

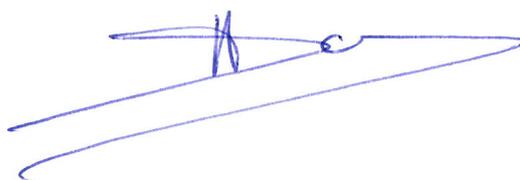
Accord de méthode encadrant la négociation relative au dialogue social et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales au sein de Renault s.a.s.

du 7 mai 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

PO JF NANSA


C.G.T.

représentée par M. Fabien GACHE

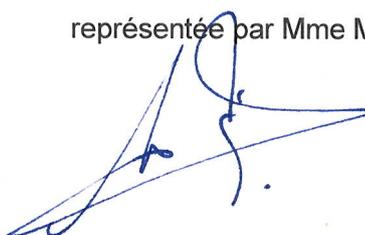
C.F.E./C.G.C.

représentée par M. Bruno AZIERE



F.O.

représentée par Mme Mariette RIH



D'autre part,

PREAMBULE

La réforme du droit du travail, impulsée 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 règles nouvelles et de créer, par la voie de la négociation, leur propre cadre de référence.

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.

Pour ce faire, il est apparu nécessaire de partager sur le contenu de la réforme, et sur la situation actuelle du dialogue social dans l'entreprise. A cette fin, 5 groupes de réflexion paritaire se sont tenus entre février et avril 2018.

A l'issue, la Direction et les Organisations syndicales signataires ont décidé d'organiser conjointement les étapes et la méthodologie de la négociation à venir.

C'est l'objet du présent accord.

ARTICLE 1 – OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord a pour objet d'organiser, d'encadrer et de planifier les étapes de la négociation à venir et visant à la conclusion d'un nouvel accord relatif au dialogue social au sein de Renault s.a.s. et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.

ARTICLE 2 - THEMATIQUES DE LA NEGOCIATION A VENIR

Les parties conviennent de concentrer la négociation autour des 4 chapitres suivants :

- Organisation et moyens des Institutions Représentatives du Personnel (IRP) ainsi que le fonctionnement et les procédures relatives aux Informations/Consultations (I/C) ;
- Organisations et moyens des Organisations Syndicales (OS) ainsi que l'organisation et les procédures de négociation ;
- Formations et accompagnement des parcours de carrière ;
- Elections professionnelles.

Les tableaux ci-après décrivent, pour chacun des chapitres concernés, les thèmes que les parties signataires ont décidé de discuter sachant qu'il est convenu qu'il sera possible lors des négociations à venir de décider collectivement entre les parties d'ajouter, ou de supprimer, des thèmes.

ORGANISATION ET MOYENS DES IRP FONCTIONNEMENT ET PROCEDURES I/C
--

DETERMINATION DU NOMBRE ET DU PERIMETRE DES ETABLISSEMENTS DISTINCTS	
ORGANISATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL AU NIVEAU CENTRAL (CSEC)	Répartition entre les établissements pour la désignation des membres
	Composition (dont secrétaires adjoints et suppléants) et remplacement des membres
	Fonctionnement (périodicité des réunions, délai d'envoi de convocation, visio, PV, etc.)
	Bureau
	Commission SSCT <ul style="list-style-type: none">- Composition, nombre de membres et désignation- Attributions et articulation avec les CSE- Périodicité des réunions
	Autres commissions <ul style="list-style-type: none">- Commission économique et autres types de commission- Composition
	Locaux et autres moyens (informatiques, véhicules, etc...)
	Expertise (nombre, fréquence)

Les parties conviennent par ailleurs qu'un accord distinct sera conclu pour déterminer les modalités de gestion de la période transitoire de fonctionnement entre le CCE et les CSE nouvellement créés.

