



ACCORD SUR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL AU SEIN DE L'UES RENAULT RETAIL GROUP



PREAMBULE

Plaçant la santé des salariés et la prévention des risques psychosociaux au cœur de ses priorités, Renault Retail Group a développé depuis plusieurs années une Politique Prévention, Santé et Environnement de Travail reposant sur une prévention efficace permettant à chacun de travailler en toute sécurité et dans les meilleures conditions.

C'est dans ce cadre que, dès 2010, elle a souhaité, par la voie de la négociation collective, renforcer sa politique de prévention des risques déployée au sein des établissements de l'UES Renault Retail Group France, en y intégrant plus spécifiquement la prévention des risques psychosociaux et principalement le stress au travail, pour favoriser ainsi le bien-être au travail.

Tout en poursuivant la politique de prévention des risques, Renault Retail Group et les organisations syndicales s'accordent à promouvoir le bien-être et la qualité de vie au travail comme un axe prioritaire de dimension de la vie professionnelle relayé par la Vision Renault Retail Group 2014-2016.

Le présent accord a pour ambition de favoriser l'amélioration de la qualité de vie au travail des salariés au plus près de leurs situations de travail. Les parties signataires soulignent l'importance de la qualité des conditions de travail des salariés et l'implication des différents acteurs dans l'entreprise. Sont ainsi déterminants, dans la réalisation de progrès pérennes dans la qualité de vie au travail, l'implication de l'encadrement et des salariés ainsi que le rôle essentiel des CHSCT et des Services de Santé au Travail.

Afin de garantir la pérennité des mesures définies dans le cadre du précédent accord du 6 janvier 2011, et dans une logique de progrès continus, l'accord sur la qualité de vie au travail au sein de l'UES Renault Retail Group, s'articule autour de deux thématiques :

- Prévenir et agir sur les risques psychosociaux ;
- Prévenir et agir en faveur de la qualité de vie au travail.

HS
EY
RQ



CHAPITRE 3 : PRÉVENIR ET AGIR SUR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Dans la continuité de la politique de prévention des risques psychosociaux initiée par Renault Retail Group, la Direction confirme que cette dernière reste un des axes majeurs du présent accord. En effet, elle considère que le développement de la qualité de vie au travail implique une prise en compte de la possibilité que surviennent des risques psychosociaux définis comme l'ensemble des risques découlant de l'influence du contexte humain, organisationnel, social et technique du travail sur la santé physique et psychologique des salariés (Cf Annexe 1 « Glossaire »).

Cette démarche intègre les volets primaire (*identification en amont et évaluation des facteurs de risques*), secondaire (*actions de formation, de sensibilisation et d'information*) et tertiaire (*actions de suivi, d'accompagnement et de correction*) de la prévention des risques psychosociaux.

Article 1 : Sensibilisation sur les risques psychosociaux

1.1 - Sensibilisation du personnel

La sensibilisation de l'ensemble du personnel à la prévention des risques psychosociaux est indispensable au renforcement et à la continuité de la politique de prévention de ces risques. En effet, cette sensibilisation doit permettre d'améliorer l'identification par l'ensemble du personnel des éventuelles situations à risque et à la fois de susciter et de mettre en œuvre les actions de prévention appropriées.

En outre, des actions de sensibilisation pourront être déployées à l'initiative de la Direction au sein des établissements, avec la participation éventuelle du Médecin du Travail ou d'intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP).

1.2 - Sensibilisation des Directeurs, Chefs de service et des membres de CHSCT

Au-delà de la sensibilisation de l'ensemble du personnel à la prévention des risques psychosociaux, les parties au présent accord souhaitent faire perdurer la démarche de prévention ciblée à destination du Management de l'entreprise et des membres de CHSCT, déjà engagée dans le cadre du précédent accord collectif.

Les parties conviennent ainsi de continuer à déployer les formations dispensées pour les Directeurs, les Chefs de service et les membres de CHSCT.

- **Formation « prévention des risques psychosociaux » à destination des Directeurs et des Chefs de service :**

La formation spécifique de sensibilisation des Directeurs et des Chefs de service à la prévention des risques psychosociaux doit leur permettre d'une part, de mieux détecter des situations présentant des facteurs de stress, et d'autre part de gérer leur propre stress.



Un module de formation complémentaire sur la prévention du stress reste intégré aux programmes de formation des nouveaux managers.

▪ **Formation « prévention des risques psychosociaux » des membres du CHSCT :**

Afin de permettre aux membres du CHSCT de mieux identifier les facteurs de risques de stress et d'optimiser leur rôle d'acteur majeur en matière de prévention des risques, ces derniers pourront continuer à bénéficier d'une formation à la prévention du stress.

