

ACCORD RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL
AU SEIN DE RENAULT SW LABS

Entre les soussignés :

La Société Renault SW Labs, ci-après dénommée « La Direction »,

d'une part,

Et

Les Organisations Syndicales représentatives suivantes, dûment mandatées :

- La CFDT,
- La CFE-CGC,

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit,

PREAMBULE

L'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 ratifiée par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 a profondément modifié l'organisation des instances représentatives du personnel élues dans les entreprises en créant notamment le Comité Social et Economique (CSE), fusion des anciennes instances : Comité d'Entreprise (CE), Délégués du Personnel (DP) et Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

Les parties au présent accord rappellent que les élections des membres du Comité Social et Economique sont intervenues en mars 2018, suivant un protocole d'accord préélectoral signé en date du 22 février 2018.

Convaincues de l'importance d'un dialogue social de qualité, la Direction a souhaité organiser la représentation du personnel afin de la rendre plus efficace et en cohérence avec la réalité de l'organisation économique et sociale de l'entreprise. Ainsi, la Direction et les Organisations Syndicales représentatives de Renault SW Labs ont souhaité définir la composition et le fonctionnement des instances du dialogue social.

Dans ce contexte, la Direction et les Organisations Syndicales signataires du présent accord ont convenu de dispositions visant à définir les principes relatifs au fonctionnement du Comité Social et Economique, à la mise en place des commissions et aux moyens matériels et financiers attribués au Comité Social et Economique.

Les parties ont également défini les modalités d'exercice du droit syndical dans l'entreprise, en termes de moyens matériels et de temps.

Enfin, la Direction a souhaité intégrer à cet accord, l'accompagnement des parcours syndicaux et électifs et notamment en précisant l'articulation entre les fonctions de représentant du personnel et l'activité professionnelle, que ce soit en termes de formation, d'évaluation et d'évolution professionnelle et de rémunération.

Les parties conviennent d'envisager l'opportunité ultérieure de mettre en place des représentants de proximité ; ce point pourra notamment être rediscuté dans le cadre du suivi de l'accord conformément à l'article 13.

Le présent accord définit les règles devant s'appliquer à l'ensemble des établissements de la société Renault Software Labs, pour ce qui concerne la représentation des salariés et le dialogue social.

Partie 1 : Le Comité Social et Economique et ses commissions

Article 1 : La mise en place du CSE de la société Renault SW Labs

Le nombre de membres du CSE de la société est fixé à 13 titulaires et 13 suppléants.

Conformément aux dispositions légales, les membres de la délégation du personnel du Comité Social et Economique sont élus pour une durée de quatre ans.

Article 2 : Le fonctionnement du CSE

2.1/ Le président du CSE

Le CSE est présidé par l'employeur ou une personne ayant qualité pour représenter la direction ou son représentant dument mandaté par elle. Il est assisté éventuellement de trois collaborateurs maximums qui ont voix consultative conformément aux dispositions du Code du Travail.

2.2/ Le Bureau du CSE :

Le Bureau du CSE est composé :

- ✓ D'un secrétaire
- ✓ D'un secrétaire adjoint
- ✓ D'un trésorier
- ✓ D'un trésorier adjoint

Ils sont élus parmi les membres titulaires du CSE.

2.3/ Les réunions

Le CSE se réunit physiquement 11 fois par an dans le cadre des réunions ordinaires, soit une réunion chaque mois sauf au mois d'août, sur convocation du président. Eventuellement, une douzième réunion sous forme exceptionnelle pourra se tenir sur le mois d'Août si nécessaire.

Parmi ces onze réunions mensuelles plénières, les quatre réunions prévues par le Code du travail, portant sur les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail se tiendront à raison d'une par trimestre.

Lorsque le CSE se réunit dans le cadre de ses attributions relatives à la santé, sécurité et conditions de travail, des personnalités extérieures non membres du CSE sont invitées aux réunions, conformément aux dispositions légales.

Le Comité est en outre réuni, notamment, à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement ou à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

Des réunions extraordinaires peuvent également se tenir sur convocation du président ou sur demande de la majorité des membres titulaires.

Le temps passé en réunion sur convocation de l'employeur ainsi que le temps de trajet entre le lieu habituel de travail et le lieu de la réunion ne s'imputeront pas sur le crédit d'heures de délégation des représentants de la délégation du personnel du CSE.

Pour le bon fonctionnement de l'entreprise et dans le respect de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, les parties décident de fixer un principe général de limitation de la durée des réunions du CSE à 4 heures maximum, sauf en cas de circonstances exceptionnelles nécessitant une durée plus longue.

Conformément aux dispositions légales, seuls les titulaires siègent lors des réunions des CSE. Les suppléants seront néanmoins convoqués et destinataires des ordres du jour et des documents transmis aux membres titulaires. La convocation précisera que les suppléants assisteront à la réunion uniquement en cas de remplacement d'un titulaire.

En l'absence du titulaire, un élu suppléant assiste aux réunions et dispose alors d'une voix délibérative. Les règles de suppléance applicables sont celles fixées par le Code du travail

Néanmoins, conformément au protocole d'accord préélectoral signé en date du 22 février 2018, en son article 5, les parties rappellent que quatre élus suppléants au maximum pourront participer ponctuellement sur les points de l'ordre du jour sur lesquels ils se sont impliqués pour la préparation du dossier ; ces 4 élus suppléants seront proposés par le secrétaire du CSE.

