# ACCORD

# « NOUVEAU CONTRAT SOCIAL »

# DE

# PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES

# S O M M A I R E

**PREAMBULE ..... 5**

**CHAPITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION ..... 9**

**CHAPITRE 2 : LE RENFORCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL AU CŒUR DE LA STRATEGIE DE REDRESSEMENT : *« LA COHESION SOCIALE POUR PARTAGER LA VISION, LES ENJEUX ET LES PROJETS DE L'ENTREPRISE »* ..... 10**

ARTICLE 1 - DIALOGUE SOCIAL ET STRATEGIE D'ENTREPRISE ..... 10
ARTICLE 1.1. LE COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE (CCE) ..... 10
ARTICLE 1.2. LE COMITE PARITAIRE STRATEGIQUE INTERNATIONAL, RENFORCE DANS SES COMPETENCES ..... 10
ARTICLE 1.3. REPRESENTATION DES SALARIES AU CONSEIL DE SURVEILLANCE DE PSA ..... 11
ARTICLE 1.4. L'OBSERVATOIRE DES METIERS ET DES COMPETENCES (ODM) ..... 11
ARTICLE 2 - DIALOGUE SOCIAL ET PARTAGE DES PLANS MOYEN TERME AU NIVEAU DES ETABLISSEMENTS ..... 12

**CHAPITRE 3 : L'ANTICIPATION DES TRANSFORMATIONS PAR LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES (GPEC) : *« SECURISER L'EMPLOI ET LES COMPETENCES »* ..... 13**

ARTICLE 1 - LA MOBILITE INTERNE : LES GARANTIES ASSOCIEES ..... 14
ARTICLE 1.1. LA MOBILITE INTERNE INDIVIDUELLE ..... 14
ARTICLE 1.2. LA MOBILITE INTERNE COLLECTIVE ..... 15
ARTICLE 2 - LA MOBILITE EXTERNE SECURISEE ..... 16
ARTICLE 2.1. SALARIES ELIGIBLES ..... 16
ARTICLE 2.2. LES MESURES DE MOBILITE EXTERNE SECURISEE ..... 16
ARTICLE 2.3. CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE ..... 17
ARTICLE 3 - LE DISPOSITIF D'ADEQUATION DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES (DAEC) POUR ACCOMPAGNER LES TRANSFORMATIONS ..... 17
ARTICLE 3.1. SALARIES ELIGIBLES ..... 18
ARTICLE 3.2. LES MESURES DU DISPOSITIF D'ADEQUATION DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES ..... 18
ARTICLE 3.3. CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE : PREVENIR AU MAXIMUM LES SUREFFECTIFS ..... 19

**CHAPITRE 4 : LE « CONTRAT DE GENERATION PCA » : *« INSERER PROFESSIONNELLEMENT LES JEUNES DANS L'ENTREPRISE ET MAINTENIR DE FAÇON ADAPTEE L'EMPLOI DES SENIORS »* ..... 20**

ARTICLE 1 - ENGAGEMENTS RELATIFS AUX SALARIES DITS « AGES » SELON LES TERMES DE LA LOI ..... 20
ARTICLE 1.1. DISPOSITIFS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES « AGES » ..... 20
ARTICLE 1.1.1. MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES « AGES » DANS LE CADRE DE LA GESTION INDIVIDUELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES ..... 21
ARTICLE 1.1.2. MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES « AGES » DANS LE CADRE DU DISPOSITIF D'ADEQUATION DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES ..... 21
ARTICLE 1.1.2.1. MESURES DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES « AGES » ..... 21

PROJET

ARTICLE 1.1.2.2. LES MESURES COMBINEES D'AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE : LE CONGE DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES « AGES » ..... 22
ARTICLE 1.2. MESURES DESTINEES A FAVORISER L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIES AGES ET LA PREVENTION DE LA PENIBILITE ..... 23
ARTICLE 1.2.1. POURSUIVRE DES DEMARCHES D'AMELIORATION ..... 24
ARTICLE 1.2.2. FAVORISER LE BIEN-ETRE AU TRAVAIL ET LA PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ..... 24
ARTICLE 2 - OBJECTIFS CHIFFRES EN MATIERE DE RECRUTEMENT DE JEUNES SALARIES ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DE SALARIES « AGES » ..... 24
ARTICLE 2.1. RECRUTEMENTS EN ALTERNANCE : PREPARER L'AVENIR ..... 25
ARTICLE 2.2. RECRUTEMENT EN CDI ..... 25
ARTICLE 3 - ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES SALARIES ..... 26
ARTICLE 4 - TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES AUX JEUNES SALARIES ..... 26
ARTICLE 4.1. TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES DANS LE CADRE DES FILIERES, DES METIERS ET DE LA DEMARCHE D'EXPERTISE ..... 26
ARTICLE 4.2. TRANSMISSION DES SAVOIRS DANS LE CADRE DES ACTIONS DE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL ENTRE LES COLLABORATEURS : TUTORAT/REFERENT, « MENTORING » ET GROUPES D'ECHANGES ..... 26
ARTICLE 5 - L'EGALITE DES CHANCES, FONDEMENT A L'ACCES A L'EMPLOI ET A L'INSERTION ..... 27
ARTICLE 6 - LEVER LES FREINS DE L'ACCES A L'EMPLOI ..... 27

**CHAPITRE 5 : UNE DYNAMIQUE DE DEVELOPPEMENT ET DE COMPETITIVITE : *« PRESERVER LES BASES FORTES DE PSA EN FRANCE ET LES INTERETS ESSENTIELS DES SALARIES »* ..... 28**

ARTICLE 1 - PRESERVATION DES BASES FORTES EN FRANCE : UN ENGAGEMENT PSA ..... 28
ARTICLE 1.1. TROIS CONTREPARTIES CONCERNENT LES USINES TERMINALES ET LES USINES D'ORGANES MECANIQUES ..... 29
ARTICLE 1.2. DES PRECISIONS CONCERNANT LA R&D DE PSA EN FRANCE ..... 29
ARTICLE 1.3. IMPACT FORT DE CES ENGAGEMENTS SUR LA PRESERVATION ET LA SECURISATION DE L'EMPLOI ..... 31
ARTICLE 2 – ENGAGEMENTS DE PSA A L'EGARD DE LA FILIERE AUTOMOBILE EN FRANCE ..... 31
ARTICLE 3 - MODERATION SALARIALE ET ACTIONS SUR LE COUT DU TRAVAIL SANS BAISSE DES SALAIRES ..... 31
ARTICLE 3.1. CONSERVATION DES FONDAMENTAUX DE LA POLITIQUE SALARIALE DU GROUPE. 32
ARTICLE 3.2. MODERATION SALARIALE SUR LA PERIODE 2014-2016 ..... 32
ARTICLE 3.3. MODIFICATION DANS L'EVOLUTION DE BAREMES EXTRA-LEGAUX OU EXTRA-CONVENTIONNELS ..... 33
ARTICLE 3.4. MAINTIEN DE L'ACQUISITION DES DROITS « RTT » ET MISE EN PLACE D'UNE CONSOMMATION SUR L'ANNEE DES JOURS RTT (SALARIES EN HORAIRE DE JOURNEE) AFIN DE LIMITER LES PROVISIONS ANNUELLES DE L'ENTREPRISE ..... 33
ARTICLE 3.5. MISE EN PLACE D'UN MECANISME INDIVIDUALISE REMPLAÇANT LA SUBROGATION ..... 34
ARTICLE 4 - UNE ORGANISATION DU TRAVAIL ADAPTEE AUX ACTIVITES DE L'ENTREPRISE : UNE FLEXIBILITE INDUSTRIELLE RENFORCEE POUR LES USINES QUI RESTE MAITRISEE POUR LES SALARIES ..... 35
ARTICLE 4.1. L'EXCELLENCE ET LA FLEXIBILITE INDUSTRIELLES ..... 35
ARTICLE 4.2. LA MODULATION COLLECTIVE ..... 35
ARTICLE 4.3. LES TRANSFORMATIONS INDUSTRIELLES : ANTICIPATION ET ACCOMPAGNEMENT PAR LA GPEC ET LES NOUVELLES MESURES DE SECURISATION DE L'EMPLOI ..... 36

ARTICLE 5 - ASSOCIATION DES SALARIES AU REDRESSEMENT DE L'ENTREPRISE ..... 36
ARTICLE 5.1. AMELIORATION DU CALCUL DE L'INTERESSEMENT, VOIRE UNE NOUVELLE REPARTITION DE LA RESERVE, PROPOSEES PAR AVENANT A L'ACCORD TRIENNAL D'INTERESSEMENT 2013-2015 EN COURS ..... 36
ARTICLE 5.2. SUPPLEMENT D'INTERESSEMENT OU DE PARTICIPATION AU-DELA DE 2014 POUR ACCOMPAGNER LE REDRESSEMENT DE PSA ..... 37
ARTICLE 5.3. « INVESTISSEMENT FORMATION » ACCRU ..... 37
ARTICLE 5.4. SOUTIENS AUX VENTES VEHICULES, AU BENEFICE DES COLLABORATEURS ..... 37
ARTICLE 6 - QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ..... 38
ARTICLE 6.1. DEVELOPPER DES SERVICES D'ENTREPRISE EN LIEN AVEC LES BESOINS DES SALARIES ..... 38
ARTICLE 6.2. LA MAITRISE DU TEMPS DE TRAVAIL ..... 38
ARTICLE 6.3. MESURES DESTINEES A FAVORISER L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL, LA PREVENTION DE LA PENIBILITE ET DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ..... 39
ARTICLE 6.4. MESURES DESTINEES A LA PREVENTION DES TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES ..... 39
ARTICLE 6.5. LE TELETRAVAIL ..... 40

**CHAPITRE 6 : DISPOSITIONS FINALES ..... 41**

# PREAMBULE

Le 29 mai 2013, le Groupe PSA Peugeot Citroën a ouvert avec les organisations syndicales, un cycle de négociations destiné à construire un « Nouveau Contrat Social » en France, participant au redressement de l'entreprise.

Comme l'indiquait Philippe VARIN, Président du Directoire, dans son discours introductif aux séances de négociations, « il s'agit de définir avec les organisations syndicales de salariés, les solutions participant au redressement de l'entreprise et permettant de servir l'ambition du Groupe de rester un constructeur automobile ancré en France. Il s'agit de permettre d'engager les salariés, individuellement et collectivement, vers la vision stratégique et les projets d'avenir de l'entreprise. Il s'agit de renforcer le dialogue social pour anticiper, partager et accompagner les projets, les transformations et le redressement du Groupe ».

