

ACCORD SUR L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Entre les soussignés :

La Société PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A. désignée ci-après comme l'Entreprise, représentée par Monsieur Jean-Luc VERGNE, Directeur des Relations et Ressources Humaines, dûment mandaté ;

d'une part,

et les Organisations Syndicales, représentées par les délégués syndicaux centraux, dûment mandatés :

CFDT	représentée par	Monsieur BOTTAZZI
CFE/CGC	représentée par	Monsieur BEVILACQUA
CFTC	représentée par	Monsieur BANTZE
CGT	représentée par	Monsieur MOREAU
CGT/FO	représentée par	Monsieur SEFTEN
GSEA	représentée par	Monsieur MAFFI

d'autre part.

AS BC JA SA
VB JLV PB

PLAN DE L'ACCORD SUR L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

PREAMBULE

CHAPITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Article 1.1 Périmètre de l'accord

Article 1.2 Personnel concerné

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

Article 2.1 Formation liée à l'exercice du mandat

2.1.1 Formation liée à l'entrée dans le mandat

2.1.2 Formation à l'hygiène et à la sécurité

2.1.3 Formation générale économique et sociale

2.1.4 Formation à la bureautique

2.1.5 Formation à l'utilisation des nouveaux moyens de communication

Article 2.2 Moyens de fonctionnement des Organisations Syndicales

2.2.1 Crédit d'heures du Syndicat et de la Section Syndicale d'Etablissement

2.2.2 Réunions syndicales intercentres

2.2.3 Locaux syndicaux

2.2.4 Moyens bureautiques

2.2.5 Affichage

2.2.6 Congrès des Organisations Syndicales

2.2.7 Fonctions syndicales extérieures

Article 2.3 Circulation des mandats dans le cadre de leur mission

2.3.1 Liberté de circulation

2.3.2 Heures de délégation

2.3.3 Bons de délégations

2.3.4 Carte de délégation

2.3.5 Dépassement du crédit d'heures de délégation

2.3.6 Délégation pendant une période de congés

Article 2.4 Réunions sur convocation de la Direction

2.4.1 Dispositions communes

2.4.2 Déplacements lors des négociations centrales et des réunions de CCE

2.4.3 Préparation des réunions de négociations centrales et de CCE

2.4.4 Réunions avec la Direction ou ses représentants au niveau local

Article 2.5 Information et documentation des représentants du Personnel

2.5.1 Information des représentants du Personnel

2.5.2 Documents remis aux Organisations Syndicales

AS BC
 107 SU
 JLU B

Article 2.6 Congés de formation économique sociale et syndicale

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

Article 3.1 Délégué Syndical Central

3.1.1 Crédit d'heures de délégation

3.1.2 Délégué Syndical suppléant

3.1.3 Budget

3.1.4 Moyens matériels

Article 3.2 Comité Central d'Entreprise

Article 3.3 Comités d'Etablissement

3.3.1 Secrétaires et trésoriers de CE

3.3.2 Crédits d'heures des membres des commissions des Comités d'Etablissement

3.3.3 Informations sur les activités du CE

Article 3.4 Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Article 3.5 Réunions des délégués du personnel

CHAPITRE 4 : DISPOSITIONS RELATIVES AU DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Article 4.1 Entrée dans le mandat

4.1.1 Cas des salariés détenteurs d'un premier mandat

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

Article 4.2 Activité professionnelle et exercice du mandat

4.2.1 Engagements réciproques

4.2.2 Formation professionnelle

Article 4.3 Mandat et déroulement de carrière

4.3.1 Entretien individuel

4.3.2 Niveaux de gestion du personnel

4.3.3 Modalités pratiques

Article 4.4 Fin de mandats.

CHAPITRE 5 : DISPOSITIONS FINALES

Article 5.1 Dispositions générales

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

Article 5.3 Dépôt légal

AS BC UB JH SH JLV RB

PREAMBULE

Un accord portant sur l'exercice du droit syndical, a été signé, le 15 juillet 1998, par la Direction d'Automobiles PEUGEOT et l'ensemble des Organisations Syndicales, puis modifié et étendu à l'ensemble du périmètre PCA par l'avenant du 21 juin 1999.

