

ACCORD SUR L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

PREAMBULE

Les principes et les règles relatifs à l'exercice du droit syndical et au dialogue social ont été posés par l'accord du 25 juin 2001, signé par l'ensemble des Organisations Syndicales.

Cet accord réaffirme le rôle important que jouent les Organisations Syndicales indépendantes et pluralistes dans l'Entreprise. Dans le souci commun de garantir et d'améliorer en permanence la qualité du dialogue social, les parties signataires ont donc exprimé leur volonté de promouvoir l'exercice de la mission des Représentants du Personnel élus et des modalités permettant de conforter le développement professionnel et le déroulement de carrière des salariés mandatés, et de préciser les conditions d'exercice des missions.

Afin que les Organisations Syndicales restent des interlocuteurs représentatifs, proches des réalités, donc crédibles vis-à-vis du personnel et de la hiérarchie, le second principe retenu par les parties est de concilier l'engagement syndical et le maintien d'un lien étroit avec l'activité professionnelle, en prenant notamment en compte les contraintes liées à l'exercice de certains mandats, déterminants pour le bon fonctionnement des Organisations Syndicales.

Troisième principe : les parties reconnaissent comme essentielle aux relations entre la Direction et les Représentants du Personnel et Syndicaux, la qualité de l'information et de la formation qui est donnée à ces derniers.

Dans cette perspective, l'accent est mis, depuis le précédent accord, sur l'information relative à la situation de l'Entreprise, les réponses apportées aux questions posées dans l'ensemble des instances représentatives du personnel et les éléments transmis lors des négociations avec les Organisations Syndicales représentatives.

Enfin, le quatrième principe ayant présidé à la conclusion de cet accord est que le bon fonctionnement des Organisations Syndicales représentatives, au niveau des Etablissements comme de l'Entreprise, est indispensable à la qualité du dialogue social, des discussions et des négociations avec la Direction.

Il en résulte la nécessité de faciliter la communication et les possibilités de réunions au sein des Organisations Syndicales représentatives, malgré l'éloignement géographique entre les sites.

Handwritten signatures and initials:
A large stylized signature on the left.
Below it, the initials "AN", "M", and "MR".
At the bottom right, the initials "CC" and "ED".

La loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail du 20 Août 2008 a introduit de nouveaux critères de représentativité des Organisations Syndicales au sein des Entreprises. La Direction a pris l'initiative d'aborder les modalités d'application de cette nouvelle loi avec les Organisations Syndicales représentatives dans l'Entreprise.

Lors de la réunion du 22 juillet 2009, les parties sont convenues de l'utilité de faire évoluer l'accord de 2001 afin de prendre en compte les évolutions réglementaires et législatives, notamment l'introduction du nouveau mandat de Représentant de la Section Syndicale. Les nouvelles mesures permettent de déterminer les moyens accessibles aux Organisations Syndicales représentatives tant au niveau de l'Etablissement que de l'Entreprise.

Conformément à l'article 5.2 de l'accord sur l'exercice du droit syndical du 25 juin 2001, les parties se sont régulièrement réunies pour faire le point de son application. Une commission de suivi a été constituée et se réunit tous les ans.

Au cours de ces réunions, toutes les parties ont reconnu le changement intervenu dans les relations sociales et l'amélioration du dialogue social dans l'Entreprise. S'il peut toujours apparaître des difficultés dans des sites, les parties conviennent de toujours rechercher des solutions, en privilégiant la voie du dialogue.

A ces occasions, il a également été rappelé que tous les salariés peuvent adhérer librement au syndicat de leur choix et s'adresser librement aux Représentants du Personnel. Par ailleurs, en dehors des entretiens pour lesquels l'assistance du salarié est de droit, et des entretiens relevant du management qui doivent constituer un moment privilégié entre le hiérarchique et son collaborateur (entretiens annuels, entretiens SCOP, entretiens de mobilité, ...), le salarié pourra se faire accompagner par un Représentant du Personnel, sous réserve de l'acceptation des parties (salariés, Direction). A défaut, la hiérarchie recevra le Représentant du Personnel dans les meilleurs délais après l'entretien avec le salarié.

Ceci ne s'oppose nullement au rôle légitime de la hiérarchie qui doit être attentive aux difficultés auxquelles peuvent être confrontés les salariés, et qui est l'interlocuteur responsable pour les régler directement.

Par ailleurs, les Organisations Syndicales représentatives dans l'Entreprise ont demandé des aménagements complémentaires au regard de la pratique et des huit ans d'application de cet accord. Ces adaptations portent sur :

- les moyens supplémentaires facilitant l'exercice des mandats et les prises de délégation ;
- les mesures permettant de renforcer encore le lien étroit entre engagement syndical et activité professionnelle ;
- une règle unique de répartition des jours indemnisés au titre des Congés de Formation Economique, Sociale et Syndicale (CFESS), applicable dans tous les Etablissements.

En parallèle, la Direction a présenté le nouveau dispositif de Valorisation des Acquis de l'Expérience Syndicale (VAES), qui sera expérimenté pour les 3 prochaines années.

A l'issue des réunions de négociation du 23 septembre 2009, du 7 octobre 2009 et du 18 novembre 2009, il a été ainsi convenu ce qui suit.

Handwritten signatures and initials: *FD*, *MR*, *CL*, *FD*, *MR*

CHAPITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Article 1.1 : Périmètre de l'accord

Le présent accord définit les règles devant s'appliquer dans l'ensemble des Etablissements de l'Entreprise.

Les parties souhaitent bâtir un cadre unique et commun applicable au dialogue et aux relations sociales dans les Etablissements de l'Entreprise. Les Organisations Syndicales représentatives dans l'Entreprise et la Direction pourront amender ce cadre commun au niveau central.

Les modalités pratiques de mise en œuvre des dispositions prévues dans le présent accord pourront faire l'objet d'un échange, au niveau local, entre les Organisations Syndicales représentatives dans l'Etablissement, et la Direction.

Article 1.2 : Personnel concerné

Relèvent du présent accord, les salariés exerçant un mandat de Délégué du Personnel, titulaire et suppléant, membres élus titulaires ou suppléants des Comités d'Etablissement, membres des Commissions des Comités d'Etablissement, membres des CHSCT, Représentants Syndicaux dans les Comités d'Etablissement, dans le Comité Central d'Entreprise et dans les CHSCT, Représentant de la Section Syndicale (RSS), membres du Comité Central d'Entreprise, titulaires et suppléants, Délégués Syndicaux centraux, Délégués Syndicaux centraux suppléants, Délégués Syndicaux et assistants syndicaux existant à la date de signature du présent accord.

Certaines dispositions pourront aussi s'appliquer aux personnes ayant un mandat à l'extérieur de l'Entreprise, sous réserve de pouvoir justifier des réunions passées dans des instances paritaires, telles que, par exemple, les représentants des Organisations Syndicales au Pôle Emploi, à la CAF, à la Sécurité Sociale, aux organismes paritaires de formation, aux Conseils Economiques et Sociaux, aux Conseils des Prud'hommes, ...

Les critères de la représentativité telle que mentionnée dans l'accord, sont les critères issus de la législation.

Handwritten signatures and initials: *PT W GN MR* and *EL FD*

CHAPITRE 2 : DISPOSITIONS GENERALES RELATIVES A L'EXERCICE DU MANDAT

Article 2.1 : Formation liée à l'exercice du mandat

Une politique de formation générale à l'égard des mandatés élus ou désignés par les organisations syndicales représentatives, sera développée en fonction de la nature et de l'objet du mandat, en complément des formations dispensées légalement.

Cette formation vise autant à les préparer à l'exercice d'une représentation du Personnel en leur donnant les éléments d'analyse nécessaires à la compréhension du fonctionnement et de l'environnement de l'Entreprise qu'à valoriser leur expérience syndicale dans le cadre de leur activité professionnelle.

Cette démarche s'inscrit dans la même optique que celle qui gouverne le chapitre 4 du présent accord sur le développement professionnel.

Cette formation est à distinguer des formations syndicales assurées par les Confédérations ou les Fédérations, telle que celle mentionnée à l'article 2.6 du présent accord. L'organisation par la Direction de cette formation devra rester compatible avec l'organisation du travail.

Elle viendra s'ajouter aux obligations légales applicables en la matière. Elle sera organisée et dispensée par les services compétents de l'Entreprise et adaptée aux particularités ou techniques de chaque Etablissement ou par des services spécialisés extérieurs. Les CE en seront informés. La durée totale annuelle de l'ensemble de ces formations sera de 5 jours au maximum par an, pour chaque salarié mandaté élu ou désigné dont la durée continue du mandat est d'au moins 6 mois.

2.1.1 – Formations liées à l'entrée dans le mandat

Les Délégués du Personnel titulaires, les membres titulaires du CE, ainsi que les membres élus du CHSCT pourront bénéficier, une seule fois, à l'occasion de leur première élection, de formations, prises en charge par la Direction, destinées à favoriser leur entrée dans leur fonction de Représentant du Personnel.

