

ACCORD DE BRANCHE SUR LES PRINCIPES RELATIFS A LA COMPOSITION ET AUX MODALITES DE FONCTIONNEMENT DES COMMISSIONS SECONDAIRES DU PERSONNEL dans les IEG

L'accord d'expérimentation du 5 avril 2024 sur les prérogatives disciplinaires des CSP apporte des aménagements à cet accord, pour une durée de 3 ans : ils figurent dans ce document sous forme d'encarts.

« Cet accord s'applique en France métropolitaine, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à la Réunion, à Mayotte, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, à l'ensemble des entreprises ou organismes dont tout ou partie du personnel relève du statut national du personnel des IEG, y compris les entreprises de moins de 50 salariés.

Pour donner sa pleine portée à cet accord expérimental, les signataires encouragent les entreprises et organismes des IEG non couverts par le présent accord à y adhérer dans les meilleurs délais. » (art.7.1)

« Cet accord d'expérimentation est conclu pour une durée déterminée de **3 ans à compter du 1^{er} juin 2024**, et cessera de produire ses effets à l'arrivée de son terme, à l'exception des procédures disciplinaires en cours et initiées dans le cadre de l'accord d'expérimentation. » (art.7.3)

L'objet du présent accord est de fixer, conformément aux dispositions de l'article 3 du Statut National du personnel des industries électriques et gazières dans sa rédaction issue du décret N° 2007-549 du 11 avril 2007, les règles communes de composition et de fonctionnement des commissions secondaires du personnel des entreprises qui relèvent de ce statut.

La composition et les modalités de fonctionnement des commissions secondaires seront définies par accord d'entreprise sur la base de ces principes communs.

CHAPITRE I - DECOUPAGE ET COMPOSITION

1 - Découpage

Dans le cadre de l'application des dispositions de l'article 3 du statut national modifié par le décret N° 2007-549 du 11 avril 2007 la liste des commissions secondaires du personnel (CSP) mises en place par chaque entreprise est portée à la connaissance de la CSNP qui vérifie la conformité des procédures au regard du statut des IEG.

Les signataires incitent les entreprises dont l'effectif est inférieur à 11 agents à maintenir les dispositifs existants de représentation du personnel.

2 – Composition et répartition des sièges

2.1 - Composition

La composition des commissions secondaires est paritaire.

La mixité sera recherchée dans la composition des délégations tant du côté des représentants des employeurs que des représentants des salariés. Cette composition s'efforcera de respecter la répartition femmes-hommes correspondant au périmètre de la commission concernée.

Le nombre de représentants du personnel au sein des commissions secondaires du personnel est fonction de l'effectif statutaire exécution et maîtrise concerné par le découpage défini au sein de chaque entreprise :

- 3 membres du personnel pour un effectif de 11 à 100 salariés,
- 5 membres du personnel pour un effectif de 101 à 200 salariés,
- 7 membres du personnel pour un effectif de 201 à 500 salariés,
- 9 membres du personnel pour un effectif de 501 à 1000 salariés,
- 14 membres du personnel pour un effectif >1000 salariés.

Pour les entreprises de moins de 11 salariés disposant d'une commission secondaire, le nombre de représentants du personnel est défini localement.

Pour ces entreprises qui n'ont pas mis en place une Commission secondaire du personnel, la Commission supérieure nationale du personnel exerce les attributions dévolues aux Commissions secondaires du personnel à l'égard de ces entreprises.

La représentation du personnel dans les commissions secondaires du personnel est définie par collège¹ :

- exécution G.F. 1 à 6,
- maîtrise G.F. 7 à 11,

¹ sous réserve de l'évolution des textes relatifs à la classification dans la branche

- cadre GF 12 à 19, en cas de mise en place d'une délégation cadre au sein de la commission secondaire du personnel dans une entreprise comprenant moins de deux cents cadres. Les entreprises comprenant moins de deux cents cadres ont en effet la possibilité de constituer, soit une commission secondaire du personnel compétente pour les personnels du collège cadre, soit une délégation cadre au sein des commissions secondaires du personnel existantes. Ce choix sera réalisé après concertation avec les organisations syndicales représentatives sur le périmètre concerné.

