

## Avenant à l'accord Nouvel Elan pour la Croissance du 8 juillet 2016 portant sur le développement du leadership social et l'adaptation de l'action syndicale

Le Groupe PSA a signé le 8 juillet 2016 un accord de performance, baptisé « Nouvel Elan pour la Croissance », avec 5 organisations syndicales (CFE-CGC, CFTC, CFDT, FO et GSEA).

Le « Nouvel Elan pour la Croissance » ambitionne d'aller au-delà des pratiques habituelles de négociation, en faisant de la qualité du dialogue entre les parties et des relations avec les organisations syndicales, un avantage compétitif pour notre entreprise.

Les parties ont précisé les dispositions prévues dans l'accord « Nouvel Elan pour la Croissance » :

- en prévoyant un dispositif innovant de formation destiné à permettre aux salariés titulaires d'un mandat d'être force de proposition et devenir « leader » dans leur domaine syndical,
- en modernisant les moyens de l'action syndicale, au travers du bon de délégation électronique et la mise à disposition de tracts sur l'intranet.

Les dispositions du présent accord visant au développement des compétences et au déroulement de carrière des salariés mandatés s'inscrivent dans le cadre des dispositions de l'article L2242-13 du Code du travail.

Lors de la signature de l'accord, les parties ont convenu des points suivants dans le cadre de l'ambition 3 « Co-Construire l'avenir du Groupe et renforcer le leadership social » :

- la mise en place d'un groupe de travail, sur la création d'un parcours « Partenaires Sociaux » pour définir les compétences spécifiques des différents mandats, identifier les principaux leviers d'acquisition de ces compétences, ainsi que les passerelles entre mandats et activité professionnelle. Cette réflexion permettra de renforcer l'attractivité du syndicalisme et de préparer le renouvellement des générations,
- la mise en place des bons de délégation électronique (e-délégation),
- l'engagement d'une étude sur la mise à disposition d'un espace d'affichage des informations syndicales via les sites intranet des sites et les dotations informatiques pour les représentants du personnel,
- l'information régulière des managers : actualités sociales, communications post-CE, CCE et commissions centrales. La formation de tous les managers de mandatés après chaque élection professionnelle.

Les organisations syndicales signataires du « Nouvel Elan pour la Croissance » et la Direction se sont réunies à 7 reprises afin de développer les dispositions du chapitre 3 de l'ambition 3 du « Nouvel Elan pour la Croissance » cités ci-dessus.

A l'issue de ces réunions de travail les parties ont souhaité préciser par le présent avenant lors d'une négociation formelle qui a eu lieu le 6 juillet 2017 les conditions de mise en œuvre des dispositions définies dans le chapitre 3 de l'ambition 3 de l'accord signé le 8 juillet 2016. Tous les autres chapitres de cet accord restent inchangés. Cet avenant complète l'accord sur le droit de l'exercice syndical de 2009.

## Article 1 – Gestion de carrière, évolution et développement des compétences

Les travaux du groupe de travail ont permis d'identifier les compétences clés des mandats dits « mandats clés » que sont les mandats de :

- Délégué Syndical Central (y compris suppléant) - DSC
- « Responsable Section Syndicale représentative » ou Délégué Syndical « Principal », il s'agit d'un Délégué Syndical choisi par l'organisation syndicale et chargé plus particulièrement de la coordination de l'action de la Section Syndicale sur l'établissement
- Secrétaire de CE
- Trésorier de CE
- Secrétaire de CHSCT

Il a été défini pour chacun de ces mandats, les macro-compétences et les modalités d'acquisition (Annexe 1).

Les formations définies dans le cadre des macro-compétences sont complémentaires des formations obligatoires prévues par les dispositions législatives et réglementaires ou des formations organisées par les Organisations Syndicales.

Compte tenu de la proportion très importante de l'activité professionnelle du salarié consacrée à son mandat de représentant du personnel, les parties ont souhaité définir des règles particulières pour les salariés titulaires de ces mandats.