Le Service du Personnel de l'Etablissement proposera des modules de formation portant sur la communication, l'expression, l'animation de réunions et la rédaction de notes et de synthèses. Ces modules seront extraits de l'offre de formation de l'Entreprise.

Le salarié mandaté, élu pour la première fois, pourra choisir un ou plusieurs modules de formation parmi les quatre possibles, sous réserve que la durée totale consacrée au suivi de ces formations soit de 4 jours au maximum.

Les salariés qui disposent de plusieurs mandats bénéficieront de cette disposition une fois. Bénéficieront de cette disposition les mandats élus pour la première fois, à compter de la date de signature du présent accord, ainsi que ceux qui n'en auraient pas bénéficié depuis la signature de l'accord de 2001.

2.1.2 – Formation à l'hygiène et à la sécurité

Les membres élus du CHSCT, ainsi que les Représentants Syndicaux au CHSCT dont la durée continue du mandat est d'au moins six mois, pourront bénéficier d'une formation aux dispositions législatives et réglementaires en matière d'hygiène et de sécurité, et d'une formation spécifique liée aux techniques et à l'environnement industriel de chaque Etablissement.

Le Service du Personnel de l'Etablissement proposera des modules sur cette réglementation, chaque fois que nécessaire, au regard de l'évolution industrielle de l'Etablissement. La durée de chacune de ces formations sera de 3 jours au maximum.

2.1.3 – Formation générale économique et sociale

Les représentants désignés par les Organisations Syndicales représentatives dans l'Etablissement, dont la durée continue du mandat est d'au moins six mois ainsi que les Délégués du Personnel, les membres du Comité d'Etablissement, les Délégués Syndicaux Centraux, les Délégués Syndicaux et les Représentants Syndicaux dans les CE et CCE, pourront bénéficier d'une formation économique et sociale proposée sous forme de modules et prise en charge par le Service du Personnel de l'Etablissement.

Cette formation se déroulera sur 3 jours au maximum.

Le salarié qui dispose de plusieurs des mandats suivra la formation une fois. La formation sera dispensée lors du premier mandat et pourra être renouvelée après 4 ans de mandat continu.

2.1.4 – Formation à la bureautique

Tout mandaté élu, dès son élection, et tout mandaté désigné par une Organisation Syndicale représentative dans l'Etablissement, après une durée continue ou discontinue de 1 an dans un mandat, pourra suivre une formation à l'utilisation des logiciels de bureautique, proposée sous forme de modules et prise en charge par le Service du Personnel de l'Etablissement.

Cette formation ne pourra excéder 4 jours.

2.1.5 – Formation à l'utilisation des nouveaux moyens de communication

Afin de faciliter l'usage des nouveaux moyens de communication mis à la disposition des Organisations Syndicales représentatives dans le respect de la charte d'utilisation (communiquée aux Organisations Syndicales) prévue à l'article 2.2.7, deux salariés mandatés élus ou désignés d'une Organisation Syndicale représentative dans l'Etablissement, dont la durée continue du mandat est d'au moins 6 mois, se verront proposer, par le Service du Personnel de l'Etablissement, un module d'initiation à l'utilisation d'intranet d'une journée.

Handwritten initials and signatures: FD, MR, and other illegible marks.

Cette formation pourra, dans les mêmes conditions, être dispensée à deux autres mandats du Syndicat représentatif dans l'Etablissement ou de la Section Syndicale représentative dans l'Etablissement, à l'issue d'un délai de 1 an.

2.1.6 – Formation engagée dans le cadre du DIF

L'article 5.4 de l'accord relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle prévoit que le Droit Individuel à la Formation peut être utilisé pour suivre une action de formation ayant pour objet l'amélioration de la connaissance des accords professionnels. Les parties s'entendent pour étendre cette notion à l'ensemble des accords collectifs.

Le délai de prévenance pour suivre ces formations est actuellement de 2 mois au moins avant la date du stage.

A compter du 1^{er} janvier 2010, ce délai de prévenance est ramené à 1 mois pour ces actions de formation.

Lorsque les sessions de formation sont organisées au niveau national pour des salariés appartenant à des sites différents, une demande unique et collective est adressée par le Délégué Syndical Central à la Direction des Ressources Humaines.

Article 2.2 : Moyens de fonctionnement des Organisations Syndicales

2.2.1 – Crédit d'heures du Syndicat représentatif dans l'Etablissement ou de la Section Syndicale représentative dans l'Etablissement

En sus des crédits d'heures de délégation découlant de la loi et des conventions collectives nationales et territoriales, et en remplacement de tous les usages locaux relatifs au crédit d'heures de délégation au jour de la signature du présent accord, il est attribué à chaque Syndicat représentatif dans l'Etablissement, ou Section Syndicale représentative dans l'Etablissement, un crédit d'heures mensuel.

Le montant de ce crédit d'heures mensuel de délégation varie selon les effectifs retenus pour le calcul du nombre de sièges à pourvoir à l'occasion des dernières élections professionnelles de l'Etablissement concerné. Ce crédit d'heures peut être réparti librement, durant le mois considéré, par les Syndicats représentatifs dans l'Etablissement ou les Sections Syndicales représentatives dans l'Etablissement, entre leurs membres dotés d'un ou plusieurs mandats électifs ou désignatifs (y compris membre de commission et Représentant Syndical dans une instance), ainsi qu'aux salariés candidats non élus aux élections professionnelles. Il peut servir notamment, à la préparation de négociations locales, à des mandats ne disposant pas de crédits d'heures, à couvrir des dépassements exceptionnels de crédits d'heures autres que ceux prévus par la loi et rappelés par l'article 2.3.3, à la préparation des élections professionnelles.

Handwritten signatures and initials: W, M, MR, FD, and other marks.

Le montant de ce crédit d'heures de délégation est de 10 heures par mois pour chacun des Syndicats représentatifs dans l'Etablissement ou des Sections Syndicales représentatives dans l'Etablissement (y compris sites de moins de mille salariés). A ce montant, s'ajoutent 10 heures par mois par tranche complète de mille salariés, pour les Etablissements de plus de 1.000 salariés.

L'utilisation de ce crédit reste soumise à deux conditions cumulatives :

- la communication au Service du Personnel de l'Etablissement de la répartition de ce crédit entre les mandatés du Syndicat représentatif dans l'Etablissement ou de la Section Syndicale représentative dans l'Etablissement, à la diligence de l'Organisation Syndicale et au plus tard une semaine au plus après chaque fin de mois ;
- à l'utilisation de bons de délégation conformément à l'article 2.3.3.

2.2.2 – Crédit d'heures supplémentaire pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau de l'Entreprise

Dans l'objectif d'assurer la préparation et la coordination, au niveau de l'Entreprise, des réunions d'échange et de négociation avec la Direction, il est attribué, à compter du 1^{er} janvier 2010, à chaque Organisation Syndicale représentative au niveau de l'Entreprise un crédit de 50 heures par mois. Ce crédit d'heures est à la disposition du Délégué Syndical Central, qui l'attribue mensuellement aux Représentants de la Section Syndicale ou aux Délégués Syndicaux de son choix.

L'utilisation de ce crédit est soumise à trois conditions cumulatives :

- la communication par le Délégué Syndical Central à la Direction des Ressources Humaines de la répartition de ce crédit entre les Etablissements au plus tard une semaine avant chaque fin de mois,
- la communication au Service du Personnel de l'Etablissement de la répartition de ce crédit entre les mandatés du Syndicat ou de la Section Syndicale, à la diligence de l'Organisation Syndicale et au plus tard une semaine au plus après chaque fin de mois,
- à l'utilisation de bons de délégation conformément à l'article 2.3.3.

2.2.3 – Les réunions syndicales intercentres

Les parties reconnaissent la nécessité pour les Organisations Syndicales représentatives de développer les échanges au niveau de l'Entreprise, moyennant notamment l'organisation de réunions syndicales entre Etablissements.

A compter du 1^{er} janvier 2010, chaque Organisation Syndicale représentative au niveau de l'Entreprise dispose d'un crédit de 60 journées de travail au titre de réunions syndicales intercentres en Région Parisienne.

Handwritten signatures and initials: "en", "MR", "FD", and a large stylized signature.

La liste des participants à chacune de ces réunions intercentres sera communiquée par le Délégué Syndical Central à la Direction des Ressources Humaines, au moins huit jours avant la tenue de la réunion, afin de faciliter l'organisation des départs.

Les participants des sites de province pourront quitter leur poste de travail à partir de quinze heures trente, la veille de la réunion intercentres.

Le remboursement des frais engagés par chaque participant à l'occasion de ces réunions intercentres s'effectue sur justificatifs présentés à son Etablissement d'origine, selon les barèmes de déplacements de la catégorie A.

