

**ACCORD DE METHODE DE L'UES GROUPE DIAC SUR LE PROJET DE
DEMENAGEMENT XWORK**

Entre :

L'UES Groupe DIAC, composée des sociétés DIAC LOCATION et DIAC SA, dont le siège social est situé à 14 Avenue du Pavé Neuf 93168 NOISY-LE-GRAND Cedex, représentée par Fabrice POMONTI, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté pour conclure le présent accord,

D'une part,

Et :

Les Organisations Syndicales Représentatives dans l'UES Groupe DIAC, représentées par leurs Délégués syndicaux :

Pour la **CFDT** représentée par Monsieur Akim LAMOURI, Monsieur Farid ELDJELATA et Monsieur Eric ROSSE ;

Pour la **CFTC** représentée par Madame Véronique LE BARS, Madame Laure CASSAN, et Monsieur Jérémie SIGALAT ;

Pour la **CGT** représentée par Madame Samira DAHDOUH, Monsieur Romain VESSERON et Monsieur Jean-Michel TIRON ;

Pour le **SNB** représenté par Monsieur Axel MAUNOURY, Monsieur Emmanuel BAUDRY et Monsieur Jérôme CORNIC.

D'autre part,

Ci-après désignées ensemble les « **Parties** »,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT

RV

JMT

JC

AL

LB

VLB

JS

Confidential

Table des matières

Préambule	3
Article 1 : Champ d'application	4
Article 2 : Calendrier prévisionnel et thématiques	4
Article 2.1 : Calendrier prévisionnel	4
Article 2.2: Thématiques de la « Phase 2 » du projet de déménagement	5
Article 3 : Recours à l'expertise	7
Article 4 : Allongement de la durée des procédures d'information consultation du CSE	7
Article 5 : Moyens accordés aux représentants du personnels	8
Article 6 : Dispositions diverses	8
Article 6.1 Déclaration de bonne foi	8
Article 6.2 Durée de l'accord	8
Article 6.3 Dépôt et publicité	8

Préambule

Actuellement, les collaborateurs de l'UES Groupe DIAC sont basés, en région francilienne, sur trois sites différents que sont :

- **UZES : 15 et 21 rue d'Uzès - 75 002 Paris**
- **LPN : 14, avenue du Pavé Neuf - 93 160 Noisy-le-Grand**
- **Le PLESSIS : 13 avenue Paul Langevin - 92 350 Le Plessis Robinson**

Ces trois sites sont éloignés du siège historique de Renault Group basé à Boulogne Billancourt. A horizon 2026, Renault Group souhaite opérer un rapprochement stratégique de l'ensemble de ses équipes basé en Ile de France, réduire à long terme son empreinte carbone et rationaliser son parc immobilier.

Le projet de déménagement vers le bâtiment XWork représente l'opportunité unique de regrouper l'ensemble des équipes de l'UES Groupe DIAC localisé en région parisienne sur un même site immobilier en rejoignant le pôle global que Renault constituera à Boulogne Billancourt autour de son futur siège social.

Symbole de la transformation de Renault Group en une entreprise automobile de nouvelle génération, ce projet est également l'occasion de :

- Regrouper l'ensemble des Marques du Groupe Renault en un seul lieu,
- Moderniser l'environnement de travail et s'inscrire dans la démarche de New Way of Working,
- Développer et renforcer les synergies entre les équipes Mobilize et les équipes du futur siège New'R de Renault Group à proximité immédiate.

Dans le cadre de ce projet de déménagement, une procédure d'information et de consultation à étapes (dans le cadre des dispositions de l'article L.2312-8 du Code du travail) est en cours avec le CSE.

Compte tenu de la nature et de la teneur du projet, la procédure d'information et de consultation a été scindée en deux phases distinctes :

• Une « Phase 1 » relative au principe du déménagement des sites de LPN, Uzès et du Plessis et la signature du bail des locaux XWork. Cette information consultation s'est tenue les 20 et 26 juillet 2023, réunions à l'issue desquelles le CSE a rendu un avis négatif.