En outre, la Direction rappelle que la formation des nouveaux membres du CHSCT proposée par Renault Retail Group, animée par un organisme agréé, dans le cadre de l'article L.4614-14 al. 1 du Code du travail intègre un module sur la prévention du stress.

Article 2 : Les principaux acteurs de la prévention des risques psychosociaux

La prévention des risques psychosociaux implique la mobilisation coordonnée des principaux acteurs de la prévention dont les missions, devoirs ou prérogatives sont rappelées ci-après :

- **La Direction de l'entreprise et des établissements** définit et prend, conformément aux articles L.4121-1 à 5 du Code du travail, les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés.

Elle met en œuvre la Politique Prévention, Santé, Sécurité et Environnement de Travail initiée par la Direction Générale de Renault Retail Group.

Elle veille au bon déploiement de la stratégie de l'entreprise, communique et explique les changements qui en découlent, afin de réduire toute source d'inquiétude ou d'incompréhension.

Elle confirme la priorité donnée à la reconnaissance de la qualité du travail et exploite en particulier les indicateurs de résultats en la matière pour les prendre en compte dans la valorisation et l'animation collective et individuelle des collaborateurs.

Elle s'assure du déploiement du présent accord, ainsi que de son application concrète dans l'ensemble des établissements de l'UES Renault Retail Group.

- **L'encadrement** participe à la mise en œuvre de la Politique Prévention, Santé, Sécurité et Environnement de Travail initiée par la Direction Générale de Renault Retail Group. Il favorise un dialogue permanent et spontané avec ses collaborateurs : il communique les informations dont il dispose relatives au fonctionnement de l'entreprise. Il facilite également la libre expression par ses collaborateurs de leurs conditions de travail et des dysfonctionnements qu'ils peuvent constater et ce, lors des réunions de service ou lors des entretiens individuels. Il fait part à sa hiérarchie des difficultés éventuellement exprimées.

Il respecte et fait respecter le règlement intérieur de l'établissement, ainsi que les consignes en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail.

Pour accomplir ses missions et en cas de difficulté, il peut s'appuyer sur sa hiérarchie, le Médecin du Travail, les équipes ressources humaines et les membres du CHSCT.

- **Le Médecin du Travail** : Par sa connaissance tant de l'environnement, que des conditions de travail propres à l'établissement et des salariés qu'il reçoit en visite médicale, il est un acteur essentiel de la prévention des risques psychosociaux.



Il conseille à la fois l'employeur, les salariés et les représentants du personnel en matière de santé physique et mentale et de sécurité au travail et collabore en particulier à l'identification et à l'évaluation des risques psychosociaux. Il est habilité à orienter les collaborateurs en difficulté vers les médecins ou structures spécialisés.

- **Les équipes ressources humaines au niveau de la DRH et les Responsables Ressources Humaines Plaque (RRHP)** s'assurent de l'application de la politique Prévention, Santé, Sécurité et Environnement de Travail et participent par là même au déploiement des mesures du présent accord.
Elles peuvent contribuer à la détection des situations à risques, ainsi qu'à l'accompagnement des personnes en difficultés.

- **Le CHSCT** est l'instance privilégiée en matière de prévention des risques. Il a pour mission, conformément à l'article L.4612-1 du Code du travail, de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.

Il prend contact, si nécessaire, avec les salariés et signale au Directeur les situations individuelles ou collectives qui lui paraissent entrer dans le cadre des dispositions du présent accord.

Il collabore à l'analyse des risques psychosociaux auxquels peuvent être exposés les salariés et peut formuler des propositions pour prévenir ces risques.

- **Les délégués du personnel** présentent au Directeur d'établissement les réclamations individuelles des salariés (ou collectives en l'absence de CHSCT). Ils alertent en particulier la Direction s'ils identifient des situations individuelles qui leur paraissent entrer dans le cadre des dispositions du présent accord.

- **Les salariés** veillent à leur propre sécurité et à celle de leurs collègues en respectant le règlement intérieur de l'établissement, ainsi que les consignes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Ils peuvent s'exprimer librement sur leurs conditions de travail et signalent ou font savoir à leur hiérarchie les situations susceptibles de porter atteinte à leur santé.

- **La Commission centrale sécurité** est une instance d'informations et d'échanges entre la Direction et les organisations syndicales. Elle contribue par ses réflexions ou propositions à développer la sécurité et à améliorer les conditions de travail au sein de l'UES Renault Retail Group.

- **La Commission de suivi de l'accord sur la qualité de vie au travail** veille en particulier à la bonne application du présent accord et favorise la promotion des éventuelles actions et études menées visant à réduire les facteurs de risques psychosociaux.

