

Accord relatif au dialogue social au sein de l'Unité Economique et Sociale Métallurgie du 17 juin 2026

ENTRE

L'UES Métallurgie

Représentées par Maximilien FLEURY
Directeur des Ressources Humaines France



ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Fabrice ROZE

ROZE FABRICE

C.G.T.

représentée par M. Thomas OUVRARD

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

représentée par M. Guillaume RIBEYRE

PO

CMESTARI

F.O.

représentée par M. Mounir MESTARI



PREAMBULE

Dans le cadre des évolutions organisationnelles intervenues au sein de Renault Group, notamment liées au projet Ampere 2.0 et à la création d'Ampere Energy, les parties ont souhaité adapter l'organisation du dialogue social.

A ce titre, un avenant à l'accord de dialogue social Groupe France du 11 septembre 2023 a posé le principe de la reconnaissance d'une Unité Economique et Sociale (UES) regroupant les entités de Renault Group en France relevant de la Convention Collective de la Métallurgie.

Un accord collectif, en date du 10 juin 2026, est venu reconnaître l'existence de cette UES.

La reconnaissance de cette unité économique et sociale nécessite :

- De déterminer les établissements distincts constituant le périmètre de représentation du personnel,
- De définir les règles d'organisation du dialogue social, tant en matière de représentation du personnel que de droit syndical.

Dans ce contexte, les organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES métallurgie se sont réunies le 12 juin 2026 afin de négocier le présent accord.

Les accords de dialogue social de Renault s.a.s. et de l'ancienne UES Ampere ayant démontré l'efficacité et la qualité du dialogue social mis en place, l'avenant à l'accord dialogue social Groupe précité a prévu que l'organisation du dialogue social au sein de l'UES Métallurgies soit conçue en miroir de ces organisations, avec des moyens au plus équivalent.

Ainsi, le présent accord a pour objet de définir :

- Les établissements distincts de l'UES Métallurgie ;
- Les règles de fonctionnement des instances centrales et locales ;
- Les règles relatives au droit syndical aux niveaux central et local ;
- Les principes généraux d'organisation des élections professionnelles.

Toutefois, compte tenu de la diversité des organisations et de la taille des établissements composant l'UES Métallurgie, les parties ont souhaité laisser à certaines entités la faculté d'adhérer ou non, aux dispositifs proposés au niveau local en matière de représentation du personnel et de droit syndical.

SOMMAIRE

CHAPITRE 1 - ORGANISATION ET MOYENS DES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL	5
TITRE 1 - DEFINITION DES ETABLISSEMENTS DISTINCTS	5
TITRE 2 - COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL (CCSE).....	6
Article 1. 2. 1. Désignation des membres représentant du personnel au CCSE et durée des mandats.....	6
Article 1. 2. 2. Composition du CCSE	7
Article 1. 2. 3. Fonctionnement du CCSE.....	7
Article 1. 2. 4. Moyens du CCSE et de ses membres	11
TITRE 3 - COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES (CSE)	11
Article 1. 3. 1. Composition des CSE et modalités de remplacement	12
Article 1. 3. 2. Fonctionnement des CSE	12
Article 1. 3. 3. La représentation de proximité	13
Article 1. 3. 4. Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail (CSSCT)	17
Article 1. 3. 5. Autres commissions des CSE	19
Article 1. 3. 6. Budgets des CSE	20
Article 1. 3. 7. Moyens du CSE et de ses membres	21
TITRE 4 - PROCEDURES D'INFORMATION-CONSULTATION ET MODALITES D'ARTICULATION DES INSTANCES	
LOCALES ET CENTRALE	21
Article 1. 4. 1. Gestion des informations-consultations récurrentes.....	22
Article 1. 4. 2. Gestion des informations-consultations ponctuelles.....	22
Article 1. 4. 3. informations-consultations ponctuelles du CCSE et des CSE.....	22
TITRE 5 - BASE DE DONNEES ECONOMIQUES SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES (BDESE).....	23
CHAPITRE 2 - ORGANISATION ET MOYENS DES ORGANISATIONS SYNDICALES ET DE LA NÉGOCIATION	24
TITRE 1 - MOYENS ET ORGANISATION DES ORGANISATIONS SYNDICALES AU NIVEAU CENTRAL	24
Article 2. 1. 1. Délégués syndicaux centraux et périmètre d'intervention	24
Article 2. 1. 2. Mise a disposition de Salariés	25
Article 2. 1. 3. Canaux et moyens de communication	25
Article 2. 1. 4. Autres moyens alloués aux OSR au niveau central	25
Article 2. 1. 5. Représentants syndicaux au CCSE	26
TITRE 2 - MOYENS ET ORGANISATION DES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES AU NIVEAU LOCAL	26
Article 2. 2. 1. Les délégués syndicaux	26
Article 2. 2. 2. Crédit d'heures global a disposition des OSR au niveau établissement distinct	27
Article 2. 2. 3. Les désignés de proximité.....	28
Article 2. 2. 4. Canaux et moyens de communication	30
Article 2. 2. 5. Autres moyens alloués	30
Article 2. 2. 6. Secrétaire de section syndicale ou de syndicat d'établissement distinct.....	31
Article 2. 2. 7. RS au CSE et CSSCT	31
Article 2. 2. 8. Représentant de section syndicale.....	32
TITRE 3 - MOYENS ET ORGANISATION DE LA NEGOCIATION	32
Article 2. 3. 1. Calendrier de négociation	32
Article 2. 3. 2. Organisation de la négociation	33
Article 2. 3. 3. Moyens de la négociation.....	33
CHAPITRE 3 - ELECTIONS PROFESSIONNELLES	34
TITRE 1 - MODALITES DE VOTE	34
Article 3. 1. 1. Typologies existantes dans l'UES	34
Article 3. 1. 2. Vote électronique	35
Article 3. 1. 3. Vote par correspondance	35
TITRE 2 - MOBILISATION ELECTORALE	36
CHAPITRE 4 – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES	37
TITRE 1 – DUREE ET CONDITIONS D'APPLICATION DE L'ACCORD	37
TITRE 2 – NOTIFICATION	38
TITRE 3 – DEPOT ET PUBLICITE	38
TITRE 4 – COMMISSION D'APPLICATION ET CLAUSE DE RENDEZ-VOUS	39

