

## ACCORD SUR LE DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE L'UES RRG FRANCE

### **PREAMBULE**

Dans un contexte de transformation du marché de la distribution automobile, impliquant une recherche perpétuelle d'équilibre entre les enjeux économiques, la satisfaction clientèle et l'adaptation de ses organisations, à l'ère du numérique, l'entreprise RRG doit trouver, dans sa capacité à dialoguer et à appréhender les enjeux sociaux, les ressources et les solutions nécessaires pour relever les défis qu'elle s'est fixée.

Elle souhaite réaffirmer l'importance qu'elle attache au dialogue social, vecteur essentiel dans le fonctionnement d'une entreprise moderne et dans la construction d'une politique conventionnelle concertée en lien avec ses orientations stratégiques.

Tenant compte de la réforme de la représentation du personnel intervenue par ordonnance du 22 septembre 2017, l'entreprise RRG a souhaité maintenir ce dialogue social au plus près des préoccupations des salariés en cohérence avec la dispersion géographique des établissements composant l'UES.

Les parties signataires ont ainsi convenu de la nouvelle organisation du dialogue social et économique au sein de l'UES RRG, tout en renforçant les moyens dédiés à l'exercice du droit syndical.

Conscientes que le dialogue social passe par la valorisation de l'engagement de femmes et d'hommes dans des responsabilités syndicales et électives dans le cadre de leur parcours professionnel, la direction et les organisations syndicales représentatives se sont entendues pour traiter de cette thématique lors de la future négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

C'est dans ce cadre que les parties signataires ont convenu de ce qui suit :

EG JCA  
EG J3

## ACCORD SUR LE DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE L'UES RRG FRANCE

### SOMMAIRE

<b>CHAPITRE 1 : LE DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU DE L'UES RRG : CONSTRUCTION DE LA POLITIQUE CONVENTIONNELLE RRG.....</b>	<b>4</b>
SECTION 1 : LES ACTEURS DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE .....	4
Article 1.1.1 : <i>Les Délégués Syndicaux Centraux et leur Adjoint</i> .....	4
Article 1.1.2 : <i>Les Délégués Syndicaux d'Etablissement</i> .....	4
SECTION 2 : LES DOMAINES DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE .....	4
SECTION 3 : LES MODALITES DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE.....	5
Article 1.3.1 : <i>Calendrier social</i> .....	5
Article 1.3.2 : <i>Groupe de Réflexion Paritaire</i> .....	5
Article 1.3.3 : <i>Organisation de la négociation collective d'entreprise</i> .....	5
Article 1.3.4 : <i>Communication et déploiement</i> .....	5
<b>CHAPITRE 2 : LES INSTANCES DU DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE L'UES RRG .....</b>	<b>7</b>
SECTION 1 : ORGANISATION DE LA REPRESENTATION DU PERSONNEL AU SEIN DE L'UES RRG.....	7
Article 2.1.1 : <i>Nombre et périmètre des établissements distincts composant l'UES RRG</i> .....	7
Article 2.1.2 : <i>Organisation des élections professionnelles</i> .....	7
SECTION 2 : LA BASE DE DONNEES ECONOMIQUES ET SOCIALES (BDES) : SUPPORT DE COMMUNICATION A DESTINATION DES INSTANCES DU DIALOGUE SOCIAL .....	8
SECTION 3 : LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL DE L'UES RRG (CSEC).....	8
Article 2.3.1 : <i>Composition et fonctionnement du Comité Social et Economique Central de l'UES RRG</i> .....	9
Article 2.3.2 : <i>Attributions du Comité Social et Economique Central de l'UES RRG</i> .....	9
Article 2.3.3 : <i>Attributions du Bureau du CSE Central de l'UES RRG</i> .....	10
Article 2.3.4 : <i>Préparation des réunions du Comité Social et Economique Central de l'UES RRG</i> .	11
Article 2.3.5 : <i>Les Commissions du Comité Social et Economique Central de l'UES RRG</i> .....	11
Article 2.3.6 : <i>Formation à l'économie d'entreprise des membres du Comité Social et Economique Central de l'UES RRG</i> .....	14
SECTION 4 : LES COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES D'ETABLISSEMENTS .....	14
Article 2.4.1 : <i>Composition des Comités Sociaux et Economiques d'Etablissements</i> .....	14
Article 2.4.2 : <i>Attributions des Comités Sociaux et Economiques d'Etablissements</i> .....	15
Article 2.4.3 : <i>Fonctionnement des Comités Sociaux et Economiques d'Etablissements</i> .....	15
Article 2.4.4 : <i>Commission locale Santé, Sécurité et Conditions de Travail</i> .....	16
Article 2.4.5 : <i>Budgets des Comités Sociaux et Economiques d'Etablissements</i> .....	17
Article 2.4.6 : <i>Formation des membres des Comités Sociaux et Economiques d'Etablissements</i> .	18
Article 2.4.7 : <i>Local mis à disposition des Comités Sociaux et Economiques d'Etablissements</i> ....	18
SECTION 5 : REGLES DE COORDINATION ENTRE LES INSTANCES DU DIALOGUE SOCIAL .....	18
Article 2.5.1 : <i>Articulation entre le CSE Central et les CSE d'Etablissements</i> .....	19
Article 2.5.2 : <i>Ordre des consultations en cas de consultation conjointe du CSE Central et des CSE d'Etablissements</i> .....	19

JCM -  
2/47

EG

EG

03

## ACCORD SUR LE DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE L'UES RRG FRANCE

Article 2.5.3 :	<i>Délais maximums de consultation applicables au CSE Central et aux CSE d'Etablissements</i> .....	20
SECTION 6 :	TRANSITION PROFESSIONNELLE DES ANCIENS ELUS DP/CE/CHSCT .....	20
<b>CHAPITRE 3 :</b>	<b>LES MOYENS DU DIALOGUE SOCIAL</b> .....	<b>21</b>
SECTION 1 :	LES HEURES DE DELEGATION : DUREE, MODALITES D'UTILISATION, SUIVI .....	21
Article 3.1.1 :	<i>Crédits d'heures de délégation</i> .....	21
Article 3.1.2 :	<i>Crédits d'heures globaux annuels des Organisations Syndicales Représentatives de l'UES RRG</i> .....	21
Article 3.1.3 :	<i>Suivi des heures de délégation</i> .....	22
SECTION 2 :	MOYENS SPECIFIQUES RECONNUS AUX ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES AU NIVEAU DE L'UES RRG .....	22
Article 3.2.1 :	<i>Moyens financiers des Organisations Syndicales Représentatives au niveau de l'UES RRG</i> .....	22
Article 3.2.2 :	<i>Moyens matériels du Délégué Syndical Central et du Délégué Syndical Central Adjoint</i> .....	23
Article 3.2.3 :	<i>Canal de communication spécifique ouvert aux Organisations Syndicales Représentatives au niveau de l'UES RRG</i> .....	23
Article 3.2.4 :	<i>Détachement syndical</i> .....	23
SECTION 3 :	AUTRES MOYENS CONTRIBUANT AU DIALOGUE SOCIAL .....	24
Article 3.3.1 :	<i>Moyens reconnus aux Sections Syndicales d'Etablissements</i> .....	24
Article 3.3.2 :	<i>Moyens de communication des Organisations Syndicales</i> .....	24
Article 3.3.3 :	<i>Déplacements extérieurs</i> .....	24
Article 3.3.4 :	<i>Recours exceptionnel à la visioconférence</i> .....	25
Article 3.3.5 :	<i>Le Congé de Formation Economique, Sociale et Syndicale</i> .....	25
<b>CHAPITRE 4 :</b>	<b>DISPOSITIONS FINALES</b> .....	<b>26</b>
SECTION 1 :	CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD .....	26
SECTION 2 :	DUREE ET CONDITIONS D'APPLICATION DE L'ACCORD .....	26
SECTION 3 :	COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD .....	26
SECTION 4 :	ADHESION .....	27
SECTION 5 :	REVISION DE L'ACCORD .....	27
SECTION 6 :	DENONCIATION DE L'ACCORD .....	27
SECTION 7 :	DEPOT DE L'ACCORD .....	27
<b>ANNEXE 1 :</b>	<b>LISTE DES ETABLISSEMENTS DISTINCTS COMPOSANT L'UES RRG</b> .....	<b>28</b>
<b>ANNEXE 2 :</b>	<b>MODELE DE PROTOCOLE D'ACCORD PREELECTORAL POUR LES ELECTIONS DES MEMBRES DES CSE D'ETABLISSEMENTS</b> .....	<b>30</b>
<b>ANNEXE 3 :</b>	<b>REGLEMENT INTERIEUR CSE ETABLISSEMENT</b> .....	<b>37</b>
<b>ANNEXE 4 :</b>	<b>CREDITS D'HEURES DE DELEGATION</b> .....	<b>46</b>

JCM EG  
3/47  
EG 03

**CHAPITRE 1 : LE DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU DE L'UES RRG :  
CONSTRUCTION DE LA POLITIQUE CONVENTIONNELLE RRG**

**Section 1 : Les acteurs de la négociation collective**

**Article 1.1.1 : Les Délégués Syndicaux Centraux et leur Adjoint**

Représentant les Organisations Syndicales Représentatives au niveau de l'UES RRG, les Délégués Syndicaux Centraux, interlocuteurs privilégiés de la Direction, ont pour mission d'exprimer les revendications des salariés, de négocier les accords au niveau de l'UES, et de coordonner et accompagner l'activité des sections syndicales d'établissements.

En outre, chaque Organisation Syndicale Représentative au niveau de l'UES RRG pourra désigner un Délégué Syndical Central Adjoint qui assistera le Délégué Syndical Central dans ses missions.

Les Délégués Syndicaux Centraux, ainsi que leurs Adjoints, ne peuvent interférer dans les missions dévolues aux représentants du personnel élus ou désignés des établissements RRG.

Chaque année, une rencontre entre un représentant de la Direction Générale de l'entreprise et chacune des Organisations Syndicales Représentatives au niveau de l'UES est organisée à l'initiative de la Direction, afin de les associer aux projets importants s'inscrivant dans la stratégie de l'entreprise.

**Article 1.1.2 : Les Délégués Syndicaux d'Etablissement**

Représentant les Organisations Syndicales Représentatives au niveau de l'établissement, le Délégué Syndical d'Etablissement a pour mission d'exprimer les revendications de son Organisation Syndicale auprès de la Direction de l'établissement et d'animer sa section syndicale locale.

Le nombre de Délégués Syndicaux d'Etablissement est fixé conformément aux dispositions du Code du Travail, soit un Délégué Syndical par Section Syndicale d'une Organisation Syndicale Représentative localement lorsque l'effectif de l'établissement est compris entre 50 et 999 salariés.

**Section 2 : Les domaines de la négociation collective**

Les parties réaffirment leur attachement à la construction d'une politique sociale conventionnelle au sein de l'UES RRG.

Compte tenu de l'accroissement des domaines relevant du champ de la négociation collective et du rôle prépondérant du dialogue social au niveau de l'entreprise, les parties conviennent de la possibilité de regrouper au sein d'accords thématiques les sujets de la négociation dans un souci de cohérence dans la gestion des ressources humaines.

A ce titre, la réussite d'un dialogue social de qualité s'accompagne dans la mesure du possible de la conclusion d'accords majoritaires.

JCM  
4/47  
E6  
E9  
DS

## ACCORD SUR LE DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE L'UES RRG FRANCE

### **Section 3 : Les modalités de la négociation collective**

#### **Article 1.3.1 : Calendrier social**

Afin de préparer de façon anticipée les thématiques de négociation et de garantir ainsi une meilleure appropriation des enjeux opérationnels de l'entreprise, la Direction proposera un calendrier social semestriel et prévisionnel, adressé à chacune des Organisations Syndicales Représentatives.

Le calendrier social aura pour objectif de définir les sujets et temps consacrés à chaque négociation, ainsi que le planning des commissions de suivi des accords en vigueur.

Il sera communiqué suffisamment à l'avance afin de tenir compte, dans la mesure du possible, à la fois de l'agenda syndical et social propre à chaque Organisation Syndicale Représentative et du calendrier paritaire de branche.

#### **Article 1.3.2 : Groupe de Réflexion Paritaire**

Préalablement à l'engagement d'une négociation, la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives peuvent, en cas de besoin, convenir de la mise en place d'un Groupe de Réflexion Paritaire au niveau de l'UES RRG.

Un tel groupe a pour vocation de préparer le contenu d'une possible future négociation et de la faciliter grâce à des échanges de points de vue en amont permettant de définir une ligne directrice concertée.

Le Groupe de Réflexion Paritaire est constitué de membres de la Direction et d'un représentant par Organisation Syndicale Représentative au niveau de l'entreprise, accompagné du Délégué Syndical Central, qui seront désignés pour suivre, dans la mesure du possible, les réunions pendant toute la durée des échanges propres à chaque thématique.

#### **Article 1.3.3 : Organisation de la négociation collective d'entreprise**

Pour les négociations organisées au niveau de l'UES, la délégation de chaque Organisation Syndicale Représentative au niveau de l'entreprise est constituée de trois représentants, membres du personnel de l'entreprise, dont le Délégué Syndical Central.

Les membres des délégations syndicales seront désignés pour suivre, dans la mesure du possible, les réunions pendant toute la durée de la négociation, dans un souci de cohérence et de suivi des échanges.

Un crédit de 4 heures par séance plénière de négociation, à prendre dans la semaine précédant la réunion, est accordé aux membres de chaque délégation. Il ne donne pas lieu à d'autres indemnités que l'indemnisation salariale.