Cet article est indépendant des dispositions prévues à l'article 2.4.3 du présent accord, concernant une réunion préparatoire accordée par la Direction.

L'invitation aux réunions syndicales intercentres pourra être étendue aux salariés mandatés des filiales du groupe (Française de Mécanique, SEVELNORD, Mécanique et Environnement, la SCEMM, PMTC, la SCC et la SCA élargies à l'ensemble du réseau propre).

2.2.4 – Locaux syndicaux

Au sein de chaque Etablissement, des locaux syndicaux appropriés, comparables entre les Organisations Syndicales en termes de surface, mobilier et accès, sont mis à la disposition de chaque Syndicat représentatif au niveau de l'Etablissement, ou Section Syndicale représentative au niveau de l'Etablissement. Ils sont dotés de deux lignes téléphoniques reliées au réseau national et d'un accès au Réseau Poste Informatique (RPI).

En complément, en application de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale, les Syndicats et Sections Syndicales dont la représentativité n'est pas établie au niveau de l'Etablissement bénéficient, pour se réunir, d'un local commun. Dans la mesure du possible, ce local commun sera du type « open-space » avec des cloisons basses.

Par ailleurs, le Délégué Syndical Central d'une Organisation Syndicale représentative au niveau de l'entreprise, qui souhaite réunir les membres d'un Syndicat ou d'une Section Syndicale dans un établissement où ils n'ont pas rempli les critères de représentativité, pour préparer des réunions de négociations centrales ou d'échanges avec la Direction, pourra disposer de la réservation d'un bureau fermé ou d'une salle de réunion équipée.

A la date de signature de cet accord, une évaluation sera faite sur la dotation des locaux syndicaux dans l'ensemble des Etablissements.

2.2.5 – Moyens bureautiques et d'impression

Chaque Syndicat représentatif au niveau de l'Etablissement ou Section Syndicale représentative au niveau de l'Etablissement sera doté par l'Entreprise d'un téléphone, d'un fax et d'un micro-ordinateur équipé pour la bureautique selon les standards du groupe PSA et renouvelé selon les règles en vigueur dans l'Entreprise. Selon les possibilités dans chaque établissement, les Directions chercheront progressivement à compléter cette dotation par un rétroprojecteur.

La Direction prendra à sa charge les consommables nécessaires au fonctionnement du matériel précité (hors papier).

Ce matériel appartenant à l'Entreprise est sous la responsabilité de l'Organisation Syndicale utilisatrice. Ne peuvent être utilisés sur le micro-ordinateur mis à disposition par la Direction et seul connecté au RPI, d'autres matériels et logiciels informatiques que ceux mis à disposition en vertu du présent accord. Tout dommage au matériel informatique mis à disposition du Syndicat représentatif dans l'Etablissement ou de la Section Syndicale représentative dans l'Etablissement entraînera son remplacement à l'identique aux frais de l'Organisation Syndicale. Chaque micro-ordinateur mis à la disposition d'un Syndicat ou d'une Section Syndicale sera doté d'un accès réglementé à la messagerie, réservé aux échanges internes à chaque Organisation Syndicale et entre celle-ci et la Direction.

Afin de développer l'information des Représentants du Personnel, chaque Syndicat représentatif dans l'Etablissement ou Section Syndicale représentative dans l'Etablissement a un accès réglementé aux sites intranet du groupe PSA.

A compter du 1^{er} janvier 2010, un accès internet sera donné aux Délégués Syndicaux par Syndicat représentatif dans l'Etablissement ou Section Syndicale représentative dans l'Etablissement, sous réserve qu'ils soient désignés sur ce mandat sur une durée continue d'au moins 6 mois, à partir des postes informatiques mis à disposition dans les locaux syndicaux. L'accès à internet sera strictement réservé à ces Délégués Syndicaux, dans le respect de la charte d'utilisation des moyens de communication et d'information (communiqué aux Organisations Syndicales).

A cette date, chaque Délégué Syndical Central pourra mettre « en partage » des fichiers de nature syndicale sur l'un de ces ordinateurs, en limitant l'accès aux Délégués Syndicaux des Etablissements.

Chacun de ces Délégués Syndicaux pourra également mettre en partage sur l'ordinateur de la Section relié au réseau, des fichiers de nature syndicale, consultables par les seuls mandatés de l'Etablissement élus ou désignés.

Les Organisations Syndicales représentatives dans l'Etablissement et les éventuels mandatés bénéficiaires s'engagent à respecter les règles en vigueur dans l'Entreprise en matière d'utilisation des moyens informatiques, et notamment celles définies dans la charte d'utilisation des moyens de communication et d'information (communiquée aux Organisations Syndicales).

Les parties conviennent que sont notamment interdites les pratiques suivantes : diffusion de tracts et messages personnalisés aux salariés autres que ceux titulaires d'un mandat désignatif ou électif, pratiques dangereuses pour la sécurité du réseau interne, diffusion à l'extérieur d'informations collectées sur intranet et classées « usage interne », « confidentiel » ou « confidentiel restreint ».

Le non-respect de ces règles entraînera le retrait provisoire ou définitif de l'accès au RPI, et le retrait provisoire ou définitif de l'accès à la messagerie.

g/m
ec
MR
FD

Par ailleurs, dans chaque Etablissement, la Direction veillera en fonction de la configuration des lieux, à installer une imprimante EMF à proximité des locaux syndicaux, ou une imprimante individuelle, qui est réservée aux Organisations Syndicales représentatives au niveau de l'Etablissement et pour l'impression des documents à faible volume (hors édition de tracts).

2.2.6 – Modalité d'attribution d'une adresse de messagerie interne nominative

Chaque salarié mandaté élu, DP et CE, peut se voir attribuer, à sa demande, une adresse de messagerie interne nominative.

A compter du 1^{er} janvier 2010, cette disposition est ouverte aux membres élus du CHSCT, aux Représentants Syndicaux au CHSCT ou au CE. Cette mesure permettra d'éviter progressivement les tâches administratives sans valeur ajoutée (ex : transmission des ordres du jour, comptes-rendus, ...) pour les représentants disposant d'un poste informatique dédié.

A cette date, elle est ouverte également à chaque Délégué Syndical ayant au moins 1 mois de mandat, désigné par un Syndicat représentatif au niveau de l'Etablissement ou une Section Syndicale représentative au niveau de l'Etablissement, sous réserve de la signature au préalable de la charte d'utilisation des moyens de communication et d'information, par les Délégués Syndicaux bénéficiaires.

De plus, cette disposition est ouverte aux assistants Délégués Syndicaux ayant au moins 1 mois de mandat, désigné par un Syndicat représentatif au niveau de l'Etablissement ou une Section Syndicale représentative au niveau de l'Etablissement, dans les sites où l'institution de ces assistants remplace celle des Délégués Syndicaux.

Cet accès sera donné à titre strictement personnel. Le mot de passe d'accès ne devra pas être communiqué à d'autres personnes, sous peine de fermeture immédiate et définitive de l'accès.

Dans les Etablissements de grande taille, des mesures seront prises pour que les représentants travaillant dans des lieux éloignés du local syndical puissent cependant accéder à leur messagerie sans perte de temps (service RH ...).

2.2.7 – Accès du Syndicat représentatif dans l'Etablissement ou de la Section Syndicale représentative dans l'Etablissement au réseau téléphonique interne

A compter du 1^{er} janvier 2010, dans les sites où les téléphones fixes sont remplacés par des téléphones à technologie « DECT », chaque Syndicat représentatif au niveau de l'Etablissement ou Section Syndicale représentative au niveau de l'Etablissement sera doté par l'Entreprise d'un tel téléphone.

Ce matériel appartenant à l'Entreprise, confié au Délégué Syndical, est sous la responsabilité de l'Organisation Syndicale utilisatrice. Tout dommage au DECT mis à sa disposition, entraînera son remplacement à l'identique aux frais de l'Organisation Syndicale.

2.2.8 – Affichage

Des panneaux d'affichage sont mis à la disposition des Organisations Syndicales représentatives dans l'Etablissement ainsi qu'aux Organisations Syndicales non représentatives dans l'Etablissement mais reconnues comme Sections Syndicales selon les critères légaux.

Ces panneaux sont implantés dans un lieu de passage du personnel. Les organisations doivent remettre un exemplaire de chaque affichage à la Direction. Les affiches ne peuvent revêtir aucun caractère injurieux, diffamatoire, racial, politique ou religieux. Toute affiche apposée hors des panneaux syndicaux sera enlevée.

Afin de permettre une bonne application de ces dispositions, une évaluation sera réalisée dans chaque site. Elle permettra d'établir un état des lieux des conditions d'application de ces dispositions, en particulier concernant les lieux d'implantation, le respect des dimensions des panneaux, la bonne adéquation du support mis à disposition, ...

