

**ACCORD RENAULT SAS DU 23 JUIN 2000 *MODIFIE*
SUR LA REPRESENTATION DU PERSONNEL
ET LA CONCERTATION SOCIALE**

**(par avenants du 23 mai 2001, du 14 décembre 2001,
du 21 décembre 2001, du 6 mai 2003, du 18 novembre 2004,
du 14 février 2005 et du 22 septembre 2005)**

et

**Le relevé de conclusions de la réunion du 20 février 2001
de la commission paritaire de suivi de l'accord du 23 juin 2000
sur la représentation du personnel et la concertation sociale.**

**Accord et avenants signés par
C.F.D.T. - CFE-CGC – C.F.T.C et F.O.**

ENTRE :

RENAULT S.A.
représentée par M. Jean-Michel KEREBEL

Directeur Central des Ressources Humaines

d'une part,

ET :

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Emmanuel COUVREUR

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

C.F.T.C.

représentée par M. Robert MALHERBE

représentée par M. Serge DEPRY

F.O.

représentée par M. Lucien MEREL

d'autre part,

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

SOMMAIRE

PREAMBULE

TITRE 1 : LES CONDITIONS D'EXERCICE DU DIALOGUE SOCIAL

CHAPITRE 1 : LES DELEGUES SYNDICAUX

Article 1.1. Missions

Article 1.2. Les délégués syndicaux centraux

- 1.2.1. Nombre
- 1.2.2. Crédit d'heures (complété par avenant du 23 mai 2001)
- 1.2.3. Déplacements
- 1.2.4. Locaux syndicaux
- 1.2.5. Intranet
- 1.2.6. Moyens financiers (complété par avenant du 23 mai 2001)
- 1.2.7. Secrétaire
- 1.2.8. Voiture
- 1.2.9. Communications
- 1.2.10. Protection
- 1.2.11. Négociations centrales
- 1.2.12. Les groupes de réflexion paritaire

Article 1.3. Les délégués syndicaux d'établissement

- 1.3.1. Nombre
- 1.3.2. Crédit d'heures
- 1.3.3. Le représentant désigné en application de l'accord relatif à la couverture sociale du 5 juillet 1991

Article 1.4 Les modalités d'exercice du droit syndical

- 1.4.1. Locaux
- 1.4.2. Crédit global section syndicale (modifié par avenant du 23 mai 2001)
- 1.4.3. Réunion mensuelle
- 1.4.4. Collecte de cotisations
- 1.4.5. Communication syndicale
 - 1.4.5.1. Diffusion des tracts et de la presse syndicale
 - 1.4.5.2. Intranet
 - 1.4.5.3. Contenu des communications
 - 1.4.5.4. Protection de la marque

CHAPITRE 2 : LES DELEGUES DU PERSONNEL

- 2.1. Missions
- 2.2. Nombre
- 2.3. Crédit d'heures
- 2.4. Elections
- 2.5- Remplacement des délégués du personnel suppléants (complété par avenant du 22 septembre 2005)

CHAPITRE 3 : LE COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE ET LES COMITES D'ETABLISSEMENT

Article 3.1. Missions

Article 3.2 Le comité central d'entreprise

- 3.2.1. Missions et modalités de fonctionnement
- 3.2.2. Nombre
- 3.2.3. Réunions du comité central d'entreprise
- 3.2.4. Secrétariat et bureau (complété par avenant du 6 mai 2003 et modifié par avenant du 14 février 2005)
- 3.2.5. Crédit d'heures des membres du bureau (complété par avenant du 23 mai 2001)
- 3.2.6. Crédit d'heures des représentants syndicaux
- 3.2.7. Crédit d'heures de préparation de réunions
- 3.2.8. Commission économique (complété par avenant du 6 mai 2003)
- 3.2.9. Commission centrale formation
 - 3.2.9.1. Missions
 - 3.2.9.2. Composition
 - 3.2.9.3. Fonctionnement
 - 3.2.9.4. Modalité du dialogue social en matière de formation

Article 3.3 Les comités d'établissement

- 3.3.1. Missions
- 3.3.2. Crédit d'heures
- 3.3.3. Crédit d'heures du secrétaire
- 3.3.4. Remplacement des membres élus du comité d'établissement
 - 3.3.4.1 Remplacement des titulaires
 - 3.3.4.2 Remplacement des suppléants
- 3.3.5. Commissions du comité d'établissement
- 3.3.6. Locaux
- 3.3.7. Subvention de fonctionnement
- 3.3.8. Intranet
- 3.3.9. Elections

CHAPITRE 4 : LES COMITES D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

- 4.1. Missions
- 4.2. Nombre de CHSCT

- 4.3. Commission de coordination
- 4.4. Nombre de représentants et crédits d'heures
 - 4.4.1. Nombre de représentants
 - 4.4.2. Crédits d'heures
- 4.5. Représentation à l'occasion de missions de longue durée
- 4.6. Formation à l'hygiène et la sécurité

CHAPITRE 5 : LES PERMANENTS SYNDICAUX

Article 5. Les permanents syndicaux d'établissement ou extérieurs

CHAPITRE 6 : DISPOSITIONS COMMUNES

Article 6.1. Information des représentants du personnel

Article 6.2. La formation à l'économie d'entreprise

Article 6.3. : La formation aux nouveaux moyens de communication

Article 6.4. (Modifié par avenant du 21 décembre 2001) Le congé de formation sociale économique et syndical

- 6.4.1. Contingent global de jours de congés par établissement
- 6.4.2. Taux maximum d'absence
- 6.4.3. Durée individuelle maximale de congé
- 6.4.4. Modalité de prise de congé
- 6.4.5. Indemnisation des jours de congés de formation

Article 6.5. : La gestion des heures de mandat

- 6.5.1. Information sur la prise des heures de délégation
- 6.5.2. Prise mensuelle des heures de délégation
- 6.5.3. Déplacements extérieurs

Article 6.6. : Participation aux organismes paritaires et négociations de branche

Article 6.7. : (Avenant du 23 mai 2001) Accès aux conditions d'achat de RENAULT auprès de ses fournisseurs pour les institutions représentatives du personnel

TITRE 2 : L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

CHAPITRE 1 : L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

Article 1.1. : Aide à l'orientation

Article 1.2. : Bilan et projet professionnel

Article 1.3. : Elaboration du projet professionnel et reprise d'activité

CHAPITRE 2 : L'EMPLOI

Article 2. : Aménagement du poste de travail

CHAPITRE 3 : L'EVALUATION PROFESSIONNELLE

Article 3.1. : Entretien annuel des représentants du personnel dont le crédit d'heures est inférieur ou égal à 80 heures

Article 3.2. : Evaluation des représentants du personnel dont le crédit d'heures est supérieur à 80 heures

CHAPITRE 4 : LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 4.1. : Contribution de la formation au maintien du professionnalisme

Article 4.2. : Formations économiques et financières

CHAPITRE 5 : REVISION DE SITUATION

Article 5.1 : Révision de situation

5.1.1. Evolution salariale et professionnelle

5.1.2. Périodicité

5.1.3. Evolution du représentant du personnel dont le crédit d'heures est supérieur à 80 heures

Article 5.2 : Le suivi des situations individuelles

Article 5.3 : (Avenant du 14 décembre 2001) Méthode de suivi des évolutions de rémunération des représentants du personnel

CHAPITRE 6 : LE RETOUR A UNE ACTIVITE PROFESSIONNELLE PLUS MARQUEE

Article 6.1. : Entretien et formation des représentants du personnel dont le crédit d'heures est supérieur à 80 heures

Article 6.2. : Recherche d'un nouveau poste

TITRE 3 : DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES

Article 1. : La commission de suivi

Article 2. : Champ d'application

Article 3. : Durée de l'accord

Article 4. : Cumul

Article 5. : Révision

Article 6. : Dénonciation

Article 7. : Adhésions

Annexe 1 sur les principes directeurs relatifs aux institutions représentatives du Groupe

Annexe 2 relative à la contribution au fonctionnement de fédérations syndicales nationales représentatives de la métallurgie (modifiée par avenant du 23 mai 2001 et du 18 novembre 2004)

Préambule :

Pour mettre en oeuvre sa stratégie de croissance rentable et s'adapter aux exigences de son environnement, l'entreprise évolue et s'internationalise. Ce mouvement de modernisation concerne également le dialogue social et les modalités de son exercice.

La direction et les organisations syndicales signataires réaffirment l'importance qu'elles attachent à la reconnaissance et la valorisation du fait syndical tant en interne qu'en externe et à l'indépendance des organisations syndicales au sein de Renault ainsi qu'à la promotion d'un dialogue social de qualité, permanent et responsable.

Elles soulignent le respect de la liberté syndicale qui comporte pour chaque salarié le droit d'adhérer et de prendre des responsabilités dans le syndicat de son choix.

La direction et les organisations syndicales signataires affirment l'importance qu'elles attachent à la mise en place de règles du jeu claires et applicables, définies d'un commun accord et s'accordent à reconnaître la nécessité d'adapter à l'évolution de l'entreprise les moyens matériels, financiers et en temps mis à la disposition des organisations syndicales et des institutions représentatives du personnel pour remplir leurs missions.

Par ailleurs, la prise en compte du fait syndical - partie intégrante de la vie de l'entreprise - doit faciliter le développement d'un dialogue social à tous les niveaux de l'entreprise. A cette fin, Renault entend poursuivre et développer l'effort de formation des responsables hiérarchiques de tous niveaux, déjà engagé depuis plusieurs années.

Ces orientations supposent enfin que l'exercice d'un mandat de représentation du personnel s'intègre normalement dans la vie professionnelle des salariés. En effet, l'apport des représentants élus ou désignés ne peut être pleinement efficace que s'il leur est offert la possibilité d'exercer une activité professionnelle correspondant à leur compétence, ainsi que des perspectives d'évolution de carrière.

C'est dans cet esprit que la direction et les organisations syndicales se sont rencontrées afin de mettre en place un dispositif moderne et porteur de progrès et de renforcement du dialogue social, dans un contexte de respect mutuel.

TITRE 1: LES CONDITIONS D'EXERCICE DU DIALOGUE SOCIAL

La direction et les organisations syndicales conviennent de rechercher un dialogue de qualité à tous les niveaux de l'entreprise.

L'amélioration de la qualité du dialogue social implique notamment :

- la reconnaissance du rôle des syndicats, indépendants et responsables tant dans leur rôle de représentants des salariés que dans le cadre de la négociation ;
- un engagement réciproque de l'ensemble des partenaires sociaux, à tous les niveaux de l'entreprise, à respecter les dispositions légales et conventionnelles en vigueur ainsi que les missions des institutions ;
- la mise en œuvre par l'entreprise d'actions de formation et de communication sur l'importance des syndicats et des institutions représentatives élues ainsi que du dialogue social à l'égard des nouveaux embauchés, de la hiérarchie, de l'ensemble des salariés, notamment à l'occasion des élections professionnelles ;
- la formation et l'information des membres des institutions représentatives du personnel sur la stratégie de l'entreprise et les mécanismes économiques ; au niveau central comme au niveau local, la mise en oeuvre de cette orientation peut se traduire par des réunions d'information destinées aux membres de toutes les institutions.