• Une « Phase 2 » relative aux conditions de mise en œuvre du déménagement, des aménagements et aux mesures d'accompagnement des salariés concernés.

A l'occasion des réunions d'information et consultation de la « Phase 1 », les membres du CSE et la Direction ont souhaité rappeler leur volonté commune de poursuivre un dialogue social constructif, jalonné par étapes, dans l'intérêt de l'entreprise et de ses collaborateurs.

Dans cette perspective, il a été convenu de l'ouverture de la négociation d'un accord de méthode avec les organisations syndicales représentatives au sein de l'UES Groupe DIAC pour encadrer la « Phase 2 ».

RV

JMT

EB

AL

VB

JC

VLB

JS

Page 3 sur 10 Confidential

Ainsi, les Parties se sont rencontrées les 26 septembre, 19 octobre, 23 novembre et 15 décembre 2023 et sont parvenues au présent accord de méthode.

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'UES Groupe DIAC.

Article 2 : Calendrier prévisionnel et thématiques

Les Parties sont convenues de structurer les échanges liés à la « Phase 2 » du projet de déménagement XWork relative aux conditions de mise en œuvre du déménagement, des aménagements et aux mesures d'accompagnement des salariés concernés autour de 4 thématiques majeures qui feront l'objet de deux informations/consultations du CSE (et le cas échéant de la CSSCT) et d'une négociation avec les délégués syndicaux dans les conditions suivantes.

Article 2.1 : Calendrier prévisionnel

Ce calendrier prévisionnel s'appliquera sous-réserve des contraintes temporelles et/ou pratiques posées par la mise en œuvre de ce projet de déménagement.

2024	
<i>Deuxième trimestre A partir de mai 2024</i>	<i>Déclenchement de la procédure d'information consultation du CSE sur la « dimension économique, les RPS en lien avec le déménagement sur la base de la communication de la cartographie (lieu d'habitation et établissement d'origine et d'atterrissage)</i>
<i>Troisième trimestre A partir de septembre 2024 (après remise de l'avis du CSE sur la dimension économique)</i>	<i>Ouverture des négociations sur les mesures d'accompagnement des collaborateurs en lien avec le projet de déménagement XWork, et le cas échéant en lien avec l'avenir intermédiaire du Plessis</i>

Concernant l'avenir du site du Plessis, les parties conviennent qu'une information/consultation sera enclenchée au cours de l'année 2024 (sous réserve de la disponibilité de ces informations) afin de partager la solution temporaire qui serait envisagée pour les collaborateurs affectés à ce site.

JMT

Rey.

VLB

JS

Page 4 sur 10 Confidential

ES

JC

RV

AL

2025	
<i>A partir de Mars 2025 : Mise en œuvre des mesures d'accompagnement</i>	
<i>Premier trimestre A partir de mars 2025</i>	<i>Déclenchement de la procédure d'information consultation du CSE sur l'aménagement des nouveaux locaux</i>
<i>Quatrième trimestre</i>	<i>Information des représentants du personnel sur les conditions du déménagement (sous réserve de l'avancement des travaux)</i>

2026	
<i>Premier trimestre A partir de février 2026</i>	<i>Livraison de l'immeuble (sous réserve de l'avancement des travaux) Déménagement des collaborateurs par vagues successives</i>
<i>Deuxième trimestre</i>	<i>Déménagement des collaborateurs par vagues successives</i>

Article 2.2: Thématiques de la « Phase 2 » du projet de déménagement

Article 2.2.1 Dimension économique du projet de déménagement XWork

La Direction s'engage à communiquer aux représentants du personnel les documents nécessaires à l'information-consultation du CSE suivants et de manière non exhaustive :

- Le schéma Directeur Immobilier de Renault Group et son application à Mobilize FS,
- Le coût prévisionnel de la vente de LPN + Lease back,
- Le coût prévisionnel de la résiliation des baux d'Uzès + remise en état,
- Le coût prévisionnel de la résiliation du bail du Plessis,
- Le coût prévisionnel du déménagement au sein de XWork,
- Le coût prévisionnel de la taxe LPN revitalisation du bassin d'emploi,
- L'estimation du nombre des salariés qui préféreront quitter l'entreprise et le coût des opérations de recrutement alors rendues nécessaires.
- La communication de la cartographie (lieu d'habitation et établissement d'origine et d'atterrissage)