La synthèse de cette évaluation sera communiquée par la DRH aux Délégués Syndicaux Centraux afin de définir les progrès nécessaires.

2.2.9 – Congrès des Organisations Syndicales représentatives dans l'Entreprise

Le salarié mandaté, porteur d'une convocation écrite nominative émanant de son Organisation Syndicale représentative au niveau de l'Entreprise, présentée à la Direction au moins une semaine à l'avance, pourra demander une autorisation d'absence non rémunérée, afin de pouvoir assister au congrès de son Organisation.

Cette autorisation sera accordée pour autant qu'elle soit compatible avec le bon fonctionnement des usines et services.

2.2.10 – Fonctions syndicales extérieures relevant d'une Organisation Syndicale Représentative au niveau de l'entreprise

Les salariés, ayant plus d'un an de présence dans l'Entreprise peuvent être appelés, pendant une durée préalablement fixée, à quitter leur emploi pour remplir à l'extérieur une fonction syndicale (au niveau fédéral ou à l'échelon local).

A cet effet, les salariés mandatés remplissant, à l'extérieur, une fonction syndicale, bénéficient d'une suspension de leur contrat de travail. Le nombre de mandatés pouvant bénéficier simultanément de ces dispositions est au maximum de 2 par Organisation Syndicale représentative au niveau de l'Entreprise.

Les modalités de ces détachements font l'objet d'une convention entre l'Entreprise et les Fédérations concernées (Fédérations des Organisations Syndicales représentatives dans l'Entreprise), puis d'un avenant avec le mandaté concerné.

Handwritten initials and signatures: JF, AW, EL, SM, MR, FD.

Article 2.3 : Circulation des mandats dans le cadre de leur mission

2.3.1 – Liberté de circulation

Les salariés mandatés se déplacent librement au sein ou hors de l'Etablissement durant les heures de délégation, sous réserve de pouvoir justifier d'une part, de leur appartenance à l'Entreprise, et, d'autre part, de leur statut de Représentant du Personnel.

Il est précisé que les salariés mandatés en particulier du CHSCT, ont libre accès aux zones confidentielles dans le cadre des procédures d'accès applicables aux salariés autorisés. Ces procédures d'accès aux zones confidentielles et la validation des badges seront effectuées localement avec la Direction du secteur concerné.

Le Délégué Syndical Central peut librement se rendre dans le local syndical de son Organisation Syndicale, ainsi que circuler dans l'ensemble des Etablissements de l'Entreprise.

2.3.2 – Heures de délégation

Les heures de délégation sont présumées utilisées conformément à leur objet et sont payées à échéance normale. Les Délégués Syndicaux peuvent se répartir librement leurs heures de délégation.

Les membres d'un même CHSCT peuvent se répartir librement leurs heures de délégation au titre du CHSCT. En cas de carence de plus de deux mois d'un membre d'un CHSCT, son Organisation Syndicale pourra procéder à la désignation d'un remplaçant.

Il pourra être dérogé à la règle précitée dans un Etablissement, par accord avec l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives dans l'Etablissement ou du fait d'un accord antérieur.

Afin de permettre une bonne gestion des heures, les Organisations Syndicales conviennent de faire connaître dans la mesure du possible les nouvelles répartitions à la Direction au moins 5 jours avant le début du mois concerné.

Après information préalable avec un préavis souhaitable d'une semaine auprès du Service du Personnel de l'Etablissement, les Délégués du Personnel titulaires et les membres titulaires du Comité d'Etablissement pourront, en cas d'empêchement, attribuer leur crédit d'heures mensuel, ou la part restant de ce crédit d'heures, à un suppléant élu, désigné par leur Organisation Syndicale.

2.3.3 – Bons de délégation

Les bons de délégation sont de plein droit accordés et mis à disposition sans délai à tout Représentant du Personnel qui en fait la demande. Les salariés mandatés conviennent avec leur hiérarchie de bonnes pratiques permettant à celle-ci de préparer dans les meilleures conditions possibles le départ en délégation du salarié.

Handwritten initials and signatures: AN, CL, PD, MR, and a large signature.

Ainsi, en application des principes définis dans le préambule, et dans la mesure du possible, le Représentant du Personnel qui souhaite partir en délégation au cours d'une séance de travail, s'efforce d'informer sa hiérarchie au cours de la séance de travail précédant ou au début de la séance concernée.

Il est rappelé que les bons de délégation ne sont pas un moyen de contrôle de l'activité des Représentants du Personnel. Ils doivent permettre d'une part, aux Représentants du Personnel, d'exercer totalement leurs prérogatives et, d'autre part à la direction d'assurer la bonne gestion administrative des heures de délégation.

Les parties rappellent la mise en œuvre des dispositions relatives au suivi des droits individuels : le mandaté déclare sur le carnet les différents codes d'activité (délégation ou participation aux réunions direction) et remet le bon de délégation à son hiérarchie pour enregistrement.

Les crédits d'heures de délégation et le bon qui s'y rapportent, sont, dans les limites du crédit d'heures, considérés comme normalement réalisés et payés chaque mois. Il est rappelé qu'en dehors du cadre de leur mission validée par la remise d'un bon de délégation, les mandatés sont soumis aux mêmes droits et devoirs que l'ensemble des salariés, notamment en ce qui concerne la présence et l'activité.

En application des règles légales, un Représentant du Personnel peut être amené à dépasser son crédit d'heures, en cas de circonstances exceptionnelles. Ce temps de dépassement ne sera rémunéré qu'à condition que son utilisation soit justifiée dans le mois qui suit la prévenance par la Direction.

Une analyse individuelle et collective par Organisation Syndicale est réalisée par les équipes Ressources Humaines, autant que de besoin. Cette analyse porte sur les écarts entre les droits et les consommations. Elle intègre les heures supplémentaires de Section Syndicale. Elle est communiquée au Délégué Syndical et, si nécessaire, fait l'objet d'un échange avant toute mesure à l'encontre d'un mandaté de l'Organisation Syndicale.

La répartition des heures de Section Syndicale supplémentaires, accordées par cet accord, pourra être modifiée par le Délégué Syndical sur la base de l'analyse mensuelle diffusée.

2.3.4 – Délégation pendant une période de congés

Un salarié mandaté qui serait amené, suite à un accident ou incident d'une gravité exceptionnelle, à suspendre une période de congés payés pour exercer son mandat, sera autorisé à déduire le temps de délégation du décompte de ses congés.

AN 17
SM MR
FD

Article 2.4 : Réunions sur convocation de la Direction

2.4.1 – Dispositions communes

Le temps passé en réunion, par les salariés mandatés, sur convocation de la Direction, est assimilé à du temps de travail effectif.

Dès lors ce temps ne s'impute pas sur les crédits d'heures de délégation des mandatés concernés et le cas échéant vient créditer leur compte courant individuel lorsque les réunions se situent au-delà de la durée normale du travail.

2.4.2 – Déplacements lors des négociations centrales, des réunions de CCE

Dans la mesure du possible, les déplacements s'effectueront pendant le temps de travail.

Les frais de déplacements, d'hébergement et de repas des élus ou mandatés dans les réunions visées au présent article, ainsi que des personnes assistant aux réunions à l'initiative de la Direction, sont pris en charge par la Direction selon les barèmes de déplacement de la catégorie A.

Les titres de transport seront remis par la Direction, qui pourra également prévoir les réservations d'hébergement pour les élus et mandatés qui le souhaitent.

2.4.3 – Préparation des réunions de négociations centrales et de CCE

A l'occasion des réunions centrales, une salle équipée d'un téléphone-fax sera attribuée, sur leur demande aux Organisations Syndicales non représentées au siège de la Société.

Afin de faciliter la préparation des réunions du CCE se déroulant le matin, il est admis que les représentants des Etablissements de la région parisienne bénéficieront de 4 heures de délégation à prendre la veille, après-midi, de la réunion. Pour les négociations centrales, ce crédit est de 3 heures par séance.

Les représentants des Etablissements de province pourront partir la veille dans la matinée, afin de pouvoir bénéficier de 4 heures ou de 3 heures de délégation l'après-midi précédant la réunion.

Afin de faciliter la préparation des réunions du CCE se déroulant l'après-midi, il est admis que les membres du CCE bénéficieront de 4 heures de délégation à prendre le matin de la réunion. Pour les négociations centrales, ce crédit est de 3 heures par séance.

Les représentants des Etablissements de province pourront partir la veille, dans l'après-midi, pour pouvoir bénéficier des 4 heures ou des 3 heures de délégation le matin précédant la réunion.

Dans la mesure du possible, lorsqu'une réunion centrale se terminera après 17 heures et est suivie le lendemain d'une réunion de CE dans les Etablissements de province, cette dernière sera programmée à partir de 10 heures.

Handwritten initials and signatures: JM, AV, SM, CC, ED, MR.