La Direction et les Organisations Syndicales se sont réunies et ont décidé d'exposer, préalablement aux conventions qui vont suivre, les principes qui ont présidé à la conclusion de cet accord applicable à l'ensemble des Etablissements de l'Entreprise qui annule et remplace l'accord du 15 juillet 1998 modifié et qui dénonce les accords locaux en vigueur jusqu'au jour de la signature du présent accord.

Le premier principe est la réaffirmation du rôle important que jouent les Organisations Syndicales, indépendantes et pluralistes, dans l'harmonie sociale de l'Entreprise. Dans le souci commun de garantir la qualité du dialogue social et la concertation au sein de l'Entreprise, les parties signataires ont exprimé leur volonté de promouvoir l'exercice de la mission des représentants du Personnel élu et des représentants des Organisations Syndicales. Ainsi, l'accent est mis, dans cet accord, sur les principes permettant de conforter le développement professionnel et le déroulement de carrière des salariés mandatés et de préciser les conditions d'exercice des missions.

A ce titre, les Organisations Syndicales reconnaissent que les engagements pris par la Direction dans l'accord du 15 juillet 1998, en matière d'analyse complète des situations de salaire et de carrière de l'ensemble des salariés mandatés, ont été tenus tout comme ceux relatifs à d'éventuelles révisions des situations de ces salariés mandatés. Par ailleurs, les Organisations Syndicales souhaitent que soient améliorées les conditions d'évolution des salariés mandatés.

Concernant les conditions d'exercice des missions, les Organisations Syndicales conviennent que les prises de délégation et l'exercice des mandats relèvent d'un code de bonne conduite précisé dans l'art 2.3.3 du présent accord.

Le second principe retenu par les parties est que pour assurer le développement des relations sociales, les Organisations Syndicales doivent être des interlocuteurs représentatifs, proches des réalités, donc crédibles vis-à-vis du personnel et de la hiérarchie.

Il s'agit donc 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.

Le troisième principe que les parties reconnaissent comme essentiel à la pérennité de l'Entreprise, est que l'ensemble des réflexions ou négociations concourant à une politique contractuelle de qualité doit se fonder sur une bonne connaissance de la situation de l'Entreprise. Dans cette perspective, l'accent sera mis sur l'information et la formation des représentants du Personnel et des représentants syndicaux.

Enfin le quatrième principe ayant présidé à la conclusion de cet accord est que la qualité du dialogue social est étroitement liée à la qualité de fonctionnement des Organisations

AS BC JM SN
UB SLU RB

Syndicales, au niveau des Etablissements comme de l'Entreprise. En ce sens, les parties conviennent qu'il est souhaitable de prendre en considération les difficultés des Organisations Syndicales à communiquer et à se réunir pouvant résulter de l'éloignement géographique entre les Etablissements de l'Entreprise.

Une information ainsi que des actions de formation sur la philosophie et la mise en œuvre du présent accord seront organisées pour l'encadrement.

Les termes du présent accord s'inscrivent dans l'application des articles du Code du Travail régissant le rôle des Organisations Syndicales et des Institutions Représentatives du Personnel et, notamment, de l'article L 412-2.

Cela étant exposé, il est convenu ce qui suit :

AS BC LBB JM SM JLU RB

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 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 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, 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, tel que, par exemple, les représentants des Organisations Syndicales aux ASSEDIC, à la CAF, aux Conseils Economiques et Sociaux, aux Conseils des Prud'hommes.

AS BC UB JM SA
JCU B

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 représentants du Personnel élus et désignés, proposés par les Organisations Syndicales, sera développée en fonction de la nature et de l'objet du mandat.

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, telles que celle mentionnée à l'art 2.6 du présent accord.

Elle viendra s'ajouter aux obligations légales actuelles 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 CRAM, INRS pour les formations spécialisées à l'hygiène et à la sécurité. Les CE en seront informés.

La durée totale annuelle de l'ensemble de ces formations sera de cinq jours au maximum par an, pour chaque salarié mandaté élu ou désigné dont la durée continue du mandat est d'au moins 6 mois.

