

Accord professionnel

IEG : INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES

Accord d'expérimentation du 5 avril 2024

relatif à l'amélioration de l'efficacité de la filière commission secondaire du personnel (commissions secondaires et commission supérieure nationale du personnel) dans ses prérogatives disciplinaires

NOR : ASET2450358M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

UFE ;

UNEMIG,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FCE CFDT ;

FNME CGT ;

FNEM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La volonté de faire évoluer le « corpus social historique » de la branche des industries électriques et gazières (IEG) quand cela s'avère nécessaire : obsolescence, constats de difficultés de fonctionnement, adaptation aux évolutions de l'environnement social interne et externe des entreprises, réponses aux attentes des salariés^[1] et des entreprises, est une ambition majeure et l'un des enjeux de l'accord dialogue social de branche (DSB) 2021-2025. Dans ce cadre les évolutions de circulaires PERS. doivent intervenir par accord collectif de branche étendu, certains pouvant être novateurs comme l'accord d'expérimentation.

Par ailleurs les signataires de l'accord DSB ont réaffirmé leur volonté de permettre à la filière commission secondaire du personnel (CSP), y compris de la CSNP de la branche des IEG, de s'adapter à son environnement tout en maintenant son rôle dans le dialogue social de branche et des entreprises.

[1] Le terme salarié s'entend dans son acception la plus large : femme et homme.

Concernant la procédure disciplinaire, ils ont ainsi convenu de la nécessité d'améliorer l'efficacité de cette filière dans ses prérogatives disciplinaires à la suite des dysfonctionnements constatés depuis plusieurs années autour de 4 points :

- assouplissement de la condition de groupe fonctionnel (GF) pour siéger en commission secondaire du personnel siégeant en matière de discipline et en sous-commission discipline de la commission supérieure nationale du personnel ;
- suppression de la condition d'appartenance du rapporteur pour siéger en commission secondaire du personnel siégeant en matière de discipline et en sous-commission discipline de la commission supérieure nationale du personnel ;
- renforcement des droits du salarié^[1] par la mise à disposition du dossier disciplinaire sous forme numérique ;
- révision du dispositif de recours auprès de la filière commission secondaire du personnel en matière disciplinaire et des modalités de saisine de la commission nationale supérieure du personnel.

Le principe de passer par la mise en œuvre d'un accord d'expérimentation est apparu, à l'issue des travaux préparatoires autour de cette thématique, comme étant la voie à retenir.

Le présent accord vient en fixer les éléments tant en termes de contour, de durée, de mise en œuvre que de suivi et de validation en vue d'une éventuelle généralisation.

Article 1^{er} | Objet et cadre de l'accord

L'accord dialogue social de branche, signé le 4 février 2021 définit dans son article 2.2 le contenu des accords d'expérimentation : « les parties au présent accord considèrent qu'il peut être parfois utile d'élaborer, au niveau de la branche, une solution innovante, en particulier dans le contexte de transformation actuel, et de la tester avant de généraliser éventuellement le dispositif.

Elles considèrent néanmoins que ce type de solution nécessite un cadre clair, précis, maîtrisé et partagé.

Ces expérimentations de branche sont réalisées à l'initiative de la CPPNI^[2] telle que visées à l'article 3.

Ainsi, il pourra être décidé, par accord de branche étendu à durée déterminée, de procéder à l'expérimentation de cette solution sur un périmètre et/ou pour une période bien définis.

L'accord collectif précité fixera les contours de cette expérimentation (ambition, objectifs, critères de réussite, calendrier, date envisagée de généralisation, si l'expérimentation entre dans le champ de compétences des instances représentatives du personnel des entreprises concernées, le processus et le calendrier d'information/consultation à mettre en place).

Les expérimentations de branche pourront prévoir d'adapter, dans des conditions claires, sur un périmètre et pour une durée bien définis, des dispositions d'accords collectifs de branche ou de textes étendus à la branche des industries électriques et gazières antérieurs à l'an 2000.

Tout au long de l'expérimentation, un comité de pilotage composé des signataires de l'accord d'expérimentation examine la mise en œuvre de l'expérimentation.

Au moment opportun tel que défini dans l'accord collectif précité, le comité de pilotage se réunit pour analyser les résultats d'expérimentation et donner un avis sur la généralisation de cette expérimentation avec la mise en œuvre éventuelle de mesures correctrices préalablement à

[1] Le terme salarié s'entend dans son acception la plus large : femme et homme.

[2] CPPNI : commission paritaire permanente de la négociation et d'interprétation

cette généralisation. Cet avis est transmis à la CPPNI qui décidera de procéder, ou non, à l'ouverture d'une négociation en vue de généraliser la solution expérimentée.

À l'occasion de l'examen annuel de l'agenda social avec les organisations syndicales, les sujets pouvant faire l'objet de ces types d'accord sont abordés. »

C'est donc sur cette base que les parties au présent accord décident de mettre en œuvre cet accord d'expérimentation relatif à l'amélioration de l'efficacité de la filière commission secondaire du personnel de la branche des IEG dans ses prérogatives disciplinaires.

Sur les quatre points visés dans le préambule, les parties conviennent de définir conventionnellement, à titre expérimental, et pour la durée de l'accord, les règles procédurales applicables au traitement des dossiers disciplinaires.

Sont concernés par cet accord les dossiers dont la procédure disciplinaire commence^[1] pendant la période d'expérimentation de cet accord, afin de s'assurer que le salarié concerné soit correctement informé dès l'amont de la procédure applicable. L'annexe 1 propose un logigramme récapitulant les principales étapes du dispositif de recours.