2.4/ Les conditions d'utilisation de la visioconférence

Compte tenu de la distance entre les 2 sites, les parties s'accordent pour recourir à la visioconférence lors des réunions du Comité Social et Economique et de ses commissions (hors CSSCT qui sont des commissions locales).

Lorsque le comité social et économique est réuni en visioconférence, le dispositif technique mis en œuvre garantit l'identification des membres du comité et leur participation effective, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des délibérations.

Néanmoins, au vu de la nécessité de faciliter le travail et la cohésion des élus ; une réunion par trimestre sera proposée en présentiel alternativement sur un site puis l'autre.

Egalement, les parties conviennent qu'une réunion pourra se tenir exceptionnellement en présentiel en cas de sujets complexes, confidentiels ou très sensibles, à la demande expresse du Secrétaire et Secrétaire Adjoint du CSE. Pour un souci d'organisation, un délai de prévenance de 15 jours devra être respecté

2.5/ La convocation, l'ordre du jour et la transmission des documents afférents à l'information et à la consultation

L'ordre du jour est élaboré conjointement entre le président du CSE ou la personne mandatée à cet effet et le secrétaire, ou le secrétaire adjoint en cas d'absence de ce dernier.

Il doit être communiqué par messagerie électronique aux membres du CSE au moins 7 jours avant la réunion, sauf en cas de réunions extraordinaires, circonstances exceptionnelles ou en cas d'urgence. Dans ces cas, il sera possible de le modifier avec l'accord conjoint du président et du secrétaire jusqu'à 2 jours avant.

La convocation à la réunion du CSE sera adressée aux membres, par messagerie électronique, dans la semaine suivant la réunion précédente (sauf en cas de réunions extraordinaires), indépendamment de l'ordre du jour, pour faciliter la présence des élus et les éventuels déplacements.

Compte tenu de la structure des instances, l'ordre du jour comportera nécessairement un point sur la remontée des réclamations collectives et individuelles ; les autres modalités de remontée des réclamations seront fixées dans le règlement intérieur du CSE. Dans la mesure du possible, ce point sera limité à une durée maximum de 30 minutes en début de séance. Ce point est inscrit à l'ordre du jour de façon récurrente.

Lorsque sont en cause des consultations rendues obligatoires par une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle, elles y sont inscrites de plein droit par le président ou par le secrétaire ou en son absence le secrétaire adjoint.

La consultation du CSE est précédée d'une information via l'envoi d'une documentation ou d'une mise à disposition dans la BDES (Base de Données Economiques et Sociales).

La consultation doit avoir un effet « utile » pour permettre au CSE de formuler un avis motivé. A ce titre, le CSE doit disposer d'informations précises et écrites transmises par l'employeur, et la réponse motivée du chef d'entreprise à ses propres observations.

Le délai de consultation du CSE court à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le Code du travail pour la consultation ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la BDES.

Le délai de consultation et le délai de remise des documents dépendent de l'objet de la consultation et sont concomitants.

Les documents servant de support aux informations et consultations sont transmis ou publiés :

- **15 jours avant** pour les dossiers de consultation suivants :
 - o **Les 3 consultations annuelles du CSE** (Orientations stratégiques, situation économique et financière et politique sociale, conditions de travail et emploi de l'entreprise) définies par la législation en vigueur.
 - o **Les consultations ponctuelles relatives :**
 - Aux questions intéressant la marche générale de l'entreprise
 - A la modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise
 - Aux projets impactant de manière importante les conditions de travail
 - A la mise en œuvre de moyens de contrôle de l'activité des salariés
 - o **Les consultations du CSE** concernant le repos compensateur de remplacement et contingent d'heures supplémentaires.
- **8 jours avant** pour les autres dossiers de consultation non détaillés ci-dessus
- **3 jours avant**, dans la mesure du possible, pour les dossiers de simple information ne nécessitant pas la formulation d'un avis par le CSE.

La direction s'engage à communiquer le plus en amont possible sur des dossiers qui auraient un impact majeur sur l'organisation et les conditions de travail des collaborateurs.

En cas de recours à l'expertise dans les cas prévus par la loi, le délai de consultation pourra être porté à 2 mois.

A l'issue des délais de consultation et de remise des documents définis ci-dessus, le comité s'engage à rendre un avis en séance.

Toutefois ; pour des dossiers d'information consultation plus complexes, les parties s'engagent à respecter le processus détaillé ci-dessous :

- 1- Le dossier de consultation est envoyé ou publié via la BDES aux élus 15 jours avant la réunion au plus tard ;
- 2- La direction organise une réunion d'information avec les élus dans les 3 jours suivants la remise du document pour expliquer le dossier en amont ;
- 3- Lors de la réunion formelle du CSE, la direction répond à l'ensemble des questions. Dans la mesure du possible, les élus communiqueront les questions à la direction quelques jours avant la réunion formelle.
- 4- A la double condition où le process décrit ci-dessus est respecté et que la direction a répondu à l'ensemble des questions posées, les élus s'engagent à donner un avis en séance.