Elle sera composée de cinq grands chapitres.

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 du catalogue de formation de l'Etablissement.

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 quatre jours au maximum.

Les salariés qui disposent de plusieurs mandats bénéficieront de cette disposition une fois.

Bénéficieront de cette disposition les mandatés élus pour la première fois, à compter de la date de signature du présent accord.

AS BC JM SA
UB JLU B

2.1.2 - Formation à l'hygiène et à la sécurité

Les membres élus du CHSCT, ainsi que les Représentants Syndicaux aux 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 deux jours au maximum.

2.1.3 - Formation générale économique et sociale

Les représentants désignés par les Organisations Syndicales, 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, ainsi que 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 trois jours au maximum et le suivi de cette formation devra rester compatible avec l'organisation du travail.

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 quatre ans de mandat continu.

2.1.4 - Formation à la bureautique

Quatre salariés mandatés, élus ou désignés dont la durée continue du mandat est d'au moins six mois, par Syndicat, ou Section Syndicale d'Etablissement pourront 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 trois jours.

Cette formation pourra, dans les mêmes conditions, être dispensée à quatre autres mandatés du Syndicat ou de la Section Syndicale d'Etablissement, à l'issue d'un délai de deux ans.

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 dans le respect de la charte d'utilisation prévue à l'article 2.2.4, deux salariés mandatés élus ou désignés dont la durée continue du mandat est d'au moins 6 mois par Syndicat, ou Section Syndicale d'Etablissement se verront proposer, par le Service du Personnel de l'Etablissement, un module d'initiation à l'utilisation d'Intranet d'une journée.

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

AS BC UB J07 SN
SLU BB

Article 2.2 : Moyens de fonctionnement des Organisations Syndicales

2.2.1 - Crédit d'heures du Syndicat ou de la Section Syndicale d'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 aux crédits d'heures de délégation au jour de la signature du présent accord, il est attribué à chaque Syndicat, ou Section Syndicale représentative au niveau d'un Etablissement un crédit d'heures mensuel, sous réserve qu'il appartienne à une Organisation Syndicale représentative au niveau de l'Entreprise ou ayant obtenu aux dernières élections professionnelles de l'Etablissement, un résultat supérieur à 10 % des inscrits aux élections des Délégués du Personnel.

Le montant de ce crédit d'heures de délégation varie selon les effectifs retenus pour le calcul du nombre de sièges à attribuer 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 ou les Sections Syndicales d'Etablissement, entre leurs membres dotés d'un ou plusieurs mandats électifs ou désignatifs. 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'art 2.3.5, à la préparation des élections professionnelles.

Le montant de ce crédit d'heures de délégation est de dix heures par mois pour chacun des Syndicats ou des Sections Syndicales des Etablissements de l'Entreprise répondant aux critères précités. A ce montant, s'ajoutent sept heures par mois par tranche complète de mille, pour les Etablissements de plus de mille 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 mandats 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'art 2.3.3.

2.2.2 : Les réunions syndicales intercentres

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

Chaque Organisation Syndicale représentative au niveau de l'Entreprise ayant obtenu, le 31 décembre de chaque année, en moyenne sur l'ensemble des Etablissements de PCA, un résultat supérieur à 5% des inscrits aux élections des délégués du personnel, dans au moins un des deux collèges, et présente dans au moins huit Etablissements de PCA dispose à cet effet, d'un crédit de trente cinq journées de travail/an afin d'organiser ces réunions syndicales en Région Parisienne.

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

AS BC VB JM SN JLU RB

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

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 au 2.4.3, concernant une réunion préparatoire accordée par la Direction.

2.2.3 - Locaux syndicaux

Au sein de chaque Etablissement, des locaux syndicaux appropriés, comparables entre les Organisations Syndicales, en terme de surface, mobilier et accès, sont mis à la disposition de chaque Syndicat, 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).

La mise en œuvre des dispositions prévues par cet article pourra faire l'objet d'un avenant local et s'étaler sur une période maximum de deux ans, à compter de la signature du présent accord.