#### **Article 1.3.4 : Communication et déploiement**

A l'issue d'une négociation collective ayant conduit à la conclusion d'un accord collectif applicable au niveau de l'UES RRG, la Direction s'engage à déployer et communiquer sur

Jem 5/47 EG  
EG 03

## ACCORD SUR LE DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE L'UES RRG FRANCE

l'application des accords collectifs auprès de l'ensemble des établissements pour une pleine et entière appropriation par tous à tous les niveaux de l'UES RRG.

JCM      EG  
EG

## ACCORD SUR LE DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE L'UES RRG FRANCE

### CHAPITRE 2 : LES INSTANCES DU DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE L'UES RRG

La réforme du droit du travail issue des « Ordonnances Macron » créant une instance de dialogue social unique (*Comité Social et Economique*) par la fusion des trois anciennes Institutions Représentatives du Personnel (*Délégués du Personnel, Comité d'Etablissement, C.H.S.C.T*), les parties au présent accord se sont attachées à adapter cette nouvelle instance à la structure de l'UES RRG.

En effet, et afin de répondre aux besoins d'échanges, d'adaptation locale et de dialogue, il a été décidé de maintenir une structuration de la représentation du personnel à deux niveaux : à la fois au niveau de l'UES RRG et au niveau de chaque établissement distinct RRG.

#### Section 1 : Organisation de la représentation du personnel au sein de l'UES RRG

##### Article 2.1.1 : Nombre et périmètre des établissements distincts composant l'UES RRG

Conformément aux objectifs ayant conduit à la constitution de l'Unité Economique et Sociale RRG en Mai 2000, les parties réaffirment leur volonté de maintenir une représentation du personnel au plus près des salariés par la mise en place d'un « Comité Social et Economique d'Etablissement » au sein de chaque établissement distinct composant l'UES RRG (*et dans les conditions prévues par la loi, entre autres seuils d'effectifs*).

Dans ces conditions, et tout en tenant compte notamment de l'autonomie de gestion conférée à chaque Directeur d'Etablissement, les parties se sont accordées à conserver le nombre et le périmètre des établissements distincts jusqu'alors en vigueur.

La liste des établissements distincts composant l'UES RRG au jour de la conclusion du présent accord est rappelée à **l'Annexe 1**.

En cas d'évolution du périmètre des établissements distincts composant l'UES RRG, les parties pourront décider d'organiser une négociation de révision de ce périmètre si cela le justifie. A défaut, et conformément aux dispositions légales applicables (*notamment article L.2313-4 du Code du Travail*), la Direction pourra fixer unilatéralement le nombre et le nouveau périmètre des établissements distincts composant l'UES RRG.

##### Article 2.1.2 : Organisation des élections professionnelles

Tenant compte de l'expérience issue des dernières élections des Administrateurs représentant les salariés au Conseil d'Administration de RRG en 2016 et afin de fluidifier l'organisation des élections professionnelles de mise en place des Comités Sociaux et Economiques d'Etablissements en un cycle électoral restreint, tout en permettant la mise en place future du Comité Social et Economique Central de l'UES RRG au plus tard au 31 décembre 2019, les parties au présent accord ont convenu que chaque établissement distinct organisera ses élections professionnelles en ayant exclusivement recours au vote électronique.

Afin de maintenir une cohérence dans la mise en place de la représentation du personnel au niveau des établissements distincts composant l'UES RRG, les parties ont convenu de se référer

JCM  
7147 EG  
EG 03

## ACCORD SUR LE DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE L'UES RRG FRANCE

au modèle négocié de Protocole d'Accord Préélectoral annexé au présent accord (**Annexe 2**), notamment s'agissant de la répartition du personnel entre les collèges électoraux.

Les membres de la délégation du personnel de chaque Comité Social et Economique d'Etablissement seront élus pour 4 ans et ne pourront pas accomplir plus de trois mandats successifs, conformément aux dispositions de l'article L.2314-33 du Code du Travail.

A l'issue du cycle électoral de mise en place d'un Comité Social et Economique d'Etablissement par établissement distinct, puis à l'issue de chaque cycle électoral de renouvellement de cette instance, une négociation sera organisée au niveau de l'UES RRG pour mettre en place (*ou renouveler*) le Comité Social et Economique Central.

### **Section 2 : La Base de Données Economiques et Sociales (BDES) : support de communication à destination des Instances du Dialogue social**

L'information dispensée aux membres des Instances du Dialogue Social, tant au niveau central que local, doit veiller à privilégier la communication du sens et des enjeux de la stratégie de l'entreprise.

Ainsi, afin de leur permettre de mieux comprendre la situation économique et financière de l'entreprise et d'appréhender l'impact des orientations stratégiques sur le plan social, il est institué deux niveaux de Base de Données Economiques et Sociales (BDES) :

- une Base de Données Economiques et Sociales dédiée aux membres du Comité Social et Economique Central de l'UES RRG : « BDES Centrale » ;
- une Base de Données Economiques et Sociales propre à chaque établissement et accessible aux membres du Comité Social et Economique de l'Etablissement, ainsi qu'aux Délégués Syndicaux d'Etablissement : « BDES locale ».

Tenant compte des évolutions sociétales des modes de communication de plus en plus axés sur des supports dématérialisés, ainsi que dans une dynamique écoresponsable, les parties s'accordent à faire de la BDES, quel que soit le niveau considéré, le vecteur exclusif de communication de l'ensemble des informations à destination des membres des Instances du Dialogue Social, au-delà d'être un simple support des consultations.

Les membres éligibles peuvent accéder à la BDES, et aux informations confidentielles y figurant, via le Portail RH.

La Direction s'engage à fournir un guide technique d'utilisation de la BDES à chaque représentant du personnel concerné pour une pleine et entière appropriation de tous.

### **Section 3 : Le Comité Social et Economique Central de l'UES RRG (CSEC)**

La Société RRG SA exerçant sur l'ensemble de ses établissements, ainsi que sur les autres sociétés entrant dans le champ de l'UES, un rôle d'entreprise dirigeante, tant sur le plan économique que sur le plan social, il est convenu d'instaurer un Comité Social et Economique Central au niveau de l'UES RRG (*CSEC*).

JCM

EG

8/47

EG

83

## ACCORD SUR LE DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE L'UES RRG FRANCE

### **Article 2.3.1 : Composition et fonctionnement du Comité Social et Economique Central de l'UES RRG**

Le Comité Social et Economique Central de l'UES RRG (*CSEC*) comporte 19 sièges titulaires et 19 sièges suppléants, élus pour une durée de 4 ans à l'issue du cycle électoral complet de mise en place (*ou renouvellement*) de l'ensemble des Comités Sociaux et Economiques d'Etablissements.

Les modalités de répartition des sièges entre les établissements distincts fait l'objet d'un protocole d'accord distinct du présent accord.

Afin de garantir un dialogue social constructif pour permettre un déploiement efficace des thématiques abordées au niveau du Comité Social et Economique Central, il a été convenu que pourront assister aux réunions plénières de cette instance : les membres élus titulaires du CSEC, les membres élus suppléants du CSEC, les représentants syndicaux au CSEC, ainsi que les Délégués Syndicaux Centraux en tant qu'observateurs dans l'hypothèse où ils ne seraient pas déjà un membre élu de l'instance.

Tenant compte du périmètre national de l'UES RRG, et afin d'assurer la célérité nécessaire à certaines décisions stratégiques d'entreprise, il est convenu de mettre en place un Bureau du CSEC, composé du Secrétaire de l'instance et de ses Adjoints, et dont les attributions sont déterminées à l'article 2.3.3 du présent accord.

L'organisation et le fonctionnement interne du Comité Social et Economique Central et de son Bureau sont déterminés dans le cadre d'un Règlement Intérieur de l'instance.

#### **• Gestion de la phase transitoire de mise en place du Comité Social et Economique Central de l'UES RRG :**

A titre transitoire, et dans l'attente de la mise en place successive de l'ensemble des Comités Sociaux et Economiques au sein de chaque établissement distinct composant l'UES RRG, les parties au présent accord conviennent de la conclusion d'un accord ad hoc à durée déterminée permettant d'assurer la gestion de cette période temporaire et maintenant la légitimité du CCE dans l'attente de la mise en place de l'instance CSE central.

### **Article 2.3.2 : Attributions du Comité Social et Economique Central de l'UES RRG**

Le Comité Social et Economique Central exerce les attributions économiques qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des directeurs d'établissements.

Il est informé et consulté sur tous les projets stratégiques, économiques, financiers importants concernant l'entreprise, ainsi que ceux liés à sa politique sociale.

Il est également informé et consulté sur tous les projets importants concernant l'entreprise en matière de Santé, de Sécurité et des Conditions de Travail.

Le Comité Social et Economique Central de l'UES RRG se réunit de façon ordinaire selon un rythme calé sur celui de l'entreprise et des consultations obligatoires prévues par les

## ACCORD SUR LE DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE L'UES RRG FRANCE

dispositions légales et réglementaires, afin de donner aux élus une information éclairée sur la marche générale de l'entreprise et leur permettre ainsi de rendre un avis motivé.

Il peut également se réunir de façon extraordinaire pour être informé et consulté sur tout projet d'envergure relevant de son champ de compétences.

- **Consultations récurrentes du Comité Social et Economique Central et Expertises :**

Afin de favoriser l'information éclairée des membres du Comité Social et Economique Central dans une dynamique de transparence du dialogue social au sein de l'UES RRG, il est convenu entre les parties de maintenir trois consultations « centrales » récurrentes et annuelles sur les thèmes suivants :

- les Orientations stratégiques de l'UES RRG ;
- la situation économique et financière de l'UES RRG ;
- la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi au sein de l'UES RRG.

Les parties au présent accord ont décidé d'encadrer l'éventuel recours à un expert-comptable en vue de la consultation récurrente sur la situation économique et financière de l'UES RRG et de celle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

A ce titre, il est convenu de ce qui suit :

- les membres du Comité Social et Economique Central de l'UES RRG pourront décider de se faire assister d'un expert-comptable tous les deux ans dans le cadre d'une expertise globale et commune portant, à la fois, sur la situation économique et financière de l'UES RRG, ainsi que sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi au sein de l'UES RRG ;
- au cours de l'année intermédiaire, les membres du Comité Social et Economique Central de l'UES RRG pourront décider de se faire assister d'un expert-comptable dans le cadre d'une expertise ciblée sur une seule activité.

### **Article 2.3.3 : Attributions du Bureau du CSE Central de l'UES RRG**

Afin de ne pas alourdir le fonctionnement du CSE Central, le Bureau du CSE Central pourra être informé et/ou consulté en lieu et place de l'instance plénière dans certaines situations, et notamment :

- o si un projet qui est soumis à consultation porte sur la marche générale ou l'organisation globale d'une Plaque, ou concerne plusieurs établissements de cette même Plaque et a des conséquences sur le fonctionnement et le périmètre de cette dernière.

Dans ce cas où la consultation se fera au niveau du Bureau du CSE Central, un membre titulaire d'un des établissements concernés désigné par chaque Organisation Syndicale Représentative présente sur la Plaque sera convié à la réunion du Bureau du CSE Central ;

- o si un sujet qui est soumis à consultation n'impose pas nécessairement l'organisation d'une réunion plénière et/ou nécessite une certaine célérité dans l'avis de l'instance à recueillir.

## ACCORD SUR LE DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE L'UES RRG FRANCE

En cas de litige sur le niveau de la consultation (*Bureau du CSE Central ou CSE Central*), les membres élus du Bureau pourront fixer le niveau de consultation à la majorité et par l'intermédiaire du Secrétaire. A défaut de majorité, la consultation aura lieu en séance plénière du CSE Central.

### **Article 2.3.4 : Préparation des réunions du Comité Social et Economique Central de l'UES RRG**

Les parties au présent accord entendent rappeler leur attachement à une bonne préparation des réunions du Comité Social et Economique Central de l'UES RRG, permettant ainsi une meilleure cohésion.

A ce titre, une réunion préparatoire peut être organisée préalablement à la tenue des réunions plénières en présence des membres Titulaires du CSE Central, et avec la participation des Suppléants du CSE Central, ainsi que des Représentants Syndicaux au CSE Central.

Ces derniers disposeront, la veille de la réunion du CSE Central, des crédits d'heures suivants :

- 4 heures pour la préparation d'une réunion du CSE Central dont la durée prévisionnelle n'excède pas une demi-journée (*hors temps de déplacement*) ;
- 8 heures pour la préparation d'une réunion du CSE Central dont la durée prévisionnelle est fixée à minima à une journée.

Si nécessaire, l'éventuelle nuit d'hébergement et les repas liés à ces réunions préparatoires seront pris en charge par les Directions d'établissements selon les barèmes en vigueur.

### **Article 2.3.5 : Les Commissions du Comité Social et Economique Central de l'UES RRG**

Le Comité Social et Economique Central de l'UES RRG peut s'appuyer sur plusieurs Commissions chargées de préparer certaines consultations du Comité, d'étudier les questions qui lui sont soumises par cette instance, de faire des propositions et, plus généralement, de veiller à l'application des décisions prises par le Comité.

Les Commissions centrales se réunissent sur convocation du Président du Comité Social et Economique Central de l'UES RRG ou à l'initiative du seul Comité.

#### • **Commission Economique du CSE Central :**

La Commission Economique du CSE Central a un rôle général de réflexion, en appui du CSE Central, sur les sujets d'ordre économique et financier, ainsi que ceux en lien avec la stratégie de l'entreprise.