TITRE 5 – ADHESION	39
TITRE 6 – REVISION.....	39
TITRE 7 – DENONCIATION	39

CHAPITRE 1 - ORGANISATION ET MOYENS DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Le présent chapitre définit tant la structuration de la représentation du personnel au niveau de l'UES Métallurgie que de ses établissements distincts et ce, en cohérence avec les besoins d'échanges et de dialogue de ces deux niveaux.

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

En outre, les consultations des IRP doivent être structurées de sorte à être en adéquation avec le rythme des prises de décision auxquelles se doit de répondre l'UES Métallurgie pour rester compétitive sur un marché en perpétuelle évolution.

Titre 1 - Définition des établissements distincts

L'UES Métallurgie est composée de 18 établissements distincts, lesquels correspondent au périmètre de mise en place des CSE et qui sont les suivants :

ACI Villeurbanne	Renault s.a.s. – Aftersales Supply Chain <i>comprenant les sites de Puiseux et Villeroy</i>
Alpine Cars	Renault s.a.s. – Sandouville
Alpine Racing	Renault s.a.s. - Flins
Alpine Dieppe – Manufacture Jean Rédélé	Renault s.a.s. – Le Mans
Ampere Software Technology <i>comprenant notamment les sites de Toulouse, Sofia-Antipolis, Guyancourt</i>	Renault s.a.s. – Etablissement Ile-de-France <i>comprenant notamment les sites du Technocentre, d'Aubevoye, de Boulogne-Billancourt, du Plessis-Robinson, de Lardy, des Directions de territoires et de Cléon</i>
Renault Cléon	Qstomize
Renault Electricity – établissement de Douai	Société de Véhicules Automobiles de Batilly (SOVAB)
Renault Electricity – établissement de Maubeuge	Sofrastock International (SFKI)
Renault Electricity – établissement de Ruitz	The Remakers

Des CSE existants déjà au sein de chacun de ces établissements et dans la mesure où ces derniers conservent leur identité, il est convenu que les mandats en cours perdurent jusqu'à leur échéance.

S'agissant d'Ampere Energy cette entité est intégrée au sein de l'UES Métallurgie au 1^{er} juillet 2026 et constitue un futur établissement distinct de l'UES, portant à 19 le nombre d'établissements distincts. La Direction y organisera des élections professionnelles dès sa création, afin qu'elle soit dotée d'une représentation syndicale. Dès que les résultats de ces élections sont connus, les parties conviennent que cette entité soit reconnue en tant qu'établissement distinct de l'UES Métallurgie.

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

Titre 2 - Comité Social et Economique Central (CCSE)

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

Les principes qui y président sont :

- Organiser l'instance pour permettre un fonctionnement efficace ;
- Fournir les moyens nécessaires au bon fonctionnement du CSE Central (CCSE).

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

Nombre

Le CCSE comporte au plus 20 sièges titulaires et 20 sièges suppléants¹, qui sont élus par principe pour une durée de 4 ans.

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

Electorat

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

Eligibilité

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

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

Mise en œuvre d'élections

Des élections doivent avoir lieu :

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

¹ Ce nombre est atteint progressivement, en fonction du nombre d'établissements distincts composant l'UES Métallurgie, et donc à l'issue des élections professionnelles d'Ampere Energy

Modalités d'élections

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

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

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

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

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

ARTICLE 1. 2. 2. COMPOSITION DU CCSE

Le CCSE est composé :

- Des représentants du personnel conformément au nombre de sièges prévus ci-dessus. Il est procédé parmi ces représentants à la désignation :
 - o D'un secrétaire du CCSE. A la fin de chaque cycle électoral, le secrétaire est de nouveau désigné parmi les élus titulaires de l'instance. Il est élu à la majorité des titulaires de l'instance ;
 - o D'un suppléant du secrétaire du CCSE désigné dans les mêmes conditions que celles prévues ci-dessus afin d'intervenir en cas d'absence ponctuelle ou définitive de celui-ci ;
 - o De secrétaires adjoints, qui sont désignés parmi les titulaires à raison d'un par organisation syndicale ayant plusieurs élus au CCSE, désignés dans les mêmes conditions que celles prévues ci-dessus ;
 - o D'un trésorier élu à la majorité des titulaires du CCSE, parmi les membres titulaires, désignés dans les mêmes conditions que celles prévues ci-dessus ;
- De représentants syndicaux (*cf. article 2.1.5*) ;
- Du président ou de son représentant ;
- D'intervenants invités par la Direction, qui assistent le président ou qui participent à la réunion en fonction des dossiers qui sont présentés à l'instance. Dans ce second cas, il peut notamment s'agir d'intervenants extérieurs.

