



**Accord relatif au dialogue social et favorisant l'exercice et la
valorisation des responsabilités syndicales au sein de
Renault s.a.s.**

du 17 juillet 2018

ENTRE

RENAULT s.a.s.

représentée par Mme Marie-Françoise DAMESIN
Directeur des Ressources Humaines Groupe

D'une part,

ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Franck DAOUT

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

représentée par M. Bruno AZIERE

C.G.T.

représentée par M. Fabien GACHE

F.O.

représentée par Mme Mariette RIH

D'autre part,

PREAMBULE

La réforme du droit du travail, engagée par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 et plus particulièrement, l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, modifie en profondeur les règles de dialogue social et l'architecture des instances représentatives du personnel.

Le principe qui y préside est de permettre aux entreprises et aux organisations syndicales représentatives de s'emparer de ces nouvelles règles et de créer, par la voie de la négociation, leur propre cadre de référence.

Par ailleurs, cette évolution législative s'opère dans un contexte de mutation de l'entreprise, qui implique de nouveaux modes de fonctionnement et de nouvelles approches des relations sociales au sein de Renault s.a.s..

Historiquement, Renault et ses partenaires syndicaux ont toujours eu une démarche de dialogue social volontariste menant à la conclusion d'accords collectifs essentiels et novateurs.

C'est dans ce cadre que Renault et l'ensemble des organisations syndicales représentatives ont décidé d'engager une négociation relative au dialogue social et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.

Celle-ci a été précédée de 5 groupes de réflexion paritaire à l'issue desquels un accord de méthode visant à organiser la négociation a été conclu. Des observateurs des filiales industrielles du Groupe ont assisté à l'ensemble des travaux pour avoir connaissance des échanges et des intentions de l'entreprise.

La structuration du dialogue social au sein de Renault s.a.s. comprend tant les relations avec les instances représentatives du personnel que celles avec les représentants des organisations syndicales ; l'équilibre de ces deux représentations formant un tout indissociable. Aussi, les parties ont convenu de ne pas circonscrire cette négociation à la seule mise en place de la nouvelle instance représentative et de faire également évoluer le dispositif de droit syndical existant.

En outre, la réforme du code du travail, en augmentant les domaines de responsabilité et d'expertise des représentants du personnel, induit de définir des mesures permettant une montée en compétence accrue et la valorisation de leur investissement. Il en est de même pour les acteurs syndicaux.

Le présent accord a donc pour objet de :

- Mettre en œuvre la nouvelle institution représentative du personnel au sein de Renault s.a.s. ;
- Faire évoluer les règles jusqu'alors applicables en matière de droit syndical ;
- Accompagner et valoriser les salariés qui font le choix de s'investir dans des activités syndicales ou représentatives du personnel ;
- Définir de grands principes permettant de mieux organiser les élections professionnelles.

SOMMAIRE

CHAPITRE 1 - ORGANISATION ET MOYENS DES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL	6
TITRE 1 - DEFINITION DES ETABLISSEMENTS DISTINCTS	6
TITRE 2 - COMITE CENTRAL SOCIAL ET ECONOMIQUE (CCSE)	7
Article 1. 2. 1. Désignation des membres représentant du personnel au CCSE et durée des mandats.....	7
Article 1. 2. 2. Composition du CCSE.....	7
Article 1. 2. 3. Fonctionnement du CCSE.....	7
<i>Organisation des réunions</i>	7
<i>Rôle et fonctionnement du bureau du CCSE</i>	8
<i>Commissions du CCSE</i>	9
Article 1. 2. 4. Moyens du CCSE et de ses membres.....	11
<i>Local, équipements et moyens du CCSE</i>	11
<i>Moyens octroyés individuellement aux membres du CCSE</i>	11
Article 1. 2. 5. Principes régissant l'articulation des instances représentatives locales et celle centrale pendant le cycle électoral.....	12
TITRE 3 - COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES (CSE)	12
Article 1. 3. 1. Composition des CSE et modalités de remplacement.....	12
Article 1. 3. 2. Fonctionnement des CSE.....	13
Article 1. 3. 3. La représentation de proximité.....	13
<i>Désignation des représentants de proximité, modalités de fin de mandat et de remplacement</i>	14
<i>Attributions des représentants de proximité</i>	15
<i>Modalités de réunion des représentants de proximité</i>	16
<i>Interactions avec la CSSCT et le CSE</i>	16
<i>Moyens des représentants de proximité</i>	16
Article 1. 3. 4. Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail (CSSCT).....	17
<i>Périmètre de mise en place</i>	17
<i>Attributions et moyens</i>	17
<i>Composition de la CSSCT</i>	17
<i>Modalités de fonctionnement et moyens</i>	17
Article 1. 3. 5. Autres commissions des CSE.....	18
<i>Commission égalité professionnelle</i>	18
<i>Commission des marchés</i>	18
<i>Commissions facultatives</i>	18
Article 1. 3. 6. Budgets des CSE.....	18
<i>Subvention de fonctionnement</i>	18
<i>Subvention dédiée aux activités sociales et culturelles</i>	19
Article 1. 3. 7. Moyens du CSE et de ses membres.....	19
<i>Local, équipements et moyens des CSE</i>	19
<i>Moyens octroyés individuellement aux membres du CSE</i>	19
TITRE 4 - PROCEDURES D'INFORMATION-CONSULTATION ET MODALITES D'ARTICULATION DES INSTANCES LOCALES ET CENTRALE	20
Article 1. 4. 1. Gestion des informations-consultations récurrentes.....	20
Article 1. 4. 2. Gestion des informations-consultations ponctuelles.....	20
Article 1. 4. 3. informations-consultations ponctuelles du CCSE et des CSE.....	20
TITRE 5 - BASE DE DONNEES ECONOMIQUES ET SOCIALES (BDES)	21

CHAPITRE 2 - ORGANISATION ET MOYENS DES ORGANISATIONS SYNDICALES ET DE LA NÉGOCIATION..... 22

TITRE 1 - MOYENS ET ORGANISATION DES ORGANISATIONS SYNDICALES AU NIVEAU CENTRAL 22

Article 2. 1. 1. Délégués syndicaux centraux et périmètre d'intervention 22

Article 2. 1. 2. Crédit d'heures global à disposition des OSR au niveau entreprise 23

Article 2. 1. 3. Contribution et moyens octroyés aux Fédérations syndicales nationales représentatives 23

Contribution..... 23

Moyens..... 23

Article 2. 1. 4. Contributions octroyées aux OSR 24

Article 2. 1. 5. Canaux et moyens de communication 24

Tract..... 24

Intranet 25

Expérimentation d'une application smartphone 25

Article 2. 1. 6. Autres moyens alloués aux OSR au niveau central 25

Moyens alloués aux OSR..... 25

Moyens alloués aux DSC et leurs adjoints 25

Article 2. 1. 7. Représentants syndicaux au CCSE 26

TITRE 2 - MOYENS ET ORGANISATION DES OSR AU NIVEAU LOCAL 26

Article 2. 2. 1. Les délégués syndicaux 26

Article 2. 2. 2. Maintien du représentant syndical prévu par l'accord couverture sociale du 5 juillet 1991 27

Article 2. 2. 3. Crédit d'heures global à disposition des OSR au niveau établissement 27

Article 2. 2. 4. Les désignés de proximité 27

Principe de mise en place des désignés de proximité et nombre maximum..... 28

Modalités de désignation au niveau des établissements 28

Attributions des désignés de proximité 29

Moyens et statut des désignés de proximité..... 29

Article 2. 2. 5. Canaux et moyens de communication 30

Tract..... 30

Intranet 30

Panneau d'affichage..... 30

Article 2. 2. 6. Autres moyens alloués 30

Local..... 30

Collecte des cotisations 31

Contribution financière..... 31

Article 2. 2. 7. Secrétaire de section syndicale ou de syndicat d'établissement 31

Article 2. 2. 8. RS au CSE et CSSCT 31

RS au CSE..... 31

RS à la CSSCT..... 31

TITRE 3 - MOYENS ET ORGANISATION DE LA NÉGOCIATION 32

Article 2. 3. 1. Calendrier de négociation 32

Article 2. 3. 2. Organisation de la négociation 32

Groupe de réflexion paritaire 32

Accord de méthode 33

Composition des délégations syndicales lors des négociations 33

Article 2. 3. 3. Moyens de la négociation 33

Communications internes faites pendant les négociations 33

Déploiement et appropriation 33

CHAPITRE 3 - ACCOMPAGNEMENT ET VALORISATION DES PARCOURS DE CARRIÈRE DES SALARIÉS AYANT DES RESPONSABILITÉS SYNDICALES	34
TITRE 1 - DISPOSITIONS COMMUNES	34
Article 3. 1. 1. Formations mises a disposition pendant l'exercice des mandats	34
<i>Formation aux règles en vigueur en matière de dialogue social dans l'entreprise</i>	<i>35</i>
<i>Formation économique (article L. 2315 - 63 du code du travail)</i>	<i>35</i>
<i>Formation à l'économie (Renault)</i>	<i>35</i>
<i>Formation à la santé, sécurité et conditions de travail</i>	<i>35</i>
<i>Formations existantes dans le système d'information de l'entreprise</i>	<i>36</i>
<i>Formations en anglais</i>	<i>36</i>
<i>Formations liées à l'activité professionnelle</i>	<i>36</i>
Article 3. 1. 2. Entretiens en entrée, en cours et en fin de mandat	36
<i>Entretien de prise de mandat</i>	<i>36</i>
<i>Entretiens en cours de mandat</i>	<i>37</i>
<i>Entretien de fin de mandat</i>	<i>37</i>
Article 3. 1. 3. Evaluations des salariés mandatés pendant l'exercice de leur mandat	37
Article 3. 1. 4. Préparation du retour a l'activité des salariés mandatés	38
Article 3. 1. 5. Campagne de révision des rémunérations de certains salariés mandatés	38
<i>Garantie annuelle de rémunération pour les salariés ayant un mandat dont le nombre d'heures de délégation est de plus de 40 heures par mois</i>	<i>39</i>
<i>Garantie de transparence</i>	<i>39</i>
<i>Gestion de la phase transitoire</i>	<i>39</i>
TITRE 2 - EXPERIMENTATION LIEE A L'ACCOMPAGNEMENT ET A LA GESTION DE CERTAINS SALARIES MANDATES	39
TITRE 3 - ACCOMPAGNEMENT DU RETOUR A L'EMPLOI DES SALARIES MANDATES DANS LE CADRE DE LA REFORME DU CODE DU TRAVAIL	40
CHAPITRE 4 - ELECTIONS PROFESSIONNELLES	41
TITRE 1 - MODALITES DE VOTE	41
Article 4. 1. 1. Typologies existantes dans l'entreprise	41
Article 4. 1. 2. Vote électronique	42
Article 4. 1. 3. Vote par correspondance	42
TITRE 2 - MOBILISATION ELECTORALE	43
CHAPITRE 5 - DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES	44
TITRE 1 - DUREE ET CONDITIONS D'APPLICATION DE L'ACCORD	44
TITRE 2 - NOTIFICATION	44
TITRE 3 - DEPOT ET PUBLICITE	44
TITRE 4 - COMMISSION D'APPLICATION ET CLAUSE DE RENDEZ-VOUS	44
TITRE 5 - ADHESION	45
TITRE 6 - REVISION	45
TITRE 7 - DENONCIATION	45

CHAPITRE 1 - ORGANISATION ET MOYENS DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Comme évoqué dans le préambule de l'accord, les modifications législatives intervenues concernant les Institutions Représentatives du Personnel (IRP) ont été conduites avec l'idée de donner un cadre de fonctionnement dans lequel les partenaires sociaux ont des marges de manœuvre pour construire ensemble, un dispositif adapté à la réalité de leur entreprise.

C'est le but du présent chapitre qui définit tant la structuration de la représentation du personnel au niveau de Renault s.a.s. que de ses établissements distincts et ce, en cohérence avec les besoins d'échanges et de dialogue de ces deux niveaux.

Si le nouveau cadre légal n'impose pas de maintenir une représentation de proximité, les parties au présent accord sont convaincues qu'elle est essentielle. Aussi, elles ont souhaité poser le principe de son existence laquelle sera ensuite définie plus précisément par une négociation qui sera menée dans chaque établissement.

En outre, les nouvelles dispositions légales permettant la négociation d'un certain nombre de thèmes afférents aux consultations des IRP, une structuration plus agile a été convenue afin d'être en adéquation avec le rythme des prises de décision auxquelles est contrainte l'entreprise pour rester compétitive sur un marché en perpétuelle évolution.

Titre 1 - Définition des établissements distincts

Le périmètre de mise en place des Comités Sociaux et Economiques (CSE) correspond à celui des établissements distincts existant au sein de Renault s.a.s. dont la liste est à ce jour la suivante :

- Cergy-Pontoise comprenant les sites de Cergy, Villeroy et Marseille ;
- Choisy-Le-Roi ;
- Cléon ;
- Douai ;
- Flins ;
- Grand-Couronne ;
- Guyancourt comprenant notamment les sites du Technocentre et d'Aubevoye ;
- Lardy ;
- Le Mans ;
- Sandouville ;
- Renault Siège comprenant notamment les sites du Plessis-Robinson, de Boulogne-Billancourt et les Directions régionales ;
- Villiers-Saint-Frédéric.

En cas d'évolution de cette liste, une négociation de révision sera engagée. En l'absence d'accord, l'entreprise déterminera le nombre et le périmètre des établissements distincts conformément à l'article L. 2313-4 du code du travail.