Les parties au présent accord s'entendent sur le fait que ces principaux acteurs (exposés ci-dessus) ne constituent en aucun cas une liste exhaustive des acteurs susceptibles d'intervenir dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux.

Afin de donner une pleine visibilité sur ces acteurs, un schéma récapitulatif est annexé au présent accord (Cf Annexe 2).



Article 3 : Identification et analyse des facteurs de risques psychosociaux

Afin d'aider à une bonne appréhension de la thématique des risques psychosociaux et du stress au travail, différents outils existent pour permettre d'identifier ces risques et les prévenir.

3.1 - Elaboration et mises à jour du Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER)

Chaque Directeur d'établissement de l'UES Renault Retail Group établit et tient à jour, conformément aux articles R.4121-1 à 4 du Code du travail, un Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER) comportant le résultat de l'évaluation des risques dans son établissement. Ce document est notamment tenu à la disposition des salariés, des membres du CHSCT, des délégués du personnel et du Médecin du Travail.

Les facteurs de risques psychosociaux, notamment le stress, éventuellement identifiés doivent être intégrés au Document Unique d'Evaluation des Risques de manière spécifique.

Afin de mieux identifier ces derniers, le Directeur s'appuiera sur la liste ci-après qui recense 4 catégories de facteurs potentiels et non exhaustifs de stress :

- Facteurs liés à l'organisation du travail, à la tâche ou au contenu du travail à effectuer (surcharge ou sous-charge de travail, degré d'autonomie, clarté des rôles,...) ;
- Facteurs liés aux conditions et à l'environnement de travail (contraintes matérielles ou techniques, exigence clientèle, conciliation vie professionnelle - vie personnelle,...) ;
- Facteurs liés aux relations de travail (individualisme, manque de reconnaissance, de communication, de dialogue, de respect,...) ;
- Facteurs liés à l'environnement socio-économique de l'entreprise ou de l'établissement (concurrence, incertitude sur l'avenir de l'entreprise,...).

Cette liste est intégrée au support d'aide à l'évaluation des risques retranscrit dans le Document Unique d'Evaluation des Risques de telle sorte que la présence ou non de l'un ou l'autre de ces facteurs de risque dans l'établissement soit systématiquement étudiée au moment de l'évaluation des risques psychosociaux par le Directeur d'établissement, en collaboration avec le CHSCT et le Médecin du Travail.

La mise à jour du Document Unique d'Evaluation des Risques devra être réalisée, conformément aux dispositions légales, au moins chaque année ou lors de toute décision d'aménagement important ayant pour effet de modifier sensiblement les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

L'élaboration (ou la mise à jour) du Document Unique d'Evaluation des Risques doit conduire à la mise en place de plans d'actions suivis dans le cadre du Programme Annuel de Prévention des Risques.

5/17

AK
EG
PG



3.2 – Programme annuel de prévention des risques

La prévention des risques psychosociaux s'inscrit dans le cadre de la démarche globale de prévention collective des risques professionnels (L.4121-1 à L.4121-5 et R.4121-1 à R.4121-4 du Code du travail).

Chaque établissement de l'UES Renault Retail Group définit les mesures de prévention adaptées. En particulier, à partir du Document Unique d'Evaluation des Risques établi conformément aux articles 3.1 du présent accord, des mesures de prévention (plans d'actions) sont définies par le Directeur d'établissement, avec la collaboration du CHSCT et du Médecin du Travail pour prévenir les éventuels risques de stress identifiés localement.

Conformément aux dispositions légales, ces mesures de prévention sont formalisées dans le programme annuel de prévention des risques. Un bilan de l'état d'avancement de ces mesures de prévention est réalisé lors de chaque réunion du CHSCT.

Le CHSCT est associé à l'élaboration des plans d'actions découlant de l'évaluation des risques. Il est également consulté annuellement sur le programme annuel de prévention des risques.

Afin d'avoir une réelle visibilité sur les mesures de prévention locales mises en place (plans d'actions) et dans un souci d'homogénéité pour l'ensemble des établissements, une remontée des tableaux de suivi des actions sera réalisée par les établissements, deux fois par an, au Service Prévention, Santé, Sécurité et Environnement de Travail de Renault Retail Group (Prévention SSET) qui s'assurera de la cohérence des mesures proposées et de leur état d'avancement.

Une synthèse de ces actions sera également présentée annuellement en Commission de suivi du présent accord.

3.3 – Démarche d'amélioration des plans d'actions

Afin de doter les Directeurs, Chefs des Services Techniques et membres de CHSCT d'outils d'aide à la construction de plans d'actions dans le cadre de l'évaluation des risques et du programme annuel de prévention des risques, une formation spécifique sera déployée à compter de l'année qui suit la signature du présent accord.

