

## **AVENANT A L'ACCORD RELATIF A LA MISE EN PLACE DES NOUVELLES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL AU SEIN DE L'ENTREPRISE PSA AUTOMOBILES DU 13 AVRIL 2018**

### **PREAMBULE**

Les ordonnances n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relatives à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise, et n°2017-1718 du 20 décembre 2017, ainsi que la loi de ratification n°2018-217 du 29 mars 2018, ont profondément modifié le cadre législatif des institutions représentatives du personnel en créant une instance unique : le comité social et économique (CSE).

Si la loi prévoit des règles générales applicables à la constitution de cette instance tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau des établissements, le législateur a souhaité accorder une marge de manœuvre aux partenaires sociaux pour les aménager, afin de tenir compte des spécificités de l'entreprise.

Les organisations syndicales et la direction de PSA AUTOMOBILES SA sont donc convenues d'adapter le nouveau dispositif légal au fonctionnement de notre entreprise. L'accord du 13 avril 2018 précise les conditions de mise en place de ces nouvelles instances au sein de l'entreprise. Forts notamment de l'expérience de ces derniers mois, les parties ont souhaité préciser certains points dans le cadre du présent avenant, afin d'harmoniser le dialogue social sur l'ensemble des sites de PSA AUTOMOBILES SA.

Il a ainsi été convenu ce qui suit :

## **CHAPITRE 1 : LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL ET LES COMMISSIONS CENTRALES**

### **Article 1 : Fonctionnement du bureau et du bureau élargi**

- Bureau

Conformément aux dispositions de l'accord du 13 avril 2018, il sera désigné un secrétaire du CSEC, parmi les membres titulaires, assisté dans ses missions par un secrétaire adjoint également désigné parmi les membres élus titulaires du CSEC, qui sera en charge des attributions en matière de santé, sécurité et des conditions de travail (article L2316-13 du code du travail). Par ailleurs un trésorier sera également désigné parmi ses membres titulaires.

Les parties conviennent que le bureau proposera à la délibération du comité, un règlement intérieur qui déterminera les modalités de son fonctionnement pour l'exercice des missions qui lui sont confiées.

- Bureau élargi

Le bureau sera élargi aux DSC dans le cadre de la communication d'informations générales sur la marche générale de l'entreprise.

### **Article 2 : Création d'une fonction de Coordinateur Syndical**

Afin de traduire la représentation la plus large au sein du CSEC, celui-ci accueille un coordinateur syndical par organisation syndicale non représentative au niveau central mais représentative dans au moins 7 établissements et disposant d'au moins un élu au CSEC par ailleurs, qu'il soit titulaire ou suppléant.

Ce coordinateur syndical est invité à chaque CSEC et chaque CPS (Comité Paritaire Stratégique), sans avoir la possibilité d'émettre un avis délibératif ni droit de vote quelconque.

### **Article 3 : Fonctionnement des commissions du CSEC**

- Présidence des commissions

La présidence des commissions est assurée conformément aux dispositions de l'article 2 du Chapitre 2 de l'accord du 13 avril 2018.

- Règles de composition et de désignation des commissions

Les commissions économique, formation et égalité professionnelle sont composées:

- d'1 membre élu du CSEC désigné par chaque organisation syndicale ayant un élu au CSEC,
- d'1 membre désigné par chaque organisation syndicale représentative (OSR),
- d'1 représentant de la direction (éventuellement accompagné d'experts du domaine)

La CSSCT est composée:

- d'1 membre élu du CSEC désigné par chaque organisation syndicale ayant un élu au CSEC,
- de 2 membres désignés par chaque organisation syndicale représentative (OSR),
- d'1 représentant de la direction (éventuellement accompagné d'experts du domaine)

#### **Article 4 : Fonctionnement technique du CSEC et des commissions**

En principe les réunions du CSEC et des commissions se tiennent en présentiel. Cependant, les parties conviennent que par exception, ces réunions pourront se tenir en audioconférence ou en visioconférence en fonction des équipements disponibles sur les sites de PSA Automobiles et ce afin de réduire les déplacements et gagner en réactivité.

Les sujets donnant lieu à consultation seront nécessairement traités lors d'un CSEC en présentiel. Pour l'organisation de ces audio/visioconférences, un délai de prévenance suffisant devra être respecté, en accord avec le secrétaire et en cohérence avec les dispositions du règlement intérieur.

#### **Article 5 : Budget de fonctionnement du CSEC**

Le budget du CSEC est fixé par accord entre le CSEC et les CSE au moment de la constitution du CSEC. Les parties conviennent de ne pas fixer, par principe et de manière préalable, un budget CSEC récurrent afin de ne mobiliser des fonds des CSE, que lorsque cela s'avèrera strictement nécessaire.

## **CHAPITRE 2 : DISPOSITIONS RELATIVES AUX REPRESENTANTS DU PERSONNEL D'ETABLISSEMENT**

### **Article 1 : Le rôle des représentants de proximité**

Au-delà des attributions générales issue de l'accord du 12 avril 2018, il est convenu que le rôle des représentants de proximité s'entend comme suit :

- ils traitent par délégation du CSE les réclamations individuelles ou sectorielles,
- ils sont assistés des membres du CSE pour capter et orienter les sujets vers les bons interlocuteurs (ou instance) et contribuent à leur résolution au quotidien.

Chaque salarié mandaté représentant de proximité se voit attribuer sur simple demande une adresse de messagerie interne nominative.