Cette négociation sociale s'intègre dans les actions engagées pour retrouver l'équilibre économique et social de l'entreprise. Deux leviers essentiels sont activés dans ce sens :

- Un plan d'action commercial, avec le déploiement du nouveau positionnement des Marques, la réussite des lancements, le renforcement de la qualité de service, des lancements et une offre produits et services de 1er plan, l'Excellence réseau…. Les principaux plans d'action ont été présentés et partagés lors de la négociation de l'accord ou au sein du Comité Paritaire Stratégique.

- Le « Plan Rebond », qui concerne des réductions de coûts, notamment avec les gains de l'Alliance, la maîtrise des investissements et les leviers pour rendre plus compétitif l'ancrage en France. La conclusion du « Nouveau Contrat Social » participe au « Plan Rebond » de l'entreprise, mais ne se résume pas seulement à un accord de compétitivité.

Le « Nouveau Contrat Social » vise, en effet, quatre objectifs majeurs :

- Informer et engager les salariés et leurs représentants vers la vision stratégique et les projets d'avenir du Groupe :

  Pour renforcer l'engagement des équipes et trouver des solutions opérationnelles, il faut donner les éléments de compréhension et de partage de la vision : vision stratégique du Groupe, vision du Groupe en France, vision des projets de l'Entité et du collectif de travail, à partir des « Plans Moyen Terme à 3 ans » des Directions. Ce partage de la vision doit se réaliser dans le dialogue social, avec les organisations syndicales et avec les Instances Représentatives du Personnel, selon les niveaux de responsabilité et les thématiques abordées.

  A cet égard, les parties signataires soulignent combien la négociation et la conclusion du « Nouveau Contrat Social » procède d'un renouvellement du dialogue social dans l'entreprise.

- Renouveler et enrichir le dialogue social sur l'anticipation et l'accompagnement des projets et des transformations du Groupe en cherchant à sécuriser l'emploi et les compétences :

  Les parties ont entendu rappeler les nouvelles dispositions de la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi, afin de prévenir au maximum les situations de sureffectifs.

Cette prévention s'effectue grâce à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et ses Observatoires des Métiers, grâce à la mobilité interne aidée et grâce à la mise en œuvre de nouvelles mesures innovantes de gestion de l'emploi et des compétences, y compris dans une approche territoriale, par des passerelles sécurisées vers des emplois d'entreprises en situation de recrutement. En interne PSA et en externe, les parties ont cherché à sécuriser les parcours de mobilité professionnelle.

- Mettre en œuvre le « Contrat de Génération PCA » pour l'insertion professionnelle des jeunes et le maintien dans l'emploi des seniors :

  Dans le cadre des besoins et de la situation du Groupe, ce Contrat doit répondre à la fois aux enjeux sociétaux de formation, d'insertion et d'emploi des jeunes et à la nécessaire préparation du renouvellement des générations au sein de l'entreprise.

  Ainsi, le présent accord permettra l'insertion professionnelle par « l'Alternance » (apprentissage, contrats de professionnalisation, VIE et CIFRE) d'au moins 2.000 jeunes au sein de PCA dans les deux années à venir, pour préparer le renouvellement des générations dès que le Groupe pourra réembaucher et maintenir le niveau d'excellence de ses compétences et de ses métiers pour l'avenir.

  Ce « Contrat de Génération PCA » permettra également de proposer aux salariés les plus âgés, de bénéficier d'un aménagement de leur temps de travail en fin de carrière, conformément à l'engagement pris dans l'accord sur l'emploi et la motivation des seniors signé en 2010. Un dispositif « congé de maintien dans l'emploi des salariés dits « âgés » sera applicable sur la période 2014-2016. Il prend en compte, dans sa durée, l'enjeu de la pénibilité et pourra intégrer les futures dispositions annoncées sur la « pénibilité ».

- Définir, avec un large consensus, les conditions et les moyens participant au redressement du Groupe et à préserver ses bases fortes en France :

  Dans un marché européen en forte dépression (- 27 % depuis 2007 : une voiture sur quatre n'est plus vendue en Europe), le Groupe a connu une baisse brutale de ses volumes de ventes et donc de production : - 550.000 véhicules sur l'Europe, dans les mêmes proportions que la baisse du marché. Sa production française s'est établie à 1,1 million de véhicules en 2012 et s'établira autour de 930.000 véhicules en 2013.

  Ce chiffre, en constante diminution du fait de la crise, représente pour autant le double des ventes de PSA en France. La balance commerciale du Groupe reste très largement positive, avec 774.000 véhicules exportés et 269.000 véhicules importés.

  Pour préserver les bases industrielles et technologiques du Groupe en France, il est nécessaire de travailler en permanence leur compétitivité, en tenant compte du contexte, du coût et d'organisation du travail en France, et du taux actuel d'utilisation des capacités industrielles chez PSA (75 % en moyenne en 2012). L'avenir des sites industriels et de R&D de PSA en France, et donc l'emploi, ainsi que la filière automobile française dépendent en grande partie des réponses apportées dans ce domaine.

Compte tenu des enjeux, aucun thème important participant à cet objectif n'a été éludé, qu'il s'agisse de la politique salariale, de l'organisation du travail et de la flexibilité industrielle, de la gestion du travail et des congés ou des moyens de traiter les surcapacités dans le temps en préservant notre potentiel en cas de reprise.

Les mesures ont été définies après de longs échanges et par la négociation, en préservant les intérêts essentiels des salariés, en particulier le niveau des rémunérations versées.

Les « contreparties » compatibles avec la marche de l'entreprise dans les trois prochaines années ont également été définies, en termes de volumes, d'activités et d'investissements, avec des engagements forts sur l'avenir des sites industriels et R&D de PSA en France.

Des dispositions concernant l'engagement de PSA pour soutenir la filière automobile sont également intégrées.

Les parties sont aussi convenues de mesures significatives pour associer les salariés au redressement de l'entreprise, par un avenant à l'accord d'intéressement en cours afin d'améliorer la formule de calcul (pourcentage du ROC). En complément, un supplément d'intéressement ou de participation pour « retour à bonne fortune » est prévu.

Enfin, dès « retour à bonne fortune » (ROC positif de la division automobile) et au plus tard en 2016, les parties signataires conviennent de se revoir afin d'évaluer l'impact de l'ensemble des dispositions de cet accord, et de convenir des évolutions dans tous les domaines couverts par le présent accord.

A l'issue de 13 réunions de négociation, les parties sont convenues d'un accord constituant le Nouveau Contrat Social de PCA. Cet accord, après avoir décliné les grands principes, contient dans 4 annexes le détail des mesures arrêtées dans les domaines suivants :

- Le renforcement du dialogue social au cœur de la stratégie de redressement : « La cohésion sociale pour partager la vision, les enjeux et les projets de l'entreprise » (annexe 1).

- L'anticipation des transformations par la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) : « Sécuriser l'emploi et les compétences » (annexe 2).

- Le « Contrat de Génération PCA » : « Insérer professionnellement les jeunes dans l'entreprise et maintenir de façon adaptée l'emploi des seniors » (annexe 3).

- Une dynamique de développement et de compétitivité : « Préserver les bases fortes de PSA en France et les intérêts essentiels des salariés » (annexe 4).

Les parties soulignent que les différentes pistes de réflexion et les contenus de la négociation ont été régulièrement communiqués à l'ensemble des salariés de l'entreprise, afin que chacun soit informé du contexte, des enjeux et de l'état d'avancement des discussions.

Les parties reconnaissent le caractère indissociable de l'accord portant sur le Nouveau Contrat Social et de ses quatre annexes. C'est pourquoi, elles conviennent que leur mise en œuvre, en particulier dans leurs contreparties industrielles et sociales, soit subordonnée à la signature de l'accord et aux paraphes de chacune des annexes, afin de respecter l'équilibre général dudit accord.

En conséquence, il a donc été convenu et arrêté ce qui suit entre les parties :

## Chapitre 1 : Champ d'application

Le présent accord et ses quatre annexes s'appliquent à l'ensemble des établissements de l'entreprise PCA S.A.

Il concerne tous les salariés de l'entreprise, qu'ils soient sous contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, peu importe leur statut et leur classification.

## Chapitre 2 : Le renforcement du dialogue social au cœur de la stratégie de redressement : *« La cohésion sociale pour partager la vision, les enjeux et les projets de l'entreprise »*

La stratégie de l'entreprise renvoie aux principales décisions qui déterminent et révèlent ses objectifs, en créant les politiques et plans adéquats pour les atteindre. La stratégie est par nature confidentielle et positionne l'entreprise par rapport à ses concurrents.

Pour Peugeot Citroën Automobiles (PCA), les parties conviennent que ces questions stratégiques doivent être appréciées dans le cadre de la Division Automobile du Groupe.

La vision stratégique se décline tant au niveau de l'entreprise, que de ses Directions et de ses établissements.

Les dispositions et modalités de mise en œuvre de ce chapitre sont développées dans l'annexe 1 traitant du renforcement du dialogue social au cœur de la stratégie de redressement : *« La cohésion sociale pour partager la vision, les enjeux et les projets de l'entreprise »*.

### Article 1 - Dialogue social et stratégie d'entreprise

#### Article 1.1. Le Comité Central d'Entreprise (CCE)

Conformément à la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi, une consultation du Comité Central d'Entreprise de PCA aura lieu chaque année sur, d'une part, les orientations stratégiques de PCA, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise ; et d'autre part, sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, ou encore aux CDD et aux stagiaires.

L'annexe 1 citée ci-dessus prévoit les conditions dans lesquelles le Comité Central d'Entreprise est informé et consulté des projets collectifs pouvant affecter le volume des effectifs, conformément aux nouvelles dispositions législatives.

#### Article 1.2. Le Comité Paritaire Stratégique International, renforcé dans ses compétences

Le Comité Paritaire Stratégique est une instance conventionnelle, extralégale, centrale et internationale, issue de l'accord sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences « Nouvelle Dynamique de l'Emploi et des Compétences » du 20 avril 2010.

Afin de renforcer le dialogue social autour des enjeux stratégiques de l'entreprise, dans un contexte difficile, la fréquence des réunions du Comité sera augmentée et adaptée en lien avec l'actualité du Conseil de Surveillance du Groupe.

En complément des sujets abordés actuellement, tels que les produits, les marchés, la concurrence, les parties conviennent d'aborder plus de sujets stratégiques, comme par exemple le plan produits, les orientations majeures du Plan Moyen Terme à 3 ans, la stratégie commerciale, les avants projets et la stratégie industrielle.