Titre 2 - Comité Central Social et Economique (CCSE)

La présente partie a pour finalité de définir et d'organiser l'instance centrale.

Les principes qui y président sont :

- D'adapter les règles aux pratiques et usages historiques de Renault s.a.s. pour l'instance centrale qui est un organe essentiel dans la conduite de projets stratégiques pour l'entreprise ;
- Organiser l'instance pour permettre d'intégrer les évolutions légales tout en maintenant l'agilité de fonctionnement jusqu'alors existante ;
- Fournir les moyens nécessaires au bon fonctionnement de l'instance qui porte le nom de Comité Central Social et Economique (CCSE).

ARTICLE 1. 2. 1. DESIGNATION DES MEMBRES REPRESENTANT DU PERSONNEL AU CCSE ET DUREE DES MANDATS

Le CCSE comporte 20 sièges titulaires et 20 suppléants, qui sont élus pour une durée de 4 ans.

Les parties conviennent que, lors des négociations relatives à la période transitoire prévues à l'article 1.2.5 infra, sont également fixées :

- La répartition des sièges du CCSE entre les différents établissements et collèges ;
- Les conditions d'éligibilité et de suppléance des membres ;
- Les modes de désignation du secrétaire du CCSE, de ses adjoints (un par OSR), de leur suppléant ainsi que celui du trésorier.

ARTICLE 1. 2. 2. COMPOSITION DU CCSE

Le CCSE est composé :

- Des représentants du personnel conformément au nombre de sièges prévus ci-dessus ;
- De représentants syndicaux (*cf. article 2.1.7*) ;
- Du président ou de son représentant ;
- De deux salariés de l'entreprise qui assistent le président ;
- D'intervenants extérieurs en fonction des dossiers qui sont présentés à l'instance.

ARTICLE 1. 2. 3. FONCTIONNEMENT DU CCSE

Organisation des réunions

Le CCSE se réunit, en session ordinaire, 6 fois par an, tout en sachant qu'en fonction des sujets qui peuvent le nécessiter, il peut être également réuni en session extraordinaire.

4 de ces réunions portent, en tout ou partie, sur les attributions du CCSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail. A cette occasion, le médecin du travail coordinateur, ou son représentant, ainsi que le responsable du service des conditions de travail, ou son représentant, assistent aux réunions avec voix consultative. Doivent également être invités l'inspecteur du travail et l'agent de la CARSAT territorialement compétents.

Le calendrier précis des sessions est défini par le président (ou son représentant) en concertation avec le secrétaire du CCSE.

L'ordre du jour est fixé selon les dispositions des articles L. 2315-29 et suivants du code du travail.

Une fois arrêté, les membres du CCSE le reçoivent, ainsi que les documents afférents, par voie électronique et doivent systématiquement en accuser réception.

Au regard du niveau de confidentialité de certains sujets, il est également possible de procéder à une convocation en format papier remise en main propre contre décharge.

En fonction des travaux à venir sur la BDES, le système de mise à disposition des documents, tel qu'il est décrit ci-avant, peut faire l'objet d'évolutions.

Le délai de communication de la convocation, de l'ordre du jour et des éventuels dossiers afférents est de 3 jours calendaires minimum lorsqu'il s'agit d'une simple information de l'instance. En cas d'information-consultation, le délai est celui prévu au titre 4 du présent chapitre.

En fonction des travaux à venir sur la BDES, le délai de communication tel qu'il est décrit ci-avant peut faire l'objet d'évolutions.

Les parties s'accordent en outre sur la possibilité de recourir à la visioconférence lors des réunions du CCSE tout en confirmant que les réunions en présentiel restent le principe et qu'il ne sera pas possible de procéder à des réunions à distance lorsque des dossiers confidentiels sont évoqués.

Par ailleurs, la Direction lorsqu'elle fait le choix de recourir à la visioconférence s'engage à utiliser un dispositif technique garantissant l'identification des membres et leur participation, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image.

Compte tenu que les dossiers présentés au CCSE sont complexes et que les membres représentants du personnel travaillent le plus souvent dans des établissements géographiquement éloignés du lieu de réunion de l'instance, les parties conviennent, pour un fonctionnement efficient du CCSE, que les suppléants peuvent assister aux côtés des titulaires aux réunions de l'instance. Cela leur permet de se tenir informés des dossiers et de leurs évolutions mais également, de pouvoir pallier toute absence inopinée de la part des titulaires.

A l'issue des réunions, des minutes et procès-verbaux sont dressés dans les conditions légalement prévues. Pour ce faire, le recours à la sténotypie (ou tout autre moyen technique similaire à venir) est autorisé.

Rôle et fonctionnement du bureau du CCSE

Depuis les années 2000, les partenaires sociaux ont souhaité créer au sein du CCE un bureau dont le rôle est devenu crucial au bon fonctionnement de l'instance.

Les parties au présent accord sont convaincues que le CCSE doit également en être doté avec la même configuration que celle du CCE. Ce faisant, le bureau du CCSE est constitué, outre les représentants de l'employeur, du secrétaire et de ses adjoints.

Ce bureau est réuni régulièrement par la direction pour être informé et pour partager avec elle sur l'environnement et les enjeux de l'entreprise ainsi que sur leurs évolutions prévisibles.

En fonction de la nature de certains projets, le bureau peut en outre être réuni pour information sur des sujets de moindre importance et n'ayant qu'une faible incidence, notamment au niveau social, et peut, s'il le juge nécessaire, demander à la direction d'évoquer le sujet en cause en CCSE.

Le bureau est également impliqué en amont d'autres projets afin d'en être informé et d'évoquer avec la direction le processus d'information ou d'information-consultation du CCSE à retenir, sans pour autant s'y substituer.

Commissions du CCSE

Pour mener à bien l'étude et l'analyse des dossiers portés à sa connaissance, le CCSE peut s'appuyer sur les commissions suivantes :

□ Commission économique

Elle a un rôle général de réflexion sur les sujets relatifs à l'économie, aux finances et à la stratégie de l'entreprise en appui du CCSE. Ce faisant, elle est réunie par la direction pour étudier les dossiers d'informations-consultations récurrentes concernant les orientations stratégiques de l'entreprise et la situation économique et financière. Elle procède également à un examen préalable de toute information-consultation du CCSE relevant de sa compétence et dans le cadre des délais prévus au titre des articles 1.4.1. et 1.4.2..

Elle est composée du secrétaire et des secrétaires adjoints du CCSE ainsi que d'un représentant de l'employeur, lequel peut être accompagné de salariés dont il juge la présence nécessaire pour une meilleure compréhension des dossiers.

Le temps passé en réunion est considéré comme du temps de travail effectif et ne s'impute pas sur le crédit d'heures des membres de l'instance. Il en est de même du temps consacré aux trajets dans les conditions légales en vigueur.

□ Commission Centrale Santé Sécurité et Conditions de Travail (CCSSCT)

Le CCSE est également doté d'une CCSSCT. Cette commission a un rôle général de prévention et de réflexion en appui du CCSE dans les domaines relevant de sa compétence. Elle a notamment pour mission de procéder à l'étude des dossiers d'informations-consultations récurrentes concernant la politique sociale et tous ceux ayant un impact important en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Conformément aux modalités de consultations évoquées au titre 4 du présent chapitre, le CCSE est appelé à se prononcer sur des politiques de prévention intéressant toute l'entreprise. Aussi, il a besoin de l'expertise de la CCSSCT qui a, de ce fait, un rôle de coordination nationale dans ces domaines.

Le CCSE désigne les membres de la CCSSCT parmi le secrétaire et ses adjoints. La CCSSCT est présidée par un représentant de l'employeur, lequel peut être accompagné de salariés dont le nombre varie selon les sujets abordés.

Lors de la première réunion du CCSE, un des secrétaires adjoints est désigné, à la majorité des membres, pour assurer la gestion de la CCSSCT.

Par ailleurs, chaque secrétaire adjoint peut désigner pour l'assister, 2 spécialistes en santé, sécurité et conditions de travail qu'il choisit librement parmi les élus du CCSE.

Lors des réunions de la CCSSCT, les secrétaires adjoints peuvent faire appel à l'un de ces 2 experts.

Afin d'exercer leurs missions, chacun des experts bénéficie d'un crédit de 50 heures par an pour préparer les réunions.

Pour tous les participants à cette commission, le temps passé en réunion en présence de l'employeur est considéré comme du temps de travail effectif et ne s'impute pas sur le crédit d'heures des membres de l'instance. Il en est de même du temps consacré aux trajets, dans les conditions légales en vigueur.

La CCSSCT du CCSE pouvant être amenée à étudier des politiques de prévention ayant des conséquences pour tous les établissements de l'entreprise, les parties conviennent qu'il est nécessaire que ses membres puissent échanger avec ceux des CSSCT locales. Ce faisant, la CCSSCT peut réunir 2 fois par an les secrétaires adjoints des CSE des établissements de Renault s.a.s., en charge de la gestion des CSSCT. L'ordre du jour de ces réunions est organisé librement par la CCSSCT.

Les temps de réunion et de trajet, dans les conditions légales en vigueur, sont considérés comme du temps de travail effectif et ne s'imputent pas sur le crédit d'heures des membres de l'instance.

□ Réunions communes de la commission économique et de la CCSSCT

Si la commission économique et la CCSSCT ont un champ de compétence propre, les projets qui leur sont soumis peuvent toutefois avoir des implications sur leurs deux domaines d'expertise respectifs ; dans ce cas, les réflexions de chacune peuvent utilement nourrir celles de l'autre.

Compte tenu de cela et afin d'avoir une analyse de ce type de dossier la plus globale qui soit tout en ayant des modalités de réunion agiles évitant les redondances de présentation, il est convenu que dans cette hypothèse, les membres des deux commissions se réuniront simultanément.

□ Observatoire central des Emplois et des Compétences / Commission formation

Dans le cadre de la politique ressources humaines de Renault, la formation joue un rôle majeur dans l'anticipation et l'accompagnement des évolutions de l'entreprise. Celle-ci a toujours souhaité avoir un dialogue approfondi tant avec les institutions représentatives du personnel que les organisations syndicales représentatives. Dans ce cadre, il a été reconduit par l'accord CAP 2020, signé le 13 janvier 2017, un Observatoire central des Emplois et des Compétences dont le rôle inclut celui qu'avait jusqu'alors la commission centrale formation.

Aussi, il est convenu de conserver cet Observatoire en lieu et place d'une commission formation du CCSE. L'accord précité étant à durée déterminée, les parties s'engagent à prévoir une commission formation auprès du CCSE si dans l'avenir, l'Observatoire n'était pas maintenu.

Le premier est réuni en amont de sujets relevant de sa compétence qui devraient faire l'objet de l'avis du second.

□ Observatoire central en matière d'égalité professionnelle et de mixité / Commission égalité professionnelle

Depuis plusieurs années, les accords conclus au sein de Renault s.a.s. en matière d'égalité professionnelle prévoient la mise en place d'un Observatoire central en matière d'égalité professionnelle et de mixité dans l'entreprise.

Force est de constater que l'Observatoire et la commission égalité professionnelle du CCE traitent très souvent des mêmes sujets. Aussi, il est convenu de conserver uniquement l'Observatoire prévu par l'accord conclu le 19 janvier 2018.

L'accord précité étant à durée déterminée, les parties s'engagent à prévoir une commission égalité professionnelle auprès du CCSE si dans l'avenir, l'Observatoire n'était pas maintenu.

Il est par ailleurs convenu que l'Observatoire est réuni en amont sur des sujets relevant de son périmètre.

Les commissions locales se tiennent avant la réunion de l'Observatoire central (ou commission centrale, le cas échéant).

ARTICLE 1. 2. 4. MOYENS DU CCSE ET DE SES MEMBRES

Afin de permettre au CCSE de fonctionner, un certain nombre de moyens matériels et humains sont pris en charge par l'entreprise dans les conditions décrites ci-après.

Local, équipements et moyens du CCSE

Renault met à disposition du CCSE, dans les bureaux qui sont affectés à l'instance, le matériel existant dans l'entreprise (ordinateur, imprimante, etc.) ainsi que des moyens permettant les réunions à distance (pieuvres, etc. en l'état actuel des technologies existantes) sachant que la dotation octroyée reste la propriété de l'entreprise et ne peut être déplacée ou modifiée.

Le CCSE se voit octroyer un crédit d'heures global de 80 heures par an. Ce crédit global de l'instance est mobilisable au bénéfice de chaque membre afin de participer aux réunions internes du comité et de ses commissions, en dehors des convocations émanant de l'employeur. Sa répartition est assurée par le secrétaire du comité.

La direction s'engage par ailleurs à prendre en charge les frais de sténotypie (ou tout autre moyen technologique à venir équivalent) pour faciliter la rédaction des minutes et procès-verbaux.

Moyens octroyés individuellement aux membres du CCSE

Pour permettre la réalisation de visioconférences et l'envoi des dossiers aux membres représentants du personnel uniquement par voie électronique, tous les membres du CCSE, qu'ils soient titulaires ou suppléants, se voient doter d'ordinateurs portables dès lors qu'ils n'en bénéficient pas par ailleurs.

En outre, les membres du bureau ont droit aux crédits d'heures individuels suivants :

- Le secrétaire du CCSE exerce ses fonctions à temps complet ;
- Les secrétaires adjoints ont droit chacun à un crédit de 40 heures par mois.