Les Responsables de Sections Syndicales non représentatives au niveau des établissements, au sens de l'article L2142-1-1 du Code du travail, ne sont pas qualifiés de mandats clés. Le besoin de coordination du fait du moindre nombre de représentants est significativement plus faible pour les syndicats non représentatifs.

### 1.1 Le développement des compétences

Afin de déterminer les compétences restant à acquérir, les salariés occupant les « mandats clés » réaliseront avec le Responsable des Relations Sociales de leur établissement un entretien d'évaluation qui permettra d'identifier les compétences déjà acquises de celles restant à acquérir.

Le salarié pourra demander qu'un représentant de son organisation syndicale de l'établissement soit également présent à cet entretien.

Dans le cas où des compétences devront être acquises au travers d'une formation, les parties conviennent qu'un programme de formation individualisé devra être formalisé et mis en œuvre dans les 18 mois suivant l'état des lieux.

Pour les Délégués Syndicaux Centraux, cette étape d'identification des compétences sera réalisée au niveau de l'Entreprise.

Concernant les nouveaux arrivants sur l'un des mandats clés, l'évaluation des compétences sera réalisée lors de la prise du mandat selon les mêmes modalités. Le programme de formation individualisé devra être formalisé et mis en œuvre dans les 18 mois suivant l'évaluation.

Pour les autres mandats, les parcours de formation définis dans l'accord de 2009 restent applicables (Annexe 2).

En complément, dans le cadre de la gestion de la montée en compétence en vie courante et d'une gestion prospective des salariés mandatés, le Délégué Syndical Central disposera d'un crédit de 20 jours de formation interne dédié aux actions de formation dont il aura la maîtrise au sein de son organisation syndicale.

Ainsi, dans le cadre des plans de remplacement et de la Gestion Prévisionnelle des Compétences il pourra affecter les heures de formation selon les besoins identifiés pour permettre l'acquisition des compétences des mandatés clés figurant en annexe 1.

## 1.2 Engagements réciproques

Conformément aux dispositions de l'accord sur l'exercice du droit syndical, les parties réaffirment le principe selon lequel l'employeur doit veiller à ce que tous les mandatés élus ou désignés, en liaison avec leur hiérarchie, conservent une activité professionnelle.

Les parties conviennent de la nécessité de rechercher à améliorer l'articulation entre l'organisation de l'activité professionnelle et l'exercice du mandat.

S'agissant des mandats « lourds », qui représentent une fraction importante de l'activité du collaborateur (plus de 40 heures de délégation mensuelle), les parties conviennent que l'importance des mandats détenus par le collaborateur peuvent nécessiter d'adapter le poste occupé par le collaborateur. Cette adaptation fera l'objet d'une étude au cas par cas et ne pourra être mise en œuvre qu'avec l'accord du salarié et de la Direction.

### 1.2.2 L'entretien individuel des salariés occupant des mandats

Comme tous les salariés de l'entreprise, les salariés mandatés bénéficient chaque année d'un entretien formalisé pour évaluer la performance et fixer les nouveaux objectifs. Dans le cadre de l'entretien spécifique aux salariés mandatés, le temps de travail consacré aux différents mandats sera formalisé.

S'agissant de l'évaluation de la performance, les résultats devront être appréciés au regard du temps disponible pour l'activité professionnelle. Ce temps disponible pour l'activité professionnelle sera estimé, au cours de l'entretien mandaté, au regard du temps consacré par le mandaté à l'exercice de son activité syndicale que ce soit en interne ou en externe. Cet entretien devra être réalisé avant l'entretien de fixation des objectifs.

L'entretien de fixation des objectifs sera réalisé en début d'année civile. Cet entretien réalisé entre le salarié et son responsable hiérarchique à la demande d'une des deux parties le Responsable des Relations Sociales sera également présent, fixe les Objectifs Annuels de Performance (OAP) au prorata du temps disponible pour l'activité professionnelle.

