

**Accord relatif au dialogue social au sein de Renault s.a.s.
du 11 septembre 2023**

ENTRE

RENAULT s.a.s.

représentée par M. Maximilien FLEURY
Directeur des Ressources Humaines France



ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

Jean-François NANDA

C.F.D.T.

représentée par M. Jean-François NANDA

C.G.T.

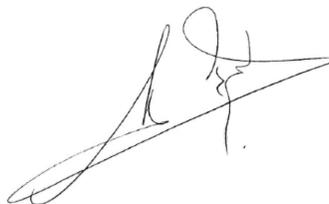
représentée par M. Thomas OUVRARD



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

représentée par M. Guillaume RIBEYRE

Saisissez du texte ici



F.O.

représentée par Mme Mariette RIH

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, a modifié en profondeur les règles de dialogue social et l'architecture des instances représentatives du personnel.

Historiquement, Renault s.a.s. 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 s.a.s. et l'ensemble des organisations syndicales représentatives (OSR) ont décidé d'engager une négociation relative au dialogue social et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.

La structuration du dialogue social au sein de Renault s.a.s. comprend tant les relations avec les instances représentatives du personnel (IRP) que celles avec les représentants des organisations syndicales ; l'équilibre de ces deux représentations formant un tout indissociable. Aussi, les parties avaient 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.

C'est dans ce contexte qu'un accord de dialogue social a été conclu au sein de Renault s.a.s. le 17 juillet 2018 avec comme objets 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.

En 2023, une évolution organisationnelle de Renault Group a conduit la Direction à ouvrir des négociations visant à la conclusion d'un accord de dialogue social au niveau Groupe France.

Jusqu'alors, les IRP et OSR de l'entreprise Renault s.a.s. bénéficiaient de missions allant au-delà du niveau « entreprise » et avaient également un rôle de représentation du dialogue social au niveau Groupe.

Avec le nouvel accord de dialogue social Groupe France, les prérogatives précitées ont été remontées à ce niveau et les moyens accordés au niveau de l'entreprise Renault s.a.s. ont été modifiés en conséquence lors d'une négociation qui a eu lieu de mai à juillet 2023.

Afin d'assurer une meilleure lisibilité de l'accord dialogue social Renault s.a.s. les parties à cette négociation de révision ont convenu de les reprendre intégralement dans le cadre du présent accord qui se substitue donc intégralement à celui conclu en 2018.

SOMMAIRE

CHAPITRE 1 - ORGANISATION ET MOYENS DES IRP	4
TITRE 1 - DEFINITION DES ETABLISSEMENTS DISTINCTS	4
TITRE 2 - COMITE CENTRAL SOCIAL ET ECONOMIQUE (CCSE)	5
Article 1. 2. 1. Désignation des membres représentant du personnel au CCSE et durée des mandats	5
Article 1. 2. 2. Composition du CCSE	6
Article 1. 2. 3. Fonctionnement du CCSE	7
Article 1. 2. 4. Moyens du CCSE et de ses membres	10
TITRE 3 - COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES (CSE)	10
Article 1. 3. 1. Composition des CSE et modalités de remplacement	11
Article 1. 3. 2. Fonctionnement des CSE	11
Article 1. 3. 3. La représentation de proximité	12
Article 1. 3. 4. Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail (CSSCT)	16
Article 1. 3. 5. Autres commissions des CSE	18
Article 1. 3. 6. Budgets des CSE	18
Article 1. 3. 7. Moyens du CSE et de ses membres	19
TITRE 4 - PROCEDURES D'INFORMATION-CONSULTATION ET MODALITES D'ARTICULATION DES INSTANCES	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 SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES (BDESE)	21
CHAPITRE 2 - ORGANISATION ET MOYENS DES OS 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. Mise a disposition de Salariés.....	22
Article 2. 1. 3. Canaux et moyens de communication	23
Article 2. 1. 4. Autres moyens alloués aux OSR au niveau central	23
Article 2. 1. 5. Représentants syndicaux au CCSE	24
TITRE 2 - MOYENS ET ORGANISATION DES OSR AU NIVEAU LOCAL	24
Article 2. 2. 1. Les délégués syndicaux	24
Article 2. 2. 2. Crédit d'heures global a disposition des OSR au niveau établissement	25
Article 2. 2. 3. Les désignés de proximité	25
Article 2. 2. 4. Canaux et moyens de communication	27
Article 2. 2. 5. Autres moyens alloués	28
Article 2. 2. 6. Secrétaire de section syndicale ou de syndicat d'établissement.....	29
Article 2. 2. 7. RS au CSE et CSSCT	29
TITRE 3 - MOYENS ET ORGANISATION DE LA NEGOCIATION	29
Article 2. 3. 1. Calendrier de négociation	29
Article 2. 3. 2. Organisation de la négociation	30
Article 2. 3. 3. Moyens de la négociation	30
CHAPITRE 3 - ELECTIONS PROFESSIONNELLES	31
TITRE 1 - MODALITES DE VOTE	31
Article 3. 1. 1. Typologies existantes dans l'entreprise	31
Article 3. 1. 2. Vote électronique	32
Article 3. 1. 3. Vote par correspondance	32
TITRE 2 - MOBILISATION ELECTORALE	33
CHAPITRE 4 – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES	34