JCM EG

11/47

EG

83

## ACCORD SUR LE DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE L'UES RRG FRANCE

Elle est notamment chargée d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le CSE Central et toute question que ce dernier lui soumet. Plus particulièrement, la Commission Economique sera réunie à l'initiative de la Direction dans le cadre de la préparation des informations et consultations récurrentes sur la situation économique et financière, ainsi que sur les orientations stratégiques de l'UES RRG. Elle n'a pas voix délibérative.

Outre la présence de représentants de la Direction chargés d'apporter un éclairage technique sur les sujets abordés, la Commission Economique est composée des 4 membres du Bureau du CSE Central (*le Secrétaire du CSE Central et ses 3 Adjoints*).

Les membres de la Commission Economique bénéficient d'un crédit global de 40 heures par an, à répartir entre eux. Toutefois, le temps passé en réunion à l'initiative de la Direction est considéré comme du temps de travail effectif.

- **Commission Centrale Santé, Sécurité et Conditions de Travail :**

Une Commission Centrale Santé, Sécurité et Conditions de Travail est créée au niveau du CSE Central de l'UES RRG.

Elle a un rôle général de prévention et de réflexion en appui du CSE Central dans les domaines relevant de sa compétence, et notamment dans le cadre de la préparation de dossiers d'informations-consultations sur des projets ayant un impact important en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

A ce titre, il est convenu que le CSE Central pourra confier à cette Commission, par délégation et si nécessaire, toutes ses attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, à l'exception du recours à toute expertise et des attributions consultatives.

Plus généralement, cette Commission a également pour mission d'échanger sur la politique prévention, santé, sécurité et conditions de travail définie par la Direction de l'entreprise en veillant à son bon déploiement et à son respect par les collaborateurs, ainsi que d'assurer une information réciproque et une réflexion commune sur les questions relevant de son champ de compétences.

Cette Commission se réunit deux fois par an en présence de représentants de la Direction chargés d'apporter un éclairage technique sur les sujets abordés et d'un membre titulaire du CSE Central par Organisation Syndicale Représentative accompagné de son Délégué Syndical Central (ou à défaut du Délégué Syndical Central Adjoint).

En cas de situations exceptionnelles, des réunions extraordinaires peuvent être organisées si nécessaire.

Le temps passé en réunion à l'initiative de la Direction est considéré comme du temps de travail effectif.

- **Commission de Développement Professionnel du CSE Central :**

La Commission de Développement Professionnel du CSE Central, qui s'inscrit pleinement dans la politique volontariste ressources humaines de RRG en matière de formation et de développement des compétences des collaborateurs en lien avec la stratégie et les évolutions de l'entreprise, est chargée de préparer les délibérations du CSE Central sur ces thématiques,

## ACCORD SUR LE DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE L'UES RRG FRANCE

ainsi que d'étudier et suivre le Plan de développement des compétences. Elle n'a pas voix délibérative.

Elle est en outre chargée d'étudier les moyens propres à favoriser l'expression des salariés en matière de formation et participer à l'information de ces derniers dans le même domaine, en lien direct avec la perspective de construction de leur avenir professionnel.

Cette Commission se réunit deux fois par an en présence de représentants de la Direction chargés d'apporter un éclairage technique sur les sujets abordés et de deux représentants par Organisation Syndicale Représentative, dont un membre titulaire du CSE Central.

Le Secrétaire de cette Commission dispose d'un crédit de 2 heures consécutives à utiliser dans le mois suivant la tenue de la réunion de cette dernière pour lui permettre de rédiger le procès-verbal dans ce délai.

Le temps passé en réunion à l'initiative de la Direction est considéré comme du temps de travail effectif.

- **Commission « Action Logement » du CSE Central :**

La Commission « Action Logement » du CSE Central a pour objectif d'examiner les mesures permettant de faciliter le logement, ainsi que l'accès à la propriété et à la location pour les collaborateurs de l'UES RRG, en liaison avec les services proposés par l'organisme « Action Logement » habilité à collecter la participation des employeurs à l'effort de construction. Elle n'a pas voix délibérative.

Elle se réunit une fois par an en présence de représentants de la Direction chargés d'apporter un éclairage technique sur les sujets abordés et d'un membre titulaire du CSE Central par Organisation Syndicale Représentative accompagné de son Délégué Syndical Central (ou à défaut du Délégué Syndical Central Adjoint).

Des représentants extérieurs appartenant à l'organisme habilité à collecter la participation des employeurs à l'effort de construction pourront participer à la réunion de la Commission, afin d'y présenter leur bilan annuel.

Le temps passé en réunion à l'initiative de la Direction est considéré comme du temps de travail effectif.

- **Commission de l'Égalité Professionnelle :**

Depuis plusieurs années, les accords collectifs conclus au sein de l'UES RRG en matière d'Égalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes prévoient la mise en place d'une commission de suivi qui se réunit annuellement.

A ce titre, les parties conviennent de maintenir les échanges au niveau de la Commission annuelle de suivi issue de l'accord collectif afférent.

## ACCORD SUR LE DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE L'UES RRG FRANCE

Dans l'hypothèse où l'entreprise venait à ne plus disposer à l'avenir d'un accord collectif en matière d'Égalité Professionnelle, les parties pourront se rencontrer pour déterminer de la nécessité de mise en place ou non d'une Commission de l'Égalité Professionnelle au niveau du CSE Central.

### **Article 2.3.6 : Formation à l'économie d'entreprise des membres du Comité Social et Economique Central de l'UES RRG**

Afin de développer l'expertise économique des membres du CSE Central, des Délégués Syndicaux Centraux et de leurs adjoints, et de leur permettre d'appréhender les différentes activités du compte d'exploitation (VN, VO, PR, APV), une formation sur l'analyse du compte d'exploitation, réalisée par la Direction de RRG, sera organisée tous les quatre ans lors de chaque renouvellement du CSE Central.

### **Section 4 : Les Comités Sociaux et Economiques d'Etablissements**

Dans une volonté d'assurer un dialogue social de qualité à tous les niveaux de l'UES RRG, ainsi qu'un déploiement efficient des décisions stratégiques d'entreprise, un Comité Social et Economique est mis en place au sein de chaque établissement distinct de plus de 11 salariés composant l'UES RRG, appelé CSE d'Etablissement.

### **Article 2.4.1 : Composition des Comités Sociaux et Economiques d'Etablissements**

Le nombre de membres élus, titulaires et suppléants, de chaque CSE d'Etablissement est fixé conformément aux dispositions du Code du Travail, soit :

- de 11 à 24 salariés : 1 titulaire et 1 suppléant ;
- de 25 à 49 salariés : 2 titulaires et 2 suppléants ;
- de 50 à 74 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;
- de 75 à 99 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;
- de 100 à 124 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;
- de 125 à 149 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;
- de 150 à 174 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants ;
- de 175 à 199 salariés : 9 titulaires et 9 suppléants ;
- de 200 à 249 salariés : 10 titulaires et 10 suppléants ;
- de 250 à 399 salariés : 11 titulaires et 11 suppléants.

Les éventuels remplacements en cours de mandat des membres titulaires s'opéreront conformément aux dispositions du Code du Travail.

Le CSE d'Etablissement est présidé par le Directeur d'Etablissement, ou son représentant, assisté éventuellement de trois collaborateurs ayant voix consultative. Ensemble, ils ne peuvent être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel présents en réunion.

JCM EG  
E6  
14/47

DS

## ACCORD SUR LE DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE L'UES RRG FRANCE

Chaque Organisation Syndicale Représentative au niveau d'un établissement d'au moins 50 salariés peut désigner un Représentant Syndical au CSE d'Établissement, dans les conditions légales et réglementaires. Il assiste aux séances avec voix consultative.

Le CSE d'Établissement désigne parmi ses membres un Bureau composé d'un Secrétaire, d'un Trésorier, ainsi que dans la mesure du possible d'un Secrétaire Adjoint et d'un Trésorier Adjoint, tous choisis parmi les membres titulaires de l'instance.

L'organisation et le fonctionnement interne du Comité Social et Economique d'établissement sont déterminés dans le cadre d'un Règlement Intérieur de l'instance, tel qu'annexé au présent accord (**Annexe 3**).

### **Article 2.4.2 : Attributions des Comités Sociaux et Economiques d'Établissements**

Les attributions et prérogatives du CSE d'Établissement sont celles déterminées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur et varient en fonction des seuils d'effectifs propres à chaque établissement.

### **Article 2.4.3 : Fonctionnement des Comités Sociaux et Economiques d'Établissements**

Le CSE d'Établissement se réunit onze fois par an dans le cadre de réunions ordinaires mensuelles, à l'exception du mois d'Août. Conformément aux dispositions légales, seuls les Titulaires participent aux réunions du CSE d'Établissement ; les Suppléants ne pouvant participer qu'en l'absence du Titulaire, mais étant néanmoins destinataires des ordres du jour et documents transmis aux membres titulaires.

Parmi ces onze réunions ordinaires annuelles, quatre d'entre elles portent, en totalité ou en partie, sur les attributions du CSE d'Établissement en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail, à raison d'une par trimestre (mars, juin, septembre, décembre).

Le Médecin du Travail, l'agent de contrôle de l'inspection du travail, ainsi que l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale sont conviés aux points de l'ordre du jour relatifs aux questions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail et peuvent assister à ces derniers avec voix consultative.

En dehors des réunions périodiques, des réunions extraordinaires peuvent être organisées pour des raisons justifiées ou dans les cas prévus légalement.

L'ordre du jour de la réunion, établi conjointement par le Président et le Secrétaire, ainsi que les documents afférents sont communiqués via la BDES au moins 3 jours avant la réunion, notamment lorsqu'il s'agit d'une simple information de l'instance. En cas d'information-consultation, le délai est celui prévu à **l'article 2.5.3** du présent accord.

A l'issue de chaque réunion, un procès-verbal sera dressé et transmis dans les conditions prévues légalement et reprises par le Règlement Intérieur de l'instance.

## ACCORD SUR LE DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE L'UES RRG FRANCE

### **Article 2.4.4 : Commission locale Santé, Sécurité et Conditions de Travail**

- **Etablissements concernés :**

Une Commission locale Santé, Sécurité et Conditions de Travail est mise en place au sein des CSE d'Etablissements de 250 salariés et plus ayant une activité après-vente. Les effectifs pris en compte sont ceux du protocole d'accord préélectoral.

- **Composition :**

Chaque Commission locale Santé, Sécurité et Conditions de Travail des Etablissements remplissant les conditions cumulatives précitées d'effectifs et d'activité après-vente est composée de trois membres, dont au moins un représentant du 2<sup>nd</sup> collège (ou 3<sup>ème</sup> collège le cas échéant), et sont désignés par le CSE d'Etablissement parmi ses membres titulaires.

La Commission est présidée par le Directeur d'établissement ou son représentant, qui peut se faire assister éventuellement de deux collaborateurs. Ensemble, ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel présents en réunion.

En tant qu'émanation du CSE d'Etablissement, les membres de la Commission locale Santé, Sécurité et Conditions de Travail sont également tenus à une obligation de discrétion et de confidentialité.

- **Attributions :**

Chaque CSE d'Etablissement concerné confie, par délégation, à la Commission locale Santé, Sécurité et Conditions de Travail toutes ses attributions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à toute expertise et des attributions consultatives.

La Commission locale Santé, Sécurité et Conditions de Travail est notamment chargée de préparer les délibérations du CSE d'Etablissement sur les domaines relevant de sa compétence.

- **Réunions :**

La Commission locale Santé, Sécurité et Conditions de Travail se réunit de façon ordinaire quatre fois par an, à raison d'une fois par trimestre, préalablement à la réunion plénière du CSE d'Etablissement portant en tout ou partie sur les matières de santé, sécurité et conditions de travail (soit le mois précédent, soit en tout début de mois).

Le Médecin du Travail, l'agent de contrôle de l'inspection du travail, ainsi que l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale sont conviés aux réunions de la Commission.

En dehors des réunions périodiques, des réunions extraordinaires peuvent être organisées pour des raisons justifiées ou dans les cas prévus légalement.

Le temps passé en réunion à l'initiative de la Direction est considéré comme du temps de travail effectif.

JCM EG  
16/47 EG  
07

## ACCORD SUR LE DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE L'UES RRG FRANCE

- **Moyens :**

Afin de réaliser à bien leurs missions, les membres de la Commission locale Santé, Sécurité et Conditions de Travail bénéficient individuellement d'un crédit complémentaire de 90 heures par an qui n'est ni reportable, ni mutualisable.

### **Article 2.4.5 : Budgets des Comités Sociaux et Economiques d'Etablissements**

- **Subvention de fonctionnement :**

Conformément aux dispositions de l'article L.2315-61 du Code du Travail et afin de lui permettre d'assurer l'intégralité des moyens nécessaires à leur fonctionnement et à l'exercice de leurs activités économiques, chaque CSE d'Etablissement perçoit une subvention de fonctionnement d'un montant équivalent à 0,22 % de la masse salariale brute de l'établissement, calculée conformément à l'assiette retenue par la disposition légale précitée.

Les parties signataires rappellent leur attachement aux règles d'utilisation de cette subvention de fonctionnement et la nécessité d'une gestion par les membres élus, dont les membres du Bureau de l'instance, « *en bon père de famille* », et dans le strict respect des règles établies par l'URSSAF.

Le CSE d'Etablissement est libre de décider, par délibération, de consacrer une partie de ce budget au financement de la formation des Délégués Syndicaux de l'établissement.

De la même manière, le CSE d'Etablissement pourra décider, après délibération en séance, de reverser une part de sa subvention de fonctionnement au CSE Central pour son propre fonctionnement, dans les limites et conditions définies dans le cadre d'une convention spécifique conclue entre les deux instances.