La motivation de l'avis pourra être communiquée ultérieurement à la direction.

Au besoin, les élus pourront demander une suspension de séance pour se concerter sur l'avis à donner.

Si toutefois la direction n'avait pas répondu à toutes les questions posées en séance, les élus pourront user des dispositions légales en matière d'information consultation.

Néanmoins si le comité refuse de se prononcer malgré les réponses apportées par la direction, il est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

2.6/ Les procès-verbaux des réunions du CSE

Les délibérations du CSE sont consignées dans un procès-verbal établi par le secrétaire du Comité dans un délai de 3 semaines après la réunion.

A l'issue de ce délai, le procès-verbal est transmis aux membres du CSE et à l'employeur, qui font connaître leurs remarques.

Cette communication a lieu au minimum 7 jours ouvrés avant la réunion suivante afin d'assurer l'adoption du procès-verbal au cours de la réunion suivante dans de bonnes conditions. L'adoption du PV est ensuite votée en séance par la majorité des membres présents lors de la réunion.

En cas de nécessité, une adoption anticipée du procès-verbal par voie électronique pourra être organisée.

Le procès-verbal des réunions du CSE peut, après avoir été adopté, être affiché ou diffusé dans l'entreprise par le secrétaire du Comité sur les panneaux d'affichage. Les parties conviennent que le lien Sharepoint vers le procès-verbal peut également être envoyé par mail à l'ensemble des salariés.

Le procès-verbal destiné à être affiché et diffusé ne peut contenir :

- ni informations confidentielles couvertes par l'obligation de discrétion ;
- ni propos injurieux ou diffamatoires contrevenant à la loi sur la presse ;
- ni d'informations susceptibles de porter atteinte à la vie privée.

2.7/ Les commissions du CSE

Des commissions du CSE sont mises en place :

- **Les commissions Santé, Sécurité et Conditions de travail** (voir article suivant)
- **La commission économique** : Obligatoire dans les entreprises de plus de 1000 salariés, celle-ci est spécialement chargée d'étudier des documents économiques et financiers recueillis par le CSE. Elle se réunit 2 fois par an et est composée uniquement des membres du CSE (suppléants ou titulaires), le président fait obligatoirement partie des titulaires. Les membres sont au maximum de 5.
- **La commission formation professionnelle et emploi** : Elle prépare les délibérations du CSE sur ces questions dans le cadre des consultations sur les orientations stratégiques et sur la politique sociale de l'entreprise, étudie les problèmes propres à l'emploi des jeunes et des handicapés.
Elle est composée de membres du CSE et/ou de salariés mais elle doit être présidée obligatoirement par un membre élu.
- **La commission d'information et d'aide au logement** : Celle-ci a pour but :
 - o de rechercher en liaison avec les organismes collecteurs du 1% patronal des possibilités d'offre de logement,
 - o d'informer les salariés sur les conditions dans lesquelles ils peuvent accéder à la propriété ou à la location d'un logement,
 - o d'assister les salariés dans les démarches nécessaires pour l'obtention d'aides financières,
 - o de proposer des critères de classement des salariés candidats à l'accession à la propriété ou à la location.Elle est composée de membres du CSE et/ou de salariés, et le président est obligatoirement membre du CSE (suppléant ou titulaire). Compte tenu de l'effectif inférieur à 500 salariés, le nombre de membres est de 3 membres.
- **La commission égalité professionnelle Femmes/Hommes et Handicap**
Celle-ci prépare notamment la consultation sur l'égalité professionnelle (dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise).
Celle-ci est composée de membres du CSE et/ou salariés. Le président est obligatoirement membre du CSE (suppléant ou titulaire).

Les parties conviennent que la composition et les modalités de réunion de ces commissions seront définies ultérieurement par le règlement intérieur du CSE.

2.8/ Les commissions Santé, Sécurité et Conditions de travail (CSSCT)

Compte tenu des enjeux prioritaires liés à la préservation de la santé et de la sécurité de l'ensemble du personnel au sein des deux établissements secondaires de Renault SW Labs, et à l'objectif d'amélioration permanente des conditions de travail, les parties signataires du présent accord conviennent de mettre en place une Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail sur chacun de ses sites de travail, à savoir une à Toulouse et une à Sophia Antipolis.

Chaque commission locale est composée de trois membres désignés par le CSE obligatoirement parmi ses membres, titulaires ou suppléants, et dont un est au moins issu du collège Encadrement. Un membre supplémentaire est désigné par le CSE sur l'un des sites, pour l'une des CSSCT, à sa convenance pour sa spécialité technique et pour son rôle de coordinateur des 2 commissions locales. La désignation se fait à la majorité des membres du comité présents, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Elle est présidée par un représentant de la Direction de chaque site, qui sera assisté d'un membre de la Direction des Ressources Humaines, prioritairement la ou le Responsable Relations Sociales.

Le médecin du travail, l'agent de contrôle de l'inspection du travail ainsi que les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale sont invités aux réunions des commissions.

La CSSCT pourra également inviter des intervenants extérieurs tels que des experts en accord avec la direction.

