

**Accord de dialogue social Groupe France
du 11 septembre 2023**

ENTRE

Renault s.a.s., Ampere s.a.s., Ampere Cléon, ACI Villeurbanne, Ampere Electricity (Renault Electricity), Alpine Cars, Manufacture Alpine Dieppe, Sofrastock International, Société de Véhicules Automobiles de Batilly, SODICAM², Renault Digital, Ampere Software Technology (Renault Software Labs), Alpine Racing, Qstomize, Retail Renault Group et DIAC

Représentées par M. Maximilien FLEURY
Directeur des Ressources Humaines France



ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

Jean-François NANDA

C.F.D.T.

représentée par M. Jean-François NANDA

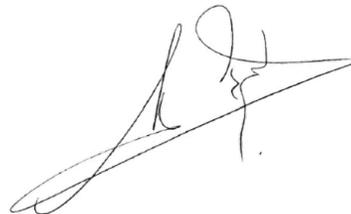
C.G.T.

représentée par M. Thomas OUVRARD



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

représentée par M. Guillaume RIBEYRE



F.O.

représentée par Mme Mariette RIH

PREAMBULE

Compte tenu de la transformation de Renault Group et de la mise en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2024 de la nouvelle convention collective de Branche de la Métallurgie, un accord de méthode a été conclu en juillet 2022, afin d'encadrer la négociation d'un Socle Social Commun au sein de Renault Group en France. Ce projet comportait différents domaines, dont l'organisation du dialogue social et du droit syndical.

C'est dans ce contexte qu'au mois de mai 2023, un Groupe de réflexion paritaire (GRP) a été réuni afin d'engager les réflexions sur le sujet. Par la suite, des séances de négociation ont eu lieu le 24 mai, les 1^{er}, 15 et 29 juin ainsi que les 7 et 20 juillet derniers.

Les parties ont convenu que les changements organisationnels de Renault Group, et particulièrement la création en son sein d'Ampere, regroupant plusieurs établissements ou sociétés déjà existantes ou à créer, devaient conduire à définir une architecture de dialogue social cohérente avec ces évolutions. Ce faisant, le présent accord institue au niveau Groupe France une nouvelle instance représentative du personnel et organise le droit syndical à ce niveau.

Par ailleurs, la création des sociétés précitées induisant des transferts de Salariés, il est apparu primordial, et dans la logique suivie par le Socle Social Commun qui vise à assurer aux Salariés du Groupe en France un statut social homogène, de leur assurer quel que soit leur situation la continuité du bénéfice d'Activités Sociales et Culturelles (ASC).

Enfin, les parties au présent accord ont également défini l'architecture du dialogue social d'Ampere, constitué de 4 sociétés juridiquement distinctes.

SOMMAIRE

CHAPITRE 1 – ORGANISATION ET MOYENS DES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES...	4
Titre 1 – Désignations des représentants des OSR au niveau Groupe France	4
Titre 2 – Missions et statut des DSG et DSGA.....	5
Titre 3 – Moyens.....	6
Titre 4 – Organisation des négociations.....	8
CHAPITRE 2 – CONSEIL DE COORDINATION SOCIAL FRANCE.....	10
Titre 1 – Composition	10
Titre 2 – Fonctionnement.....	11
Titre 3 – Moyens.....	12
CHAPITRE 3 – PRINCIPES COMMUNS DE STRUCTURATION DU DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU DU GROUPE FRANCE.....	14
Titre 1 – Harmonisation du taux de la contribution des Activités Sociales et Culturelles (ASC).....	14
Titre 2 – Digitalisation des moyens de communication des organisations syndicales.....	14
Titre 3 – Accompagnement et valorisation des parcours de carrière des Salariés ayant des responsabilités syndicales	15
CHAPITRE 4 – PRINCIPES DE STRUCTURATION DU DIALOGUE SOCIAL AU SEIN D’AMPERE.....	21
Titre 1 – En matière de représentation du personnel.....	21
Titre 2 – En matière de droit syndical.....	22
CHAPITRE 5 – ACCOMPAGNEMENT DES PHASES TRANSITOIRES	23
Titre 1 – Temps d’accompagnement.....	23
Titre 2 – Mise en place d’une commission EIF.....	23
Titre 3 – Engagement de négociation d’un éventuel CASCI.....	24
Titre 4 – Maintien d’ASC pour les Salariés transférés à Ampere s.a.s.	24
Titre 5 – Mission temporaire du CCSF	24
CHAPITRE 6 – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES.....	25
Titre 1 – Entrée en vigueur et durée d’application de l’accord	25
Titre 2 – Commission d’application	25
Titre 3 – Clause de revoyure	25
Titre 4 – Notification, dépôt et publicité	26
Titre 5 – Adhésion	26
Titre 6 – Révision.....	26
Titre 7 – Dénonciation	26

CHAPITRE 1 – ORGANISATION ET MOYENS DES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES

La structuration du dialogue social au sein de Renault Group a toujours compris les relations avec les Instances Représentatives du Personnel et celles avec les représentants des Organisations Syndicales (OS).

Dans cette logique et compte tenu de l'évolution d'organisation de Renault Group, les parties ont convenu de définir l'architecture du dialogue social pour le Groupe, en France.

Le présent chapitre a pour objet de définir l'organisation et les moyens associés au profit des OS et plus particulièrement, celles dites représentatives (OSR).

Il est convenu que les dispositions présentées ci-dessous que ce soit en termes de communication ou de crédit d'heures global, permettent aux OSR d'exercer leur droit d'expression tel que prévu aux articles L. 2281-5 et suivants du code du travail pour tout le périmètre prévu par le présent accord.

Titre 1 – Désignations des représentants des OSR au niveau Groupe France

Dans le cadre des échanges eus, il est apparu opportun d'instituer au niveau de Renault Group, en France, des Délégués Syndicaux Groupe (DSG).

Délégués Syndicaux Groupe

Chaque Organisation Syndicale Représentative (OSR) au niveau du périmètre du présent accord peut, par la voie de sa structure syndicale compétente (confédération ou fédération), nommer un Délégué Syndical Groupe (DSG).

Est considérée comme OSR, celle ayant obtenu 10% des voix valablement exprimées aux premiers tours des élections des titulaires des CSE des sociétés incluses dans le champ d'application du présent accord.

Lors de la mise en place de ce nouveau mandat, la représentativité précitée est appréciée à la date de signature du présent accord.

Par la suite, elle est calculée à la fin du cycle électoral complet incluant toutes les sociétés parties prenantes. A cette occasion, les OSR procèdent au renouvellement des mandats de DSG.