CHAPITRE 1 - ORGANISATION ET MOYENS DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Comme évoqué dans le préambule de l'accord, les modifications législatives intervenues en 2017 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 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 la date de mise en œuvre du présent accord la suivante :

- DLPA comprenant les sites de Puisieux et Villeroy ;
- Flins ;
- Guyancourt comprenant notamment les sites du Technocentre, d'Aubevoye, de Cléon et de Lardy. ;
- Le Mans ;
- Sandouville ;
- Renault Siège comprenant notamment les sites du Plessis-Robinson, de Boulogne-Billancourt et les Directions régionales ;
- Villiers-Saint-Frédéric.

Lors des négociations de révision qui ont eu lieu en 2023, la direction a souhaité regrouper l'ensemble des établissements d'Ile-de-France en un unique établissement distinct. Ces négociations ont conduit sur proposition de la Direction à la création, au cours du 1er semestre 2024, d'un nouvel établissement distinct appelé « Ile-de-France ». Celui-ci a vocation à regrouper les établissements distincts du Siège, de Guyancourt et de Villiers-Saint-Frédéric tels que listés ci-dessus.

Les établissements précités perdent leur qualité d'établissement distinct à la date de proclamation des résultats des élections professionnelles du CSE de l'établissement unique Ile-de-France ou à la date de toute autre mécanisme juridique permettant sa création. En conséquence, à cette

même date, les CSE existant dans ces 3 établissements disparaissent et les mandats afférents cessent.

A partir de ce moment, la liste des établissements distincts de Renault s.a.s. est la suivante :

- DLPA comprenant les sites de Puisieux et Villeroy ;
- Flins ;
- Ile-de-France comprenant notamment les sites du Technocentre, d'Aubevoye, de Boulogne-Billancourt, du Plessis-Robinson, des Directions régionales, de Villiers-Saint-Frédéric, de Lardy et de Cléon ;
- Le Mans ;
- Sandouville.

Le Conseil de Coordination Social France sera informé de la date de création de ce nouvel établissement.

La direction s'engage également à informer le Comité Central Social et Economique (CCSE) et les organisations syndicales représentatives dès l'effectivité de cette évolution.

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

Nombre

Le CCSE comporte 10 sièges titulaires et 10 suppléants, qui sont élus par principe pour une durée de 4 ans.

Les parties conviennent qu'une négociation ultérieure est engagée afin de fixer la répartition des sièges du CCSE entre les différents établissements et collègues.

Electorat

Seuls les membres titulaires des CSE, ou leur suppléant en cas d'absence, prennent part au vote afin de désigner le, ou les, représentant(s) du CSE d'établissement au CCSE.

Eligibilité

Pour être élu membre titulaire au CCSE, le candidat doit être élu titulaire au sein d'un CSE.

Tout membre de CSE, qu'il soit titulaire ou suppléant, peut être désigné membre suppléant au sein du CCSE.