Afin d'améliorer l'efficacité des plans d'actions, cette formation sera suivie par le Directeur, le Chef des Services Techniques et les membres du CHSCT d'un même établissement lors d'une même session.

3.4 – Mise en place du Bilan interne de sécurité

Pour contribuer également à l'identification et à l'analyse des facteurs de risques, des visites des différents services des établissements (atelier mécanique, atelier carrosserie, MPR, services commerciaux...) sont organisées régulièrement.

Handwritten signatures and initials: ARS, EG, PG



Ces bilans internes de sécurité, effectués conjointement par un chef de service et un membre du CHSCT, doivent permettre d'alimenter les plans d'actions du programme annuel de prévention des risques.

3.1 - Organisation de Points de Rencontre Sécurité mensuels

Dans le cadre de la politique de prévention définie par l'entreprise, la Direction préconise l'organisation de Points de Rencontre Sécurité mensuels, au sein de chaque service de l'établissement, afin de favoriser les espaces de discussion pour permettre aux salariés d'échanger notamment autour de l'organisation, des conditions de leur travail et des dysfonctionnements éventuels qu'ils peuvent constater.

Article 4 : Identification et accompagnement des personnes en difficulté

4.1 – Identification des situations individuelles potentielles de stress

La détection des situations individuelles potentielles de stress repose prioritairement sur la vigilance permanente de l'encadrement, en contact avec ses collaborateurs, ainsi que du Médecin du Travail qui reçoit les collaborateurs en visite médicale.

Le salarié fait part, en priorité à sa hiérarchie ou au Médecin du Travail, d'éventuels facteurs de stress dans ses conditions de vie professionnelle. L'entretien professionnel annuel avec la hiérarchie ou les visites médicales auprès des Services de Santé au Travail constituent notamment des moments d'échanges privilégiés pour aborder cette éventualité.

Pour leurs parts, les membres du CHSCT et les Délégués du personnel signalent à la Direction toute situation individuelle potentielle de stress qui serait portée à leur connaissance.

L'évaluation et la prise en compte du stress au niveau médical restent de la compétence exclusive du Médecin du Travail qui peut être amené à alerter la Direction si une situation de stress individuel est vérifiée.

4.2 – Accompagnement des personnes en difficulté

Tout collaborateur qui ressent une difficulté liée à un état de stress en rapport avec le travail ou ayant des conséquences sur son travail, a la possibilité de solliciter à tout moment :

- un entretien avec sa hiérarchie, ou en cas d'impossibilité, avec son N+2, le Directeur ou le RRHP en vue de bénéficier d'un accompagnement individuel ;
- une visite médicale auprès du Médecin du Travail.

Si une situation individuelle difficile est détectée, le responsable hiérarchique, le Médecin du Travail et, si nécessaire, le RRHP suivent et accompagnent le salarié concerné. Ils favorisent des entretiens réguliers avec le collaborateur, définissent les mesures appropriées pour accompagner ce dernier. Si la situation le nécessite, une visite est organisée auprès du Médecin du Travail après concertation avec le collaborateur.



Le Médecin du Travail prend en charge la personne en difficulté et oriente en cas de besoin cette dernière vers les structures médicales ou sociales appropriées. Sans pour autant contrevenir au secret médical, il attire l'attention du Directeur d'établissement sur les difficultés du collaborateur qui seraient de nature à altérer sa santé physique ou mentale. Si ces difficultés sont avérées, il propose le cas échéant des mesures individuelles pour adapter les conditions de travail du collaborateur.

Le Directeur d'établissement s'assure que les mesures d'accompagnement sont appliquées et connues de l'ensemble de la ligne hiérarchique du collaborateur.

Si la difficulté d'un collaborateur et sa situation le justifient et en accord avec ce dernier, une demande financière dans le cadre du Fonds d'Aide Sociale et Humanitaire (FASH) pourra également être appuyée par le Directeur d'établissement (*cf. article 48 de l'accord relatif au statut social des salariés de l'UES Renault Retail Group*).

Article 5 : Etude globale du niveau de stress au sein des établissements et de l'entreprise

Au-delà des différents outils mis en place pour permettre d'identifier et d'analyser les facteurs de risques psychosociaux, ainsi que les prévenir, une étude globale du niveau du stress est réalisée chaque année au niveau des établissements de l'UES Renault Retail Group et au niveau central dans le cadre de la Commission de suivi du présent accord.