Ce Comité est une instance d'information et d'échanges. Il ne se substitue pas aux instances représentatives existantes.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de PCA est représentée par son Délégué Syndical Central (DSC) et par deux membres permanents désignés par ses soins.

Un suppléant est également désigné pour pallier l'absence éventuelle d'un des trois membres permanents.

### Article 1.3. Représentation des salariés au Conseil de Surveillance de PSA

En 2013, pour anticiper sur l'entrée en vigueur de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, un représentant des salariés, titulaire d'un mandat électif, a été désigné par l'Assemblée Générale, à titre transitoire, en qualité de membre du Conseil de Surveillance de PSA.

Cette loi étant désormais entrée en vigueur, les modalités de représentation des salariés au Conseil de Surveillance seront définies conformément aux nouvelles dispositions légales lors de la prochaine Assemblée Générale.

### Article 1.4. L'Observatoire des Métiers et des Compétences (ODM)

Dans le contexte actuel, la politique de gestion de l'emploi et des compétences est au cœur des sujets stratégiques de l'entreprise.

Le cœur des missions de l'Observatoire des Métiers restant inchangé, les parties conviennent de renforcer son fonctionnement et de préciser l'articulation entre l'Observatoire des Métiers central au niveau de PCA et les Observatoires des Métiers locaux, avec des échanges renforcés entre les deux niveaux et dans les deux sens.

L'Observatoire des Métiers et des Compétences, organisé au niveau central, traite de l'ensemble des filières et des métiers et permet le développement d'une vision prospective sur l'évolution des métiers présents dans l'automobile, en établissant des diagnostics partagés sur les « métiers en tension » (pour lesquels il existe des opportunités et des postes à pourvoir ou nécessitant une longue période d'apprentissage), et sur les métiers sensibles (métiers dont les perspectives d'évolutions économiques, organisationnelles ou technologiques vont entraîner une baisse probable des effectifs et/ou une évolution importante de périmètre de compétences nécessitant un plan collectif de reconversion-métiers….). Ses travaux permettent d'orienter les politiques et processus RH très en amont et de donner une information prospective ou prévisionnelle aux salariés particulièrement concernés.

Pour chaque métier en tension, un plan d'action visant le retour à l'équilibre sera défini. Les plans d'action donneront la priorité aux Ressources Humaines internes et pourront s'articuler autour de la formation/reconversion (dans le cadre du programme « Top Compétences »), du recours à l'alternance, voire, de façon subsidiaire, du recrutement externe.

## Article 2 - Dialogue social et partage des Plans Moyen Terme au niveau des établissements

En premier lieu, conformément à la loi du 14 juin 2013, les éléments relatifs à l'information et la consultation du CCE sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences seront portés à la connaissance de chaque Comité d'Etablissement, à l'occasion d'une réunion fixée à échéance annuelle.

En complément, les éléments essentiels des Plans à Moyen Terme à 3 ans des « Entités d'Excellence » (liste des grandes Directions données en séance) seront présentés aux Comités d'Etablissement concernés, afin de préciser leur vision à 3 ans, avant la fin de chaque année.

De plus, un Observatoire des Métiers local se réunira dans chaque établissement au minimum trois fois par an, conformément à un standard établi par la Direction des Ressources Humaines et qui sera présenté aux organisations syndicales.

Postérieurement à chaque Observatoire, une communication collective et individuelle est effectuée localement en cas d'évolution. A cette fin, chaque hiérarchique doit être en capacité d'évoquer, avec son collaborateur, la qualification du métier auquel il appartient (tension, sensible, équilibre). Cette information est communiquée lors de l'Entretien Individuel et peut également faire l'objet d'échanges complémentaires en cours d'année.

## Chapitre 3 : L'anticipation des transformations par la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) : *« Sécuriser l'emploi et les compétences »*

La politique de gestion de l'emploi et des compétences est déployée dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences. La GPEC a pour objectif d'anticiper et d'accompagner les transformations et les projets de l'entreprise, en termes d'évolution des emplois, des métiers et des compétences.

Cette politique est conforme à l'ambition de développement responsable du Groupe.

Au regard du bilan des trois dernières années d'application de l'accord GPEC du 20 avril 2010 articulé avec le plan de réorganisation industrielle, et des nouvelles dispositions issues de la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi, les parties conviennent de l'utilité d'une nouvelle appropriation des outils de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences pour l'avenir.

Ces outils et méthodologies sont développés dans l'annexe 2 sur « L'anticipation des transformations par la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) : *« Sécuriser l'emploi et les compétences »*.

Sont reprises dans le présent accord les principales mesures innovantes par rapport aux mesures existantes, selon trois axes :

- la mobilité interne,
- la mobilité externe sécurisée,
- le dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences.

**Ces solutions innovantes doivent permettre de prévenir au maximum les situations de sureffectifs, les Plans de Redéploiement des Emplois et des Compétences (plans collectifs de départs volontaires) et les Plans de Sauvegarde de l'Emploi, a fortiori avec phases contraintes.**

Cette prévention s'effectue grâce à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et ses Observatoires des métiers, grâce à la mobilité interne ou externe aidée, y compris dans une approche territoriale, par des passerelles sécurisées vers des emplois d'entreprises en situation de recrutement, en particulier dans la filière Automobile. En interne PSA et en externe, les parties ont donc privilégié les solutions sécurisant les parcours de mobilité professionnelle.

Les dispositions et modalités de mise en œuvre de ce chapitre, et notamment les modalités de fonctionnement de l'ODM et des Observatoires des Métiers locaux, sont développées dans l'annexe 2 traitant de l'anticipation des transformations par la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) : *« Sécuriser l'emploi et les compétences »*.

## Article 1 - La mobilité interne : les garanties associées

La mobilité interne, qu'elle soit fonctionnelle et/ou géographique, est une priorité pour l'entreprise qui a toujours privilégié les solutions de mobilité interne par préférence à une solution d'embauche externe (priorité aux Ressources Humaines internes).

La mobilité fonctionnelle dans l'entreprise est favorisée par l'approche Filières et Métiers au sein du Groupe. A cet effet, le Groupe s'est structuré en 20 filières et 113 métiers. L'offre de formation « Métiers » au sein du Groupe s'appuie sur cette structuration. La labellisation de l'offre de formation favorise les passerelles entre les métiers et les filières. La mobilité fonctionnelle s'appuie sur cette logique.

Le volontariat du salarié sera recherché. Dans ce cadre, il ne pourra être procéder à des « mobilités forcées ». Les modalités conciliant ce principe et les règles applicables à la mobilité, dans le cadre des besoins de l'Entreprise, sont précisées dans l'annexe 2 accord relative à « l'anticipation des transformations par la GPEC : *sécuriser l'emploi et les compétences* ».

### Article 1.1. La mobilité interne individuelle

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences pour anticiper les transformations développée dans l'annexe 2 renforce l'animation de la mobilité interne par la publication, dans des systèmes ou supports dédiés, des postes disponibles actuels et à l'horizon de 6 mois, permettant ainsi à chaque salarié d'y postuler.

Chaque projet de mobilité interne doit s'accompagner progressivement d'une préparation concertée avec son hiérarchique et son gestionnaire RH.

Les parties conviennent d'un nouveau crédit de formation de 70 heures (formation de professionnalisation), afin de favoriser l'adaptation du salarié à son nouvel environnement professionnel dans l'année de sa mobilité inter-régionale.

L'accompagnement technique et financier de la mobilité repose sur un socle déjà existant. Des mesures supplémentaires sont accordées au salarié en mobilité, notamment afin de lui permettre d'inscrire son projet professionnel dans un projet de vie plus global : à cet effet, si la mobilité géographique a pour conséquence de faire perdre l'emploi au conjoint du salarié, l'entreprise assure la prise en charge d'un accompagnement du conjoint pour sa recherche d'emploi par un cabinet spécialisé.

Cet accompagnement se traduit par la proposition d'au moins deux offres d'emplois, en adéquation géographique avec le projet professionnel du conjoint salarié de Peugeot Citroën Automobiles, et correspond à son projet professionnel et débouchant sur au moins un entretien d'embauche avec l'entreprise recruteuse.

## Article 1.2. La mobilité interne collective

La mobilité interne collective se traduit par de nouvelles organisations de travail sans suppression d'emploi. Il peut s'agir notamment de déménagements, de transferts partiels d'activités, de rééquilibrage de charges et des compétences au sein d'un site ou entre les sites de Peugeot Citroën Automobiles.

Les mobilités internes collectives s'exercent uniquement au sein des établissements de Peugeot Citroën Automobiles.

Ces projets seront mis en œuvre après l'information et la consultation des Instances Représentatives du Personnel, et notamment, du Comité Central d'Entreprise dans le cadre de ses compétences légales.

Deux dispositions pour « réguler » la gestion des mobilités internes sont prises dans ce cadre et sont, en l'espèce, plus favorables que la loi du 14 juin 2013 :

**1) La mobilité interne collective organisée autour de 4 zones géographiques de mobilité,** incluant la zone d'emploi du salarié correspondant à son site d'affectation. Ces 4 zones sont les suivantes :

- Metz / Trémery
- Mulhouse / Sochaux / Belchamp / Bessoncourt / Hérimoncourt
- Sochaux / Vesoul
- L'ensemble des sites d'Ile-de-France

La définition de ces 4 zones géographiques de mobilité correspond aux mobilités organisées le plus couramment entre les sites de Peugeot Citroën Automobiles. Les mouvements de personnel au sein de ces 4 zones géographiques de mobilité permettent au salarié de concilier sa vie professionnelle, et sa vie personnelle et familiale.

Les autres sites de Peugeot Citroën Automobiles ainsi que les Directions Régionales, compte tenu de leur éloignement, constituent des zones géographiques de mobilité à part entière.

Il est garanti qu'aucun mouvement de personnel effectué ne pourra avoir pour effet, ni d'entraîner une baisse de la rémunération du salarié (hors primes), ni d'entraîner une baisse de sa qualification. Une attention particulière sera accordée à son évolution professionnelle.

L'ensemble des garanties conventionnelles accordées dans le cadre de la mobilité interne sera accessible aux mobilités engagées dans ce cadre.

**2) La mobilité interne collective dans ces zones ne pourra intervenir qu'après avoir épuisé les autres solutions de proximité au sein de Peugeot Citroën Automobiles**

Dans ce cadre, un salarié se verra en priorité, en premier lieu et sur le mode du volontariat, proposer un poste disponible correspondant à ses qualifications sur son site, à défaut dans le bassin d'emploi (site(s) PSA), à défaut dans la zone géographique de mobilité (ci-dessus définie) et pour finir vers tout poste disponible au plan national.