Dez,

VLB

JS

Page 5 sur 10 Confidential

RV

JMT

JC

AL

GB

Article 2.2.2 Mesures d'accompagnement des collaborateurs

Les Parties rappellent leur volonté commune d'accompagner l'ensemble des collaborateurs pour leur permettre de suivre ce projet de déménagement à Boulogne Billancourt, et le cas échéant d'accompagner les collaborateurs du Plessis en fonction des décisions qui seront prises concernant l'avenir du site.

Ainsi, elles conviennent de l'ouverture d'une négociation en vue de définir des mesures d'accompagnement des salariés concernés par ce déménagement afin de faciliter et d'accompagner les changements de conditions de travail et de minimiser, autant que possible, les conséquences sur la vie personnelle et professionnelle des salariés.

Cette négociation s'appuiera sur une étude avec la liste anonymisée des collaborateurs concernés par le projet de déménagement. Compte tenu des données personnelles, celle-ci sera communiquée à titre confidentielle. Y figureront :

- Les catégories des salariés concernés, répartis par projet et directions,
- Leur temps de trajet.

Le support de présentation à la négociation sera envoyé aux représentants du personnel au plus tard 8 jours calendaires avant la tenue de la réunion.

Article 2.2.3 Aménagement des nouveaux locaux

La Direction s'engage à communiquer aux représentants du personnel les documents, nécessaires à l'information consultation de la CSSCT et du CSE suivants, et de manière non exhaustive :

- Les projets d'implantation des locaux englobant
 - Les projets de plans de macro-zoning (Aménagement des étages, zones de travail, espaces et équipements collectifs...),
 - Les projets de plans de micro-zoning (localisation Direction/Service/Equipe sur plan...),
- Les éléments relatifs à la sécurité et les équipements techniques, à savoir
 - Un volet sur l'accessibilité RQTH,
 - Un volet sur la consommation du bâtiment XWork,
 - Un volet sur les équipements techniques,
 - Un volet sur les équipements de sécurité et l'évacuation.
- Les éléments relatifs à l'environnement de travail et l'organisation du travail regroupant
 - L'implémentation du New Way of Working (NWOW)
 - L'organisation du travail et de la vie au travail,
 - Le choix du mobilier conformément aux normes en vigueur de Renault Group et les aménagements particuliers.

Article 2.2.4 Informations sur les conditions du déménagement

La Direction informera les représentants du personnel des dates prévisibles du déménagement et sur les communications relatives aux modalités pratiques de celui-ci au cours du quatrième trimestre 2025 sous réserve de l'avancement des travaux.

Article 3 : Recours à l'expertise

Conformément aux dispositions des articles L.2315-94 2° du Code du travail, les institutions représentatives du personnel pourront avoir recours à un expert dans les conditions légales et réglementaires applicables soit, un expert technique dans le cadre d'un projet important projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Compte-tenu de la temporalité de l'intégralité des étapes à venir dans le cadre de la Phase 2 de ce projet de déménagement, les parties s'accordent sur les principes suivants :

- cette expertise sera **la seule à intervenir pour l'intégralité** des réunions d'information et consultation du CSE relatives au **projet de déménagement et définis** par l'accord de méthode,
- l'expertise qui sera décidée pourra **comporter plusieurs lots de travaux** qui alimenteront au fur et à mesure les deux informations-consultations à venir.

Conformément aux dispositions légales, la désignation de l'expert aura lieu à l'occasion d'une délibération prise par le CSE à l'occasion d'une réunion ordinaire, étant entendu que les lots d'expertise débiteront selon le calendrier prévisionnel fixé à l'article 2.1 du présent article.

Conformément à l'article L.2315-80 du Code du travail, le recours à un expert habilité est financé à 80% par l'employeur, et à 20% par le CSE sur son budget de fonctionnement.