Par ailleurs, c'est au sein de cette instance que le Représentant Syndical au Conseil d'Administration de Renault S.A. est désigné, parmi les membres élus au CCSE de l'UES Métallurgie, dans le respect des conditions légales en vigueur. Il est élu à la majorité des titulaires de l'instance.

ARTICLE 1. 2. 3. FONCTIONNEMENT DU CCSE

Organisation des réunions

Le CCSE se réunit, en session ordinaire, au moins 4 fois par an, tout en sachant qu'en fonction des sujets qui peuvent le nécessiter, il peut être également réuni en session extraordinaire.

Conformément aux dispositions légales, ces réunions portent, en tout ou partie, sur les attributions du CCSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

A cette occasion, le médecin du travail, ou son représentant, ainsi que le responsable du service des conditions de travail, ou son représentant, assistent aux réunions avec voix consultative. Doivent également être invités l'inspecteur du travail et l'agent de la CARSAT territorialement compétents.

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

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

Une fois arrêté, les membres du CCSE le reçoivent, ainsi que les documents éventuellement afférents, par voie électronique et doivent systématiquement en accuser réception. Au regard du niveau de confidentialité de certains sujets, il est également possible de procéder à une convocation en format papier remise en main propre contre décharge.

Le délai de communication de la convocation, de l'ordre du jour et des éventuels dossiers afférents est de 3 jours calendaires minimum avant la réunion lorsqu'il s'agit d'une simple information de l'instance tout en ayant une attention au délai nécessaire de réservation de leur déplacement pour les élus qui sont sur des sites distants de celui où se passe la réunion. En cas d'information-consultation, le délai est celui prévu au titre 4 du présent chapitre.

La mise à disposition des documents et les délais de communication tels que décrits ci-avant peut faire l'objet de spécificités, en lien avec l'accord sur la BDESE.

Les parties s'accordent en outre sur la possibilité de recourir à la visioconférence lors des réunions du CCSE. Lors des consultations, le CCSE s'organise dans la mesure du possible en présentiel.

Par ailleurs, la Direction lorsqu'elle fait le choix de recourir à la visioconférence s'engage à utiliser un dispositif technique garantissant l'identification des membres et leur participation. Dans la mesure du possible, l'organisation des séances permet de se réunir dans un lieu commun, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image.

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

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

Rôle et fonctionnement du bureau du CCSE

Les parties au présent accord soulignent que le bureau de l'instance centrale de Renault s.a.s. était un élément crucial au bon fonctionnement de l'instance.

Les parties au présent accord sont convaincues de l'utilité de mettre en place une telle instance au sein du CCSE de l'UES Métallurgie, selon la même configuration que celle qui préexistait au

sein de l'instance centrale de Renault s.a.s.. Ce faisant, le bureau du CCSE est constitué, outre les représentants de l'employeur, du secrétaire et de ses adjoints.

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

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

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

Commissions du CCSE

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

❑ Commission économique

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

❑ Réunions communes de la commission économique et de la CCSSCT

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

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

❑ Observatoire central des Emplois et des Compétences / Commission formation

Dans le cadre de la politique ressources humaines de Renault Group, la formation joue un rôle majeur dans l'anticipation et l'accompagnement des évolutions de l'entreprise. Celle-ci a toujours souhaité avoir un dialogue approfondi tant avec les institutions représentatives du personnel que les organisations syndicales représentatives. Dans le cadre d'accord collectif prévoyant un observatoire central des Emplois et des Compétences, il est convenu que celui-ci se substitue en lieu et place d'une commission formation du CCSE. Dans l'hypothèse où un observatoire ne serait pas prévu, une commission formation auprès du CCSE est alors mise en place.

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

Dans le cadre de l'accord collectif en matière d'égalité professionnelle, un Observatoire central en matière d'égalité professionnelle et de mixité est mis en place au niveau de l'UES.

Force est de constater que l'Observatoire et la commission égalité professionnelle du CCSE traitent des mêmes sujets. Aussi, il est convenu de conserver uniquement l'Observatoire prévu par l'accord conclu en la matière qu'il soit conclu au niveau du Groupe ou de l'UES.

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

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

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

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

Local, équipements et moyens du CCSE

Il est mis à disposition du CCSE, dans les bureaux qui sont affectés à l'instance, le matériel existant (ordinateur, imprimante, etc.) ainsi que des moyens permettant les réunions à distance (pieuvres, etc. en l'état actuel des technologies existantes) sachant que la dotation octroyée reste la propriété de l'entreprise et ne peut être déplacée ou modifiée. Des mutualisations avec les autres instances éventuellement présentes sur le site où sera localisé ledit local, sont privilégiées.

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

Moyens octroyés individuellement aux membres du CCSE

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

En outre, il est convenu des crédits d'heures individuels suivants :

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

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

Les sites assurent aux élus du CCSE les moyens leur permettant de se rendre aux réunions de l'instance.