Par délégation d'attributions du CSE, chaque commission CSSCT a vocation à accompagner le CSE en matière de prévention et de réflexion dans des domaines SSCT. Plus particulièrement, elle a vocation à étudier et préparer les réunions et les délibérations du comité sur les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail nécessitant l'Information Consultation du CSE.

La CSSCT se voit confier, par délégation du CSE, les attributions en termes de santé, de sécurité et des conditions de travail telles qu'elles sont prévues par le Code du travail, à l'exception du recours à l'expert et des attributions consultatives du CSE.

A titre de rappel, les attributions du CSE en matière de SSCT sont notamment les suivantes :

- Promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise
- Réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladie professionnelle
- Etre informé et consulté sur des questions ponctuelles sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, à savoir :
 - ✓ Les conditions d'emploi et de travail
 - ✓ Les aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail des salariés
 - ✓ Les mesures de maintien dans le travail ou de remise au travail (personnes handicapées ou victimes d'un AT)
- Procéder à l'analyse des risques professionnels et de l'effet de l'exposition aux facteurs de pénibilité
- Contribuer à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois
- Contribuer à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées dans l'emploi
- Susciter des initiatives de prévention du harcèlement (moral ou sexuel)
- Mener des inspections en matière de santé, sécurité et conditions de travail (minimum 4/an)
- Alerter en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et morale ou aux libertés individuelles
- Alerter en cas de danger grave et imminent
- Demander des expertises sur des sujets de santé et sécurité

Aussi, elle dispose par l'intermédiaire des membres de la délégation du personnel qui la composent, du droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes et de danger grave et imminent.

La CSSCT n'a pas voix délibérative et n'a pas de personnalité morale distincte.

La CSSCT tient une réunion par trimestre, au cours du mois précédant la réunion trimestrielle du CSE, telle que prévue à l'article 2.3, consacrée à ses attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Elle est convoquée à l'initiative de la direction.

La CSSCT peut également se réunir à l'occasion de circonstances prévues par la loi et pour étudier tous projets soumis à l'information Consultation du CSE dans le cadre de ses attributions Santé Sécurité et Conditions de travail

L'ordre du jour des réunions est arrêté conjointement par le Président et le Secrétaire de la CSSCT et les convocations adressées dans les conditions prévues par le code du travail.

Le temps passé en réunion sur convocation de la direction, ainsi que le temps de trajet entre le lieu habituel de travail et le lieu de la réunion seront payés comme temps de travail effectif et ne s'imputeront pas sur le crédit d'heures de délégation.

Article 3 : Les moyens du CSE

3.1/ Les heures de délégation

Les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE bénéficient d'un crédit d'heures conformément aux dispositions du Code du Travail.

Les membres suppléants bénéficient du crédit d'heures global et annuel tel que défini dans le protocole d'accord préélectoral à l'article 5, de 230 heures. Ces heures sont utilisables par tous les suppléants.

Les membres des commissions élus ou non élus n'ont pas de crédit d'heures spécifique mais peuvent bénéficier des heures mutualisées des élus titulaires ou du volume d'heures global des suppléants.

Par ailleurs, les membres titulaires du CSE peuvent répartir entre eux et avec les suppléants le cas échéant, le crédit d'heures dont ils disposent. La répartition ne peut toutefois conduire l'un d'eux à disposer dans le mois de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il devrait disposer en application des dispositions réglementaires.

En cas de mutualisation, les membres titulaires doivent en informer l'employeur au plus tard 3 jours avant la date prévue pour leur utilisation dans un écrit précisant l'identité et le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux.

Par ailleurs, les parties rappellent que les heures de délégation peuvent être utilisées cumulativement dans la limite de 12 mois. Toutefois, la possibilité de reporter leurs heures ne peut conduire l'un d'eux à disposer dans le mois de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie. Le membre élu du CSE doit informer l'employeur de l'utilisation cumulée de ses heures de délégation au plus tard 3 jours avant la date prévue pour leur utilisation.

Les parties définissent également ci-dessous la procédure à respecter pour le suivi des heures de délégation :

- Information du manager le plus en amont possible par l'élu sur son départ en délégation et la durée prévisionnelle, afin de ne pas perturber le bon fonctionnement du service ;
- Déclaration des heures en fin de semaine ou au fur et à mesure, via un formulaire S2N à destination du manager qui valide et transmet le document à la Responsable Relations Sociales.

Les élus devront également veiller à informer de façon anticipée les managers des réunions convoquées à l'initiative de la direction.

Le crédit d'heures doit être regroupé en demi-journées qui se déduiront du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle de forfait. Une demi-journée correspond à 4 heures de mandat. Par exemple, si un salarié exerce 20 heures de délégation au cours d'un mois, ces heures seront regroupées en 5 demi-journées de 4 heures.

3.2/ Les budgets du CSE

3.2.1/ La dévolution des biens du Comité d'Entreprise

Le patrimoine de l'ancienne instance CE/DP sera dévolu au nouveau CSE conformément à l'article 9 de l'ordonnance du 22 septembre 2017 n° 2017-1386 modifié par l'ordonnance rectificative n° 2017-1718 du 20 décembre 2017.