La décentralisation se traduit par :

- la responsabilisation des hiérarchiques de tous niveaux, notamment par des actions de formation aux relations syndicales et d'information sur le contenu des accords centraux et d'établissement ; la direction s'engage à renforcer les actions engagées dans ce sens ;
- la conclusion, par la négociation, d'accords locaux lorsque cela est nécessaire et notamment lorsqu'un accord central renvoie à la négociation locale.

CHAPITRE 1 : LES DELEGUES SYNDICAUX

Article 1.1. : Missions

Désignés par leur propre organisation syndicale, les délégués syndicaux ont notamment pour mission d'exprimer les revendications collectives et individuelles des salariés notamment sur les salaires, l'emploi, les conditions de travail et la formation et de négocier et conclure des accords collectifs.

Les délégués syndicaux centraux sont les représentants des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise auprès de la direction générale et à ce titre, rencontrent une fois par an, avec le ou les représentants de la

fédération professionnelle nationale à laquelle ils appartiennent, le Président-directeur général ou son représentant.

Les délégués syndicaux d'établissement sont les représentants des organisations syndicales auprès des directions d'établissement. Ils rencontrent une fois par an la direction de l'établissement.

Les délégués syndicaux centraux et délégués syndicaux centraux adjoints ne peuvent se substituer aux représentants du personnel des établissements.

Par ailleurs, les délégués syndicaux assument un rôle d'animation défini par leur propre organisation.

Article 1.2. : Les délégués syndicaux centraux

1.2.1. : Nombre

Chaque fédération syndicale nationale représentative au niveau de l'entreprise peut désigner un délégué syndical central, un délégué syndical central adjoint pour les établissements industriels et un délégué syndical central adjoint pour les établissements d'ingénierie - tertiaire.

1.2.2. : Crédit d'heures

Compte tenu de ses responsabilités, le délégué syndical central dispose de la possibilité d'exercer son mandat à plein temps. Il reste rattaché à sa direction d'origine.

Les délégués syndicaux centraux adjoints disposent, pour l'exercice de leurs fonctions, d'un crédit mensuel de 80 heures chacun.

Un crédit global, utilisable pour l'animation des équipes syndicales locales, de 200 heures par an, est mis à la disposition de chaque organisation syndicale centrale représentative dans l'entreprise. **(Avenant du 23 mai 2001)** Un délai de prévenance de sept jours doit être respecté pour chaque utilisation de ce crédit.

1.2.3. : Déplacements

Les délégués syndicaux centraux accèdent aux établissements de Renault S.A., sous réserve d'en avoir préalablement informé la direction de l'établissement concerné, laquelle en informe la Direction Centrale des Ressources Humaines. Toutefois, pour les délégués syndicaux centraux adjoints, cette possibilité ne leur est ouverte que pour les établissements pour lesquels ils ont été désignés.

Les délégués syndicaux centraux et les délégués syndicaux centraux adjoints, bénéficient d'un ordre de mission dans le cas de convocation par la direction générale.

1.2.4. : Locaux syndicaux

Conformément à l'article L 412-9 du code du travail, des locaux convenant à l'exercice de leur mission sont mis à disposition des délégués syndicaux centraux de Renault. Chaque organisation syndicale dispose d'un bureau équipé notamment en matériel informatique au standard de l'entreprise, d'un scanner, d'un téléphone et d'un fax reliés au réseau extérieur dont elle assure le règlement des facturations pour les communications extérieures.

1.2.5. : Intranet

Pour permettre aux représentants centraux des syndicats d'accéder aux moyens modernes de communication, un site est mis à la disposition de chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise sur le serveur RENAULT. Ce site est destiné à la publication d'informations syndicales. Les salariés pourront s'informer du contenu de chacun des sites.

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.

1.2.6. : Moyens financiers

Chaque organisation syndicale représentative, tant au plan national qu'au niveau de l'entreprise, bénéficie d'une contribution annuelle de fonctionnement s'élevant à :

- Un montant fixe de 300 000 F (45 734,71 Euros) pour les organisations syndicales recueillant au moins 5 % des voix exprimées aux élections de l'ensemble des Comités d'établissement ;
- Une partie variable fixée selon le pourcentage des voix exprimées aux élections du Comité d'établissement selon un barème progressif, par tranche de 5 % des voix exprimées aux élections de comités d'établissement et pour un montant de 30 000 F (4573,47 Euros) pour chaque tranche, à l'exception de la première tranche, fixée pour sa part à 75 000 F (11 433,68 Euros), dès lors que l'organisation syndicale a obtenu au moins 2 % des voix exprimées à ces élections.

(Avenant du 23 mai 2001) En cas de liste commune, le calcul de la contribution annuelle se fait en répartissant le pourcentage de voix obtenues par la liste en fonction du nombre de candidats titulaires et suppléants, aux élections du comité d'établissement, pour chacune des organisations syndicales présentes sur la liste.

Cette contribution est destinée à permettre le bon fonctionnement des organisations syndicales. Elle est versée à chaque délégué syndical central qui en assure la gestion.

1.2.7. : Secrétaire

Lorsqu'une organisation syndicale perd un mandat d'administrateur salarié (y compris l'administrateur représentant les actionnaires salariés), le poste de secrétariat qui était attribué à ce titre est conservé par ladite organisation.

Si cette organisation bénéficie à nouveau d'un mandat d'administrateur salarié, cette disposition cesse de s'appliquer.

1.2.8. : Voiture

Au niveau central, un véhicule de la gamme M2 est mis à la disposition, selon les règlements en vigueur dans l'entreprise, de chaque organisation syndicale pour exercer sa mission syndicale. Son utilisation est librement déterminée par le délégué syndical central.

1.2.9. : Communications

Renault communique aux délégués syndicaux centraux les notes d'application des accords d'entreprise, les notes de réglementation du travail, les barèmes de salaires et d'appointements ainsi que les affiches apposées par ses soins. Les dépêches de l'agence de communication interne sont mises à leur disposition également afin qu'ils aient une information complète sur la vie de l'entreprise.

1.2.10. : Protection

Les délégués syndicaux centraux et les délégués syndicaux centraux adjoints bénéficient de la protection prévue par les articles L.412-18 et suivants du code du travail.

1.2.11. : Négociations centrales

Pour les négociations organisées au niveau central, la délégation de chacune des organisations syndicales est fixée à cinq représentants, salariés de l'entreprise, dont au moins le délégué syndical central. Sur décision commune des parties, la délégation peut être fixée à trois représentants par organisation syndicale, dont au moins le délégué syndical central. Le délégué syndical central peut désigner un des délégués syndicaux centraux adjoints pour le représenter lors de ces réunions.

1.2.12. : Les groupes de réflexion paritaire

Dans le souci d'améliorer la qualité des réunions de négociation, de développer l'information des organisations syndicales et de favoriser un échange de vue mutuel, un groupe de réflexion paritaire peut être constitué, au niveau central, sur décision commune des parties. Il peut précéder l'engagement de la négociation. Ses réunions sont des réunions sur convocation de la direction.

La délégation de chacune des organisations syndicales est fixée à trois représentants, salariés de l'entreprise, comprenant un délégué syndical central.

Article 1.3. : Les délégués syndicaux d'établissement

1.3.1. : Nombre

Le délégué syndical d'établissement est désigné par le syndicat territorial dont il relève.

Le nombre de délégués syndicaux d'établissement est fixé conformément à l'article R. 412-2 du code du travail.

1.3.2. : Crédit d'heures

Les délégués syndicaux des établissements industriels, y compris Choisy et Grand-Couronne, ainsi que de Renault Siège, de Rueil, de Cergy et de Guyancourt, bénéficient chacun d'un crédit mensuel de 30 heures.

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

1.3.3. : Le représentant désigné en application de l'accord relatif à la couverture sociale du 5 juillet 1991

Un représentant est désigné en application de l'accord relatif à la couverture sociale du 5 juillet 1991, par organisation syndicale signataire, dans chaque établissement afin d'examiner ou soumettre à la direction de l'établissement tout problème local lié à l'application de cet accord. Il bénéficie d'un crédit d'heures de 10 heures par mois.

Article 1.4. : Les modalités d'exercice du droit syndical dans les établissements

1.4.1. : Locaux

Des locaux convenant à l'exercice de leur mission sont mis à disposition des délégués syndicaux dans chacun des établissements de Renault S.A.. Dans tous les établissements industriels, y compris Choisy et Grand-Couronne, ainsi que dans ceux de Renault Siège, de Rueil, de Cergy et de Guyancourt, chaque organisation syndicale dispose d'un bureau équipé notamment en matériel informatique au standard de l'entreprise, d'un scanner, d'un téléphone et d'un fax reliés au réseau extérieur.

La direction de Renault affirme sa volonté de tendre, là où c'est nécessaire, vers la réhabilitation des locaux syndicaux dans le sens d'une plus grande homogénéité.

1.4.2. : Crédit global de la section syndicale

Au niveau de chaque établissement, toute organisation syndicale représentative ayant régulièrement constitué une section syndicale bénéficie, pour l'exercice de ses activités à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement, d'un crédit global d'heures, par année civile, constitué d'une part fixe pour toute organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement et d'une part variable établie en fonction du pourcentage de voix exprimées aux élections du comité d'établissement, par tranche de 10 % (de 10 % à 20 % ; de 20 % à 30 % et plus de 30 %), soit au total

Effectifs	< 10%	10 à 20%	20 à 30 %	> 30 %
de 300 à 799 salariés	175	250	325	400
de 800 à 1 499 salariés	350	500	650	800
de 1 500 à 3 999 salariés	525	750	975	1200
4 000 salariés et plus	700	1000	1300	1600

(Avenant du 23 mai 2001) En cas de liste commune, le calcul du crédit global se fait en répartissant le pourcentage de voix obtenues par la liste en fonction du nombre de candidats titulaires et suppléants, aux élections du comité d'établissement, pour chacune des organisations syndicales présentes sur la liste.

Ces heures peuvent être librement utilisées par les représentants ou adhérents de la section syndicale ou tout salarié nommément désigné sous réserve de respecter un délai de prévenance de 7 jours, sauf utilisation individuelle par un salarié mandaté, et dans le respect des règles relatives aux seuils d'absences simultanées pratiquées au sein de l'établissement afin de ne pas perturber le fonctionnement de l'atelier ou du service.

