

**ACCORD RELATIF A LA VALORISATION DE L'EXERCICE DES
MANDATS DE REPRESENTATION DU PERSONNEL AU SEIN DE PSA
RETAIL France SAS**

Entre les soussignés :

La Société PSA RETAIL France SAS, représentée par Madame Claudia CONSTANT,
dûment mandatée, ci-après dénommée « PSA RETAIL »,

d'une part,

Et

Les Organisations Syndicales représentatives suivantes, dûment mandatées :

CFE-CGC, représentée par Monsieur Frank TOUPET

CFDT, représentée par Monsieur Pascal GUEDON

CGT, représentée par Monsieur Giuseppe LUCATELLI

FO, représentée par Monsieur Éric BONNAIRE

d'autre part,

GL PS
ND 1 BK
ec

Il a été convenu ce qu'il suit,

Préambule

Au cours des derniers mois, et dans la continuité de l'accord de convergence du 22 décembre 2016, la Direction et les Organisations Syndicales de PSA Retail France SAS ont mis en place et organisé les nouvelles structures de représentation du personnel issues des Ordonnances du 22 septembre 2017, en particulier en ce qui concerne la mise en place des CSE par l'accord du 9 mars 2018, les modalités d'information et de consultation par l'accord du 8 mars 2019 et la mise en place du CSE Central par l'accord du 30 avril 2019.

A ces différentes occasions, les parties ont exprimé leur volonté de poursuivre un dialogue social de qualité, qui passe par la reconnaissance de l'engagement syndical au sein de l'entreprise.

A cet égard, il a été convenu d'engager une négociation sur la valorisation de l'exercice des mandats de représentation du personnel, qu'ils soient électifs ou désignatifs, selon les principes directeurs suivants :

- Favoriser l'articulation entre le parcours de représentant du personnel et le parcours professionnel des salariés concernés, afin de maintenir leurs possibilités d'évolution professionnelle et leur employabilité.
- ☞ Favoriser la prise en compte des compétences professionnelles et des compétences développées à l'occasion de l'exercice de mandats au sein de l'entreprise, du groupe ou de la branche.
- ☞ Garantir que tout salarié exerçant un mandat électif ou désignatif de représentant du personnel ne soit victime d'aucune discrimination.

Dans ce cadre, la direction et les organisations syndicales se sont réunies à trois reprises les 19 juin, 18 juillet et 24 septembre 2019 et sont parvenues, à l'issue des négociations, à la conclusion du présent accord.

GL BO
2
ND EC

CHAPITRE 1 : DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES MANAGERIALES RELATIVES A LA PRISE EN COMPTE DU FAIT SYNDICAL DANS L'ENTREPRISE

Les parties signataires du présent accord sont convaincues qu'un dialogue social de qualité passe notamment par la reconnaissance de la part de tous les managers du rôle primordial des mandats électifs et désignatifs dont les salariés peuvent être titulaires.

A cette fin, les parties décident de mettre en place une formation obligatoire à destination de l'ensemble des managers opérationnels des différentes plaques villes (Directeurs plaque villes, Directeurs de site et managers ayant une responsabilité d'encadrement).

Cette formation se déroulera dans les 6 mois qui précèdent l'élection pour le renouvellement des membres des CSE et portera sur la présentation des différents mandats électifs et désignatifs, internes et externes à l'entreprise, notamment ceux exercés au niveau de la Branche, sur leurs finalités ainsi que sur leurs modalités d'exercice.

La formation sera animée par les ZMRH sur leur périmètre respectif. Le contenu de cette formation sera présenté aux organisations syndicales signataires du présent accord qui seront associées à son élaboration dans le cadre d'une réunion de la commission annuelle de suivi prévue au chapitre 5 et et au plus tard au second semestre 2021.

CHAPITRE 2 : LES ENTRETIENS DES MANDATES

Article 1 : Dispositions générales

Les dispositions du présent chapitre complètent les dispositions prévues à l'article 7-3-2 de l'accord de convergence du 22 décembre 2016.

Il est rappelé que ces entretiens spécifiques sont ouverts à tout salarié disposant d'un mandat, qu'il soit titulaire ou suppléant, et ce quel que soit le nombre d'heure de délégations.

Ces entretiens ont un caractère obligatoire à l'exception de l'entretien « en cours de mandat » qui est à la demande du mandaté.

Afin de mener à bien ces différents entretiens, le manager utilisera un document support standardisé qui aura été préalablement présenté aux organisations syndicales signataires du présent accord.

Ce document support sera rempli par le manager et co-signé par le salarié mandaté dont une copie lui sera remise.

Chaque manager ayant à encadrer un salarié mandaté suivra une formation spécifique consacrée à la tenue de ces entretiens et dont le contenu aura été présenté aux organisations syndicales signataires. Cette formation sera animée par le ZMRH.