La mobilité interne collective ainsi organisée doit favoriser la recherche prioritaire de la mobilité volontaire, dans le cadre de mobilité applicables et des besoins de l'Entreprise associés.

## Article 2 - La mobilité externe sécurisée

Au-delà de la mobilité interne, l'annexe 2 du présent accord relative à l'anticipation des transformations par la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences : *« sécuriser l'emploi et les compétences »* précise le dispositif permettant d'accompagner les salariés volontaires vers de nouvelles opportunités d'emploi externe dans le cadre d'un dispositif de mobilité externe sécurisée.

### Article 2.1. Salariés éligibles

Ce dispositif de mobilité externe sécurisée (nouvelle disposition offerte par la loi du 14 juin 2013), sans rupture du contrat de travail liant le salarié à Peugeot Citroën Automobiles, s'adresse à des salariés volontaires qui souhaitent acquérir de nouvelles compétences chez d'autres employeurs ou mettre en œuvre un projet personnel de création d'entreprise.

L'adhésion aux mesures de mobilité externe sécurisée est réalisée sur la base d'un principe de double volontariat quel que soit le positionnement du salarié sur un métier sensible ou à l'équilibre.

### Article 2.2. Les mesures de mobilité externe sécurisée

La constitution de passerelles vers l'emploi externe

L'accompagnement des mobilités externes sécurisées s'appuie sur une animation organisée par les Espaces de Mobilité et de Développement Professionnel (EMDP) implantés sur chaque site de Peugeot Citroën Automobiles. Les EMDP assurent un rôle d'information et de conseil auprès des salariés et des managers.

La promotion de la mobilité externe comme solution d'emploi volontaire ne peut trouver une traduction concrète que si Peugeot Citroën Automobiles est en mesure de renforcer son offre d'emplois externes. A cette fin, une cellule emplois externes Groupe, rattachée à la Direction des Ressources Humaines, est créée. Elle est chargée d'assurer une veille permanente d'emplois disponibles à l'extérieur de l'entreprise en s'appuyant sur ses partenariats avec des entreprises en situation de recrutement et avec les chambres territoriales de la Métallurgie.

Le déploiement des Plates-Formes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles, dans lesquelles PSA souhaite s'impliquer avec les Pouvoirs Publics, permettra également la création d'une dynamique de partage d'information sur les secteurs d'activités, les métiers, les offres d'emplois entre les acteurs locaux de l'emploi qu'ils soient publics ou privés.

L'Ile-de-France, le Nord-Pas de Calais, l'Alsace, la Franche-Comté et la Bretagne constituent les premières zones ciblées de développement.

- **Les mesures de mobilité externe sécurisée**

Les mesures de mobilité externe sécurisée se traduisent par une simple suspension du contrat de travail actée par avenant.

La mobilité volontaire sécurisée instituée par la loi du 14 juin 2013 est le premier levier de la sécurisation de l'emploi externe. Pendant 24 mois maximum, le salarié peut choisir de suspendre son contrat de travail et s'engager chez un autre employeur. A sa demande, il bénéficie d'une clause de retour anticipé.

A l'issue de la période de 24 mois, le salarié a le choix entre reprendre son activité professionnelle chez Peugeot Citroën Automobiles ou poursuivre sa nouvelle orientation de carrière après avoir remis sa démission.

Le prêt de main-d'œuvre auprès d'entreprises tierces est également une solution d'emploi choisi ouverte aux salariés volontaires. La signature d'une convention de mise à disposition et d'un avenant au contrat de travail permettent d'encadrer les conditions de cette relation tripartite entre le salarié, l'entreprise partenaire et Peugeot Citroën Automobiles.

Le congé de création d'entreprise, prévu par les dispositions légales, permet également à un salarié de sécuriser sa situation de créateur d'entreprise pendant une durée déterminée. Le succès de son projet conditionnera la poursuite ou non du contrat de travail le liant avec Peugeot Citroën Automobiles. A ce titre, l'entreprise renforce l'animation autour de la création/reprise d'entreprise en pérennisant le recours au cabinet conseil.

### Article 2.3. Conditions de mise en œuvre

Le dispositif de mobilité externe sécurisée ne repose pas sur un projet de réduction d'effectifs. Il sera mis en œuvre à l'issue d'une réunion d'information-consultation du Comité Central d'Entreprise.

## Article 3 - Le Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences (DAEC) pour accompagner les transformations

Un Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences peut être engagé en cas de transformation collective des emplois et des compétences, telle que mobilités internes, reconversions internes collectives ou accompagnements de métiers sensibles, dès lors que les mesures courantes de gestion des Ressources Humaines ne s'avèrent pas suffisantes.

Ce dispositif est essentiellement orienté sur la mobilité et/ou la reconversion interne et sur des mobilités externes sécurisées. Le dispositif se distingue par là-même du dispositif « PREC ». Pour être mis en œuvre, il donnera lieu à un processus d'information-consultation prévu par les textes légaux, réglementaires et conventionnels.

Le congé de « maintien dans l'emploi des salariés dits « âgés » » prévu dans le Contrat de Génération PCA s'intègre dans ce dispositif.

Le Disposition d'Adéquation des Emplois et des Compétences comprend également un programme d'insertion professionnelle de jeunes en alternance dans l'entreprise, précisant le nombre, les filières et les métiers concernés, la répartition par site ainsi que le calendrier et les modalités associées.

Les parties sont convenues, dans le cadre du Contrat de Génération PCA (cf. annexe 3 de l'accord), d'insérer professionnellement par « l'alternance » (apprentissage, contrat de professionnalisation, VIE et CIFRE) plus de 2.000 jeunes au sein de PCA dans les deux années à venir, pour préparer le renouvellement des générations dès que le Groupe pourra réembaucher et maintenir le niveau d'excellence de ses compétences et de ses métiers pour l'avenir.

Les parties reconnaissent l'intérêt d'orienter principalement les jeunes en alternance, vers les métiers en tension ou les filières d'avenir pour permettre de faire revenir ces métiers à l'équilibre et permettre ainsi aux salariés « âgés » de bénéficier du dispositif de « maintien dans l'emploi des salariés « âgés ».

### Article 3.1. Salariés éligibles

Les règles d'éligibilité aux mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences sont définies sur la base de la qualification des métiers issue des conclusions de l'Observatoires des Métiers et des Compétences.

Les salariés appartenant à un métier sensible et les salariés éligibles au dispositif de maintien dans l'emploi des salariés dits « âgés » appartenant à un métier sensible ou en équilibre sont éligibles sur la base d'un simple volontariat.

Les salariés appartenant à un métier en équilibre sont éligibles aux mesures décrites sur la base d'un principe de double volontariat.

### Article 3.2. Les mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences

Les mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences sont issues des retours d'expériences passées. Il s'agit notamment :

- de la mobilité professionnelle externe vers un autre employeur assortie d'une période de mobilité probatoire,
- de la création / reprise d'entreprise,
- du congé de reclassement volontaire,
- du Congé de Transition Professionnelle (CTP) et la formation organisée dans le cadre des Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transition Professionnelles,
- du Départ Volontaire en Retraite.

Un dispositif innovant de Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transition Professionnelles, est créé pour accompagner, par la formation, la reconversion professionnelle de salariés vers d'autres entreprises en partenariat avec Peugeot Citroën Automobiles.

Les passerelles sécurisées vers des emplois proposés par des entreprises en situation de recrutement, et organisées dans le cadre des territoires en relation avec les Pouvoirs Publics s'intègrent également dans ce dispositif.

L'indemnisation des conditions de départ volontaire des salariés adhérant à une des mesures précitées se traduit par le versement de l'Indemnité Conventionnelle de Licenciement selon les dispositions des Conventions Collectives territoriales ou de l'Indemnité de Départ en Retraite.

En outre, le Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences intègre des mesures visant à garantir le maintien dans l'emploi des seniors et l'aménagement de leur fin de carrière. Ces mesures sont décrites dans l'annexe consacrée au Contrat de Génération de Peugeot Citroën Automobiles.

### Article 3.3. Conditions de mise en œuvre : prévenir au maximum les sureffectifs

La mise en œuvre du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences nécessitera l'organisation d'un processus d'information et de consultation du Comité Central d'Entreprise sur la base des dispositions de l'article L.2323-15 du Code du travail et de l'article 3 du chapitre 3 de l'annexe 1 relative au renforcement du dialogue social au cœur de la stratégie de l'entreprise : *« la cohésion sociale pour partager la vision, les enjeux et les projets de l'entreprise »*.

La consultation porte à la fois sur les motifs du projet de transformation, sur l'impact en termes d'adaptation, de redéploiement ou de réduction d'effectifs et sur le contenu et les modalités de mise en œuvre.

Ces solutions innovantes doivent donc permettre de prévenir au maximum les situations de sureffectifs.

## Chapitre 4 : Le « Contrat de Génération PCA » : *« Insérer professionnellement les jeunes dans l'entreprise et maintenir de façon adaptée l'emploi des seniors »*

Le « Contrat de Génération PCA » se substitue à l'accord d'entreprise sur l'emploi et la motivation des seniors arrivé à son terme triennal en avril 2013. Il est rédigé conformément aux dispositions de la loi du 1er mars 2013 portant création du Contrat de Génération et aux dispositions de l'accord national du 12 juillet 2013 relatif au Contrat de Génération dans la Métallurgie. Compte tenu de la situation économique de Peugeot Citroën Automobiles, de sa pyramide des âges, et des perspectives de recrutement, certaines priorités fixées dans l'accord de branche sont aménagées ou complétées.

Préalablement à la négociation du Contrat de Génération, la Direction a partagé avec les Organisations Syndicales le diagnostic intergénérationnel de l'entreprise et le bilan d'application de l'accord sur l'emploi et la motivation des seniors.

Les objectifs de la loi du 1er mars 2013 portant sur le Contrat de Génération sont d'améliorer l'accès des jeunes à un emploi en CDI, de maintenir et développer l'emploi des salariés dits « âgés » (selon les termes de la loi) et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Conformément à la loi, les objectifs quantitatifs et qualitatifs que PCA prendra dans ce cadre nécessitent de définir les tranches d'âges auxquelles ils s'appliqueront. Compte tenu de la structure de la pyramide des âges de Peugeot Citroën Automobiles, les tranches d'âges retenues sont les suivantes :

- sont considérés comme des « salariés jeunes », les salariés âgés de moins de 30 ans,
- sont considérés comme des salariés dits « âgés » selon les termes de la loi, les salariés âgés de 50 ans et plus.