Délégués Syndicaux Groupe Adjoints

En plus du mandat précité, il est décidé de mettre en place 3 Délégués Syndicaux Groupe Adjoints (DSGA) par Organisation Syndicale remplissant les conditions évoquées au paragraphe précédent.

Les DSGA sont nommés en fonction des statuts de chaque structure syndicale (confédération ou fédération) ; dans tous les cas les DSG sont associés à ces désignations. Il est convenu, autant que possible, de faire en sorte que les DSGA nommés par chaque Organisation Syndicale n'appartiennent pas à la même entreprise ou groupe d'entreprises permettant ainsi d'assurer une représentation des différentes entités du Groupe en France.

Les Organisations Syndicales étant attachées aux principes de représentation équilibrée, il a été convenu qu'au prochain renouvellement des mandats de DSG/DSGA, il est ambitionné d'avoir une représentation Femmes/Hommes équivalente à celle existante au sein de Renault Group, en France.

Titre 2 – Missions et statut des DSG et DSGA

Les DSG/DSGA ont pour missions de :

- Porter la politique de leur Organisation Syndicale d'appartenance au sein de Renault Group ;
- Porter la voix de leur Organisation Syndicale auprès de la Direction Générale ;
- Mener les négociations au niveau Groupe France -notamment celles du Socle Social Commun- et éventuellement signer les accords en découlant ;
- Définir les délégations syndicales de négociation au niveau Groupe France ;
- Participer au Conseil de Coordination Social France prévu au chapitre 2 ci-dessous et nommer les trois autres membres/OSR qui peuvent s'y joindre ;
- Coordonner l'allocation des moyens octroyés par la Direction au bénéfice de leur OS d'appartenance ;
- En application des statuts de chaque Organisation Syndicale, participer, en concertation avec ladite structure, à la nomination des Délégués Syndicaux Centraux (DSC) et/ou Délégués Syndicaux (DS) de chaque société ou groupe de sociétés avec les structures syndicales compétentes (confédération ou fédération), en proposant des candidats ;
- Coordonner l'activité des Délégués Syndicaux locaux ;
- Pouvoir demander sur tout le périmètre du présent accord des informations concernant la garantie dite « Rebsamen » (cf. dernier point du titre 3 du chapitre 3 ci-après).

Les DSG/DSGA sont 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 DSG/DSGA exerce sa mission pendant une durée d'un mois, 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 sera suivie.

Titre 3 – Moyens

Afin de mener les missions qui leur sont dévolues, il a été convenu d'octroyer aux DSG/DSGA, les moyens suivants :

Crédits d'heures

Compte tenu de l'investissement quotidien requis pour exercer les mandats de DSG/DSGA, chacun est dédié à temps plein à cette activité.

Par ailleurs, les DSG/DSGA ont la gestion, pour leur Organisation Syndicale d'appartenance, d'un crédit d'heures global annuel de 1 320 heures, non reportables d'une année civile sur l'autre.

Ces heures sont utilisables sous réserve d'un délai de prévenance de 5 jours calendaires tout en sachant que celles-ci doivent être prises en veillant à ne pas perturber le bon fonctionnement des services.

Ces heures peuvent être allouées au bénéfice de tous les Salariés du périmètre qu'ils soient ou non mandatés.

Ce crédit d'heures se substitue à celui existant au niveau de l'entreprise Renault s.a.s..

Dans tous les établissements ou entreprises où des crédits d'heures sont octroyés, il est possible pour les OSR qui en bénéficient, d'en réallouer une fois par an une partie au profit des OSR au niveau Groupe lesquelles choisissent soit de les garder à leur niveau, soit de les réallouer au profit d'autres OSR d'établissement ou d'entreprise du groupe.

Déplacements

Pour exercer leurs missions, les DSG et leurs adjoints peuvent accéder à tous les établissements de toutes les entreprises incluses dans le champ d'application du présent accord en informant au préalable la direction locale de leur venue. En parallèle, une information est également faite auprès de la Direction des Politiques Sociales de la DRH France.

Afin de pouvoir se déplacer, chaque DSG bénéficie d'un véhicule pris en charge par la Direction.

Par ailleurs, est mis à disposition de chaque OSR du périmètre un pool de deux véhicules pris en charge par la Direction. Le DSG décide de leur affectation et veille à leur utilisation dans le cadre des règles afférentes à ce type de véhicule.

Les OSR bénéficient également de l'ouverture du dispositif de Loc. III.B., ou équivalent, dont la prise en charge financière est assurée par leur soin ou celui du représentant qui se voit attribué le véhicule.

Budget

Compte tenu des missions dévolues aux DSG/DSGA du périmètre, puisque portant la voix de leurs OSR respectives, et notamment celles relatives à la négociation d'accords collectifs, une contribution financière venant en complément des cotisations reçues de leurs adhérents est versée. Aussi, il est convenu des contributions suivantes sachant que celles-ci n'emportent aucune conséquence sur l'indépendance d'opinion et d'actions des OSR vis-à-vis de l'entreprise :

- Une part fixe de 155 500€ par an, à chaque OSR ayant obtenu 10% des voix valablement exprimées au premier tour des élections des titulaires de l'ensemble des CSE ;
- Une part variable fixée selon le pourcentage des voix exprimées au premier tour des élections des titulaires de l'ensemble des CSE, selon le barème progressif suivant :
 - o Première tranche de 10 à 15% = 11 500€ ;
 - o Au-delà, par tranches de 5% = 8 000€/tranche.

En cas de liste commune, la clé de répartition des subventions est déterminée par accord entre les OSR de ladite liste.

Le DSG assure la gestion de ce budget selon les règles de conformité et d'éthique afférentes ainsi que celles relatives à la transparence financière.

Cette contribution se substitue à toutes celles, fixes ou variables, existantes au niveau de toutes les entreprises du périmètre.

Ressources

Il est convenu que les DSG, en concertation avec leur Organisation Syndicale d'appartenance selon les statuts qui leur sont applicables, peuvent participer à l'organisation de mise à disposition de Salariés appartenant aux effectifs du périmètre du présent accord, au bénéfice de Fédération ou de toute autre structure syndicale externe à l'entreprise. D'un nombre maximal de deux, ces mises à disposition sont mises en œuvre dans les conditions suivantes :

- Mise en œuvre d'une convention de mise à disposition tripartite de 3 ans maximum, renouvelable sans limitation ;
- Maintien du salaire net par l'entreprise d'appartenance avec revalorisation annuelle dans les mêmes conditions que le dispositif prévu au dernier point du titre 3 du chapitre 3 du présent accord ;
- Ancienneté maintenue ;
- Les Salariés sont électeurs mais pas éligibles aux élections professionnelles ;
- Réintégration dans son emploi ou un équivalent.