En cas de délégation cadre au sein d'une commission secondaire, un nombre de représentants sera ajouté pour assurer la représentation cadres selon les modalités suivantes :

- 2 membres du personnel pour un effectif total de 11 à 1000 salariés,
- 3 membres du personnel pour un effectif total au delà de 1000 salariés,

Peuvent siéger au titre du collège exécution les agents ayant appartenu à ce collège.
Peuvent siéger au titre du collège maîtrise les agents ayant appartenu à ce collège.

Pour les entreprises comprenant moins de deux cents cadres qui n'ont pas mis en place une Commission secondaire du personnel cadre ou une délégation cadre, la Commission supérieure nationale du personnel exerce les attributions dévolues aux CSP à l'égard des cadres de ces entreprises.

2.2 - Répartition des sièges

La répartition des sièges entre les collèges exécution et maîtrise est réalisée de manière proportionnelle au poids de chacun de ces collèges dans l'effectif concerné par le périmètre de la commission secondaire du personnel.

En ce qui concerne la répartition des sièges restants, il conviendra d'appliquer le système de la représentation proportionnelle selon la méthode du plus fort reste.

3 - Mode de désignation des membres et attribution des sièges

3.1 - Désignation des membres

Les membres des commissions sont désignés à l'issue de chaque élection professionnelle par les organisations syndicales, par courrier adressé à la direction concernée avec copie aux autres organisations syndicales représentatives sur le périmètre concerné.

La durée des mandats des membres des commissions est fixée à 3 ans.

3.2 - Attribution des sièges

L'attribution des sièges est réalisée par application du quotient électoral et de la règle de la plus forte moyenne :

- sur la base de la représentativité des organisations syndicales constatée par collège sur le périmètre concerné lors du 1er tour des élections des membres titulaires des comités d'entreprise ou d'établissement, ou lors du second tour en cas d'absence de candidat ou de quorum au premier tour ;

- sur la base de leur représentativité constatée par collège sur le périmètre concerné lors du 1er tour de l'élection des délégués du personnel titulaires, ou lors du second tour, en cas d'absence de candidat ou de quorum au premier tour, dans les entreprises où il n'existe pas de comité d'entreprise.

En cas de collège unique ou de collège commun exécution-maîtrise ou maîtrise-cadre la représentativité des organisations syndicales dans chaque collège sera calculée au prorata du poids des différentes catégories de personnel dans l'effectif concerné par le périmètre de la commission secondaire.

Un siège consultatif sera attribué pour toute organisation syndicale représentative ayant présenté au moins un candidat sur le périmètre de la commission secondaire et qui ne se serait pas vu attribuer de siège au titre de la méthode définie ci-dessus.

3.3 - Remplacement d'un membre

Le remplacement des représentants du personnel en cours de mandat est effectué par l'organisation syndicale selon la même procédure que lors de la désignation initiale. La durée du mandat du nouveau représentant du personnel est limitée à la durée du mandat de celui qu'il remplace.

3.4 - Membres siégeant en matière de discipline

Lorsqu'une commission secondaire du personnel siège en matière de discipline, seuls peuvent siéger des représentants du personnel relevant d'un classement égal ou supérieur à celui de l'agent dont le cas est examiné. La composition de la commission est alors modifiée en conséquence, la représentation paritaire étant maintenue.

« Il est proposé d'élargir **jusqu'à moins 3 GF au sein du collège** la condition permettant aux membres représentants du personnel de siéger en Commission Secondaire du Personnel statuant en matière de discipline et en sous-commission discipline de la Commission Supérieure Nationale du Personnel. La composition de la commission ou sous-commission est alors modifiée en conséquence, la représentation paritaire étant maintenue en toute hypothèse.

Cet élargissement, au-delà de faciliter la convocation et la tenue des instances, permet de pallier la réduction de la représentation du personnel, et de maintenir, dans la mesure du possible, le nombre de représentants par délégation. » (art.2.2)

Dans le cas où l'application de cette règle conduirait à réduire de façon importante la représentation du personnel, il est fait appel à des suppléants spéciaux remplissant les conditions de classement précisées précédemment.

A cet effet, il est dressé, dans chaque commission secondaire et par ses soins, une liste de suppléants spéciaux de différents groupes fonctionnels, compétents uniquement en matière de discipline. Cette liste est actée au procès verbal de la première séance de la commission secondaire du personnel suivant sa mise en place. Elle peut, en cours de mandat, être modifiée en tant que de besoin.