Article 2 | Assouplissement de la condition de GF pour siéger en commission secondaire du personnel siégeant en matière de discipline et en sous-commission discipline de la commission supérieure nationale du personnel

2.1. Contexte et sens

L'état de la réglementation actuelle prévoit que ne peuvent participer à une commission secondaire du personnel siégeant en matière de discipline que les représentants du personnel ayant un groupe fonctionnel (GF) égal ou supérieur à celui du salarié appelé à comparaître. Il en est de même pour la sous-commission discipline de la commission nationale supérieure du personnel.

Cette disposition apparaît, dans de nombreuses situations, comme une contrainte à la réunion de la commission ou sous-commission ou, *a minima*, comme un frein à la convocation rapide des membres.

Afin de réduire les délais de convocation des commissions et d'en faciliter la tenue, il est proposé d'assouplir cette condition de participation des membres représentants du personnel.

2.2. Modalités d'application

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.

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/maîtrise, un salarié du collège maîtrise est traduit en discipline et que la commission secondaire est composée de salariés du collège exécution ;

[1] C'est-à-dire à la date de réception par le salarié du courrier de convocation à l'entretien préalable première phase.

- 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.

Le retour d'expérience qui sera fait selon les règles prévues au paragraphe 6.3 du présent accord analysera la pertinence de cette disposition.

2.3. Impacts

Pendant le temps de l'expérimentation, l'application des textes cités ci-dessous sera suspendue au profit des règles ci-dessus négociées.

Textes « impactés » :

- article 3 du Statut national, chapitre II–1^{er} paragraphe ;
- PERS. 846 paragraphes 2313 et 2321 ;
- accords de branche sur les principes relatifs à la composition et aux modalités de fonctionnement des commissions secondaires cadres et exécution – Maîtrise, paragraphe 3.4 (« Membres siégeant en matière de discipline »).

Article 3 | *Suppression de la condition d'appartenance du rapporteur à la commission secondaire du personnel siégeant en matière de discipline et en sous-commission discipline de la commission supérieure nationale du personnel*

3.1. Contexte et sens

Lorsque la CSP ou la CSNP (sous-commission discipline) siège en matière disciplinaire, il est prévu de désigner un rapporteur en charge de l'instruction du dossier conformément aux dispositions du paragraphe 2313 de la 846.

Ce même paragraphe 2313 de la PERS. 846 précise également que ce rapporteur doit être membre de l'instance, avoir un GF égal ou supérieur à celui du salarié appelé à comparaître et ne peut être le mandataire ou l'assistant de ce dernier^[1].

Cette disposition apparaît, dans un certain nombre de CSP mais également en sous-commission discipline de la CSNP, comme une contrainte et un frein au déroulement rapide et efficace du processus disciplinaire.

Il apparaît également important de réaffirmer l'impartialité dont doit faire preuve le rapporteur dans le rôle qui lui est dévolu.

3.2. Modalités d'application

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.

Les différentes dispositions de la PERS. 846, notamment concernant l'obligation de confidentialité et plus spécifiquement, celles du paragraphe 2313 s'appliquent de la même façon à ce rapporteur extérieur. Ainsi, en cas de recours à ce « rapporteur extérieur », il est convenu que la

[1] Au sens du paragraphe 2312 de la PERS 846.

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.

La date de mise en œuvre de cette disposition relative aux rapporteurs extérieurs, pourra être adaptée par les CSP ou la CSNP pour tenir compte de leurs pratiques, sans toutefois dépasser l'année de signature du présent accord.

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.

L'employeur sera vigilant à tenir compte de la charge associée à la mission de rapporteur « extérieur ».

3.3. Impacts

Pendant le temps de l'expérimentation, l'application des textes cités ci-dessous sera suspendue au profit des règles ci-dessus négociées.

Textes « impactés » :

- article 6 du Statut national : « sanctions disciplinaires » – 4^e paragraphe en ce qui concerne la désignation du rapporteur ;
- PERS. 846 paragraphe 2313 relatif au rôle du rapporteur.
- accords de branche sur les principes relatifs à la composition et aux modalités de fonctionnement des commissions secondaires cadres et exécution maîtrise chap. 2 – paragraphe 3 rapporteur.

3.4. Accompagnement et professionnalisation

La mission de rapporteur, en CSP siégeant en matière disciplinaire ou en CSNP (sous-commission de discipline) implique la connaissance et la maîtrise d'un certain nombre de process encadrés notamment par la PERS. 846, tant sur le fond que sur la forme.

Maîtriser la réalisation de ces derniers et produire les éléments attendus dans les délais optimaux est le gage d'une procédure efficace et garante des intérêts du salarié dans ses droits de la défense, et de l'entreprise.

Il est donc apparu nécessaire aux signataires de cet accord d'accompagner le rapporteur dans sa mission en amont et durant celle-ci. Cet accompagnement passe par des actions d'information, de montée en compétence, à l'aide d'outils élaborés au sein des entreprises de la branche, mais également par une animation des rapporteurs réalisée, au niveau des CSP par chaque employeur, et pour la CSNP sous-commission discipline par le secrétariat des groupements d'entreprises des industries électriques et gazières (SGE des IEG) : mise à disposition d'un guide, e-learning, retours d'expériences...

Une présentation des dispositifs d'information ou de montée en compétence sera effectuée devant le comité de pilotage du présent accord tel que défini à l'article 6.3 de ce dernier.