Accès à l'information

Afin d'avoir une vision exhaustive des informations nécessaires à l'accomplissement des missions qui leur sont dévolues, les DSG et leurs adjoints ont accès à toutes les BDESE du périmètre.

Par ailleurs, chaque DSG/DSGA est doté d'un ordinateur portable s'il n'en possède pas déjà un à titre professionnel par ailleurs.

Titre 4 – Organisation des négociations

En fonction du sujet de négociation, l'organisation de celle-ci est nécessairement variable. Le présent titre a pour but d'énoncer les outils mis à disposition des parties afin de mener leurs échanges en fonction de l'ampleur du sujet.

Les entreprises du périmètre du présent accord peuvent, si elles le souhaitent, reprendre à leur niveau les modalités d'organisation de négociation ci-dessous sachant que le temps passé aux réunions évoquées ci-après 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 se fait sous l'impulsion de la direction en lien avec les OSR.

Chaque OSR peut désigner 5 représentants Salariés du périmètre concerné, ce chiffre pouvant aller jusqu'à 7 en fonction du sujet abordé. Dans tous les cas, l'un des représentants doit être DSG.

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.

Organisation des négociations

Pour toute négociation, les OSR peuvent chacune désigner jusqu'à 7 représentants Salariés de l'entreprise dont un au moins, doit être DSG.

Moyens alloués pendant les négociations

☐ Communications internes faites pendant les négociations

Pour toutes les négociations, les OSR, par le biais des DSG/DSGA qui les mènent pour elles, bénéficient d'un crédit de 50 heures, qui s'ajoutent à celui prévu au titre 3 ci-dessus, afin notamment de leur permettre d'informer leurs adhérents et les Salariés de la négociation en cours et de ses avancées.

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

❑ **Déploiement et appropriation**

Pour tout accord ayant un caractère stratégique ou une ampleur conséquente, un crédit de 30 heures, qui s'ajoutent à celui prévu au titre 3 ci-dessus, est alloué aux OSR signataires afin d'accompagner l'entrée en vigueur et la compréhension du nouvel accord conclu. Ce crédit d'heures est géré par les DSG/DSGA.

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

CHAPITRE 2 – CONSEIL DE COORDINATION SOCIAL FRANCE

Le droit syndical et les instances représentatives du personnel ont toujours formé au sein des sociétés de Renault Group un tout, participant à la construction d'un dialogue social de qualité.

Au sein de la nouvelle organisation, il est apparu nécessaire de créer une instance au niveau du périmètre de l'accord. C'est ainsi que les parties ont décidé de la mise en place d'une instance conventionnelle, le Conseil de Coordination Social France (CCSF) dont les finalités sont les suivantes :

- Construire un dialogue social au niveau Groupe France ;
- Donner une vision globale sur les enjeux et la stratégie du périmètre de l'instance ;
- Faire le lien entre les missions des DSG/DSGA et les informations ainsi que les enjeux du périmètre ;
- S'ajouter aux instances représentatives du personnel existantes au sein du périmètre, sans pour autant s'y substituer.

Titre 1 – Composition

Le CCSF est composé des DSG et des 3 DSGA visés au chapitre 1^{er} du présent accord.

Un Secrétaire de l'instance est mis en place et est désigné parmi les Salariés élus ou désignés du périmètre selon les mêmes modalités que celles du Secrétaire du CCSE.

Lors de chaque renouvellement des DSG tel que prévu au titre 1^{er} du chapitre 1^{er} ci-dessus, un Secrétaire est de nouveau désigné. Le secrétaire est l'interlocuteur privilégié de la direction concernant l'organisation des réunions.

Par ailleurs, chaque DSG peut, en fonction des sujets abordés pendant le CCSF, décider de la venue en réunion, de 3 autres élus ou désignés du périmètre. Il est précisé que le Secrétaire de l'instance fait nécessairement partie de l'une de ces délégations et est présent à toutes les réunions.

Il est convenu que le nombre de membres pouvant être appelés par les DSG pour participer au CCSF peut être revu selon les évolutions d'organisation de Renault Group.

Il appartient au DSG d'informer la Direction des noms, prénoms, sites d'appartenance ainsi que des mandats des Salariés qui l'accompagnent. Cette information devra être faite au moins 3 jours avant la tenue de la réunion. Le Responsable des relations sociales de l'établissement d'appartenance des Salariés concernés est également destinataire de cette information.

La Direction est représentée quant à elle par le Directeur des Ressources Humaines France, ou son représentant, qui assure la présidence de l'instance. Il est assisté par 3 Salariés ainsi que d'intervenants extérieurs en fonction des dossiers qui sont présentés au CCSF.

Titre 2 – Fonctionnement

Missions

Le CCSF est un lieu d'échanges, de partage, de pilotage et de concertation. Il se réunit autant que possible en amont concernant :

- Les informations stratégiques et financières du périmètre. Dans ce cadre, lui sont partagés :
 - o Les informations sur l'activité et la situation financière ;
 - o Les informations sur les orientations stratégiques et les évolutions majeures dans les domaines économique, commercial, financier, social et sociétal. Dans ce cadre, des temps d'échanges avec la Direction Générale, ou l'un de ses représentants, peuvent être organisés ;
 - o Les dossiers d'information-consultation des CCSE, ou CSE le cas échéant, sur les orientations stratégiques. Concernant ces informations-consultations, le CCSF peut chaque année décider d'une expertise sur ce sujet dont le périmètre peut inclure une ou plusieurs sociétés du présent accord. Dans cette hypothèse, le CCSF bénéficie d'une délégation des CSE concernés donnant le pouvoir d'expertise qui leur sont dévolues en la matière.
- Les projets avec décision stratégique sur le périmètre ou ayant des conséquences structurantes sur les entreprises du périmètre. Selon le projet, des réunions de partage d'informations peuvent être organisées, des échanges sur le parcours social envisagé et la coordination des IRP planifiés. Les dossiers d'information-consultation des CCSE et/ou CSE sont adressés aux membres du Conseil.
- Les dossiers d'information-consultation concernant les projets structurants en matière de santé, sécurité et conditions de travail sur le périmètre.
- Les informations concernant la politique Qualité de vie au travail France.
- L'application du présent accord.