GL
ND ec
3
BOS
FK

Article 2 : Entretien de début de mandat

Un entretien à l'initiative de la Direction sera effectué en début de mandat électif ou désignatif entre le salarié et son manager assisté du ZRMH, dans un délai de trois mois après l'élection ou la désignation.

Le salarié pourra s'il le souhaite se faire assister par le délégué syndical local de son organisation syndicale ou par le délégué syndical central ou le délégué syndical central suppléant.

Cet entretien a pour objectif d'aborder les droits et devoirs réciproques du mandaté et de sa hiérarchie quant à l'exercice du/des mandat(s) ainsi que la mise en place d'un mode d'organisation conciliant l'exercice du mandat et l'activité professionnelle du salarié.

Au cours de cet entretien, la hiérarchie rappellera au mandaté les modalités d'accès à la BDES telles qu'elles sont définies au chapitre 3 de l'accord du 8 mars 2019. Il sera également rappelé le dispositif légal de certification des compétences des représentants du personnel et des mandataires syndicaux résultant de la loi Rebsamen et complétés par les arrêtés du 18 juin 2018.

Article 3 : Entretien en cours de mandat

En cours de mandat, le salarié pourra à sa demande bénéficier d'un entretien avec son manager assisté du ZMRH

S'il le souhaite le salarié pourra se faire assister par le délégué syndical local de son organisation syndicale ou par le délégué syndical central ou le délégué syndical central suppléant.

Cet entretien portera sur les modalités d'exercice du/des différents mandats détenus par le salarié et sur les éventuelles difficultés rencontrées dans l'exercice de son mandat notamment en ce qui concerne l'articulation entre son activité de représentant du personnel et son activité professionnelle.

Article 4 : Entretien de fin de mandat

Au plus tard six mois avant la fin de l'échéance normale du mandat ou avant la fin du mandat en cas d'échéance anticipée, le salarié bénéficiera d'un entretien de fin de mandat ayant pour objet de préparer les conditions d'un éventuel retour à une activité professionnelle complète.

En effet cet entretien doit permettre d'anticiper une reprise d'activité professionnelle dans les meilleures conditions.

Au cours de cet entretien, le dispositif légal de certification des compétences des représentants du personnel et des mandataires syndicaux résultant de la loi Rebsamen et complétée par les arrêtés du 18 juin 2018 sera à nouveau évoqué.

A l'occasion de cet entretien, un bilan relatif à l'évolution de la rémunération du salarié au cours de son mandat sera effectué.

GL BD-
ND⁴ CC FT

CHAPITRE 3 : LA GESTION DES COMPETENCES DES MANDATES

Article 1 : Compétences métiers

Les parties réaffirment le principe selon lequel tous les mandatés élus ou désignés, doivent veiller en liaison avec leur hiérarchie, à conserver des compétences métiers liées à son activité professionnelle

A ce titre, Il est rappelé que les salariés mandatés ont accès tout au long de leur mandat dans les mêmes conditions que les autres salariés, aux actions de formation prévues dans le cadre du plan de développement des compétences afin de maintenir leurs compétences techniques et leur employabilité.

En cas refus d'une action de formation, le mandaté pourra solliciter l'avis du ZMRH.

Article 2 : Anticipation des fins de mandat

Au cours de l'entretien de fin de mandat, un état des lieux des compétences acquises lors de l'exercice du mandat sera effectué. En fonction de cet état des lieux, des actions de formation pourront être décidées et validées conjointement par le salarié concerné, son manager et le ZMRH. La mise en œuvre de ces actions de formation se fera selon le principe du co-investissement tripartite (salarié, organisation syndicale, entreprise) en utilisant les mécanismes légaux existants.

Article 3 : Formations propres à l'exercice du mandat

En complément des formations déjà prévues par la Loi (congé de formation économique sociale et syndicale, formation santé et sécurité), la Direction s'engage à faire bénéficier les mandatés qui en font la demande de formations dans le domaine de la bureautique, des nouveaux moyens de communication (utilisation d'internet) ainsi que dans les domaines économiques et ayant un lien avec les enjeux stratégiques de l'entreprise. Ces formations sont dispensées dans le cadre de l'offre de formation du Groupe.

La durée totale de ces formations ne pourra excéder 8 Jours par mandaté et pourra être renouvelée tous les 4 ans.

Article 4 : la certification des compétences des représentants du personnel et des mandataires syndicaux

Les parties au présent accord constatent que l'exercice d'un mandat met en jeu des connaissances et des aptitudes variées telles que la communication orale et écrite, l'animation d'équipe, la gestion financière etc. qui permettent d'acquérir des compétences multiples qui ne sont pas immédiatement mises en pratique dans l'environnement professionnel dans lequel le salarié évolue.