Aussi, lors de la dernière réunion du CE/DP du 22 mars 2018, les membres de ces instances ont décidé de l'affectation des biens de toute nature dont ils disposent et des conditions de transfert des droits et obligations, créances et dettes relatifs aux activités transférées, à destination du futur CSE.

Lors de sa première réunion du 19 avril 2018, le CSE a également décidé à la majorité de ses membres d'accepter les affectations prévues.

3.2.2/ Le budget de fonctionnement

Conformément aux dispositions du code du travail, le budget de fonctionnement du CSE est fixé à un niveau égal à 0,20% de la masse salariale brute de l'entreprise telle que définie par la loi.

3.2.3/ Le budget des activités sociales et culturelles

Les parties au présent accord, décident, à compter du 1^{er} juillet 2018, de maintenir la contribution de l'entreprise à 1 % de la masse salariale brute, telle que définie à l'article L.2312-83 du code du travail.

Par ailleurs, dans le but d'améliorer la contribution au financement des activités sociales et culturelles du CSE au sein de la société, la contribution passera à 1,30% à compter du 1^{er} janvier 2019.

Le versement de cette contribution interviendra semestriellement à partir du 2^{ème} semestre 2018, avec un versement en juillet et en janvier de chaque année. La régularisation annuelle sera faite sur le mois de janvier de chaque année suivante.

La régularisation du budget 2018 sera réalisée sur le mois de janvier 2019.

3.2.4/ Le transfert entre budget des activités sociales et culturelles et budget de fonctionnement

En cas de reliquat budgétaire, les membres de la délégation du personnel du CSE peuvent décider par une délibération de transférer tout ou partie de l'excédent annuel dans les conditions fixées par le Code du travail.

3.3/ Les moyens du CSE

3.3.1/ Les formations des élus du CSE

Les élus du Comité Social et Economique bénéficient de 2 types de formation :

- Un stage de formation économique pour tous les membres titulaires du CSE élus pour la première fois ou pour un élu qui n'en a jamais bénéficié lors des 4 années précédentes.

Le stage de formation économique des titulaires du CSE est d'une durée maximale de 5 jours. La durée de cette formation est imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale prévu par le Code du Travail.

Le financement de la formation est pris en charge par le Comité Social et Economique : cela inclut aussi bien le prix du stage que les éventuels frais de déplacement et d'hébergement. Il est pris en charge sur le budget de fonctionnement.

- Une formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail :

La formation santé et sécurité des membres du CSE est organisée sur une durée minimale de 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés. La formation interviendra en priorité pour les élus appartenant à la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail.

Le congé de formation est pris en une seule fois à moins que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un commun accord qu'il le sera en deux fois.

Le financement de la formation santé et sécurité est pris en charge par l'employeur dans les conditions prévues par les articles R. 2315-20 et suivants.

Ainsi, les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation agréés sont prises en charge par l'employeur, à concurrence d'un montant qui ne peut dépasser, par jour et par stagiaire, l'équivalent de 36 fois le montant horaire du Smic.

Les frais de déplacement sont pris en charge par l'employeur conformément à la politique voyages du Groupe Renault, au trajet le plus direct depuis le lieu de travail du salarié jusqu'au lieu de dispense de la formation. Pendant les formations obligatoires ; la rémunération de l'élu stagiaire est maintenue par la direction.

- Des formations complémentaires :

En fonction des sujets d'actualité, les élus pourront bénéficier de formations complémentaires sur des sujets de type Prévoyance, Mutuelle ou Retraite dispensées par des organismes assureurs en concertation avec la direction.

Le temps passé sur ces formations ne sera pas déduit des heures de délégation et sera considéré comme du temps de travail effectif et payé comme tel, néanmoins les frais de transport seront pris en charge par le CSE.

3.3.2/ Le local du CSE

L'employeur met à la disposition du Comité Social et Economique un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Compte tenu de la configuration de la société sur 2 sites distincts et distants, la direction met à disposition un local sur chacun des sites : un à Toulouse et un à Sophia Antipolis.

Les parties conviennent également que les membres du CSE titulaires et suppléants et les représentants syndicaux au CSE, pourront disposer des salles de réunion pour leurs réunions préparatoires, dans le respect de la procédure de réservation des salles via Outlook et de la capacité de la salle réservée et en informant au préalable la responsable des relations sociales de la réunion.

3.3.3/ L'utilisation de la messagerie électronique

Les parties s'accordent pour que les communications du CSE au sujet des activités sociales et culturelles envers les salariés soit réalisée via l'adresse email spécifique du CSE.

La diffusion du lien Sharepoint du dernier procès-verbal du CSE adopté peut être réalisée via la messagerie professionnelle à l'ensemble des salariés.

L'utilisation de la messagerie électronique professionnelle des salariés est donc limitée aux 2 domaines suivants :

- L'envoi des informations relatives aux Activités Sociales et Culturelles
- L'envoi du lien sharepoint du PV de la réunion du CSE

3.3.4/ Le recours aux expertises

Le comité social et économique peut, le cas échéant sur proposition des commissions constituées en son sein, décider de recourir à un expert-comptable ou à un expert habilité dans les cas prévus aux articles L. 2315-87 du Code du travail et suivants.