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

Titre 3 - Comités Sociaux et Economiques (CSE)

La présente partie a pour objet de définir et d'organiser les instances représentatives du personnel au sein des établissements de l'UES Métallurgie, afin :

- D'adapter les règles applicables à la réalité et aux besoins du dialogue social local afin d'en garantir le bon fonctionnement ;

- D'assurer une représentation de proximité adaptée ;
- De fournir les moyens nécessaires aux CSE.

Compte tenu du bon fonctionnement du dialogue social dans l'ensemble des entités et de la diversité des organisations et de la taille des établissements distincts composant l'UES, les parties conviennent de maintenir, pour certaines entités, les dispositifs locaux existants relatifs à la composition, au fonctionnement et aux moyens du CSE, tout en leur laissant la possibilité, de s'inscrire, ou non, dans tout ou partie des dispositifs prévus au présent titre, conformément aux stipulations prévues au chapitre 4 du présent accord.

Auquel cas, cela doit s'effectuer par le biais d'une négociation locale et dans les limites des mesures prévues par le présent titre.

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

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

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

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

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

Le CSE est également composé de représentants syndicaux (*cf. article 2.2.7*).

ARTICLE 1. 3. 2. FONCTIONNEMENT DES CSE

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

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

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

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

Le délai de communication de l'ordre du jour et des éventuels dossiers afférents est de 3 jours calendaires minimum avant la réunion lorsqu'il s'agit d'une simple information de l'instance tout en ayant une attention au délai nécessaire de réservation de leur déplacement pour les élus qui sont sur des sites distants de celui où se passe la réunion. En cas d'information-consultation, le délai est celui prévu au titre 4 du présent chapitre.

Les parties s'accordent en outre sur la possibilité de recourir à la visioconférence lors des réunions du CSE. Lors des consultations, les CSE s'organisent dans la mesure du possible en présentiel.

Par ailleurs, la Direction lorsqu'elle fait le choix de recourir à la visioconférence s'engage à utiliser un dispositif technique garantissant l'identification des membres et leur participation. Dans la mesure du possible, l'organisation des séances permet de se réunir dans un lieu commun, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image.

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

ARTICLE 1. 3. 3. LA REPRESENTATION DE PROXIMITE

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

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

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

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

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

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

Après la conclusion du présent accord, chaque établissement distinct ouvre une négociation avec les organisations syndicales représentatives locales. Cette négociation aura de nouveau lieu avant chaque élection professionnelle.

Celle-ci a pour but de définir dans le cadre d'un accord collectif à durée déterminée dont l'échéance est la fin des mandats du CSE :

- Le nombre total de représentants de proximité pour l'établissement distinct sachant que celui-ci ne peut dépasser le nombre de représentants titulaires du CSE en fonction des effectifs PAP ;
- Le nombre de zones de proximité dans l'établissement distinct, ainsi que leur périmètre, lequel peut correspondre notamment à un métier et/ou un périmètre géographique.
Dans chaque zone, une commission de proximité est constituée. Les parties conviennent que lors de ces négociations, il est possible de mettre en place une clause de revoyure pour ajuster le découpage des COMPROX ;
- Le nombre de représentants de proximité par zone.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Attributions des représentants de proximité

Dans les établissements distincts où ils sont désignés, les représentants de proximité se voient délégués, dans la limite de la zone où ils ont été désignés, les compétences des CSE dans les matières suivantes :

- Prise en charge pour le compte du CSE de l'examen des réclamations individuelles et collectives visées à l'article L. 2312-5 du code du travail par renvoi du dernier alinéa de l'article L. 2312-8 du code précité, relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, la santé, la sécurité ainsi que celles des conventions et accords collectifs.
Les représentants de proximité en rapportent à la ligne managériale responsable de leur zone d'attributions ;
- Suivi de la procédure prévue en cas de droit d'alerte lié à l'atteinte aux droits des personnes ;²

- Délégations de certaines missions en matière de santé, sécurité et conditions de travail qui doivent se faire au plus proche du terrain :

- Inspections trimestrielles de la zone dans laquelle ils ont compétence, lesquelles sont considérées comme du temps de travail effectif et non déduites du crédit d'heures des représentants de proximité, à la condition que le responsable, le RH et/ou tout représentant de la direction soit présent ;
- Enquêtes suite à accident du travail conformément aux modalités définies à l'article 1.3.4. ;
- Enquête suite au signalement d'un danger grave et imminent rédigé dans les conditions prévues par le code du travail par un élu au CSE par le biais d'une inscription au registre dédié.

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

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

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

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

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

- Information-consultation dans un cadre circonscrit et organisé.

² Les parties rappellent que, dans le présent accord comme dans les accords relatifs au dialogue social précédemment conclus au sein de Renault Group, le suivi de la procédure prévue en cas de droit d'alerte lié à l'atteinte aux droits des personnes s'entend par la réalisation de l'enquête prévue à l'article L.2312-59 du Code du travail.

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

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

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

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

Modalités de réunion des représentants de proximité

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

Pour ce faire, une commission de proximité est créée par zone. Elle est composée des représentants de proximité, des éventuels désignés de proximité (*cf. article 2.2.3*), d'un manager responsable de la zone qui en assure la présidence et qui est assisté d'une personne de la fonction RH. Au besoin, le président peut par ailleurs faire appel à des personnes qualifiées en fonction des sujets.