1.4.3. : Réunion mensuelle

En cas de réunion regroupant un nombre important de salariés, une salle de réunion est mise à la disposition des délégués syndicaux, au sein de l'établissement. Un délai de prévenance d'une semaine doit être respecté.

1.4.4. : Collecte des cotisations

La distribution des cartes syndicales et le recouvrement des cotisations sont autorisés dans l'entreprise, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante au travail des salariés.

1.4.5. : Communication syndicale

1.4.5.1. : Diffusion des tracts et de la presse syndicale

Les organisations syndicales sont libres de diffuser la presse syndicale et les tracts syndicaux dans l'entreprise, pourvu que ce soit en dehors du temps et des locaux réservés au travail. Les modalités pratiques de mise en œuvre de cet alinéa sont définies par concertation au niveau de l'établissement.

Elles peuvent également apposer des affiches sur les panneaux d'information réservés à cet effet. Le nombre et l'emplacement des panneaux sont déterminés dans le cadre de la concertation au niveau de l'établissement. Ces panneaux peuvent être utilisés par les délégués du personnel.

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

1.4.5.2. : Intranet

Pour permettre aux représentants des syndicats d'accéder aux moyens modernes de communication, un site est mis à la disposition de chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise lorsqu'un intranet d'établissement existe. Ce site est destiné à la publication d'informations syndicales. Les salariés pourront s'informer du contenu de chacun des sites. A cette occasion, les conditions d'implantation des panneaux syndicaux sont réexaminées en concertation avec la direction de l'établissement.

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.

1.4.5.3. : Contenu des communications

Le contenu des affiches, publications, tracts, pages intranet est librement déterminé par l'organisation 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.

1.4.5.4. : Protection de la marque

Le logo de RENAULT, propriété de l'entreprise, ne peut être ni utilisé ni modifié sans accord de l'entreprise, conformément aux dispositions du code de la propriété intellectuelle, notamment sur la protection de la marque.

CHAPITRE 2 : LES DELEGUES DU PERSONNEL

2.1. : Missions

Les délégués du personnel ont pour mission, au sein de leur établissement d'appartenance, de présenter les réclamations individuelles ou collectives du personnel relatives à la rémunération, l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité ainsi que l'application des conventions et accords collectifs de travail en vigueur dans l'établissement. Cette mission se distingue de celle d'expression des revendications collectives des salariés qui incombe aux seuls délégués syndicaux.

2.2. : Nombre

Le nombre de délégués du personnel est fixé, par établissement, de la façon suivante :

- de 11 à 25 salariés : un titulaire et un suppléant
- de 26 à 50 salariés : deux titulaires et deux suppléants
- de 51 à 99 salariés trois : titulaires et trois suppléants
- de 100 à 174 salariés : cinq titulaires et cinq suppléants
- de 175 à 249 salariés : six titulaires et six suppléants
- de 250 à 499 salariés : sept titulaires et sept suppléants
- de 500 à 999 salariés : neuf titulaires et neuf suppléants
- à partir de 1 000 salariés : un titulaire et un suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés.

2.3. : Crédits d'heures

Quelque soit l'effectif de leur établissement d'appartenance, les délégués du personnel titulaires disposent d'un crédit d'heures de 15 heures par mois.

Les délégués du personnel suppléants disposent d'un crédit d'heures de 15 heures par mois dans les établissements de 2500 salariés et plus et d'un crédit d'heures de 10 heures par mois dans les établissements dont l'effectif se situe entre 200 et 2500 salariés.

2.4. : Elections

La commission paritaire de suivi de l'accord réfléchira à l'opportunité de mettre en place des modes nouveaux d'expression des votes notamment par transmission télématique, téléphonique, lettre carte à lecture optique, avec le souci de maintenir un niveau de participation aussi élevé qu'aujourd'hui.

Les protocoles préélectoraux devront également prévoir des dispositions permettant aux salariés absents le jour du scrutin, quel qu'en soit le motif, de pouvoir voter par correspondance, sous réserve du respect des délais nécessaires à l'organisation et de la prise en compte des contraintes matérielles du scrutin.

2.5- Remplacement des délégués du personnel suppléants

Le membre suppléant nommé titulaire est remplacé comme suppléant par le premier candidat non élu de la liste à laquelle appartenait le titulaire dont les fonctions ont cessé. Le nouvel élu est nommé pour le temps restant à courir jusqu'au terme des mandats en cours.

Lorsque, en dehors du cas visé à l'alinéa précédent, un poste de membre suppléant devient vacant, le premier candidat non élu de la liste à laquelle appartient le suppléant remplace ce dernier. Le nouvel élu est nommé pour le temps restant à courir jusqu'au terme des mandats en cours.

CHAPITRE 3: LE COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE ET LES COMITES D'ETABLISSEMENT

Article 3.1. : Missions

Le comité central d'entreprise et les comités d'établissement sont des institutions importantes du dialogue social et de la concertation chez Renault S.A..

Le comité central d'entreprise et les comités d'établissement assurent l'expression collective des salariés. Ils sont informés et consultés en cas de décisions importantes concernant l'organisation, la gestion, les conditions de travail et de vie dans l'entreprise, l'activité économique. Leur périmètre d'intervention est fonction de leur cadre d'élection. Le comité central d'entreprise est chargé des questions concernant la marche générale de l'entreprise avant que les comités d'établissement ne soient saisis des modalités d'application qui les concernent.

Article 3.2. : Le comité central d'entreprise

3.2.1. : Missions et modalités de fonctionnement

Le comité central d'entreprise exerce les attributions économiques qui concernent la marche générale de l'entreprise. Il est informé et consulté sur tous les projets économiques et financiers importants concernant l'entreprise, notamment en cas de modifications de l'organisation économique et juridique de l'entreprise.

Le fonctionnement du comité central d'entreprise s'inscrit dans la volonté exprimée d'une bonne information entre la direction et les représentants du personnel et d'une réflexion approfondie sur l'évolution de l'entreprise.

Constatant une évolution sensible ces dernières années des activités du bureau du Comité central d'entreprise en matière de préparation et de suivi des projets d'évolution de l'entreprise, il apparaît nécessaire d'acter un rôle renforcé du bureau dans le fonctionnement de l'institution. Ce renforcement se traduit particulièrement par des réunions régulières organisées autour, notamment, de l'environnement et des enjeux de l'entreprise ainsi que de ses évolutions prévisibles, d'une part, et par une implication dans le processus d'information et de consultation, d'autre part. Toutefois, le bureau ne se substitue pas au comité central d'entreprise.

La différenciation des modalités de saisine du comité central d'entreprise ou de son bureau selon la nature des sujets soumis est la suivante :

- En cas de partenariat stratégique avec un acteur de taille mondiale du marché automobile concernant une ou plusieurs branches d'activité dans leur intégralité ou de projets stratégiques qui modifient le périmètre de l'entreprise et dont les conséquences sont de nature à affecter considérablement les intérêts des salariés, la procédure d'information et de consultation comporte la tenue de deux sessions plénières espacée d'une durée minimale de deux semaines.

- Lorsqu'il s'agit de projets majeurs concernant un nombre important de salariés, de partenariats industriels ou commerciaux, d'évolution organisationnelles d'une ou de plusieurs entités opérationnelles, de développement d'activités industrielles ou commerciales nouvelles contribuant directement aux orientations stratégiques du groupe, la procédure comprend une pré-information du bureau trois semaines au moins avant la tenue de la session plénière d'information et de consultation.
- Lorsqu'il s'agit de sujets importants concernant un nombre significatif de salariés eu égard à la dimension de l'entreprise, le comité central d'entreprise est informé et consulté lors d'une session plénière. Entrent notamment dans ce cadre les projets d'évolution d'entités juridiques du groupe ou de modifications organisationnelles.
- Enfin, les sujets de moindre importance n'ayant qu'une faible incidence notamment au niveau social et dont la gestion relève à ce titre des chefs d'établissement, même s'ils concernent plusieurs établissements de l'entreprise, feront l'objet d'une information préalable du bureau du comité central d'entreprise, sachant que, bien évidemment, les institutions de représentation du personnel des entités concernées seront saisies de ces évolutions.

Par ailleurs, la commission économique continue d'être saisie de sujets faisant l'objet d'une information - consultation du CCE et d'être réunie entre la date de réception du dossier et la tenue de la session de consultation.

- Dans des circonstances exceptionnelles, lorsque, notamment, un partenaire extérieur est impliqué dans un projet stratégique pour le groupe, le comité central d'entreprise peut être saisi dans un délai raccourci et selon une procédure simplifiée quant à la transmission du dossier.
- Dans le cas d'une situation mettant en cause le secret des affaires, la procédure d'information et consultation s'applique a posteriori dans les délais les plus rapprochés suivant, le cas échéant, la réalisation des obligations légales d'information exigées par la réglementation financière.

Ces échanges avec le bureau ainsi que les interventions en sessions plénières s'inscrivent également dans une perspective visant à doter les membres d'une connaissance approfondie du fonctionnement de l'entreprise et des mutations de son environnement.

En accord avec la direction, le bureau du comité central d'entreprise est informé à l'occasion de ses réunions de la mise en oeuvre des projets dont le caractère majeur et les possibles évolutions dans le temps justifient une telle procédure.

3.2.2. : Nombre

L'ensemble des mandats des membres titulaires et suppléants du comité central d'entreprise est renouvelé tous les deux ans après négociation d'un protocole d'accord relatif à sa composition. Ce protocole fixe, en fonction des évolutions de l'entreprise, le nombre et la répartition des sièges entre les différents établissements et catégories professionnelles. Le nombre des représentants titulaires et des représentants suppléants au comité central d'entreprise est de vingt et un, au plus.

En cas de modification de la situation juridique d'un établissement de nature à affecter la composition du comité central d'entreprise, les parties conviennent de se rencontrer afin d'en déterminer les conséquences sur la composition du comité central d'entreprise. A cette occasion, le nombre et la répartition des sièges attribués par le protocole aux autres établissements sont nécessairement maintenus. En cas de création d'un établissement distinct dont la taille est susceptible d'avoir une incidence sur la composition du comité central d'entreprise, le nombre et la répartition des sièges sont déterminés exclusivement en fonction des effectifs et des catégories professionnelles de cet établissement.

3.2.3. : Réunions du comité central d'entreprise

Dans l'esprit d'une amélioration continue du fonctionnement du comité et dans le souci de favoriser les échanges, le nombre de sessions ordinaires est fixé à cinq par an ; en principe, elles se tiennent en février, avril, juin, septembre ou octobre (la date exacte est arrêtée dans la première quinzaine de septembre avec le secrétaire) et décembre, chacune d'entre elles étant plus particulièrement consacrée à un ou plusieurs grands secteurs d'activités de l'entreprise.