En fin d'exercice, le CSE d'Etablissement peut également décider, par une délibération, de transférer une partie du montant de l'excédent annuel de sa subvention de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles, dans des conditions et limites fixées par voie réglementaire.

- **Subvention dédiée aux Activités Sociales et Culturelles :**

Chaque CSE d'Etablissement d'au moins 50 salariés perçoit une contribution au titre des Activités Sociales et Culturelles d'un montant équivalent à 2,0026 % de la masse salariale brute de l'établissement, calculée conformément à l'assiette retenue par l'article L.2312-83 du Code du Travail.

Les établissements de moins de 50 salariés seront rattachés à un CSE d'Etablissement situé à proximité géographique au titre des Activités Sociales et Culturelles.

Concernant l'établissement RENAULT ASSISTANCE PARIS et au regard de la spécificité de son activité et de son organisation, il est convenu entre les parties que cet établissement conservera son niveau spécifique de budget des Activités Sociales et Culturelles, ainsi que son autonomie de gestion.

En cas de reliquat budgétaire, l'excédent annuel du budget destiné aux Activités Sociales et Culturelles peut être transféré au budget de fonctionnement ou à des associations conformément à l'article L.2312-84 du Code du Travail, dans la limite de 10 % de cet excédent.

## ACCORD SUR LE DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE L'UES RRG FRANCE

### **Article 2.4.6 : Formation des membres des Comités Sociaux et Economiques d'Etablissements**

- **Formation économique des nouveaux membres élus Titulaires :**

Dans les conditions et limites prévues par le Code du Travail, les membres Titulaires du CSE d'Etablissement bénéficient d'un stage de formation économique à l'occasion de leur première élection. Cette formation peut être renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

Il est rappelé que le financement de cette formation est pris en charge par le CSE d'Etablissement et que la durée de formation est imputée sur la durée du Congé de Formation Economique, Sociale et Syndicale.

- **Formation Santé, Sécurité et Conditions de Travail des membres des CSE d'Etablissements :**

Dans les conditions et limites définies par le Code du Travail, l'ensemble des membres élus du CSE d'Etablissement bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Sans préjudice du libre choix de l'organisme formateur par les membres élus du CSE d'Etablissement, les parties signataires souhaitent rappeler que l'entreprise propose, dans le cadre de son catalogue de formations, une formation spécifique répondant aux obligations légales et adaptée au fonctionnement de RRG.

Il est rappelé que le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur dans des conditions définies par voie réglementaire.

### **Article 2.4.7 : Local mis à disposition des Comités Sociaux et Economiques d'Etablissements**

Chaque CSE d'Etablissement dispose d'un local aménagé mis à sa disposition et du matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

L'utilisation de ce local doit être conforme à la mission de chacun des utilisateurs. Les règles d'hygiène et de sécurité en vigueur dans l'établissement doivent y être respectées.

## **Section 5 : Règles de coordination entre les instances du Dialogue Social**

Au regard du besoin d'agilité nécessaire au rythme des prises de décisions auquel l'UES RRG est contrainte dans un contexte en perpétuel changement de la distribution automobile, et afin de fluidifier le fonctionnement des instances du Dialogue Social, à leurs niveaux respectifs, les parties ont convenu de définir les règles de coordination entre le CSE Central et les CSE d'Etablissements dans les domaines suivants :

- Articulation entre le CSE Central et les CSE d'Etablissements ;
- Ordre des consultations entre le CSE Central et les CSE d'Etablissements ;
- Délais maximums de consultation applicables au CSE Central et aux CSE d'Etablissements le cas échéant.

## ACCORD SUR LE DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE L'UES RRG FRANCE

### **Article 2.5.1 : Articulation entre le CSE Central et les CSE d'Établissements**

Les parties signataires rappellent la nécessité de clarifier la répartition des compétences entre le Comité Social et Economique Central de l'UES et les Comités Sociaux et Economiques d'Établissements, afin de favoriser une communication pertinente et au bon niveau.

Dans cet objectif, le Comité Social et Economique Central est compétent pour les projets dont la portée concerne l'UES RRG dans son ensemble et les Comités Sociaux et Economiques d'Établissements sont compétents pour les projets dont la portée n'excède pas le champ des établissements.

A cet effet, il est convenu que :

- le Comité Social et Economique Central (*ou Bureau du CSE Central*) sera seul consulté sur les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements.  
Néanmoins, afin de garantir le succès du déploiement d'un projet, il pourra être décidé d'informer les Comités Sociaux et Economiques d'Établissements concernés par ce dernier.
- Les Comités Sociaux et Economiques d'Établissements seront, quant à eux, seuls consultés sur les projets décidés au seul niveau de l'établissement et limités aux pouvoirs du Directeur d'établissement.
- Une consultation conjointe du Comité Social et Economique Central (*ou Bureau du CSE Central*) et des Comités Sociaux et Economiques d'Établissements sera organisée sur les projets décidés au niveau de l'entreprise et comportant des mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements et qui relèvent de la compétence du Directeur d'établissement. Les Comités Sociaux et Economiques d'Établissements seront alors consultés sur les mesures d'adaptation spécifiques lorsque ces dernières auront été définies.

### **Article 2.5.2 : Ordre des consultations en cas de consultation conjointe du CSE Central et des CSE d'Établissements**

Afin de tenir compte de l'organisation propre à l'UES RRG, tout en s'attachant au respect des compétences dévolues à la nouvelle instance représentative du personnel, et conformément à la possibilité offerte par les dispositions légales, les parties signataires s'accordent, en cas de consultation conjointe du Comité Social et Economique Central et d'un ou de plusieurs Comités Sociaux et Economiques d'Établissements, à conserver les pratiques en vigueur depuis la création de l'UES, à savoir :

- consultation du Comité Social et Economique Central (*ou Bureau du CSEC*) dans un premier temps ;
- consultation du ou des Comités Sociaux et Economiques d'Établissements concernés dans un second temps, avec transmission de l'avis rendu par l'instance centrale.

JCM EG  
19/47 EG  
93

## ACCORD SUR LE DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE L'UES RRG FRANCE

### **Article 2.5.3 : Délais maximums de consultation applicables au CSE Central et aux CSE d'Établissements**

Afin de favoriser la bonne marche de l'entreprise, les parties signataires conviennent d'encadrer les délais maximums de consultation accordés aux membres du Comité Social et Economique Central et des Comités Sociaux et Economiques d'Établissements pour rendre leur avis, qu'il s'agisse d'une consultation seule ou conjointe.

Le CSE Central et/ou les CSE d'Établissements disposent chacun d'un délai maximum de 8 jours calendaires pour rendre un avis à compter de la mise à disposition sur la BDES.

Dans l'hypothèse d'un recours à un expert, le délai accordé au CSE Central ou au CSE d'Établissement pour rendre un avis est porté à 1 mois maximum.

Ces délais conventionnels de consultation constituent des délais maximums. Les parties rappellent ainsi que tout avis pourra être rendu avant l'expiration du délai maximum accordé à l'instance, dès lors que les informations communiquées s'avèrent suffisantes pour rendre un avis éclairé.

A contrario, et si le délai conventionnel s'avérait insuffisant, notamment en cas d'expertise, il pourrait être prolongé d'un commun accord entre la Direction et les membres élus de l'instance concernée.

### **Section 6 : Transition professionnelle des anciens élus DP/CE/CHSCT**

Consciente de l'impact potentiel lié à la réforme du Dialogue Social et à la mise en place d'une instance unique pour d'anciens élus qui perdraient plusieurs mandats qu'ils cumulaient précédemment, engendrant d'éventuelles difficultés professionnelles dans la tenue du poste de travail à temps plein, la Direction s'engage à faire bénéficier en priorité ces anciens élus des formations d'adaptation et d'actualisation à leurs métiers.

JCM E4

E6

97

**CHAPITRE 3 : LES MOYENS DU DIALOGUE SOCIAL**

**Section 1 : Les Heures de Délégation : durée, modalités d'utilisation, suivi**

**Article 3.1.1 : Crédits d'heures de délégation**

Les représentants du personnel titulaires d'un mandat électif et/ou désignatif bénéficient, selon le type de mandat, d'heures de délégation destinées à leur permettre d'exercer leur rôle dans de bonnes conditions.

Ces crédits d'heures s'ajoutent aux heures de réunions organisées sur convocation de la Direction qui, par nature, ne s'imputent pas sur le temps de délégation.

Le détail des heures de délégation, qui peuvent être selon le type de mandat individuelles ou collectives, ainsi que mensuelles ou annuelles, est précisé en **Annexe 4** du présent accord.

En dehors des dispositions légales propres aux membres titulaires élus du Comité Social et Economique d'Etablissement, il est précisé que les heures individuelles dévolues aux autres mandats ne peuvent être ni partagées (*hors cas spécifiques prévus par le Code du Travail*), ni reportées au-delà de leur périodicité.

• **Modalités propres aux membres élus Titulaires du CSE d'Etablissement :**

Les membres élus Titulaires du CSE d'Etablissement bénéficient des heures de délégation mensuelles et individuelles prévues par l'article R.2314-1 du Code du Travail, et qui sont rappelées à **l'Annexe 4** du présent accord.

Conformément aux dispositions applicables, dans les limites et modalités d'information préalable de la Direction légalement fixées, ces heures peuvent être mutualisées entre les élus du CSE d'Etablissement (*entre titulaires et/ou d'un titulaire à un suppléant*) et peuvent être reportées d'un mois sur l'autre dans la limite de l'année civile.

**Article 3.1.2 : Crédits d'heures globaux annuels des Organisations Syndicales Représentatives de l'UES RRG**

Chaque Organisation Syndicale Représentative au niveau de l'UES RRG bénéficie d'un crédit complémentaire annuel d'heures de délégation destinées à être redistribuées par le Délégué Syndical Central au sein de son Organisation Syndicale :

- Crédit complémentaire de 301 heures par an qui prend la forme de bons horaires individuels de 7 heures.

Chaque titulaire d'un bon horaire individuel est tenu de prévenir la Direction de l'établissement préalablement à l'utilisation de celui-ci.

Le Délégué Syndical Central est seul responsable de la redistribution des bons horaires composant ce crédit complémentaire annuel. Un suivi sera réalisé par ses soins et transmis trimestriellement au Service des Relations Sociales en indiquant les bénéficiaires, le nombre de bons distribués, ainsi que les dates d'utilisation.

JCM  
21/47

E4  
E6



## ACCORD SUR LE DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE L'UES RRG FRANCE

### Article 3.1.3 : Suivi des heures de délégation

Les heures de délégation sont présumées utilisées conformément à leur objet et sont payées à l'échéance normale de la paie.

La prise des heures de délégation par les représentants du personnel doit faire l'objet d'une information préalable de la hiérarchie. Ainsi, chaque représentant du personnel s'engage, avant son départ, à saisir un « bon de délégation dématérialisé » via l'outil « GTA » (*Gestion des Temps et Activités*) en y précisant le mandat, la date et la plage horaire d'absence.

En cas d'urgence et d'impossibilité subséquente de saisie préalable dans l'outil « GTA », le représentant du personnel devra néanmoins informer, dans la mesure du possible, sa hiérarchie au préalable et indiquer les heures de délégation utilisées.

Cette information préalable ne constitue ni une procédure d'autorisation préalable, ni un contrôle a priori de ces heures.

Le dépassement du crédit d'heures, au-delà des limites prévues par les règles de cumul sur l'année civile, n'est possible qu'en cas de circonstances exceptionnelles dûment constatées. Un tel dépassement nécessite par principe un échange au plus tôt entre le représentant du personnel concerné et son responsable hiérarchique et/ou le Directeur d'établissement. Son organisation syndicale en sera par ailleurs informée.

Un dépassement non justifié par des circonstances exceptionnelles entraînera quant à lui l'application de la réglementation en vigueur.

### Section 2 : Moyens spécifiques reconnus aux Organisations Syndicales Représentatives au niveau de l'UES RRG

#### Article 3.2.1 : Moyens financiers des Organisations Syndicales Représentatives au niveau de l'UES RRG

Chaque Organisation Syndicale Représentative au niveau de l'UES RRG bénéficie d'une dotation annuelle versée en début d'année civile à chaque Délégué Syndical Central qui en assure la gestion et qui est destinée à permettre leur bon fonctionnement.

Cette dotation financière, assise sur l'audience électorale, s'élève, pour chaque Organisation Syndicale Représentative au niveau de l'UES RRG, à :

- o une part fixe de 14.000 € ;
- o une part variable complémentaire déterminée annuellement selon l'audience électorale nationale au 31 décembre de l'année précédente, selon la progressivité suivante :
  - o  $\geq 10\%$  et  $< 15\%$  d'audience électorale nationale : + 0 € ;
  - o  $\geq 15\%$  et  $< 20\%$  d'audience électorale nationale : + 2.000 € ;
  - o  $\geq 20\%$  et  $< 25\%$  d'audience électorale nationale : + 3.500 € ;
  - o  $\geq 25\%$  d'audience électorale nationale : + 5.000 €.

## ACCORD SUR LE DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE L'UES RRG FRANCE

### **Article 3.2.2 : Moyens matériels du Délégué Syndical Central et du Délégué Syndical Central Adjoint**

- **Moyens matériels du Délégué Syndical Central :**

Chaque Délégué Syndical Central bénéficie, dans son établissement d'appartenance, d'un local visant à favoriser l'exercice de sa mission. A ce titre, chacun sera doté d'un téléphone mobile avec abonnement et d'un ordinateur portable, conformes aux standards de l'entreprise.

Chaque Délégué Syndical Central bénéficiera en outre, pour l'exercice de sa mission, de la mise à disposition d'un Véhicule de service selon la grille d'attribution « RRG Siège », et devra se conformer à la procédure RRG sur les véhicules de service.