2.2.4 - Moyens bureautiques

Chaque Syndicat, 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. 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 ou de la Section Syndicale d'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 celles-ci et la Direction. Une adresse de messagerie interne nominative sera attribuée, sur leur demande, à chaque salarié mandaté élu, DP et CE. 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. Afin de développer l'information des représentants du Personnel, chaque Syndicat ou Section Syndicale d'Etablissement aura un accès réglementé aux sites Intranet du groupe PSA.

Les Organisations Syndicales s'engagent au respect des règles en vigueur dans l'Entreprise sur la mise à disposition et l'utilisation de matériel bureautique, de logiciels informatiques et d'accès au réseau interne (RPI).

Les parties conviennent que sont notamment interdites les pratiques suivantes : diffusion de tracts et messages personnalisés aux salariés, pratiques dangereuses pour la sécurité du réseau interne (téléchargement de fichiers à partir d'internet, accès non autorisés,...), diffusion à l'extérieur d'informations collectées sur Intranet.

AB BC VB JM SA JLU RB

Le non respect des règles édictées ci-dessus entraînera le retrait provisoire ou définitif de l'accès au RPI.

La mise en place de ces moyens interviendra dans un délai maximum un an, après élaboration d'une Charte d'utilisation. Les parties se réuniront dans un délai de six mois, pour échanger sur le contenu de cette dernière.

A cette occasion seront précisées les conditions d'administration et d'élaboration des sites Intranet des Comités d'Etablissement mentionnés à l'article 3.3.3.

2.2.5 - Affichage

Des panneaux sont mis à la disposition des Organisations Syndicales dans un lieu de passage du Personnel. Les Organisations devront remettre un exemplaire de chaque affichage à la Direction. Les affiches ne pourront revêtir aucun caractère injurieux, diffamatoire, racial, politique ou religieux. Toute affiche apposée hors des panneaux syndicaux sera enlevée.

La Direction veillera à ce que les panneaux d'affichage soient conformes aux dimensions standard.

2.2.6 - Congrès des Organisations Syndicales

Le salarié mandaté, porteur d'une convocation écrite nominative émanant de son Organisation Syndicale, 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.

2.2.7 - Fonctions syndicales extérieures

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.

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 deux par Organisation Syndicale.

Article 2.3 : Circulation des mandatés 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.

AS BC UB JM SN JLV B

Des procédures particulières sont mises en place dans les Etablissements pour permettre l'accès aux zones de confidentialité. Ces procédures seront affichées à l'entrée des zones soumises à une réglementation particulière.

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.

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.

Sous réserve de l'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 majeur, attribuer leur crédit d'heures mensuel, ou la part restant de ce crédit d'heures, à un suppléant élu, désigné par leur Organisation Syndicale. Dans le cas des Centres de Production, seul pourra être désigné en remplacement d'un Délégué du Personnel titulaire, un Délégué du Personnel suppléant appartenant en priorité à la même unité. Ce crédit ne pourra pas se reporter d'un mois sur l'autre.

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 la mise en place d'un système permettant à celle-ci de préparer dans les meilleures conditions possibles le départ en délégation du salarié.

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'efforcera d'informer sa hiérarchie au cours de la séance de travail précédant ou au début de la séance de travail concernée. Les bons de délégation doivent être remplis par l'intéressé ou éventuellement par sa hiérarchie après information de l'intéressé de son départ en délégation.

Il est rappelé d'autre part 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 et en particulier, d'en garantir le paiement. A défaut d'élaboration et de remise d'un bon de délégation, si possible a priori, ou au retour au poste, les heures d'absences du poste de travail seront considérées comme non justifiées et non rémunérées.

AS BC CB JM SN JLV RB

2.3.4 - Carte de délégation

Afin de faciliter les déplacements des représentants du Personnel dans l'exercice de leurs missions, il est institué une carte spécifique pour les mandatés. Celle-ci devra être portée visiblement par les représentants du Personnel dans l'exercice de leurs missions. La mise en œuvre de cette mesure facilitera la mission des représentants du Personnel.

Les modalités pratiques de mise en œuvre seront définies au niveau central avec les signataires du présent accord.

2.3.5 - Dépassement du crédit d'heures de délégation

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 les dépassements.

2.3.6 - 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.