Cette étude reposera notamment sur l'analyse de deux indicateurs principaux de détection du niveau de risque de stress :

- **le niveau d'absentéisme pour maladie** (*absentéisme de courte durée < à 30 jours et arrêts de longue durée > à 30 jours*),
- **la rotation du personnel** (*turn-over global et par filières métiers + nombre des départs par causes de départ et par services pour le diagnostic local*).

Au niveau de chaque établissement de l'UES Renault Retail Group, cette étude globale annuelle (ou diagnostic collectif du stress) reposera sur l'analyse et le suivi qualitatif, en CHSCT :

- des indicateurs de détection du niveau de risque de stress déterminés ci-dessus ;
- des facteurs de stress au travail dans l'établissement identifiés dans le cadre du Document Unique d'Evaluation des Risques ;
- du programme annuel de prévention des risques ;
- de la fiche d'entreprise documentée par le Service de Santé au Travail ;
- des résultats des éventuelles enquêtes menées auprès du personnel de l'établissement, ou des résultats des éventuels questionnaires médicaux communiqués par le Médecin du Travail.

Au niveau central, cette étude reposera sur l'analyse et le suivi qualitatif annuel en Commission de suivi de l'accord :

- des indicateurs de détection du niveau de risque de stress déterminés ci-dessus ;
- de la synthèse des plans d'actions mis en œuvre dans le cadre du programme annuel de prévention des risques.

B
8/17

AS
EG
PS



CHAPITRE 2 : PREVENIR ET AGIR EN FAVEUR DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Les parties signataires au présent accord considèrent la qualité de vie au travail comme un facteur de développement du bien-être tant individuel que collectif des salariés, ainsi que de la performance de l'entreprise.

La promotion de la qualité de vie au travail des salariés est par conséquent un axe important de la politique des ressources humaines de l'entreprise et relève de sa responsabilité sociale.

Cette notion de « qualité de vie au travail » renvoie à des éléments multiples, relatifs en partie à chacun des salariés, mais également étroitement liés à des éléments objectifs qui structurent l'entreprise.

Les dispositions du présent chapitre traduisent la volonté de la Direction et des Organisations Syndicales signataires de favoriser la qualité de vie au travail au sein de l'UES Renault Retail Group, en complément des mesures et actions qui existent déjà et qui y concourent, ayant trait notamment à la communication, la préservation de la santé et l'hygiène de vie, l'articulation entre vie familiale et professionnelle, au développement des compétences, au statut social...

Article 6 : Mesures de soutien et d'aide à destination des salariés

6.1 – Accompagnement par les Services de Santé au Travail

Les Services de Santé au Travail ont pour mission de déployer les moyens nécessaires à la préservation de la santé des salariés de toute altération du fait de leur travail, tout au long de leur parcours professionnel.

A ce titre, ils mettent en œuvre des actions visant à la prévention des risques pour la santé en milieu de travail et disposent d'équipes pluridisciplinaires, notamment des psychologues et/ou infirmières.

Il est rappelé que les salariés Renault Retail Group peuvent demander à rencontrer ces spécialistes après orientation par le Médecin du Travail.

6.2 – Développement de la communication sur les services d'assistance proposés par les collecteurs d'Action logement

Afin de faciliter la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle des salariés, les parties au présent accord rappellent que les collecteurs d'Action Logement (ASTRIA et SOLENDI) disposent de services d'assistance pour aider les salariés Renault Retail Group à trouver des solutions et/ou les orienter vers des interlocuteurs dédiés dès lors que les difficultés rencontrées comportent une problématique logement.

A ce titre, la Direction s'engage à renforcer la communication au sein de chaque établissement.

BS

9/17

HS
Ely
RS



6.3 - Possibilité de soutien par le Fonds d'Aide Sociale et Humanitaire (FASH)

Les parties entendent rappeler que conformément à l'article 48 de l'accord relatif au statut social des salariés de l'UES Renault Retail Group, tout membre du personnel, peut dans certaines circonstances, faire appel au Fonds d'Aide Sociale et Humanitaire, dont un des objectifs est d'apporter une aide financière individuelle exceptionnelle.

Article 7 : Mesures favorisant le bien-être au travail

7.1 - Accompagner la conduite du changement

L'amélioration de la qualité de vie au travail, ainsi que l'accompagnement dans la conduite du changement sont deux objectifs majeurs de la Vision Renault Retail Group 2014-2016.

A ce titre, un Comité de pilotage a été mis en place au niveau du Comité de Direction de Renault Retail Group, son objectif étant d'étudier en amont tout projet d'envergure nationale pouvant avoir des impacts sur l'organisation et/ou les conditions de travail ainsi que sur les collaborateurs. Cette étude devra ainsi permettre d'organiser un processus d'accompagnement adapté. Selon la nature du projet, il pourra être fait appel au Service Prévention Santé, Sécurité et Environnement de Travail de Renault Retail Group.