Par ailleurs, il est convenu que le CCSF se réunit régulièrement pendant la phase d'implémentation des nouveaux dispositifs du présent accord afin de suivre :

- La structuration des Institutions Représentatives du Personnel dans les établissements Renault s.a.s d'Ile-de-France (EIF) telle qu'elle est prévue au titre 1^{er} du chapitre 1^{er} de l'accord dialogue social de l'entreprise Renault s.a.s. signé le 11 septembre 2023 ;
- Les travaux réalisés par la commission mise en place en EIF, prévu au titre 2 du chapitre 5 ci-après afin notamment de s'assurer du calendrier et des méthodes visant à mettre en place un taux d'Activités Sociales et Culturelles uniformisé ;
- La mise en place de l'UES Ampere telle qu'elle est décrite au chapitre 4 ci-dessous.

Organisation des réunions

Le CCSF se réunit au moins 2 fois par an, tout en sachant qu'en fonction des sujets, d'autres réunions peuvent être organisées à l'initiative de la Direction.

Le calendrier des réunions est défini par le président de l'instance (ou son représentant) après consultation du Secrétaire de l'instance.

L'ordre du jour des réunions est établi par le président après échanges avec le Secrétaire. Il est ensuite adressé, aux DSG/DSGA par voie électronique 8 jours avant sachant qu'en cas de circonstances exceptionnelles, ce délai peut être réduit.

Dans l'hypothèse où le DSG décide de la venue d'autres personnes à la réunion conformément au titre 1, il lui appartient de leur communiquer ces éléments dans le délai prévu au titre 3 ci-dessus.

Les parties s'accordent en outre sur le fait que ces réunions se font par principe en distanciel avec les moyens digitaux existants. Selon les sujets et le contexte, des réunions en présentiel peuvent également être organisées.

Obligation de discrétion et de confidentialité

Au regard de la sensibilité des informations partagées au sein du CCSF, ses membres sont tenus au secret professionnel et à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur que ce soit par oral ou par écrit.

Cette obligation vise plus généralement toute personne qui participe à une réunion au cours de laquelle des informations ou données confidentielles et/ou sensibles pour le Groupe sont communiquées. Elles ne doivent en aucun cas être divulguées sauf, autorisation expresse du Président du Conseil.

Titre 3 – Moyens

Il est précisé que l'ensemble des moyens mis à dispositions des DSG et DSGA détaillés dans le chapitre 1 peuvent être mobilisés afin de préparer les réunions du Conseil. Viennent s'y ajouter les moyens détaillés ci-après.

Moyens octroyés individuellement au Secrétaire du Conseil

Afin de pouvoir exercer ses fonctions, il se voit doter d'un ordinateur portable dès lors qu'il ne bénéficie pas déjà d'un professionnel, par ailleurs et exerce ses fonctions à temps plein.

Participation aux réunions

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

Les frais de déplacement pour se rendre à celles-ci sont pris en charge par la Direction.

Autres déplacements

Les frais de déplacement pour préparer les réunions du Conseil et aller à la rencontre des Salariés du périmètre sont pris en charge par les organisations syndicales sur le budget alloué par la Direction (Cf titre 3 Chapitre 1^{er}).

Accès à l'information

Afin de pouvoir faciliter le partage des informations entre les membres du CCSF et des CCSE/CSE du périmètre, il a été décidé d'allouer à chaque OS ayant des DSG/DSGA, un Sharepoint, accessible à tous les élus du périmètre affiliés à l'OS. Chaque DSG est responsable du fonctionnement du Sharepoint et doit s'assurer que le fonctionnement se fait dans le strict respect des règles applicables en la matière et de la Charte informatique du Groupe. Les organisations syndicales, par le biais des DSG/DSGA, sont dans ce cadre responsables du traitement des données recueillies et doivent veiller à l'application des règles RGPD/CNIL.

CHAPITRE 3 – PRINCIPES COMMUNS DE STRUCTURATION DU DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU DU GROUPE FRANCE

Le présent chapitre a pour but de définir plusieurs principes directeurs applicables à toutes les sociétés incluses dans le champ d'application du présent accord.

Titre 1 – Harmonisation du taux de la contribution des Activités Sociales et Culturelles (ASC) des CSE

Dans la continuité des principes du Socle Social Commun qui vise à doter les Salariés de Renault Groupe en France d'un statut social homogène, il a été acté le principe d'avoir un même taux de subvention des Activités Sociales et Culturelles au sein de tous les CSE du périmètre.

Au regard de l'ampleur de ce changement, une progressivité est nécessaire pour sa mise en œuvre. Pour autant, la création prochaine des sociétés Ampere et de l'établissement unique EIF au sein de Renault s.a.s., nécessitent l'application d'un taux unique sur ce périmètre sans attendre.

Par conséquent, les parties ont ainsi décidé :

- Dès le 1^{er} janvier 2024, application d'un taux de 2,1405% pour le budget des ASC au sein des établissements du Siège, de Guyancourt et de Villiers-Saint-Frédéric de Renault s.a.s., d'Ampere s.a.s., d'Ampere Cléon ainsi qu'Ampere Software Technology. Ce nouveau taux se substitue à ceux existants.
- Application d'un taux unique de 2,0646% au sein de tous les CSE du périmètre. Les modalités et le calendrier sont à construire avec le CCSF, étant précisé que cette mesure devra être appliquée au plus tard à la fin du prochain cycle électoral complet. Ce taux se substituera à ceux existants au sein des différentes entités. La masse salariale retenue est celle définie par l'article L. 2312-83 du code du travail.

Par ailleurs, le CCSF et/ou les CSE qui le souhaiteraient, peuvent pour accompagner cette évolution et mener les travaux en découlant continuer de se faire accompagner, avec prise en charge financière de leur part, par le cabinet externe qui est intervenu lors des négociations du présent accord ou par tout autre cabinet.

Titre 2 – Digitalisation des moyens de communication des organisations syndicales

Les modes de travail évoluant, et particulièrement depuis l'épidémie de la COVID-19, cela a induit des effets sur les modes de communication des organisations syndicales qui doivent pouvoir informer les Salariés qui le souhaitent par des moyens adaptés, notamment ceux par le biais desquels le travail hybride s'est développé.

La communication syndicale est déjà assurée au niveau des sociétés relevant du périmètre du présent accord, que ce soit en établissement ou en entreprise, selon des modalités adaptées à chacun de ces niveaux. En effet, aujourd'hui, les Salariés ont déjà accès aux informations des OS de leur établissement et/ou entreprise d'appartenance soit par le biais d'intranet en vertu des accords et chartes en vigueur, soit, par la remise de tracts selon les dispositions légales en vigueur.