« Par voie de conséquence, les suppléants spéciaux sont désignés en tant que de besoin au sein des instances, et notamment si :

- Pour les Commissions Secondaires Exécution/Maitrise, un salarié du collège maîtrise est traduit en discipline et que la Commission Secondaire est composée de salariés du Collège Exécution.
- Pour les Commissions Secondaires du Personnel regroupant l'ensemble des trois collèges il est conservé le recours à des membres supplémentaires ou suppléants spéciaux représentant chacun des collèges. » (art.2.2)

En tout état de cause, s'il n'est pas possible d'appliquer les règles ci-dessus qui permettent de réunir valablement la commission en raison de la règle de classement, le dossier est transmis pour examen à la CSNP.

Les représentants de la direction au sein de la commission secondaire sont désignés par l'employeur ou son représentant en même nombre que les représentants du personnel.

3.5 - Cas particulier

Lorsqu'une commission secondaire est appelée à examiner le cas d'agents statutaires mis à la disposition d'une caisse mutuelle complémentaire et d'action sociale ou de la caisse centrale d'activités sociales en matière d'affectation, de classement, d'avancement ou de discipline, la représentation de la direction est modifiée par l'attribution d'une voix délibérative à un représentant de la caisse intéressée, désigné par son conseil d'administration (ou par la personne désignée par lui à cet effet).

3.6 - Membres examinant le cas des agents cadres

Lorsqu'une commission secondaire est appelée à examiner le cas d'agents cadres en matière d'affectation, de classement, d'avancement, de titularisation, d'aptitude, la représentation du personnel est restreinte à la délégation cadre. Un rétablissement de la parité est alors effectué.

CHAPITRE II - FONCTIONNEMENT

1 - Présidence

La présidence de la commission secondaire du personnel est assurée par le chef d'entreprise ou un représentant désigné par lui à cet effet. En cas d'empêchement, un président suppléant désigné à cet effet par la Direction le remplace.

2 - Secrétaire

Le secrétaire de la commission secondaire du personnel est élu par et parmi les membres représentant le personnel. Lorsqu'une organisation syndicale dispose de la majorité en termes de représentativité, le secrétaire est désigné par celle-ci.

L'élection du secrétaire ou sa désignation est effectuée lors de la première séance de l'organisme.

Il peut être désigné un secrétaire adjoint. Il est choisi parmi les membres représentant les organisations syndicales autres que celle à laquelle appartient le secrétaire élu. Si aucun accord ne peut intervenir entre les membres représentant le personnel sur cette question, il est procédé à un vote, auquel ne participent pas les représentants du personnel affiliés à l'organisation syndicale ayant présenté le secrétaire élu.

Secrétariat de la CSP en matière de discipline :

« Ainsi, en cas de recours à ce « rapporteur extérieur », il est convenu que la responsabilité de secrétariat de l'instance, dévolue au rapporteur lors du processus disciplinaire, soit confiée au secrétaire de l'instance, au secrétaire adjoint ou à un secrétaire de séance.

3 - Rapporteur

La direction peut désigner un rapporteur pris en dehors des délégations constituées pour présenter les questions soumises à l'avis de la commission.

En matière de discipline :

« Il est proposé que le président de l'instance, avec l'accord du secrétaire, puisse désigner comme rapporteur un salarié non-membre en tant que « rapporteur extérieur » à la CSP siégeant en matière de discipline, à la condition que celui-ci appartienne au périmètre de ladite CSP. Pour la sous-commission discipline de la CSNP, les salariés proposés seront des salariés relevant du périmètre de compétence de la CSNP.

Chaque délégation de représentants du personnel et de la direction, peut mettre à disposition des membres de la CSP ou de la CSNP, une liste de « rapporteurs extérieurs ». Cette liste n'est pas exhaustive et est modifiable en tant que de besoin. »(art.3.2)

4 - Réunions

4.1 - Fréquence

Les commissions secondaires du personnel se réunissent chaque fois qu'il est nécessaire sur convocation de son président, et au moins 4 fois par an ou à titre exceptionnel à la demande d'un tiers des membres représentant le personnel ou la direction.

4.2 - Ordre du jour

L'ordre du jour est fixé par le président après consultation du secrétaire.

Dans le cadre des attributions des commissions secondaires, tout membre peut demander l'inscription d'une question à l'ordre du jour.