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.

AB BC UB JOY SA JLV RB

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 quatre heures de délégation à prendre la veille, après-midi, de la réunion. Pour les négociations centrales, ce crédit est de trois heures par séance.

Les représentants des Etablissements de province pourront partir la veille dans la matinée afin de pouvoir bénéficier de quatre heures ou de trois 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 quatre heures de délégation à prendre le matin de la réunion. Pour les négociations centrales, ce crédit est de trois heures par séance.

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

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

Lorsque la réunion centrale se terminera après dix sept heures, les mandatés venant des Etablissements de province et dont le temps de déplacement est supérieur à trois 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 ayant obtenu, le 31 décembre de chaque année, en moyenne sur l'ensemble des Etablissements de PCA, un résultat supérieur à 5% des inscrits aux élections des délégués du personnel, dans au moins un des deux collèges, et présentes dans au moins huit Etablissements de PCA. Pourront participer à ce type de réunion, les membres des délégations désignés par leur Organisation Syndicale pour négocier l'accord central concerné et leurs remplaçants dans la limite de huit participants au total.

Les modalités liées à l'organisation de chaque réunion seront identiques à celles prévues pour les réunions intercentres à l'art 2.2.2.

AS BC UB J07 SA JLV RB

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, bénéficieront, de droit, d'une dérogation d'horaire les jours des réunions ordinaires. Les modalités de mise en œuvre de ces dérogations horaires seront arrêtées conjointement en début de mandat avec le Service du Personnel.

Dans la mesure du possible la Direction proposera une dérogation d'horaire pour les réunions extraordinaires. Chaque Etablissement veillera à ce que ces dispositions puissent s'appliquer aux personnes quel que soit leur horaire.

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 horaire afin de pouvoir y participer.

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, ou Section Syndicale d'Etablissement, appelé à participer à la négociation d'une convention collective ou d'un accord d'Etablissement dispose d'un forfait annuel de quinze heures réparties, selon son souhait, au niveau de l'Etablissement.

Article 2.5 : Information et documentation des représentants du Personnel

2.5.1 - Information des représentants du Personnel

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 ou Section Syndicale de l'Etablissement.

Les Délégués Syndicaux Centraux, ainsi qu'un Délégué Syndical par Syndicat, ou Section Syndicale d'Etablissement, seront destinataires de la revue de presse interne et choisiront un abonnement à deux revues spécialisées en matière juridique, sociale ou économique de leur choix parmi celles proposées par leur Etablissement.

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

AB Be VB JMSN JLV AB

2.5.2 - Documents remis aux Organisations Syndicales

Chaque Syndicat ou Section Syndicale représentative au niveau de l'Etablissement se verra 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.

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 quinze jours. Les Congés de Formation Economique, Sociale et Syndicale durent généralement deux jours consécutifs ; mais il pourra être admis que ces congés soient pris par jours séparés.

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

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

Les jours de congés de formation économique, sociale et syndicale, justifiés par la remise d'une attestation au Service du Personnel, ne seront pas considérés comme absences pour le calcul du montant de la prime de présence semestrielle (PPS).

AS BC UB JM SA SW RB

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 vingt heures, il est alloué un crédit de quatre vingt heures par mois aux Délégués Syndicaux Centraux.

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, représentant désigné par son Organisation Syndicale auprès de la DRRH, pourra être assisté d'un Délégué Syndical suppléant désigné lui aussi par son Organisation Syndicale.

A ce titre, le Délégué Syndical Central pourra transférer à son Délégué Syndical Central suppléant jusqu'à trente heures par mois du crédit d'heures de délégation qui lui est alloué par le présent accord.

3.1.3 - Budget

Chaque Délégué Syndical Central se verra attribuer un crédit pour le remboursement des frais courants de fonctionnement de son Organisation Syndicale, dans la limite de six mille euros chaque année et sur justificatif de la dépense engagée. Une avance de trois mille euros sera versée en début d'année et sera complétée au fur et à mesure de la présentation des justificatifs à DRRH. Les dispositions de cet article, prendront effet dès l'année de signature du présent accord.