En parallèle, un groupe de réflexion, animé par le Responsable Développement et Projets RH, composé de salariés du Réseau, veillera à accompagner l'objectif d'amélioration de la qualité de vie au travail dans le cadre de la Vision Renault Retail Group 2014-2016.

7.2 - Faciliter l'accueil des nouveaux arrivants

Pour faciliter l'intégration des nouveaux arrivants, un parcours d'accueil visant à assurer dans les meilleures conditions possibles leur insertion, est organisé dans l'entreprise (article 8 de l'accord relatif au statut social des salariés de l'UES Renault Retail Group).

De même, dans le cadre de la prise d'un nouveau poste, un point à 3 mois sera réalisé avec son nouveau responsable hiérarchique afin de s'assurer du bien-être du salarié dans ses nouvelles fonctions.

7.3 - Prévenir et agir sur les changements impactant la vie professionnelle et la vie personnelle

- **Aménagement ponctuel du temps de travail pour faire face à des difficultés d'ordre personnel :**

Un aménagement des horaires de travail peut être accordé au salarié dans la mesure où son poste de travail ou les besoins liés au fonctionnement de son activité le permettent et sur présentation de justificatifs, dans les cas suivants :

- Maladie ou hospitalisation d'un membre de sa famille (ascendant ou descendant direct) ;
- Sinistre (telle qu'une inondation, un incendie ...) concernant son habitation principale ;



- Problème affectant la garde de son enfant de moins de 3 ans.

Le salarié qui désire bénéficier d'un tel aménagement doit en faire part à sa hiérarchie en indiquant la réduction du temps de travail choisie, ainsi que la durée durant laquelle il souhaite en bénéficier. Si sa demande est accordée, le salarié sera rémunéré au prorata du temps de travail effectué. Il pourra compenser la perte financière occasionnée par le passage à temps partiel par l'utilisation des jours capitalisés sur son CET. Sa charge de travail sera adaptée à ses nouveaux horaires.

Si un tel aménagement n'est pas envisageable, ou si la difficulté du collaborateur le justifie, des autorisations d'absence non rémunérées ou donnant lieu à l'utilisation de jours de congés payés ou issus du CET pourront être accordées dans la mesure où les besoins liés au fonctionnement de son activité le permettent.

Si le responsable hiérarchique refuse l'aménagement demandé, le salarié peut demander un entretien auprès de son N + 2 qui étudiera sa demande après en avoir informé le RRHP.

- **Préparer et faciliter le retour à l'emploi après une période d'absence de longue durée :**

Afin d'assurer son retour dans les meilleures conditions, tout salarié a la possibilité de solliciter un entretien avec sa hiérarchie avant ou pendant l'une des absences mentionnées ci-après :

- arrêt maladie de longue durée ;
- congé maternité, d'adoption, parental d'éducation ;
- congé sabbatique ;
- congé création d'entreprise ;
- congé de solidarité familiale, de soutien familial, de présence parentale.

Pour maintenir un contact avec l'entreprise, le collaborateur pourra demander à recevoir durant toute son absence les informations diffusées publiquement dans l'établissement relatives à l'activité de l'entreprise ou de son établissement et qui seraient en rapport avec son activité.

Il est rappelé que les collaborateurs en arrêt maladie de longue durée pourront solliciter une visite de pré-reprise auprès des Services de Santé au Travail afin de préparer et faciliter les conditions de leur retour à l'emploi.

A son retour, et afin d'organiser sa réintégration sur son poste de travail dans de bonnes conditions, le salarié sera reçu par sa hiérarchie en entretien. En cas de changement d'organisation, ou de méthode de travail, cet entretien aura notamment pour objet de déterminer les besoins de formation éventuels et de proposer si nécessaire un bilan de compétences au collaborateur. Il sera également l'occasion pour le collaborateur de faire part de ses attentes en termes d'évolution professionnelle.

Le collaborateur pourra également solliciter à son retour un aménagement de ses horaires de travail, pendant une durée déterminée, dans les conditions précisées visées ci-dessus.

Si la date de son retour est prévisible, il en fera la demande au plus tard un mois avant la date du retour. Un tel aménagement sera en particulier favorisé en cas de retour d'arrêt maladie de longue durée.

11/17

HS
Eh
PG



▪ **Encadrer la mobilité des cadres :**

Dans le cadre de sa politique de gestion des carrières et de mobilité, et afin de favoriser le développement professionnel et personnel des cadres, Renault Retail Group s'est engagée à respecter un délai de prévenance de 2 mois, avant leur prise de poste, en cas de mobilité sur un nouveau secteur géographique impliquant un déménagement, sauf contraintes d'organisation (article 10-2 de l'accord relatif au statut social des salariés de l'UES Renault Retail Group).