Lorsque la réunion centrale se terminera après 17 heures, les mandatés venant des Etablissements de province et dont le temps de déplacement est supérieur à 3 heures, seront autorisés à reprendre le travail à midi, pour les personnes en horaire de journée, ou seront dispensées de leur tournée de travail s'ils sont en horaire de doublage-matin. Dans ce cas, les heures de transports de la veille au soir ne seront pas rémunérées. Si les mandatés choisissent néanmoins de reprendre leur travail dès le lendemain de la réunion, aux heures habituelles, les heures de transport viendront créditer leur compte courant individuel.

A l'occasion de négociation d'accords centraux, si cela est nécessaire à l'avancement des travaux, la Direction pourra prendre en charge une réunion de préparation pour chacune des Organisations Syndicales représentatives au niveau de l'Entreprise.

Pourront participer à ce type de réunion, les membres des délégations désignés par leur Organisation Syndicale représentative dans l'Entreprise pour négocier l'accord central concerné et leurs remplaçants dans la limite de 8 participants au total.

Les modalités liées à l'organisation de chaque réunion seront identiques à celles prévues pour les réunions intercentres à l'article 2.2.3.

2.4.4 – Réunions avec la Direction ou ses représentants au niveau local

Pour l'ensemble des réunions avec la Direction, il est accordé à chaque participant un quart d'heure avant et après la réunion.

Ce temps est un minimum qui pourra être modifié dans les Etablissements pour tenir compte de particularités telles que, notamment, l'éloignement des salles de réunion ou l'obligation de changer de vêtements de travail.

Les membres des CE, les membres des commissions de CE en place à la date de signature du présent accord, et les membres des CHSCT, ainsi que les Délégués du Personnel, travaillant dans un horaire différent de celui de la réunion, bénéficient d'une dérogation d'horaire pour assister aux réunions. Les modalités de ces dérogations horaires sont arrêtées conjointement en début de mandat et à chaque modification importante d'horaire par le service du personnel.

Dans la mesure du possible la direction proposera une dérogation d'horaire pour les réunions extraordinaires. Chaque établissement veillera à ce que ces dispositions puissent s'appliquer aux personnes quel que soit leur horaire, en particulier pour les salariés en horaire de nuit. Si cette dérogation d'horaire s'avère impossible (ex. prévenance tardive) le temps de déplacement du salarié qui se déplace en dehors de son temps de travail, pour se rendre en réunion sur convocation de la Direction, est indemnisé comme du temps de travail effectif.

Le temps de repos légal sera respecté, sans impact sur la rémunération des salariés.

Les salariés mandatés, membres des délégations appelées à participer à la négociation d'un accord d'Etablissement, travaillant dans un horaire différent de celui de la réunion, se verront proposer par la Direction, dans la mesure du possible, une dérogation d'horaire afin de pouvoir y participer.

Handwritten initials and signatures: JM, AV, SA, MR, EC, ED.

Cette dérogation d'horaire ne pourra entraîner de pertes de ressources (maintien du salaire et des primes de l'horaire habituel du salarié).

Chaque Syndicat représentatif dans l'Etablissement, ou Section Syndicale représentative dans l'Etablissement, appelé à participer à la négociation d'une Convention Collective, d'un accord ou d'un avenant d'Etablissement dispose d'un forfait annuel de 15 heures par an.

A compter du 1^{er} janvier 2010, pour les Etablissements dont l'effectif est supérieur à 3.500 salariés, compte tenu de la spécificité des thèmes de négociation pour les Etablissements de cette taille, ce crédit est porté à 20 heures par an.

Article 2.5 : Information et documentation des Représentants du Personnel

2.5.1 – Information des Organisations Syndicales représentatives

Afin de leur permettre une meilleure compréhension du fonctionnement de l'Entreprise et de son environnement, mais aussi de prendre connaissance de l'actualité, tant économique que juridique, une documentation sera mise à la disposition de chaque Syndicat représentatif dans l'Etablissement ou Section Syndicale représentative dans l'Etablissement.

A compter du 1^{er} janvier 2010, les Délégués Syndicaux Centraux et un Délégué Syndical par Syndicat représentatif dans l'Etablissement ou Section Syndicale représentative dans l'Etablissement, peuvent choisir un abonnement à deux revues spécialisées en matière juridique, sociale ou économique de leur choix, parmi celles proposées par leur Etablissement.

En complément, le choix pourra être élargi, tout en restant dans les domaines juridiques sociaux et économiques, à un abonnement sous la forme d'une revue papier ou d'un abonnement du site internet de la revue (avec accès par l'intranet).

Les Délégués Syndicaux Centraux et les Secrétaire et Secrétaire adjoint du CCE seront destinataires des communiqués internes, des communiqués de presse, ainsi que du rapport annuel.

Chaque année, la Direction des Ressources Humaines transmettra à chaque Délégué Syndical Central, le résultat des élections professionnelles (DP et CE) site par site, tous collègues confondus.

2.5.2 – Documents remis aux Organisations Syndicales

Chaque Syndicat représentatif dans l'Etablissement ou Section Syndicale représentative dans l'Etablissement se voit remettre, par le Service du Personnel, un classeur comportant l'ensemble des accords d'Entreprise et leurs avenants, ainsi qu'un exemplaire de la convention collective applicable dans l'Etablissement et un classeur contenant les accords de l'Etablissement.

Handwritten signatures and initials: JY, W, SN, MR, CC, FD.

Article 2.6 : Les Congés de Formation Economique, Sociale et Syndicale

Le délai pour déposer un Congé de Formation Economique, Sociale et Syndicale est de 15 jours (le CFESS ne se confond pas avec les formations CHSCT et CE réglementaires). Les Congés de Formation Economique, Sociale et Syndicale durent généralement deux jours consécutifs, mais il est admis que ces congés soient pris par jours séparés.

Le solde des droits d'une année en cours peut être liquidé jusqu'à fin mars de l'année suivante.

Les personnes qui bénéficient d'un Congé de Formation Economique, Sociale et Syndicale doivent déposer les attestations le plus rapidement possible auprès de leur Service du Personnel.

2.6.1 – Détermination du nombre de jours de CFESS sur chaque Etablissement

Les parties rappellent que conformément à l'arrêté du 7 mars 1986 pris en application de l'article L. 3142-7 et suivants du Code du Travail, le nombre de jours de CFESS à répartir est, sur chaque Etablissement, déterminé en fonction de l'effectif selon la règle suivante :

- de 1 à 24 salariés : 12 jours ;
- de 25 à 499 salariés : 12 jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 25 salariés ;
- de 500 à 999 salariés : 12 jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 50 salariés ;
- de 1.000 à 4.999 salariés : 12 jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 100 salariés ;
- plus de 4.999 salariés : 12 jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 200 salariés.

2.6.2 – Répartition des jours de CFESS

Afin de garantir à chaque Organisation Syndicale représentative dans l'Etablissement la possibilité de bénéficier d'un nombre minimum de jours de CFESS, tout en prenant en compte l'audience de chacune d'entre elles sur chacun des Etablissements, les parties adoptent les modalités de répartition suivantes :

- chaque année, la moitié du nombre de jours de CFESS calculé en application de l'article 2.6.1 du présent accord, et arrondi au multiple du nombre d'organisations concernées le plus proche, sera attribuée à parts égales entre chaque Organisation Syndicale représentative au niveau de l'Etablissement ;
- l'autre moitié du nombre de jours de CFESS calculé en application de l'article 2.6.1 du présent accord, sera attribuée à chaque Organisation Syndicale représentative au niveau de l'Etablissement, proportionnellement aux résultats obtenus à l'occasion des dernières élections du Comité d'Etablissement (CE), sur les suffrages valablement exprimés.

Handwritten signatures and initials: *SM*, *MR*, *FD*, *CC*, *AN*, *EM*, *MR*, *FD*

Les jours non attribués aux Organisations Syndicales représentatives dans l'Etablissement en application de cette règle de répartition, seront réservés jusqu'au 1^{er} juin de chaque année, à d'éventuels demandeurs individuels n'appartenant pas aux Organisations Syndicales Représentatives.

Le 1^{er} juin, l'éventuel reliquat sera partagé entre les Organisations Syndicales représentatives au niveau de l'Etablissement, en fonction des suffrages valablement exprimés obtenus par chaque Organisation Syndicale, à l'occasion des dernières élections CE, par rapport à la totalité des suffrages valablement exprimés obtenus par l'ensemble des Organisations Syndicales concernées.

Il pourra être dérogé à la règle précitée dans un Etablissement, par accord avec l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives dans l'Etablissement ou du fait d'un accord antérieur.

2.6.3 – Participation de l'Entreprise à la rémunération des jours de CFESS

L'article R. 3142-1 du Code du Travail indique que les jours de CFESS doivent donner lieu à une rémunération par les employeurs, à hauteur de 0,08 pour mille du montant des salaires payés pendant l'année en cours.