ORGANISATION ET MOYENS DES IRP
FONCTIONNEMENTS ET PROCEDURE I/C (SUITE)

<p>ORGANISATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL AU NIVEAU LOCAL (CSE)</p>	Composition du CSE (titulaires (dont secrétaires adjoints), suppléants, mandats (dont trésorier) et remplacement des membres)
	Fonctionnement (périodicité des réunions, délai d'envoi d'ODJ, etc.)
	<p>Commission SSCT</p> <ul style="list-style-type: none"> - Composition, nombre de membres et désignation - Attributions et articulation avec le CSE - Périodicité des réunions
	Autres commissions
	<p>Budget ASC</p> <ul style="list-style-type: none"> - Calcul de la contribution (taux et assiette) - Clé de répartition entre établissements
	Locaux et autres moyens (crédit global du CSE, informatiques, communication)
	Fonctionnement de l'instance dans le cas des établissements distincts ayant des sites annexes (Siège, Cergy et TCR)
	<p>Représentation de proximité</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre / heures de mandat - Attributions et organisation - Modalités de désignation - Interaction/articulations avec CSE & CSSCT
<p>PROCEDURES D'INFORMATION-CONSULTATION ET ARTICULATION ENTRE LES CSE ET CSEC</p>	Thèmes et périodicité des informations et I/C récurrentes
	Délais I/C récurrentes et ponctuelles
	Articulation entre CSE et CSEC pour les I/C récurrentes et ponctuelles
	Procédures d'exception pour les I/C ponctuelles
<p>BDES</p>	Organisation et architecture
	Contenu
	Modalités d'accès

ORGANISATIONS ET MOYENS DES OS
ORGANISATION ET PROCEDURES DE NEGOCIATION

ORGANISATION ET MOYENS DES OS NIVEAU CENTRAL	Délégués Syndicaux Centraux et DSC Adjoints <ul style="list-style-type: none"> - Nombre - Heures de mandat et délai de prévenance - Périmètre d'intervention
	Crédit d'heures Global <ul style="list-style-type: none"> - Nb d'heures/OS - Process de prise des heures
	Subvention des Fédérations
	Budget des OS représentatives
	Canaux et moyens de communication <ul style="list-style-type: none"> - Diffusion des tracts - Intranet - Utilisation mailing, réseaux sociaux
	Autres moyens (informatiques, locaux, téléphones, véhicules)
	Moyens des RS au CSEC
	Participation aux négociations Branche/ organismes paritaires
	Permanents syndicaux
ORGANISATION ET MOYENS DES OS NIVEAU LOCAL	Délégués Syndicaux <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de DS - Heures de délégation et délai de prévenance
	Crédit d'heures Global local <ul style="list-style-type: none"> - Nb d'heures/OS - Process de prise des heures
	Canaux et moyens de communication <ul style="list-style-type: none"> - Diffusion des tracts - Intranet
	Autres moyens (locaux, informatiques, financiers, déplacement, etc.)
	Secrétaires de section
	Représentant Syndical au CSE
	Fonctionnement dans les établissements composés de différents sites (Siège, Cergy et TCR)
ORGANISATION ET MOYENS DE LA NEGOCIATION	Inscription du principe d'un calendrier des négociations
	Définition des missions des GRP
	Organisation de la négociation <ul style="list-style-type: none"> - GRP - Accords de méthode - Négociations
	Moyens de la négociation (Crédit d'heures)

**FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT
DES PARCOURS DE CARRIERE**

DISPOSITIONS COMMUNES	Socle de formations pour l'exercice des mandats (CFESS/utilisation du budget de fonctionnement, catalogue formation entreprise, process de demande de départ en formation, etc.).
	Entretiens lors de la prise de mandat, pendant et à l'issue du mandat
	Evaluation du salarié pendant le mandat et préparation du retour à l'activité
	Révision de situation/loi Rebsamen (CRR)
ACCOMPAGNEMENT ET GESTION DES MANDATS CLES	Identification des Mandats clés
	Compétences des mandats clés - Référentiels de compétences
	Formation
	Evaluation et valorisation des compétences
	Maintien du lien avec l'activité professionnelle <ul style="list-style-type: none"> - Formation - Retour à l'emploi
ACCOMPAGNEMENT AU RETOUR A L'EMPLOI DES SALARIES MANDATES DANS LE CADRE DE LA REFORME	

Concernant l'accompagnement et la gestion des mandats clés, les parties conviennent que ce sujet fera l'objet de travaux paritaires dédiés.

ELECTIONS PROFESSIONNELLES

MODALITES DE VOTE	Cadrage niveau entreprise d'une « boîte à outils » sur les différents systèmes de vote : <ul style="list-style-type: none"> - vote électronique à distance et/ ou par machines à voter situées dans l'entreprise - règles communes de sécurité du système et du cahier des charges (notamment concernant la protection des données/CNIL) - vote papier et par correspondance
	Utilisation éventuelle de la « boîte à outils » subordonnée à un accord local
MOBILISATION ELECTORALE	Modalités permettant de favoriser la participation des électeurs aux élections.