Un dispositif de certification des compétences des représentants du personnel et des mandataires syndicaux créé par la Loi Rebsamen du 17 aout 2015 a été complété par 2 arrêtés du 18 juin 2018. Il s'applique à toute personne ayant exercé un mandat syndical ou de représentation du personnel dans les 5 dernières années.

ee GL 5 BO
ND JK

Cette certification constitue pour les mandatés un véritable atout leur permettant de faire valoir leurs compétences, acquérir une nouvelle certification et évoluer professionnellement. Elle est structurée en 6 domaines de compétences transférables dénommés certificats de compétences professionnelles dits « CCP », chacun de ces CCP présentant au moins une équivalence avec un bloc de compétences d'un titre professionnel délivré par le ministère du travail

Les 6 domaines de compétences sont les suivants : Encadrement et animation d'équipe, gestion et traitement de l'information, assistance dans la prise en charge de projet, mise en œuvre d'un service de médiation sociale, prospection et négociation commerciale, suivi du dossier social d'entreprise.

Le financement de ces formations sera opéré conformément aux dispositions légales

CHAPITRE 4 : LA REMUNERATION DES MANDATES

Article 1 : Principe de non-discrimination

Les salariés mandatés doivent conformément au principe de non-discrimination bénéficier d'une évolution salariale comparable à celle des autres salariés.

Il est à cet égard rappelé que les dispositions de l'article 7-3-4 de l'accord de convergence stipulent : « Sous réserve de satisfaire à ses obligations professionnelles, la rémunération de chaque salarié mandaté évoluera comme la moyenne de la population à laquelle il appartient. Pour être significative cette évolution comparée s'appréciera sur 3 ans ».

Article 2 : bilan annuel avec chacune des organisations syndicales

Un bilan annuel sur la situation de la rémunération des salariés mandatés de chacune des organisations syndicales sera fait par organisation syndicale à l'occasion de la réunion annuelle prévue au chapitre 5.

Une attention particulière sera apportée aux mandatés ayant une part de leur rémunération liée au versement de commissions sur ventes. A cet égard, le salaire des mandatés ayant une part de leur rémunération liée au versement de commissions sur vente sera calculé au prorata du temps consacré à l'exercice de leur mandat, par application du salaire mensuel de référence prévu à l'article 6-05 de la CCNSA. Néanmoins une comparaison sera faite avec la rémunération moyenne des 12 derniers mois précédents le début du mandat, le montant le plus favorable étant alors appliqué.

GL
6
ND
ST

CHAPITRE 5 : MODALITES DE SUIVI DE L'ACCORD

Afin de s'assurer de la bonne application des dispositions du présent accord, deux niveaux de suivi sont instaurés:

- Une commission centrale de suivi de l'accord constituée de 3 membres par organisation signataire et qui se réunira une fois par an. Elle aura notamment pour objet d'examiner les supports de formations prévues aux chapitres 1 et 2 ainsi que leurs évolutions, de faire le point sur l'application des dispositions dudit accord et notamment de vérifier l'application des principes généraux rappelés dans le préambule.
- Une rencontre annuelle par organisation syndicale réunissant le délégué syndical central et le délégué syndical central suppléant de chaque organisation syndicale signataire du présent accord et le Responsable des Relations Sociales de PSA RETAIL France SAS. Cette rencontre aura pour objet d'examiner la situation des mandatés et des anciens mandatés dans les 3 ans qui suivent la fin de leur mandat, de chaque organisation syndicale et au regard des dispositions du présent accord et en particulier d'aborder les questions relatives à leur rémunération et leur évolution professionnelle. Cette rencontre annuelle se tiendra au cours du 1^{er} trimestre de chaque année.

CHAPITRE 6 : DISPOSITIONS FINALES

Article 1 : Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée

Article 2 : Révision et dénonciation de l'accord

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

Les parties conviennent que l'accord pourra être révisé ou dénoncé par chapitre.

Article 2 : Dépôt et publicité de l'accord

En application des articles L.2231-6 et D.2231-4 et suivants du code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier et une version sur support électronique, auprès de la DIRECCTE, et un exemplaire original sera également remis au secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes.

Chaque Organisation Syndicale représentative signataire recevra un exemplaire du présent accord.

A Poissy, le 02 octobre 2019

GC 7 BO
ee NO KA

Pour PSA RETAIL France SAS :

Madame Claudia CONSTANT



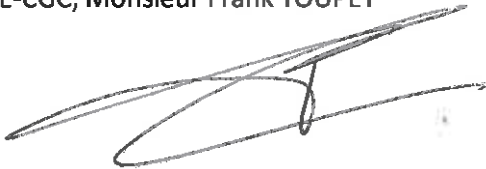
Pour les Organisations Syndicales représentatives :

CFDT, Monsieur Pascal GUEDON

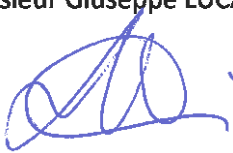


P.O Nicolas Kessel

CFE-CGC, Monsieur Frank TOUPET



CGT, Monsieur Giuseppe LUCATELLI



FO, Monsieur Éric BONNAIRE