Lorsque le comité social et économique décide du recours à l'expertise, les frais d'expertise sont pris en charge :

- **par l'employeur :**
 - pour les consultations récurrentes relatives à la politique sociale et à la situation économique et financière ;
 - en cas de licenciements économiques collectifs ;
 - en cas de risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel ;
 - pour la recherche d'un repreneur conformément à l'article L. 1233-57-17 ;
 - pour les expertises donnant normalement lieu à un financement 20%/80% (voir ci-dessous) lorsque le budget de fonctionnement du CSE est insuffisant pour couvrir le coût de l'expertise et n'a pas donné lieu à un transfert d'excédent annuel au budget destiné aux activités sociales et culturelles prévu à l'article L. 2312-84 au cours des 3 années précédentes ;
 - pour l'expertise en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle dans les entreprises d'au moins 300 salariés, en l'absence de tout indicateur relatif à l'égalité professionnelle dans la BDES ;
- **par le CSE, sur son budget de fonctionnement,** à hauteur de 20 %, et par l'employeur, à hauteur de 80 %, concernant :

- la consultation sur les orientations stratégiques ;
 - les consultations ponctuelles hors celles prises en charge par l'employeur (c'est-à-dire hors licenciements économiques collectifs, risque grave, et dans le cadre de la recherche d'un repreneur), cela vise par exemple les expertises en matière d'opération de concentration, d'offre publique d'acquisition, dans le cadre du droit d'alerte économique, ou encore en cas de projet important modifiant les conditions de travail ;
- par le CSE pour les expertises libres (C. trav., art. L. 2315-81).

Partie 2 : Organisation et Moyens des Organisations Syndicales Représentatives

Article 4 : Les représentants des organisations syndicales

4.1/ Le délégué syndical

Le nombre de délégué syndical est désigné en fonction de l'effectif de l'entreprise, conformément à la loi. Dans ce cadre, à la date de signature de l'accord, il est prévu 1 délégué syndical par organisation syndicale représentative.

Le délégué syndical représente son syndicat auprès de l'employeur pour lui formuler des propositions ou des revendications. Il est force de proposition.

Chaque délégué syndical bénéficie d'un crédit d'heures personnel de 18 heures par mois au titre de son mandat désignatif, compte tenu de l'effectif actuel. Ce crédit d'heures fait également l'objet d'un suivi conformément à la procédure définie à l'article 3.1 sur les heures de délégation.

Ce crédit d'heures syndical peut être mutualisé avec les membres de la délégation syndicale, notamment dans le cadre des négociations à venir.

La mutualisation des heures doit faire l'objet d'une information préalable de la direction.

4.2/ Le représentant syndical

La mission essentielle du représentant syndical au CSE est de faire connaître aux élus la position du syndicat sur les questions débattues en séance.

Il est convoqué à toutes les réunions plénières du CSE au cours desquelles il peut prendre librement la parole ; néanmoins il n'a qu'une voix consultative.

Il a accès aux mêmes informations que celles transmises aux membres élus.

Il bénéficie personnellement d'un crédit de 4 heures de délégation par mois et peut aussi bénéficier des heures mutualisées des élus titulaires ou du volume d'heures global des suppléants.

4.3/ La négociation collective au sein de l'entreprise

La capacité de négocier des accords collectifs au sein de l'entreprise appartient exclusivement aux organisations syndicales représentatives par le biais de leurs Délégations Syndicales.

Les délégations syndicales sont composées du délégué syndical de chaque organisation syndicale représentative accompagné d'un salarié appartenant au même syndicat.

Article 5 : Le local syndical

Un local syndical commun est attribué au sein de chaque site comptant une ou plusieurs sections syndicales. Chaque local est équipé d'une table et de chaises ainsi que d'armoires fermées à clé attribuées à chacune des sections. Ce local est doté du matériel nécessaire au fonctionnement de la section syndicale.

La direction autorise par ailleurs les organisations syndicales à utiliser les imprimantes/copieurs et coupe papier pour un usage syndical, dans la mesure où cette utilisation est raisonnable.

Article 6 : Les moyens de communication

Afin de permettre une communication fluide auprès des salariés, les parties conviennent de mettre en place plusieurs espaces de diffusion de l'information des syndicats.

6.1/ La mise à disposition d'une adresse mail syndicale

La direction s'engage à mettre à disposition de chaque organisation syndicale une adresse de messagerie à but d'utilisation syndicale. En contrepartie, les représentants syndicaux s'engagent à ne pas diffuser par ce biais leurs tracts en push à l'ensemble des salariés de l'entreprise. Néanmoins, ils pourront le faire auprès des salariés ayant expressément accepté de recevoir des publications syndicales sur leur messagerie personnelle.

La messagerie professionnelle reste par ailleurs utilisable pour des échanges individuels entre un salarié et un représentant de l'organisation syndicale.

6.2/ La mise à disposition d'un site intranet type Sharepoint ou page web office 365 (Page Web SWAY)

Afin de faciliter les communications syndicales auprès des salariés, la direction met à disposition des organisations syndicales au niveau de l'entreprise, un espace partagé type Sharepoint ou une page office 365 que les salariés pourront librement consulter pour prendre connaissance des informations publiées par les syndicats.