En revanche, ces moyens de communication ne sont pour l'instant pas prévus au niveau Groupe France. Aussi, dans le cadre du présent accord qui met en place une instance de représentation syndicale au niveau Groupe France, il est convenu d'accorder aux Organisations Syndicales représentées par cette instance les deux modalités de communication suivantes auprès des Salariés du Groupe :

Publicité des sites syndicaux

Il est créé dans l'intranet RH du groupe, un encart présentant les liens vers les sites de toutes les OS représentées au niveau du périmètre du présent accord.

Accessibilité aux tracts Groupe France et règles de gestion

Il est convenu de la création au profit des OS représentées au niveau du périmètre du présent accord d'un Sharepoint leur permettant d'y stocker leurs tracts ; les Salariés restant libres d'y accéder et de choisir de s'y abonner.

La Direction fera la promotion interne de ce nouvel outil de communication syndical.

Obligations liées à l'attribution des moyens de communication

Les organisations syndicales bénéficiaires de ces moyens de communication, par le biais des DSG/DSGA, sont dans ce cadre responsables du traitement des données recueillies et doivent veiller à l'application des règles RGPD/CNIL et au consentement préalable des Salariés.

A défaut et après un rappel à l'ordre, les règles issues de la charte informatique s'appliqueront et ainsi, toute conséquence qui en découle dont un blocage pendant 3 mois de l'accès de l'organisation syndicale au Sharepoint.

Le logo Renault Group, propriété du Groupe, ne peut être ni utilisé ni modifié et ce, conformément aux dispositions du code de la propriété intellectuelle, notamment concernant la protection de la marque.

Titre 3 – Accompagnement et valorisation des parcours de carrière des Salariés ayant des responsabilités syndicales

Renault Group souhaite affirmer en préambule du présent titre, le droit de tous, quelle que soit la fonction exercée, de leur liberté d'opinion et d'adhérer au syndicat de leur choix ainsi que d'y exercer des prérogatives qu'elles soient électives ou désignatives.

Lorsqu'un Salarié décide de s'y investir, cet exercice requiert des compétences pouvant recouvrir des domaines divers qui nécessitent à la fois des formations adéquates et une reconnaissance associée.

Ces activités, quelles qu'en soient la teneur ou le temps passé, doivent s'intégrer dans la vie professionnelle normale des Salariés. Aussi, un lien avec l'activité professionnelle doit autant que possible être conservé. A défaut, il faut offrir la possibilité aux Salariés de s'en tenir régulièrement informé.

Les Salariés qui s'investissent dans ces missions doivent également avoir la garantie d'évolutions salariale et de carrière équivalentes à celle des autres Salariés non élus qui sont dans une situation comparable.

L'objet du présent titre est de prévoir l'accompagnement de tous les Salariés ayant un mandat que ce soit en termes de formation que de parcours de carrière.

Dispositions communes

Il est nécessaire que chaque Salarié, élu ou désigné, puisse bénéficier d'une conciliation équilibrée entre l'activité professionnelle et l'engagement syndical ; cela constitue, pour les parties, un enjeu important.

Au demeurant, les conditions de retour à l'emploi des Salariés est aussi un moment décisif qu'il faut préparer et accompagner.

C'est l'objet de la présente partie.

Formations mises à disposition pendant l'exercice des mandats

L'accomplissement de mandat, quel qu'il soit, nécessite comme pour celui d'un poste de travail, des compétences que le Groupe doit accompagner. Plusieurs types de mandat bénéficient d'un point de vue légal de dispositifs de formation.

Les parties ont souhaité élargir l'accès à ces formations à certains autres mandats et aussi mettre en place une formation non prévue légalement.

Aussi, les parties conviennent de la mise à disposition des formations ci-après décrites afin d'accompagner au mieux les Salariés détenteurs de mandat dans l'accomplissement de leurs missions.

Formation à l'accord Dialogue social Groupe France

L'objectif de cette formation est de présenter le dispositif Dialogue social Groupe France en vigueur à l'ensemble des élus et désignés du périmètre. Cette formation bénéficie également à la ligne managériale.

Cette formation doit être organisée, dans les 6 mois suivant chaque cycle électoral.

La formation est assurée par la fonction RH ou par les organisations syndicales. Dans la première hypothèse, le temps passé en formation est considéré comme du temps de travail effectif. Dans tous les cas, un support de formation est mis à disposition par la Direction.

Formation économique (article L. 2315 - 63 du code du travail)

Les dispositions légales prévoient la possibilité pour les membres titulaires et suppléants du CSE de participer à un stage de formation à l'économie de 5 jours maximum qui s'impute sur le Congé

de Formation Economique, Sociale Environnementale et Syndicale (CFESES) de chacun. Le droit au congé s'exerce dans les conditions légales fixées pour le CFESS.

Le financement de cette formation, ainsi que les frais associés, est assuré par le CSE. De son côté, l'entreprise assure le maintien du salaire de chaque stagiaire.

L'organisme formateur est choisi librement par chaque bénéficiaire parmi ceux présents sur la liste ministérielle fixée.

Formation à la santé, sécurité et conditions de travail

Le code du travail prévoit que les membres de la délégation du personnel du CSE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Il est convenu que sont ajoutés à cette liste, pour les entreprises et/ou les établissements qui les auraient mis en place, les représentants syndicaux des CSSCT des établissements ainsi que les désignés de proximité. Concernant les deux mandats susvisés, les Salariés peuvent être remplacés sur simple demande de l'OSR à laquelle ils appartiennent. Aussi, il est convenu que durant l'exercice des mandats de CSE, l'entreprise s'engage à former au maximum 2 Salariés se succédant à une même fonction de RS ou de désignés de proximité.

La durée de cette formation, animée par un organisme externe conformément aux dispositions légales, est de 5 jours au maximum.

Renault Group s'engage pour tous les Salariés bénéficiaires à maintenir le salaire et à prendre en charge le coût de la formation dans le respect et les limites des règles en vigueur.

Formations liées à l'activité professionnelle

L'accès à ces formations doit se faire dans les mêmes conditions que les autres Salariés et ce, quel que soit le temps passé à l'exercice de l'activité syndicale/élective.