Article 8 : Mesures renforçant les bonnes pratiques d'entreprise

8.1 - Faciliter les échanges dans le travail

Afin de tenir compte des contraintes familiales éventuelles des salariés, il est préconisé de programmer et d'organiser, dans la mesure du possible, les réunions de travail dans le respect de l'horaire de travail.

Dans le cadre du bon usage des réunions de travail, les parties rappellent l'importance de la pause à l'heure du déjeuner.

Pour permettre de fluidifier et d'améliorer la qualité des échanges dans le cadre professionnel, source de tensions potentielles, il sera instauré une « **Charte relative au bon usage des moyens de communication** », ainsi qu'une « **Charte de civilité** ».

8.2 - Accentuer les échanges

Pour favoriser le dialogue, renforcer la cohésion et l'esprit d'équipe, la Direction préconise de créer des moments d'échanges privilégiés : chaque Directeur d'établissement pourra, par exemple, organiser des petits déjeuner, par petits groupes représentatifs des différentes activités de l'établissement.

8.3 - Partager les valeurs de l'entreprise

Afin d'associer les salariés (et/ou leurs familles) au partage des valeurs de l'entreprise et au développement de son image de marque, les Directeurs d'établissement pourront organiser, à leur initiative, des actions de communication ou manifestations dédiées à leur attention (ex : lors du lancement d'un nouveau véhicule, prêt de véhicule, journée portes ouvertes pour les familles, etc...).



CHAPITRE 3 : DISPOSITIONS FINALES

Article 9 : Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble du personnel composant l'UES Renault Retail Group.

Article 10 : Commission de suivi de l'accord

Une Commission de suivi de l'accord, composée de deux membres par organisation syndicale signataire, assurera chaque année un point sur le suivi de l'accord. A cette occasion, elle analysera les indicateurs de suivi mentionnés à l'article 5 du présent accord et réalisera une synthèse des actions mises en œuvre dans le cadre du programme annuel de prévention des risques.

Elle pourra étudier les dossiers concernant la prévention des risques psychosociaux au travail que les CHSCT souhaiteraient lui soumettre.

Article 11 : Communication sur l'accord

Afin d'accompagner la mise en œuvre du présent accord et des actions définies dans ce cadre, une campagne de communication sera menée au sein de l'UES sur le texte et les principales dispositions de l'accord.

Article 12 : Durée de l'accord et date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter du 1er janvier 2014. Il cessera définitivement de produire ses effets à l'issue du délai de 3 ans suivant sa date d'entrée en application.

Les parties signataires conviennent de se réunir au moins 6 mois avant le terme du présent accord afin d'évoquer son renouvellement et/ou son adaptation.

Article 13 : Adhésion

Conformément aux dispositions de l'article L.2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

Article 14 : Révision

Conformément aux dispositions des articles L.2222-5, L.2261-7 et L.2261-8 du Code du travail, le présent accord pourra être révisé pendant sa période d'application par accord entre les parties au cas où ses modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration.



ACCORD SUR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL
AU SEIN DE L'UES RENAULT RETAIL GROUP



Dans ce cas, les parties signataires conviennent de se rencontrer dans les trois mois pour réviser l'accord. Un avenant sera éventuellement conclu par l'ensemble des parties signataires de l'accord, dans les mêmes formes que sa conclusion.

Article 15 : Dépôt - Publicité

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires (dont un en format électronique) à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) des Hauts de Seine.

Un exemplaire sera également déposé au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt à l'initiative de la Direction.

HS
EG
PG
14/17



ANNEXE 3 : GLOSSAIRE

Définition des risques psychosociaux :