Mise en œuvre d'élections¹

Des élections doivent avoir lieu :

- Au renouvellement d'un CSE, pour les mandats concernés ;
- Dès lors qu'un membre CCSE perd son mandat d'élu au CCSE ou au CSE.

Modalités d'élections

Au sein de chacun des CSE concernés, les élus titulaires, toutes catégories confondues, procèdent à l'élection de leurs représentants au CCSE.

L'élection s'effectue au scrutin uninominal majoritaire à un tour.

Le candidat réunissant le plus grand nombre de voix est élu. En cas d'égalité des voix, le plus âgé des candidats doit être proclamé élu.

A l'issue du vote, le président du CSE proclame les résultats. Ces derniers sont mentionnés dans le procès-verbal de la réunion du comité.

Les résultats des élections au sein des CSE sont portés à la connaissance des salariés de chaque établissement selon des modalités déterminées par la direction locale.

ARTICLE 1. 2. 2. COMPOSITION DU CCSE

Le CCSE est composé :

- Des représentants du personnel conformément au nombre de sièges prévus ci-dessus. Il est procédé parmi ces représentants à la désignation :
 - o D'un secrétaire du CCSE. A la fin de chaque cycle électoral, le secrétaire est de nouveau désigné parmi les élus titulaires de l'instance. Il est élu à la majorité des titulaires de l'instance ;
 - o De secrétaires adjoints, qui sont désignés parmi les titulaires à raison d'un par organisation syndicale ayant plusieurs élus au CCSE, désignés dans les mêmes conditions que celles prévues ci-dessus ;
 - o De suppléants du secrétaire du CCSE et des secrétaires adjoints désignés dans les mêmes conditions que celles prévues ci-dessus afin d'intervenir en cas d'absence ponctuelle ou définitive de ceux-ci ;
 - o D'un trésorier élu à la majorité des titulaires du CCSE, parmi les membres titulaires, désignés dans les mêmes conditions que celles prévues ci-dessus.
- De représentants syndicaux (*cf. article 2.1.5*) ;
- 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 BDESE, 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 BDESE, 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 s.a.s., 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 le cadre d'accord collectif prévoyant un observatoire central des Emplois et des Compétences, il est convenu que celui-ci se substitue en lieu et place d'une commission formation du CCSE. Dans l'hypothèse où un observatoire ne serait plus prévu, une commission formation auprès du CCSE est alors mise en place.

☐ 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 CCSE traitent très souvent des mêmes sujets. Aussi, il est convenu de conserver uniquement

l'Observatoire prévu par l'accord conclu en la matière qu'il soit conclu au niveau entreprise ou Groupe.

Ce type d'accord 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 s.a.s. 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.

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, ou équivalent, le temps de cette fonction.

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 2.2.7*).

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 délégué, 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.

En l'absence d'accord d'établissement mettant en place une représentation de proximité, les attributions dévolues aux RPROX en application du présent article sont réparties entre le CSE et la CSSCT, compte tenu de leurs prérogatives respectives.

Dans ce cadre, la CSSCT est compétente pour toutes les questions concernant la santé, sécurité et conditions de travail dans les conditions prévues à l'article 1.3.4. Le CSE l'est pour tous les autres domaines (réclamations individuelles et collectives, droit d'alerte lié à l'atteinte des droits des personnes, etc.).

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.

Par ailleurs, en cas d'absence d'un RPROX pendant au moins 1 mois, l'organisation syndicale à laquelle appartient le siège peut procéder à son remplacement temporaire parmi les élus du CSE après validation du secrétaire du CSE. En cas de désaccord, le CSE peut être saisi.

Attributions des représentants de proximité

Dans les établissements où ils sont désignés, 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 conformément aux modalités définies à l'article 1.3.4. ;
- Enquête suite au signalement d'un danger grave et imminent rédigé dans les conditions prévues par le code du travail par un élu au CSE par le biais d'une inscription au registre dédié.