Entretiens en entrée, en cours et en fin de mandat

Tout Salarié détenteur d'un mandat doit conserver un lien avec sa ligne managériale et pouvoir échanger avec elle à tout moment. Ce faisant, il est important, en plus de rencontres informelles, de prévoir des entretiens lors de moments importants dans la vie professionnelle du Salarié :

Entretien de prise de mandat

A chaque prise de mandat, un entretien peut avoir lieu sur demande du Salarié ou de sa ligne managériale. Il doit permettre d'évoquer les modalités pratiques d'exercice du mandat et l'examen des aménagements nécessaires à l'organisation du travail afin d'assurer une charge d'activité équilibrée au Salarié qui est fonction des activités syndicales ou électives qu'il occupe.

Cette possibilité d'échanges s'adresse à tous les Salariés quel que soit le nombre d'heures pendant lesquelles ils exercent une activité désignative ou élective.

Avant l'entretien et sauf opposition du Salarié, le Délégué syndical/ secrétaire de section est sollicité afin d'avoir de sa part sa vision sur le temps d'activité syndicale du Salarié ;

particulièrement lorsque le Salarié bénéficie essentiellement d'heures au titre du crédit d'heures global.

Lors de cet entretien, une personne de la fonction RH est présente et le Salarié a la possibilité de se faire accompagner.

Pour les DSG et les DSGA, cet entretien est réalisé par la Direction Politiques Sociales de la DRH France. Pour tous les autres mandats, les entretiens sont faits, selon le cas, par le service des Relations sociales ou le manager de l'entreprise ou l'établissement de rattachement.

L'entretien fait l'objet d'un compte-rendu écrit.

Entretiens en cours de mandat

Tout Salarié peut toujours bénéficier d'un moment d'échanges avec sa ligne managériale, distinct de celui dédié à l'entretien individuel d'appréciation. Cet entretien peut être notamment l'occasion d'évoquer l'exercice du mandat détenu par rapport à l'accomplissement de l'activité professionnelle. Les éventuelles modalités d'aménagement de l'activité professionnelle en lien avec l'exercice du mandat peuvent y être évoquées.

Avant l'entretien et sauf opposition du salarié concerné, un point est fait avec le délégué syndical/ secrétaire de section.

Pour les DSG et les DSGA, cet entretien est réalisé par la Direction Politiques Sociales de la DRH France. Pour tous les autres mandats, les entretiens sont faits, selon le cas, par le service des Relations sociales ou le manager de l'entreprise ou l'établissement de rattachement.

L'entretien fait l'objet d'un compte-rendu écrit.

Entretien de fin de mandat

Renault Group s'engage à ce qu'un entretien de fin de mandat ait lieu :

- Systématiquement pour tout Salarié quittant des fonctions, syndicales ou électives, dans les filiales d'au moins 2 000 Salariés,
- Pour les Salariés bénéficiant de la garantie annuelle de rémunération visée ci-après, dans les filiales de moins de 2 000 Salariés.

Cet entretien a lieu que la fin du mandat soit avérée ou présumée.

Il se tient dans les mêmes conditions que l'entretien de prise de mandat et a cette fois pour objet de préparer les conditions de retour à la seule activité professionnelle.

Avant l'entretien et sauf opposition du Salarié concerné, un point est fait avec le délégué syndical/ secrétaire de section.

Pour les DSG et les DSGA, cet entretien est réalisé par la Direction Politiques Sociales de la DRH France. Pour tous les autres mandats, les entretiens sont faits, selon le cas, par le service des Relations sociales ou le manager, de l'entreprise ou l'entreprise de rattachement.

L'entretien fait l'objet d'un compte-rendu écrit.

❑ **Préparation du retour à l'activité des Salariés mandatés**

Il est nécessaire que lors de l'entretien de fin de mandat le Salarié puisse évoquer, s'il le souhaite, ses souhaits d'orientation professionnelle, qui doivent être mis en perspective avec les postes disponibles ou pouvant se libérer dans l'établissement.

En fonction du temps passé entre l'activité professionnelle et le mandat, il peut être décidé de formations ou d'accompagnements individualisés afin de préparer au mieux le retour à l'emploi sachant que Renault Group s'engage, tout au long du mandat, à accompagner sans discontinuité l'adaptation des Salariés à leur poste de travail.

Selon le cas, et en accord avec la Direction, le Salarié peut bénéficier d'un bilan de compétence qui se réalise, sauf accord, en dehors du temps de travail. Le CPF du Salarié peut être mobilisé pour le financer ou selon les cas être pris en charge par l'entreprise.

Pour les mandats de secrétaire au CCSF, secrétaire et trésorier au CCSE et CSE, de DSG, DSGA, DSC, DSCA et DS, au cas par cas, le recours à un cabinet extérieur peut également être envisagé dans la perspective d'un repositionnement interne, ou externe, au Groupe.

Par ailleurs, les Salariés peuvent solliciter une certification de leurs compétences acquises dans l'exercice d'un mandat, dans les conditions de droit commun.

❑ **Evaluations des Salariés mandatés pendant l'exercice de leur mandat**

Tout Salarié mandaté doit bénéficier d'un entretien d'évaluation annuelle qui doit se faire avec son responsable hiérarchique direct.

La détermination des objectifs, comme l'appréciation de la performance du Salarié, doit tenir compte de la disponibilité professionnelle de la personne concernée et de ce fait, être fonction du temps consacré à l'activité professionnelle.

Il est par ailleurs précisé qu'en cas d'obtention d'un mandat après la fixation des objectifs, ceux-ci peuvent donner lieu à une révision dès lors que le mandat a un impact significatif sur l'activité professionnelle du Salarié.

Concernant les DSG et DSGA, ces entretiens sont conduits par Direction Politiques Sociales de la DRH France.

✚ **Garantie annuelle de rémunération pour les Salariés ayant un, ou plusieurs, mandat(s) dont le nombre d'heures de délégation est d'au moins 30% de leur temps de travail annuel**

Il est convenu que pour les Salariés mandatés qui consacrent à leur(s) mandat(s) au moins 30% de leur temps de travail annuel (soit > 40h/mois pour un temps plein), apprécié sur une année civile, ils bénéficient au minimum du versement des augmentations générales de salaire et, à la moyenne des augmentations individuelles allouées aux Salariés de la même catégorie professionnelle au sein de leur entreprise.

Seules les heures conventionnelles individuelles et théoriques de mandat sont prises en compte pour l'évaluation de l'atteinte du seuil d'heures précité.

Concernant les Salariés à temps partiel, une proratisation sera appliquée. Il en est de même pour les Salariés prenant un mandat en cours d'année.

 Garantie de transparence

Il est important pour Renault Group d'avoir une démarche de transparence sur le sujet de l'évolution de rémunération des Salariés mandatés.