En cas d'obtention d'un mandat après la fixation des objectifs, les objectifs initialement prévus feront l'objet d'une modification dès lors que ce mandat a un impact significatif sur l'activité professionnelle du collaborateur. Cette mise à jour sera réalisée par la hiérarchie en liaison avec le service des Relations Sociales. Le salarié sera informé des nouveaux objectifs retenus.

Lors de l'entretien d'évaluation de la performance, le calcul du pourcentage d'atteinte des objectifs individuels applicable à l'ensemble des collaborateurs sera aménagé pour tenir compte des mandats de représentant du personnel, ainsi :

- pour la partie individuelle, l'atteinte des objectifs fixés sera appréciée au regard du temps consacré à l'activité professionnelle, ce qui permettra de neutraliser l'impact de l'activité de représentant du personnel sur ce critère,
- pour la partie collective, l'atteinte des objectifs sera appréciée de manière identique aux autres collaborateurs de l'entité sur la base de l'atteinte des objectifs collectifs du secteur (site ou département de rattachement).

### 1.3 Fin du mandat clé et reprise d'une activité professionnelle complète

L'arrêt d'un mandat « clé » a un impact important sur la vie professionnelle du collaborateur. En réponse, les parties conviennent de la nécessité d'anticiper la reprise d'une activité professionnelle complète. Cette anticipation est gage d'une reprise professionnelle dans les meilleures conditions possibles.

Dans la mesure du possible, le salarié veillera à prévenir la fonction RH de son établissement 2 mois avant la fin prévue de son mandat clé. Ce délai de 2 mois permettra de préparer le retour du salarié dans les meilleures conditions.

Un entretien de reprise d'activité professionnelle sera alors réalisé entre le salarié et le Responsable Relation Sociales du site de façon à faire le point sur les souhaits de l'intéressé et les modalités d'accompagnement de son retour à une activité professionnelle.

A la demande du salarié, un bilan professionnel ou de compétences pourra être réalisé permettant de définir un projet professionnel et/ou de formation.

Suite à cet entretien, la Direction procédera au maintien sur le poste de rattachement après réajustement du contenu de celui-ci compte tenu de l'augmentation du temps consacré à l'activité professionnelle ou à la recherche de postes disponibles cohérents avec les compétences et l'expérience du salarié acquises lors des divers mandats et ses souhaits exprimés lors de l'entretien de reprise d'activité.

Les parties conviennent de la pertinence de proposer plusieurs choix aux salariés reprenant une activité. Il sera visé la proposition de trois postes à l'intéressé. Les postes proposés se situeront sur le site de rattachement du salarié.

Les postes proposés devront être en cohérence avec le coefficient du collaborateur, le niveau de fonction visé et devront tenir compte des compétences acquises lors de l'exercice du mandat. Un programme de formation sera proposé au salarié si le poste retenu le nécessite.

Les mesures d'accompagnement prévues dans cet article seront mises en œuvre dès que la demande de retour en activité professionnelle sera formulée.

## Article 2 – Les nouveaux outils de communication

### 2.1 Moyens informatiques mis à disposition

Les parties ont convenu de prévoir la mise à disposition de moyens informatiques supplémentaires pour les salariés occupant des mandats centraux.

Ces salariés bénéficieront à partir du mois de septembre 2017 des moyens suivants :

	PC portable ou tablette	Téléphone portable
DSC	Acquis	X
DSC Suppléant	X	
Membres CGE	X	
Membres CCE	X	

Afin de faciliter la transmission d'informations urgentes, un Délégué Syndical par établissement choisi par son Organisation Syndicale bénéficiera d'un téléphone portable.

Un ordinateur portable ainsi qu'un téléphone portable seront également confiés aux sections syndicales représentatives des établissements.

En outre, afin d'accompagner les sections syndicales à l'utilisation des nouveaux moyens de communication et de permettre une meilleure fluidité dans la transmission d'informations, les parties ont convenu de la nécessité de mieux appréhender ces moyens. Ceux-ci permettront la tenue de réunions intercentre ou de Groupe de travail paritaire à distance.