Article 4 : Allongement de la durée des procédures d'information consultation du CSE

Dans l'hypothèse où un expert viendrait à être désigné par le CSE sur le fondement des dispositions de l'article L.2315-94 2° du Code du travail, la durée des deux procédures d'information et consultation du CSE visées à l'article 2.1 du présent accord sera alors portée à trois mois à compter de l'envoi des documents et de l'ordre du jour aux élus du CSE.

Les Parties rappellent qu'en l'absence d'avis rendu par le CSE à l'issue de ce délai, ce dernier sera réputé avoir été consulté sur le projet et avoir rendu un avis négatif.

RV

JMT

GC

AL

Dej.

VLB

~~JS~~

GB

Les dossiers d'information/consultation seront envoyés aux représentants du personnel au plus tard 8 jours calendaires avant la tenue de la réunion.

Article 5 : Moyens accordés aux représentants du personnels

Afin de faciliter le processus de négociation des mesures d'accompagnement évoqué à l'article 2.2.2 du présent accord, il est convenu d'accorder à chacune des sections syndicales représentatives au sein de l'UES Group DIAC un crédit de 18 heures supplémentaire au titre de l'année 2024 et au titre de l'année 2025.

Ce crédit d'heures supplémentaires sera décompté dans un compteur spécial réservé à cet effet.

Article 6 : Dispositions diverses

Article 6.1 Déclaration de bonne foi

Les Parties s'engagent à ce que, en cas d'apparition d'un litige sur la mise en œuvre du présent accord, elles se rencontreraient dans les meilleurs délais, afin d'analyser ensemble les voies de règlement amiable permettant d'éviter toute action administrative ou contentieuse.

Article 6.2 Durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à compter de son dépôt. Il est conclu pour une durée déterminée, courant de la date de son entrée en vigueur jusqu'au déménagement effectif prévu au deuxième trimestre 2026 sous réserve de l'avancement des travaux.

Durant cette période, l'accord est susceptible d'être modifié par avenant avec l'accord unanime des parties signataires.

A son terme, le présent accord cessera automatiquement et de plein droit de produire tout effet. Il ne pourra donc en aucun cas être prolongé par tacite reconduction.

Article 6.3 Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-5 à L. 2231-6 du Code du travail.

De plus, il fera l'objet, dans le respect des articles L.2231- 6 et D.2231-4 du Code du travail, d'un dépôt, sous forme électronique, sur la plateforme de télé-procédure du ministère du travail avec l'ensemble des pièces requises à l'article D.2231-7 du Code du travail.

Enfin, un exemplaire de l'accord sera remis au greffe du Conseil de prud'hommes du lieu de conclusion en application de l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Un exemplaire dûment signé de toutes les Parties sera par ailleurs remis à chaque Organisation Syndicale présente à la négociation sous la forme électronique.

Fait à Noisy-le-Grand, le 15 décembre 2023

RV

gmt

De 7,

gc

AL

VLB

BR

FS

Pour l'UES Groupe DIAC, Monsieur Fabrice POMONTI, Directeur des Ressources Humaines

x 

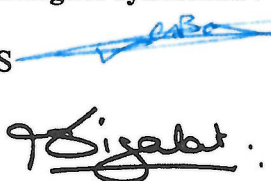
Pour la CFDT représentée par ses délégués syndicaux :

- Monsieur Akim LAMOURI
- Monsieur Farid ELDJELATA
- Monsieur Eric ROSSE



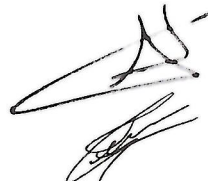
Pour la CFTC représentée par ses délégués syndicaux :

- Madame Véronique LE BARS
- Madame Laure CASSAN
- Monsieur Jérémie SIGALAT



Pour la CGT représentée par ses délégués syndicaux :

- Madame Samira DAHDOUH
- Monsieur Romain VESSERON
- Monsieur Jean-Michel TIRON



Pour le SNB représenté par ses délégués syndicaux :

- Monsieur Axel MAUNOURY
- Monsieur Emmanuel BAUDRY
- Monsieur Jérôme CORNIC