Aussi, engagement est pris de remettre à chaque DSG, DSGA, DSC, DSCA ou DS du périmètre qui en fait la demande, la liste des personnes de son OSR et de son périmètre, bénéficiant de cette garantie de rémunération.

Par ailleurs, les DSG, DSGA, DSC, DSCA ou DS peuvent, après accord du (ou des) Salarié(s) concerné(s), solliciter la fonction RH afin d'avoir leur plan de promotion nominatif.

Un suivi particulier sur l'ensemble de la rémunération est fait par les DRH de chaque entreprise ou établissement, des différents Salariés bénéficiant de la garantie de rémunération susvisée ainsi que des délégués syndicaux, secrétaires et trésoriers des CSE.

CHAPITRE 4 – PRINCIPES DE STRUCTURATION DU DIALOGUE SOCIAL AU SEIN D'AMPERE

Comme évoqué au préambule du présent accord, l'organisation de Renault Group évolue et est créé en son sein, un pôle dédié aux activités et technologies électriques et software formé par les entreprises suivantes : Ampere Electricity, Ampere Software Technology, Ampere Cléon et Ampere s.a.s..

Afin d'assurer une cohérence du dialogue social au sein de ce pôle, les parties ont convenu de la nécessité de voir reconnaître à son niveau une Unité Economique et Sociale (UES).

Pour ce faire et conformément aux dispositions en la matière, une négociation doit être initiée, laquelle ne peut s'ouvrir que lorsque toutes les sociétés concernées auront une représentation syndicale. Ce faisant, la Direction s'engage à organiser dès la création de la société Ampere s.a.s. des élections professionnelles afin que celle-ci se voit doter d'une représentation syndicale.

Dès les résultats connus, les parties conviennent que des négociations soient ouvertes afin de négocier la reconnaissance d'une UES regroupant les sociétés ci-avant citées.

Compte tenu de la nécessité de construire l'architecture du dialogue social, les parties conviennent que les élections professionnelles des sociétés Ampere doivent se faire au plus vite. Au prochain renouvellement, il est souhaité que les élections de ces différents CSE se fassent sur une période plus rapprochée. Pour ce faire, des prorogations de mandats peuvent intervenir dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Soucieuses d'assurer une cohérence dans le dialogue social de Renault Group, les parties au présent accord, sans se substituer aux négociations à venir, ont souhaité fixer les principes directeurs suivants.

Titre 1 – En matière de représentation du personnel

Il est convenu que dans le cadre de la reconnaissance de l'UES Ampere et de la structuration des CSE et du CCSE qui la composeront, les principes suivants :

- L'UES Ampere est composée de 6 établissements distincts, lesquels correspondent au périmètre de mise en place de CSE : Ampere Software Technology, Ampere Cléon, Ampere s.a.s, Ampere Electricity pris en ses 3 établissements distincts (Manufacture de Douai, Manufacture de Maubeuge et Manufacture de Ruitz) ;
- Le CCSE mis en place au niveau de l'UES Ampere comporte au plus 8 titulaires et 8 suppléants.
Certains représentants du personnel en son sein qui occupent des fonctions spécifiques (notamment, le secrétaire) peuvent se voir allouer des moyens au plus équivalent à ceux qui existent pour le CCSE de l'entreprise Renault s.a.s. ;

- S'agissant des CSE composant l'UES, la négociation à venir doit fixer leurs modalités d'organisation, et particulièrement celles liées à la représentation de proximité, à laquelle les parties apportent une attention particulière. Les dispositifs et moyens en découlant doivent être au plus à hauteur de ceux prévus pour l'entreprise Renault s.a.s. ;
- 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 important que l'accord d'UES à venir puisse définir la répartition des prérogatives d'information-consultation entre le CCSE et les CSE. Pour ce faire, les règles de l'entreprise Renault s.a.s. en la matière sont à reprendre dans leur principe.

Titre 2 – En matière de droit syndical

Comme cela a été fait en matière de représentation du personnel, les parties souhaitent, en vue de la négociation de l'UES à venir, prévoir les principes directeurs suivants concernant le droit syndical :

- Il est nécessaire d'avoir au niveau de l'UES, une représentation syndicale. Pour ce faire, en plus d'un Délégué Syndical Central peut être associé un adjoint par OSR. Afin que ceux-ci puissent exercer les missions qui leur seront dévolues, les parties s'accordent sur le fait que des moyens peuvent leur être alloués dans la limite de ceux existant au sein de l'entreprise Renault s.a.s. ;
- Il est également nécessaire que l'accord d'UES à venir prévoie des moyens en matière de droit syndical local (notamment crédits d'heures) qui se doivent d'être au plus équivalents à ceux de l'entreprise précitée ;
- A l'instar de la répartition de prérogatives évoquées entre le CCSE de l'UES et les CSE la constituant, différents niveaux de négociation doivent être prévus afin qu'en fonction des domaines et du périmètre, celles-ci puissent être ouvertes soit au niveau de l'UES, soit de ses établissements.

CHAPITRE 5 – ACCOMPAGNEMENT DES PHASES TRANSITOIRES

Comme évoqué dans les différentes parties du présent accord, Renault Group va connaître des évolutions organisationnelles sans précédent lesquelles ont des conséquences en matière de structuration des IRP nécessitant la réalisation de travaux de déploiement et du temps d'accompagnement.

Afin de mener ces changements, les parties signataires ont convenu des moyens temporaires suivants :

Titre 1 – Temps d'accompagnement

Afin d'accompagner la période transitoire à la suite de la disparition de l'établissement de Lardy, un crédit exceptionnel de 300 heures est octroyé à toutes les OSR Groupe.

Par ailleurs, un crédit d'heures est alloué aux OSR signataires afin d'accompagner l'entrée en vigueur et la compréhension du nouvel accord conclu :

- 200h sur l'année 2023,
- 500h sur l'année 2024

Ce crédit est sous la responsabilité des DSG/DSGA qui en assurent la gestion.

Il est utilisable sous réserve d'un délai de prévenance de 5 jours calendaires et doit être pris en veillant à ne pas perturber le bon fonctionnement des services.

Il peut être alloué au bénéfice de Salariés qu'ils soient ou non mandatés.

Titre 2 – Mise en place d'une commission EIF

Conformément au titre 1^{er} du chapitre 1^{er} de l'accord dialogue social au sein de Renault s.a.s., les établissements d'Ile-de-France de Renault s.a.s. (Siège, Guyancourt, Villiers-Saint-Frédéric et Lardy) vont à terme constituer un seul et unique établissement distinct.