- **Moyens matériels du Délégué Syndical Central Adjoint :**

Chaque Délégué Syndical Central Adjoint sera doté d'un ordinateur portable conforme aux standards de l'entreprise, dans l'hypothèse où il n'en disposerait pas d'un dans le cadre de sa fonction occupée au sein de l'entreprise.

### **Article 3.2.3 : Canal de communication spécifique ouvert aux Organisations Syndicales Représentatives au niveau de l'UES RRG**

En dehors des moyens ordinaires de communication reconnus à toute Organisation Syndicale, les Organisations Syndicales Représentatives au niveau de l'UES RRG pourront également publier des informations de nature syndicale exclusivement sur un site propre à chacune d'entre elles mis à leur disposition sur le serveur Intranet de l'entreprise.

Ce site ne pourra en aucun cas servir de support à des forums de discussion, ni être utilisé pour délivrer des messages individualisés aux salariés sur leur poste de travail.

### **Article 3.2.4 : Détachement syndical**

Toute Organisation Syndicale Représentative au niveau de l'UES RRG a la possibilité de détacher de manière permanente un salarié au service de son organisation syndicale (*au niveau confédéral, fédéral ou local*), afin que celui-ci y exerce des fonctions syndicales.

Le bénéfice de cette disposition ne peut être accordé qu'à concurrence d'un permanent par Organisation Syndicale Représentative au niveau de l'UES RRG, qu'une seule fois en faveur de la même personne et à la condition que le salarié ait au moins un an d'ancienneté au sein de l'UES RRG.

Une convention tripartite entre l'entreprise, le salarié concerné et l'organisation syndicale déterminera les modalités du détachement syndical.

Dans ce cas, la personne détachée, qui remplit les conditions susmentionnées, peut bénéficier d'une suspension de son contrat de travail accordée pour une durée de trois ans, éventuellement renouvelable une fois.

A l'issue de la suspension du contrat de travail, le bénéficiaire sera réintégré dans son emploi ou un emploi équivalent.

JCM EG  
23/47 EG

03

## ACCORD SUR LE DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE L'UES RRG FRANCE

Sous réserve du respect des dispositions du présent article, l'intéressé bénéficiera, à son 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.

### **Section 3 : Autres moyens contribuant au Dialogue Social**

#### **Article 3.3.1 : Moyens reconnus aux Sections Syndicales d'Établissements**

- **Locaux des Sections Syndicales d'Établissements :**

Les Sections Syndicales, constituées au sein de chaque établissement, bénéficient d'un local commun.

L'utilisation de ces locaux, dotés d'un équipement de mobilier et de téléphonie standard, doit être conforme à la mission de chacun des utilisateurs. Les règles d'hygiène et de sécurité en vigueur dans l'établissement doivent y être respectées.

- **Le Représentant de Section Syndicale :**

Chaque Organisation Syndicale non représentative au sein d'un établissement et qui constitue une Section Syndicale au niveau de ce même établissement peut désigner un Représentant de Section Syndicale, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le Représentant de Section Syndicale a pour mission de représenter son Organisation Syndicale non représentative et de porter ses revendications.

#### **Article 3.3.2 : Moyens de communication des Organisations Syndicales**

Les Organisations Syndicales sont libres de diffuser la presse syndicale et les tracts syndicaux dans l'entreprise, en dehors du temps et des espaces réservés au travail.

Elles peuvent également apposer des affiches sur les panneaux d'information réservés à cet effet et librement accessibles aux membres du personnel.

Un exemplaire des documents affichés est transmis au Directeur d'Établissement simultanément à l'affichage.

Le contenu des affiches, publications et tracts 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 présente aucun caractère injurieux ou diffamatoire, dans le respect des règles en matière de liberté d'expression.

#### **Article 3.3.3 : Déplacements extérieurs**

Pour l'exercice de leurs missions, les Délégués Syndicaux Centraux et leurs Adjoints, les Délégués Syndicaux d'Établissements, ainsi que les membres des Comités Sociaux et Economiques d'Établissements peuvent se déplacer librement à l'extérieur de leur établissement d'appartenance.

## ACCORD SUR LE DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE L'UES RRG FRANCE

Lors de ces déplacements, les représentants du personnel ou syndicaux se soumettront aux règles de sécurité applicables pour l'ensemble du personnel.

Toutefois, la faculté de se déplacer dans un autre établissement RRG est réservée aux seuls Délégués Syndicaux Centraux et à leurs Adjoints, ainsi qu'aux membres du bureau du CSE Central.

### **Article 3.3.4 : Recours exceptionnel à la visioconférence**

En dehors des dispositions légales, le recours à la visioconférence dans le cadre de la tenue des Commissions du CSE Central ou des commissions de suivi des accords collectifs pourra éventuellement être envisagé en cas de situations particulières le nécessitant (*ex : grève, intempéries,...*).

Toutefois, de manière concertée, les parties rappellent leur attachement à la tenue de réunions physiques, dans un souci de facilitation des échanges, et confirment que la visioconférence doit rester exceptionnelle.

### **Article 3.3.5 : Le Congé de Formation Economique, Sociale et Syndicale**

Les parties souhaitent rappeler leur attachement au Congé de Formation Economique, Sociale et Syndicale, ouvert à tout salarié de l'entreprise, qu'il soit ou non détenteur d'un mandat, sans condition d'ancienneté, et qui doit leur permettre d'acquérir des connaissances économiques, sociales ou syndicales, dans le but d'exercer des responsabilités syndicales.

Tenant compte des évolutions récentes relatives au Congé de Formation Economique, Sociale et Syndicale, les parties conviennent désormais de se référer à l'ensemble des règles législatives et réglementaires encadrant ce dernier (*durée minimale, durée maximale, délai de prévenance, rémunération...*).

JCM EG  
EG  
93

**CHAPITRE 4 : DISPOSITIONS FINALES**

**Section 1 : Champ d'application de l'accord**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'UES RRG reconnue unanimement par l'accord du 3 mai 2000.

**Section 2 : Durée et conditions d'application de l'accord**

Le présent accord est conclu, dans le cadre des dispositions du Code du Travail relatives aux accords et conventions collectifs, pour une durée indéterminée.

Il prend effet à compter de sa date de signature.

A titre dérogatoire, les dispositions relatives à la mise en place des nouvelles instances prennent effet successivement au sein des établissements distincts après chaque élection professionnelle.

Il en va de même pour les dispositions relatives aux Crédits d'heures globaux annuels des Organisations Syndicales Représentatives de l'UES RRG, ainsi que celles relatives aux moyens financiers des Organisations Syndicales Représentatives au niveau de l'UES RRG qui prennent effet au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Conformément aux dispositions légales, les mesures du présent accord se substituent de plein droit à celles ayant le même objet résultant d'usages, d'engagements unilatéraux, d'accords atypiques, d'accords collectifs d'entreprise, notamment l'accord du 15 octobre 2003, ou d'éventuels accords d'établissements compris dans son champ d'application.

Par ailleurs, il est convenu que les dispositions du présent accord ne se cumulent pas avec des dispositions de même nature qui seraient introduites par de nouvelles dispositions légales ou conventionnelles qui viendraient remettre en cause certains principes prévus au présent accord.

**Section 3 : Commission de suivi de l'accord**

La Direction de RRG et les Organisations Syndicales signataires du présent accord conviennent de se réunir dans le cadre d'une Commission de suivi, composée de deux membres de chaque Organisation Syndicale Signataire, qui a pour vocation de s'assurer de la bonne application du présent accord et de contribuer ainsi à l'amélioration constante de la qualité du dialogue social au sein de l'entreprise.

Elle se réunit, à minima tous les 2 ans, sur la base de questions formulées préalablement par la Direction et les organisations syndicales représentatives signataires.

• ***Clause spécifique de rendez-vous :***

Tenant compte du contexte législatif réformateur et novateur ayant conduit les parties à convenir des dispositions du présent accord, ces dernières conviennent de se rencontrer à l'issue du premier cycle électoral complet de 4 ans de mise en place des Comités Sociaux et Economiques d'Etablissements, afin de discuter des éventuels ajustements à prévoir.

JCM 26/47

EG  
EG

DS

## ACCORD SUR LE DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE L'UES RRG FRANCE

### **Section 4 : Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative au niveau de l'UES RRG, qui n'est pas partie au présent accord, peut y adhérer lorsque les formalités prévues à l'article L. 2261-3 du Code du travail auront été accomplies.

### **Section 5 : Révision de l'accord**

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

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

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

### **Section 6 : Dénonciation de l'accord**

Le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation, totale ou partielle, dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-9 du Code du travail.

Dans ces conditions, les dispositions du présent accord, qui sont plus favorables que les dispositions légales ou conventionnelles en vigueur, ne sont applicables que pendant la durée de l'accord et cesseront de produire leurs effets en cas de dénonciation dans les conditions légales.

### **Section 7 : Dépôt de l'accord**

Le présent accord sera déposé par la Direction dans les formes requises auprès de la DIRECCTE des Hauts-de-Seine, ainsi qu'auprès du Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Boulogne-Billancourt.

JM EG  
EG  
B

**ANNEXE 1 : LISTE DES ETABLISSEMENTS DISTINCTS  
COMPOSANT L'UES RRG**

Dans les conditions déterminées à l'article 2.1.1 et à titre de rappel, le périmètre de mise en place des CSE d'Établissements correspond à celui des établissements distincts appartenant à la Société RENAULT RETAIL GROUP SA et à la SNC Renault Retail Group CENTRE DE GESTION.

Ainsi, la liste de l'ensemble des établissements distincts composant l'UES RRG au jour de la conclusion du présent accord est la suivante, étant précisé que cette liste pourra faire l'objet d'évolution et d'adaptation :

**Unité Economique et Sociale RRG**

<b>Pour la Société RRG SA</b>	<b>Pour la SNC RRG CENTRE DE GESTION</b>
<b>Etablissement RRG ANGERS</b>	Etablissement principal RRG Centre de Gestion
<b>Etablissement RRG ARKNEO</b>	
<b>Etablissement RRG BORDEAUX BRUGES</b>	
<b>Etablissement RRG BORDEAUX LORMONT</b>	
<b>Etablissement RRG BORDEAUX MAYE</b>	
<b>Etablissement RRG BORDEAUX PESSAC</b>	
<b>Etablissement RRG BOULOGNE-BILLANCOURT</b>	
<b>Etablissement RRG BREST</b>	
<b>Etablissement RRG CAEN</b>	
<b>Etablissement RRG CANNES-ANTIBES</b>	
<b>Etablissement RRG COURBEVOIE</b>	
<b>Etablissement RRG COURCELLES</b>	
<b>Etablissement RRG DOUAI</b>	
<b>Etablissement RRG FRESNES</b>	
<b>Etablissement RRG LE HAVRE</b>	
<b>Etablissement RRG LE MANS</b>	
<b>Etablissement RRG LILLE</b>	
<b>Etablissement RRG LOCHES CHINON</b>	
<b>Etablissement RRG LYON EST</b>	
<b>Etablissement RRG LYON NORD</b>	
<b>Etablissement RRG LYON RILLIEUX</b>	
<b>Etablissement RRG LYON SUD</b>	
<b>Etablissement RRG MARSEILLE-AUBAGNE</b>	
<b>Etablissement RRG MONTBELIARD</b>	
<b>Etablissement RRG MONTPELLIER</b>	
<b>Etablissement RRG MULHOUSE</b>	
<b>Etablissement RRG NANCY</b>	
<b>Etablissement RRG NANTES</b>	
<b>Etablissement RRG NICE</b>	
<b>Etablissement RRG NÎMES</b>	
<b>Etablissement RRG ORLEANS</b>	
<b>Etablissement RRG PANTIN</b>	
<b>Etablissement RRG PARIS ENTREPRISES</b>	
<b>Etablissement RRG PORTE DE VINCENNES</b>	
<b>Etablissement RRG RENAULT ASSISTANCE PARIS</b>	

**ACCORD SUR LE DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE L'UES RRG FRANCE**

<b>Etablissement RRG RENNES</b>	
<b>Etablissement RRG RIVE GAUCHE</b>	
<b>Etablissement RRG ROUEN</b>	
<b>Etablissement RRG SAINT QUENTIN EN YVELINES</b>	
<b>Etablissement RRG SIEGE SOCIAL</b>	
<b>Etablissement RRG STRASBOURG</b>	
<b>Etablissement RRG TOULON</b>	
<b>Etablissement RRG TOULOUSE ETATS-UNIS</b>	
<b>Etablissement RRG TOULOUSE MONTAUDRAN</b>	
<b>Etablissement RRG TOULOUSE MURET</b>	
<b>Etablissement RRG TOURS</b>	
<b>Etablissement RRG VALENCIENNES</b>	
<b>Etablissement RRG VERSAILLES</b>	
<b>Etablissement RRG VOM FRANCE / PRO VO</b>	

JCM E9  
E6  
03

**ANNEXE 2 : MODELE DE PROTOCOLE D'ACCORD  
PREELECTORAL POUR LES ELECTIONS DES MEMBRES  
DES CSE D'ETABLISSEMENTS**

**PROTOCOLE D'ACCORD PREELECTORAL ARRETE POUR LES  
ELECTIONS DES MEMBRES DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE  
DE L'ETABLISSEMENT RRG .....**

Entre la Direction de l'Etablissement RRG ....., représentée par Monsieur ....., d'une part,

Et les Organisations Syndicales ci-dessous :

..... Représentée par Monsieur .....

..... Représentée par Monsieur.....

..... Représentée par Monsieur.....

..... Représentée par Monsieur.....

d'autre part.