Lorsque la commission se réunit à la demande de ses membres, figurent obligatoirement à l'ordre du jour de la séance les questions jointes à la demande de convocation.

4.3 - Convocations

Les convocations sont envoyées aux membres de la commission au moins 10 jours calendaires avant la séance, ce délai pouvant être réduit en cas d'urgence. Le secrétaire en est alors informé.

Elles sont accompagnées de l'ordre du jour et des documents relatifs aux questions portées à celui-ci.

4.4 - Délibérations

4.4.1 - Répartition et délégation des voix

Les représentants de la direction ont un nombre de voix égal à celui des membres représentant le personnel présent ou ayant délégué leur voix.

Si le nombre présent de représentants de la direction n'est pas égal au nombre de représentants du personnel présents ou représentés, les voix nécessaires à l'établissement de la parité sont attribuées par le président au début de la séance.

Lorsqu'un membre représentant le personnel n'assiste pas à une séance sa voix est attribuée à un membre de la représentation du personnel de son organisation syndicale. Le président doit en être avisé au début de la séance.

Lorsqu'un représentant du personnel à la commission, seul représentant de son organisation syndicale, ne peut occasionnellement assister à une séance, il a la possibilité de se faire remplacer.

Lorsque la situation d'un membre de la commission est examinée, celui-ci doit quitter la séance; il peut alors déléguer sa voix. Si ce membre est seul représentant de son organisation, il a la possibilité de se faire remplacer comme il est dit ci-dessus.

4.4.2 - Modalités de vote

Les membres de la commission secondaire ont voix délibérative à l'exception des membres consultatifs.

Les avis sont émis par les membres de la commission à la majorité des voix. En cas de partage égal des voix, celle du président est prépondérante.

Le vote a lieu à main levée. Toutefois, lorsqu'un membre de la commission le demande, il est procédé au vote à bulletin secret.

Modalités de vote en matière de discipline (rapporteur) :

« Par ailleurs, le rapporteur, qu'il soit membre ou non de la CSP siégeant en matière de discipline ou de la sous-commission discipline de la CSNP, **ne prend pas part aux votes et aux délibérés** et ce, dans un souci d'impartialité. De fait, il n'est donc pas concerné par la condition de GF imposée aux membres et précisée dans l'article 2 de cet accord.

S'il est membre de l'instance, la parité est rétablie afin de respecter les dispositions réglementaires en la matière. » (art.3.2)

4.4.3 - Procès-verbal

Le secrétaire rédige le projet de procès-verbal, et le transmet au président dans un délai qui n'excède pas un mois à compter de la date de la séance. Lorsque la commission secondaire siège en matière de discipline, le secrétariat de séance est tenu par le rapporteur.

Secrétariat de la CSP en matière de discipline :

« Ainsi, **en cas de recours à ce « rapporteur extérieur »**, il est convenu que la responsabilité de secrétariat de l'instance, dévolue au rapporteur lors du processus disciplinaire, soit confiée au secrétaire de l'instance, au secrétaire adjoint ou à un secrétaire de séance. (...)

Au plus tard au début de la séance, le président et le secrétaire définissent les modalités d'établissement du **procès-verbal de séance** (forme, délais de mise à disposition). Le délai de production du procès-verbal est prévu dans l'accord de branche sur les principes relatifs à la composition et aux modalités de fonctionnement des commissions secondaires du personnel dans les IEG, **il est toutefois recommandé de le produire sous un délai de trois semaines.** » (art.3.2)

Le procès-verbal indique, notamment pour chaque question évoquée en séance :

- les différentes positions exprimées tant par les représentants du personnel que par ceux de la direction.
- les informations communiquées au cours d'une séance sur les suites données aux avis exprimés, les compléments d'information sollicités par les membres de la commission secondaire et les réponses fournies ainsi que les suggestions de portée locale ou générale.

En l'absence d'observation du président dans un délai de 15 jours à compter de la réception du projet de procès-verbal celui-ci est adressé aux membres de la commission secondaire qui doivent faire connaître par écrit au président leur approbation ou leur opposition à l'adoption du projet dans les 15 jours.

Si le président ne reçoit pas d'observation dans le délai, le procès-verbal est considéré comme adopté. Dans le cas contraire, le projet est soumis à l'examen de la commission au cours de la séance suivante.