Article 4 | Renforcement des droits du salarié par la mise à disposition du dossier disciplinaire sous forme numérique

4.1. Contexte et sens

Les textes régissant le processus de discipline au sein de la branche des IEG ont été majoritairement élaborés dans les années 1980, époque où le format numérique des documents n'était pas encore répandu.

La consultation des pièces constitutives du dossier disciplinaire était régie par le format physique, en un lieu donné. L'évolution des technologies de l'information et de la communication rend aujourd'hui possible la consultation à distance des éléments du dossier disciplinaire dans le respect des obligations légales de confidentialité et de propriété des données.

Ainsi, le salarié verra ses droits renforcés par un accès facilité aux pièces du dossier qui rend également plus efficace et plus fluide la procédure.

4.2. Modalités d'application

La mise en place d'un dispositif/« outil » de consultation de l'ensemble des pièces, dans leur version finale, versées au dossier de discipline au fil de l'eau, peut être réalisée dans le respect des dispositions du RGPD et avec la sécurisation de l'accès.

Respect des dispositions du règlement général sur la protection des données (RGPD) :

Le RGPD est le dispositif qui encadre le traitement des données personnelles sur le territoire de l'Union européenne et donc français.

Chaque entreprise est garante de la protection des données personnelles en amont de la mise en œuvre du dispositif de consultation des pièces du dossier disciplinaire. Elle peut s'appuyer sur son délégué à la protection des données (DPO).

Pour garantir des accès au dossier numérique aux parties prenantes en cohérence avec les différentes étapes de la procédure, un interlocuteur est désigné pour gérer les droits d'accès. Ce rôle peut être attribué au rapporteur ou exceptionnellement, à un membre de la filière RH pour les CSP.

À défaut d'un dispositif/« outil », la mise à disposition de l'ensemble des pièces du dossier sous format numérique au fil de l'eau via la messagerie électronique devra être réalisée à la demande écrite et tracée du salarié.

Cette communication en direction du salarié concerné et/ou de son mandataire devra être effectuée à l'initiative de l'employeur (ou de son représentant) en l'absence de demande du salarié et/ou de son mandataire et ce, au plus tard avec l'envoi du dossier complet aux membres devant siéger.

Dans le cas de dossiers disciplinaires à traiter, la mise en œuvre d'une solution opérationnelle sera recherchée sous un délai d'un an.

Pour les entreprises n'ayant pas d'outil adapté, une solution sera étudiée à partir de l'outil de branche : espace de travail existant du site du SGE des IEG.

La consultation au format physique, au plus une fois par semaine, peut être maintenue avec la possibilité pour le salarié concerné et/ou à son mandataire de prendre en copie l'ensemble des documents. Les consultations du dossier par le salarié concerné et/ou son mandataire sont tracées, y compris par courriel, et versées au dossier de discipline.

4.3. Impacts

Pendant le temps de l'expérimentation, l'application des textes cités ci-dessous sera suspendue au profit des règles ci-dessus négociées.

Textes « impactés » :

PERS. 846 paragraphes 2315 ; 3^e alinéa.

Article 5 | Révision du dispositif de recours de la filière commission secondaire du personnel dans le cadre du processus disciplinaire et des modalités de saisine de la commission supérieure nationale du personnel

5.1. Contexte et sens

Le processus disciplinaire applicable aux salariés des entreprises de la branche des IEG prévoit un dispositif de recours auprès des CSP et de la sous-commission discipline de la CSNP. Les voies de recours proposées au salarié dans le cadre du processus disciplinaire sont les suivantes : un premier recours auprès de la CSP^[1] qui peut être ensuite suivi d'un deuxième recours auprès de la sous-commission discipline de la CSNP, pouvant être lui-même complété avec le recours à titre gracieux examiné en sous-commission discipline de la CSNP. Les signataires du présent accord tiennent à rappeler la nécessité d'un dispositif garant des droits des salariés. Cependant, ils font le constat que le double recours (CSP et sous-commission discipline de la CSNP) peut conduire à des délais d'instruction des procédures qui ne correspondent plus aux attentes des salariés, ces derniers souhaitant avant tout avoir une visibilité rapide sur le déroulement de la procédure disciplinaire.

Il apparaît donc nécessaire d'optimiser le processus actuel pour le rendre plus efficace et plus lisible tout en maintenant les droits du salarié.

5.2. Modalités d'application

■ Motivation de la requête :

L'exercice d'un recours auprès de la filière CSP (CSP et sous-commission discipline de la CSNP) fait partie intégrante du processus disciplinaire. Pour exercer ce droit à recours de façon efficace, le salarié est incité, conformément à ce que prévoit la PERS. 846 et l'accord sur le dialogue social de branche, à motiver sa requête « en indiquant les points sur lesquels il souhaite une attention particulière de l'instance ». Il est précisé que cet argumentaire « ne répond à aucun formalisme particulier et ne restreint pas l'instance à l'analyse des seuls éléments mis en avant à cette occasion. Un exemple/modèle est joint en annexe et sera mis à disposition sur le site du SGE des IEG. Le défaut de motivation ne justifie pas le rejet de la requête ». L'annexe 2 propose un modèle de courrier de requête.

■ Voies de recours :

Il est proposé de laisser le choix au salarié à qui une sanction a été notifiée par l'employeur après examen en commission secondaire, d'exercer son droit de recours, soit en présentant une requête auprès du Président de la CSP dont il relève, soit en demandant à l'autorité compétente dont il dépend de transmettre sa requête à la sous-commission discipline de la CSNP ; le recours à titre gracieux, quant à lui, restant l'ultime possibilité. Le choix effectué par le salarié est définitif.