Le secrétaire du CCSE dispose par ailleurs d'un véhicule mis à disposition par l'entreprise et à choisir dans le catalogue.

Par ailleurs, les secrétaires adjoints, sous réserve d'une prise en charge financière du CCSE, ont la possibilité d'accéder au dispositif Loc. III. B le temps de cette fonction.

ARTICLE 1. 2. 5. PRINCIPES REGISSANT L'ARTICULATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES LOCALES ET CELLE CENTRALE PENDANT LE CYCLE ELECTORAL

Lors de la négociation de l'accord de méthode conclu le 7 mai 2018, il a été convenu entre les parties que les élections professionnelles de chacun des établissements de Renault s.a.s. continueront à se faire indépendamment les unes des autres. Ce faisant et à compter des premières élections qui doivent intervenir au mois de novembre prochain, certains établissements seront dotés de CSE alors que d'autres auront encore des CE.

Afin de déterminer les modalités de fonctionnement entre les instances représentatives du personnel locales et celle centrale pendant le déroulement du cycle électoral, les signataires du présent accord conviennent de négocier dès le mois de septembre 2018 un accord permettant d'assurer la gestion de cette période transitoire et prévoyant l'existence d'une seule et même instance centrale. Seront présents à cette négociation les membres du bureau de l'actuel CCE.

Titre 3 - Comités Sociaux et Economiques (CSE)

La présente partie a pour objet de définir et d'organiser les instances représentatives du personnel dans les établissements de Renault s.a.s..

La volonté commune des parties a été :

- D'adapter les règles applicables à la réalité et aux besoins du dialogue social local afin d'en garantir le bon fonctionnement ;
- D'assurer une représentation de proximité adaptée ;
- De fournir les moyens nécessaires aux CSE.

ARTICLE 1. 3. 1. COMPOSITION DES CSE ET MODALITES DE REMPLACEMENT

Le nombre de représentants du personnel des CSE sont ceux prévus par l'article R. 2314-1 du code du travail auquel s'ajoute l'employeur, ou son représentant, assisté éventuellement de trois salariés au maximum.

Par ailleurs, chaque CSE, par vote majoritaire de ses titulaires, désigne lors de sa première réunion un secrétaire, un secrétaire adjoint, un trésorier et son éventuel adjoint sachant que les trois premiers doivent nécessairement être désignés parmi les membres titulaires.

Pendant la durée des mandats, fixée à 4 ans, il est possible qu'un titulaire ne puisse pas continuer à tenir ses fonctions ou soit momentanément absent. Dans ces hypothèses, il est alors remplacé par un suppléant dans les conditions prévues à l'article L. 2314-37 du code du travail.

Un suppléant pouvant également quitter ses fonctions de manière définitive, il est convenu qu'un candidat non élu, que ce soit sur la liste titulaires ou suppléants à laquelle appartenait le suppléant partant, peut être désigné en remplacement. En cas de carence de candidat, le siège de suppléant reste vacant sauf nécessité d'organiser des élections professionnelles partielles, conformément aux dispositions légales.

Le CSE est également composé de représentants syndicaux (*cf. article 2.2.8*).

ARTICLE 1. 3. 2. FONCTIONNEMENT DES CSE

Les CSE se réunissent 11 fois par an en session ordinaire tout en sachant qu'ils peuvent en cas de nécessité être réunis en session extraordinaire.

Conformément aux dispositions légales, 4 réunions ordinaires portent, en tout ou partie, sur les attributions des CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

A cette occasion, le médecin du travail, ou son délégataire, ainsi que l'ingénieur conditions de travail, ou une personne de son équipe, assistent aux réunions avec voix consultative. Doivent également être invités l'inspecteur du travail et l'agent de la CARSAT territorialement compétents.

L'ordre du jour et les documents afférents sont transmis aux membres selon les dispositions légales applicables. Même s'ils ne sont présents aux réunions du CSE qu'en cas d'absence de leur titulaire, les suppléants sont systématiquement destinataires, à titre d'information, de toutes les convocations ainsi que des dossiers présentés en réunion afin de pouvoir pallier au mieux toute absence inopinée.

Le délai de communication de l'ordre du jour et des éventuels dossiers afférents est de 3 jours calendaires minimum lorsqu'il s'agit d'une simple information de l'instance. En cas d'information-consultation, le délai est celui prévu au titre 4 du présent chapitre.

Les parties s'accordent sur la possibilité de recourir à la visioconférence lors des réunions du CSE tout en confirmant, que les réunions en présentiel restent le principe et qu'il n'est pas possible de procéder à des réunions à distance lorsque des dossiers confidentiels sont évoqués.

Par ailleurs, la Direction lorsqu'elle fait le choix de recourir à la visioconférence s'engage à utiliser un dispositif technique garantissant l'identification des membres et leur participation, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image.

A l'issue des réunions, des minutes et procès-verbaux sont dressés dans les conditions légalement prévues. Pour ce faire, le recours à la sténotypie (ou tout autre moyen technique similaire à venir) est autorisé.

ARTICLE 1. 3. 3. LA REPRESENTATION DE PROXIMITE

Le cadre légal n'impose pas l'existence d'une représentation de proximité. Or, au regard tant de la volumétrie que du périmètre des établissements de Renault s.a.s., il est souhaitable d'en prévoir une.

Aussi, il est convenu de mettre en place des représentants de proximité tel que l'autorise l'article L. 2313-7 du code du travail et ainsi permettre aux acteurs du dialogue social de chaque établissement, d'organiser cette représentation de proximité en fonction de leur situation. Ces représentants sont appelés, au sein de Renault s.a.s., « RPROX ».

Au demeurant, cela peut être une opportunité de donner aux suppléants des CSE un rôle accru et des moyens d'actions.

Désignation des représentants de proximité, modalités de fin de mandat et de remplacement

Avant les élections professionnelles, chaque établissement distinct ouvre une négociation avec les organisations syndicales représentatives locales. Celle-ci a pour but de définir dans le cadre d'un accord collectif à durée déterminée dont l'échéance est la fin des mandats du CSE :

- Le nombre total de représentants de proximité pour l'établissement sachant que celui-ci ne peut dépasser le nombre de représentants suppléants du CSE en fonction des effectifs PAP ;
- Le nombre de zones de proximité dans l'établissement, ainsi que leur périmètre, lequel peut correspondre notamment à un métier et/ou un périmètre géographique. Dans chaque zone, une commission de proximité est constituée ;
- Le nombre de représentants de proximité par zone.

A défaut d'accord majoritaire fixant ces bases, aucune représentation de proximité ne peut être mise en place.

Après les élections, le nombre total de représentants défini par l'accord susmentionné est réparti entre les organisations syndicales au prorata de leurs résultats lors du premier tour des élections des titulaires du CSE. S'il reste des sièges à pourvoir, ceux-ci sont attribués selon le système de la plus forte moyenne.

Suite à cela, les organisations syndicales établissent chacune une liste de candidats dans les conditions suivantes :

- L'ensemble des candidats doivent être élus titulaires ou suppléants du CSE ;
- Pour chacun, il est indiqué les zones possibles d'affectation par ordre de préférence.

La désignation des représentants de proximité dans chaque zone se fait dans le cadre d'une réunion de l'instance (ou point spécifique à l'ordre du jour selon le cas), par un vote à la majorité des membres titulaires et suppléants du CSE. Ces derniers doivent autant que possible privilégier, lors de leur vote, l'élection d'un salarié appartenant aux effectifs de la zone.

Une fois la désignation opérée dans les conditions précédemment décrites, le nom et les coordonnées des représentants de proximité sont affichés dans chaque zone.

Conformément aux dispositions légales applicables, les représentants de proximité sont désignés pour la durée des mandats des élus du CSE. Pour autant, il peut arriver qu'un remplacement soit nécessaire, en cas de :

- Démission du mandat ;
- Rupture du contrat de travail ;
- Mobilité en dehors de l'établissement distinct ;
- Perte de mandat de membre du CSE ;
- Révocation par l'OS.

Dans l'une de ces hypothèses, l'organisation syndicale à laquelle appartient le siège propose un autre membre, élu au CSE.

Sa nomination fait l'objet d'une validation par le secrétaire de l'instance. En cas de désaccord avec le secrétaire, le CSE peut être saisi tout en sachant que la répartition des représentants de proximité par organisation syndicale telle qu'issue des résultats électoraux doit être conservée.

Attributions des représentants de proximité

Les représentants de proximité se voient conférer, dans la limite de la zone où ils ont été désignés, les compétences des CSE dans les matières suivantes :

- Prise en charge pour le compte du CSE de l'examen des réclamations individuelles et collectives visées à l'article L. 2312-5 du code du travail par renvoi du dernier alinéa de l'article L. 2312-8 du code précité, relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, la santé, la sécurité ainsi que celles des conventions et accords collectifs.
Les représentants de proximité en rapportent à la ligne managériale responsable de leur zone d'attributions ;
- Suivi de la procédure prévue en cas de droit d'alerte lié à l'atteinte aux droits des personnes ;
- Délégations de certaines missions en matière de santé, sécurité et conditions de travail qui doivent se faire au plus proche du terrain :
 - Inspections trimestrielles de la zone dans laquelle ils ont compétence, lesquelles sont considérées comme du temps de travail effectif et non déduites du crédit d'heures des représentants de proximité, à la condition que le responsable, le RH et/ou tout représentant de la direction soit présent ;
 - Enquêtes suite à accident du travail et suite au signalement d'un danger grave et imminent.

- Information-consultation dans un cadre circonscrit et organisé.

Conformément aux dispositions relatives aux informations-consultations, cette délégation ne peut concerner que les projets concernant le fonctionnement quotidien d'une zone et ayant des impacts strictement limités à ce périmètre.

Cette délégation de responsabilités du CSE vers les représentants de proximité n'est possible que si les conditions ci-après sont respectées :

- Le CSE doit prendre une délibération pour autoriser, par principe, cette délégation aux commissions de proximité ;
- Par suite, pour chaque information-consultation concernée, l'aval préalable du secrétaire et du président (ou son représentant) du CSE est requis et matérialisé par leur signature de l'ordre du jour de la commission de proximité mentionnant ce point ;
- Lors de la présentation d'un projet, si les représentants de proximité estiment, à la majorité des membres composant la commission, que le sujet dépasse leur domaine de responsabilité, ou s'ils estiment nécessaire de remonter le sujet au CSE, la procédure d'information-consultation sera engagée au niveau du CSE ;
- Il en est de même si les représentants de proximité jugent qu'une expertise sur le projet devrait être menée. Elle ne peut être alors décidée que par le CSE dans les conditions légales applicables. Par ailleurs, la commission de proximité n'ayant pas la personnalité morale, le CSE est seul compétent en cas de litige.

Les éventuels dossiers d'information-consultation soumis à l'avis des représentants de proximité leur sont transmis dans les mêmes conditions et délais que ceux à destination du CSE (*cf. titre 4 du présent chapitre*). Les sujets ainsi soumis à la consultation des représentants de proximité ne sont pas de nouveau présentés au CSE. Le résultat de la consultation fait l'objet d'une information au secrétaire du CSE.

Modalités de réunion des représentants de proximité

En plus de leurs missions quotidiennes auprès des salariés et au plus proche du terrain, les représentants de proximité, compte tenu des attributions qui leur sont dévolues, doivent pouvoir se réunir périodiquement afin notamment, d'aborder avec la ligne managériale les questions, les projets ou les sujets collectifs relevant de leur champ de compétence.

Pour ce faire, une commission de proximité est créée par zone. Elle est composée des représentants de proximité, des éventuels désignés de proximité (cf. article 2.2.4), d'un manager responsable de la zone qui en assure la présidence et qui est assisté d'une personne de la fonction RH. Au besoin, le président peut par ailleurs faire appel à des personnes qualifiées en fonction des sujets.

Chaque commission se réunit au moins une fois par trimestre. La Direction envoie 8 jours au moins avant la date de la réunion une convocation à chacun des membres.

Le président de chaque commission, en concertation avec les membres de la commission, peut si besoin définir des modalités de réunion plus précises.

Enfin, il est admis que la commission puisse se réunir en session extraordinaire en cas de projet nécessitant une information-consultation dans les conditions prévues au paragraphe précédent.

Interactions avec la CSSCT et le CSE

Les commissions de proximité, la CSSCT et le CSE agissant de concert et sur des sujets communs, les parties conviennent qu'il est nécessaire d'organiser des modalités d'interactions :

- Commission de proximité/CSSCT : dans chaque commission de proximité, un « rapporteur » est nommé parmi les représentants de proximité à la majorité des membres qui la compose. Le président peut prendre part au vote.
Le « rapporteur » est l'interlocuteur privilégié du président pour l'organisation des réunions et également, membre de la CSSCT afin de pouvoir apporter son expertise « terrain » et représenter sa zone d'appartenance.
- Commission de proximité/CSE : compte tenu du champ d'intervention des représentants de proximité au niveau de chaque zone, il est nécessaire que le CSE puisse être informé des travaux réalisés dans chacune des zones. Aussi, il est convenu que chaque rapporteur transmette à l'ensemble des membres du CSE un rapport d'activité annuel de leur commission mentionnant notamment les projets qui ont pu faire l'objet d'une information-consultation et l'avis rendu, ainsi que tout point d'attention utile à porter à la connaissance du CSE compte tenu des attributions qu'il a délégué aux représentants de proximité. Ce rapport est préalablement validé avec le président.