Ces dispositions portant sur le Contrat de Génération de PCA sont conclues pour une durée de 3 ans (2014 – 2016) et sont développées dans l'annexe 3. Il sera porté à la connaissance des salariés et fera l'objet d'un suivi annuel au cours d'une des réunions de l'Observatoire des Métiers et des Compétences, tant au niveau de l'entreprise que de ses établissements.

### Article 1 - Engagements relatifs aux salariés dits « âgés » selon les termes de la loi

#### Article 1.1. Dispositifs de maintien dans l'emploi des salariés « âgés »

Les parties conviennent d'inscrire les engagements relatifs aux salariés « âgés » dans une nouvelle mobilisation des outils de gestion individuelle des emplois et des compétences et dans un dispositif innovant de maintien dans l'emploi et d'aménagements des fins de carrière.

Ce dispositif innovant est intégré dans l'accompagnement des mobilités externes sécurisées et notamment, dans la mise en œuvre du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences.

### Article 1.1.1. Maintien dans l'emploi des salariés « âgés » dans le cadre de la gestion individuelle des emplois et des compétences

Les parties signataires de l'accord soulignent l'importance d'aider les salariés à définir et à élaborer leur parcours professionnel tout au long de leur carrière.

Certains engagements, issus de l'accord en faveur de l'emploi et de la motivation des seniors, sont repris dans le cadre de l'accord portant sur le Contrat de Génération PCA, parmi lesquels la réalisation au cours de l'entretien individuel, tous les 10 ans et 10 ans avant le départ en retraite, d'un point sur l'orientation professionnelle.

Il s'agit encore de promouvoir l'accès à la formation professionnelle, notamment via des périodes de professionnalisation afin de garantir l'employabilité des salariés, sans distinction d'âge.

### Article 1.1.2. Maintien dans l'emploi des salariés « âgés » dans le cadre du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences

Le Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences permet aux salariés « âgés » éligibles de bénéficier de mesures spécifiques de maintien dans l'emploi ou de mesures combinées leur permettant d'être maintenus dans l'emploi jusqu'à la possibilité de faire liquider une retraite à taux plein.

Les salariés travaillant déjà à temps partiel pour convenances personnelles, en reprise thérapeutique ou en invalidité 1ère catégorie sont éligibles, en fonction de la classification de leur métier, aux mesures décrites ci-dessous.

#### Article 1.1.2.1. Mesures de maintien dans l'emploi des salariés « âgés »

Les mesures de maintien dans l'emploi des salariés « âgés » sont :

- le temps partiel de fin de carrière de 80 % organisé au choix du salarié avec une période à temps plein et une période sans activité. Le salarié est accompagné dans cette mesure par une indemnité mensuelle compensatrice de 5 % du salaire brut de référence et par la prise en charge par l'entreprise des cotisations salariales à l'ensemble des régimes de retraite sur la base d'un salaire reconstitué ;

- la mobilité volontaire sécurisée pendant une durée de deux ans maximum. La durée de la période de mobilité sera prise en compte dans l'ancienneté servant de base de calcul à l'indemnité de départ volontaire en retraite ;

- et la dispense totale d'activité pendant une durée de 6 mois maximum avec versement par l'employeur d'une allocation de 70 % du salaire brut de référence des 12 derniers mois et la prise en charge par l'entreprise des cotisations salariales à l'ensemble des régimes de retraite y compris des régimes de retraite spécifiques à PSA, sur la base d'un salaire reconstitué.

Ces trois mesures sont mises en œuvre dès lors que le salarié peut, dans les conditions fixées dans l'annexe sur le Contrat de Génération, faire liquider une retraite à taux plein à l'issue de la mesure choisie et dans un délai déterminé.

### Article 1.1.2.2. Les mesures combinées d'aménagement des fins de carrière : le congé de maintien dans l'emploi des salariés « âgés »

Le dispositif de maintien dans l'emploi des salariés « âgés », permet l'aménagement de la fin de carrière par combinaison des mesures de travail à temps partiel, de mobilité volontaire sécurisée et de dispense totale d'activité.

L'aménagement de la fin de carrière des salariés « âgés » doit être lié à celle de la diversité des salariés « âgés » au sein des équipes, cela passant par l'intégration professionnelle de jeunes dans une approche globale de la gestion de l'emploi et des carrières. **Il s'agit par ces mesures combinées, notamment les aménagements du temps de travail, d'anticiper les évolutions démographiques et de préparer le renouvellement des générations en favorisant la transmission des savoirs, notamment par le tutorat.**

Le développement des transmissions intergénérationnelles doit être développé, pour la conservation et le développement des compétences clés de l'entreprise. Il constitue également une source de motivation pour tous les salariés.

**Les mesures d'aménagement des fins de carrière ont été organisées afin d'assurer une transition professionnelle vers la retraite, en prenant en compte, si nécessaire, les contraintes de pénibilité tout en assurant un dispositif d'indemnisation simple et lisible.**

Ainsi, le salarié « âgé » peut combiner les mesures de maintien dans l'emploi (décrites ci-dessus).

Une évaluation du nombre de salariés potentiellement concernés s'établit à plus de 2.500 personnes sur les trois prochaines années. Cette estimation, liée à la connaissance partielle par l'Entreprise des droits à retraite des salariés concernés, sera consolidée progressivement.

Ces mesures de maintien dans l'emploi des salariés « âgés » (qui demeurent salariés PCA) peuvent se combiner dans les conditions fixées par l'annexe sous la forme d'un congé :

- **Congé de maintien dans l'emploi des salariés « âgés »**

Le congé de maintien dans l'emploi des salariés « âgés » s'organise autour d'un temps partiel de fin de carrière à 50 % avec une dispense d'activité pendant une durée maximale de 24 mois. Les périodes à temps partiel et en dispense d'activité doivent être d'égale durée. Suivant des règles précisément définies dans l'annexe sur le Contrat de Génération PCA, le salarié perçoit pendant toute la durée du congé, une rémunération égale à 70 % du salaire de référence équivalent à la rémunération brute moyenne des 12 mois précédant l'entrée dans le dispositif avec un plancher de 1.800 euros bruts sur 12 mois.

- **Congés allongés de maintien dans l'emploi des salariés « âgés »**

Ces congés s'articulent autour d'un temps partiel de fin de carrière avec une dispense d'activité pendant une durée ne pouvant excéder 36 mois. Le salarié perçoit pendant toute la durée du congé, une rémunération égale à 70 % du salaire de référence équivalent à la rémunération brute moyenne des 12 mois précédant l'entrée dans le dispositif avec un plancher de 1.800 euros bruts sur 12 mois.

Ces congés allongés s'appliquent pour :

- Pénibilité

Le critère de pénibilité retenu est le travail en équipe alternée ou de nuit associé à une durée d'exposition de 17 ans.

En cas d'évolution législative concernant la « pénibilité » applicable durant la durée d'application de l'annexe 3 sur le Contrat de Génération PCA (2014 à 2016), les parties conviennent de se revoir pour évaluer les impacts de la réforme. Le présent dispositif conventionnel cessera en cas d'application de dispositions légales nouvelles, sauf accord entre les parties.

L'organisation et les garanties salariales accordées dans le cadre du congé de maintien dans l'emploi des salariés âgés, allongé pour « pénibilité » sont identiques à celles décrites pour le congé de maintien dans l'emploi des salariés âgés.

- Prévention des sureffectifs en cas de situation structurelle importante de sous-charge d'activité

Le congé allongé de maintien dans l'emploi des salariés « âgés » pourra être mis en œuvre en cas de situation structurelle d'importantes sous-charges d'activité.

- Régimes permanents dits « décalés »

Il est convenu que les salariés ayant travaillé au moins 17 ans dans des régimes permanents décalés commençant avant 6 heures ou finissant après 21 heures expressément (bornes du travail de nuit), pourront bénéficier d'un congé allongé de maintien dans l'emploi des salariés «âgés ».

- **Congé de maintien dans l'emploi des salariés « âgés » dans le cadre d'un projet professionnel externe**

Ce congé s'organise successivement avec une période en mobilité volontaire sécurisée et une dispense d'activité pour une durée de 36 mois (24 mois en mobilité externe sécurisée chez un autre employeur et 12 mois en dispense d'activité). Pendant la période de dispense d'activité, le salarié perçoit de Peugeot Citroën Automobiles une rémunération égale à 70 % du salaire de référence équivalent à la rémunération brute moyenne des 12 mois précédant l'entrée dans le dispositif. En tout état de cause, le salarié est garanti de percevoir pendant la durée totale de la dispense d'activité une rémunération plancher de 1.800 euros bruts sur 12 mois.

Pour chacune de ces trois combinaisons, le salarié bénéficie d'une majoration de 20 % de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite avec un minimum d'un mois du salaire de référence. Cette majoration est versée à l'entrée dans le dispositif.

## Article 1.2. Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés et la prévention de la pénibilité

La prévention de la pénibilité par l'amélioration des conditions de travail est le deuxième axe garantissant le maintien dans l'emploi des salariés « âgés ».

L'association à l'amélioration des conditions de travail des salariés « âgés » sera particulièrement recherchée dans les actions de modification et d'amélioration des postes de travail, en considération de leur expérience et de leur savoir-faire.

Les Entretiens Individuels mais aussi les démarches participatives seront l'occasion de recueillir les suggestions et les propositions d'améliorations relatives aux conditions de travail.

### Article 1.2.1. Poursuivre des démarches d'amélioration

Les parties signataires entendent poursuivre et accentuer la démarche structurée d'amélioration des postes et de prévention des pénibilités de travail, notamment en maintenant un pourcentage de postes légers au moins égal à 60 %.

Par ailleurs, les parties signataires soulignent la nécessité d'engager, avec l'appui des ergonomes et médecins, des actions pour diminuer les « charges mentales et cognitives », à travers la définition de nouveaux indicateurs.

### Article 1.2.2. Favoriser le bien-être au travail et la prévention des risques psychosociaux

Le bien-être au travail constitue un axe fort intégré de la politique sociale de Peugeot Citroën Automobiles. Cette approche vise notamment à éradiquer les formes de pénibilité contraires à l'efficacité et à la sérénité au travail.

A ce titre, de nombreuses actions ont déjà été engagées et se poursuivront concernant la sécurité, la santé, l'amélioration des conditions de travail et l'ergonomie, en particulier dans le traitement de la pénibilité physique des postes et situations de travail prenant en compte les salariés seniors.