Pour les COMPROX qui ont dans leur périmètre des Salariés travaillant sur des sites distants, il est possible à titre exceptionnel qu'un DPROX du site hôte de ces Salariés soit convié aux réunions de cette COMPROX. Il est choisi par le Président et le rapporteur de la COMPROX concernée en fonction de sa connaissance de l'environnement dans lequel travaille les Salariés.

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

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

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

Interactions avec la CSSCT et le CSE

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

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

Moyens des représentants de proximité

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

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

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

Périmètre de mise en place

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

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

Attributions et moyens

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

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

- Enquête suite à accident du travail

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

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

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

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

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

- Enquête suite au signalement d'un DGI

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

- dans l'hypothèse où le danger signalé concerne un périmètre non couvert par une commission de proximité : l'enquête est alors confiée au secrétaire adjoint du CSE siégeant à la CSSCT ;
 - dans l'hypothèse où le danger signalé concerne plusieurs zones de proximité : l'enquête est confiée aux rapporteurs des zones concernées au sein de la CSSCT.
- En l'absence de représentation de proximité dans un établissement, et compte tenu des prérogatives de la CSSCT déléguées par le CSE, celle-ci dispose des attributions suivantes :
- Inspections trimestrielles.
 - Enquête suite à accident du travail.

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

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

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

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

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

Composition de la CSSCT

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

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

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

Des représentants syndicaux, désignés dans les conditions prévues à l'article 2.2.7 infra, participent aux réunions.

Modalités de fonctionnement et moyens

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

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

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

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

ARTICLE 1. 3. 5. AUTRES COMMISSIONS DES CSE

Commission égalité professionnelle

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

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

Dans le cadre de l'accord collectif en matière d'égalité professionnelle, un Observatoire central en matière d'égalité professionnelle et de mixité est mis en place. Cet accord peut prévoir que la commission locale égalité professionnelle est mise en place, quant à elle, au niveau de l'UES.

Ce type d'accord étant à durée déterminée, les parties s'engagent à prévoir une commission locale égalité professionnelle auprès des CSE si, dans l'avenir, une n'est pas prévue au niveau de l'UES.

Commission des marchés

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

Commissions facultatives

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

ARTICLE 1. 3. 6. BUDGETS DES CSE

Subvention de fonctionnement

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

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

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

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

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

Subvention dédiée aux activités sociales et culturelles

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

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

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

Local, équipements et moyens des CSE

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

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

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

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

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

Moyens octroyés individuellement aux membres du CSE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les parties constatent que la consultation sur les orientations stratégiques est un moment important pour échanger sur les enjeux stratégiques, économiques, industriels et sociaux de l'UES Métallurgie. À ce titre, elles conviennent que cette consultation est organisée de manière annuelle et au plus selon une périodicité ne pouvant excéder trois ans, et après concertation avec les organisations syndicales représentatives. Cette fréquence doit permettre aux représentants du personnel de disposer d'une vision des orientations retenues par l'entreprise et de leurs conséquences prévisibles sur l'activité, l'emploi, les compétences et l'organisation du travail.

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

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

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

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

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

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

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

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

Titre 5 - Base de données économiques sociales et environnementales (BDESE)

Les parties rappellent que l'accord collectif du 10 décembre 2024, sur la structure de la BDESE et du Bilan Social, a permis d'homogénéiser la gestion des données sociales mises à disposition des institutions représentatives du personnel.

Dans le cadre de la mise en place de l'Unité Sociale et Economique Métallurgie, les parties conviennent de :

- La mise en place d'une BDESE au niveau de l'UES,
- La conservation des BDESE mises en place au niveau des établissements distincts de l'UES.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les OSR peuvent désigner, dès lors qu'elles remplissent les conditions légales nécessaires, un DSC et cinq Délégués Syndicaux Centraux Adjoints (DSCA) et en informent la Direction des Ressources Humaines (DRH) France.

Pour les organisations syndicales représentatives au niveau groupe France, conformément à l'avenant du 26 mai 2026 à l'accord dialogue social Groupe : le DSC de l'UES Métallurgie est également DSG ou DSGA. L'un des 5 DSCA de l'UES est également DSGA.

Pour exercer leurs missions telles qu'elles sont définies par le code du travail, les DSC et leur adjoint peuvent accéder à tous les établissements distincts de l'UES Métallurgie en informant au préalable la direction locale de leur venue. L'interlocuteur privilégié des DSC et DSCA est le Responsable des Relations Sociales du site concerné. En parallèle, une information est également faite auprès de la Direction des Politiques Sociales de la DRH France.

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

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

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

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

ARTICLE 2. 1. 3. CANAUX ET MOYENS DE COMMUNICATION

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

Par ailleurs, les logos des entités de Renault Group, propriétés du Groupe, ne peuvent être ni utilisés ni modifiés sans accord de la direction et ce, conformément aux dispositions du code de la propriété intellectuelle, notamment concernant la protection de la marque.

Tract

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

Intranet

Pour permettre aux représentants des syndicats d'accéder aux moyens de communication, un site intranet est mis à la disposition de chaque OS au niveau de l'UES lorsqu'un intranet existe. Ce site est destiné à la publication d'informations syndicales.