Moyens des représentants de proximité

Afin de mener leurs missions au quotidien, les représentants de proximité bénéficient chacun d'un crédit de 10h/mois qui est, sauf urgence, mobilisable sous réserve d'une information préalable à leur ligne hiérarchique dans un délai de prévenance raisonnable garantissant le bon fonctionnement du service.

Par ailleurs, le temps passé en réunion de la commission de proximité est considéré comme du temps de travail effectif, sans décompte du crédit d'heures alloué.

ARTICLE 1. 3. 4. COMMISSION SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CSSCT)

Périmètre de mise en place

Dans chaque établissement distinct de plus de 300 salariés une CSSCT est créée tout en sachant que les effectifs pris en compte sont ceux du protocole d'accord préélectoral.

Les établissements comportant des sites distants peuvent décider, dans le cadre de la négociation prévue à l'article 1.3.3 du présent accord, de mettre en place une CSSCT dans chacun de leurs sites.

Attributions et moyens

Les CSSCT sont compétentes, par délégation d'attribution du CSE, pour les questions relatives à la santé, sécurité et conditions de travail du périmètre du CSE à l'exclusion des missions relevant, en ce domaine, des représentants de proximité.

Ces commissions sont également appelées à venir en appui du CSE en matière de prévention et de réflexion des domaines relevant de leur compétence. Ce faisant, elles peuvent être réunies pour travailler en amont de la réunion du CSE sur tout dossier nécessitant la consultation de ce dernier.

Elle procède en outre à l'étude préalable des dossiers de recherche de reclassement suite à une déclaration d'inaptitude médicale avant avis du CSE.

Composition de la CSSCT

Le CSE désigne les membres de la CSSCT parmi le secrétaire adjoint et les rapporteurs des commissions de proximité ; étant précisé qu'au moins un représentant du second collège, ou le cas échéant du troisième collège, doit être présent. A défaut, il est désigné par le CSE parmi ses membres suite à une résolution prise à la majorité.

Dans les établissements multisites, les membres de la CSSCT sont désignés parmi les rapporteurs des commissions de proximité et le, ou les, secrétaire(s) adjoint(s) s'il est fait le choix, par négociation, d'en avoir plusieurs.

La présidence de la CSSCT est assurée par l'employeur (ou son représentant) qui peut être assisté, autant que de besoin, de salariés de l'entreprise.

Des représentants syndicaux, désignés dans les conditions prévues à l'article 2.2.8 infra, participent aux réunions.

Modalités de fonctionnement et moyens

Le président de la CSSCT, ou son représentant, convoque au moins 4 fois par an, la commission avant chacune des réunions du CSE portant sur tout ou partie de ses attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Le temps passé en réunion est considéré comme du temps de travail effectif et ne s'impute pas sur le crédit d'heures alloué.

Par ailleurs, elle est convoquée au besoin pour procéder à l'étude de tout dossier ayant un impact important en matière de santé, sécurité et conditions de travail sur la base des éléments d'informations préalablement transmis aux membres du CSE.

A ces occasions et conformément aux dispositions légales, le médecin du travail, ou son délégataire, ainsi que l'ingénieur conditions de travail, ou une personne de son équipe, assistent aux réunions. Doivent aussi être invités l'inspecteur du travail et l'agent de la CARSAT territorialement compétents.

Pour mener leurs missions, tous les membres ont accès à la BDES de l'établissement.

ARTICLE 1. 3. 5. AUTRES COMMISSIONS DES CSE

Commission égalité professionnelle

Cette commission est réunie une fois par an afin de préparer les délibérations du CSE sur la situation comparée, les conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes.

Elle est composée d'un représentant par organisation syndicale représentative dans l'établissement ; sa présidence est assurée par un représentant de l'employeur.

Les membres bénéficient des crédits d'heures prévus par les accords collectifs conclus en matière d'égalité professionnelle.

Commission des marchés

Conformément aux dispositions légales (*article L. 2315-44-1 du code du travail*), une commission des marchés devra être mise en place dans certains CSE.

Commissions facultatives

Chaque CSE a la possibilité de créer des commissions supplémentaires, par inscription à son règlement intérieur. Leurs membres peuvent être librement choisis parmi les salariés de l'établissement.

ARTICLE 1. 3. 6. BUDGETS DES CSE

Subvention de fonctionnement

Chaque CSE perçoit, conformément aux dispositions de l'article L. 2315-61 du code du travail, une subvention de fonctionnement d'un montant équivalent à 0,22% de la masse salariale sachant que l'assiette prise en compte pour verser cette subvention est celle définie à l'article du code du travail précité.

Chaque CSE est libre de décider, par délibération, de consacrer une partie de ce budget au financement de la formation des délégués syndicaux de l'entreprise ainsi qu'à la formation des représentants de proximité, lorsqu'ils existent.

De la même manière, il leur revient de décider, par accord avec le CCSE, d'en transférer une partie à ce dernier pour son fonctionnement.

Chaque CSE peut également décider, par délibération, que certains coûts supportés par l'établissement (ex : sténotypie, ou tout autre type de prestation administrative) puissent être déduits de la subvention de fonctionnement prévue par la loi.

Au global, la subvention versée ainsi que les coûts supportés par l'établissement doivent correspondre à 0,22% de l'assiette de référence.

Subvention dédiée aux activités sociales et culturelles

Chaque CSE reçoit une contribution au titre des activités sociales et culturelles dont l'assiette de calcul est celle prévue par l'article L. 2312-83 du code du travail.

Afin de neutraliser l'impact du changement d'assiette opéré et pour garantir les niveaux de versement des activités sociales et culturelles des salariés de l'entreprise, Renault s.a.s. s'engage à calculer les nouveaux taux de contribution de chaque nouveau CSE en veillant à garantir, à masse salariale équivalente, le même montant d'ASC que celui alloué dans la dernière année pleine d'exercice du CE.

ARTICLE 1. 3. 7. MOYENS DU CSE ET DE SES MEMBRES

Local, équipements et moyens des CSE

Chaque établissement met à disposition de son CSE, dans les locaux qui lui sont affectés, le matériel existant dans l'entreprise (ordinateur, ligne de téléphonie fixe, etc.) tout en sachant que la dotation octroyée reste la propriété de l'entreprise et ne peut être déplacée ou modifiée.

Indépendamment du crédit d'heures individuel alloué aux élus titulaires au titre du code du travail, le CSE se voit octroyer un crédit d'heures global de 80 heures par an. Ce crédit global de l'instance est mobilisable au bénéfice de chaque membre afin de participer aux réunions internes du comité et de ses commissions, en dehors des convocations émanant de l'employeur. Sa répartition est assurée par le secrétaire du comité.

Sauf délibération contraire du CSE, la direction s'engage par ailleurs à prendre en charge les frais de sténotypie (ou tout autre moyen technologique à venir équivalent) pour faciliter la rédaction des minutes et procès-verbaux.

Afin de donner aux CSE des moyens de communication avec les salariés, un site est mis à la disposition de chacun dans les établissements dotés d'un intranet. Des panneaux d'affichage sont également mis à disposition.

Les modalités de mise en œuvre de ces deux moyens sont fixées par concertation locale.

Moyens octroyés individuellement aux membres du CSE

Les membres titulaires du CSE bénéficient du crédit d'heures prévu par l'article R. 2314-1 du code du travail.

Conformément aux dispositions applicables et dans les limites légalement fixées, ces heures sont mutualisables entre les élus du CSE et reportables d'un mois sur l'autre dans la limite de l'année civile.

Les fonctions de secrétaire et de trésorier étant des rôles importants dans la gestion du CSE, que ce soit pour son fonctionnement ou dans le cadre de la gestion des activités sociales et culturelles, il est convenu que dans tous les établissements quel qu'en soit l'effectif :

- Le secrétaire du CSE exerce son mandat à temps plein ;
- Le trésorier bénéficie d'un crédit d'heures individuel de 180 heures par an, lequel n'inclut pas celui dont il bénéficie au titre de son statut de membre du CSE.

Titre 4 - Procédures d'information-consultation et modalités d'articulation des instances locales et centrale

Le code du travail prévoit la capacité de définir, par la négociation, la procédure d'information-consultation du CCSE et des CSE ainsi que les modalités afférentes à l'articulation entre ces deux niveaux. C'est l'objet de la présente partie.

ARTICLE 1. 4. 1. GESTION DES INFORMATIONS-CONSULTATIONS RECURRENTES

Les trois informations-consultations récurrentes prévues par le code du travail sont soumises annuellement au CCSE.

Concernant celle liée à la politique sociale, une fois l'avis de l'instance centrale rendu, elle fait l'objet d'une information-consultation au niveau de chaque CSE lesquels ont à rendre un avis dans la limite de leur périmètre de compétence respectif.

Les documents afférents aux consultations précitées sont adressés en même temps que la convocation.

La réception de ces documents (ou leur mise à disposition dans la BDES et notification aux membres) est le point de départ du délai minimum de 15 jours calendaires dont disposent le CCSE, et/ou les CSE selon le cas, pour rendre leur avis. Ce délai n'est pas applicable en cas de recours à une expertise.

ARTICLE 1. 4. 2. GESTION DES INFORMATIONS-CONSULTATIONS PONCTUELLES

Les domaines dans lesquels le CCSE et/ou les CSE sont appelés à rendre un avis sont ceux limitativement énumérés par le code du travail.

Les documents afférents à ces consultations sont adressés en même temps que la convocation. La réception de ces documents est le point de départ du délai minimum de 8 jours calendaires dont disposent le CCSE, et/ou les CSE selon le cas, pour rendre leur avis. Ce délai n'est pas applicable en cas de recours à une expertise ou encore, lorsque des délais spécifiques ont été prévus par d'autres accords collectifs en vigueur.

Au demeurant, dans la mesure du possible, le délai de 8 jours pourra être allongé.

Concernant le CCSE, dans le cas de circonstances exceptionnelles, lorsque notamment, un partenaire extérieur est impliqué dans un projet stratégique pour l'entreprise et/ou le Groupe, il pourrait être demandé aux élus du CCSE de rendre un avis dans un délai réduit et selon une procédure simplifiée quant à la transmission du dossier. Il en est de même lorsqu'une situation met en jeu le secret des affaires, la procédure d'information-consultation s'applique dans les délais les plus rapprochés suivant, le cas échéant, la réalisation des obligations légales d'information exigées par la réglementation financière.

ARTICLE 1. 4. 3. INFORMATIONS-CONSULTATIONS PONCTUELLES DU CCSE ET DES CSE

Afin d'avoir une meilleure lisibilité du rôle de chaque instance et d'avoir une étude du dossier au niveau le plus en mesure d'en évaluer les impacts, il est convenu de la répartition de responsabilité suivante :

TYPLOGIE DE PROJET	NIVEAU DE CONSULTATION	INFORMATION A POSTERIORI
Projet important <u>avec</u> ou <u>sans</u> décision stratégique pour l'entreprise mais <u>sans</u> mesures d'adaptation	CCSE	CSE concernés
Projet important <u>avec</u> des impacts différents dans les établissements concernés mais <u>sans</u> implication ou décision au niveau général de l'entreprise	CSE concernés	Bureau du CCSE ou CSSCT centrale <i>CSSCT centrale quand il y a des modifications importantes relevant de ses compétences</i>
Projet important <u>avec</u> décision stratégique pour l'entreprise et <u>avec</u> des mesures spécifiques d'adaptation en local	CCSE puis CSE <i>Dans ce cas, l'avis (= résultat des votes) du CCSE sera remis en séance de chaque CSE par le président. Les dossiers à destination du CCSE et des CSE concernés pourront être concomitamment envoyés aux instances précitées.</i>	

Pour tous les dossiers ayant un impact important en matière de santé, sécurité et conditions de travail, la CCSSCT et/ou celles locales sont saisies pour étude et préparation de la consultation du CSE ou du CCSE, en fonction du niveau d'information-consultation défini ci-dessus.

Titre 5 - Base de données économiques et sociales (BDES)

Les parties sont convaincues que la BDES doit devenir l'Outil de communication des informations au bénéfice des instances électives.

Le cadre légal permet de définir par la négociation les modalités d'accès à la BDES et son contenu.

Afin d'optimiser son fonctionnement, il est convenu d'organiser dans le courant de l'année 2019 un chantier paritaire visant notamment à :

- Fixer la liste des informations nécessaires à publier dans les BDES pour les consultations récurrentes ;
- Définir le contenu des informations remises régulièrement (notamment les données du bilan social) ;
- Déterminer les règles de diffusion des informations/dossiers ;
- Réfléchir sur ces bases à une éventuelle évolution de la périodicité des informations-consultations récurrentes et faire de la BDES le support unique de toutes les informations à transmettre aux instances.

CHAPITRE 2 - ORGANISATION ET MOYENS DES ORGANISATIONS SYNDICALES ET DE LA NEGOCIATION

Les modifications législatives intervenues concernant les institutions représentatives du personnel n'ont pas eu d'impact sur le fonctionnement et les moyens des organisations syndicales, sauf concernant les conditions de désignation des délégués syndicaux.

Renault s.a.s. a toujours eu la volonté de prévoir un cadre conventionnel dédié aux relations qu'elle entretient avec les Organisations Syndicales (OS), lequel est intimement lié à celui existant pour les institutions représentatives du personnel.

En effet, ces deux domaines forment, au sein de l'entreprise, un tout indissociable participant à un dialogue social équilibré.