Dans l'hypothèse où le danger signalé ne concerne qu'une zone couverte par une commission de proximité, l'élu dépositaire du DGI désigne, par inscription au registre, l'élu RPROX qui est chargé de mener l'enquête avec l'employeur (ou son représentant), parmi ceux de la zone concernée par l'événement (dans les autres hypothèses, l'élu réalisant l'enquête est désigné dans les conditions prévues à l'article 1.3.4). A défaut, et afin de garantir un traitement de l'alerte dans les meilleurs délais, l'enquête est menée par le RPROX qui a été désigné rapporteur de la zone concernée.

Un DPROX ne peut être désigné pour mener l'enquête DGI.

A l'issue de l'enquête, l'élu RPROX et l'employeur (ou son représentant) décident de la suite à donner à l'alerte DGI.

A défaut de levée de l'alerte, et faute de consensus entre l'employeur et l'élu RPROX ayant mené l'enquête, le CSE est réuni en urgence.

Dans tous les cas, une synthèse est établie par l'élu RPROX ayant mené l'enquête afin d'informer l'élu dépositaire du DGI.

- 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 2.2.3*), 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 déléguées, le cas échéant, en ce domaine, aux représentants de proximité.

- En présence de RPROX désignés dans l'établissement, et compte tenu de la délégation d'attributions donnée par les CSE aux CSSCT, ces attributions sont les suivantes :
 - Enquête suite à accident du travail

Les CSSCT sont réunies dans les conditions prévues par la loi, suite à tout accident grave afin d'apprécier, à la majorité des membres présents, l'opportunité de mener ou non, une enquête et le cas échéant, de désigner selon la même modalité le(s) élu(s) RPROX chargé(s) de la mener parmi celui/ceux de la zone concernée par l'événement (dans l'hypothèse où l'accident s'est produit dans un périmètre couvert par une commission de proximité). Un DPROX ne peut pas être désigné dans ce cadre. A défaut de vote à la majorité, le rapporteur de la zone concernée par l'accident est chargé de l'enquête.

Dans l'hypothèse où l'accident s'est produit dans un périmètre non couvert par une commission de proximité, la CSSCT désigne un ou plusieurs de ses membres pour mener l'enquête.

La décision de la CSSCT fait l'objet d'un relevé de décision de vote, dont la rédaction est à la charge du secrétaire adjoint.

Le(s) représentants du personnel ayant participé à l'enquête signe(nt) le document d'enquête afférent.

Il(s) communique(nt) ce document à la CSSCT, via le secrétaire adjoint.

- Enquête suite au signalement d'un DGI

Les CSSCT peuvent être amenées à participer aux enquêtes dans le cadre d'un DGI, en dehors des cas où celle-ci est confiée aux RPROX (cf article 1.3.3) à savoir :

- dans l'hypothèse où le danger signalé concerne un périmètre non couvert par une commission de proximité : l'enquête est alors confiée au secrétaire adjoint du CSE siégeant à la CSSCT ;
- dans l'hypothèse où le danger signalé concerne plusieurs zones de proximité : l'enquête est confiée aux membres élus des zones concernées au sein de la CSSCT (rapporteurs).

- En l'absence de représentation de proximité dans un établissement, et compte tenu des prérogatives de la CSSCT déléguées par le CSE, celle-ci dispose des attributions suivantes :

- Inspections trimestrielles.
- Enquête suite à accident du travail.

La CSSCT est réunie dans les conditions prévues par la loi, suite à tout accident grave afin d'apprécier, à la majorité des membres présents de la CSSCT, l'opportunité de mener ou non une enquête et, le cas échéant, désigner la délégation qui en est chargée. A l'issue de l'enquête, la/les personnes ayant participé à l'enquête signe(nt) le document d'enquête afférent. Ce(s) dernier(s) communique(nt) ce document à l'ensemble de la CSSCT via le secrétaire adjoint.

- Enquête suite au signalement d'un DGI rédigé dans les conditions prévues par le code du travail par un élu au CSE par le biais d'une inscription au registre dédié. L'élu dépositaire du DGI y désigne un membre au sein de la CSSCT pour mener l'enquête. A l'issue, la décision de levée du DGI appartient au membre de la CSSCT désigné et à l'employeur. En l'absence de décision de lever l'alerte, et faute de consensus entre l'employeur et le représentant du personnel ayant mené l'enquête, le CSE est réuni en urgence. Dans tous les cas, une synthèse est établie par le représentant du personnel ayant mené l'enquête afin d'informer l'élu dépositaire du DGI.