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

ARTICLE 2. 1. 4. AUTRES MOYENS ALLOUES AUX OSR AU NIVEAU CENTRAL

Moyens alloués aux OSR

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

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

Moyens alloués aux DSC et leur adjoint

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

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

Ils ont également un smartphone dont la prise en charge est assurée comme pour les salariés d'Ampere, sauf s'il en ont déjà un à titre professionnel.

ARTICLE 2. 1. 5. REPRESENTANTS SYNDICAUX AU CCSE

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

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

Titre 2 - Moyens et organisation des organisations syndicales représentatives au niveau local

L'objet de la présente partie, à l'identique de ce qui a été évoqué précédemment concernant les OSR au niveau de l'UES, est de prévoir les moyens permettant le fonctionnement des organisations syndicales représentatives au niveau des établissements distincts de celle-ci.

Compte tenu de la diversité des organisations et de la taille des établissements distincts composant l'UES, les parties conviennent de maintenir, pour certaines entités, leurs moyens et organisation existants au niveau local, tout en leur laissant la possibilité, de s'inscrire, ou non, dans tout ou partie des dispositifs prévus au présent titre, conformément aux stipulations prévues au chapitre 4 du présent accord.

Auquel cas, cela doit s'effectuer par le biais d'une négociation locale et dans les limites des mesures prévues par le présent titre.

ARTICLE 2. 2. 1. LES DELEGUES SYNDICAUX

Les Délégués Syndicaux (DS) sont désignés, conformément aux dispositions légales applicables, dans chaque établissement distinct de l'UES Métallurgie.

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

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

Par ailleurs, un des DS de chaque OSR dans chacun des établissements distincts voit son crédit d'heures augmenté comme suit, afin de lui permettre d'assurer l'animation de l'équipe syndicale locale (*cf. article 2.2.6*).

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

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

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

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

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

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

Ces heures sont utilisables sous réserve d'un délai de prévenance de 5 jours calendaires sauf, lorsque ces heures sont attribuées à un mandaté ou à un désigné de proximité (*cf. article 2.2.3.*). Dans cette hypothèse, le délai est de 24 heures, sauf circonstances exceptionnelles.

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

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

Les OSR d'établissement distinct peuvent une fois par an, réallouer une partie de leur crédit annuel au profit des OSR au niveau du Groupe lesquelles choisissent soit de les garder à leur niveau, soit de les réallouer au profit d'OSR d'établissement ou d'UES/entreprise du groupe.

ARTICLE 2. 2. 3. LES DESIGNES DE PROXIMITE

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

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

Dans tout établissement distinct d'un effectif de plus de 1 300 salariés (effectifs PAP hors salariés en dispense d'activité), le nombre maximum de désignés de proximité est le suivant :

EFFECTIFS ETABLISSEMENTS DISTINCT	NOMBRE MAXIMUM DE DESIGNES DE PROXIMITE PAR ETABLISSEMENT DISTINCT
+ de 10 000 salariés	17
9 000 à 9 999 salariés	16
8 250 à 8 999 salariés	15
7 000 à 8 249 salariés	14
6 000 à 6 999 salariés	13
5 750 à 5 999 salariés	12
5 000 à 5 749 salariés	11
4 750 à 4 999 salariés	10
4 250 à 4 749 salariés	9
3 500 à 4 249 salariés	8
3 000 à 3 499 salariés	7
1 300 à 2 999 salariés	6

Par ailleurs, la négociation locale peut conduire à compléter le nombre de désignés de proximité pour certains établissements industriels et l'établissement de Renault s.a.s. Ile-de-France, afin de tenir compte de leurs particularités et dans les conditions suivantes :

- 1 désigné de proximité complémentaire pour un effectif compris entre 1 300 et 3 499 salariés ;
- 2 pour un effectif de 3 500 salariés et plus.

Modalités de désignation au niveau des établissements distincts

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

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

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

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

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

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

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

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

Attributions des désignés de proximité

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

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

Moyens et statut des désignés de proximité

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

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

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

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

ARTICLE 2. 2. 4. CANAUX ET MOYENS DE COMMUNICATION

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

Par ailleurs, les logos des entités de Renault Group, propriétés du groupe, ne peuvent être ni utilisés ni modifiés sans accord de l'entreprise et ce, conformément aux dispositions du code de la propriété intellectuelle, notamment concernant la protection de la marque.

Tract

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

Intranet

Pour permettre aux représentants des syndicats d'accéder aux moyens de communication, un site intranet est mis à la disposition de chaque OS au niveau établissement distinct lorsqu'un intranet existe. Ce site est destiné à la publication d'information syndicales.

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

Panneau d'affichage

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

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

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

ARTICLE 2. 2. 5. AUTRES MOYENS ALLOUES

Local

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

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

Compte tenu de la proximité géographique et des enjeux communs des sections syndicales d'Ampere Software Technology, d'Ampere Energy ainsi que celles de l'établissement Ile-de-France de Renault s.a.s., les parties maintiennent les adaptations suivantes :

- Pour chaque OS représentative dans au moins un des établissements distincts listés ci-dessus, sont mis à disposition :
 - Un local commun regroupant les différentes sections des établissements distincts listés ci-dessus, basé à Guyancourt ;
 - Un local complémentaire dans l'un des sites d'un établissement distinct où l'OS est représentative.
- Pour les OS qui ne sont pas représentatives dans au moins un des établissements distincts listés ci-dessus, un local commun regroupant les différentes sections de ces 3 établissements leur est alloué et basé à Guyancourt.