3.2.4. : Secrétariat et bureau

Lors de chaque renouvellement, le comité central d'entreprise procède à la désignation d'un secrétaire parmi ses membres titulaires.

Dans les mêmes conditions, le comité central d'entreprise procède à la désignation de secrétaires - adjoints parmi les membres titulaires ou suppléants à raison d'un par organisation syndicale ayant des élus au sein du comité.

Le secrétaire et les secrétaires adjoints composent le bureau.

(Avenant du 6 mai 2003) Il est désigné, parmi les membres titulaires ou suppléants du Comité central d'entreprise, un suppléant pour chaque membre du bureau, qui remplace le titulaire en son absence.

Un véhicule de gamme M2 est mis à la disposition du secrétaire.

(Avenant du 14 février 2005) RENAULT met à disposition du secrétaire du Comité central d'entreprise ainsi qu'à l'assistant (e) du secrétaire dans les bureaux qui leur sont affectés :

- 2 micro ordinateurs multimédia aux normes de l'entreprise (un pour le secrétaire et un pour son assistant (e))
- 1 imprimante (couleur ou noir et blanc, au choix du secrétaire du CCE) ou une machine multifonction noir et blanc au standard de l'entreprise
- 1 scanner
- 1 pack office bureautique
- un outil de stockage externe : clé USB ou disque amovible

Le matériel et les logiciels, qui restent la propriété de l'entreprise, ne peuvent être

déplacés, sauf en cas de modification géographique des locaux décidée par l'entreprise.

3.2.5. : Crédit d'heures des membres du bureau

Les membres du bureau du comité central d'entreprise bénéficient des crédits d'heures suivants :

- le secrétaire exerce ses fonctions à temps complet,
- les secrétaires - adjoints disposent chacun de 20 heures par mois.

Les directions des établissements concernés sont informées au fur et à mesure de l'utilisation de ces crédits d'heures.

(Avenant du 23 mai 2001) Les membres du bureau bénéficient d'un temps de déplacement qui ne s'impute pas sur le crédit d'heures de mandat pour assister, chaque mois, à deux réunions internes du bureau convoquées par le secrétaire. Le temps de déplacement est également assuré dans les mêmes conditions lorsqu'une troisième réunion est organisée par ce dernier en cas de circonstances exceptionnelles, avec l'accord de la direction. Un temps de déplacement mensuel par organisation syndicale représentative au plan de l'entreprise est en outre assuré dans les mêmes conditions pour que chacun des membres du bureau puisse rencontrer son organisation syndicale dans le cadre de sa mission.

3.2.6. : Crédits d'heures des représentants syndicaux

Pour l'exercice de leur mandat au comité central d'entreprise, les représentants syndicaux bénéficient chacun d'un crédit de 8 heures par session.

3.2.7. : Crédits d'heures de préparation des réunions

Les membres titulaires, les membres suppléants et les représentants syndicaux du comité central d'entreprise bénéficient des crédits d'heures annuels suivants :

- 4 heures pour la préparation de l'ordre du jour de chacune des cinq sessions ordinaires ;

A ces heures s'ajoutent :

- 8 heures pour la séance préparatoire de l'ensemble des élus qui précède la réunion ordinaire du comité central d'entreprise ayant pour objet l'examen des comptes de l'entreprise en présence de l'expert comptable ;
- 8 heures pour la séance préparatoire qui précède la réunion ordinaire du comité central d'entreprise de fin d'année.
- 2 heures pour la préparation de chaque réunion extraordinaire.

Ces heures s'entendent hors temps de déplacement.

3.2.8. : Commission économique

Le comité est doté d'une commission économique dont le rôle consiste à procéder à un examen préalable approfondi des projets soumis aux membres du comité.

Les membres de la commission économique disposent, pour tenir leurs réunions, d'un crédit de 4 heures, par réunion, pour chacun des membres.

(Avenant du 6 mai 2003) Il est désigné, parmi les membres titulaires ou suppléants du Comité central d'entreprise, un suppléant pour chaque membre de la commission économique, qui remplace le titulaire pendant son absence.

Par ailleurs, les réunions organisées par la direction ne s'imputent pas sur le crédit d'heures.

3.2.9. : Commission centrale formation

Dans le cadre de la politique ressources humaines de Renault, la formation joue un rôle majeur dans l'anticipation et l'accompagnement des évolutions de l'entreprise; l'articulation de la politique de formation avec les enjeux économiques et organisationnels se traduit par une complexité croissante du processus de formation.

Dans ce contexte, l'entreprise entend poursuivre un dialogue approfondi avec les partenaires sociaux sur la politique de formation et permettre au comité central d'entreprise et aux comités d'établissement de remplir leurs attributions, en ce domaine, dans les meilleures conditions.

A cette fin, les parties signataires sont convenues de créer une commission centrale formation du comité central d'entreprise de Renault, en lien avec les structures de concertation d'établissement sur la formation.

3.2.9.1. : Mission de la commission centrale formation

La commission centrale formation a pour mission d'éclairer les travaux du comité central d'entreprise sur la politique de formation, préalablement aux consultations de ce comité. Cette commission ne se substitue pas aux commissions formation des établissements.

3.2.9.2. : Composition de la commission centrale formation

Les membres de la commission centrale formation sont désignés pour deux ans par le comité central d'entreprise, à l'occasion de son renouvellement. Toutefois, sa mise en place s'effectuera dès la première réunion du comité central d'entreprise suivant la signature du présent accord.

Cette commission se compose :

- du secrétaire du comité central d'entreprise ;
- de deux membres par organisation syndicale ayant des élus au comité central d'entreprise, ceux-ci étant désignés parmi les membres titulaires ou suppléants du comité central d'entreprise ;
- d'un membre proposé par chaque organisation syndicale représentée au comité central d'entreprise, parmi l'ensemble des salariés de Renault ayant au moins un an d'ancienneté.

La commission désigne son président parmi ses membres appartenant au comité central d'entreprise. Elle désigne également deux rapporteurs. Des représentants de la direction, dont certains issus des établissements, participent aux travaux de la commission centrale formation.

3.2.9.3 : Fonctionnement de la commission centrale formation

La commission centrale formation se réunit au moins trois fois par an sur convocation de la direction.

Selon les dispositions en vigueur, le temps de participation aux réunions de la commission ainsi que les temps de déplacement sont rémunérés comme le temps de travail, les frais de déplacement sont à la charge de l'entreprise.

La commission formation procède à un examen préalable des orientations pluriannuelles de formation de l'entreprise, en analysant plus particulièrement leur articulation avec les enjeux majeurs de l'entreprise et en distinguant les actions par grande fonction. A ce titre, elle prend en compte les résultats des travaux de l'observatoire des métiers central.

En outre, elle suit la mise en oeuvre du plan de formation de l'entreprise et plus particulièrement des dispositifs de formation pluriannuels ainsi que des actions ayant fait l'objet d'un financement public.

Les rapporteurs de la commission centrale formation rendent compte régulièrement des travaux de cette commission au comité central d'entreprise. Ils sont entendus par le comité central d'entreprise préalablement à la formulation des avis qu'il est appelé à émettre en matière de formation.

En accord avec la direction, la commission centrale formation peut constituer en son sein un groupe de travail spécifique pour aborder un thème majeur de la politique de formation nécessitant un examen particulier. A cette occasion, elle peut faire appel à des experts de l'entreprise issus, notamment, des établissements.

3.2.9.4. : Les modalités du dialogue social en matière de formation

La commission centrale formation a connaissance, au travers de ses membres, des débats et avis des commissions formation, qu'elle tient régulièrement informées.

Elle définit, conjointement avec la direction, le cahier des charges d'un dispositif de formation destiné aux membres des commissions formation de l'entreprise. Par la suite, ce dispositif pourra faire l'objet d'une réactualisation, pour prendre en compte les membres nouvellement désignés.

La commission centrale formation contribue également, par ses réflexions, à l'amélioration des modalités de mise en oeuvre du dialogue social en matière de formation, et établit chaque année, à ce sujet, un bilan qu'elle présente au comité central d'entreprise.

Article 3.3. : Les comités d'établissement

3.3.1. : Missions

Les comités d'établissement assurent l'expression collective des salariés. Ils sont informés et consultés en cas de décisions importantes concernant l'organisation, la gestion, la marche générale de l'établissement, les conditions de travail et de vie dans l'établissement, l'activité économique. Ils gèrent les activités sociales et culturelles.

3.3.2. : Crédits d'heures

Les membres titulaires des comités d'établissement bénéficient d'un crédit de 20 heures par mois.

Les membres suppléants des comités d'établissement disposent d'un crédit d'heures de 20 heures par mois dans les établissements de 2500 salariés et plus et d'un crédit d'heures de 10 heures par mois dans les établissements dont l'effectif se situe entre 200 et 2500 salariés.

3.3.3. : Crédits d'heures du secrétaire

Compte tenu de leurs responsabilités, les secrétaires des comités des établissements dont l'effectif est égal ou supérieur à 2.500 salariés disposent de la possibilité d'exercer leur mandat à plein temps.

Les secrétaires des comités des établissements dont l'effectif est compris entre 500 et 2.500 salariés disposent d'un crédit d'heures de 80 heures par mois.

3.3.4. : Remplacement des membres élus du comité d'établissement

3.3.4.1. : Remplacement des membres titulaires

Lorsqu'un membre titulaire cesse ses fonctions, son remplacement s'effectue conformément à l'article L. 433-12 du code du travail ; en particulier, il est assuré prioritairement par un suppléant de la même catégorie et de préférence élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale.

Le membre suppléant nommé titulaire est remplacé comme suppléant par le premier candidat non élu de la liste à laquelle appartenait le titulaire dont les fonctions ont cessé.

Le nouvel élu est nommé pour le temps restant à courir jusqu'au terme des mandats en cours.

3.3.4.2. : Remplacement des membres suppléants

Lorsque, en dehors du cas visé à l'article précédent, un poste de membre suppléant devient vacant, le premier candidat non élu de la liste à laquelle appartient le suppléant remplace ce dernier.

Le nouvel élu est nommé pour le temps restant à courir jusqu'au terme des mandats en cours.

3.3.5. : Commissions du comité d'établissement

Les membres de la commission formation bénéficient, quatre fois par année civile, au titre de la préparation des réunions de cette commission, des crédits d'heures suivants :

- 4 heures pour les établissements dont l'effectif est supérieur ou égal à 1.500 salariés,
- 2 heures pour les établissements dont l'effectif est inférieur à 1.500 salariés.

Chaque commission est composée d'un nombre de participants au plus égal à celui des membres titulaires du comité d'établissement.

Les réunions des autres commissions ont lieu sur les heures de délégation des membres du comité d'établissement. Cependant, lorsque la direction assiste aux réunions des commissions, les heures de réunion ne s'imputent pas sur le crédit d'heures. Les salariés siégeant dans ces commissions et qui ne sont pas des salariés mandatés bénéficient d'heures rémunérées pour participer à ces réunions.

