernant la France comporte une hypothèse consistant en la mise en place d'un pôle d'excellence dans le nord de la France.

Dans ce cadre, une concertation a été lancée pour étudier à partir des usines de Douai et de Maubeuge la création d'un pôle d'excellence des véhicules électriques et utilitaires légers.

Structures de dialogue social

Il est décidé de créer une commission paritaire afin de réaliser un diagnostic partagé préalable au choix d'un scénario relatif au pôle d'excellence.

Celui-ci a notamment pour but :

- D'analyser les forces et opportunités des usines de Douai et Maubeuge aujourd'hui,
- D'étudier les enseignements des benchmarks régionaux,
- De partager les perspectives des projets locaux.

Sa composition, la fréquence de ses réunions ainsi que les moyens dédiés seront à définir localement en coordination entre les équipes de Douai et de MCA.

Calendrier

Les échanges nécessaires à la mise en place de cette commission et ainsi la réalisation du diagnostic, peuvent s'engager dès le mois de juillet.

Titre 6 – La revue stratégique de la Fonderie de Bretagne

Comme expliqué dans le dossier remis au CSE de la Fonderie de Bretagne le 16 juin dernier, il est fait le constat d'une décroissance structurelle du marché européen de la fonte dans l'automobile. Cela est lié tout d'abord, à la montée en puissance de l'aluminium concernant les pièces de châssis sur les futurs véhicules (recherche de diminution de poids dans le cadre des objectifs CO2).

Au-delà du châssis ensuite, il y a une évolution du mix GMP en faveur des moteurs électriques qui utilisent 15 fois moins de fonte qu'un moteur Diesel et 5 fois moins qu'un moteur essence.

Face à cela, il a été décidé du lancement d'une revue stratégique du site, menée par la Direction de la stratégie industrielle.

S'inscrivant dans la philosophie de la présente négociation qui proposait la création d'une commission interne de la revue stratégique précédemment évoquée, la Fonderie de Bretagne et l'ensemble des organisations syndicales représentatives ont conclu le 7 juillet dernier, un accord de méthode à ce sujet.

Titre 7 – La réflexion sur l'avenir de Dieppe

Cette usine a, en 2018, lancé la production de la nouvelle Alpine A110 mais les ventes 2019 et perspectives 2020 sont significativement en retrait par rapport aux objectifs commerciaux initiaux visés, notamment en Allemagne et en Grande-Bretagne.

Par ailleurs, le niveau de ticket d'entrée nécessaire à la mise en conformité de l'A110 avec la réglementation GSR2 exigible conduirait à une non-viabilité économique du véhicule au regard de son reste à produire.

Au demeurant, le plan gamme ne prévoit pas de véhicule dérivé sur la plate-forme actuelle de l'A110. Les études prospectives de futurs véhicules de la marque Alpine pourraient s'appuyer sur la plate-forme EV localisée à l'usine de Douai.

Compte tenu du constat qui précède et comme expliqué dans le dossier remis au CSE d'Alpine le 16 juin dernier, une réflexion paritaire sur les activités du site à l'horizon de la fin de vie de l'A110 s'avère nécessaire.

Structure de dialogue social

Il est convenu que soit créé au sein de la filiale, une commission paritaire de projet.

Son mode de fonctionnement et sa composition seront définis dans le cadre d'un accord de méthode local.

Calendrier

Afin de discuter des éléments évoqués ci-dessus, des négociations en vue de proposer la signature d'un accord de méthode interviendront dès le mois de juillet.

Titre 8 – Dispositions administratives

Durée et conditions d'application de l'avenant

Le présent avenant prend effet à compter de sa date de signature et suit la durée de vie des différents projets le composant.

Conformément aux dispositions légales et sauf exceptions dûment mentionnées, les mesures du présent avenant se substituent de plein droit à celles ayant le même objet résultant d'usages, d'engagement unilatéraux, d'accords atypiques, d'accords collectifs d'entreprise et d'établissement compris dans son champ d'application.

Commission d'application

Les sujets relatifs à l'application du présent avenant sont abordés dans la commission créée au titre 2 supra.

Notification, dépôt et publicité

Le présent avenant est notifié à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions légalement prévues.

Conformément aux dispositions légales, il fera l'objet d'un dépôt dans la base de données nationale et sera donc rendu public.

Il sera, par ailleurs, déposé en deux exemplaires dont un en version électronique dans les conditions prévues par le code du travail, à l'unité territoriale de la DIRECCTE d'Ile de France pour les Hauts de Seine et au Secrétariat-greffé du conseil de prud'hommes de Boulogne- Billancourt.

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.

Révision

Pendant sa durée d'application, le présent avenant peut être révisé dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail. Si des évolutions importantes aux différents projets devaient intervenir, les parties s'accordent à rouvrir si nécessaire des négociations afin de réviser le présent texte.

MR

FD
rg

PJF

FR

Fait à Boulogne Billancourt, le 24 juillet 2020

Avenant de révision à l'accord de méthode et transition pour l'année 2020

ENTRE

**Renault s.a.s., ACI Villeurbanne, Fonderie de Bretagne, Maubeuge Construction
Automobile, Renault Sport Cars, Société des Automobiles Alpine, Sofrastock
International, Société de Véhicules Automobiles de Batilly, Société de
Transmissions Automatiques, SODICAM² et Renault Digital**

Représentée par M. François ROGER
Directeur des Ressources Humaines Groupe

François Roger

ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Franck DAOUT

Daout Franck

C.G.T.

représentée par M. Fabien GACHE

P0 Jean-François PIBOULEAU

C.F.E. - C.G.C.

représentée par M. Guillaume RIBEYRE

Guillaume RIBEYRE

F.O.

représentée par Mme Mariette RIH

Mariette RIH