Dans ce cadre, les sections syndicales d'organisations représentatives au niveau de l'Entreprise pourront bénéficier d'une formation ou d'un accompagnement individuel ou collectif à l'utilisation des nouveaux outils de communication. La forme de cet accompagnement sera définie localement en fonction des besoins et d'un commun accord entre la Direction et chaque Section concernée.

### 2.2 Mise en place des bons de délégations électronique

Dans le cadre de la transformation numérique de l'entreprise, les parties ont convenu de créer les bons de délégation électronique pour la gestion du temps consacré aux mandats de représentants du personnel.

Le bon de délégation électronique sera déployé en parallèle des bons papiers existants. Ces derniers continueront d'être utilisables selon les conditions précédemment définies. L'utilisation du bon de délégation électronique se fera sur la base du volontariat.

La gestion des bons de délégation au format électronique se fera en deux étapes :

- Le mandaté saisit sa demande via Mon Service RH en indiquant les heures prévisionnelles de départ et de retour. En cas de saisie d'une réunion à l'initiative de la Direction (code P14), le motif de la demande devra être précisé. Le manager reçoit un mail pour information avec le nom du demandeur, et la date de départ en délégation.
- Au retour du mandaté, le manager vérifie la cohérence des informations saisies avec l'absence effective du collaborateur.
  - Si les heures de début et de fin saisies à titre prévisionnel correspondent, le manager valide la demande et les heures sont comptabilisées dans le système de gestion RH.

- Si les heures de début et de fin saisies à titre prévisionnel ne correspondent pas, le manager refuse la saisie. Un mail est transmis instantanément au mandaté pour l'informer et ce dernier saisit une nouvelle demande en indiquant les heures correspondant à son absence effective.

Le salarié mandaté pourra visualiser l'ensemble de ces bons via Mon Service RH et le manager pourra consulter l'activité du mandaté dans Mon Service RH et dans le système GDH.

Le dispositif sera proposé à titre expérimental à partir de juin 2017 pour un déploiement sur l'ensemble des établissements du périmètre PCA à compter d'octobre 2017.

### **2.3 Communication syndicale**

Chaque organisation syndicale pourra mettre à disposition de l'ensemble des salariés sa communication syndicale au travers du site intranet de leur établissement.

Les Responsables Relations Sociales d'établissement ainsi que trois représentants désignés au sein de chaque organisation syndicale auront les droits d'accès à une base documentaire (DocInfo Groupe) dans laquelle ils publieront la communication syndicale qu'ils souhaitent partager avec les salariés du site.

Un lien sera créé sur la page Live'in de chaque établissement permettant aux salariés de pouvoir accéder à la communication syndicale de chaque organisation syndicale de leur établissement.

Il est rappelé que les communications syndicales ainsi mises à disposition auront la nature de tracts syndicaux et seront à ce titre soumis aux mêmes règles que celles applicables aux tracts papiers, exception faite des règles encadrant la distribution des tracts par nature inapplicables en l'espèce.

Le dispositif sera proposé à titre expérimental à partir du deuxième trimestre 2017 pour un déploiement ultérieur sur l'ensemble des établissements du périmètre PCA.

### **2.4 Utilisation des heures de délégations dans le cadre du télétravail et du Travail à Distance**

Les parties conviennent que le télétravail et le Travail à Distance (TAD) sont de nouvelles façons de travailler mises en œuvre dans l'Entreprise. Le temps passé en télétravail et en TAD constitue du temps de travail effectif de manière exactement similaire au temps de travail classique dans l'enceinte de l'établissement. Dans ce cadre, les salariés mandatés peuvent utiliser les heures de délégation dont ils bénéficient sur ces périodes de télétravail et de TAD dans les mêmes conditions qu'au sein de l'établissement.

### **Article 3 – Le manager acteur des relations sociales**

Les managers sont au cœur de l'animation quotidienne des relations sociales, avec le support de la fonction Ressources Humaines de leur établissement.

Les parties conviennent que la formation des managers ayant un représentant du personnel dans leur équipe comporterait un volet portant sur les bases de l'animation sociale. Un module digital learning sera déployé avant fin 2017.