Ce changement nécessite des travaux préparatoires importants, notamment en matière de revue des offres et de gestion des ASC servies auprès des Salariés. La Direction ayant la volonté que la continuité des ASC soit assurée pour tous les Salariés concernés, une commission EIF est créée à la date de signature du présent accord.

Elle a pour finalité principale de travailler sur les modalités permettant d'assurer aux Salariés des prestations ASC en vue de la création de l'établissement unique EIF.

Cette commission est composée de plusieurs représentants de la Direction ainsi que 2 membres par CSE concernés qui sont désignés par les CSE à la majorité des membres présents.

Le temps passé en réunion sur convocation de la Direction est assimilé à du temps de travail effectif. Pour le reste, les crédits d'heures globaux et locaux sont à utiliser.

Titre 3 – Engagement de négociation d'un éventuel CASCI

La Direction prend l'engagement d'ouvrir la négociation d'un CASCI, dont le périmètre est à déterminer, si les CSE concernés en expriment la volonté.

Lors de cette négociation, seront notamment abordés d'éventuels moyens pour certains mandats du CASCI.

Titre 4 – Maintien d'ASC pour les Salariés transférés à Ampere s.a.s.

Comme expliqué dans le présent accord, la société Ampere s.a.s. est créée au moment du transfert de Salariés de Renault s.a.s. en son sein à une date fixée, à titre indicatif, au 1^{er} novembre 2023. Compte tenu du temps nécessaire à la réalisation des élections professionnelles, quelques mois vont s'écouler sans que cette entreprise n'ait de CSE.

La Direction ayant la volonté que tout Salarié continue, à tout moment, de bénéficier de prestation d'ASC, il est convenu que :

- Les CSE auxquels appartenaient les Salariés avant leur transfert continuent jusqu'à la mise en place du CSE d'Ampere s.a.s. à prester pour eux ;
- La Direction continue quant à elle à verser les subventions afférentes aux CSE de l'entité d'origine ;
- Les CSE concernés suite à la signature du présent accord et afin de rendre effectif ce dispositif, prennent des délibérations pour :
 - o Acter de ces mesures ;
 - o Préciser que l'éventuelle dévolution de leurs biens et patrimoine au profit du CSE Ampere s.a.s. prend effet à la date de constitution de ce dernier ;
- Pour les salariés de Lardy, des dispositions spécifiques sont prises.

Titre 5 – Mission temporaire du CCSF

Compte tenu de l'absence d'IRP au sein de la nouvelle société Ampere s.a.s. le temps de la mise en œuvre d'élections professionnelles et dans la volonté d'une continuité du dialogue social au sein d'Ampere s.a.s., il est convenu que le CCSF, durant cette période transitoire, aura pour mission d'en assurer la représentation.

CHAPITRE 6 – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES

Titre 1 – Entrée en vigueur et durée d'application de l'accord

Hormis les titres 2 et 4 du chapitre 5 ci-dessus qui s'appliquent dès signature du présent accord, celui-ci prend effet pour le reste de ses dispositions, à compter du 1^{er} novembre 2023 pour une durée indéterminée sous réserve de la signature de l'accord de révision de Renault s.a.s. concernant le dialogue social.

S'agissant du budget et du crédit d'heures prévus au Chapitre 1^{er}, ils s'appliquent à compter du 1^{er} janvier 2024.

Comme convenu lors des négociations, la perduration de son application est également soumise à l'effectivité des IRP de l'UES Ampere. Dans l'hypothèse, où celles-ci ne sont pas mises en place que ce soit par exemple, par l'absence de conclusion d'un accord d'UES ou de désignation de membres du CCSE de l'UES ou encore de DSC/DSCA, le présent accord prend automatiquement fin.

Conformément aux dispositions légales, les mesures du présent accord se substituent de plein droit à celles ayant le même objet résultant d'usages, d'engagement unilatéraux, d'accords atypiques ainsi que d'accords collectifs de branche, d'entreprise et d'établissement compris dans son champ d'application en ce qu'ils les révisent dans leur intégralité.

Titre 2 – Commission d'application

Conformément au titre 2 du chapitre 2, le CCSF a en charge de suivre l'application du présent accord. Dans ce cadre, ses membres peuvent autant que de besoin pendant les séances où il est réuni évoquer ce sujet.

Il est au demeurant acté que le CCSF est réuni, dans les plus brefs délais, en cas d'adoption de dispositions légales ou conventionnelles nouvelles ayant une incidence substantielle sur les dispositions du présent accord.

Titre 3 – Clause de revoyure

Les parties ont fait le constat lors des négociations d'une augmentation des heures de mandat, en décalage avec les principes directeurs fixés au début des échanges et notamment, celui d'iso-volume.

Cet accroissement pouvant avoir du sens pour accompagner la mise en place de la nouvelle architecture du dialogue social de Renault Group que ce soit au niveau France ou dans les entreprises concernées, il est convenu de les accorder pendant une durée de 2 ans à compter de la mise en œuvre du présent accord.

Passé ce délai, les parties conviennent que la Direction procède à l'ouverture d'une négociation de révision afin de réajuster les moyens jusqu'alors alloués.

Titre 4 – Notification, dépôt et publicité

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

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 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 être révisé dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail¹.

Titre 7 – Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, de manière totale ou partielle, à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, selon les dispositions légales applicables².

¹ A date, il convient de se reporter aux articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du code du travail

² A date, il convient de se reporter aux articles L.2261-9 et suivants du code du travail

Accord de dialogue social Groupe France

ENTRE

Renault s.a.s., Ampere s.a.s., Ampere Cléon, ACI Villeurbanne, Ampere Electricity (Renault Electricity), Alpine Cars, Manufacture Alpine Dieppe, Sofrastock International, Société de Véhicules Automobiles de Batilly, SODICAM², Renault Digital, Ampere Software Technology (Renault Software Labs), Alpine Racing, Qstomize, Retail Renault Group et DIAC

Représentées par M. Maximilien FLEURY
Directeur des Ressources Humaines France



ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

Jean-François NANDA

C.F.D.T.

représentée par M. Jean-François NANDA

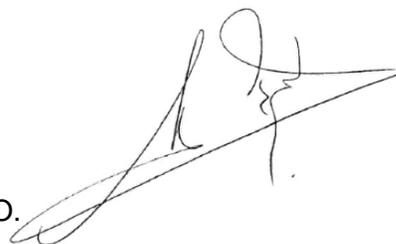
C.G.T.

représentée par M. Thomas OUVRARD



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

représentée par M. Guillaume RIBEYRE



F.O.

représentée par Mme Mariette RIH