Ces dispositions ne se substituent pas aux pratiques existantes dans les établissements.

3.3.6. : Locaux

La direction de Renault affirme sa volonté de tendre, là où c'est nécessaire, vers la réhabilitation des locaux des comités d'établissement dans le sens d'une plus grande homogénéité.

3.3.7. : Subvention de fonctionnement

La subvention de fonctionnement de 0,2 % de la masse salariale brute est versée aux comités d'établissement, à charge pour eux d'en reverser une partie au comité central d'entreprise.

Cette subvention doit exclusivement permettre aux comités d'assurer l'intégralité des moyens nécessaires à leur fonctionnement et à l'exercice de leurs attributions économiques.

Toutefois, la direction assure la prise en charge de la rédaction des procès-verbaux des réunions du comité central d'entreprise et des comités d'établissement.

En outre, dans la mesure où les convocations sont à l'initiative de la direction, les déplacements pour les réunions du comité central d'entreprise et des comités d'établissement sont à la charge de Renault SA.

3.3.8. : Intranet

Afin de donner aux comités d'établissement des moyens modernes de communication avec les salariés, un site est mis à la disposition du comité d'établissement, dans les établissements dotés d'un intranet, afin de faciliter la gestion des activités sociales et culturelles. Les modalités de mise en œuvre sont fixées par concertation locale.

3.3.9. : Elections

La commission paritaire de suivi de l'accord réfléchira à l'opportunité de mettre en place des modes nouveaux d'expression des votes notamment par transmission télématique, téléphonique, lettre carte à lecture optique, avec le souci de maintenir un niveau de participation aussi élevé qu'aujourd'hui.

Les protocoles d'accord préélectorales devront prévoir des dispositions permettant aux salariés absents le jour du scrutin, quel qu'en soit le motif, de pouvoir voter par correspondance, sous réserve du respect des délais nécessaires à l'organisation et de la prise en compte des contraintes matérielles du scrutin.

CHAPITRE 4 : LES COMITES D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

4.1. : Missions

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peuvent être saisis de toute question importante relative à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail, par le chef d'établissement, le comité d'établissement, les délégués du personnel et les salariés du secteur pour lequel ils sont compétents. Le C.H.S.C.T analyse, dans un objectif de prévention, la situation de l'établissement ou du secteur concerné, en matière de risques professionnels, en particulier en matière d'accident du travail.

Il est informé et consulté, notamment, sur les modifications importantes de l'organisation et des conditions de travail et sur les mutations technologiques importantes ayant des incidences sur les conditions de travail des salariés et à l'occasion du lancement de nouveaux projets. Le C.H.S.C.T. est chargé de contribuer à l'amélioration des conditions de travail au sein de l'établissement ou du secteur concerné (notamment en matière d'ergonomie).

Les CHSCT bénéficient de toutes les informations utiles à l'exercice de leur mission notamment pour apprécier les évolutions pertinentes dans la durée.

Les membres du CHSCT peuvent être saisis par les salariés du secteur pour lequel ils sont désignés.

4.2. : Nombre de C.H.S.C.T.

Dans les établissements de plus de 500 salariés, le nombre de C.H.S.C.T. est déterminé en fonction de la nature, la fréquence et la gravité des risques, des dimensions et de la répartition des locaux ou groupe de locaux, du nombre de travailleurs occupés dans ces locaux ou groupes de locaux ainsi qu'en fonction des modes d'organisation du travail.

4.3. : Commission de coordination

Dans les établissements où il existe plusieurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, une commission de coordination peut être créée par accord.

Dans ce cas, cette commission est exclusivement compétente pour les questions intéressant l'ensemble de l'établissement. Ces dispositions ne remettent pas en cause les pratiques existantes dans les établissements.

4.4. : Nombre de représentants et crédits d'heures

4.4.1. Le nombre de représentants

Le nombre de représentants du personnel est fixé, en fonction de l'effectif des salariés relevant de chaque comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail, comme suit :

Etablissements d'un effectif supérieur à 1.500 salariés :

- 50 à 199 salariés : 3 représentants;
- 200 à 499 salariés : 4 représentants,
- 500 à 1 499 salariés : 6 représentants;
- 1 500 à 1 999 salariés : 9 représentants;
- 2 000 salariés et plus : 12 représentants.

Etablissements d'un effectif inférieur ou égal à 1.500 salariés :

- 50 à 499 salariés : 4 représentants;
- 500 à 799 salariés : 6 représentants;
- 800 salariés et plus : 6 représentants

Chaque organisation syndicale représentative peut désigner un représentant syndical au CHSCT.

4.4.2. Le crédit d'heures

Les crédits d'heures mensuels dont les représentants au CHSCT peuvent disposer sont fixés comme suit :

Etablissements d'un effectif supérieur à 1.500 salariés :

- 50 à 199 salariés : 20 heures ;
- 200 à 499 salariés : 20 heures ,
- 500 à 1 499 salariés : 20 heures ;
- 1 500 à 1 999 salariés : 25 heures ;
- 2 000 salariés et plus : 30 heures.

Etablissements d'un effectif inférieur ou égal à 1.500 salariés :

- 50 à 499 salariés : 10 heures ;
- 500 à 799 salariés : 15 heures ;
- 800 salariés et plus : 20 heures.

4.5. : Représentation à l'occasion des missions de longue durée

La représentation hygiène, sécurité et conditions de travail des salariés envoyés en mission de longue durée en dehors de leur établissement d'origine est de la compétence exclusive du C.H.S.C.T. du lieu du chantier. Toutefois, pour assurer une coordination avec le C.H.S.C.T. d'origine des salariés concernés, il pourra être décidé d'appliquer les dispositions suivantes :

1- Pour les chantiers d'une certaine importance, c'est-à-dire d'au moins 20 salariés, pour une durée au moins égale à trois mois.

1.1. Si le chantier se déroule dans une entreprise extérieure au groupe Renault et sauf dans le cas où un de ses membres est désigné pour participer à la mission, le C.H.S.C.T. du secteur d'origine des salariés affectés au chantier désigne un membre de la mission pour être son correspondant pendant le temps de la mission

dans des conditions à définir au niveau de l'établissement. Il dispose de temps et de moyens déterminés en accord avec le chef de mission. Avant le départ pour la mission, ce correspondant bénéficie éventuellement d'une formation adaptée.

1.2. Si le chantier se déroule dans un autre établissement de l'entreprise que celui du secteur d'origine des salariés affectés au chantier, le C.H.S.C.T ; compétent de l'établissement dans lequel se déroule le chantier est chargé de veiller aux prescriptions du code du travail en matière d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail des salariés qui y sont affectés pendant toute la durée du chantier.

Pendant la durée du chantier, et pour l'exercice de sa mission, ce C.H.S.C.T. bénéficiera éventuellement de la majoration d'heures de délégation que l'effectif affecté dans son aire géographique de compétence entraînera.

Toutefois, en cas d'accident grave, à l'exception des accidents de la circulation routière, le C.H.S.C.T. d'origine pourra mandater un de ses représentants pour effectuer, avec un représentant de la Direction du secteur d'origine du ou des salariés concernés, une mission d'information sur place.

1.3. Si le chantier se déroule en dehors de tout établissement et si, par ailleurs, d'autres dispositions en matière d'hygiène et de sécurité ne sont pas applicables, il pourra être désigné un correspondant dans les conditions prévues au paragraphe 1.1., ci-dessus.

2- Pour les chantiers très importants, c'est-à-dire d'au moins 50 salariés pour une durée au moins égale à six mois.

2.1 - Si le chantier se déroule dans une entreprise extérieure, le C.H.S.C.T. du secteur d'origine des salariés affectés au chantier, en plus des dispositions prévues dans le cas des paragraphes 1.1. et 1.2., ci-dessus, pourra désigner parmi ses membres un représentant chargé de participer à une mission d'inspection préalable à l'ouverture du chantier.

3 - Les dispositions prévues aux paragraphes 1 et 2, ci-dessus, ne sont applicables qu'aux chantiers effectués sur le territoire de la France Métropolitaine. Dans le cas des chantiers à l'étranger, il pourra être procédé à la désignation d'un correspondant dans les conditions prévues par le paragraphe 1.1. ci-dessus. La Direction et les Organisations Syndicales du secteur concerné pouvant, par accord, rechercher la mise en place des moyens particuliers pour permettre à ce correspondant de pouvoir remplir efficacement sa mission.

4 - Le ou les C.H.S.C.T. d'origine des salariés affectés aux chantiers, prévus par le présent article, reçoivent, au cours de chacune de leurs réunions ordinaires, une information préalable sur la nature de chacun de ces chantiers, leur durée probable ainsi que le nombre de salariés qui pourront y être affectés.

4.6. : Formation à l'hygiène et à la sécurité

Outre les congés de formation prévus à l'article L. 236-10 du code du travail, Renault SA met en oeuvre des actions de formation complémentaires à l'intention des représentants du personnel au C.H.S.C.T.

Le C.H.C.S.T. peut proposer à la direction la mise en place d'actions de sensibilisation dans ce domaine, à l'intention du personnel.

CHAPITRE 5 : LES PERMANENTS SYNDICAUX

Article 5. : Les permanents syndicaux d'établissement ou extérieurs

Pour exercer des fonctions de permanents au service de l'organisation syndicale à laquelle ils appartiennent, dans la limite, par organisation syndicale, de 1 pour chacun des établissements de plus de 2500 salariés, ou pour exercer la fonction de secrétaire permanent dans chacun des établissements industriels ainsi que les établissements de Renault Siège, Rueil, Cergy et Guyancourt, les salariés, membres d'organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise, ayant plus d'un an d'ancienneté, peuvent bénéficier d'une suspension de leur contrat de travail accordée pour une durée maximale de trois ans renouvelable deux fois.

Dans ce cadre, s'ils en formulent la demande, les bénéficiaires sont assurés, à l'échéance de la période de suspension du contrat de travail, d'une réintégration dans leur emploi ou un emploi équivalent, dans les trois mois qui suivent cette demande.

Sous réserve du respect des dispositions prévues par le présent article, les intéressés bénéficient, lors de leur retour dans l'entreprise, d'une ancienneté reconstituée sur la base de celle qui avait été acquise au moment du départ à laquelle s'ajoute la durée de la période de suspension du contrat de travail.

Pendant l'exercice de son mandat le permanent syndical est électeur mais n'est pas éligible pour les élections professionnelles de son établissement d'origine.

Le bénéfice des dispositions du présent article ne peut être accordé qu'une seule fois en faveur de la même personne.

CHAPITRE 6 : DISPOSITIONS COMMUNES

Article 6.1. : Information des représentants du personnel

Les représentants du personnel ont droit à des informations étendues, adaptées à leur mandat, de la part de la direction de l'entreprise ou de l'établissement.