Le présent chapitre a pour objet de présenter l'organisation et les moyens négociés au profit des OS, et plus particulièrement aux OSR, tout en sachant que les parties conviennent que les moyens accordés, que ce soit en termes de communication ou de crédit d'heures global, permettent aux OSR d'exercer le droit d'expression tel que prévu aux articles L. 2281-5 et suivants du code du travail.

Titre 1 - Moyens et organisation des organisations syndicales au niveau central

Les organisations syndicales représentatives (OSR) au niveau de l'entreprise ont un rôle primordial au bon fonctionnement du dialogue social et à la régulation sociale.

Dans ce cadre, le mandat de Délégué Syndical Central (DSC) est clé et incontournable à la qualité de la négociation collective.

Aussi, la présente partie a pour objet de définir les moyens mis à leur disposition ainsi qu'à leur Fédération tout en sachant que leur octroi n'induit aucun lien de dépendance avec l'entreprise chacune gardant son indépendance d'actions.

ARTICLE 2. 1. 1. DELEGUES SYNDICAUX CENTRAUX ET PERIMETRE D'INTERVENTION

Les OSR peuvent désigner, dès lors qu'elles remplissent les conditions légales nécessaires, un DSC et deux Délégués Syndicaux Centraux Adjoints (DSCA) dont elles choisissent le périmètre d'intervention (manufacturing/tertiaire) et en informent la Direction des Ressources Humaines (DRH) France.

Pour exercer leurs missions telles qu'elles sont définies par le code du travail, les DSC et leurs adjoints peuvent accéder à tous les établissements de Renault s.a.s. en informant au préalable la direction locale de leur venue.

Compte tenu que certains accords sont signés au niveau du périmètre métallurgique du Groupe Renault, les DSC et leurs adjoints peuvent intervenir dans les filiales métallurgiques françaises du Groupe, sous réserve d'en avertir au préalable la direction de l'entreprise en cause en précisant le motif de leur venue.

ARTICLE 2. 1. 2. CREDIT D'HEURES GLOBAL A DISPOSITION DES OSR AU NIVEAU ENTREPRISE

Les OSR au niveau de l'entreprise bénéficient chacune d'un crédit d'heures global annuel de 1 000 heures qui sont utilisables sous réserve d'un délai de prévenance de 5 jours calendaires sauf, lorsque ces heures sont attribuées à un mandaté ou à un désigné de proximité (cf. article 2.2.4). Dans cette hypothèse, le délai est de 24 heures, sauf circonstances exceptionnelles.

En toute hypothèse, ce crédit doit être pris en veillant à ne pas perturber le bon fonctionnement des services.

Ces heures peuvent être allouées au bénéfice de salariés de Renault s.a.s. et des filiales Métallurgie situées en France, qu'ils soient ou non mandatés.

ARTICLE 2. 1. 3. CONTRIBUTION ET MOYENS OCTROYES AUX FEDERATIONS SYNDICALES NATIONALES REPRESENTATIVES

Contribution

Dans la Branche Métallurgie, le rôle des Fédérations syndicales nationales représentatives est déterminant. Leur importance au sein du secteur de la Métallurgie est nécessairement un vecteur du dialogue social.

C'est dans ce contexte qu'une contribution est versée annuellement à chaque fédération syndicale nationale représentative de la Métallurgie et justifiant d'au moins 8% des voix valablement exprimées aux premiers tours des élections des titulaires des CSE de Renault s.a.s..

Cette contribution s'élève à 40 000€ pour chaque Fédération remplissant les critères susmentionnés afin qu'elles puissent avoir les moyens nécessaires à la réalisation des missions qui leur sont propres.

Moyens

Les Fédérations précitées ont également besoin de ressources humaines pour fonctionner. Aussi, il est convenu que celles qui remplissent les conditions précitées peuvent se voir mettre à disposition jusqu'à deux salariés appartenant aux effectifs de Renault s.a.s. dans les conditions suivantes :

- Mise en œuvre d'une convention de mise à disposition tripartite de 3 ans maximum, renouvelable sans limitation ;
- Maintien du salaire net par Renault s.a.s. avec revalorisation annuelle dans les mêmes conditions que le dispositif prévu à l'article 3.1.5 du présent accord ;
- Ancienneté maintenue ;
- Les salariés sont électeurs mais pas éligibles aux élections professionnelles ;
- Réintégration dans son emploi ou un équivalent.

Ces salariés peuvent être mis à disposition de la Fédération elle-même ou de toute autre structure syndicale externe à l'entreprise.

Par ailleurs, dans chaque établissement de plus de 2 000 salariés, un salarié, membre d'une OSR au niveau de l'entreprise peut bénéficier d'une suspension de son contrat de travail pour une durée maximale de trois ans, renouvelable sans limitation afin d'exercer des fonctions de permanent au service de l'organisation syndicale à laquelle il appartient.

Dans cette hypothèse, le salaire de l'intéressé n'est pas maintenu ; en revanche, son ancienneté l'est. Il demeure électeur mais non éligible aux élections professionnelles.

A l'issue, le salarié réintègre son emploi ou un emploi équivalent.

ARTICLE 2. 1. 4. CONTRIBUTIONS OCTROYEES AUX OSR

Compte tenu des missions dévolues à chacune des OSR de Renault s.a.s., notamment celles relatives à la négociation d'accords collectifs, une contribution financière venant en complément des cotisations reçues de leurs adhérents est versée. Aussi, il est convenu des contributions suivantes sachant que celles-ci n'emportent aucune conséquence sur l'indépendance d'opinion et d'actions des OSR vis-à-vis de l'entreprise :

- Une part fixe de 98 000€ par an, à chaque OSR ayant obtenu 10% des voix valablement exprimées au premier tour des élections des titulaires de l'ensemble des CSE ;
- Une part variable fixée selon le pourcentage des voix exprimées au premier tour des élections des titulaires de l'ensemble des CSE, selon un barème progressif par tranche de 5% :
 - Première tranche de 10 à 15% = 11 500€ ;
 - Tranches suivantes = 4 500€/tranche.

En cas de liste commune, la clé de répartition des subventions est déterminée par accord entre les OSR de ladite liste.

Le DSC en assure la gestion.

ARTICLE 2. 1. 5. CANAUX ET MOYENS DE COMMUNICATION

Le contenu des affiches, publications, tracts, pages intranet est librement déterminé par la section syndicale sous réserve d'une part, qu'il revête un caractère exclusivement syndical et d'autre part, qu'il ne contienne ni injure, ni diffamation conformément aux dispositions législatives relatives à la presse. La protection de la vie privée et notamment le droit à l'image, doivent être respectés dans les publications syndicales.

Par ailleurs, le logo Renault, propriété de l'entreprise, ne peut être ni utilisé ni modifié sans accord de l'entreprise et ce, conformément aux dispositions du code de la propriété intellectuelle, notamment concernant la protection de la marque.

Tract

Les organisations syndicales sont libres de diffuser la presse syndicale et les tracts syndicaux dans l'entreprise sous réserve que cela se fasse en dehors du temps de travail et des locaux qui y sont réservés.

Intranet

Pour permettre aux représentants des syndicats d'accéder aux moyens de communication, dans le respect de l'esprit de la charte du 2 février 2005, un site intranet est mis à la disposition de chaque OS au niveau entreprise lorsqu'un intranet préexiste. Ce site est destiné à la publication d'informations syndicales.

Le site ne peut servir de support à des forums de discussion, ni être utilisé pour délivrer des messages individualisés aux salariés sur leurs postes de travail.

Expérimentation d'une application smartphone

Il est convenu de mener une expérimentation visant à permettre aux organisations syndicales au niveau entreprise d'avoir à leur disposition une application smartphone. Celle-ci a pour finalité de mettre en place une communication digitale descendante dans les conditions suivantes :

- Engagement de chaque OS de respecter une charte d'utilisation veillant notamment à se conformer au principe de non-dénigrement de l'entreprise et à son image ;
- Application dont les principes techniques sont définis par Renault s.a.s. afin de veiller au respect des paramètres de sécurité applicables dans l'entreprise ;
- Les OS peuvent faire modifier la charte graphique afin qu'elle corresponde à leur identité visuelle sous réserve des possibilités du prestataire retenu ;
- Les OS assurent la prise en charge financière de leur application.

ARTICLE 2. 1. 6. AUTRES MOYENS ALLOUES AUX OSR AU NIVEAU CENTRAL

Moyens alloués aux OSR

Les OSR au niveau entreprise bénéficient d'un local mis à leur disposition lequel est doté des moyens informatiques dans l'entreprise (ordinateur, imprimante, etc.) ainsi que des moyens permettant les réunions à distances (pieuvres en l'état actuel des technologies existantes).

Afin que chaque OSR puisse plus facilement exercer ses missions, un véhicule, choisi dans le catalogue de Loc. III.B., est mis à disposition selon les règles applicables en la matière dans l'entreprise, et prise en charge par cette dernière. Son utilisation est librement déterminée par le DSC.

Chaque OSR pourra par ailleurs recourir à la location d'un véhicule de la gamme Renault auprès du Service Véhicule Entreprise (SVE) dans les conditions en vigueur et sous réserve d'une prise en charge financière par l'OSR.

Moyens alloués aux DSC et leurs adjoints

Les DSC exercent leurs missions à temps plein et les DSCA bénéficient d'un crédit d'heures mensuel de 80 heures chacun.

Chaque DSC ainsi que ses adjoints bénéficient d'un ordinateur portable dès qu'il n'en est pas doté par ailleurs.

Ils ont également un smartphone dont la prise en charge est assurée comme pour les salariés de Renault s.a.s., sauf s'il en ont déjà un.

Le dispositif de Loc. III.B. est ouvert aux adjoints du DSC sous réserve d'une prise en charge des frais afférents par l'OSR ou, l'intéressé.

ARTICLE 2. 1. 7. REPRESENTANTS SYNDICAUX AU CCSE

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant syndical au CCSE qui est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité fixées à l'article L. 2314-19 du code du travail.

Il assiste aux séances du CCSE et bénéficie d'un crédit d'heures de 96 heures par an afin de préparer les réunions. Le temps passé en réunion est considéré comme du temps de travail effectif et ne s'impute pas sur le crédit d'heures alloué.

Titre 2 - Moyens et organisation des OSR au niveau local

L'objet de la présente partie, à l'identique de ce qui a été évoqué précédemment concernant les OSR au niveau entreprise, est de prévoir les moyens permettant le fonctionnement des OSR au niveau des établissements de Renault s.a.s..

ARTICLE 2. 2. 1. LES DELEGUES SYNDICAUX

Les Délégués Syndicaux (DS) sont désignés, conformément aux dispositions légales applicables, dans chaque établissement distinct de Renault s.a.s..

Leur nombre correspond, en fonction des effectifs de chaque établissement, à celui prévu par le code du travail.

Afin d'exercer leur mandat, chaque DS bénéficie d'un crédit d'heures de 24 heures par mois.

Par ailleurs, un des DS de chaque OSR dans chacun des établissements voit son crédit d'heures augmenté comme suit, afin de lui permettre d'assurer l'animation de l'équipe syndicale locale (cf. article 2.2.7).

Effectif de l'établissement	Crédit d'heures mensuel
≥ 8 000	70
4 000 – 7 999	60
2 000 – 3 999	50
≤ 1 999	40

Sous réserve d'en avoir préalablement informé leur service RH, les DS peuvent, au sein d'une même section syndicale et dans le cadre du mois, se partager entre eux le temps dont ils disposent.

Le DS assurant l'animation de l'équipe syndicale locale à laquelle il appartient, peut bénéficier de l'ouverture du dispositif de Loc. III.B. dont la prise en charge financière est assurée par la section syndicale ou le syndicat.

ARTICLE 2. 2. 2. MAINTIEN DU REPRESENTANT SYNDICAL PREVU PAR L'ACCORD COUVERTURE SOCIALE DU 5 JUILLET 1991

Les parties conviennent de confirmer l'existence du représentant syndical créé par l'accord de couverture sociale de 1991.

ARTICLE 2. 2. 3. CREDIT D'HEURES GLOBAL A DISPOSITION DES OSR AU NIVEAU ETABLISSEMENT

Les OSR au niveau de chaque établissement bénéficient chacune d'un crédit d'heures global annuel fixé conformément au tableau suivant ; sachant que pour la détermination des effectifs, il convient de se reporter à ceux fixés dans le cadre du Protocole d'Accord Préélectoral (PAP).

Effectif établissement	Audience		
	≥ 10% et ≤ 20%	> 20% et ≤ 30%	> 30%
≥ 8 000	1 250	1 625	2 000
4 000 – 7 999	1 000	1 300	1 600
1 500 – 3 999	750	975	1 200
800 – 1 499	500	650	800
300 – 799	250	325	400
< 300	50	75	100

Ces heures sont utilisables sous réserve d'un délai de prévenance de 5 jours calendaires sauf, lorsque ces heures sont attribuées à un mandaté ou à un désigné de proximité (cf. article 2.2.4). Dans cette hypothèse, le délai est de 24 heures, sauf circonstances exceptionnelles.

En toute hypothèse, ce crédit doit être pris en veillant à ne pas perturber le bon fonctionnement des services.

Ces heures peuvent être allouées au bénéfice de tout salarié de l'établissement.

Les OSR d'établissement peuvent une fois par an, à mi-année, réallouer une partie de leur crédit annuel au profit des OSR au niveau entreprise lesquelles choisissent soit de les garder à leur niveau, soit de les réallouer au profit d'OSR d'établissement.