En conséquence, la répartition de la participation de l'Entreprise à la rémunération des jours de CFESS sera déterminée en fonction du nombre de jours attribué à chaque Organisation Syndicale représentative dans l'Etablissement et aux éventuels demandeurs individuels.

Le 1^{er} juin, la participation liée aux jours non consommés par les demandeurs individuels, sera répartie entre les Organisations Syndicales représentatives dans l'Etablissement, proportionnellement aux jours de CFESS qui leur seront réaffectés.

La contribution de 0,08 pour mille sera abordée à l'occasion d'une prochaine réunion, dédiée également à la répartition et aux modalités d'utilisation du CFESS. Cette réunion sera organisée après avoir réalisé une analyse des pratiques des sites.

CHAPITRE 3 : DISPOSITIONS PARTICULIERES RELATIVES A L'EXERCICE DU MANDAT

Article 3.1 : Délégué Syndical Central

Chaque Organisation Syndicale représentative au niveau de l'Entreprise pourra désigner un Délégué Syndical Central.

La Direction rappelle l'importance du rôle des Délégués Syndicaux Centraux dans l'Entreprise. Elle souhaite les doter de moyens leur permettant d'exercer au mieux leur mission et ainsi de recueillir et coordonner les attentes et remarques des Etablissements.

3.1.1 – Crédit d'heures de délégation

En sus de leur crédit mensuel légal de 20 heures, il est alloué un crédit de 80 heures par mois aux Délégués Syndicaux Centraux d'une Organisation Syndicale représentative au niveau de l'Entreprise.

3.1.2 – Délégué Syndical Central suppléant

En raison de la taille importante de l'Entreprise et de la multiplicité des Etablissements la composant, le Délégué Syndical Central d'une Organisation Syndicale représentative au niveau de l'Entreprise, représentant désigné par son Organisation Syndicale auprès de la Direction des Ressources Humaines, peut prévoir un Délégué Syndical Central suppléant désigné lui aussi par son Organisation Syndicale.

A ce titre, le Délégué Syndical Central d'une Organisation Syndicale représentative au niveau de l'Entreprise peut transférer à son Délégué Syndical Central suppléant jusqu'à 30 heures par mois du crédit d'heures de délégation qui lui est alloué par le présent accord.

3.1.3 – Budget

A compter du 1^{er} janvier 2010, chaque Délégué Syndical Central d'une Organisation Syndicale représentative au niveau de l'Entreprise se verra attribuer un crédit pour le remboursement des frais courants de fonctionnement de son Organisation Syndicale, dans la limite de 12.000 euros chaque année.

Une avance de 6.000 euros sera versée en début d'année et devra faire l'objet de justificatifs des dépenses engagées. Ce premier versement pourra être complété au fur et à mesure de la présentation des justificatifs à la Direction des Ressources Humaines.

3.1.4 – Moyens matériels

Chaque Délégué Syndical Central se voit attribuer un poste téléphone-fax relié au réseau national et un ordinateur portable, équipé pour la bureautique, selon les standards du groupe PSA, avec accès internet et régi selon les dispositions de l'article 2.2.4 du présent accord.

Handwritten initials and signatures: W, SM, MR, FD, and a large signature on the right.

A partir du poste informatique de leur Syndicat représentatif dans l'Etablissement ou Section Syndicale représentative dans l'Etablissement, ils bénéficieront chacun d'un accès personnalisé et réglementé à l'Intranet du groupe PSA Peugeot Citroën et pourront accéder à une messagerie personnelle dans les conditions d'utilisation prévues à l'article 2.2.5.

Dans le cadre de l'exercice de leur mission, les Délégués Syndicaux Centraux pourront demander le prêt d'un véhicule de service pour se rendre dans un Etablissement de l'Entreprise. Cette possibilité leur est offerte dans la limite de 30 jours par an, sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 5 jours et de la disponibilité du parc de véhicules de l'Etablissement concerné. Les frais de déplacement, de repas et d'hébergement engagés à cette occasion restent à la charge du Délégué Syndical Central.

Article 3.2 : Comité Central d'Entreprise (CCE)

Afin de préparer chaque réunion du CCE, le Représentant Syndical au CCE dispose d'un crédit de délégation de 10 heures par réunion, utilisable durant le mois de la séance. Les dispositions de cet article se cumulent avec celles prévues à l'article 2.4.3.

Article 3.3 : Comités d'Etablissement

3.3.1 - Secrétaires et Trésoriers de CE

Afin de tenir compte de la charge de travail et des responsabilités induites par l'exercice des fonctions de Secrétaire de CE et de Trésorier de CE, la Direction pourra autoriser le prêt de ces salariés au CE pour la durée de leur fonction.

Les frais de personnel des salariés intéressés seront intégralement facturés par la Direction au CE, à l'exception des 20 heures de délégation légales et conventionnelles dont ils bénéficient.

A compter du 1^{er} janvier 2010, ces heures de délégation sont portées à 50 heures pour chaque Secrétaire de CE.

3.3.2 - Crédit d'heures des membres des Commissions des Comités d'Etablissement

A compter du 1^{er} janvier 2010, au sein des Commissions obligatoires découlant de la loi (Commission Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail, Commission formation professionnelle, Commission information et aide au logement) et des commissions facultatives des Comités d'Etablissement, toutes les Organisations Syndicales représentatives au niveau de l'Etablissement pourront être représentées par un Délégué Syndical ou un Représentant au niveau du site dès lors que l'Organisation Syndicale n'y est pas déjà présente.

Handwritten signatures and initials, including a large signature and the letters 'N', 'CC', and 'FD'.

A cette date, les membres des Commissions obligatoires et facultatives des Comités d'Etablissement destinées aux activités sociales, en place à la signature du présent accord, bénéficient d'un crédit individuel de 24 heures de délégation par an y compris Délégué et Représentant Syndicaux dans ces commissions.

La composition des commissions Egalité Femmes/Hommes et de la commission économique du CCE a, par ailleurs, déjà été définie dans des accords d'Entreprise, avec une représentation élargie.

Concernant les commissions facultatives, en particulier celles liées à la gestion des activités sociales et culturelles, chaque Comité d'Etablissement définit ses règles de répartition.

3.3.3 – Informations sur les activités des Comités d'Etablissement

Les documents et brochures édités par les Comités d'Etablissement au titre des œuvres sociales pourront être mis à la disposition du personnel sur les sites de travail, sous réserve de l'accord préalable de la Direction.

A compter du 1^{er} janvier 2010, les Comités d'Etablissement pourront bénéficier, en lieu et place du site intranet d'information, d'un lien vers leur site internet, à partir du site intranet de l'Etablissement.

Cette disposition sera ouverte sous réserve de l'existence d'un site intranet dédié à cet Etablissement, et sous condition de l'existence d'un site internet du Comité d'Etablissement exclusivement destiné à la présentation des différentes activités sociales, culturelles et sportives (associations, sections, correspondants, comptoirs, promotions, vacances...).

La mise en œuvre de ce lien sera soumise à la signature préalable de la charte d'utilisation des moyens de communication et d'information (communiquée aux Organisations Syndicales) par le secrétaire du Comité d'Etablissement, et dont les dispositions constitueront le cahier des charges pour l'élaboration du site internet relié au site intranet de l'Etablissement.

Article 3.4 : Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

Afin d'assister aux réunions et enquêtes après un accident grave ou à la suite d'incidents répétés révélant un risque grave, les membres du CHSCT bénéficient d'heures payées comme temps de travail effectif qui ne se déduisent pas du crédit d'heures alloué pour l'exercice de leur mission.

A compter du 1^{er} janvier 2010, en plus des dispositions rappelées ci-dessus, les heures passées sur convocation Direction, aux inspections et aux visites des membres du CHSCT, seront considérées comme du temps de travail effectif.

Comme le précise l'article 3.3.2 du présent accord, à compter du 1^{er} janvier 2010, les Représentants Syndicaux au CHSCT disposent de 24 heures par an. Par ailleurs, les heures passées en réunion seront rémunérées.

Handwritten signatures and initials: 17 SN AV MR CC FD MR

Il est proposé à chaque Secrétaire de CHSCT une formation à la prise de notes afin de lui permettre de faciliter la rédaction des comptes-rendus de CHSCT.

Un crédit supplémentaire de 5 heures par mois est attribué à un membre désigné parmi les élus du CHSCT pour les plans de prévention d'ouvertures de chantiers. Cette disposition ne dispense pas de prévenir l'ensemble des membres du CHSCT.

De plus, il est rappelé que le CHSCT peut se réunir à la demande motivée de deux de ses membres Représentants du Personnel. Les parties conviennent que cette réunion se tiendra, au plus, dans un délai de 10 jours ouvrés après l'expression de cette demande.