Ces informations peuvent, notamment, concerner les produits, les études, les projets techniques ou de partenariat, les données industrielles, les plans commerciaux et financiers, ainsi que tous les éléments susceptibles de relever de la propriété intellectuelle et du savoir-faire.

Lorsque ces informations présentent un caractère confidentiel et donné comme tel par la direction, les représentants du personnel sont tenus à une obligation de discrétion à leur égard.

Article 6.2. : La formation à l'économie d'entreprise

Afin de permettre aux représentants du personnel, détenteurs de mandats particulièrement significatifs, d'exercer plus efficacement leur activité de représentation, des formations communes ou spécifiques à l'économie d'entreprise sont mises en oeuvre selon les dispositions suivantes :

- Elles sont dispensées par la direction après que le programme de formation a été établi paritairement avec les organisations syndicales signataires du présent accord ;
- Leur durée, suivie en cours de mandat, est de l'ordre d'une semaine ;
- Des sessions sont organisées à intervalles réguliers ;
- Elles sont destinées aux délégués syndicaux centraux et délégués syndicaux centraux adjoints, aux membres titulaires, suppléants et représentants syndicaux du comité central d'entreprise, aux membres de la commission économique, aux secrétaires des comités d'établissement lorsque l'effectif de l'établissement atteint au moins 500 salariés et par extension, aux membres du bureau du comité de groupe Européen ainsi qu'aux administrateurs salariés.

Article 6.3. : La formation aux nouveaux moyens de communication

La mise à la disposition des organisations syndicales d'établissement et des comités d'établissement de sites intranet s'accompagne, si nécessaire, de l'organisation par l'entreprise de formations destinées à permettre aux représentants concernés d'installer et de gérer leurs sites.

Article 6.4. : (Avenant du 23 décembre 2001) Le congé de formation économique, social et syndical

Le droit à congé de formation économique, social et syndical est établi dans le cadre de l'année civile.

6.4.1. : Contingent global de jours de congés par établissement

Le nombre global de jours de congés de formation économique, social et syndical susceptibles d'être pris chaque année est fixé en fonction de l'effectif de chaque établissement.

Ce nombre est calculé comme suit :

- 1 à 24 salariés : 12 jours ;
- 25 à 499 salariés : 12 jours de plus par tranche supplémentaire de 25 salariés ;
- 500 à 999 salariés : 12 jours de plus par tranche supplémentaire de 50 salariés ;
- 1000 à 4999 salariés : 12 jours de plus par tranche supplémentaire de 100 salariés ;
- 5000 salariés et plus : 12 jours de plus par tranche supplémentaire de 200 salariés.

6.4.2. : Taux maximum d'absence

Conformément aux dispositions légales, il ne peut y avoir plus de 2 % des salariés de l'établissement simultanément absents au titre des congés de formation économique, sociaux et syndicaux, au titre des congés de formation des membres des CHS-CT, au titre des congés de formation économiques des membres des comités d'établissement ainsi qu'au titre des congés de formation créés par accord d'entreprise ou d'établissement, tels que, notamment, la formation économique et financière prévue par l'article 4.2. du chapitre 4 du titre II de l'accord du 23 juin 2000 relatif à la représentation du personnel et à la concertation sociale.

6.4.3. : Durée individuelle maximale de congé

Chaque salarié peut, dans le cadre des dispositions du présent accord, bénéficier jusqu'à 18 jours de congé de formation économique, social et syndical, par an.

6.4.4. : modalité de prise de congé

Ce congé de formation peut être fractionné par journée.

Le délai de prévenance pour départ en congé est fixé à quinze jours.

La demande individuelle doit préciser :

- le nom de la personne concernée ;
- le nom de l'organisme de formation agréé par le ministre chargé du travail ;
- la date et la durée de la formation ;
- l'objet de la formation.

L'établissement peut refuser la demande de congés dans les cas suivants :

- lorsque la demande de congés n'est pas présentée selon les formes et dans le délai prévus ci-dessus ;
- lorsque le contingent global fixé par l'article 6.4.1. est atteint ;
- lorsque le droit individuel fixé à l'article 6.4.3. est atteint ;
- lorsque le taux maximum de 2 % d'absence simultanées est atteint ;
- lorsqu'il estime que l'absence du salarié pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'établissement, à condition, dans ce cas, d'avoir obtenu l'avis conforme du comité d'établissement, ou, lorsqu'il n'existe pas, des délégués du personnel.

Préalablement à une décision de refus, la direction de l'établissement saisira l'organisation syndicale concernée.

Au retour de stage, l'attestation de fin de stage doit être remise dans les 48 heures du retour du salarié. Si les jours de congé de formation ne sont pas justifiés par une attestation, ces jours ne peuvent donner lieu à rémunération.

6.4.5. : Indemnisation des jours de congés de formation.

Le congé de formation économique, social et syndical donne lieu à rémunération des salariés bénéficiaires, par l'entreprise, dans les conditions suivantes :

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement bénéficie de 10 jours par an indemnisés à 100 % dans les établissements de CHOISY-LE-ROI, GRAND-COURONNE et CERGY et de 20 jours par an indemnisés à 100 % dans les établissements de FLINS, DOUAI, SANDOUVILLE, CLEON, LE MANS, RUEIL-LARDY, GUYANCOURT et RENAULT SIEGE.

Le nombre de jours pris au delà, lesquels sont indemnisés à 50 %, sont fixés dans la limite du contingent résultant de l'application de l'article 6.4.1. à l'établissement concerné, au prorata du nombre de voix recueillies par chaque organisation syndicale représentative aux dernières élections du comité de cet établissement dans la limite du plafond légal de 0,08 pour mille de la masse salariale brute. Cependant, ce plafond est porté à 0,25 pour mille pour les établissements de CHOISY-LE-ROI, GRAND-COURONNE et CERGY.

Article 6.5. : La gestion des heures de mandat

6.5.1. : Information sur la prise des heures de délégation

L'exercice d'un mandat suppose une information préalable de leur supérieur hiérarchique par les représentants du personnel du temps pris par eux pour assurer leur mission. Cette information préalable ne constitue pas un contrôle a priori de l'utilisation de ces heures de délégation.

Le temps passé en délégation est décompté comme le temps passé hors du poste de travail.

Cette information préalable prend la forme de bons écrits de délégation comprenant l'heure de départ, la nature du mandat au titre duquel le crédit d'heures est pris, la durée prévisible de l'absence et l'heure prévisible de retour. Lors de son retour, le salarié en informe simultanément sa hiérarchie.

Dans la mesure du possible et dans le respect des libertés syndicales, chaque titulaire d'un mandat, bénéficiant d'un crédit d'heures, communique à sa hiérarchie les absences prévisibles à ce titre. La commission de suivi de l'accord examine les difficultés qui pourraient surgir dans l'application de cet article.

Quand la direction convoque un mandaté à une réunion programmée (CE, C.H.S.C.T...), une copie de la convocation est adressée au supérieur hiérarchique du salarié concerné.

6.5.2. : Prise mensuelle des heures de délégation

Le salarié exerçant un mandat de représentation du personnel doit utiliser les crédits d'heures mensuels auxquels il a droit dans les limites du mois civil où ce droit lui est ouvert.

6.5.3. : Déplacements extérieurs

Les déplacements des représentants du personnel dans le cadre de l'établissement ont lieu dans les limites du périmètre pour lequel ils ont été désignés.

Les délégués syndicaux, les membres des comités d'établissement, les délégués du personnel, les membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peuvent se déplacer librement, dans le cadre de l'exercice de leur mandat, à l'extérieur de leur établissement d'appartenance. Toutefois, la faculté de se déplacer d'un établissement à un autre de l'entreprise est réservée aux délégués syndicaux centraux et aux délégués syndicaux centraux adjoints, dans les conditions définies au titre 1 point 1.2.3. du présent accord. Il en est de même pour les membres du bureau du comité central d'entreprise.

Ils doivent toutefois se soumettre aux contrôles prévus pour l'ensemble du personnel au moment de leur départ et de leur retour au travail.

6.6. : Participation aux organismes paritaires et aux négociations de branche

Les représentants régulièrement élus au sein des organismes paritaires créés par accord collectif (retraite complémentaire, assurance chômage) ainsi que les représentants syndicaux siégeant au sein d'une délégation de négociation de branche ou interprofessionnelle, ont le droit de se déplacer pour se rendre aux réunions organisées par ces instances et bénéficient d'une prise en charge de leurs frais de déplacement selon les règles habituelles de l'entreprise et d'un maintien des rémunérations, déduction faite des remboursements effectués par ces organismes, tant en matière de rémunération que d'indemnités de déplacement.

En outre, lorsqu'un salarié est élu président ou vice-président de l'association sommitale du groupe CRI, celui-ci bénéficie d'un crédit d'heures égal à un mi-temps pour exercer ses fonctions.

6.7. : (Avenant du 23 mai 2001) Accès aux conditions d'achat de RENAULT auprès de ses fournisseurs pour les institutions représentatives du personnel

Renault met tout en œuvre pour que les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise prises au niveau central et prises au niveau de l'établissement, c'est à dire un syndicat ou une section syndicale par établissement, le comité central d'entreprise, les comités d'établissement puissent bénéficier des

conditions d'achat de RENAULT auprès de ses fournisseurs pour l'achat du matériel et des prestations qui sont nécessaires à l'exercice de leurs missions.

Les informations nécessaires sont communiquées aux institutions concernées. La vérification de la conformité de l'achat avec l'objet de l'institution est réalisée au niveau central par la Direction Centrale des ressources humaines et au niveau local par le service des ressources humaines de l'établissement.

TITRE 2: L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Le temps consacré aux fonctions de représentation du personnel constitue une activité relevant du fonctionnement normal de l'entreprise.

Dans l'utilisation de ce temps alloué pour l'exercice de son mandat, le représentant du personnel s'attache dans toute la mesure du possible à concilier les exigences de son mandat de représentation qu'il exerce librement avec les conditions de production ou de service de son emploi. De même, il veille à préserver un équilibre entre ses activités professionnelles et de représentation du personnel.

Les dispositions suivantes ont pour objet de préciser, en ce domaine, certaines mesures applicables aux représentants du personnel élus ou désignés par des organisations syndicales ci-après dénommés "représentants du personnel".

Dans cet esprit, dans le souci de prendre en compte leur double mission professionnelle et syndicale, il a été retenu de distinguer deux situations parmi les représentants du personnel, selon l'importance de leur engagement syndical appréciée par la seule référence au crédit d'heures dont ils sont détenteurs. En corollaire, cette répartition se fonde d'un point de vue qualitatif sur la capacité de la hiérarchie à évaluer les intéressés sur le plan professionnel.