Ce choix est fonction du niveau de sanction notifié :

- en cas d'avertissement ou de blâme avec saisine de la CSP : le salarié peut choisir entre recours auprès de la CSP ou auprès de la CSNP ;
- en cas de mise à pied ou de rétrogradation : il peut choisir entre recours auprès de la CSP ou auprès de la CSNP ;

[1] Après l'entretien préalable deuxième phase à la suite duquel l'autorité compétente a notifié la sanction.

- en cas de mise à la retraite d’office : il peut choisir entre recours en CSNP (avec présence possible du salarié) ou recours auprès de la CSP puis éventuellement auprès de la CSNP (avec présence possible du salarié).

Pour les sanctions d’avertissement et de blâme qui sont directement notifiées au salarié par l’employeur sans saisine de la CSP, le recours ne peut être effectué que devant la CSP locale sans possibilité de saisir la CSNP.

Dans le cas de recours avec saisine de la CSP, il est recommandé d’être vigilant à dissocier les rôles d’autorité compétente et de présidence de la CSP.

■ Gestion des délais :

L’optimisation du processus disciplinaire dans sa « phase recours », c’est-à-dire à l’issue de la notification de sanction adressée par l’autorité compétente au salarié concerné, passe par une actualisation voire une fixation des délais entre chacune des étapes du dit processus.

- exercice de la voie de recours de niveau 1 par le salarié concerné soit vers la CSP locale soit directement vers la sous-commission discipline de la CSNP (en fonction du choix du salarié), 15 jours à compter de la date de réception par le salarié de la sanction notifiée par l’autorité compétente ;
- les délais sont les mêmes, soit 15 jours, pour la voie de recours éventuelle de niveau 2 spécifique aux sanctions de mise à la retraite d’office ;
- tenue de l’instance d’examen du recours de niveau 1, en fonction du choix du salarié soit la CSP locale soit la sous-commission discipline de la CSNP^[1], dans un délai de 3 mois à l’issue de la première année de l’accord (en neutralisant la période du 1^{er} juillet au 31 août) à compter de la date de réception de la demande de recours motivée, soit par le président de la CSP locale soit par le secrétariat de la CSNP ;
- les délais sont les mêmes, soit 3 mois à l’issue de la première année de l’accord (en neutralisant la période du 1^{er} juillet au 31 août), pour la voie de recours éventuelle de niveau 2 spécifique aux sanctions de mise à la retraite d’office.

Pour permettre une mise en place efficace de l’expérimentation, les délais de traitement de la requête seront adaptés de façon dégressive :

- 6 mois pour le traitement la 1^{re} année d’expérimentation au titre de cet accord ;
- 3 mois la 2^e et la 3^e année, après que les différentes mesures prévues dans l’accord ont été déployées, dont les actions de professionnalisation.
- exercice de la voie de recours gracieux par le salarié concerné vers la sous-commission discipline de la CSNP, 15 jours à compter de la date de notification du maintien de la sanction par l’autorité compétente ;
- tenue de l’instance d’examen du recours gracieux : dans un délai de 3 mois à l’issue de la première année de l’accord (en neutralisant la période du 1^{er} juillet au 31 août) à compter de la date de réception de la demande de recours motivée.

En tout état de cause, le délai de transmission d’un dossier de requête à la CSNP par l’autorité compétente ne devra pas excéder 15 jours calendaires à compter de la réception de la demande de recours du salarié.

Ces dispositions s’appliqueront pour les requêtes issues de procédures disciplinaires initiées localement dans le cadre de cet accord expérimental, à compter du 1^{er} juin 2024, date d’entrée en vigueur de l’accord.

[1] À noter que lorsque la sous-commission discipline de la CSNP siège en tant que première instance (notamment pour les sociétés ne disposant pas de CSP en local), l’appel ne peut s’exercer qu’au niveau de la CSNP.

Tout choix du salarié concernant les voies de recours telles que définies dans cet accord avant la date d'expiration de cet accord, est définitif et irrévocable. Il détermine le traitement suivi par son dossier disciplinaire.

5.3. Impacts

Pendant le temps de l'expérimentation, l'application des textes cités ci-dessous sera suspendue au profit des règles ci-dessus négociées.

Textes impactés :

- article 3_I_§ 3 du Statut national : « Attribution de la CSNP » 6° § ;
- article 3_II_§ 2 du Statut national : « Attribution des commissions secondaires » 6° § ;
- PERS. 846 introduction du chapitre 3 et § 3111.

Les courriers adressés aux salariés concernés seront modifiés pour l'expérimentation.

Article 6 | *Contours de l'expérimentation*

6.1. Périmètre

Dans le cadre de cet accord d'expérimentation à durée déterminée, les parties conviennent que pendant sa durée d'application, l'application des textes afférents aux 4 points faisant l'objet de l'expérimentation sera suspendue.

En ce qui concerne plus particulièrement la circulaire PERS. 846 du 16 juillet 1985 relative aux mesures disciplinaires, ses dispositions visées ci-dessous seront mises en sommeil :

- § 2313 : rôle du rapporteur ;
- § 2315 3° alinéa : communication du dossier disciplinaire à l'agent ;
- § 2321 : composition et convocation de la commission secondaire ;
- introduction du chapitre 3 et § 3111 : voies de recours internes et notification des possibilités de recours,

au profit des dispositions négociées dans le présent accord. En conséquence, les situations examinées en matière disciplinaire seront donc traitées en application de ces mesures expérimentales innovantes, telles que voulues par les signataires.