ARTICLE 2. 2. 4. LES DESIGNES DE PROXIMITE

Dans la volonté de compléter l'action des représentants de proximité dans les établissements dont l'effectif est le plus élevé, les parties à la présente négociation ont convenu de créer des désignés de proximité. Ils prennent le nom de « DPROX ».

FD
Mm
A n

Principe de mise en place des désignés de proximité et nombre maximum

Dans tout établissement d'un effectif de plus de 2 500 salariés (effectifs PAP hors salariés en dispense d'activité ou DACS), le nombre maximum de désignés de proximité est le suivant :

EFFECTIFS ETABLISSEMENTS	NOMBRE MAXIMUM DE DESIGNES DE PROXIMITE PAR ETABLISSEMENT
+ de 10 000 salariés	17
9 000 à 9 999 salariés	16
8 250 à 8 999 salariés	15
7 000 à 8 249 salariés	14
6 000 à 6 999 salariés	13
5 750 à 5 999 salariés	12
5 000 à 5 749 salariés	11
4 750 à 4 999 salariés	10
4 250 à 4 749 salariés	9
3 500 à 4 249 salariés	8
3 000 à 3 499 salariés	7
2 500 à 2 999 salariés	6

Par ailleurs, la négociation locale peut conduire à compléter le nombre de désignés de proximité pour certains établissements industriels, afin de tenir compte de leurs particularités et dans les conditions suivantes :

- 1 désigné de proximité complémentaire pour un effectif compris entre 2 500 et 3 499 salariés ;
- 2 pour un effectif de 3 500 salariés et plus.

Modalités de désignation au niveau des établissements

Au moment de la négociation portant notamment sur le découpage des zones de proximité (cf. *article 1.3.3 supra*), la direction et les OSR locales déterminent le nombre de désignés de proximité pour leur établissement. Les désignés de proximité peuvent être mobilisés par les OS concernées du fait de leur légitimité particulière dans une zone de proximité donnée ou d'une compétence ou expertise spécifique.

Après les élections professionnelles, le nombre de désignés est réparti entre les OSR en fonction de leur représentativité appréciée conformément à l'article L. 2232-12 du code du travail puis au besoin, selon la règle de la plus forte moyenne.

Par suite, chaque OSR de l'établissement indique à son service RH la zone dans laquelle elle souhaite positionner un désigné de proximité qui devra occuper ses fonctions pendant au minimum 6 mois. Il doit appartenir à l'effectif de l'établissement, et de préférence à la zone pour laquelle il est désigné.

Par zone, chaque OSR ne peut nommer qu'un seul désigné de proximité.

Ce principe ne s'applique pas dans le cas où une OSR a un nombre de désignés de proximité supérieur au nombre de zone de proximité défini par négociation locale. Dans cette hypothèse, l'OSR concernée a le droit de positionner où elle le souhaite, le nombre de poste de désignés de proximité restant.

Dans chaque zone, le nombre de désignés de proximité ne peut être supérieur à celui des représentants de proximité.

Si à l'occasion de nominations de désignés de proximité au sein d'une même zone, le nombre de ces désignés dépassait la limite fixée ci-dessus, l'OSR qui a obtenu le meilleur score aux élections professionnelles aurait la priorité dans le choix de l'affectation. Les autres devraient alors nommer leurs désignés de proximité dans d'autres zones.

Les désignés de proximité ne peuvent être élus rapporteur dans les commissions de proximité.

Attributions des désignés de proximité

Les désignés de proximité accompagnent les représentants de proximité dans l'ensemble de leurs missions. Ils participent aux réunions de la commission et ont droit à l'envoi des mêmes documents que les représentants de proximité. S'ils peuvent s'y exprimer librement, ils ne peuvent en revanche pas prendre part au vote lors d'éventuelles informations-consultations qui sont du seul ressort des représentants de proximité.

Leurs nom et coordonnées sont affichés, comme ceux des représentants de proximité, dans la zone dans laquelle ils sont nommés.

Moyens et statut des désignés de proximité

Pour mener l'ensemble de leurs missions, les désignés de proximité peuvent se voir octroyer du crédit d'heures global de l'OSR à laquelle ils appartiennent, qu'elle soit située au niveau central ou local.

Le temps passé en réunion de commission de proximité est considéré comme du temps de travail effectif.

Les désignés de proximité sont, comme tout représentant du personnel, libres d'exercer leurs fonctions et ce, sans que cela ne puisse être préjudiciable à leur activité professionnelle que ce soit au quotidien, ou dans le cadre de leur évolution de carrière et/ou salariale.

Par ailleurs, dès lors qu'un désigné de proximité exerce sa mission pendant une durée d'un mois, Renault s.a.s. s'engage à respecter la procédure protectrice prévue à l'alinéa 1^{er} de l'article L. 2421-3 du code du travail en cas de déclenchement d'une procédure de licenciement pour un motif en lien avec l'exercice de leurs missions de désignés de proximité.

FD
MR

ARTICLE 2. 2. 5. CANAUX ET MOYENS DE COMMUNICATION

Le contenu des affiches, publications, tracts, pages intranet est librement déterminé par la section syndicale sous réserve d'une part, qu'il revête un caractère exclusivement syndical et d'autre part, qu'il ne contienne ni injure, ni diffamation conformément aux dispositions législatives relatives à la presse. La protection de la vie privée et notamment le droit à l'image, doivent être respectés dans les publications syndicales.

Par ailleurs, le logo Renault, propriété de l'entreprise, ne peut être ni utilisé ni modifié sans accord de l'entreprise et ce, conformément aux dispositions du code de la propriété intellectuelle, notamment concernant la protection de la marque.

Tract

Les organisations syndicales sont libres de diffuser la presse syndicale et les tracts syndicaux dans l'établissement sous réserve que cela se fasse en dehors du temps de travail et des locaux qui y sont réservés.

Intranet

Pour permettre aux représentants des syndicats d'accéder aux moyens de communication, dans le respect de l'esprit de la charte du 2 février 2005, un site intranet est mis à la disposition de chaque OS au niveau établissement lorsqu'un intranet préexiste. Ce site est destiné à la publication d'information syndicales.

Le site ne peut servir de support à des forums de discussion, ni être utilisé pour délivrer des messages individualisés aux salariés sur leurs postes de travail.

Panneau d'affichage

Les sections syndicales peuvent apposer des affiches sur les panneaux d'information réservés à cet effet.

Le nombre et l'emplacement de ceux-ci sont déterminés dans le cadre d'une concertation faite au niveau des établissements.

Un exemplaire des documents affichés est transmis au chef d'établissement simultanément à l'affichage.

ARTICLE 2. 2. 6. AUTRES MOYENS ALLOUES

Local

Dans chaque établissement et conformément aux dispositions légales, sont mis à la disposition des sections syndicales des locaux dotés des moyens standards de l'entreprise (dont deux ordinateurs dans chaque local).

La direction affirme sa volonté de tendre, là où c'est nécessaire, vers la réhabilitation des locaux syndicaux dans le sens d'une plus grande homogénéité. Dans ce cadre, les parties conviennent de réaliser un diagnostic des locaux dans chaque établissement après les élections professionnelles mettant en place les CSE.

Collecte des cotisations

La distribution des cartes syndicales et le recouvrement des cotisations sont autorisés dans les établissements, sous réserve de ne pas porter une gêne importante au travail des salariés.

Contribution financière

Chaque établissement de l'entreprise a la possibilité de verser une contribution financière de fonctionnement à toutes les OS ayant obtenu des suffrages valablement exprimés au bénéfice des titulaires au premier tour des élections professionnelles du CSE, dans les conditions suivantes :

- Les contributions peuvent être déclenchées sous réserve de la mise en œuvre de la déduction prévue à l'article 1.3.6 (partie 1) ;
- Au maximum, la contribution annuelle globale de l'établissement ne peut dépasser le montant des sommes annuelles pouvant être déduites conformément à l'article 1.3.6 (partie 1) ;
- Dans tous les cas, cette contribution, au global établissement, ne peut être supérieure, par an, à 20 000€ par établissement ; sauf pour l'établissement de Guyancourt où ce montant pourra aller jusqu'à 30 000€.

ARTICLE 2. 2. 7. SECRETAIRE DE SECTION SYNDICALE OU DE SYNDICAT D'ETABLISSEMENT

Les OS au niveau des établissements ont la possibilité de nommer un secrétaire de section lequel assure l'animation de la section et est l'interlocuteur privilégié dans les échanges avec la direction locale.

Dans ce cadre, ils sont notamment en charge de l'animation de la section et de l'allocation du crédit d'heures global prévu à l'article 2.2.3..

ARTICLE 2. 2. 8. RS AU CSE ET CSSCT

RS au CSE

Chaque organisation syndicale représentative dans l'établissement peut désigner un représentant syndical au comité. Il assiste aux séances. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité fixées à l'article L. 2314-19 du code du travail.

Il bénéficie d'un crédit d'heures de 20 heures par mois. Ces heures sont reportables d'un mois sur l'autre dans la limite de l'année civile.

Le temps passé en réunion est considéré comme du temps de travail effectif.

RS à la CSSCT

Toute organisation syndicale représentative au niveau établissement qui n'a pas de représentant du personnel en CSSCT peut désigner un représentant syndical.

AD
MIL
D D

Dans les établissements multisites, ce principe pourra être étendu, par le biais de l'accord local prévu à l'article 1.3.4., à toutes les CSSCT de l'établissement.

Le temps passé en réunion est considéré comme du temps de travail effectif.

Titre 3 - Moyens et organisation de la négociation

L'objet de la présente partie est de définir les principes directeurs de la négociation chez Renault s.a.s. que ce soit en termes de préparation, de réalisation que des moyens associés.

ARTICLE 2. 3. 1. CALENDRIER DE NEGOCIATION

La réforme du code du travail a comme objectif de laisser les entreprises et leurs partenaires syndicaux définir, par la négociation et dans le cadre légal fixé, les règles applicables à leur réalité.

Dans cette logique, le législateur prévoit explicitement la possibilité de conclure des accords de calendrier.

Renault s.a.s. met déjà en œuvre ce mode de fonctionnement et souhaite inscrire son existence de manière systématique.

Aussi, la négociation d'accords spécifiques en la matière est ouverte de manière régulière.

Par ailleurs, afin d'assurer une meilleure visibilité des OSR sur l'agenda social, il est convenu :

- D'envoyer tous les ans un rétroplanning prévisionnel donnant les négociations à venir et les périodes prévisionnelles de réalisation avec identification également des commissions de suivi qui doivent se tenir et les mois pendant lesquelles elles devraient se réaliser ;
- De transmettre tous les mois, un agenda prévisionnel identifiant de manière précise les rendez-vous du mois suivant.

ARTICLE 2. 3. 2. ORGANISATION DE LA NEGOCIATION

En fonction du sujet de négociation, l'organisation de celle-ci est nécessairement variable. Cet article a pour but d'énoncer les outils mis à disposition des parties afin de mener leurs échanges en fonction de l'ampleur du sujet.

Groupe de réflexion paritaire

Les Groupes de Réflexion Paritaires (GRP) sont un élément clé de la préparation de négociation d'ampleur. Ils permettent des discussions ouvertes sur des sujets variés et également, l'élaboration en amont d'une négociation d'un diagnostic partagé et d'un échange de point de vue. C'est aussi un temps d'appropriation qui peut s'avérer nécessaire en fonction de la complexité des sujets.

Les GRP sont un temps distinct de la négociation.

L'ouverture de GRP, qui se déroulent au niveau de l'entreprise, se fait sous l'impulsion de la direction.

Chaque organisation syndicale représentative peut désigner 3 représentants salariés de l'entreprise, ce chiffre pouvant aller jusqu'à 5 en fonction du sujet abordé. Dans tous les cas, l'un des représentants doit être DSC.

En fonction des sujets abordés, autorisation peut être donnée par la direction d'y ajouter la présence d'un « observateur », par OSR, qui sera salarié d'une des filiales dépendant de la Métallurgie en France.

Accord de méthode

Lors des GRP, les parties peuvent émettre le souhait qu'un accord de méthode soit conclu afin de fixer le cadre de la négociation à venir.

Dans cette hypothèse, les parties définissent ensemble d'éventuels moyens spécifiques venant en complément de ceux déjà existants.

Composition des délégations syndicales lors des négociations

Pour toute négociation, les OSR peuvent chacune désigner jusqu'à 5 représentants salariés de l'entreprise dont un au moins, doit être DSC.

Sur décision commune des parties, la délégation peut être fixée à 3 représentants salariés de l'entreprise, dont un au moins doit être DSC.

En fonction des sujets abordés, autorisation peut être donnée par la direction d'y ajouter la présence d'un « observateur », par OSR, qui sera salarié d'une des filiales dépendant de la Métallurgie en France.

ARTICLE 2. 3. 3. MOYENS DE LA NEGOCIATION

Les moyens ci-après décrits s'appliquent aux négociations qu'elles se déroulent au niveau de l'entreprise ou des établissements et à l'exception de celles des protocoles d'accords préélectoraux.

Communications internes faites pendant les négociations

Pour toutes les négociations, les OSR bénéficient d'un crédit de 50 heures afin notamment de leur permettre d'informer leurs adhérents et les salariés de la négociation en cours et de ses avancées.

En fonction de l'ampleur et de la complexité du sujet porté à la négociation, des moyens complémentaires peuvent être attribués au cas par cas.