La première situation comprend les représentants du personnel bénéficiant d'un crédit d'heures inférieur ou égal à 80 heures. La deuxième situation comprend les représentants du personnel bénéficiant d'un crédit d'heures supérieur à 80 heures.

Les crédits d'heures correspondent aux heures de délégation définies par le présent accord à l'exception des heures de convocation Direction.

Les aides apportées dans la gestion des parcours professionnels des représentants du personnel sont liées à leur catégorie de rattachement.

L'ensemble des dispositions du présent titre s'appliquent à tous les représentants du personnel quel que soit leur statut : ingénieurs et cadres, ETAM ou APR.

CHAPITRE 1 : L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

Les parties signataires conviennent du bien fondé d'apporter une aide à l'orientation professionnelle aux représentants du personnel et particulièrement à ceux fortement engagés dans cette activité.

Article 1.1. : Aide à l'orientation

Comme tout membre du personnel, le représentant du personnel peut bénéficier auprès de son responsable hiérarchique direct d'une aide à l'orientation

professionnelle, dans le cadre de l'entretien individuel. Il peut demander à ce sujet l'assistance du Gestionnaire Ressources Humaines.

En outre, dans le cas des représentants du personnel les plus engagés, le salarié concerné peut solliciter l'assistance du Service des Ressources Humaines de l'établissement.

Article 1.2. : Bilan et projet professionnel

Le représentant du personnel bénéficie, sur sa demande, d'une aide à l'orientation plus approfondie comportant l'établissement d'un bilan et l'élaboration d'un projet professionnel effectué, à son choix, par des spécialistes de l'entreprise ou d'organismes extérieurs.

La faisabilité du projet professionnel est étudiée, en fonction des compétences et aptitudes de l'intéressé et des possibilités de l'entreprise, par le responsable hiérarchique direct assisté du Gestionnaire Ressources Humaines, lequel peut faire appel au Service des Ressources Humaines de l'établissement.

L'état d'avancement du projet professionnel est validé à l'occasion de l'entretien individuel annuel sur un nouveau support créé à cet effet et qui complète le support de l'entretien individuel en vigueur dans l'entreprise.

Cette aide à l'orientation professionnelle peut être renouvelée selon une périodicité quinquennale.

Article 1.3. : Elaboration du projet professionnel et reprise d'activité

S'il le souhaite, le représentant du personnel dont le crédit d'heures est supérieur à 80 heures, en complément des mesures précédentes, peut élaborer son projet professionnel dans la perspective d'une décroissance de son engagement de représentation voire d'une reprise d'activité professionnelle à temps plein. Dans cette hypothèse, le service des ressources humaines du site et le hiérarchique N + 2 sont sollicités, en particulier quand l'aboutissement du projet professionnel doit conduire à des mobilités fonctionnelles. Pour le représentant du personnel permanent, détenteur d'un mandat au niveau de l'entreprise, le projet professionnel est établi en relation avec la Direction Centrale des Ressources Humaines. Cette aide à l'orientation professionnelle peut être renouvelée selon une périodicité quinquennale.

CHAPITRE 2 : L'EMPLOI

Article 2. : Aménagement du poste de travail

En cas de nécessité, il peut être envisagé, en concertation avec le représentant du personnel, et afin de tenir compte de sa moindre disponibilité professionnelle, une

adaptation de l'organisation du travail en veillant à préserver l'intérêt de l'emploi ainsi que les possibilités d'évolution professionnelle de l'intéressé.

Cette question peut être évoquée, à la demande du représentant du personnel, lors de la prise de mandat et à l'occasion des entretiens individuels.

CHAPITRE 3 : EVALUATION PROFESSIONNELLE

Les parties signataires affirment que l'évaluation d'un représentant du personnel, sauf si son crédit d'heures est supérieur à 80 heures, consiste en la seule appréciation de sa prestation professionnelle, laquelle doit être effectuée par sa hiérarchie comme s'il était occupé à temps plein.

Article 3.1. : Entretien annuel des représentants du personnel dont le crédit d'heures est inférieur ou égal à 80 heures.

Comme tout membre du personnel, le représentant du personnel, quel que soit son statut, dont le crédit d'heures est inférieur ou égal à 80 heures, bénéficie d'un entretien individuel avec son responsable hiérarchique direct.

Il est précisé que la détermination des objectifs du représentant du personnel dont le crédit d'heures est inférieur ou égal à 80 heures et l'appréciation de ses performances est fonction de sa disponibilité professionnelle.

Article 3.2. : Evaluation des représentants du personnel dont le crédit d'heures est supérieur à 80 heures.

L'évaluation du représentant du personnel ayant un crédit d'heures supérieur à 80 heures ou permanent, réalisée auprès du service des ressources humaines de l'établissement de l'intéressé ou de la Direction Centrale des Ressources Humaines pour les délégués syndicaux centraux, délégués syndicaux centraux adjoints et secrétaires d'institutions centrales, porte principalement sur les compétences acquises au titre de l'activité de représentation, dans la perspective du retour à une activité professionnelle plus importante.

CHAPITRE 4 : LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Comme pour tout membre du personnel, la formation professionnelle contribue au maintien et au développement du professionnalisme des représentants du personnel et à la réalisation de leurs projets professionnels.

Article 4.1. : Contribution de la formation au maintien du professionnalisme

En cours de mandat, les représentants du personnel ont accès aux actions de formation professionnelle prévues au plan de formation, au même titre et dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Article 4.2. : Formations économiques et financières

Les représentants du personnel les plus fortement engagés en temps bénéficient des formations économiques et financières organisées par la Direction Centrale des Ressources Humaines.

Les membres des comités d'établissement bénéficient, lors de leur première élection, de formations analogues, organisées par le Service des Ressources Humaines de l'établissement.

CHAPITRE 5 : REVISION DE SITUATION

Article 5.1. : Révision de situation

5.1.1. : Evolution salariale et professionnelle

Comme pour tout membre du personnel, l'évolution salariale et professionnelle des représentants du personnel est déterminée selon les règles et principes appliqués dans l'entreprise, sur la base de leur prestation professionnelle et de l'expérience acquise dans l'exercice du métier.

En particulier, les représentants du personnel de statut A.P.R. et E.T.A.M. bénéficient également des clauses de sauvegarde instituées aux articles 3-2 et 6 de l'accord du 24 Juillet 1992 relatif aux aménagements du système de rémunération du personnel A.P.R. et E.T.A.M.

5.1.2. : Périodicité

Chaque représentant du personnel de statut E.T.A.M. ou APR dont le crédit d'heures est inférieur ou égal à 80 heures peut demander au service des ressources humaines que soit examinée, tous les 3 ans, en sa présence et en celle de la hiérarchie, l'évolution de sa rémunération au cours de la période écoulée. A cette occasion, toutes les explications utiles lui sont données.

Cette évolution tient compte de l'ancienneté et de la formation initiale.

5.1.3. : Evolution des représentants du personnel dont le crédit d'heures est supérieur à 80 heures

Le représentant du personnel dont le crédit d'heures est supérieur à 80 heures fait l'objet d'un suivi spécifique effectué par le Services des Ressources Humaines de l'établissement ou par la Direction Centrale des Ressources Humaines (pour les

délégués syndicaux centraux, délégués syndicaux centraux adjoints et les secrétaires des comités centraux).

Il lui est assuré, tous les trois ans, une évolution de rémunération au moins équivalente à la moyenne de celle des autres collaborateurs de même statut de l'entreprise.

Article 5.2. : Suivi des situations individuelles

Les organisations syndicales soumettent à la direction, avec accord des intéressés, les éventuels cas particuliers de représentants du personnel dont la situation leur semblerait devoir être réexaminée.

Article 5.3. : (Avenant du 14 décembre 2001) Méthode de suivi des évolutions de rémunération des représentants du personnel

Les règles fixées par l'accord de méthode du 14 décembre 2001 relatif au règlement de litiges résultant d'évolutions professionnelles de représentants du personnel servent de référence pour l'application des dispositions du présent chapitre, à l'égard des représentants du personnel, qu'ils soient APR, ETAM ou cadres.

CHAPITRE 6 : LE RETOUR A UNE ACTIVITE PROFESSIONNELLE PLUS IMPORTANTE

Article 6.1. : Entretien et formation pour les représentants du personnel dont le crédit d'heures est supérieur à 80 heures

En cas de décroissance de l'engagement syndical et a fortiori en cas de reprise d'une activité professionnelle à temps plein, et dans l'esprit de favoriser au mieux une continuité entre activités professionnelle et de représentation, les représentants du personnel dont le crédit d'heures est supérieur à 80 heures bénéficient, au plus tard dans la période de 6 mois précédant cette évolution :

- d'un entretien d'orientation ou, le cas échéant, d'actualisation du projet professionnel ;
- d'une formation d'adaptation ou, si nécessaire, de reconversion d'une durée, variable selon les nécessités, et définie en concertation avec l'intéressé.

Article 6.2. : Recherche d'un nouveau poste

La recherche d'un nouveau poste à l'intention d'un représentant du personnel dont le crédit d'heures est supérieur à 80 heures s'attache à prendre en compte, dans toute la mesure du possible, les compétences acquises au titre de l'activité de représentation.

TITRE 3 : DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES

Article 1 : La commission de suivi

Une commission de suivi dans laquelle sont représentées la direction et chacune des organisations syndicales représentatives signataires du présent accord est constituée.

Chaque organisation syndicale peut désigner trois représentants pour faire partie de cette commission de suivi.

L'ordre du jour est établi sur la base de questions formulées préalablement par la direction et les organisations syndicales. Les heures de réunion sont indemnisées sous la forme de convocations de la direction.

La commission de suivi se réunit à l'initiative et sous la présidence de la direction, à la convenance des parties signataires, selon une fréquence minimale d'une réunion par an.

La commission de suivi est chargée de construire des indicateurs de suivi du présent accord.

Elle a pour principale mission de s'assurer des conditions d'application des dispositions prévues au présent accord et de contribuer à la résolution de tout différend d'ordre général qui pourrait éventuellement apparaître. Ainsi la commission de suivi peut examiner les litiges relatifs à une éventuelle discrimination syndicale ou les éventuels problèmes relatifs à la prise des heures de délégation.

Elle s'attache dans l'ensemble, à améliorer, de façon continue, la qualité du dialogue social au sein de l'entreprise.

Article 2 : Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel des établissements de Renault en France.

Article 3 : Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord, qui constitue avec ses annexes un tout indivisible, est conclu, dans le cadre des articles L. 132-1 et suivants du livre I du code du travail, pour une durée indéterminée à compter du 1er octobre 2000, à l'exception des dispositions relatives au financement prévues à l'article 1.2.5. et à l'annexe 2 qui s'appliquent à compter du 1^{er} janvier 2001.