Les parties conviennent également de se rencontrer 6 mois avant l'expiration du présent accord pour faire un retour d'expérience en vue d'apprécier l'opportunité de la pérennisation de ses mesures et de leur généralisation à l'ensemble de la branche.

À défaut d'un nouvel accord portant sur les points faisant l'objet du présent accord d'expérimentation, ceux-ci cesseront de produire tout effet en même temps que l'expiration du présent accord. Dès lors, les dispositions mises en sommeil dans le cadre et durant l'accord d'expérimentation, notamment celles contenues dans la circulaire PERS. 846, reprendront leur plein effet.

6.2. Ambition

Il s'agit d'adapter la filière commission secondaire du personnel (CSP) de la branche des IEG pour en améliorer l'efficacité dans ses prérogatives disciplinaires tout en maintenant le rôle dans le dialogue social de branche et des entreprises.

La mise en œuvre de cet accord d'expérimentation ne doit pas pénaliser le traitement des requêtes adressées à la CSNP antérieurement à la date d'application de cet accord. Des travaux sont engagés pour résorber le « stock » des requêtes en cours dans les meilleurs délais.

6.3. Comité de pilotage

Tout au long de l'expérimentation, un comité de pilotage composé des signataires de l'accord d'expérimentation (trois représentants par fédération syndicale) examine la mise en œuvre de l'expérimentation, au bout d'un an, puis tous les 6 mois.

Conformément aux dispositions de l'article 6.1, six mois avant le terme du présent accord, le comité de pilotage se réunira pour analyser les résultats de l'expérimentation et donner ses préconisations sur la généralisation éventuelle de cette expérimentation avec la mise en œuvre possible de mesures correctrices préalablement à cette généralisation.

Les indicateurs de suivi annuels identifiés, pour les entreprises ayant eu des dossiers disciplinaires à traiter et la CSNP :

- nombre de conseils de discipline ayant eu recours à l'assouplissement de GF ;
- nombre de conseils de discipline ayant désigné des rapporteurs extérieurs (CSP et CSNP) ;
- actions de professionnalisation menées ;
- nombre d'entreprises ayant mis en place un dispositif de consultation du dossier par voie numérique ;
- nombre d'entreprises ayant demandé l'accès à un espace de travail spécifique au SGE des IEG ;
- nombre de dossiers disciplinaires ayant fait l'objet de recours et traités dans le cadre de cet accord, avec la distinction des voies de recours utilisées au regard de la sanction ;
- évolution du flux et du stock de requêtes en CSNP (volume et délais moyens de traitement).

De façon plus qualitative, un partage sera fait en comité de pilotage sur les questions remontées à l'occasion de la mise en œuvre de l'accord.

Ces indicateurs ne visent pas l'exhaustivité des situations : ils ont vocation à alimenter le retour d'expérience sur la mise en œuvre des dispositions de cet accord expérimental.

6.4. Suites de l'accord d'expérimentation

La transposition en accord à durée indéterminée sera envisagée au terme du présent accord d'expérimentation.

L'avis du comité de pilotage sera transmis à la CPPNI qui décidera de procéder, ou non, à l'ouverture d'une négociation en vue de pérenniser les solutions expérimentées.

Si cette pérennisation était retenue, il serait alors envisagé :

- une évolution du Statut national demandée aux pouvoirs publics après l'expérimentation ;
- une évolution de la PERS. 846 et des accords de branche relatifs à la composition et aux modalités de fonctionnement des commissions secondaires cadres et exécution maîtrise.

Article 7 | Dispositions finales

7.1. Champ d'application

Le présent 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.

7.2. Entrée en vigueur

À l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

L'accord entrera en vigueur le 1^{er} juin 2024.

7.3. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de son entrée en vigueur 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 expérimental.

7.4. Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Plus précisément, les parties conviennent que le présent accord pourra faire l'objet d'une révision, notamment pour en avancer le terme initial dans l'éventualité de difficultés majeures rencontrées dans la pleine mise en œuvre de l'accord.

7.5. Dépôt et publicité

À l'expiration d'un délai de 15 jours suivant la notification du présent accord aux organisations syndicales représentatives au niveau de la branche des industries électriques et gazières, le présent accord fera l'objet, à la diligence des organisations professionnelles d'employeurs signataires, des formalités de dépôt et de publicité, dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 5 avril 2024.

(Suivent les signatures.)