Les parties entendent également se référer à l'accord sur le dispositif d'évaluation et de prévention du stress professionnel du 12 octobre 2009 qui inclut la mise en œuvre du Dispositif d'Evaluation et de Suivi du Stress Professionnel (DESSP), la conduite d'actions collectives, sans oublier des accompagnements individuels notamment grâce à la mobilisation et la coordination de tous les acteurs de l'entreprise.

## Article 2 - Objectifs chiffrés en matière de recrutement de jeunes salariés et de maintien dans l'emploi de salariés « âgés »

Le Contrat de Génération PCA est construit sur deux piliers :

- le maintien dans l'emploi des salariés « âgés » et l'aménagement de leur temps de travail,
- la réactivation de la politique d'insertion professionnelle des jeunes chez PCA pour préparer l'avenir.

L'articulation de ces deux engagements, associée à la situation de Peugeot Citroën Automobiles, a permis de définir des objectifs en faveur de l'emploi, notamment en faveur du recrutement en alternance.

## Article 2.1. Recrutements en alternance : préparer l'avenir

Pendant la période 2014-2016, Peugeot Citroën Automobiles s'engage à accompagner un congé de maintien dans l'emploi d'un senior par une embauche en « alternance » d'un jeune, selon l'un des contrats suivants : contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, contrat de Volontariat International en entreprise ou en Convention Industrielle de Formation par la Recherche (CIFRE). Le recours aux stagiaires n'est pas inclus dans cet engagement.

L'accompagnement s'opérera à hauteur de 1 pour 1. C'est un engagement majeur de Peugeot Citroën Automobiles dans le cadre du Contrat de Génération 2014-2016.

Dans ce cadre, la Direction s'engage à recruter en alternance plus de 2.000 jeunes dans les deux prochaines années.

La nature du contrat retenu (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, …) sera déterminée en fonction de la mission à accomplir.

Il est, par ailleurs, précisé que cet accompagnement de toute adhésion à un dispositif de maintien dans l'emploi des salariés âgés par l'embauche d'un jeune alternant s'appréciera au niveau de l'entreprise.

## Article 2.2. Recrutement en CDI

Les parties reconnaissent l'intérêt d'orienter principalement les jeunes en alternance vers les métiers en tension et les filières d'avenir.

En conséquence :

- Lorsqu'une reprise d'activité avec un retour à l'équilibre économique (Résultat Opérationnel Courant de l'Automobile positif) est constatée sur la période 2014-2016, les embauches en CDI seront réactivées.

  PCA s'engage dans ce cas de figure à rechercher préalablement des candidatures au sein des alternants sortants de la filière concernée, ou d'anciens alternants, et à embaucher parmi eux en CDI un taux supérieur à 25 % des recrutements dans la filière.

- Avant même le retour à l'équilibre, des recrutements en CDI peuvent néanmoins intervenir dans la période 2014-2016. Dès lors que des profils de jeunes en alternance présents dans l'Entreprise correspondent aux postes ouverts aux recrutements, la priorité sera donnée à ces alternants.

  Dans ce cas de figure, la proportion du recrutement d'alternants (ou d'anciens alternants) sera supérieure à 25 % des recrutements dans la filière.

Compte tenu de la situation économique de PCA, aucun objectif de recrutement en Contrat à Durée Indéterminée ne peut être actuellement fixé à l'horizon triennal du Contrat de Génération, tant pour les jeunes salariés que pour les salariés « âgés ».

Cependant, dès la mise en place du DAEC, une évaluation du nombre de recrutements prévisionnels en CDI pour l'année 2014 sera, autant que faire se peut, établie.

## Article 3 - Engagements en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes salariés

Le parcours d'intégration d'un jeune salarié dans l'entreprise s'inscrira dans la démarche générale d'intégration des nouveaux embauchés, sans distinction de catégorie socio-professionnelle ou de nature du contrat d'alternance.

En outre, il est pris l'engagement de désigner un référent pour chaque salarié embauché en CDI de moins de 30 ans ou en contrat de professionnalisation.

Le bilan du parcours d'intégration sera partagé entre le salarié, son manager et son référent, notamment à l'occasion du premier entretien individuel.

## Article 4 - Transmission des savoirs et des compétences aux jeunes salariés

La transmission des savoirs et des compétences aux jeunes salariés concerne les compétences « clés », identifiées comme telles par l'entreprise. A partir de 2014, les compétences clés seront définies dans le cadre des réunions de l'Observatoire des Métiers et des Compétences.

### Article 4.1. Transmission des savoirs et des compétences dans le cadre des filières, des métiers et de la démarche d'expertise

La transmission des savoirs est une priorité pour Peugeot Citroën Automobiles. Elle repose sur plusieurs dispositifs déjà opérationnels : la démarche filière et la labellisation de l'offre de formation des métiers ; la démarche Expertise, la valorisation des formateurs « internes » expérimentés) qui seront rappelés dans l'annexe sur « le Contrat de Génération » de Peugeot Citroën Automobiles.

### Article 4.2. Transmission des savoirs dans le cadre des actions de développement professionnel entre les collaborateurs : Tutorat/Référent, « mentoring » et groupes d'échanges

Au-delà de la formation et de la mise en situation professionnelle, plusieurs actions d'accompagnement individuel et collectif contribuent à la transmission des savoirs entre les collaborateurs, tels que le tutorat/référent, le « mentoring » et les groupes d'échanges.

La mission d'un tuteur ou d'un référent est d'organiser une relation individualisée et formalisée tripartite entre le référent, le salarié et la hiérarchie de ce dernier dans une situation de travail organisée, afin de faciliter l'apprentissage progressif du savoir-faire métier.

Le « mentoring » est un processus d'accélération du développement professionnel d'un collaborateur (le mentoré) par un salarié plus expérimenté ou de plus ancien (le mentor) qui transfère savoir, savoir-faire et savoir-être. Le mentoré choisit son mentor, qui se déclare volontaire. A fin 2013, 50 binômes auront déjà été constitués.

Le groupe d'échanges est constitué de membres qui se réunissent régulièrement pour échanger et progresser sur leurs pratiques métier ou managériales. Les participants n'ont pas de lien hiérarchique entre eux et appartiennent à des Directions différentes pour renforcer l'intérêt de la démarche. Deux groupes de 8 managers ont déjà été constitués en 2013.

Les parties conviennent en 2014 de pérenniser ces démarches dans le cadre du développement personnel et des échanges entre les générations.

## Article 5 - L'égalité des chances, fondement à l'accès à l'emploi et à l'insertion

Il est rappelé que Peugeot Citroën Automobiles assure l'animation et le suivi des engagements en matière d'égalité professionnelle, de diversité et de conditions de travail au travers d'accords d'entreprise ou de plans d'action.

Dans le cadre du suivi du Contrat de Génération PCA, il sera fait référence chaque fois que nécessaire aux indicateurs quantitatifs et quantitatifs issus des accords précités pour assurer l'égalité des chances.

Trois axes majeurs sont retenus au terme du Contrat de Génération PCA : le développement de la diversité des recrutements ; l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'accès à l'emploi et renforcer la politique de féminisation de l'emploi.

## Article 6 - Lever les freins de l'accès à l'emploi

Afin de faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et d'améliorer l'accès à l'emploi et la qualité de vie au travail des salariés, de multiples services sont aujourd'hui proposés aux salariés, en fonction de la taille des sites.

L'Entreprise cherche à développer des solutions permettant de concilier vie personnelle et familiale, et vie professionnelle. A ce titre, des solutions innovantes dans le domaine des services au personnel sont mises en œuvre : mise en place de services de proximité pour le personnel (conciergerie, covoiturage…), partenariat avec les collectivités locales dans le domaine de la garde des jeunes enfants…Ces initiatives seront poursuivies notamment dans le cadre de l'échange de bonnes pratiques entre les sites.

## Chapitre 5 : Une dynamique de développement et de compétitivité : *« Préserver les bases fortes de PSA en France et les intérêts essentiels des salariés »*

La préservation des bases industrielles et technologiques du Groupe en France est indissociable de l'impératif de leur compétitivité.

Compte tenu des enjeux en termes de pérennité des sites, d'emplois et d'avenir pour la filière automobile française, aucun thème important participant à cet objectif n'a été éludé durant la négociation, notamment la modération de la politique salariale, l'organisation du travail en usines et la flexibilité industrielle, la gestion des congés et des RTT.

Ces mesures participent également aux actions de redressement économique de PSA dans le cadre du Plan « Rebond ».

Les mesures ont été définies après de longs échanges et par la négociation, en préservant les intérêts essentiels des salariés, en particulier le niveau des rémunérations versées.

Des engagements et des « contreparties » fortes, compatibles avec la marche de l'entreprise dans les trois prochaines années ont également été définies : en termes de volumes, d'activités, d'investissements, et d'avenir des sites industriels et de R&D en France.

Des dispositions concernant l'engagement de PSA pour soutenir la filière automobile dans cette période sont également intégrées.

Enfin, les parties ont entendu définir dès à présent, les moyens d'associer les salariés aux résultats du redressement attendu de PSA, spécialement par l'intéressement.

Les dispositions et modalités de mise en œuvre de ce chapitre sont développées dans l'annexe 4 traitant d'une dynamique de développement et de compétitivité : *« Préserver les bases fortes de PSA en France et les intérêts essentiels des salariés »* formant un tout indivisible avec le présent accord.

### Article 1 - Préservation des bases fortes en France : un engagement PSA

L'activité de production en France est essentiellement liée aux besoins du marché européen.

Depuis 2007, celui-ci a diminué de 27 % (de 18 à 13 millions de véhicules, soit - 5millions de véhicules, soit plus de -550.000 pour PSA qui est n° 2 en Europe).

Les prévisions s'accordent sur une remontée très progressive dans les années à venir.
Ainsi, à l'horizon de l'année 2016 (horizon du PMT), le marché Europe 30 se situerait autour de 15 millions de véhicules (source « Global Insight »).

Dans ce contexte, dans le cadre de l'accord « Nouveau Contrat Social », les engagements suivants sont pris par la Direction :

## Article 1.1. Trois contreparties concernent les usines terminales et les usines d'organes mécaniques

- Alors qu'il est prévu de fabriquer environ 930.000 véhicules dans nos usines terminales françaises en 2013, et, sur la base des hypothèses de marchés et parts de marchés, PSA maintiendra, au minimum, son activité de production en France dans les 3 années à venir. Avec la remontée progressive du marché européen, la production française de PSA s'établira à 1 million de véhicules/an en 2016 :

  Ce niveau d'activité assure une visibilité et le maintien de l'activité de l'ensemble de ces usines bien au-delà de 2016 :

  ⇨ PSA s'engage à maintenir en activité, en France, toutes ses usines terminales, mécaniques et bruts. A cet horizon, aucune fermeture ne sera réalisée.