Article 4 : Cumul

Les dispositions du présent accord se substituent à celles de l'accord du 12 juillet 1984 relatif à l'exercice du droit syndical et au fonctionnement des institutions représentatives du personnel, à celles du protocole d'accord cadre du 16 novembre 1983 sur l'information syndicale et de l'ensemble des accords d'établissement pris pour son application, ainsi qu'à celle de l'accord du 16 novembre 1983 relatif au congé formation des titulaires CE et représentants CHSCT.

Elles ne se cumulent pas avec des dispositions de même nature qui seraient introduites par de nouvelles dispositions légales ou conventionnelles, les dispositions les plus avantageuses s'appliquant dans tous les cas.

Article 5 : Révision

Au cas où l'une des parties contractantes formulerait une demande de révision partielle du présent accord, l'autre partie pourra se prévaloir du même droit. Les dispositions soumises à révision doivent faire l'objet d'un accord dans un délai de trois mois. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision est réputée caduque.

Article 6 : Dénonciation

Le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation dans le respect des dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail.

Article 7 : Adhésions

Toute organisation syndicale représentative à l'échelon de l'entreprise et non pas seulement de l'un ou de l'autre des établissements la composant, qui n'est pas partie au présent accord, peut y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues aux articles L. 132-9 et 10 du code du travail. Cette adhésion doit être sans réserve et concerner la totalité de l'accord.

**ANNEXE 1 A L'ACCORD DU 23 JUIN 2000 SUR LA REPRESENTATION DU
PERSONNEL ET LA CONCERTATION SOCIALE CHEZ RENAULT SUR LES
PRINCIPES DIRECTEURS RELATIFS AUX INSTITUTIONS REPRESENTATIVES
DU GROUPE**

1. Dans le souci d'un dialogue social plus homogène, RENAULT se doterait d'une seule institution de représentation du groupe dont le socle serait constitué par le comité de groupe européen.
2. La représentation des sociétés françaises au sein de cette structure serait organisée selon des règles s'inspirant de celles en vigueur pour la représentation au sein du comité de groupe France, en particulier en ce qui concerne le collège cadre.
3. Cette institution se composerait d'un nombre de membres sensiblement égal à celui du comité de groupe européen actuel et d'un bureau dont le nombre de membres serait au plus égal à celui du bureau actuel du comité de groupe européen.
4. L'accord instituant cette instance devra être conclu au plus tard le 31 décembre 2000. Le présent accord est conclu, sauf pour ce qui concerne les dispositions de l'article 4 du titre III, sous la condition suspensive de la signature de cet accord.

**ANNEXE 2 A L'ACCORD DU 23 JUIN 2000 SUR LA REPRESENTATION DU
PERSONNEL ET LA CONCERTATION SOCIALE CHEZ RENAULT RELATIVE A
LA CONTRIBUTION AU FONCTIONNEMENT DE FEDERATIONS SYNDICALES
NATIONALES REPRESENTATIVES DE LA METALLURGIE**

Compte tenu de la structuration actuelle du syndicalisme en France et notamment du rôle des fédérations syndicales nationales professionnelles et de l'importance du secteur de la métallurgie pour le groupe RENAULT, il est décidé le versement d'une subvention annuelle de fonctionnement de 600 000 F à chaque fédération syndicale nationale de la métallurgie, justifiant d'au moins 5 % de voix exprimées aux élections de comités d'entreprise et d'établissement dans les sociétés françaises du groupe RENAULT relevant de la métallurgie au cours de l'année antérieure. Ces dispositions sont applicables, à titre expérimental, pour une durée de trois ans à compter du 1^{er} janvier 2001.

(Avenant du 23 mai 2001) En cas de liste commune, le calcul de la contribution annuelle se fait en répartissant le pourcentage de voix obtenues par la liste en fonction du nombre de candidats titulaires et suppléants, aux élections du comité d'établissement, pour chacune des organisations syndicales présentes sur la liste.

(Avenant du 18 novembre 2004) Compte tenu de la structuration actuelle du syndicalisme en France et notamment du rôle des fédérations syndicales nationales professionnelles et de l'importance du secteur de la métallurgie pour le groupe RENAULT, il est décidé le versement d'une subvention annuelle de fonctionnement de 92 000 € à chaque fédération syndicale nationale de la métallurgie, justifiant d'au moins 5 % de voix exprimées aux élections de comités d'entreprise et d'établissement dans les sociétés françaises du groupe RENAULT relevant de la métallurgie au cours de l'année antérieure. Ces dispositions sont applicables, à titre expérimental, pour une durée de trois ans à compter du 1^{er} janvier 2005.

Fait à Boulogne-Billancourt, le 23 juin 2000

Pour RENAULT S.A.
M. Jean-Michel KEREBEL

Le Directeur Central des Ressources Humaines

**Pour la Fédération Générale des Mines et
de la Métallurgie
(C.F.D.T.)**

représentée par M. Emmanuel COUVREUR

**Pour la Fédération de la Métallurgie
(C.F.E./C.G.C.)**

représentée par M. Robert MALHERBE

**Pour la Fédération de la Métallurgie
(F.O.)**

représentée par M. Lucien MEREL

**Pour la Fédération Nationale des
Syndicats de la Métallurgie et Parties
Similaires
(C.F.T.C.)**

représentée par M. Serge DEPRY

**Relevé de conclusions de la réunion du 20 février 2001
de la commission paritaire de suivi de l'accord du 23 juin 2000
sur la représentation du personnel et la concertation sociale**

La direction et les organisations syndicales signataires de l'accord du 23 juin 2000 se sont réunis les 5 et 20 février 2001 et ont convenu ensemble de l'interprétation à donner, dans un esprit de précision et de clarification de l'accord, sur les points suivants :

1. - Accès à l'intranet

L'accord du 23 juin 2000 pose, aux articles 1.2.5. et 1.4.5.2., le principe d'un accès à l'intranet pour les organisations syndicales représentatives, tant au niveau de l'entreprise qu'à celui de chaque établissement. Cet accès se fait d'une part au niveau central, sur le portail de l'entreprise, et d'autre part au niveau de chaque établissement pourvu d'un portail intranet. L'accord prévoit également, à l'article 3.3.8., un accès, dans ces mêmes établissements, pour le comité d'établissement dans le domaine de la gestion des activités sociales et culturelles.

Les modalités de mise en œuvre de cet accès sont fixées par une charte élaborée de concert avec les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise. Cette charte a, comme il est précisé en son article 24, pour ce qui concerne l'accès à l'intranet, valeur de contrat bilatéral comportant des obligations réciproques dont la signature conditionne l'accès aux moyens intranet.

2. - Véhicules

Aux articles 1.2.8. et 3.2.4., les mots « un véhicule de la gamme M2 » doivent être interprétés comme « un véhicule, choisi parmi ceux attribués aux cadres IIIB qui peuvent en bénéficier, ».

Le véhicule prévu par le quatrième alinéa de l'article 3.2.4. est mis à la disposition du Comité central d'entreprise. Son utilisation est déterminée par le secrétaire.

3. - Application du crédit global de la section syndicale

Par organisation syndicale, on entend, pour l'application de l'accord du 23 juin 2000, comme d'ailleurs il en était entendu pour l'application de l'accord antérieur du 12 juillet 1984, toute organisation représentative au niveau de l'établissement au sens des élections des comités d'établissement. Dans ces conditions, le bénéfice de l'article 1.4.2. s'applique une fois par organisation syndicale, qu'elle soit constituée sous forme de syndicat ou de section syndicale, pour chacun des onze établissements de RENAULT S.A.

4. - Calcul des contributions annuelles et du crédit global de la section syndicale

En cas de liste commune, le calcul de la contribution annuelle prévue à l'article 1.2.6., comme celui de la contribution prévue à l'annexe 2 de l'accord, se fait en répartissant le pourcentage de voix obtenues par la liste en fonction du nombre de candidats titulaires et suppléants, aux élections du comité d'établissement, pour chacune des organisations syndicales présentes sur la liste.

En cas de liste commune, le calcul du crédit global prévu à l'article 1.4.2. se fait en répartissant le pourcentage de voix obtenues par la liste en fonction du nombre de candidats, titulaires et suppléants, aux élections du comité d'établissement, pour chacune des organisations syndicales présentes sur la liste.

5.- Précisions sur les crédits d'heures pour les commissions du comité d'établissement

La dernière phrase de l'article 3.3.5. relatif aux commissions du comité d'établissement, qui indique que « Ces dispositions ne se substituent pas aux pratiques existantes dans les établissements » a été ajoutée dans le cadre de la négociation. Il est convenu qu'elle vise exclusivement à permettre aux établissements de conserver le mécanisme du crédit global forfaitaire annuel d'heures défini à l'article 43 de l'accord du 12 juillet 1984 relatif à l'exercice du droit syndical et au fonctionnement des institutions représentatives à la place du nouveau dispositif prévu à l'article 3.3.5. 1^{er} alinéa par l'accord du 23 juin 2000. Ces deux dispositions ne peuvent se cumuler.

La dernière phrase de l'article 3.3.5 doit donc se lire :

« Les dispositions du présent article concernant les crédits d'heures ne se substituent pas aux pratiques existantes dans les établissements, issues des dispositions de l'article 43 de l'accord du 12 juillet 1984, et ne se cumulent pas avec elles. Le choix entre le dispositif prévu au présent article et celui fixé par l'article 43 de l'accord du 12 juillet 1984 est exercé par chaque comité d'établissement. Le choix ne peut s'effectuer qu'une fois par mandature.»

6.- Modalités de récupération des heures effectuées en dehors des horaires habituels des représentants en cas de convocation par la direction.

L'article 6.5 relatif à la gestion des heures de mandat est précisé par les dispositions suivantes applicables à tous les représentants du personnel, sauf ceux en forfaits de mission ou forfaits en jours et ceux qui exercent leur mandat à plein temps : en cas de convocation par la direction, si le temps de réunion dépasse les horaires habituels des représentants du personnel, les heures effectuées au delà de cet horaire sont compensées en temps. La compensation peut précéder ou suivre immédiatement la réunion en cause ou prendre la forme d'une compensation en temps dans le capital temps individuel du salarié.

7 . - Dispositions finales

Le présent relevé s'applique rétroactivement au 1^{er} octobre 2000, sauf pour ce qui concerne le point 4 qui s'applique à compter du 1^{er} janvier 2001.

Fait à Boulogne, le 2 mars 2001

Pour la direction, M. Jean-Christophe SCIBERRAS, Chef du Département des Relations Sociales

Pour le syndicat C.F.D.T., M. Emmanuel COUVREUR

Pour le syndicat C.F.E./C.G.C., M. Robert MALHERBE

Pour le syndicat C.F.T.C., M. Serge DEPRY

Pour le syndicat F.O., M. Lucien MEREL