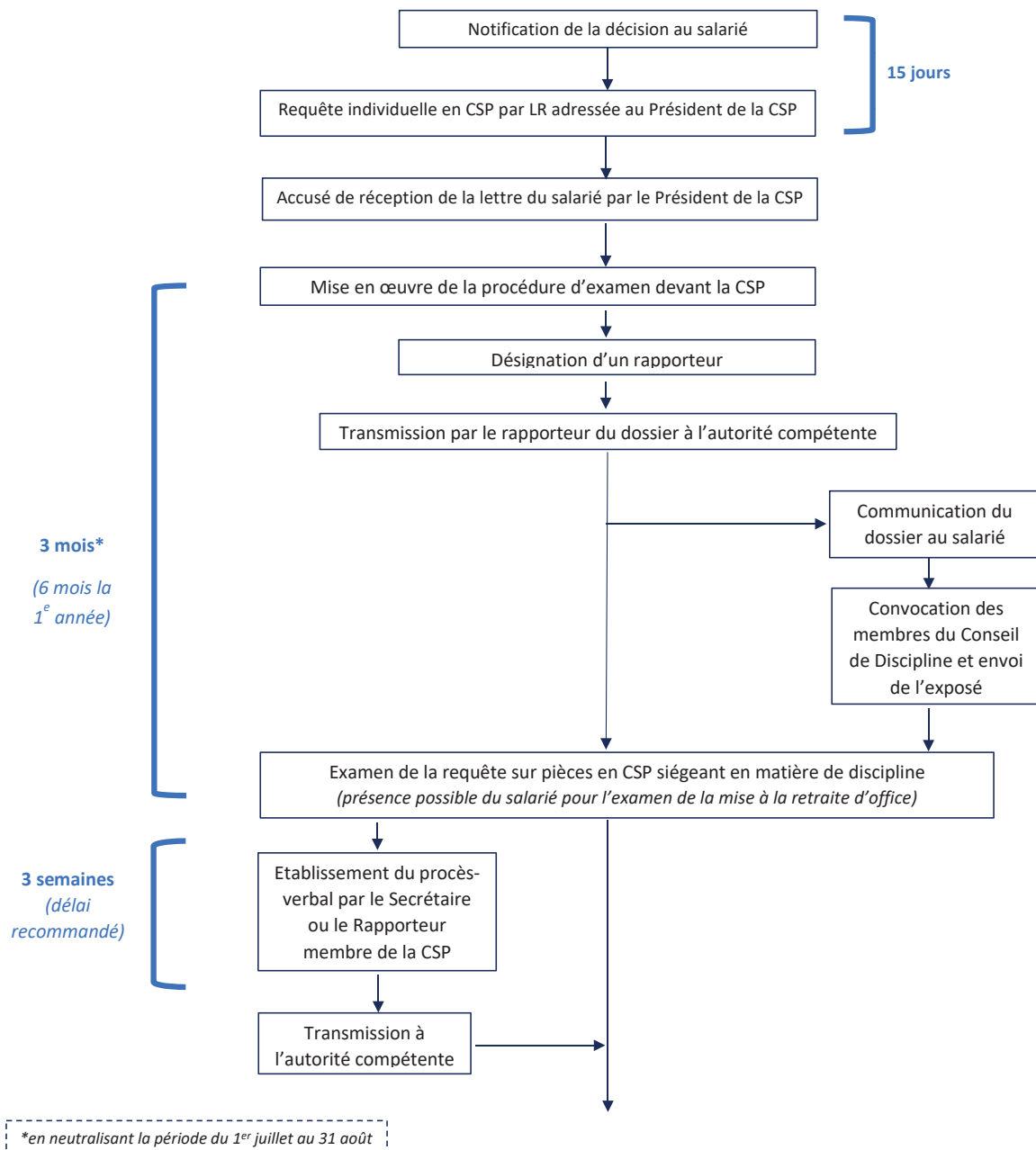
Annexe 1

Voie de recours interne

Recours en CSP : niveau 1

Situations :

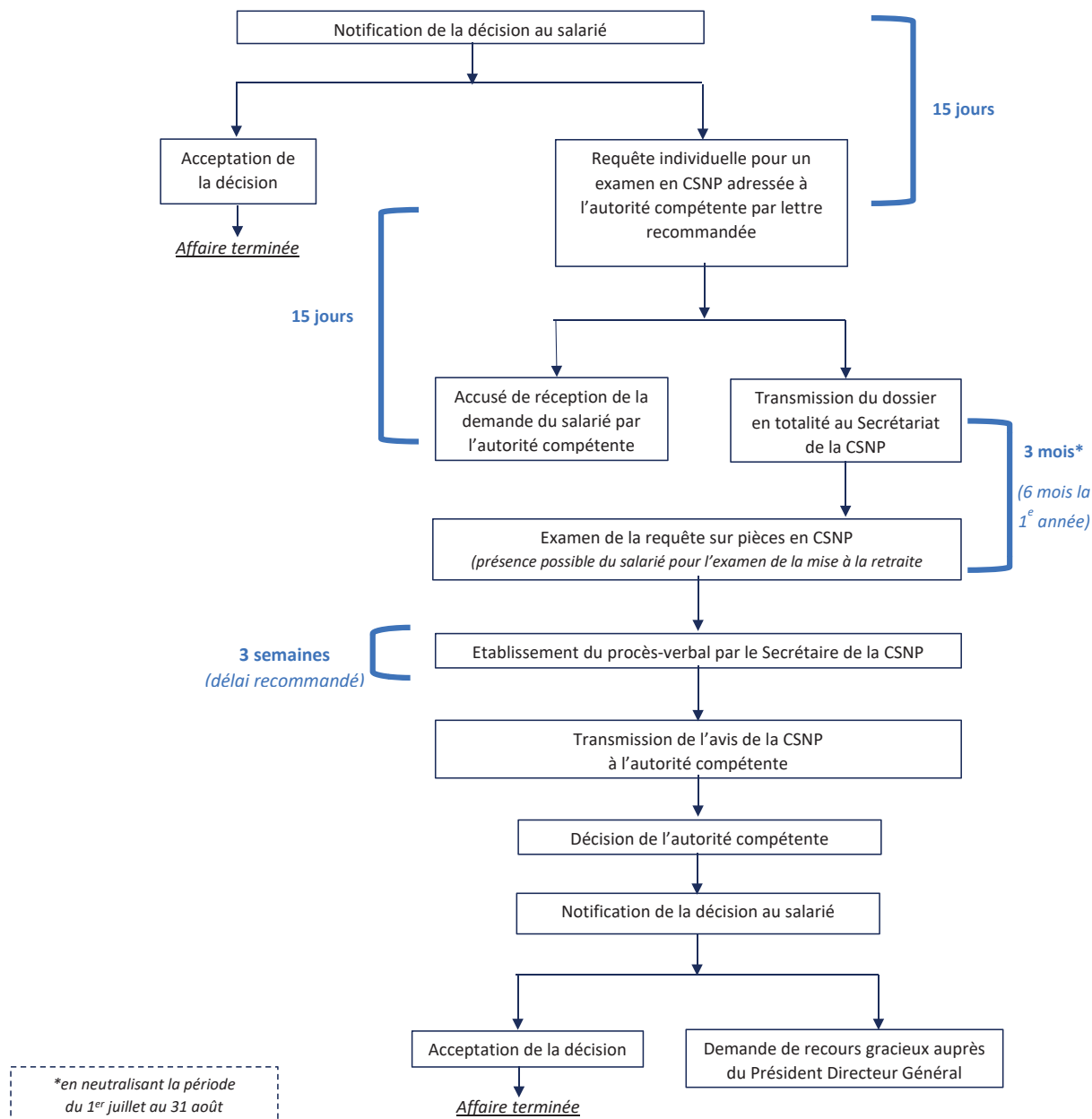
- avertissement et blâme sans saisine de la CSP ;
- avertissement et blâme après saisine de la CSP (si le salarié choisit d'exercer son recours en CSP) ;
- mise à pied et rétrogradation (si le salarié choisit d'exercer son recours en CSP) ;
- mise à la retraite d'office (si le salarié choisit d'exercer son recours en CSP avant de porter éventuellement son recours en CSNP).