**PREAMBULE :**

Le présent protocole d'accord préélectoral a pour objet de définir les modalités d'organisation des élections professionnelles de mise en place du Comité Social et Economique de l'établissement RRG .....

Il est préalablement indiqué que, conformément à la décision de la Direction, ces élections professionnelles se dérouleront exclusivement par vote électronique.

Dans ces conditions, il a ainsi été arrêté et convenu de ce qui suit, tant pour le 1<sup>er</sup> tour des élections professionnelles, que pour l'éventuel 2<sup>nd</sup> tour :

**1. EFFECTIF DE L'ETABLISSEMENT – REPARTITION DU PERSONNEL ENTRE LES COLLEGES ELECTORAUX**

**1.1. Effectif de l'établissement**

Les parties constatent que l'effectif de l'établissement est de ..... (nombre) salariés.

Cet effectif se décompose de la manière suivante :

- ..... (nombre) Ouvriers,
- ..... (nombre) Employés,
- ..... (nombre) Agents de maîtrise,
- ..... (nombre) Cadres.

JOM E9  
30/47 EG

03

## ACCORD SUR LE DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE L'UES RRG FRANCE

### 1.2. Répartition du Personnel entre les collèges électoraux

Le personnel sera réparti en deux / trois collèges électoraux :

- Le premier collège comprenant :

Les Ouvriers et Employés dont l'échelon est inférieur ou égal à 12, quelle que soit la fonction occupée.

- Le deuxième collège comprenant :

Les Agents de Maîtrise dont l'échelon est supérieur ou égal à 17 et inférieur ou égal à 25, quelle que soit la fonction occupée, ainsi que l'ensemble des Cadres.

- Le troisième collège comprenant : (uniquement si au moins 25 Cadres)

L'ensemble des Cadres de l'établissement.

### 2. NOMBRE ET REPARTITION DES SIEGES AU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

Compte tenu de l'effectif de l'établissement et conformément aux dispositions de l'accord collectif « sur le Dialogue Social au sein de l'UES RRG » du ..... 2018, le nombre total de sièges à élire est fixé à ..... titulaire(s) et ..... suppléant(s) se décomposant comme suit :

- Pour le premier collège : .... titulaire(s) et ..... suppléant(s) ;
- Pour le deuxième collège : ..... titulaire(s) et ..... suppléant(s) ;
- Pour le troisième collège : .... titulaire(s) et ..... suppléant(s).

### 3. REPRESENTATION EQUILIBREE DES FEMMES ET DES HOMMES

Pour chaque collège électoral, les listes de candidats qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.

A cet égard, voici la proportion de femmes et d'hommes pour chaque collège :

- 1<sup>er</sup> collège : ..... (pourcentage) % femmes et ..... (pourcentage) % hommes ;
- 2<sup>ème</sup> collège : ..... (pourcentage) % femmes et ..... (pourcentage) % hommes ;
- 3<sup>ème</sup> collège : ..... (pourcentage) % femmes et ..... (pourcentage) % hommes.

Compte tenu de la répartition des sièges entre les collèges, chaque liste doit comporter :

- 1<sup>er</sup> collège : ..... (nombre) femmes et ..... (nombre) hommes ;
- 2<sup>ème</sup> collège : ..... (nombre) femmes et ..... (nombre) hommes ;
- 3<sup>ème</sup> collège : ..... (nombre) femmes et ..... (nombre) hommes.

Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

Conformément aux dispositions de l'article L.2314-30 du Code du travail, dans l'éventualité où l'application de la règle de représentation équilibrée aboutirait à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe au sein d'un collège électoral, les listes de candidats correspondantes pourront comporter un candidat du sexe qui, à défaut, ne serait pas représenté. Néanmoins, ce candidat ne peut être placé en première position sur la liste.

En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales, la liste comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.

## ACCORD SUR LE DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE L'UES RRG FRANCE

Les présentes règles s'appliquent, à la fois, aux listes de titulaires et de suppléants de chaque collège électoral, ainsi que pour les deux tours des élections, le cas échéant.

### 4. DATES ET LIEU DES SCRUTINS

Le premier tour du scrutin pour l'élection des membres du Comité Social et Economique aura lieu le....., de ... heures, à ..... heures, à ..... (**Préciser le lieu**).

**Soit : un service de navette sera assuré par l'établissement afin de faciliter le vote des électeurs travaillant sur le(s) site(s) de .....**

**Soit : Les scrutins se dérouleront :**

- de ... à ... heures sur le site de .....
- de ... à ... heures sur le site de .....
- de ... à ... heures sur le site de .....

Le second tour éventuel se déroulera, au(x) même(s) lieu(x), le ....., de ..... heures, à .....heures.

### 5. CONDITIONS D'ELECTORAT ET D'ELIGIBILITE

Sont électeurs :

- Les salariés de l'établissement des deux sexes, âgés d'au moins 16 ans révolus, travaillant depuis au moins 3 mois dans l'entreprise, et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à leurs droits civiques.

Les références d'âge et de présence s'entendent au jour du scrutin pour le premier tour des élections.

Nul ne pourra prendre part au vote s'il n'est pas inscrit sur les listes électorales. Cependant jusqu'au jour du scrutin inclus, le Service du Personnel chargé des élections examinera les cas particuliers qui pourraient lui être soumis.

- Le personnel mis à disposition de l'établissement, des deux sexes, âgés d'au moins 16 ans révolus, travaillant depuis au moins 12 mois continus dans les locaux de l'établissement, ayant opté pour l'exercice du droit de vote au sein de l'établissement et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à leurs droits civiques.

Sont éligibles :

- Les salariés de l'établissement remplissant les conditions d'électorat, âgés de 18 ans révolus, ayant travaillé dans l'Entreprise de manière continue ou discontinue depuis 1 an au moins. Les références d'âge et de présence s'entendent au jour du scrutin pour le premier tour des élections.

Il est rappelé que le personnel mis à disposition de l'établissement n'est pas éligible au Comité Social et Economique.

JCM EG  
EG

## ACCORD SUR LE DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE L'UES RRG FRANCE

### 6. DEPOT DES CANDIDATURES

Pour le premier tour de scrutin, les listes des candidats titulaires et suppléants pour chacun des collèges seront présentées par les organisations syndicales au ..... (**préciser le lieu**), au plus tard le....., à ..... heures.

Pour le deuxième tour éventuel, les listes présentées par les organisations syndicales ou les candidats libres seront remises au plus tard le ....., à ..... heures.

Pour chaque tour de scrutin, les listes de candidats sont adressées par la Direction au prestataire pour intégration dans le système de vote électronique.

Il est rappelé que les listes de candidats ne devront pas comporter plus de candidats que de sièges à pourvoir. Les listes incomplètes sont admises.

### 7. LIMITATION DU NOMBRE DE MANDATS SUCCESSIFS

Conformément aux dispositions de l'article L.2314-33 du Code du travail, le nombre de mandats successifs au Comité Social et Economique est limité à trois.

### 8. AFFICHAGE DES LISTES ELECTORALES

Les listes électorales seront affichées dans l'établissement pour le premier tour au plus tard le ....., à ..... heures.

Pour le second tour éventuel, les listes électorales seront affichées au plus tard le ....., à ..... heures.

L'affichage des listes électorales sera maintenu jusqu'au jour inclus de l'affichage des résultats.

Les listes électorales seront également transmises par la Direction au prestataire en charge du vote électronique.

### 9. CAMPAGNE ELECTORALE – PROPAGANDE ELECTORALE DES CANDIDATS

Les organisations syndicales assureront leur propagande électorale dans le cadre des dispositions relatives à l'exercice du droit syndical dans l'entreprise : affichage, distribution de tracts, réunions, etc.

Les professions de foi devront être fournies sous la forme d'un fichier au format PDF couleur, sans lien hypertexte actif et sur une ou deux pages d'un poids maximal de 2 Moctets.

Le logo de chaque organisation syndicale sera communiqué en format GIF ou JPEG. Pour assurer l'égalité de traitement entre les listes de candidats, tous les logos apparaîtront à l'écran en respectant le même format.

Les professions de foi et logos devront être transmis à la Direction au plus tard le....., à ..... heures pour le premier tour, et au plus tard

## ACCORD SUR LE DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE L'UES RRG FRANCE

le....., à ..... heures en cas de second tour, afin de permettre de les intégrer dans le système de vote.

En cas de liste intersyndicale, un seul logo regroupant les différents logos est communiqué.

### **10. COMPOSITION ET MISSIONS DES BUREAUX DE VOTE – DELEGUES DE LISTE**

Des bureaux de vote composés chacun de trois électeurs (un président et deux assesseurs) sont désignés avant la date du scrutin, pour chacun des collèges.

Le bureau de vote est chargé de contrôler le déroulement des opérations électorales. Il s'assure de la régularité, du secret du vote, procède au dépouillement des votes après clôture du scrutin par son président et proclame les résultats.

Un représentant de chaque liste de candidats, appelé « Délégué de liste », lui-même électeur, peut assister aux opérations électorales.

La Direction peut également désigner un représentant de son choix qui sera chargé d'assister aux opérations électorales.

### **11. VOTE ELECTRONIQUE**

Conformément à la décision de la Direction, ces élections professionnelles se dérouleront exclusivement par vote électronique dans le respect des principes généraux du droit électoral indispensables à la régularité du scrutin, à savoir :

- Sincérité et intégrité du vote : conformité entre le bulletin choisi par l'électeur et le bulletin enregistré dans l'urne.
- Anonymat et secret du vote : impossibilité de relier un vote et l'identité de l'électeur.
- Unicité du vote : impossibilité de voter plusieurs fois pour un même scrutin.
- Impossibilité de subtiliser la voix d'un autre électeur.
- Confidentialité et liberté du vote : chaque électeur doit pouvoir exercer son droit de vote sans pression extérieure.

Le prestataire retenu pour la mise en place, l'organisation et le suivi du vote électronique est la Société .....

#### **11.1 Modalités du vote**

Chaque électeur recevra, avant le vote, des codes personnels et strictement confidentiels, générés de manière aléatoire, lui permettant d'accéder au site de vote : un identifiant et un mot de passe.

Seul le prestataire en charge de l'organisation du vote aura connaissance de l'identifiant et du mot de passe de chaque électeur.

Le code d'identification, ainsi que le mot de passe seront également valables en cas de second tour.

Pendant la période d'ouverture du scrutin, les électeurs ont la possibilité de voter :

JOM  
34/47  
E9  
E6  
07

## ACCORD SUR LE DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE L'UES RRG FRANCE

- soit par l'intermédiaire des micro-ordinateurs mis à disposition par l'entreprise (*PC en mode « kiosque »*) dans un lieu préservant la confidentialité du vote, avec une connexion au site sécurisé du prestataire ;
- soit à partir de n'importe quel terminal internet via un lien direct avec le site du prestataire, de leur lieu de travail, de leur domicile, ou de tout autre lieu de leur choix en se connectant sur le site sécurisé propre aux élections.

Dans ces conditions, aucun vote par correspondance en format papier ne sera mis en place, afin de préserver le secret des votes.

Les salariés absents pendant la période du scrutin auront la possibilité de se rendre sur le site de travail le plus proche pour voter, ou pourront également voter par internet de leur domicile ou de tout autre lieu offrant un accès internet.

Le prestataire assure la distinction des votes pour chacun des scrutins par collège, titulaires et suppléants.

### **11.2 Bulletins de vote**

Le prestataire assure la réalisation des pages Web et notamment la présentation à l'écran des bulletins de vote, après avoir procédé à l'intégration, dans le dispositif du vote électronique, des listes de candidats et des logos conformes à ceux présentés par leurs auteurs.

Les listes sont présentées sur les écrans dans l'ordre alphabétique.

Par ailleurs, afin de garantir l'égalité de traitement entre les listes de candidats, le prestataire veillera à ce que la dimension des bulletins et la typographie utilisée soient identiques pour toutes les listes.

### **11.3 Modalités d'accès au serveur de vote**

Afin d'accéder au serveur de vote, chaque électeur devra au préalable saisir son identifiant et mot de passe communiqués par l'intermédiaire du prestataire et qui sont personnels et strictement confidentiels.

Toute personne non reconnue n'aura pas accès aux pages du serveur de vote.

Une fois connecté, l'électeur se verra présenter les seuls bulletins de vote correspondant à son collège, pour les titulaires et pour les suppléants. Il pourra alors procéder à son choix en votant pour l'intégralité d'une liste ou en raturant un/des candidat(s). La confirmation du vote vaut signature de la liste d'émargement dès réception du vote dans l'urne électronique.

En cas de perte ou d'oubli des codes, après que l'électeur se soit identifié auprès de la cellule technique, le système du prestataire pourra procéder à la réédition de ses codes qui seront personnellement communiqués à l'électeur concerné par mail ou SMS.

## **12. DEPOUILLEMENT – PROCES-VERBAUX – RESULTATS**

A l'heure de clôture du scrutin, le site de vote électronique n'est plus accessible aux électeurs.

## ACCORD SUR LE DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE L'UES RRG FRANCE

Après clôture du scrutin, les opérations de dépouillement seront effectuées au sein de chaque bureau de vote, sous l'autorité du président du bureau, avec la présence obligatoire des assesseurs, des délégués de liste et de l'employeur ou d'un représentant.

Le président et les assesseurs introduisent leurs clefs de déchiffrement délivrées par le prestataire pour permettre d'initier le dépouillement.

Le dépouillement s'effectue dans un premier temps pour les membres titulaires et dans un second temps pour les membres suppléants. Les attributions des sièges et la désignation des élus sont conformes aux dispositions du présent protocole préélectoral. Les résultats font apparaître le nombre de voix obtenues pour chaque liste, ainsi que le nombre de sièges par liste, tout en tenant compte des éventuelles ratures.