## **Article 2 : Le traitement des réclamations**

Le traitement des réclamations individuelles ou sectorielles est une réelle nécessité, il repose sur 3 acteurs : les managers, les mandats de proximité et les fonctions RH associées.

Conscientes des évolutions liées à la mise en place des nouvelles institutions représentatives du personnel les parties conviennent de constituer un groupe de travail pour identifier les meilleures pratiques permettant de garantir la qualité du dialogue social entre les managers et les mandats de proximité.

Le principe général repose donc sur un dialogue au plus près du terrain entre managers et mandats, permettant de traiter lors de rituels en vie courante les questions d'ordre individuel ou sectoriel. Il s'inscrit dans les principes discutés sur l'expression des salariés pour améliorer la performance.

Les questions non soldées et celles ne relevant pas du secteur donnent lieu à examen avec la fonction RH concernée avant d'être abordées en CSE le cas échéant.

En revanche, les réclamations collectives, relatives à la marche générale de l'établissement, sont traitées mensuellement en CSE.

Les questions CSSCT sont traitées en vie courante (a minima un point de traitement trimestriel est effectué en réunion ordinaire de la CSSCT).

## **Article 3 : Cas particulier de la CSSCT**

D'un commun accord entre les parties, les dates de réunion et ordres du jour des CSSCT ordinaires seront fixés au moins 2 semaines avant le CSE mensuel.

Un compte-rendu de séance sera rédigé après chaque réunion par le secrétaire qui le proposera à la direction pour relecture avant diffusion.

La Direction s'engage à doter chaque secrétaire d'un moyen de communication lui permettant d'être joint rapidement.

Enfin, par dérogation à l'accord du 13 avril 2018, tous les membres des CSSCT locales bénéficient d'un crédit d'heures de délégation de 5 heures par mois.

## CHAPITRE 3 : LA FORMATION ET LA GESTION DES MANDATES

### Article 1 : Les représentants de proximité

Dans l'intérêt des intéressés, il est convenu que les formations accessibles précédemment aux membres Délégués du Personnel seront ouvertes aux Représentants de Proximité, à compter de la signature du présent accord :

- prise de parole en public,
- argumenter et convaincre,
- formation socle finance,
- formation à la bureautique et à l'utilisation des nouveaux moyens de communication.

### Article 2 : Les référents CSE « Harcèlement et Agissements sexistes »

Les référents CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et agissements sexistes seront formés au management de la diversité. Un programme de formation sur les violences sexistes au travail sera identifié et proposé.

Ces référents seront informés de l'ouverture d'enquêtes liées aux actes d'harcèlement sexuel ou agissements sexistes en garantissant l'anonymat des personnes concernées. De la même manière ils seront informés de l'issue des enquêtes et de leur conclusion. Un point trimestriel sera organisé par le responsable RH du site.

### Article 3 : Gestion des mandatés

Les parties conviennent que les bénéficiaires de l'article 4. 2. 4. de l'accord d'entreprise sur l'exercice du droit syndical du 22 décembre 2009 sont les suivants :

- les Représentants élus du personnel disposant d'au moins 10h de délégation en propre par mois,
- les représentants de proximité,
- les membres de la CSSCT,
- les représentants des organisations syndicales désignés depuis au moins un an.

Afin de reconnaître les compétences (des Ouvriers/Employés) liées à l'exercice des mandats dans les référentiels de compétence, il est convenu que la population éligible est constituée des salariés qui ont exercé pendant au moins 2 ans un mandat syndical avec au moins 10h de délégation en propre par mois (les représentants de proximité, les membres de la CSSCT sont concernés quel que soit leur crédit d'heures de délégation).

Les autres dispositions de l'article 4.2.4. de l'accord d'entreprise sur l'exercice du droit syndical du 22 décembre 2009 ne sont pas modifiées.

## **CHAPITRE 4 : DISPOSITIONS FINALES**

### **Article 1 : Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le présent accord entre en vigueur le 22 octobre 2019.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 2 : Dénonciation et révision de l'accord**

Le présent accord pourra être dénoncé, en totalité ou partiellement, par les parties signataires.

Le présent accord pourra également être révisé à tout moment par avenant à la demande d'une des parties signataires. Il pourra être convenu d'ouvrir une négociation de révision dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

De même, dans l'hypothèse où des dispositions légales ou conventionnelles nouvelles entreraient en vigueur, et concerneraient les domaines couverts par cet accord, les parties conviennent de se rencontrer pour adapter dans les meilleurs délais le présent accord.

### **Article 3 : Notification, publicité et dépôt de l'accord**

En vertu des articles L2231-6, L2231-8 et D2231-2 et suivants du code du travail, le présent accord fera l'objet d'un dépôt en deux exemplaires à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Un exemplaire sera par ailleurs déposé au greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de conclusion.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

**AVENANT A L'ACCORD RELATIF A LA MISE EN PLACE DES  
NOUVELLES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL AU  
SEIN DE L'ENTREPRISE PSA AUTOMOBILES DU 13 AVRIL 2018**

Pour la direction de PSA AUTOMOBILES S.A.



Xavier CHEREAU  
Directeur des Ressources Humaines et de la Transformation

Pour les Organisations Syndicales

CFDT



Madame VIRASSAMY

CFE-CGC



Monsieur NGUYEN

CGT

Monsieur MERCIER

FO

Monsieur LEFEBVRE

CFTC



Monsieur DON

Fait à Poissy, le 20/11/2019