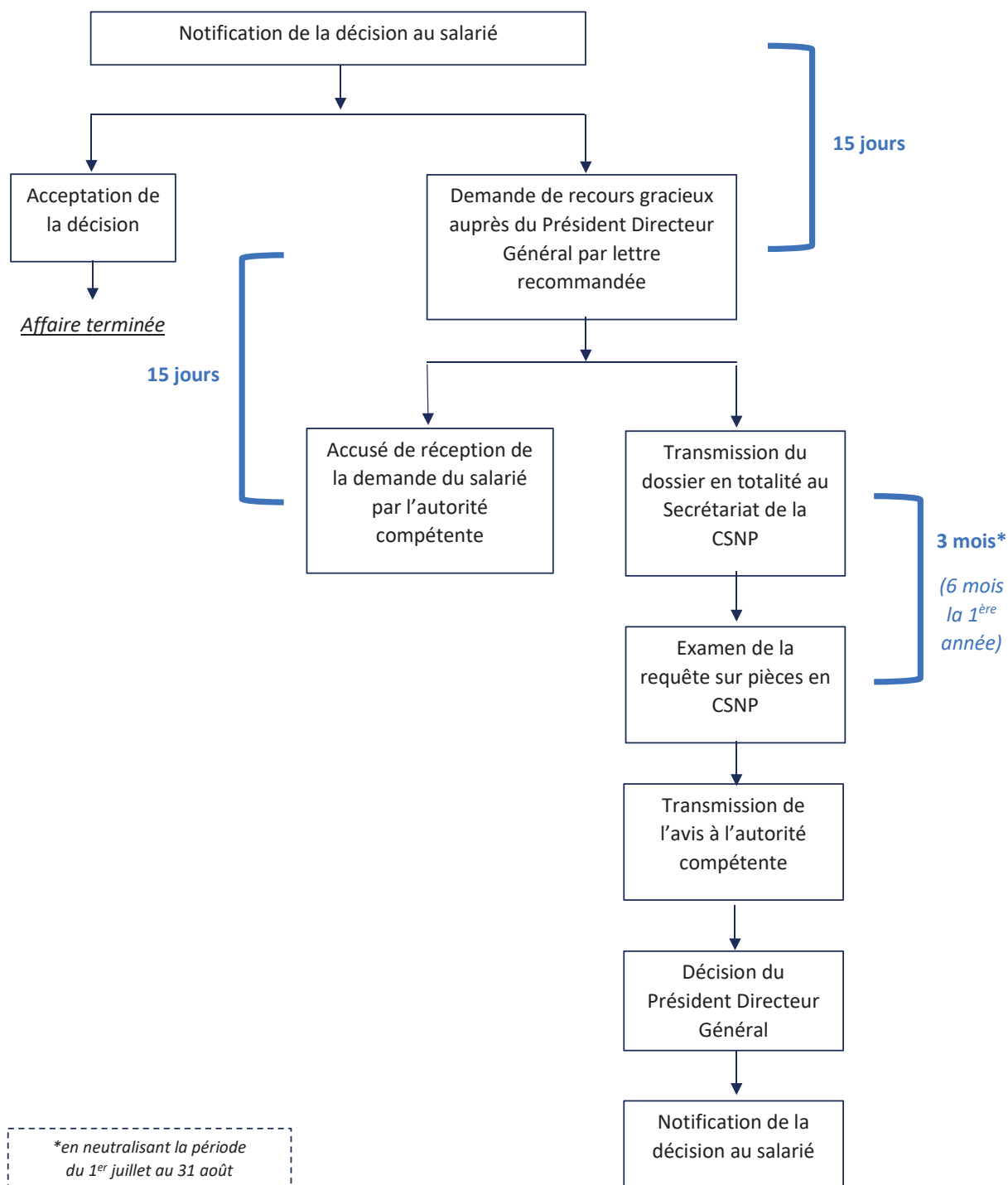
Recours en CSNP

Situations :

- avertissement et blâme après saisine de la CSP (si le salarié choisit d'exercer son recours en CSNP) ;
- mise à pied et rétrogradation (si le salarié choisit d'exercer son recours en CSNP) ;
- mise à la retraite d'office (si le salarié choisit d'exercer son recours en CSNP après saisine de la CSP ou directement auprès de la CSNP) : niveau 1 ou niveau 2.