Le contenu de ces espaces ne doit contenir ni injures, ni diffamations et doit respecter les dispositions législatives relatives à la presse, au respect de la vie privée et du droit à l'image.

Les documents élaborés et mis à disposition par la direction (documents de présentation ou d'information/consultation du CSE) ne peuvent pas être diffusés ou mis à disposition sur ces espaces.

En tout état de cause, les limites de capacités telles que définies par le service informatique doivent être respectés.

6.3/ La diffusion des tracts syndicaux

Les parties conviennent d'appliquer les règles définies ci-dessous en matière de distribution des tracts et publications syndicales. Dès lors, les organisations syndicales s'engagent expressément à ne distribuer leur tract qu'en dehors des locaux réservés au travail et pendant les plages horaires suivantes :

- Avant 9h30 le matin

- Entre 12h et 14h
- Après 17h30 le soir

Par ailleurs, les organisations syndicales s'engagent expressément à ne pas déposer de tracts dans les locaux de l'entreprise (salles de pause et/ou cafétéria ni même sur les bureaux des collaborateurs), en dehors de tout affichage sur les panneaux syndicaux réservés aux organisations syndicales et attribués à l'article ci-dessous et sur l'espace intranet Sharepoint syndical.

6.4/ Les panneaux syndicaux

Conformément aux dispositions du Code du travail en vigueur, l'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage, distincts de ceux affectés aux communications du Comité Social et Economique.

Un exemplaire des communications syndicales est transmis à l'employeur, simultanément à l'affichage.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant les modalités suivantes :

- Sur Toulouse :
 - o Un panneau syndical pour chaque organisation syndicale dans la salle de pause du 2^{ème} étage ;
 - o un panneau syndical partagé dans chacune des salles de pause aux 1^{er} et 3^{ème} étages
- Sur Sophia Antipolis : un panneau syndical pour chaque organisation syndicale sur les 2 bâtiments et un panneau syndical partagé à la cafétéria du bâtiment B.

Partie 3 : Formation et Accompagnement des parcours syndicaux et électifs

Article 7 : La formation des représentants du personnel :

7.1/ La formation dans le cadre de l'activité professionnelle :

Les représentants du personnel ont accès, dans les mêmes conditions que les autres salariés, aux actions de formation prévues dans le plan de formation de l'entreprise.

Des mesures d'adaptation spécifiques sont envisagées, le cas échéant, afin de tenir compte de l'exercice des fonctions liées au mandat.

Ces formations professionnelles ont pour objet de maintenir à jour les connaissances techniques nécessaires à la tenue du poste et d'accompagner les évolutions technologiques, le maintien dans l'emploi ou le développement des compétences.

7.2/ Les formations dans le cadre des mandats syndicaux ou électifs :

- ✓ Le congé de formation économique, sociale et syndicale :

Les congés de formation économique, sociale et syndicale sont organisés conformément aux dispositions du Code du travail, à l'initiative et sur la base du volontariat des salariés.

Le salarié désireux de participer à un stage de formation économique, sociale ou syndicale doit présenter une demande à l'employeur, au moins 30 jours à l'avance. La demande doit préciser :

- la date et la durée de l'absence sollicitée ;

- le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session.

Le salarié bénéficiant d'un tel congé a droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération. L'employeur verse les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération maintenue.

- ✓ Les formations économiques et en matière de santé, sécurité et conditions de travail :

Afin de permettre aux représentants du personnel d'exercer plus efficacement leur activité de représentation, les représentants du personnel et délégués syndicaux ont accès aux formations définies par l'article 3.3.1.

Pour rappel, le CSE peut décider d'allouer une partie de son budget de fonctionnement à la formation des délégués syndicaux.

Article 8 : L'évolution professionnelle des représentants des organisations syndicales et élus titulaires du CSE

La gestion des carrières des salariés titulaires d'un mandat ne saurait prendre en compte leur appartenance syndicale.

L'appréciation ne peut prendre en compte que les critères retenus pour tout salarié, permettant d'apprécier tant la performance dans le poste que les capacités d'adaptation et d'investissement professionnel dans une évolution de carrière.

L'exercice d'un mandat s'intègre normalement dans la vie professionnelle des salariés.

C'est pourquoi la possibilité d'exercer une activité professionnelle correspond à leurs compétences, ainsi que des perspectives d'évolution de carrière, doivent être offertes aux représentants du personnel.

Pour gérer cette évolution de carrière, la direction et la hiérarchie ne prennent en compte que l'activité professionnelle exercée par le représentant du personnel. De même, celui-ci s'attache, dans toute la mesure du possible, à concilier les exigences de son mandat, qu'il exerce librement, avec les exigences de sa fonction.

Les dispositions du présent article précisent donc la façon dont la direction et ses représentants s'engagent à ce que l'exercice d'un mandat du personnel ou d'un mandat syndical ne porte pas atteinte à l'évolution de carrière des intéressés.

L'adéquation de la charge de travail et du ou des mandats, fait partie des sujets abordés lors de l'entretien de début de mandat et des autres entretiens prévus par le présent accord.

8.1/ L'entretien de début de mandat

Est visée par les présentes dispositions, la situation des représentants élus d'institutions représentatives du personnel et de représentants désignés des syndicats, tant internes qu'externes, quelle que soit la proportion de temps consacrée aux mandats.