Collecte des cotisations

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

Contribution financière

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

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

ARTICLE 2. 2. 6. SECRETAIRE DE SECTION SYNDICALE OU DE SYNDICAT D'ETABLISSEMENT DISTINCT

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

Dans ce cadre, ils sont notamment en charge de l'animation de la section et de l'allocation du crédit d'heures global prévu à l'article 2.2.2..

ARTICLE 2. 2. 7. RS AU CSE ET CSSCT

RS au CSE

Chaque organisation syndicale représentative dans l'établissement distinct peut désigner un représentant syndical au comité. Il assiste aux séances.

Il est choisi parmi les membres du personnel de l'établissement et doit remplir les conditions d'éligibilité fixées à l'article L. 2314-19 du code du travail.

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

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

RS à la CSSCT

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

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

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

ARTICLE 2. 2. 8. REPRESENTANT DE SECTION SYNDICALE

Conformément aux dispositions légales en vigueur, chaque organisation syndicale ayant constitué une section syndicale dans l'un des établissements distincts de l'UES Métallurgie mais ne remplissant pas les conditions de représentativité peut y désigner un représentant de section syndicale (RSS).

Le représentant de section syndicale est désigné par l'organisation syndicale parmi les salariés de l'établissement distinct remplissant les conditions légales requises selon les modalités prévues par le Code du travail.

Le représentant de section syndicale dispose, pour l'exercice de son mandat, du crédit d'heures de délégation prévu par les dispositions légales en vigueur. Ces heures sont considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme tel.

Conformément aux dispositions légales, le mandat de représentant de section syndicale prend fin à l'issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation.

Titre 3 - Moyens et organisation de la négociation

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

ARTICLE 2. 3. 1. CALENDRIER DE NEGOCIATION

Afin d'assurer une meilleure visibilité des OSR sur l'agenda social, il est convenu d'envoyer tous les ans un rétroplanning prévisionnel donnant les négociations à venir et les périodes prévisionnelles de réalisation avec identification également des commissions de suivi qui doivent se tenir et les mois pendant lesquelles elles devraient se réaliser.

ARTICLE 2. 3. 2. ORGANISATION DE LA NEGOCIATION

En fonction du sujet de négociation, l'organisation de celle-ci est nécessairement variable. Cet article a pour but d'énoncer les outils mis à disposition des parties afin de mener leurs échanges en fonction de l'ampleur du sujet sachant que le temps passé aux réunions évoquées ci-dessous est considéré comme du temps de travail effectif.

Groupe de réflexion paritaire

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

Les GRP sont un temps distinct de la négociation. L'ouverture de GRP, qui se déroulent au niveau de l'UES, se fait sous l'impulsion de la direction.

Chaque organisation syndicale représentative peut désigner 2 représentants salariés de l'UES, ce chiffre pouvant aller jusqu'à 3 en fonction du sujet abordé. Dans tous les cas, l'un des représentants doit être DSC.

Accord de méthode

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

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

Composition des délégations syndicales lors des négociations

Pour toute négociation, les OSR peuvent chacune désigner 2 à 3 représentants salariés de l'UES dont un au moins, doit être DSC.

ARTICLE 2. 3. 3. MOYENS DE LA NEGOCIATION

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

CHAPITRE 3 - ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

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

Comme convenu lors de la présente négociation, il est souhaité qu'au prochain renouvellement des mandats, les élections des différents CSE constituant l'UES se fassent sur une période plus rapprochée. Pour ce faire, des prorogations de mandats peuvent intervenir dans le respect des dispositions légales en vigueur.

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

Les principes qui y président sont de :

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

Titre 1 - Modalités de vote

ARTICLE 3. 1. 1. TYPOLOGIES EXISTANTES DANS L'UES

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

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

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

Il est ainsi admis :

- Le vote papier, à bulletin secret ;
- Le vote par correspondance, en parallèle de tout autre type de vote ;
- Le vote électronique à distance ;
- Le vote électronique sur place, via des « machines à voter » ;
- Le vote électronique mixant « à distance » et « sur place » au choix des électeurs et/ou pour les salariés éloignés de l'établissement comme dans le cadre d'un vote par correspondance ;

- Le cumul d'un vote papier et d'un vote électronique, en précisant dans un tel cas que ces modalités de vote ne peuvent être organisées de manière simultanée. Afin d'assurer une sécurisation optimale du processus électoral, ces deux modalités doivent s'appliquer l'une après l'autre.

ARTICLE 3. 1. 2. VOTE ELECTRONIQUE

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

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

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

Par ailleurs, la convention collective de la métallurgie prévoit une concertation préalable avec les représentants du personnel avant de recourir au vote électronique. Cette concertation est réalisée au niveau du CCSE de l'UES Métallurgie, pour l'ensemble des entreprises de la Métallurgie de Renault Group.

ARTICLE 3. 1. 3. VOTE PAR CORRESPONDANCE

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

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

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

Titre 2 - Mobilisation électorale

Les élections professionnelles sont un moment important au sein d'un établissement. Aussi, il apparaît nécessaire de convenir de mesures visant à favoriser la participation des salariés notamment par des dispositifs de communication autour de l'enjeu des élections et du rôle des élus.