Article 3.5 : Réunions des Délégués du Personnel

Pour les réunions des Délégués du Personnel centrales, les signataires s'engagent à transmettre à la Direction des Etablissements, les questions des Délégués du Personnel sur support informatique.

Suite aux réunions des Délégués du Personnel, la Direction affichera les réponses aux questions dans des panneaux prévus à cet effet. Cet affichage interviendra dans les 7 jours qui suivent la réunion. Un exemplaire complet des comptes rendus des réunions des Délégués du Personnel sera remis à chaque Syndicat, ou Section Syndicale, présente dans l'Etablissement ainsi que les réponses sur support informatique.

Article 3.6 : Modalités de remplacement des membres suppléants

Le nombre de membres suppléants au Comité d'Etablissement et aux Délégués du Personnel peut diminuer, soit en cas de remplacement définitif d'un membre titulaire ayant quitté sa fonction, soit en cas de démission du mandat ou de rupture du contrat de travail ou de mutation.

A partir du 1^{er} janvier 2010, l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives de l'Entreprise conviennent que le poste de suppléant rendu ainsi définitivement vacant est attribué à un candidat présenté par la même organisation et venant sur la liste après le dernier candidat élu, qu'il soit titulaire ou suppléant.

C'est le remplacement par l'organisation qui l'a présenté, du membre suppléant définitivement empêché, qui permet au suppléant remplaçant d'accéder à l'ensemble des droits et protections attachés au mandat électif.

Handwritten notes and initials: "W", "7/7", "27 MR", "CL", "ED".

CHAPITRE 4 : DISPOSITIONS RELATIVES AU DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

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, et ce indépendamment d'une éventuelle moindre disponibilité, compte tenu de l'exercice du mandat.

Les parties soulignent la nécessité de faciliter aux salariés qui le souhaitent, la prise de responsabilités syndicales en cours de carrière. Elles soulignent également la nécessité d'aider ces salariés mandatés à assumer ces responsabilités en conciliant un maintien dans l'activité professionnelle puis à se consacrer à nouveau entièrement à celle-ci. Cet engagement est considéré par la Direction et les Organisations Syndicales comme un élément important dans la vie professionnelle et la carrière des intéressés.

Un effort doit donc être consenti sur les conditions de passage de l'activité professionnelle à l'activité syndicale et inversement, ainsi que sur la recherche d'un juste équilibre entre ces deux activités pendant la durée du mandat.

Article 4.1 : Entrée dans le mandat

4.1.1 – Cas des salariés détenteurs d'un premier mandat

Un entretien sera effectué en début de premier mandat entre le salarié mandaté et ses responsables hiérarchiques assistés par le Service du Personnel de l'Etablissement. Le salarié mandaté pourra, s'il le souhaite, se faire assister d'un salarié mandaté de son Organisation Syndicale, appartenant à l'Entreprise.

Seront abordés à cette occasion :

- les contraintes spécifiques à chaque intéressé, consécutives à leur élection ou à leur désignation, ainsi que les moyens d'y remédier,
- les droits et devoirs réciproques des partenaires sociaux et de la hiérarchie quant à l'exercice des mandats.

4.1.2 – Cas des mandatés assumant des responsabilités syndicales et sociales au niveau de l'Entreprise et des Etablissements

Certains mandatés, du fait de l'exercice de leurs mandats syndicaux électifs et désignatifs ont pu s'éloigner de leur activité professionnelle. Afin de concilier au mieux l'activité syndicale et l'activité professionnelle, il est prévu des dispositions particulières devant permettre de faire évoluer ces situations.

Afin d'intégrer cette spécificité, des dispositions relatives aux Délégués Syndicaux Centraux, aux Secrétaires et aux Trésoriers des Comités d'Etablissement sont arrêtées.

Les mandatés précités, bénéficient d'un entretien spécifique, en début de mandat, avec le responsable du Service du Personnel de l'Etablissement.

Pour les Délégués Syndicaux Centraux, cet entretien est réalisé en coordination avec la Direction des Ressources Humaines.

Cet entretien a pour objectif :

- d'examiner les contraintes liées à l'exercice de ces fonctions syndicales et les moyens de les prendre en compte. A cette occasion, les possibilités d'adapter le poste de travail, voire d'en changer, sont étudiées ;
- de tracer les perspectives professionnelles des intéressés à court et moyen terme.

Cet entretien est reconduit tous les deux ans pour les détenteurs d'un mandat de Délégué Syndical Central, ininterrompu durant cette période.

Article 4.2 : Gestion de carrière, évolution et développement des compétences du personnel mandaté

4.2.1 – Engagements réciproques

Les parties réaffirment le principe selon lesquels tous les mandatés élus ou désignés, doivent veiller, en liaison avec leur hiérarchie, à conserver une réelle activité professionnelle.

Dans tous les cas de figure, à compter de la signature de cet accord, il sera recherché une compatibilité entre l'organisation du travail et l'exercice du mandat (agenda social inclus), y compris pour des représentants titulaires de peu d'heures de délégation.

Les possibilités d'adapter la fonction à l'activité des mandatés, titulaires d'au moins 40 heures mensuelles de délégation y compris heures de réunions et heures de mandats syndicaux extérieurs, sont étudiées par le Service du Personnel de l'Etablissement, en concertation avec la hiérarchie et les intéressés. Cette question pourra être évoquée à l'occasion des réunions de coordination sur la gestion du personnel mandaté.

4.2.2 – Entretien individuel

La gestion du salarié mandaté, comme pour tout autre salarié, est de la responsabilité de la hiérarchie, seule compétente pour analyser les compétences professionnelles de ses collaborateurs. Cette dernière met en œuvre les règles définies dans l'article 4.2.4.

Afin de recueillir les remarques concernant les modalités d'application des dispositions relatives aux perspectives de carrière, les salariés mandatés sont invités, lors de l'entretien individuel périodique, à présenter leurs observations et à répondre aux questions destinées à préciser leurs motivations, leurs préoccupations ou les éventuelles critiques relatives à leur évolution professionnelle et salariale.

Les remarques et réponses des Représentants du Personnel sont inscrites sur une fiche de suivi individuel spécifique. Il en est de même des remarques et réponses de la Direction. Un double en sera remis à l'intéressé.

Les parties conviennent d'étendre cette fiche de suivi individuelle pour les mandatés cadres.

4.2.3 – Niveaux de gestion du personnel

En liaison avec la hiérarchie directe concernée, la coordination de la gestion du personnel mandaté s'effectue dans 2 instances.

Pour les personnes mandatées au niveau de l'Entreprise comme les membres du CCE, élus ou désignés, les membres du Comité Européen de Groupe, et les Délégués Syndicaux Centraux, la coordination sera effectuée par la Direction des Ressources Humaines.

Pour les autres mandats, y compris les mandats extérieurs dans une instance paritaire, la gestion est coordonnée par la Direction ou le Service du Personnel de l'Etablissement.

4.2.4 – Modalités pratiques

Pour ces deux niveaux de coordination, l'analyse de la gestion du personnel mandaté fera l'objet de 2 réunions par an.

Ces 2 réunions annuelles, étalées sur l'année, destinées à la gestion du personnel mandaté, organisées avec le Service du Personnel de l'Etablissement, permettent d'évoquer les situations considérées comme décalées par l'Organisation Syndicale.

La gestion au niveau central se fait après échange avec les Délégués Syndicaux Centraux qui peuvent, s'ils le souhaitent, être accompagnés de 2 salariés de l'Entreprise mandatés.

Au niveau local, les délégations syndicales appelées à discuter de gestion du personnel détenteur d'un mandat, seront composées de 3 membres. Le temps passé à ces réunions avec l'employeur est payé comme temps de travail effectif, et n'est pas déduit des crédits d'heures.

Dans un souci de communication de la politique et des pratiques salariales, les Délégués Syndicaux de chaque Etablissement recevront les documents centraux diffusés lors des négociations annuelles sur les salaires, le bilan social et le rapport de situation comparée sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Handwritten initials and signatures: ST, AV, SM, MR, FD, and a large stylized signature.

Un droit de recours spécifique est institué pour le personnel mandaté. En cas de désaccord sur l'appréciation portée sur l'activité professionnelle, un mandaté pourra, s'il le souhaite, demander un entretien avec le niveau hiérarchique supérieur, éventuellement accompagné d'un représentant du Service du Personnel.

Les Représentants élus du Personnel disposant d'au moins 15 heures de délégation ou les Représentants désignés par les Organisations Syndicales dont la durée continue du mandat est d'au moins 1 an, sont assurés de conserver au moins la position relative de leur rémunération évaluée au moment de leur élection ou de leur désignation.

Sous réserve de satisfaire à ses obligations professionnelles, chaque mandaté évoluera comme la moyenne de la population à laquelle il appartient.

Pour être significative, cette évolution comparée s'appréciera sur une période de l'ordre de 3 ans. Les parties conviennent que des échanges seront organisés pour définir les éléments à prendre en compte dans les comparaisons.