Déploiement et appropriation

Pour tout accord ayant un caractère stratégique ou une ampleur conséquente, un crédit de 30 heures est alloué aux organisations syndicales signataires afin d'accompagner l'entrée en vigueur et la compréhension du nouvel accord conclu.

En fonction de l'ampleur et de la complexité du sujet porté à la négociation, des moyens complémentaires peuvent être attribués au cas par cas.

FD
Mn
NR

CHAPITRE 3 - ACCOMPAGNEMENT ET VALORISATION DES PARCOURS DE CARRIERE DES SALARIES AYANT DES RESPONSABILITES SYNDICALES

Renault s.a.s. souhaite affirmer en préambule du présent chapitre, le droit de tous, quelle que soit la fonction exercée, de leur liberté d'opinion et d'adhérer au syndicat de leur choix ainsi que d'y exercer des prérogatives qu'elles soient électives ou désignatives.

Lorsqu'un salarié décide de s'y investir, cet exercice requiert des compétences pouvant recouvrir des domaines divers qui nécessitent à la fois des formations adéquates et une reconnaissance associée.

Ces activités, quelles qu'en soient la teneur ou le temps passé, doivent s'intégrer dans la vie professionnelle normale des salariés. Aussi, un lien avec l'activité professionnelle doit autant que possible être conservé. A défaut, il faut offrir la possibilité aux salariés de s'en tenir régulièrement informé.

Les salariés qui s'investissent dans ces missions doivent également avoir la garantie d'évolutions salariale et de carrière équivalentes à celle des autres salariés non élus comparables.

L'objet du présent chapitre est de prévoir l'accompagnement de tous les salariés ayant un mandat que ce soit en termes de formation que de parcours de carrière.

Par ailleurs, les parties conviennent que la transformation législative des institutions représentatives du personnel conduit à une diminution des mandats et par de là, au retour à une activité professionnelle de salariés qui étaient jusqu'alors investis partiellement, ou totalement, par des mandats. Aussi, ce chapitre organise également un accompagnement proactif au bénéfice des salariés concernés.

Titre 1 - Dispositions communes

Il est nécessaire que chaque salarié élu ou désigné puisse bénéficier d'une conciliation équilibrée entre l'activité professionnelle et l'engagement syndical ; cela constitue, pour les parties, un enjeu important.

Au demeurant, les conditions de retour à l'emploi des salariés est aussi un moment décisif qu'il faut préparer et accompagner.

C'est l'objet de la présente partie.

ARTICLE 3. 1. 1. FORMATIONS MISES A DISPOSITION PENDANT L'EXERCICE DES MANDATS

Plusieurs catégories de personnel bénéficient d'un point de vue légal de dispositifs de formation. Toutefois, les responsabilités électives ou désignatives nécessitent des compétences dans de nombreux domaines pour lesquels la loi ne prévoit pas de formation.

Aussi, les parties conviennent de la mise à disposition des formations ci-après décrites afin d'accompagner au mieux les salariés détenteurs de mandat dans l'accomplissement de leurs missions.

Formation aux règles en vigueur en matière de dialogue social dans l'entreprise

L'objectif de cette formation est de présenter le dispositif en vigueur chez Renault s.a.s. à l'ensemble des élus et désignés. Cette formation bénéficie également à la ligne managériale, les parties convenant qu'il est opérant de former en même temps ces différents acteurs.

Cette formation doit être organisée, dans les 6 mois suivant chaque cycle électoral.

La formation est assurée par la fonction RH et prise en charge au titre du plan de formation.

Formation économique (article L. 2315 - 63 du code du travail)

Les dispositions légales prévoient la possibilité pour les membres titulaires du CSE de participer à un stage de formation à l'économie de 5 jours maximum qui s'impute sur le Congé de Formation Economique, Sociale et Syndicale (CFESS) de chacun. Le droit au congé s'exerce dans les conditions légales fixées pour le CFESS.

Le financement de cette formation, ainsi que les frais associés, est assuré par le CSE. De son côté, l'entreprise assure le maintien du salaire de chaque stagiaire.

L'organisme formateur est choisi librement par chaque bénéficiaire parmi ceux présents sur la liste ministérielle fixée.

Formation à l'économie (Renault)

Le secteur de l'Automobile ayant comme tout marché ses spécificités, il est décidé de créer une formation à l'économie complémentaire qui est prise en charge par Renault s.a.s..

Les DSC ainsi que leurs adjoints, les DS en établissement, les membres titulaires et suppléants du CCSE et CSE, les représentants syndicaux et les désignés de proximité peuvent en bénéficier une fois au cours de leur mandat. Concernant les deux dernières catégories visées, les salariés peuvent être remplacés sur simple demande de l'OSR à laquelle ils appartiennent. Aussi, il est convenu que durant l'exercice des mandats de CSE, l'entreprise s'engage à former au maximum 2 salariés se succédant à une même fonction de RS ou de désignés de proximité.

Cette formation est prise en charge dans le cadre du plan de formation.

Formation à la santé, sécurité et conditions de travail

Le code du travail prévoit que les membres de la délégation du personnel du CSE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Il est convenu que sont ajoutés à cette liste, les représentants syndicaux des CSSCT établissement ainsi que les désignés de proximité. Concernant les deux dernières catégories visées, les salariés peuvent être remplacés sur simple demande de l'OSR à laquelle ils appartiennent. Aussi, il est convenu que durant l'exercice des mandats de CSE, l'entreprise s'engage à former au maximum 2 salariés se succédant à une même fonction de RS ou de désignés de proximité.

La durée de cette formation, animée par un organisme externe conformément aux dispositions légales, est de 5 jours au maximum.

Renault s'engage pour tous les salariés bénéficiaires à maintenir le salaire et à prendre en charge le coût de la formation dans le respect et les limites des règles en vigueur.

Formations existantes dans le système d'information de l'entreprise

Il est rappelé que tous les salariés, détenant un mandat à quelque titre que ce soit, ont accès dans les mêmes conditions que les autres salariés au catalogue de formation de Renault s.a.s. et notamment, celle concernant la bureautique.

Toutes les formations utiles à l'exercice du mandat doivent pouvoir être accessibles. Aussi, en cas de divergence d'opinion entre le salarié et le manager sur l'utilité d'une formation, le RRH est saisi pour avis. Dans ce cadre, il peut échanger avec le secrétaire de section syndicale.

Formations en anglais

Renault évoluant dans un contexte international, et même si la direction s'efforce de traduire en français tout document transmis et faire appel au besoin à des traducteurs, les parties conviennent qu'il est dans l'intérêt des salariés mandatés de développer leur niveau d'anglais.

Ce faisant, il est acquis que tous les membres du CCSE, du CSE, les DSC, leurs adjoints ainsi que les DS d'établissement peuvent en bénéficier.

En cas de demande de formation, elle est prise en charge sur le budget de fonctionnement du CSE d'établissement dont dépend le salarié intéressé lequel utilise son compte personnel de formation dans le cadre d'un co-investissement tel qu'il est prévu dans l'accord CAP 2020 signé le 13 janvier 2017.

Formations liées à l'activité professionnelle

L'accès à ces formations se fait dans les mêmes conditions que les autres salariés et ce, quel que soit le temps passé à l'exercice de l'activité syndicale/élective.

ARTICLE 3. 1. 2. ENTRETIENS EN ENTREE, EN COURS ET EN FIN DE MANDAT

Tout salarié détenteur d'un mandat doit conserver un lien avec sa ligne managériale et pouvoir échanger avec elle à tout moment. Ce faisant, il est important, en plus de rencontres informelles, de prévoir des entretiens lors de moments importants dans la vie professionnelle du salarié :

Entretien de prise de mandat

A chaque prise de mandat, un entretien peut avoir lieu sur demande du salarié ou de sa ligne managériale. Il doit permettre d'évoquer les modalités pratiques d'exercice du mandat et l'examen des aménagements nécessaires à l'organisation du travail afin d'assurer une charge d'activité équilibrée au salarié qui est fonction des activités syndicales ou électives qu'il occupe.

Cette possibilité d'échanges s'adresse à tous les salariés quel que soit le nombre d'heures pendant lesquelles ils exercent une activité désignative ou élective.

Avant l'entretien et sauf opposition du salarié, le secrétaire de section est sollicité afin d'avoir de sa part sa vision sur le temps d'activité syndicale du salarié ; particulièrement lorsque le salarié bénéficie essentiellement d'heures au titre du crédit d'heures global.

Lors de cet entretien, une personne de la fonction RH est présente et le salarié a la possibilité de se faire accompagner.

Pour les DSC, leurs adjoints ainsi que le secrétaire du CCSE, cet entretien est réalisé par le service relations sociales de la DRH France.

L'entretien fait l'objet d'un compte-rendu écrit.

Entretiens en cours de mandat

Tout salarié peut toujours bénéficier d'un moment d'échanges avec sa ligne managériale, distinct de celui dédié à l'entretien individuel d'appréciation. Cet entretien peut être notamment l'occasion d'évoquer l'exercice du mandat détenu par rapport à l'accomplissement de l'activité professionnelle. Les éventuelles modalités d'aménagement de l'activité professionnelle en lien avec l'exercice du mandat peuvent y être évoquées.

Avant l'entretien et sauf opposition du salarié concerné, un point est fait avec le secrétaire de section.

Pour les DSC, leurs adjoints, les secrétaires et trésoriers de CSE, cet entretien sera réalisé soit par le service relations sociales de la DRH France, soit par la fonction RH de l'établissement.

L'entretien fait l'objet d'un compte-rendu écrit.

Entretien de fin de mandat

Renault s'engage à ce que tout salarié quittant des fonctions, syndicales ou électives, soit systématiquement reçu. Cet entretien a lieu que la fin du mandat soit avérée, ou présumée.

Il se tient dans les mêmes conditions que l'entretien de prise de mandat et a cette fois pour objet de préparer les conditions de retour à la seule activité professionnelle.

Avant l'entretien et sauf opposition du salarié concerné, un point est fait avec le secrétaire de section.

Pour les DSC, leurs adjoints, les secrétaires et trésoriers de CSE, cet entretien est réalisé soit par le service relations sociales de la DRH France, soit par la fonction RH de l'établissement.

L'entretien fait l'objet d'un compte-rendu écrit.

ARTICLE 3. 1. 3. EVALUATIONS DES SALARIES MANDATES PENDANT L'EXERCICE DE LEUR MANDAT

Tout salarié mandaté doit bénéficier d'un entretien d'évaluation annuelle qui doit se faire avec son responsable hiérarchique direct.

La détermination des objectifs, comme l'appréciation de la performance du salarié, doit tenir compte de la disponibilité professionnelle de la personne concernée et de ce fait, être fonction du

temps consacré à l'activité professionnelle. Ce principe vaut également concernant les modalités d'évaluation relative à l'attribution de la prime d'encadrement en exploitation industrielle.

Il est par ailleurs précisé qu'en cas d'obtention d'un mandat après la fixation des objectifs, ceux-ci peuvent donner lieu à une révision dès lors que le mandat a un impact significatif sur l'activité professionnelle du salarié.

Concernant les DSC et leurs adjoints, ces entretiens sont conduits par le service relations sociales de la DRH France.

ARTICLE 3. 1. 4. PREPARATION DU RETOUR A L'ACTIVITE DES SALARIES MANDATES

Il est nécessaire que lors de l'entretien de fin de mandat le salarié puisse évoquer, s'il le souhaite, ses souhaits d'orientation professionnelle, qui doivent être mis en perspective avec les postes disponibles ou pouvant se libérer dans l'établissement.

En fonction du temps passé entre l'activité professionnelle et le mandat, il peut être décidé de formations ou d'accompagnements individualisés afin de préparer au mieux le retour à l'emploi sachant que Renault s'engage, tout au long du mandat, à accompagner sans discontinuité l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Selon le cas, et en accord avec la direction, le salarié peut bénéficier d'un bilan de compétence qui se réalise, sauf accord, en dehors du temps de travail. Son financement est pris en charge par l'entreprise en cas de refus de financement par le FONGECIF.

Pour les mandats visés au titre 2 du présent chapitre, au cas par cas, le recours à un cabinet extérieur pourrait également être envisagé dans la perspective d'un repositionnement interne, ou externe, à l'entreprise.

Par ailleurs, les salariés peuvent mobiliser leur CPF pendant leur temps de travail pour bénéficier de la valorisation de leurs compétences et notamment de certifications de compétences dans les conditions prévues par l'article L. 6112-4 du code du travail et des arrêtés afférents. Dans ce cas, le salarié intéressé doit informer son responsable hiérarchique deux mois avant le début. En cas d'épuisement du CPF suite à sa mobilisation dans le cadre susvisé, une prise en charge complémentaire au titre du plan de formation de l'entreprise peut être accordée au cas par cas.

ARTICLE 3. 1. 5. CAMPAGNE DE REVISION DES REMUNERATIONS DE CERTAINS SALARIES MANDATES

L'entreprise s'est dotée depuis près de 20 ans d'un système permettant la régularisation de situations qui feraient état de différence de rémunération sans justification apparente.

Tout en maintenant en vigueur l'accord du 14 décembre 2001, dit « accord de méthode », Renault souhaite compléter la démarche jusqu'alors mise en œuvre par un dispositif basé sur la prévention de ce type de situation tout en sachant que l'entreprise applique depuis leur mise en œuvre, les règles de la Loi Rebsamen en la matière.