En complément, un module digital learning explicatif des attributions des Instances Représentatives du Personnel sera diffusé aux managers préalablement à chaque élection.

Concernant les managers de production, un module d'animation sociale est intégré dans le cursus de montée en compétence.

Par ailleurs, les managers sont régulièrement informés au travers des communications réalisées post CE et CCE.

#### **Article 4 – Accompagnement des sujets stratégiques de l'Entreprise**

Dans le cadre de la co-construction, les représentants des salariés sont associés de manière plus étroite aux défis et sujets stratégiques de l'Entreprise. Cette association plus poussée nécessite une phase de préparation supplémentaire pour les organisations syndicales participantes.

Il est ainsi convenu, qu'à l'ouverture de négociations stratégiques, présentées comme telles par l'Entreprise, il sera accordé un crédit d'heures de délégation spécifiques aux organisations syndicales participantes destiné à préparer cette négociation. Cette dotation sera adaptée aux contexte et enjeux de la négociation sur la base de journées d'intercentre.

#### **Article 5 – Commission de suivi**

Une commission de suivi centrale, constituée de trois membres par organisation syndicale signataire, se réunira 1 fois par an.

Lors de cette commission, un état d'avancement sera réalisé sur les compétences liées aux mandats (Km0, situation cible et pourcentage de réalisation), les formations (volume d'heures, réalisé et reste à faire) et suivi du taux de réalisation des entretiens mandatés. La commission suivra également l'avancement des engagements concernant la digitalisation, à savoir le déploiement de la e-délégation et de la communication syndicale. L'état des lieux sera réalisé au niveau de l'entreprise et pour chaque établissement.

Localement dans le cadre du suivi des mandatés, les items ci-dessus seront également abordés.

En complément, le groupe de travail continuera ses travaux notamment sur les modalités de déploiement et d'évolution du présent accord au-delà de la signature.

#### **Article 6 – Durée**

Le présent avenant entrera en vigueur dès sa date de signature.

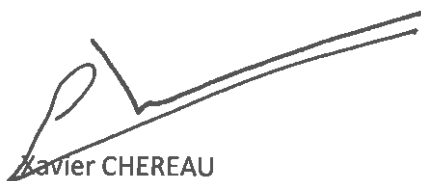
Il est conclu pour une durée indéterminée. A l'exception des dispositions contenues dans l'article 1 portant sur la gestion de carrière, l'évolution et le développement des compétences qui sont applicables jusqu'au 30 juin 2020, conformément aux dispositions légales.

#### **Article 7 – Dépôt**

PSA Automobiles S.A procèdera aux formalités de dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires. Le texte de l'accord sera déposé, en deux exemplaires dont une version sur support électronique, auprès de la Direccte et au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Poissy.

**Avenant à l'accord Nouvel Elan pour la Croissance du 8 juillet 2016 portant sur le développement du leadership social et l'adaptation de l'action syndicale**

Pour la Direction de PSA AUTOMOBILES S.A.



Xavier CHEREAU  
Directeur des Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales

CFDT



Madame Christine VIRASSAMY

CGT

Monsieur Jean-Pierre MERCIER

CFE-CGC



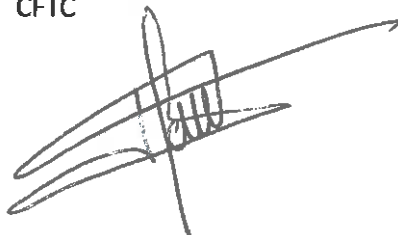
Monsieur Jacques MAZZOLINI

FO



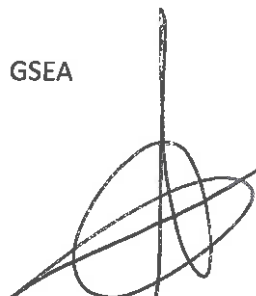
Monsieur Christian LAFAYE

CFTC



Monsieur Franck DON

GSEA



Monsieur Serge MAFFI

Fait à Poissy, le 5 octobre 2017