L'outil de gestion spécifique des mandats Ouvriers et ETAM, présenté en central en 2004, est dorénavant appliqué dans tous les sites. Il intégrera également un suivi de la position relative sus visée.

Une démarche similaire sera mise en œuvre pour les mandats Cadres.

- Il est précisé qu'au-delà de l'examen de l'évolution des rémunérations et des promotions, ces réunions sont aussi l'occasion d'aborder l'évolution professionnelle des mandatés, y compris les éventuels changements d'affectation de poste, voire de filières ou de métiers, dans le cadre des règles de gestion du personnel en vigueur dans l'Entreprise, l'accès à la formation et aux dispositifs de Valorisation des Acquis de l'Expérience professionnelle, y compris les certificats de qualification paritaires.
- Si des élections professionnelles sont intervenues dans l'année, la situation des candidats présentés pourra être abordée au cours de ces réunions annuelles, afin de vérifier que leur évolution professionnelle n'a pas été affectée par cet acte de candidature au cours de l'année.

Cette vérification pourra être également effectuée pour des salariés élus suppléants ou participants aux stages syndicaux, sur demande de l'Organisation Syndicale qui fournira la liste des personnes concernées.

Par ailleurs, en ce qui concerne spécifiquement les mandats appartenant à la catégorie des ouvriers et des employés, l'Entreprise reconnaît l'acquisition de compétences liées à l'exercice de leur mandat, et en particulier dans les domaines de la sécurité et des démarches participatives. Il s'agit de compétences en matière de sécurité, de participation à des groupes de travail, ... qui, exercées pendant une durée minimale d'au moins 2 ans continus, sont prises en compte dans l'évaluation des compétences par la hiérarchie.

Handwritten initials and signatures: JM, N, SM, MR, and other illegible marks.

Article 4.3 : Formation professionnelle et valorisation des Acquis de l'Expérience Syndicale

4.3.1 – Formation professionnelle durant l'exercice du mandat

Les salariés relevant du champ d'application du présent accord reçoivent, comme tout salarié, la formation nécessaire à leur adaptation et évolution professionnelle, telles que définies lors de l'entretien individuel. Ils disposent, dans les mêmes conditions que l'ensemble du Personnel, de la faculté d'accéder aux divers types de stages leur permettant d'entretenir ou de développer leur potentiel professionnel.

Les Délégués Syndicaux Centraux, les Secrétaires de Comités d'Etablissement et les mandatés élus et/ou désignés depuis une durée continue d'au moins 6 ans, bénéficieront, sur leur demande, d'un plan de formation pluriannuel en fonction du profil de chaque mandaté afin de ne pas perdre les acquis professionnels et anticiper une reconversion éventuelle.

En complément de cette mesure, les parties conviennent d'ajouter la possibilité, pour ces mandatés, d'effectuer un bilan professionnel de compétences, à leur demande.

Les modalités d'élaboration du plan pluriannuel de formation pourront être arrêtées, conjointement, à l'occasion de l'entretien mentionné à l'article 4.2.2 du présent accord.

4.3.2 – Valorisation des Acquis de l'Expérience Syndicale

Un salarié mandaté est évalué par son hiérarchique, comme tout autre salarié, sur ses compétences professionnelles décrites dans les référentiels à sa catégorie.

L'exercice d'un mandat syndical met en jeu des compétences supplémentaires qui couvrent des domaines immédiatement valorisables (ex : de la sécurité et des démarches participatives / amélioration permanente), mais aussi des aptitudes qui ne sont pas forcément immédiatement mises en pratique dans l'environnement professionnel dans lequel le salarié évolue, telles que :

- la communication écrite ou orale
- les techniques de débat contradictoire
- l'animation et le développement d'équipes
- la gestion de ressources humaines et financières
- le pilotage stratégique, ...

Pour mieux reconnaître cette expérience, la Direction propose la mise en place, à titre expérimental, d'un dispositif d'accompagnement de la VAES (Validation des Acquis de l'Expérience Syndicale). Une évaluation de ce dispositif sera réalisée au bout de 3 ans d'application, et présentée dans le cadre d'une commission de suivi.

Handwritten initials and signatures: SM, MR, CC, FD.

Progressif et adapté à l'expérience des salariés mandatés, ce dispositif est accessible aux Délégués Syndicaux Centraux, aux Secrétaires de Comités d'Etablissement et à tous les Représentants du Personnel exerçant un ou plusieurs mandats en continu depuis au moins 6 ans, et dont l'activité syndicale a occupé au moins 40 % du temps (heures de délégation et de réunions) pendant les 6 ans. Il s'inscrit dans le cadre du Droit Individuel à la Formation.

Ces mandatés pourront demander, jusqu'à six mois après la fin de leur mandat, d'effectuer un bilan professionnel, complété par un bilan de compétences, réalisés par un cabinet spécialisé en Ressources Humaines. Ces bilans pourront aboutir à un plan de formation permettant :

- soit de formaliser et de valoriser les compétences acquises, en cas de continuation de l'exercice des mandats syndicaux,
- soit d'engager un processus d'orientation / mobilité professionnelle / projet professionnel, en cas de reprise d'une activité professionnelle à temps plein.

Le temps passé dans le cadre de la mise en œuvre de ce plan de formation ne pourra excéder trois mois répartis sur une durée maximum d'un an à compter de la fin du mandat ou des responsabilités syndicales concernées.

La démarche ainsi engagée peut permettre d'aboutir, à travers une démarche de Valorisation des Acquis de l'Expérience (VAE) à l'obtention d'un certificat ou d'un diplôme, ouvrant à l'intéressé des perspectives en interne de l'Entreprise ou en externe.

4.3.3 – Fin de mandats

En complément des dispositions prévues à l'article 4.3.2 en matière de Valorisation des Acquis de l'Expérience Syndicales accessibles à certains mandatés, tout Représentant du Personnel élu ou désigné par un Syndicat représentatif dans l'Etablissement ou d'une Section Syndicale représentative dans l'Etablissement, et dont la durée continue de mandat est d'au moins un an, pourra à l'issue de son mandat non renouvelé, s'il l'estime utile, bénéficier d'une formation d'une durée minimale d'une semaine.

4.3.4 – Méthodes et outils d'évolution

Les parties conviennent de la constitution d'un groupe de travail qui se réunira avant fin mars 2010 afin de définir :

- l'outil de gestion spécifique des mandatés (ouvriers et Etam),
- les modalités de reconnaissance des compétences liées à l'exercice des mandats dans les référentiels métiers d'évolution professionnelle,
- le processus de VAES,
- le suivi de gestion pour les mandatés cadres.

Handwritten signatures and initials, including "MR" and "MR".

CHAPITRE 5 : DISPOSITIONS FINALES

Article 5.1 : Dispositions générales

Cet accord se substitue aux dispositions de l'accord sur le droit syndical du 25 juin 2001 relatif à l'exercice du droit syndical.

De nouveaux textes légaux ou conventionnels qui seraient plus favorables se substitueront et s'appliqueront de plein droit en lieu et place des dispositions du présent accord.

Article 5.2 : Entrée en vigueur, durée, dénonciation et suivi de l'accord

Les parties signataires du présent accord se réuniront 2 ans après son entrée en vigueur pour faire le point de son application. Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5.3 : Dépôt légal

Un exemplaire de l'accord signé sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, et au secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes du lieu du siège social de l'Entreprise selon les formes requises par la loi. Un exemplaire signé sera également remis à chaque Organisation Syndicale.

AV en MR
e c FD

ACCORD SUR L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Pour la Direction de PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.



Denis MARTIN
Directeur des Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales

CFDT



Monsieur MADEIRA

CGT



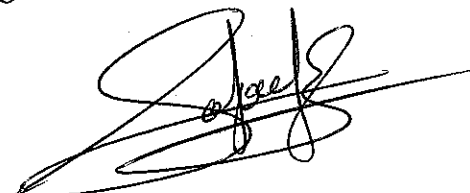
Monsieur MERAT

CFE/CGC



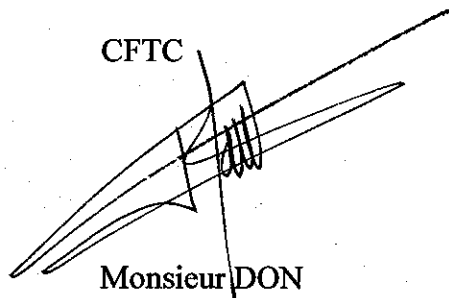
Madame VALLERON

FO



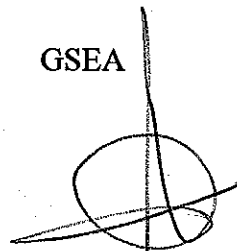
Monsieur LAFAYE

CFTC



Monsieur DON

GSEA



Monsieur MAFFI

Fait à Poissy, le 22 décembre 2009