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 2.2.7 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 délégué, 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 BDESE 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 est 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.

La contribution versée aux CSE au titre des activités sociales et culturelles est définie dans l'accord Dialogue social Groupe France du 11 septembre 2023.

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 BDESE 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 sociales et environnementales (BDESE)

Les parties sont convaincues que la BDESE 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 BDESE et son contenu.

Afin d'optimiser son fonctionnement, il est convenu d'organiser un chantier paritaire visant notamment à :

- Fixer la liste des informations nécessaires à publier dans les BDESE 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 BDESE 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 en 2017 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 un Délégué Syndical Central Adjoint (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 leur adjoint peuvent accéder à tous les établissements de Renault s.a.s. en informant au préalable la direction locale de leur venue.

ARTICLE 2. 1. 2. MISE A DISPOSITION DE SALARIES

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. 3. 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.

ARTICLE 2. 1. 4. 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).

Par ailleurs, le dispositif de Loc. III.B, ou équivalent, leur est ouvert afin de pouvoir bénéficier de véhicules sous réserve d'une prise en charge des frais afférents par l'OSR ou, par le Salarié concerné.

Moyens alloués aux DSC et leur adjoint

Les DSC et leur adjoint, pour exercer leurs missions, bénéficient d'un crédit d'heures mensuel de 80 heures chacun.

Chaque DSC ainsi que son adjoint 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 à titre professionnel.

ARTICLE 2. 1. 5. 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 2.2.6*).

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., ou équivalent, dont la prise en charge financière est assurée par la section syndicale ou le syndicat.

ARTICLE 2. 2. 2. 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 2.2.3*). 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, réallouer une partie de leur crédit annuel au profit des OSR au niveau du Groupe lesquelles choisissent soit de les garder à leur niveau, soit de les réallouer au profit d'OSR d'établissement ou d'entreprise du groupe.

ARTICLE 2. 2. 3. 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 ».

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

Dans tout établissement d'un effectif de plus de 1 500 salariés (effectifs PAP hors salariés en dispense d'activité), 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
1 500 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 1 500 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.

ARTICLE 2. 2. 4.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. 5. 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 ;
- 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 ;
- 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, ou l'établissement Ile-de-France, où ce montant pourra aller jusqu'à 30 000€.

ARTICLE 2. 2. 6. 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 2.2.2..

ARTICLE 2. 2. 7. 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.

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

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 sachant que le temps passé aux réunions évoquées ci-dessous est considéré comme du temps de travail effectif.

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 2 représentants salariés de l'entreprise, ce chiffre pouvant aller jusqu'à 3 en fonction du sujet abordé. Dans tous les cas, l'un des représentants doit être DSC.

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 2 à 3 représentants salariés de l'entreprise dont un au moins, doit être DSC.

ARTICLE 2. 3. 3. MOYENS DE LA NEGOCIATION

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

CHAPITRE 3 - ÉLECTIONS 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 3. 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 3. 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 3. 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).

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 préélectoraux, 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 4 – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES

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

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1^{er} novembre 2023 et est conclu pour une durée indéterminée.

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

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 DRIEETS d'Ile de France pour les Hauts de Seine et au Secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Boulogne- Billancourt.

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 autant 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 11 septembre 2023

Accord relatif au dialogue social chez Renault s.a.s.

ENTRE

RENAULT s.a.s.

représentée par M. Maximilien FLEURY
Directeur des Ressources Humaines France



ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

Jean-François NANDA

C.F.D.T.

représentée par M. Jean-François NANDA

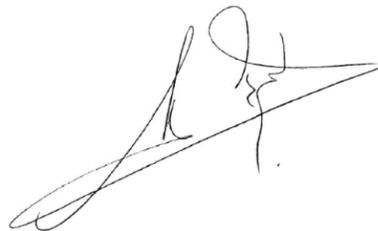
C.G.T.

représentée par M. Thomas OUVRARD



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

représentée par M. Guillaume RIBEYRE



F.O.

représentée par Mme Mariette RIH