3.1.4 - Moyens matériels

Chaque Délégué Syndical Central sera doté d'un poste téléphone-fax relié au réseau national. A partir du poste informatique de leur Syndicat ou Section Syndicale d'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 2.2.4.

AS BC UB JM SN SLV RB

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 20 jours par an, sous réserve du respect d'un délai de prévenance de cinq jours et de la disponibilité du parc de véhicule 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'art 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 heures de délégation légales et conventionnelles dont ils bénéficient.

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

Les membres des Commissions obligatoires et facultatives des Comités d'Etablissement destinées aux activités sociales, en place à la date de signature du présent accord, bénéficient d'un crédit de douze heures de délégation par an.

3.3.3 - Informations sur les activités des CE

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

Un site intranet d'information pourra être mis à la disposition de chaque Comité d'Etablissement, sous réserve de l'existence d'un site intranet dédié à cet Etablissement.

Il présentera les différentes activités sociales, culturelles et sportives du CE. Son utilisation obéira à la Charte prévue à l'article 2.2.4.

AS BC UB JY SN JLV PB

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.

Les Représentants Syndicaux dans les CHSCT ne possèdent aucun crédit d'heure. Cependant les heures passées en réunion seront rémunérées.

Un crédit supplémentaire de cinq heures par mois est attribué à un membre désigné parmi les élus du CHSCT, en début de mandat, pour les plans de prévention d'ouvertures de chantiers.

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 sept jours qui suivent la réunion. Un exemplaire complet des comptes rendus des réunions D.P. sera remis à chaque Syndicat, ou Section Syndicale, présente dans l'Etablissement ainsi que les réponses sur support informatique.

AS BC UB J07 SA SLV RB

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. Cette situation ne pouvant pas être pérennisée dans le futur, il est prévu des dispositions particulières devant permettre de la faire évoluer.

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, bénéficieront d'un entretien spécifique, en début de mandat, avec le Responsable du Service du Personnel de l'Etablissement.

AS BC UB J07 SN JLV RB

Pour les Délégués Syndicaux Centraux, cet entretien sera réalisé en coordination avec la DRRH.

Cet entretien aura 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, seront étudiées.
- De tracer les perspectives professionnelles des intéressés à court et moyen terme.

Les Délégués Syndicaux Centraux, les Secrétaires et les Trésoriers des Comités d'Etablissement déjà en place à la signature du présent accord, bénéficieront de cette disposition.

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

Article 4.2 : Activité professionnelle et exercice du mandat

4.2.1 - Engagements réciproques

Les parties réaffirment le principe selon lequel, tous les mandatés élus ou désignés, doivent veiller à conserver une réelle activité professionnelle.

Les possibilités d'adapter la fonction à l'activité des mandatés, élus ou désignés, titulaires d'au moins 50 heures mensuelles de délégations, seront 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 - Formation professionnelle

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.

Les modalités d'élaboration du plan pluriannuel de formation pourront être arrêtées, conjointement, à l'occasion de l'entretien mentionné à l'article 4.3.1 du présent Chapitre.

AS Bc
UB J07 SA JLV RB

Article 4.3 : Mandat et déroulement de carrière

4.3.1 - Entretien individuel

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 seront inscrites sur une fiche de suivi individuel spécifique. Il en sera de même des remarques et réponses de la Direction. Un double en sera remis à l'intéressé.

Dans tous les cas, l'entretien individuel doit être l'occasion de s'assurer qu'une cohérence est respectée entre les résultats professionnels et l'évolution professionnelle et salariale.

4.3.2 - 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 DRRH.

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.

4.3.3 - Modalités pratiques

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

La gestion au niveau central se fera après échange avec les Délégués Syndicaux Centraux qui pourront, 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 trois membres. Le temps passé à ces réunions avec l'employeur sera payé comme temps de travail effectif, et ne sera 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 annuel sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

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.

AS BC UB JOT SM JLU RB

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 un 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.

Article 4.4 : Fin de mandats

Les Délégués Syndicaux Centraux, les Secrétaires de Comités d'Etablissement et les représentants du Personnel élus ou désignés bénéficieront à leur demande d'un bilan professionnel, jusqu'à six mois après la fin de leur mandat, sous réserve :

- qu'ils aient exercé un ou plusieurs mandats continus pendant au moins 6 ans.
- que leur activité de représentant du Personnel ait occupé au moins 40% du temps travaillé pendant 6 ans.