En début de mandat, un entretien individuel a lieu avec le responsable hiérarchique et un représentant des Ressources Humaines, sur les modalités pratiques d'exercice du mandat au regard de l'emploi exercé. Un compte rendu d'entretien sera réalisé par les Ressources Humaines.

Cet entretien ne se substitue pas aux entretiens professionnels relatifs à la fixation des objectifs et à l'évaluation de leur atteinte.

8.2/ L'entretien RH à la demande

Les intéressés peuvent demander un entretien avec la Responsable RH du site. Durant l'entretien, les aspirations, les contraintes éventuelles, les souhaits de mobilité, les orientations éventuelles à envisager et les besoins de développement sont examinés.

8.3/ L'entretien de Mi-mandat

A mi-parcours du mandat, les représentants du personnel élus et désignés pourront demander à avoir un entretien de mi-mandat avec leur supérieur hiérarchique ; la responsable RH pourra être présente à la demande du salarié mandaté ou de son manager.

8.4/ L'entretien de fin de mandat

Un entretien de fin de mandat est réalisé 6 mois avant le terme supposé du mandat des représentants du personnel dont le nombre d'heures de délégation sur l'année représente au moins 30% de la durée du travail fixée dans leur contrat de travail. Cette procédure s'applique également sur demande de l'intéressé lorsque le nombre d'heures de délégation est inférieur à 30 % de la durée de travail de référence.

Cet entretien porte notamment sur les conditions permettant la reprise d'activité dans de bonnes conditions.

Article 9 : L'évaluation professionnelle

Compte tenu de la spécificité de l'exercice d'un mandat de représentant du personnel, l'entretien professionnel d'évaluation est réalisé par le hiérarchique en tenant compte de la disponibilité professionnelle ; notamment en ce qui concerne la fixation des objectifs et l'atteinte des résultats.

Durant cet entretien et à la demande de l'intéressé, un point sur les heures de délégation effectivement prises en cours d'année ainsi que les heures de réunion avec la direction, peut être effectué.

L'évaluation du représentant du personnel ne porte toutefois que sur l'exercice de l'activité professionnelle.

Article 10 : La garantie d'évolution de la rémunération

Pour les représentants élus d'institutions représentatives du personnel et les représentants désignés des syndicats (Délégués syndicaux et Représentants Syndicaux au CSE), chaque année, le service RH étudie l'évolution de carrière et de rémunération des intéressés avec la hiérarchie concernée.

Cette évolution de carrière et des rémunérations est basée uniquement sur les compétences professionnelles appréciées par la hiérarchie des intéressés ; l'exercice d'un mandat n'est pas pris en compte en tant que tel.

Toutefois, lorsque le nombre d'heures de délégation individuelles, légales ou conventionnelles dont le représentant dispose sur l'année dépasse 30% de la durée annuelle de travail fixée dans son contrat de travail (soit plus de 65 journées de délégation par an) ; il bénéficie chaque année civile d'une

évolution de rémunération, au sens de l'article L 3221-3 du code du travail, au moins égale à l'évolution moyenne des rémunérations des salariés de leur catégorie professionnelle et d'ancienneté comparable .

Partie 4 : Dispositions finales

Article 11 : Application de l'accord

Les dispositions du présent accord ne pourront pas être modifiées par le règlement intérieur du Comité Social et Economique

Tous les accords, usages et engagements unilatéraux antérieurs au présent accord et portant sur les mêmes dispositions cessent de s'appliquer à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Article 12 : Date d'application et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur à la date de signature. Il est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au terme des mandats des élus du CSE, mis en place par les élections 2018 ; soit jusqu'au 26 mars 2022.

Article 13 : Suivi de l'application de l'accord

Les parties au présent accord conviennent de se réunir en juin 2019 afin de partager l'évaluation de son application et d'examiner les éventuelles adaptations nécessaires, notamment liées aux évolutions légales et réglementaires.

Article 14 : Révision et dénonciation

Le présent accord pourra faire l'objet de révisions ou d'une dénonciation conformément aux dispositions légales.

Article 15 : Dépôt

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives dans l'entreprise.

Un exemplaire original sera transmis en LRAR à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes des Hauts de Seine.

Par ailleurs, une copie du présent accord sera adressée pour information à la DIRECCTE de Midi Pyrénées (Unité Territoriale), ainsi que la DIRECCTE des Alpes Maritimes (Unité Territoriale).

Pour rappel, depuis le 1er septembre 2017, les conventions et accords de branche, de groupe, d'entreprise et d'établissement sont rendus publics et versés dans une base de données nationale dont le contenu est publié en ligne dans un standard ouvert aisément réutilisable.

Ainsi, il est rappelé aux parties qu'après conclusion de l'accord, elles peuvent acter qu'une partie de l'accord ne doit pas faire l'objet de la publication prévue au premier alinéa. Cette

décision doit être motivée et signée par la majorité des Organisations Syndicales signataires de l'accord.

A Boulogne Billancourt, le 6 juillet 2018

Pour RENAULT SW LABS

Pour la C.F.D.T.
Représentée par

Pour la C.F.E./C.G.C.
Représentée par