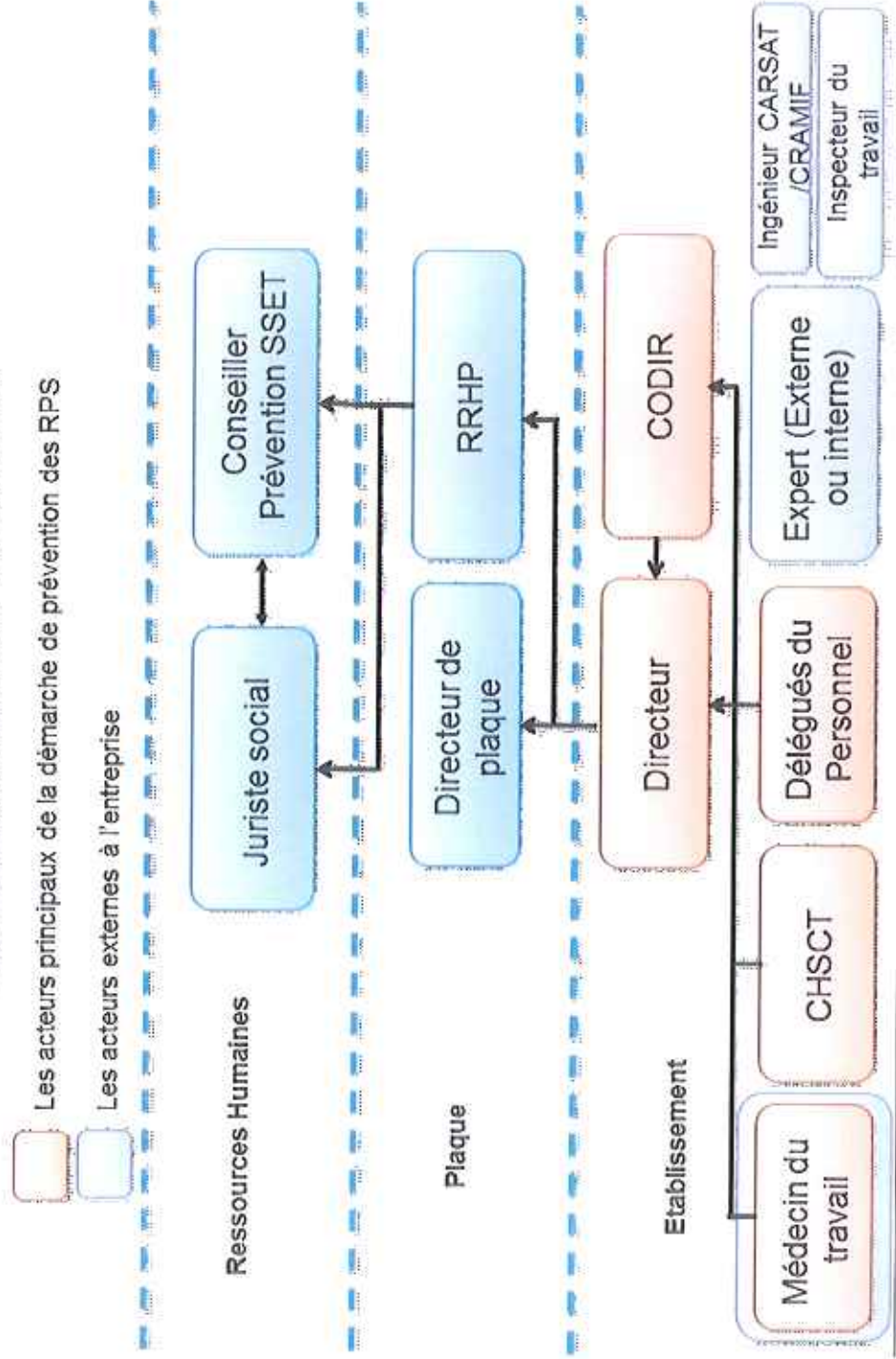
Les risques psychosociaux sont au sens du Bureau International du Travail l'ensemble des facteurs qui peuvent porter atteinte à l'intégrité physique et psychique des personnes.

Les risques professionnels au travail qui peuvent porter atteinte à la santé physique et psychique des salariés et qui doivent être intégrés dans la démarche de prévention sont :

- **Le stress** défini par l'Accord National Interprofessionnel sur le stress au travail du 2 juillet 2008 comme un état de déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face.
- **Le harcèlement** qui survient au sens de l'Accord National Interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail signé le 26 mars 2010 lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet d'abus, de menaces et/ou d'humiliations répétés et délibérés dans des circonstances liées au travail.
- **La violence au travail** qui se produit, au sens de l'Accord National Interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail signé le 26 mars 2010, lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique.

ANNEXE 2 : Les principaux acteurs de la prévention des risques psychosociaux

Les acteurs internes et externes



16/17

EG
EG
PG

Handwritten signature



ACCORD SUR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL
AU SEIN DE L'UES RENAULT RETAIL GROUP



Pour RENAULT RETAIL GROUP

Représentée par Thierry BRAEMS
Président Directeur Général

Pour la C.F.D.T.

Représentée par Eric GAILLARD
Délégué Syndical Central

Pour la C.F.E./C.G.C.

Représentée par Jean-Christophe MORANDINI
Délégué Syndical Central

Pour la C.G.T.

Représentée par Sébastien HOHMANN
Délégué Syndical Central

Pour F.O.

Représentée par Eric GAJAC
Délégué Syndical Central

Fait à Clamart,
Le 16 juin 2014