JFN AB MM


ARTICLE 3 - CALENDRIER PREVISIONNEL

Le début de la négociation relative au dialogue social et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales au sein de Renault s.a.s. est fixé au mois de mai 2018, avec un objectif de finalisation lors de la première moitié du mois de juillet 2018.

Cet agenda pourra être modifié pour faire face à des contraintes éventuelles.

ARTICLE 4 - COMPOSITION DE LA DELEGATION SYNDICALE ET MOYENS ASSOCIES

Afin de faciliter le processus de négociation, il est convenu d'accorder à chacune des 4 organisations syndicales représentatives les moyens suivants :

Composition de la délégation syndicale

Chaque délégation syndicale sera composée de 5 représentants par organisation syndicale, auxquels s'ajoute un invité.

Parmi les 5 représentants susvisés, les parties conviennent, par principe, de la présence du délégué syndical central et des deux délégués syndicaux adjoints.

Les organisations syndicales s'engagent, dans la mesure du possible, à assurer une certaine stabilité dans la composition de leur délégation respective tout au long des réunions de négociation.

Le représentant invité de chaque organisation syndicale sera désigné librement parmi les représentants du personnel ou les délégués syndicaux des filiales du Groupe. Leur rôle est celui d'un observateur. Cependant, il est admis qu'il s'exprime lors de la négociation.

Moyens associés

- 700 heures de crédit global spécial par organisation syndicale qui englobent notamment, la préparation des réunions de négociation, les heures alloués au représentant invité afin qu'il participe aux réunions de négociation et tout autre besoin de réunions ou de temps de préparation ;
- Mise à disposition prioritaire de véhicules de pool des établissements et à défaut, recours à des locations ;
- En complément des budgets des OS, prise en charge de frais, nécessaires à la négociation, sur justificatifs dans la limite de 3 000 €.

Comme convenu dans le cadre des échanges qui ont précédé la signature du présent accord, les moyens définis ci-dessus ont été accordés par anticipation aux organisations syndicales représentatives pour la tenue des réunions des groupes de réflexion paritaire qui se sont tenues entre les mois de février et avril 2018.

JFA AS MM
A

ARTICLE 5 - DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il prend effet à la date de sa signature et prend fin au terme de la négociation qu'il vise en objet, et au plus tard au 30 juillet 2018.

Notification

Le présent accord est notifié à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions légalement prévues et pourra faire l'objet d'un droit d'opposition dans les conditions fixées par le code du travail.

Dépôt et publicité

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

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

Adhésion

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

Révision

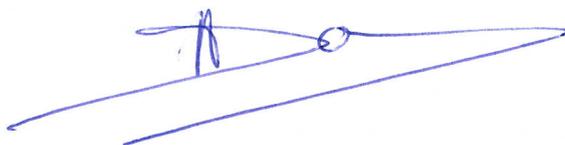
Pendant sa durée d'application, le présent accord peut être révisé dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail.

Fait à Boulogne Billancourt, le 7 mai 2018

Accord de méthode encadrant la négociation relative au dialogue social et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales au sein de Renault s.a.s.

ENTRE

RENAULT s.a.s.



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

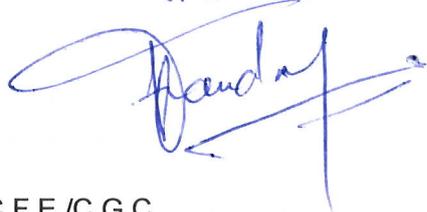
D'une part,

ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Franck DAOUT

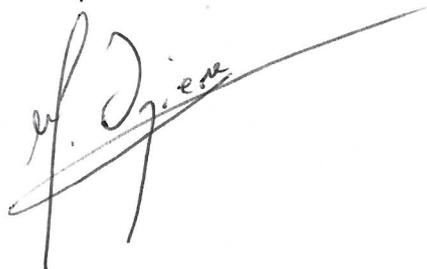
PO JF. NANBA


C.G.T.

représentée par M. Fabien GACHE

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

représentée par M. Bruno AZIERE



F.O.

représentée par Mme Mariette RIH