Recours gracieux



Annexe 2

Modèle de lettre 1

Recours du salarié auprès de la CSP après notification de la sanction :

- avertissement et blâme sans saisine de la CSP ;
- avertissement et blâme après saisine de la CSP (si le salarié choisit d'exercer son recours en CSP) ;
- mise à pied et rétrogradation (si le salarié choisit d'exercer son recours en CSP) ;
- mise à la retraite d'office (si le salarié choisit d'exercer son recours en CSP avant de porter éventuellement son recours en CSNP) : niveau 1.

Nom/Prénom

Adresse

Entreprise/Unité/Direction

M/ Mme XXX [président de la commission secondaire]

Adresse

Lieu, le XX/XX/ 20XX

Objet : requête individuelle auprès de la commission secondaire

LRAR n° XX

Madame/Monsieur

À la suite de la sanction de [préciser la sanction] notifiée le XX/XX/20XX par M XX [autorité compétente], je souhaite par la présente exercer mon droit à recours vis-à-vis de cette décision, en application de l'article 3_II_§ 2 du Statut national, et pour les raisons suivantes :

- ...
- ...

À cette fin, je sollicite l'examen de ma requête par la commission secondaire du personnel, conformément à la PERS. 846 et à l'accord de branche du 1^{er} juin 2024.

Dans l'attente de votre réponse, veuillez agréer, Madame, Monsieur, mes sincères salutations.

Modèle de lettre 2

Recours du salarié auprès de la CSNP après notification de la sanction :

- avertissement et blâme après saisine de la CSP (si le salarié choisit d'exercer son recours en CSNP) ;
- mise à pied et rétrogradation (si le salarié choisit d'exercer son recours en CSNP) ;
- mise à la retraite d'office (si le salarié choisit d'exercer son recours en directement auprès de la CSNP) : niveau 1.

Nom/Prénom

Adresse

Entreprise/Unité/Direction

M/ Mme XXX [autorité compétente ayant notifié la décision de sanction]

Adresse

Lieu, le XX/ XX/ 20XX

Objet : requête individuelle auprès de la sous-commission discipline de la commission supérieure nationale du personnel

LRAR n° XX

Madame/ Monsieur

À la suite de la sanction de [préciser la sanction] que vous m'avez notifiée le XX/XX/20XX, je souhaite par la présente exercer mon droit à recours vis-à-vis de cette décision, en application de l'article 3_I_§ 3 du Statut national, et pour les raisons suivantes :

- ...
- ...

Aussi je vous remercie de transmettre ma requête à la CSNP (sous-commission discipline) afin qu'elle soit examinée conformément aux dispositions de la PERS. 846 et de l'accord de branche du 1^{er} juin 2024.

Dans l'attente de votre réponse, veuillez agréer, Madame, Monsieur, mes sincères salutations.

Modèle de lettre 3

Recours du salarié auprès de la CSNP après un premier recours en CSP, en cas de :

Mise à la retraite d'office : si le salarié choisit d'exercer son recours en CSNP après recours en CSP et confirmation de la sanction : niveau 2

Nom/Prénom

Adresse

Entreprise/Unité/Direction

M/ Mme XXX [autorité compétente ayant notifié la décision de sanction]

Adresse

Lieu, le XX/XX/20XX

Objet : requête individuelle auprès de la sous-commission discipline de la commission supérieure nationale du personnel

LRAR n° XX

Madame/Monsieur

À la suite de la sanction de [préciser la sanction] que vous m'avez notifiée le XX/XX/20XX, puis confirmée le XX/XX/20XX à l'issue de la commission secondaire du personnel du XX/XX/20XX, je souhaite par la présente exercer mon droit à recours vis-à-vis de cette décision, en application de l'article 3_I_§ 3 du Statut national, pour les raisons suivantes :

– ...

– ...

Aussi je vous remercie de transmettre ma requête à la CSNP (sous-commission discipline) afin qu'elle soit examinée conformément aux dispositions de la PERS. 846 et de l'accord de branche du 1^{er} juin 2024.

Dans l'attente de votre réponse, veuillez agréer, Madame, Monsieur, mes sincères salutations.

Modèle de lettre 4

Demande de recours gracieux du salarié auprès de la CSNP

À l'issue du dernier recours possible en CSP ou CSNP, selon les cas.

Nom/Prénom

Adresse

Entreprise/Unité/Direction

M/ Mme XXX [directeur général de l'entreprise]

Adresse

Lieu, le XX/XX/20XX

Objet : demande de recours gracieux

LRAR n° XX

Madame/Monsieur

À la suite de la sanction de [préciser la sanction] notifiée le XX/XX/20XX par M XX [autorité compétente], puis confirmée le XX/XX/20XX à l'issue de la commission secondaire du personnel/sous-commission discipline de la commission supérieure nationale du personnel [selon la dernière voie de recours utilisée] du XX/XX/20XX, je souhaite par la présente exercer mon droit à recours gracieux vis-à-vis de cette décision, en application de l'article 3_I_§ 3 du Statut national, pour les raisons suivantes :

– ...

– ...

Je vous remercie de la suite que vous donnerez à ma demande.

Dans l'attente de votre réponse, veuillez agréer, Madame, Monsieur, mes sincères salutations.