Si le président propose des modifications au projet établi par le secrétaire et si aucun accord ne peut intervenir dans le délai ci-dessus indiqué, les deux textes proposés sont soumis à la commission secondaire qui se prononce.

En tout état de cause, le procès-verbal comportant les deux versions sera considéré comme approuvé à l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la réunion de l'organisme.

Le secrétaire établit le procès-verbal définitif qui doit tenir compte des rectifications apportées au projet. Ce procès-verbal est signé par le président et par le secrétaire et envoyé aux membres de la commission.

4.4.4 – Devoir de réserve

Les membres de la commission secondaire sont tenus à un devoir de réserve sur les débats relatifs aux situations individuelles évoqués en séance ainsi que sur les documents qui leurs sont communiqués afin d'examiner ces situations individuelles.

4.4.5 - Confidentialité

Lorsqu'elle siège en matière de discipline, les documents et procès verbaux des débats communiqués aux membres sont confidentiels ; il en est de même lorsque des documents remis sont expressément présentés comme tels.

CHAPITRE III - MODALITES DE CONSULTATION

La consultation de la commission secondaire doit précéder la décision de l'employeur. La consultation s'entend de l'organisation d'un débat sur un problème soumis à la commission pour que celle-ci émette un avis.

Les avis pris à la majorité des membres de l'organisme sont mentionnés au procès verbal de la séance.

Les avis sont portés à la connaissance de l'employeur pour prise de décision. La notification de ces décisions fait l'objet d'une diffusion aux agents concernés ainsi qu'aux membres de la Commission secondaire du personnel.

Le président peut consulter les membres de la commission par procédure accélérée. Il en informe préalablement le secrétaire. Celle-ci consiste en une demande d'avis à la commission par simple envoi de pièces. L'avis des membres de la commission est réputé acquis si ceux-ci n'ont pas fait connaître d'observation dans le délai fixé par la consultation. Mention de cet avis est faite au procès-verbal de la réunion suivante de la commission. En cas d'observation d'un membre de la Commission secondaire du personnel un examen de la situation sera porté à l'ordre du jour de la Commission secondaire du personnel.

Les membres des commissions secondaires ont la possibilité d'émettre des suggestions sur les questions relevant de leurs attributions. Lorsque ces suggestions sont de portée générale elles sont transmises à la CSNP par le président de la commission.

CHAPITRE IV- CONDITONS D'EXERCICE DU MANDAT DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL DE LA COMMISSION SECONDAIRE DU PERSONNEL

Les agents appelés à assister ou à siéger à la commission secondaire du personnel sont considérés comme en service, le temps passé en séance étant de plein droit considéré comme du temps de travail.

Les frais résultant pour les intéressés de leur participation à la commission sont remboursés selon les règles en vigueur.

Les entreprises détermineront les moyens qu'elles mettront à la disposition des personnels exerçant un mandat dans ce cadre.

CHAPITRE V - CLAUSES FINALES

1 - Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est national. L'accord s'applique en France métropolitaine, dans les départements d'Outre-Mer et à Saint Pierre et Miquelon.

Cet accord s'applique à l'ensemble des salariés statutaires des entreprises de la branche des IEG ou qui emploient du personnel au statut.

2 - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

3 - Révision et dénonciation

A tout moment, une négociation de révision du présent accord pourra être ouverte à la demande d'un ou plusieurs signataires du présent accord, dans les conditions prévues par le code du travail notamment dans ses articles L. 132-2-2 et L. 132-7.

Le présent accord pourra être dénoncé par tout ou partie de ses signataires dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail.

4 - Notification, dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet, à la diligence des groupements d'employeurs des formalités de notification, de dépôt et de publicité prévues aux articles L. 132-2-2, L. 132-10 et L. 135-7 du code du travail.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord aux ministres chargés de l'énergie et du travail, dans les conditions prévues à l'article R. 713-1 du Code du travail.

5 - Entrée en vigueur

Conformément aux dispositions de l'article 4 du décret N° 2007-549 du 11 avril 2007 le présent accord entrera en vigueur à la date d'installation des IRP constituées au sein des entreprises de la branche des Industries Electriques et Gazières.

Fait à Paris, le

Robert Durdilly
Président de l'UFE

Michel Astruc
Vice-président de l'UNEmIG

Les représentants des Fédérations Syndicales

| FCE - CFDT

CFE - CGC

CFTC - CMTE

FNME - CGT

FNEM - FO