- PSA annoncera sur la période 2014-2016 le lancement d'au moins un nouveau modèle dans chacune des usines terminales en France, ce qui porte l'engagement de pérennité au-delà de la période du PMT 2014-2016.

  Sur cette base, PSA poursuivra cette politique consistant à chercher le meilleur niveau de production dans les usines terminales et mécaniques et bruts associées en France.

  Les engagements d'activité, de lancement et de volumes par site communiqués au cours de la négociation seront à nouveau formalisés dans les Comités d'Etablissement.

- Ces lancements et l'activité industrielle ainsi maintenue génèreront un niveau élevé d'investissements industriels et produits dans les usines en France, malgré un nécessaire resserrement des dépenses CAPEX et R&D du Groupe sur la période 2014-2016

  ⇨ PSA réalisera un effort global d'1,5 milliard d'euros d'investissements industriels et produits dans ses usines en France sur la période 2014-2016.

## Article 1.2. Des précisions concernant la R&D de PSA en France

- La R&D PSA doit donner au Groupe les moyens de répondre au mieux aux attentes des clients, en cohérence avec les attendus des Marques, les niveaux de qualité à neuf et à l'usage fixés, sur l'ensemble des marchés où le Groupe est présent.

  Elle doit être en capacité de développer la meilleure solution, avec les prestations et les coûts les plus adaptés à tous ses marchés, que ce soit en Europe ou dans ses Zones de développement, spécialement en Chine.

Le Groupe est engagé dans un mouvement stratégique de globalisation. La part des véhicules vendus hors d'Europe (Europe 30) était de 32,1% en 2009, l'objectif est de 50 % en 2015, avec un réalisé de 41 % au S1 1er semestre 2013. Bien évidemment, ces évolutions sont prises en compte dans le Plan Moyen Terme de la R&D et pour la répartition des ressources allouées, qui progressent spécialement en Chine.

Dans ce contexte,

- ⇨ PSA s'engage à assurer plus de 75 % de son volume d'activités R&D en France, à l'horizon 2016.
- ⇨ PSA s'engage à maintenir tous ses sites de développement en France.

- En ce qui concerne l'engagement de maintien d'activité des sites R&D en France, les points suivants peuvent d'ores et déjà être précisés :

  - ⇨ Maintien des sites de Recherche et Ingénierie Amont, et de développement.
  - ⇨ Maintien des sites dédiés aux essais et positionnés à proximité des centres de développement.

Ces engagements illustrent l'ancrage en France des domaines d'activités stratégiques de la R&D de PSA, principalement les activités de :

- Recherche et Ingénierie Amont pour les véhicules, les bases, les modules et services, ainsi que les études avant-projets des véhicules et des chaînes de traction. Ces activités seront conservées en France à plus de 85 %.

- Conception et développement des chaînes de traction. Ces activités seront conservées en France à plus de 85 %.

- Conception et développement des Modules Structurants de plateformes et d'équipements. Ces activités seront conservées en France à plus de 75 %.

- Développement des silhouettes, avec des adaptations spécifiques pour les marchés des Zones de développement. La Chine verra naturellement ses activités de développement silhouettes augmenter d'ici à l'horizon 2016, au regard de l'accélération des activités du Groupe sur cette Zone. Ces activités seront conservées en France à plus de 60 %.

Par ailleurs, les organisations syndicales signataires ont souhaité que soit défini durant cette période un niveau maximal de recours à la sous-traitance externe de R&D par rapport aux ressources internes PCA. L'entreprise précise que ce niveau restera en moyenne inférieur à 20 % en s'appuyant sur un panel réduit de fournisseurs majeurs d'ingénierie avec une exécution sous forme de lots effectués majoritairement en dehors de nos sites. Un bilan annuel sera établi et présenté au Comité Central d'Entreprise dans le rapport annuel sur la sous-traitance.

Tous ces engagements affichent la volonté de l'entreprise de maintenir en France tous les sites et leurs plans de charges associés assurant l'emploi. Ils sont parties intégrantes des conditions générales de l'application de l'accord.

### Article 1.3. Impact fort de ces engagements sur la préservation et la sécurisation de l'emploi

Les parties reconnaissent l'impact favorable de ces engagements sur l'emploi chez PCA et indirectement dans la filière automobile en France.

Cet impact favorable est également dû aux mesures de sécurisation favorable de l'emploi prévu dans l'accord. Il est mesuré notamment par le nombre de salariés qui pourraient être éligibles au congé de maintien dans l'emploi des seniors salariés « âgés » (2.500 à 3.000) auquel s'ajoute un nombre équivalent de jeunes en alternance (plus de 2.000 au minimum).

A la suite de la signature du présent accord, un Observatoire des Métiers se réunira pour établir la prévision par site de salariés potentiellement concernés par le congé de maintien dans l'emploi des salariés « âgés », et en conséquence la cartographie des métiers, ainsi que la mise en œuvre du programme Emploi Jeunes.

## Article 2 – Engagements de PSA à l'égard de la filière automobile en France

Le Groupe PSA PEUGEOT CITROEN est un acteur majeur de la filière automobile en France. Signataire de la charte automobile (2012-2015), il est impliqué au travers de la Plate-Forme Automobile (PFA) et de diverses instances.

Le Groupe réaffirme son action et entend intervenir pour servir des ambitions comme :

- la structuration de la filière automobile française : consolidation de la filière, soutien à l'innovation, internationalisation, poursuite du soutien auprès du secteur protégé…,
- le soutien à la filière par le renforcement des compétences : soutien aux entreprises de la filière et contribution à la transition inter-filières, mise à disposition de compétences…,
- le développement des synergies inter-filières : contribution à la transition inter-filières pour les salariés PCA, ouverture des passerelles de transition professionnelle de PSA par des salariés d'autres entreprises régionales de l'automobile, en lien avec les Pouvoirs Publics et les branches ….

En complément, il est convenu de réaliser annuellement, lors d'un CCE ordinaire, un rapport sur la sous-traitance et ses évolutions prévisibles, ainsi que le rapport entre Peugeot Citroën Automobiles et la filière automobile. Seront abordés le contexte, l'état de la situation de nos sous-traitants et les grandes perspectives de la filière automobile française.

## Article 3 - Modération salariale et actions sur le coût du travail sans baisse des salaires

Ce volet « Compétitivité » est une composante importante pour assurer l'avenir de tous les sites industriels et de R&D en France et pour participer au redressement du Groupe.

Dans le contexte actuel, il est nécessaire de faire évoluer la politique salariale, sans pour autant réaliser de baisse des salaires.

Les parties conviennent que les mesures suivantes concilient à la fois les enjeux de maintien de tous les sites en France, et donc la préservation de l'emploi et des intérêts essentiels des salariés.

### Article 3.1. Conservation des fondamentaux de la politique salariale du Groupe

Les fondamentaux de la rémunération des salariés de PCA sont préservés, que ce soit, le salaire de base, qui sert de référence au calcul des différentes primes liées aux horaires de travail, la prime de treizième mois, les primes de poste.

Par ailleurs, les parties conviennent de maintenir la prime de rentrée et le niveau de la prime condition horaire majoration de nuit (18 %) versée au-delà des critères fixés par l'accord du 3 janvier 2002 sur le travail de nuit dans les industries de la Métallurgie.

A la demande des organisations syndicales, la Direction proposera aux salariés le versement annuel de la prime de rentrée. Les salariés informeront la Direction de leur choix (non réversible) au travers d'un formulaire prévu à cet effet ou de tout autre moyen mis à disposition par l'établissement. A défaut de retour du salarié, les modalités de versement pour les salariés inscrits à l'effectif au 31 décembre 2013 resteront identiques aux modalités de versement actuelles. Pour les nouveaux arrivants le versement sera, par défaut, annuel avec la possibilité de demander la mensualisation de cette prime avant la fin de la première année civile.

Les éléments de protection sociale que sont la prévoyance, la couverture santé, et la retraite, ou encore la participation et l'intéressement, outils clés d'association collective des salariés aux résultats de PCA SA, sont également maintenus.

### Article 3.2. Modération salariale sur la période 2014-2016

Sans préjudice de la mise en œuvre, comme le prévoit la loi, de la négociation annuelle sur les salaires, le présent accord donne une perspective sur l'évolution possible des rémunérations sur les trois prochaines années, dans un contexte économique dégradé (résultats négatifs et maîtrise nécessaire du cash). Elle conduit à une nécessaire limitation de la progression de la masse salariale.

Pour 2014, la Direction a indiqué un gel des augmentations générales compte tenu du Résultat Opérationnel Courant négatif. Cette mesure qui vise toute catégorie socio-professionnelle ne sera pas étendue aux Augmentations Individuelles (AI), pour lesquelles un budget adapté sera défini.

Pour la période 2015-2016, les niveaux d'augmentation générale et individuelle seront adaptés et définis en fonction du Plan « Rebond » 2015, de l'évolution des résultats de l'entreprise et des évolutions de l'inflation. L'objectif de développer la motivation et les parcours de carrières sera également pris en compte, ainsi que le respect des accords en vigueur sur l'évolution professionnelle des ouvriers et des TAM.

Ces mesures sont applicables à toutes les catégories de personnel, y compris aux Cadres Dirigeants et Cadres Supérieurs de l'entreprise, en complément des engagements pris pour les membres du Directoire.

## Article 3.3. Modification dans l'évolution de barèmes extra-légaux ou extra-conventionnels

Certains barèmes primes extra-légales ou extra-conventionelles sont modifiés en préservant le niveau cumulé de rémunération individuelle actuellement versé :

- intégration définitive de la Prime d'Evolution Garantie dans les salaires de base (supplément PCA à la prime d'ancienneté) avec arrêt du dispositif au 31 mars 2014. Par ailleurs, les salariés qui auraient eu une évolution de leur PEG entre le 1er avril et le 31 décembre 2014 feront l'objet d'une attention particulière dans le cadre des AI 2014 avec un suivi intégré dans le bilan salarial 2014 présenté aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise,
- ajustement du barème de l'Assurance Contre les Aléas de Carrière (ACCAC), sans modification des droits en cours,
- application des majorations légales et conventionnelles de 25 % pour les heures supplémentaires,
- arrêt de l'abondement au Plan d'Epargne Prévoyance

**Dès « retour à bonne fortune » (ROC positif de la Division Automobile) ou au plus tard en 2016, les parties conviennent de se revoir afin d'évaluer l'impact de ces mesures sur le pouvoir d'achat des salariés et de convenir des évolutions possibles des éléments de rémunération abordés ci-dessus.**

## Article 3.4. Maintien de l'acquisition des droits « RTT » et mise en place d'une consommation sur l'année des jours RTT (salariés en horaire de journée) afin de limiter les provisions annuelles de l'entreprise

Partant du principe que l'objectif premier des jours de RTT est la diminution du temps de travail sur une année donnée, il convient de définir de nouvelles règles afin de revenir à cet objectif.