Ce bilan sera réalisé par un cabinet en ressources humaines spécialisé, choisi par la Direction en fonction des compétences professionnelles de chacun des mandatés concernés.

Il pourra donner lieu, le cas échéant, à un plan de formation en vue :

- d'une éventuelle reconversion vers une nouvelle filière professionnelle.
- d'une spécialisation dans le domaine de compétence de chacun des mandatés concernés.

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.

Les représentants du Personnel disposant d'au moins 15 heures de délégation et les représentants désignés par les Organisations Syndicales dont la durée continue de mandat est d'au moins un an, pourront à l'issue de leur mandat non renouvelé, s'ils l'estiment utile, bénéficier d'une formation d'une durée minimale d'une semaine.

A BC UD J7 SD JUV AB

CHAPITRE 5 : DISPOSITIONS FINALES

Article 5.1 : Dispositions générales

Les dispositions contenues dans le présent accord ne peuvent se cumuler avec des dispositions légales ou conventionnelles ayant le même objet auxquelles elles se substituent, sauf mention expresse dans l'accord.

Les accords antérieurs sur l'exercice du droit syndical signés, au niveau central comme au niveau local, sont résiliés et remplacés par le présent accord.

Les dispositions prévues dans le présent accord ne peuvent pas non plus se cumuler avec celles qui pourraient résulter de nouveaux textes légaux ou conventionnels ou de nouveaux accords.

De nouveaux textes légaux ou conventionnelles qui seraient plus favorables se substitueront et s'appliqueront de plein droit.

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

Les parties signataires du présent accord se réuniront deux ans après son entrée en vigueur pour faire le point de son application. Cet accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter du 1^{er} septembre 2001, délai nécessaire pour en permettre la démultiplication aux Etablissements. Il pourra être dénoncé par l'une des parties signataires sous réserve d'un préavis de 3 mois. La dénonciation sera alors notifiée, par l'une ou l'autre des parties, à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi du Siège Social de l'Entreprise. Cette dénonciation est adressée à l'ensemble des parties signataires.

Article 5.3 : Dépôt légal

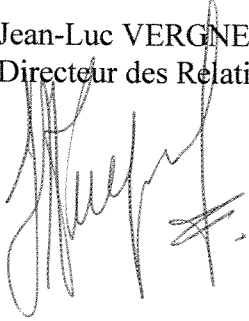
Cet accord sera déposé en 5 exemplaires signés à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et de la Formation Professionnelle en un exemplaire signé au secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes du lieu du Siège Social de l'Entreprise selon les formes requises par la loi. Un exemplaire signé sera remis à chaque Organisation Syndicale.

AS BC UB VJ SN JLV RB

Fait à PARIS, le 25 Juin 2001

Pour la Société PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.

Jean-Luc VERGNE
Directeur des Relations et Ressources Humaines

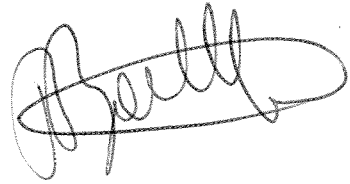


Pour les organisations syndicales

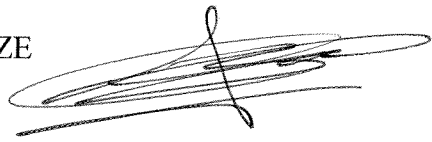
CFDT - Monsieur BOTTAZZI



CFE/CGC - Monsieur BEVILACQUA



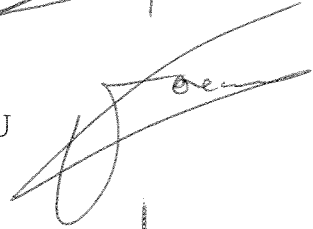
CFTC - Monsieur BANTZE



CGT/FO - Monsieur SEFTEN



CGT - Monsieur MOREAU



GSEA - Monsieur MAFFI