Garantie annuelle de rémunération pour les salariés ayant un, ou plusieurs, mandat(s) dont le nombre d'heures de délégation est d'au moins 30% de leur temps de travail annuel

Il est convenu que pour les salariés mandatés dont le crédit d'heures correspond à 30% de leur temps de travail annuel (soit > 40h/mois pour un temps plein), apprécié sur une année civile, ils bénéficient au minimum du versement des augmentations générales de salaire et, à la moyenne des augmentations individuelles allouées aux salariés de la même catégorie professionnelle.

Seules les heures conventionnelles individuelles et théoriques de mandat sont prises en compte pour l'évaluation de l'atteinte du seuil d'heures précité.

Concernant les salariés à temps partiel, une proratisation sera appliquée.

Il en est de même pour les salariés prenant un mandat en cours d'année.

Garantie de transparence

Il est important pour Renault s.a.s. d'avoir une démarche de transparence sur le sujet de l'évolution de rémunération des salariés mandatés.

Aussi, engagement est pris de remettre à chaque DSC ou DS/secrétaire de section d'établissement qui en fait la demande, la liste des personnes de son OSR bénéficiant de la garantie de rémunération présentée au point précédent.

Par ailleurs, les DSC ou les DS/secrétaire de section d'établissement peuvent, après accord du (ou des) salarié(s) concerné(s), solliciter la fonction RH afin d'avoir leur plan de promotion nominatif.

Gestion de la phase transitoire

Dans les premiers mois de mise en œuvre du présent accord, les établissements vont au fur et à mesure de leur calendrier électoral respectif passer d'un CE vers un CSE. Ce faisant, il est nécessaire d'acter d'un principe de gestion de cette phase transitoire.

Il est donc acquis que lors de l'année d'élection, la campagne de révision des rémunérations des salariés mandatés sera mise en œuvre conformément aux mandats et aux heures de délégation correspondant à l'instance (CE ou CSE) et au régime conventionnel qui couvrent la plus grande partie de l'année.

Titre 2 - Expérimentation liée à l'accompagnement et à la gestion de certains salariés mandatés

Certains salariés occupent des responsabilités syndicales et/ou électives telles, qu'il convient de porter une attention spécifique à leur situation.

Cette expérimentation a pour but d'identifier, avec les partenaires syndicaux, plusieurs catégories de salariés mandatés pour lesquels seront organisés des travaux paritaires avec les signataires du présent accord, dans l'objectif de créer des dispositifs spécifiques de gestion de ces populations.

Les mandats concernés sont : les DSC et leurs adjoints ainsi que les secrétaires et trésoriers des CSE.

A compter du mois de septembre 2018, des travaux sont conduits afin de définir :

- Un référentiel de compétences pour chacun des mandats identifiés ;
- Des dispositifs d'accompagnement à l'acquisition et au développement de ses compétences (formations, mises en situation, etc.) ;
- Des modalités d'évaluation adaptées de ces salariés ;
- Des temps d'échange permettant notamment de réfléchir aux perspectives professionnelles des intéressés en valorisant les compétences acquises au titre du parcours syndical/électif.

Comme évoqué précédemment ces travaux sont menés à titre expérimental. Une fois le dispositif mis en œuvre, les parties conviennent de faire un bilan afin de décider des suites possibles.

Titre 3 - Accompagnement du retour à l'emploi des salariés mandatés dans le cadre de la réforme du code du travail

La réforme des institutions représentatives du personnel compte, au nombre des modifications qu'elle apporte, une diminution du nombre de mandats.

Les parties sont convaincues que cela nécessite de mettre en place une phase de transition organisée et que l'anticipation est un élément essentiel pour garantir le meilleur accompagnement individuel.

Dans cette logique, il convient dès la mise en œuvre de l'accord que :

- La direction informe les lignes managériales de la réforme et de ses impacts ;
- Les OS communiquent dès que possible auprès des services RH des établissements le nom des salariés ayant une perspective de fin de mandat.

Par ailleurs, un dispositif de gestion est mis en place dès signature du présent accord :

- Chaque secrétaire de section syndicale est reçu par le chef de service RH et/ou le responsable relations sociales de l'établissement afin de faire un point nominatif des personnes susceptibles de perdre tout ou partie de leur mandat et nécessitant ainsi, un retour total ou partiel à l'activité professionnelle.
Ces échanges se renouvellent de manière régulière, en fonction des nouvelles informations dont dispose le secrétaire de section et ce, jusqu'aux résultats des élections professionnelles ;
- La direction RH de l'établissement partage avec le secrétaire de section sur les postes disponibles ou pouvant se libérer ;
- Par suite, un entretien a lieu avec chaque salarié qui le souhaite en lien avec le RRH compétent pour échanger sur sa situation personnelle, ses projections et souhaits ;
- Des comités de carrière spécifiques sont organisés par la fonction RH et le management de l'établissement afin d'identifier les opportunités et valoriser l'expérience acquise par les salariés ;
- Postérieurement, un entretien individuel de partage des conclusions du comité de carrière a lieu avec le salarié ;
- Au cas par cas, un recours à un bilan de compétence peut être envisagé ;
- 6 mois après les élections, un bilan est organisé avec chaque secrétaire de section pour faire un point sur la situation.

CHAPITRE 4 - ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Le dialogue social passe nécessairement par l'organisation d'élections professionnelles, qui constituent un événement important dans la vie d'un établissement. C'est pourquoi les parties ont souhaité profiter de la négociation relative à la structure des instances représentatives du personnel pour fixer un cadre au niveau national, dans lequel s'inscriront chacun des établissements.

En effet, au vu de leur disparité, il est apparu opportun de leur permettre de privilégier la/les modalité(s) opérationnelle(s) la/les mieux adaptée(s) au contexte local, tout en définissant un socle de garanties commun à toute l'entreprise.

Les principes qui y président sont de :

- Prévoir un cadrage permettant aux établissements de conserver une autonomie dans leurs choix opérationnels d'organisation des élections, notamment dans le cadre des négociations des PAP ;
- Définir les modalités de vote possibles, et notamment de recourir au vote électronique ;
- Encourager la participation des électeurs.

Titre 1 - Modalités de vote

ARTICLE 4. 1. 1. TYPOLOGIES EXISTANTES DANS L'ENTREPRISE

Conformément aux dispositions légales, plusieurs modalités de vote sont envisageables dans le cadre des élections professionnelles.

Elles font l'objet d'échanges dans le cadre de la négociation du PAP.

Tout en rappelant le rôle spécifique des protocoles d'accords préélectoraux en la matière, la définition d'une « boîte à outils » au niveau de l'entreprise vise à identifier les choix possibles au sein de chaque établissement, les uns n'étant pas exclusifs des autres.

Il est ainsi admis :

- Le vote papier, à bulletin secret ;
- Le vote par correspondance, en parallèle de tout autre type de vote ;
- Le vote électronique à distance ;
- Le vote électronique sur place, via des « machines à voter » ;
- Le vote électronique mixant « à distance » et « sur place » au choix des électeurs et/ou pour les salariés éloignés de l'établissement comme dans le cadre d'un vote par correspondance ;
- Le cumul d'un vote papier et d'un vote électronique, en précisant dans un tel cas que ces modalités de vote ne peuvent être organisées de manière simultanée. Afin d'assurer une sécurisation optimale du processus électoral, ces deux modalités doivent s'appliquer l'une après l'autre.

ARTICLE 4. 1. 2. VOTE ELECTRONIQUE

La réglementation prévoit la possibilité de mettre en place le vote électronique par décision unilatérale de l'employeur. Nonobstant, les parties se rejoignent sur l'intérêt de définir ensemble et par le biais du présent accord un cadre homogène, actualisé et sécurisé.

Les garanties minimales suivantes doivent s'appliquer que le vote électronique soit fait sur place ou à distance :

- Assurer la mise en conformité du traitement relatif à la mise en place d'un système de vote électronique avec les dispositions légales et réglementaires relatives à la protection des données personnelles ;
- Respecter les formalités déclaratives au Registre du traitement des données personnelles tenu par l'entreprise ;
- Informer les salariés concernés des caractéristiques de ce traitement et des droits d'accès, de rectification, d'opposition et d'effacement conformément à la réglementation en vigueur et informer les organisations syndicales représentatives une fois ces démarches effectuées ;
- Vérifier que le prestataire qui est en charge du vote électronique a procédé à une expertise indépendante avant la mise en place ou une modification substantielle du système ;
- Transmettre ou remettre les codes d'authentification aux électeurs garantissant la confidentialité ;
- Mettre en place une cellule d'assistance par le prestataire, chargée notamment de procéder à des contrôles/tests avant le vote et avant le dépouillement en présence des représentants des organisations syndicales et de résoudre d'éventuels problèmes techniques pendant le scrutin ;
- Conserver sous scellés du système, incluant les bulletins cryptés et les résultats, jusqu'à l'expiration du délai de recours en justice, par le prestataire ou l'employeur ;
- Dispenser une formation auprès des membres du bureau relative au système de vote ;
- Délivrer une notice d'information détaillée sur le déroulement des opérations électorales pour chaque salarié.

ARTICLE 4. 1. 3. VOTE PAR CORRESPONDANCE

En cas de recours au vote par correspondance organisé en parallèle d'un vote papier ou électronique, et de manière à favoriser la participation effective des salariés, il est convenu que l'employeur prenne en charge les frais d'affranchissement de l'enveloppe « de retour » comprenant les enveloppes et bulletins de l'électeur.

Par ailleurs, concernant la propagande préélectorale, il est prévu la possibilité pour chaque organisation syndicale présentant des listes de candidats aux élections, de communiquer à la direction un document de profession de foi à l'attention des électeurs par correspondance qui est envoyé par l'établissement à ces derniers par le biais du « kit de vote par correspondance ».

Les modalités précises concernant les professions de foi sont fixées dans le cadre du protocole d'accord préélectoral, notamment pour garantir l'égalité entre les organisations syndicales (notamment en déterminant un format standard et un délai de remise des documents).

EP MN
AB

Titre 2 - Mobilisation électorale

Les élections professionnelles sont un moment important au sein d'un établissement. Aussi, il apparaît nécessaire de convenir de mesures visant à favoriser la participation des salariés notamment par des dispositifs de communication autour de l'enjeu des élections et du rôle des élus, a fortiori pour les prochaines élections compte tenu de la mise en place du CSE.

Ces mesures doivent venir tant des organisations syndicales que de la direction.

Ainsi, il est convenu que, dans le cadre de réunions de négociation des protocoles préélectorales, et sans remettre en cause la liberté de discussion de chaque établissement, les négociateurs doivent notamment échanger sur les modalités de communication et d'organisation adaptées aux spécificités de leur site.

Par ailleurs, doit être acté le maintien de salaire pendant le temps du vote, sur le lieu de travail et pendant les heures de travail.

CHAPITRE 5 - DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES

Titre 1 - Durée et conditions d'application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à compter de sa date de signature hormis :

- Les dispositions relatives à la mise en place des nouvelles instances qui prennent effet après chaque élection professionnelle ;
- Les dispositions relatives aux mécanismes budgétaires locaux et centraux qui prennent effet en 2019.

Conformément aux dispositions légales, les mesures du présent accord 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.

Titre 2 - Notification

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

Titre 3 - Dépôt et publicité

Le présent accord est déposé dans les formes requises à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes des Hauts-de-Seine par Renault s.a.s..

Titre 4 - Commission d'application et clause de rendez-vous

Les parties signataires ont prévu de mettre en place une commission de suivi de l'accord. Cette commission est composée de la direction et de 3 représentants par OSR signataire du présent accord.

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord, cette commission a pour objectif de permettre :

- Le partage des informations relatives à la mise en œuvre de l'accord ;
- L'engagement de discussions et d'échanges de vue dans ce cadre ;
- Au besoin, la formulation de recommandations pour l'application de l'accord.

Cette commission se réunit 6 mois après la mise en œuvre du présent accord à l'initiative de la direction et ensuite, une fois par an. En tant que de besoin et dans la volonté d'avoir un dialogue social vivant, des réunions complémentaires peuvent être organisées.

Titre 5 - Adhésion

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application du présent accord, et qui n'en est pas signataire, peut y adhérer dans les conditions légales applicables. Cette adhésion doit être sans réserve et concerner la totalité du texte.

Titre 6 - Révision

Pendant sa durée d'application, le présent accord peut faire l'objet d'une révision dans les conditions fixées par les textes légaux et réglementaires applicables (*articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du code du travail, à la date de conclusion du présent accord*).

Toute demande de révision doit être notifiée à chacune des parties signataires et adhérentes, et devra comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée.

Au plus tard dans un délai de six mois, la direction organise une réunion avec l'ensemble des OSR en vue de négocier un éventuel avenant de révision.

Titre 7 - Dénonciation

Le présent accord pourra également être dénoncé, de manière totale ou partielle titre par titre, à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, selon les dispositions légales applicables (*à la date de signature du présent accord, il convient de se reporter aux articles L.2261-9 et suivants du code du travail*).

Fait à Boulogne Billancourt, le 17 juillet 2018

Accord relatif au dialogue social et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales chez Renault s.a.s.

ENTRE

RENAULT s.a.s.

représentée par Mme Marie-Françoise DAMESIN
Directeur des Ressources Humaines Groupe

D'une part,

ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Franck DAOUT

C.G.T.

représentée par M. Fabien GACHE

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

représentée par M. Bruno AZIERE

E.O.

représentée par Mme Mariette RIH