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

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

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

CHAPITRE 4 – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES

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

Le présent accord entre en vigueur au 1^{er} juillet 2026 et est conclu pour une durée indéterminée.

Il s'applique, de plein droit, aux entités juridiques relevant du champ d'application de l'accord du 10 juin 2026 reconnaissant l'existence de l'UES Métallurgie.

Les mesures du présent accord se substituent de plein droit à celles ayant le même objet résultant d'usages, d'engagement unilatéraux, d'accords atypiques, d'accords collectifs d'entreprise (*dont UES*) et d'établissement compris dans son champ d'application³.

Toutefois, comme indiqué en préambule du présent accord, compte tenu de la diversité des organisations et de la taille des entités composant l'UES Métallurgie, les parties ont souhaité laisser à certaines d'entre elles la faculté d'adhérer ou non, aux dispositifs proposés au niveau local en matière de représentation du personnel et de droit syndical.

Dans ce cadre les parties souhaitent préciser le champ d'application du présent accord, comme suit :

Mesures	Champ d'application
Chapitre 1 – Organisation et moyens des IRP	
Titre 1 – Définition des établissements distincts	Ensemble des établissements distincts de l'UES Métallurgie
Titre 2 – Comité Social et Economique Central (CCSE)	Ensemble des établissements distincts de l'UES Métallurgie
Titre 3 – Comités Sociaux et Economiques (CSE)*	Renault s.a.s. Aftersales Supply Chain, Renault s.a.s. établissement Ile de France, Renault s.a.s. Flins, Renault s.a.s Le Mans, Renault s.a.s. Sandouville ; Renault Cléon, Ampere Energy, Ampere Software Technology, Renault Electricity – établissement de Douai, Renault Electricity – établissement de Maubeuge, Renault Electricity – établissement de Ruitz,
Titre 4 – Procédures d'information-consultation et modalités d'articulation des instances	Ensemble des établissements distincts de l'UES Métallurgie
Titre 5 – BDESE	Ensemble des établissements distincts de l'UES Métallurgie

³ Cette clause ne concerne pas les accords locaux en cours relatifs à la représentation de proximité et au dispositif de contribution au dialogue social, conclus en application des accords de dialogue social de Renault s.a.s. et de l'UES Ampere. Ils continuent de s'appliquer jusqu'à leur échéance initialement prévue.

Chapitre 2 – Organisation et Moyens des OS et de la Négociation	
Titre 1 – Moyens et organisation des organisations syndicales au niveau central	Ensemble des établissements distincts de l'UES Métallurgie
Titre 2 – Moyens et organisation des OSR au niveau local*	Renault s.a.s. Aftersales Supply Chain, Renault s.a.s. établissement Ile de France, Renault s.a.s. Flins, Renault s.a.s Le Mans, Renault s.a.s. Sandouville ; Renault Cléon, Ampere Energy, Ampere Software Technology, Renault Electricity – établissement de Douai, Renault Electricity – établissement de Maubeuge, Renault Electricity – établissement de Ruitz,
Titre 3 – Moyens et organisation de la négociation	Ensemble des établissements distincts de l'UES Métallurgie
Chapitre 3 – Elections professionnelles	
Titre 1 – Modalités de Vote	Ensemble des établissements distincts de l'UES Métallurgie
Titre 2 – Mobilisation électorale	Ensemble des établissements distincts de l'UES Métallurgie

* Les parties conviennent que les autres entités de l'UES Métallurgie (*ACI, Alpine Cars, Alpine Racing, Alpine Dieppe, Qstomize, Sovab, SFKI, The Remakers*), non incluses dans les champs d'application du titre 3 du chapitre 1 et du titre 2 du chapitre 2, maintiennent leurs dispositifs locaux.

Ces entités peuvent décider de s'inscrire, ou non, dans tout ou partie des dispositifs prévus dans ce titre 3 et ce titre 2. Auquel cas, cela doit s'effectuer par le biais d'une négociation locale et dans les limites des mesures prévues par le présent accord.

Concernant le budget de fonctionnement prévu à l'article 1.3.6. du titre 3 précité, il est prévu un alignement, pour l'ensemble des établissements distincts de l'UES Métallurgie, avant le 1^{er} janvier 2028.

Titre 2 – Notification

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

Titre 3 – Dépôt et publicité

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

Il sera, par ailleurs, déposé en deux exemplaires dont un en version électronique dans les conditions prévues par le code du travail, à l'unité territoriale de la DRIEETS d'Ile de France pour

les Hauts de Seine et au Secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Boulogne- Billancourt.

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

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

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

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

Cette commission se réunit autant que de besoin et dans la volonté d'avoir un dialogue social vivant, des réunions complémentaires peuvent être organisées.

Titre 5 – Adhésion

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

Titre 6 – Révision

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

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

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

Titre 7 – Dénonciation

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

Fait à Boulogne Billancourt, le 17 juin 2026

Accord relatif au dialogue social au sein de l'Unité Economique et Sociale Métallurgie du 17 juin 2026

ENTRE

L'UES Métallurgie

Représentées par Maximilien FLEURY
Directeur des Ressources Humaines France



ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Fabrice ROZE

ROZE FABRICE

C.G.T.

représentée par M. Thomas OUVRARD

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

représentée par M. Guillaume RIBEYRE

PO

CMZACRE

F.O.

représentée par M. Mounir MESTARI