Les candidats d'une même liste sont élus dans l'ordre de présentation des candidats de la liste, sauf pour ceux dont le nom a été raturé, dans la mesure où le nombre de ratures est au moins égal à 10% des suffrages valablement exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat.

Ainsi, dans chaque bureau de vote, il est procédé au décompte des voix et au report de ces résultats sur un formulaire électronique conforme aux modèles Cerfa en vigueur.

Le président du bureau de vote vérifie l'exactitude des procès-verbaux pré-remplis et indique la mention « élu » devant le nom du/des candidat(s) élu(s).

Le président et les membres du bureau de vote signent ensuite les formulaires précités, ainsi que les listes d'émargement qui sont conservées en 1 exemplaire pour archivage.

Les résultats définitifs des élections seront affichés par la direction sur les panneaux réservés à l'entreprise après proclamation des résultats.

Les résultats définitifs (*formulaires Cerfa signés*) seront également transmis à chaque Délégué Syndical Central des Organisations Syndicales Représentatives au sein de RRG SA.

### 13. DEBUT ET FIN DE MANDAT

Les mandats des membres du Comité Social et Economique, d'une durée de quatre ans, prendront effet, pour l'ensemble des collèges électoraux, le ..... et expireront le..... (**Quatre ans après**).

**(Eventuellement dans l'hypothèse où les mandats en cours se terminent en cours de mois préciser : « Tous les mandats en cours seront prolongés jusqu'au ..... afin d'assurer une prise des nouveaux mandats en début de mois»).**

### 14. PUBLICITE

Un exemplaire du présent protocole sera adressé à l'inspecteur du travail et à chaque président des bureaux de vote.

Il pourra également être consultable par tout salarié de l'établissement.

Fait à ....., le.....

Signature Direction : .....

Signatures Organisations Syndicales : .....

## **ANNEXE 3 : REGLEMENT INTERIEUR** **CSE ETABLISSEMENT**

### **Règlement Intérieur du Comité Social et Economique d'Etablissement RRG .....**

En sa séance constitutive, tenue le ..... (à compléter), sous la présidence de ..... (prénom) ..... (nom) ..... (qualité), et à laquelle assistaient : ..... (à compléter), le CSE de ..... (dénomination sociale) a adopté le règlement intérieur suivant :

#### **Article 1 – Présidence**

Le comité social et économique d'établissement est présidé par le Directeur de l'établissement ou son représentant dûment mandaté.

#### **Article 2 - Composition et mise en place du bureau du comité social et économique d'établissement**

Au cours de sa première réunion qui suit son élection, le Comité social et économique d'établissement élit le bureau qui est composé du secrétaire, du trésorier, qui seront obligatoirement choisis parmi les membres titulaires du comité social et économique d'établissement, ainsi que du secrétaire adjoint et du trésorier adjoint qui seront également choisis parmi les membres titulaires du comité social et économique d'établissement.

#### **Article 3 - Modalités de désignation des membres du bureau**

La désignation des membres du bureau du comité social et économique d'établissement est faite à la majorité des voix exprimées à main levée. Le ou les candidats ayant reçu le plus de voix sont désignés. En cas d'égalité des voix, il est procédé à un second tour. En cas de nouvelle égalité des voix entre deux candidats, le candidat le plus âgé est élu.

#### **Article 4 - Révocation d'un membre du bureau**

Sur décision du comité social et économique d'établissement, le secrétaire, le trésorier ou tout membre du bureau peut être révoqué de ses fonctions à tout moment. Cette révocation doit être effectuée dans le respect des droits de la défense de l'intéressé :

- les faits qui lui sont reprochés doivent être portés à sa connaissance au cours de la réunion du comité social et économique d'établissement ;

- la décision de révocation est prise par le comité social et économique d'établissement en séance plénière selon les modalités définies à l'article 11.2.

Une fois révoqué, il restera élu du comité social et économique d'établissement.

#### **Article 5 - Remplacements d'un membre du bureau**

Au cas où le titulaire d'un de ces postes cesse de faire partie du comité au cours de son mandat, ou souhaite être déchargé de ses fonctions, il est procédé à son remplacement dans les mêmes formes et pour la durée du mandat restant à courir.

Si pour quelque raison que ce soit, ni le secrétaire, ni le secrétaire adjoint ne peuvent assister à une réunion périodique du CSE, il sera procédé en début de réunion à la désignation d'un secrétaire de séance.

JCM  
37/47  
EG  
EG  
OS

## ACCORD SUR LE DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE L'UES RRG FRANCE

### **Article 6 - Rôle du secrétaire et du secrétaire adjoint du comité social et économique d'établissement**

Le secrétaire est chargé de rédiger, conjointement avec le président du comité, l'ordre du jour des réunions ordinaires, et extraordinaires.

Il assure la rédaction des procès-verbaux des réunions du CSE, ou veille à sa rédaction, sous sa responsabilité, par une tierce personne invitée à cet effet.

Il assure la coordination nécessaire entre le président et les autres membres du comité. Il organise le travail du comité et veille à l'exécution de ses décisions.

Le secrétaire signe toute la correspondance émanant du comité et il est chargé également de la conservation des archives.

Le secrétaire adjoint est quant à lui chargé d'assister et de suppléer le secrétaire du CSE en cas d'absence.

### **Article 7 - Rôle du trésorier et du trésorier adjoint du comité social et économique d'établissement**

Le trésorier établit le budget et tient les comptes du comité. Il rend compte régulièrement aux membres du comité et au président de l'utilisation des fonds.

Il prépare, établit le rapport d'activité et de gestion dont le contenu est prévu par les dispositions du Code du travail.

Après le renouvellement du CSE, il doit préparer, établir et présenter au CSE nouvellement élu un compte-rendu de fin de mandat, et remet tous les documents concernant l'administration et l'activité du comité au nouveau comité.

A cette occasion, le CSE donne au trésorier quitus de sa gestion.

Le trésorier adjoint est quant à lui chargé d'assister et de suppléer le trésorier du CSE en cas d'absence.

### **Article 8 – Signature**

Seuls le secrétaire et trésorier sont habilités à signer les chèques, virements et ordres de retrait de fonds. En cas d'absence, leur adjoint respectif pourra se substituer à eux pour signer les chèques, virements et ordres de retrait de fonds.

### **Article 9 – Comptabilité du comité social et économique d'établissement**

#### **9.1 Tenue d'une comptabilité**

Le comité social et économique d'établissement doit tenir une comptabilité selon les modalités définies par les dispositions du Code du travail.

#### **9.2 Rapport d'activité et de gestion**

Conformément aux dispositions légales, le comité social et économique d'établissement établit un rapport présentant des informations qualitatives sur ses activités et sur sa gestion financière, de nature à éclairer l'analyse des comptes par les membres élus du comité et les salariés de l'établissement.

JCM EG  
38/47  
EG

## ACCORD SUR LE DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE L'UES RRG FRANCE

Ce rapport est présenté lors de la réunion propre à l'approbation des comptes par les élus.

### 9.3 Arrêté annuel des comptes et établissement du compte-rendu de fin de mandat

Les comptes annuels du comité social et économique d'établissement commencent au 1<sup>er</sup> janvier et sont arrêtés à la fin de l'année civile, soit le 31 décembre de l'année (12 mois). Ils font l'objet d'une approbation par les membres élus du CSE, dans un délai de 6 mois à compter de la clôture de l'exercice.

Lors de cette réunion, est présenté, au plus tard à la fin du premier trimestre de l'année suivante, le rapport d'activité et de gestion du CSE. La présentation des documents concernant la gestion des comptes du CSE est faite par le trésorier ou le trésorier adjoint, ou éventuellement par le secrétaire.

La réunion au cours de laquelle les comptes sont approuvés porte sur ce seul sujet et fait l'objet d'un procès-verbal spécifique. A cette occasion, le CSE donnera au trésorier quitus de sa gestion.

Les membres du comité sortant doivent rendre compte au nouveau comité de leur gestion des attributions économiques et des activités sociales et culturelles du comité. Ils remettent aux nouveaux membres tous documents concernant l'administration et l'activité du comité.

### Article 10 - Réunions plénières du comité social et économique d'établissement : date des réunions, ordre du jour et convocations

#### 10.1 Date des réunions

Le comité social et économique d'établissement se réunit une fois par mois (à l'exception du mois d'août) à l'initiative de son Président, selon un calendrier annuel établi en séance plénière entre ce dernier et les représentants du personnel au CSE, soit 11 réunions ordinaires par an, dont 4 portant notamment sur la Santé, Sécurité et Conditions de travail. A défaut de calendrier annuel, la prochaine date est fixée à la fin de chaque réunion.

En cas de modification exceptionnelle d'une date prévue au calendrier, la nouvelle date est choisie avec l'accord de l'ensemble des membres du CSE.

#### 10.2 Ordre du jour

L'ordre du jour est établi conjointement par le secrétaire et le président du CSE. Les consultations du CSE rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif de travail peuvent être inscrites de plein droit par l'un ou par l'autre.

L'ordre du jour est communiqué via la BDES par le président du CSE aux membres du comité et aux représentants syndicaux au moins 3 jours avant la réunion. Il est joint à la convocation.

Les membres du comité qui désirent qu'une question soit inscrite à l'ordre du jour doivent en informer le secrétaire avant la signature de l'ordre du jour.

#### 10.3 Convocations – Accès BDES

Conformément aux dispositions du code du travail, l'entreprise a mis en place une Base de données économiques et sociales (BDES) locale au niveau de chaque établissement.

Cette base regroupe toutes les informations récurrentes dont le CSE est destinataire au titre de ses prérogatives économiques, financières et sociales.

JCM EG  
39/47 EG  
J

## ACCORD SUR LE DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE L'UES RRG FRANCE

Les données sont mises à jour régulièrement par la Direction et selon les périodicités prévues par le code du travail pour, d'une part, garantir le caractère récurrent et pertinent des informations dont le CSE est destinataire au titre de ses prérogatives économiques, financières et sociales, d'autre part, assurer et permettre la bonne fin de ses consultations et l'émission de ses avis à ce titre.

Ainsi, le président du CSE convoque les titulaires, les suppléants et les représentants syndicaux au CSE à chaque réunion plénière. Cette convocation, qui mentionnera expressément que les suppléants n'assisteront à la réunion qu'en cas de remplacement d'un titulaire, sera mise à disposition sur la BDES au minimum trois jours ouvrés avant la réunion.

Les élus titulaires et suppléants du CSE ainsi que les représentants syndicaux au CSE ont accès à la base via le portail GTA. A ce titre, ils sont tenus aux obligations de discrétion et de confidentialité.

En cas de suspension du contrat de travail d'un membre (*notamment arrêt maladie, congés payés, ...*), la convocation lui est envoyée par courrier recommandé avec accusé de réception.

Sont également convoqués, mais à titre consultatif uniquement, et pour les seules réunions portant sur la Santé, Sécurité et Conditions de travail, les personnes suivantes :

- le médecin du travail,
- l'inspecteur du travail,
- l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale (CARSAT / CRAMIF),
- le Responsable de la Sécurité au sein de l'établissement (Chef des Services Techniques ou Chef d'Atelier en fonction de l'organisation de l'établissement).

### Article 11 - Tenue des réunions plénières, modalités de vote et procès-verbal

Le président du CSE préside la réunion en présence des seuls membres titulaires de l'instance (ou les suppléants en cas d'absence des titulaires) et des représentants syndicaux. Celle-ci doit traiter toutes les questions inscrites à l'ordre du jour et se poursuivre en principe jusqu'à épuisement de l'ordre du jour. En cas de difficulté, le CSE peut, par vote majoritaire, soit décider d'une nouvelle date pour terminer cette réunion, soit reporter la ou les questions à la réunion suivante.

Avec l'accord du CSE, le président peut inverser l'ordre d'examen des questions inscrites à l'ordre du jour.

#### 11.1 Suspensions de séance

Une suspension de séance peut être sollicitée par tout membre du comité social et économique d'établissement, y compris par le président. La suspension sera soumise au vote préalable des membres du comité, y compris le président.

Le procès-verbal de la réunion devra mentionner la suspension, et indiquer sa durée.

#### 11.2 Votes du comité social et économique d'établissement

Les avis, motions, résolutions (notamment adoption du procès-verbal et consultations obligatoires), sont adoptés, à main levée, sous forme de vote à la majorité des membres présents. Toutefois, le vote à bulletin secret s'applique lorsqu'il est demandé par un membre ou prévu par la législation. Les abstentions et les votes blancs sont libellés comme tels, mais sont assimilés à des votes s'opposant à la résolution.

## ACCORD SUR LE DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE L'UES RRG FRANCE

Les décisions du comité social et économique d'établissement fixant modalités de fonctionnement interne du CSE sont prises à la majorité des voix exprimées à main levée.

Il en est de même pour la désignation des membres du bureau. Le ou les candidats ayant obtenu le plus de voix sont désignés ou élus. En cas de partage des voix, il est procédé à un second tour de scrutin. En cas de nouvelle égalité des voix entre deux candidats, le candidat le plus âgé est élu.

Les révocations visées à l'article 4 sont décidées à la majorité des voix exprimées à bulletin secret.

Tout membre du comité social et économique d'établissement disposant d'un droit de vote peut demander à ce qu'un vote soit organisé à bulletins secrets.

Le président du comité ne peut participer au vote que pour les décisions propres aux modalités de fonctionnement du CSE.

### 11.3 Procès-verbaux de réunions

Le procès-verbal de chaque réunion est établi par le secrétaire. Il peut être rédigé par une tierce personne invitée à cet effet, sous la responsabilité du Secrétaire.

Il doit mentionner le nom de toutes les personnes présentes à la réunion ainsi que leur appartenance syndicale. Le texte reprend le résultat de tous les votes, la retranscription complète des décisions et recommandations adoptées au cours de la réunion, ainsi que les réponses du Président aux demandes soumises lors de la réunion. Il comporte aussi l'heure de début et de fin de réunion.

Lorsque le Président le demande expressément, les membres du CSE sont soumis à une obligation de discrétion.

Le projet de procès-verbal sera communiqué à tous les membres du comité, y compris au président, dans un délai de 15 jours suivant la réunion, et en tout état de cause avant la réunion plénière suivante.

Après avoir été adopté par le comité et signé par le secrétaire et le président, le procès-verbal définitif ou un compte rendu résumé peut être affiché ou diffusé parmi le personnel, à l'exception des points confidentiels en vertu du devoir de discrétion des membres.

### 11.4 Présence de tiers aux réunions

Conformément à la législation en vigueur, le directeur de l'Etablissement ou son représentant peut se faire assister des collaborateurs de l'établissement ayant voix consultatives en nombre raisonnable. Il peut avec l'accord du CSE, donné par un vote à la majorité des voix exprimées, inviter à la réunion une personne extérieure à l'entreprise.

Avec l'accord du président et à la majorité des élus du CSE, le comité social et économique d'établissement peut inviter une personne extérieure à l'entreprise à participer à la réunion.

### Article 12 - Organisation de réunions extraordinaires du comité social et économique d'établissement

En dehors des réunions périodiques, une réunion extraordinaire peut être demandée à la demande :

- de la majorité des membres du comité social et économique d'établissement ;

JOM  
41/47  
E4  
E6 93

## ACCORD SUR LE DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE L'UES RRG FRANCE

- de deux membres sur les questions de santé sécurité et conditions de travail ;
- du président du CSE.

En outre en application du code du travail, le CSE est réuni à la suite de tout accident grave ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

Il est aussi réuni à l'initiative de l'employeur en cas d'événement grave lié à l'activité de l'établissement ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement.

### Article 13 - Organisation des inspections (« diagnostics sécurité »)

La planification prévisionnelle des 4 réunions annuelles ordinaires portant sur la Santé, Sécurité et Conditions de travail et des inspections mensuelles pour l'année à venir, sera envoyée au CSE en début d'année.

Les inspections mensuelles, réalisées avec un membre du CSE sur convocation de la Direction, sont basées sur 3 types de diagnostics (mécanique, carrosserie peinture et autres activités). Ces diagnostics seront alternés, afin de permettre une analyse trimestrielle de l'ensemble des activités de l'établissement. Ces diagnostics seront pilotés par un membre du Comité de Direction par rotation, et auront pour objet :

- d'observer les postes de travail, de recueillir des informations sur le terrain et de détecter les situations potentiellement dangereuses ;
- de proposer des actions d'amélioration et de suivre la mise en œuvre des actions de prévention ;
- de veiller au respect des prescriptions législatives et réglementaires.

Le thème et l'emplacement de ces inspections sont définis en cohérence avec le programme annuel de prévention des risques professionnels.

### Article 14 - Organisation des enquêtes

1/ Enquête en matière d'accidents du travail, de maladies professionnels ou à caractère professionnel, ou d'incidents répétés ayant un révélé un risque grave :

Le CSE peut réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail, de maladies professionnelles ou à caractère professionnel, ou d'incidents répétés ayant révélé un risque grave.

De telles enquêtes sont votées par le CSE à la majorité des membres présents ayant voix délibérative. Ce vote est également l'occasion de désigner les membres de la délégation d'enquête qui comprend au moins l'employeur ou un représentant désigné par lui, ainsi qu'un (ou deux) représentant(s) du personnel du CSE.

Les mandats sont donnés de façon précise en réunion du CSE.

Lors de ces diverses enquêtes, les entretiens entre les représentants du personnel et les salariés se feront en apportant le moins possible de perturbation à la marche des services.

Le Directeur ou son représentant sera informé à l'avance de l'organisation de ces enquêtes et des entretiens qui bénéficieront d'une garantie de respect de la confidentialité.

Toute enquête doit faire l'objet d'un rapport écrit, signé par la délégation qui s'en est chargée. Le rapport est établi sur les imprimés Cerfa officiels. Ce rapport d'enquête doit être adressé à l'inspecteur du travail par la direction dans les 15 jours suivant l'enquête.

JCM  
42/47  
E9  
E6 03

## ACCORD SUR LE DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE L'UES RRG FRANCE

Le temps passé à réaliser ces missions d'enquête est considéré comme du temps de travail et rémunéré comme tel, sans être déduit du contingent d'heures de délégation.

### 2/ Autres enquêtes

En dehors des cas prévus précédemment, d'autres enquêtes en lien direct avec les missions du CSE peuvent être diligentées.

La délégation chargée de telles enquêtes est composée de personnes désignées par le Secrétaire qui avertit la Direction des modalités de sa réalisation et du mandat des enquêteurs.

En cas de litige sur l'organisation d'une telle enquête, le secrétaire organisera une réunion du CSE afin qu'il soit statué sur son organisation et sur le mandat donné aux enquêteurs.

Lors de ces diverses enquêtes, les entretiens entre les représentants du personnel et les salariés se feront en apportant le moins possible de perturbation à la marche des services.

Le Directeur ou son représentant sera informé à l'avance de l'organisation de ces enquêtes et des entretiens qui bénéficieront d'une garantie de respect de la confidentialité.

Le temps passé à réaliser ces missions d'enquête est décompté du contingent d'heures de délégation.

### **Article 15 - Budget de fonctionnement et budget des activités sociales et culturelles**

#### **15.1 Budget de fonctionnement**

Conformément à la législation en vigueur, une dotation de fonctionnement égale à 0,22 % de la masse salariale brute de l'entreprise est versée au comité sous forme de virement.

Le CSE peut décider, par délibération, de transférer, à la fin de l'exercice comptable, une partie de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au budget des activités sociales (ASC) et culturelles dans les conditions légales.

Le transfert du reliquat de fonctionnement au profit des ASC doit être intégré comptablement aux ressources du CSE en matière d'ASC.

#### **15.2 Budget des activités sociales et culturelles**

Le financement des activités sociales et culturelles prises en charge par le comité est assuré par une contribution patronale de ..... % (à compléter selon établissement) des salaires bruts versés par l'entreprise, tels que calculés avant déduction des charges sociales. L'assiette à retenir pour le budget des activités sociales et culturelles du CSE est la même que celle retenue pour le budget de fonctionnement.

Cette subvention est versée mensuellement sous forme de virement.

Conformément au code du travail, le CSE peut décider, par délibération, de transférer, à la fin de l'exercice comptable, tout ou partie de l'excédent annuel du budget des activités sociales et culturelles au budget de fonctionnement dans les conditions légales.

En cas de reliquat budgétaire, l'excédent annuel du budget destiné aux activités sociales et culturelles peut être transféré à des associations dans la limite de 10 % de cet excédent.

Si le CSE transfère tout ou partie du reliquat annuel de son budget ASC, cette somme et ses modalités d'utilisation devront être inscrites dans les comptes annuels de l'instance et dans le

## ACCORD SUR LE DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE L'UES RRG FRANCE

rapport annuel de gestion du CSE.

### **Article 16 – Périmètre des œuvres sociales**

Le fonctionnement des activités sociales et culturelles fera l'objet d'un règlement mis à jour chaque année par le CSE (ASC) qui déterminera les conditions, règles et modalités de fonctionnement de ces activités dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

### **Article 17 - Local et matériel mis à la disposition du comité social et économique d'établissement**

Conformément aux dispositions du Code du travail, un local est mis à disposition du comité social et économique d'établissement.

Tout membre du comité social et économique d'établissement a libre accès à ce local. Le secrétaire et le trésorier possèdent une clé du local.

### **Article 18 - Remboursement des frais de déplacement des membres du comité social et économique d'établissement**

Les éventuels frais de déplacement de tous les membres du CSE concernant les réunions ordinaires ou extraordinaires sont à la charge de l'employeur.

De même les frais et dépenses de déplacement associés au temps passé par les membres du CSE à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité notamment lors de la mise en œuvre de la procédure légale de danger grave et imminent ainsi que les frais et dépenses de déplacement associés aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave sont pris en charge par l'entreprise selon les mêmes modalités.

En dehors des situations ci-dessus, les frais de déplacements des membres du comité nécessités par le fonctionnement et les activités du CSE sont remboursés par le trésorier, sur production des justifications utiles. Selon leur objet, ces frais sont imputés soit sur le budget de fonctionnement, soit sur le budget des activités sociales et culturelles du CSE.

### **Article 19 - Représentation du comité social et économique d'établissement**

Le comité est doté de la personnalité civile. Le secrétaire et le trésorier sont seuls habilités à représenter le comité. Tous les actes passés au nom du comité doivent comporter la signature de l'un ou l'autre. En cas d'indisponibilité du secrétaire et du trésorier, le secrétaire adjoint et le trésorier adjoint les remplacent valablement dans les mêmes conditions.

Le comité peut également mandater, par un vote majoritaire, un ou plusieurs de ses membres pour le représenter dans une mission spécifiée.

### **Article 20 – Assurance responsabilité civile**

Le comité social et économique d'établissement contracte une assurance pour couvrir sa responsabilité et celle de ses responsables. Conformément à la législation en vigueur, l'employeur devra rembourser au CSE les primes d'assurances ainsi versées sur présentation des justificatifs de paiement et du contrat d'assurance. Le remboursement est réalisé sur le budget des activités sociales et culturelles.

### **Article 21 - Durée et modification du règlement intérieur**

Le présent règlement intérieur est adopté pour une durée indéterminée.

## ACCORD SUR LE DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE L'UES RRG FRANCE

Il pourra être modifié et complété à tout moment par une délibération régulière du CSE, adoptée à la majorité des suffrages exprimés.

Fait à ....., le .....

Prénom Nom  
Président du C.S.E.

Prénom Nom  
Secrétaire du C.S.E.

JCM

EG

EG

OS

ACCORD SUR LE DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE L'UES RRG FRANCE

**ANNEXE 4 : CREDITS D'HEURES DE DELEGATION**

➤ **Mandats Centraux :**

INSTANCE	MANDAT	CREDIT D'HEURES DE DELEGATION
Comité Social et Economique Central	Secrétaire du CSE Central	120 H / AN
	Secrétaire Adjoint du CSE Central	45 H / AN
	Membre CSE Central Titulaire	0 H / mois
	Membre CSE Central Suppléant	0 H / mois
	Représentant Syndical au CSE Central	21 H / mois
Commission Economique du CSE Central	Membres de la Commission Economique du CSE Central	40 H / AN <i>(crédit global à répartir entre les membres de la Commission)</i>
Délégués Syndicaux Centraux	DSC Titulaire	TEMPS PLEIN
	DSC Adjoint	49 H / mois
Conseil d'Administration RRG	Membre du Conseil d'Administration RRG	40 H / mois

➤ **Mandats Locaux :**

○ **Membres Titulaires du CSE d'Etablissement :**

EFFECTIF ETABLISSEMENT	MEMBRE TITULAIRE CSE ETABLISSEMENT CREDIT D'HEURES DE DELEGATION
Etablissement de 11 à 49 salariés	10 H / mois
Etablissement de 50 à 74 salariés	18 H / mois
Etablissement de 75 à 99 salariés	19 H / mois
Etablissement de 100 à 199 salariés	21 H / mois
Etablissement de 200 à 399 salariés	22 H / mois

○ **Autres mandats locaux :**

INSTANCE	MANDAT	CREDIT D'HEURES DE DELEGATION
Comité Social et Economique d'Etablissement	Secrétaire du CSE Etablissement	10 H / mois dans tous les établissements > 50 salariés
	Trésorier du CSE Etablissement	4 H / mois dans tous les établissements > 50 salariés
	Représentant Syndical au CSE Etablissement	0 H / mois
	Commission locale Santé, Sécurité et Conditions de Travail* <i>*(Etablissements de 250 salariés et plus ayant une activité APV)</i>	90 H / AN
Délégués Syndicaux d'Etablissements	Délégué Syndical (Etablissement de 50 à 150 salariés)	12 H / mois
	Délégué Syndical (Etablissement de 151 à 500 salariés)	18 H / mois
Représentant de Section Syndicale	RSS	4 H / mois

46/47  
JCM EG  
E6

83

## ACCORD SUR LE DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE L'UES RRG FRANCE

***Pour RENAULT RETAIL GROUP***

Représentée par Olivier BARAILLE  
Président Directeur Général



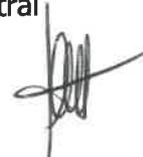
***Pour la C.F.D.T.***

Représentée par Eric GAILLARD  
Délégué Syndical Central



***Pour la C.F.E./C.G.C.***

Représentée par Jean-Christophe MORANDINI  
Délégué Syndical Central

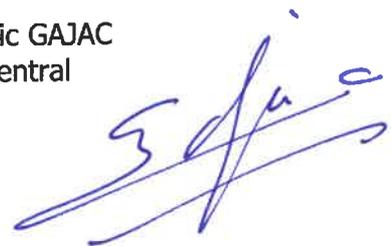


***Pour la C.G.T.***

Représentée par Yoann ALMIRALL  
Délégué Syndical Central

***Pour F.O.***

Représentée par Eric GAJAC  
Délégué Syndical Central



Fait à Clamart,  
Le 4 septembre 2018