Aussi, afin de concilier les intérêts essentiels des salariés et la nécessaire réduction du coût des provisions liées à la capitalisation des jours RTT, la Direction maintient l'acquisition des droits existants (11 jours RTT pour les salariés déjà bénéficiaires en horaire de journée à temps complet) avec une consommation dans l'année.

Afin de planifier la consommation des 11 jours sur l'année, les droits à jours RTT sont crédités par avance dès le 1er janvier de chaque année et non plus crédités chaque mois.

Avant le début de chaque année, la Direction du site précise son orientation pour une utilisation collective d'au maximum cinq journées (exemples : 3 jours pour la réalisation de ponts, 4 jours pour une semaine d'arrêt comprenant un jour férié, 5 jours pour une fermeture complète d'un site en cas de probabilité de chute de programme, …). En complément, un jour RTT est positionné au titre de la journée de la solidarité.

En conséquence, au minimum 5 jours RTT sont immédiatement disponibles pour le salarié, en complément des autres droits à congés (Congés Payés, Congés d'Ancienneté, …).

Si l'établissement n'a pas positionné tous les JRTT collectifs sur le calendrier annuel à échéance du 30 septembre, le solde restant est automatiquement transféré dans un compteur « flux » à la date du 1er octobre, le choix de la date de prise de ces jours étant alors réaffecté au salarié.

Tout en préservant le principe d'une consommation régulière des JRTT au cours de l'année civile, si à échéance du 31 décembre, l'intéressé n'a pas pris l'intégralité de ces JRTT, notamment pour des raisons de service, les jours de repos pourront le cas échéant basculer dans un compteur individuel plafonné à 5 jours (ou 35 heures). Les modalités de mise en œuvre de ce compteur sont décrites dans l'annexe 4 du présent accord.

Par ailleurs, les jours RTT actuellement capitalisés sont également maintenus. Le solde des compteurs au 31 décembre 2013 devra être progressivement consommé, avant le départ de l'entreprise ou le départ en retraite pour les compteurs supérieurs à 20 jours, d'ici au 31 décembre 2016 pour les compteurs inférieurs ou égaux à 20 jours.

La monétisation sous forme d'indemnisation sera désormais limitée à des cas exceptionnels déjà prévus au sein du Groupe (achat d'un véhicule du Groupe, difficultés financières, financement des études supérieures des enfants, mariage, PACS…) rappelés en annexe. En effet, une baisse des provisions des jours RTT capitalisés aura un impact direct favorable sur le résultat du Groupe et pourra donc également contribuer à l'amélioration de sa situation économique.

### Article 3.5. Mise en place d'un mécanisme individualisé remplaçant la subrogation

Le système de « subrogation » a été mis en place dans certains sites à une certaine époque pour pallier les délais tardifs de remboursement des « indemnités journalières » par la Sécurité Sociale (35 jours en moyenne à l'époque). Depuis, ce processus a été sensiblement amélioré par les Caisses de Sécurité Sociale. Aujourd'hui, le délai moyen de remboursement s'établit à 14 jours. Le système de subrogation sera remplacé dans les 5 sites PCA par le système en vigueur dans tous les autres sites, à savoir le versement, en cas de maladie, des Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale de la CPAM directement au salarié.

Pour tout délai de remboursement des IJSS supérieur à 20 jours (sur l'ensemble des sites PCA), il sera procédé à une avance dans le cycle mensuel de la paie de telle sorte que le salarié malade ne connaisse pas de situation financière fortement dégradée. Elle sera nommée « Avance pour retard exceptionnel de paiement IJSS ».

Des règles de calcul de cette avance et ses modalités de mise en œuvre seront définis et communiqués aux salariés de l'entreprise.

## Article 4 - Une organisation du travail adaptée aux activités de l'entreprise : une flexibilité industrielle renforcée pour les usines qui reste maîtrisée pour les salariés

### Article 4.1. L'Excellence et la flexibilité industrielles

Au cours des séances de négociations du Nouveau Contrat Social, les enjeux relatifs à « l'Excellence Industrielle » ont été mis en avant, et sont au cœur de la performance et de la compétitivité de notre base industrielle en Europe, et en France.
Des comparaisons relatives à ces éléments ont été partagées notamment entre la situation des sites PCA France, et celles en place dans nos usines européennes ainsi que chez nos concurrents européens.

Les partenaires conviennent de la nécessité de converger vers « l'Excellence Industrielle », en particulier d'appliquer des principes de régularité de production journalière, de lissage annuel de la production en cohérence avec les attentes commerciales et de mettre en œuvre des organisations types de production optimisées sur la base du temps de travail effectif de 35 heures hebdomadaires.

Ces démarches constituent un enjeu majeur et participent au renforcement de la compétitivité de nos bases industrielles en France, et à ce titre, constituent une composante essentielle de cet accord.

L'application de ces principes est également en lien avec l'organisation du temps de travail et l'activité. A ce titre, à partir des orientations présentées, les applications locales feront l'objet d'informations-consultations des établissements concernés ou de négociations locales, le cas échéant.

### Article 4.2. La modulation collective

Afin de réaliser au juste nécessaire les programmes de production, les parties ont décidé de s'appuyer sur les fondamentaux de la modulation instituée dans l'accord cadre du 4 mars 1999 de Peugeot Citroën Automobiles, en créant des aménagements adaptés pour faire face aux enjeux et répondre aux ambitions actuelles et futures de l'entreprise.

Si la modulation, qui concerne en premier lieu tout salarié en équipe des sites PCA, est par nature une organisation collective du travail flexible ; les parties signataires ont souhaité l'encadrer, afin qu'elle demeure un outil raisonnable et maîtrisé de compétitivité.

La finalité première de la modulation, telle qu'initiée par l'accord d'entreprise relatif à l'amélioration de l'organisation et la durée du travail, la formation et l'emploi du 4 mars 1999, est de faire varier collectivement sur l'année les horaires de travail, compte tenu du caractère saisonnier de l'activité, quel que soit le périmètre - établissement, flux complet de type système 1, atelier ou encore ligne de production. La période de modulation correspond à l'année civile, soit du 1er janvier au 31 décembre.

Les parties ont reconnu la nécessité d'encadrer la modulation en maintenant une borne basse à - 5 jours (soit - 35 heures), tout en créant une borne haute à + 5 jours (soit + 35 heures).

Le dépassement de ces bornes est apprécié à la fin de chaque mois en cumulé. Si l'état du compteur de la modulation est supérieur à 5 jours, un paiement des heures et de la majoration légale afférente sera déclenché au titre des heures supplémentaires pour le mois concerné. A l'inverse, si l'état du compteur est supérieur en négatif à - 5 jours, le dispositif de l'activité partielle sera appliqué.

Par ailleurs, à la demande des organisations syndicales signataires, il est mis en œuvre une incitation financière définie à hauteur de 15 euros bruts, applicable dès la deuxième séance collective supplémentaire réalisée au-delà du cycle horaire, dans le même mois.

Seront prises en compte toutes les séances supplémentaires collectives, sous réserve qu'elles comprennent au minimum 4 heures de travail effectif et qu'elles ne bénéficient pas déjà d'une contrepartie financière (notamment dimanche et jours fériés, heures de rappel, séances réalisées avec un délai de prévenance tardive).

En complément, à la demande des organisations syndicales signataires, si le salarié a plus de 140 heures indemnisées au titre de l'activité partielle dans le cours de l'année civile, l'allocation versée sera immédiatement portée à 75 % pour toute heure déclarée en activité partielle au-delà.

### Article 4.3. Les transformations industrielles : anticipation et accompagnement par la GPEC et les nouvelles mesures de sécurisation de l'emploi

L'annexe relative à l'anticipation des transformations par la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) : « sécuriser l'emploi et les compétences » comporte un chapitre II sur les mesures participant à la sécurisation de l'emploi dans le cadre des réorganisations de l'entreprise et notamment des transformations industrielles.

Ces mesures trouvent particulièrement à s'appliquer dans les sites industriels engagés dans des transformations d'organisation et dans des actions de progrès vers « l'Usine Excellente ».
L'ensemble des outils de la Nouvelle Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences sera mis en œuvre pour sécuriser les situations professionnelles des salariés concernés par des projets d'évolution.

Ces solutions doivent également permettre de prévenir au maximum les situations de sureffectifs et les Plans de Sauvegarde de l'Emploi, a fortiori avec phases contraintes.

## Article 5 - Association des salariés au redressement de l'entreprise

En contrepartie des efforts consentis par les salariés pour redresser PCA S.A., les parties ont souhaité rechercher des solutions pour contribuer à favoriser le pouvoir d'achat des salariés de Peugeot Citroën Automobiles S.A.

### Article 5.1. Amélioration du calcul de l'intéressement, voire une nouvelle répartition de la réserve, proposées par avenant à l'accord triennal d'intéressement 2013-2015 en cours

A ce titre, les organisations syndicales représentatives et la Direction se réuniront d'ici le 30 juin 2014 afin non seulement de redéfinir à la hausse le pourcentage du Résultat Opérationnel Courant fixé actuellement à 4 %, mais aussi afin de modifier les modalités de distribution de l'intéressement conformément aux échanges qui sont intervenus au cours de la négociation, dans la perspective d'une éventuelle révision/abaissement des plafonds.

## Article 5.2. Supplément d'intéressement ou de participation au-delà de 2014 pour accompagner le redressement de PSA

En outre, en fonction des résultats de l'entreprise, les parties prévoient un supplément d'intéressement ou de participation au-delà de l'année 2014, pour accompagner le redressement de PSA. Les critères de modalité de distribution de ce supplément d'intéressement ou de participation seront définis avec les organisations syndicales conformément à la loi.

Le montant sera le reflet des résultats concrets du présent accord et du redressement de la Division Automobile de PSA, conformément à la cible échangée entre les parties signataires.

## Article 5.3. « Investissement Formation » accru

Les parties conviennent de l'intérêt d'accroître sensiblement l'investissement formation dès l'année 2014. Cette augmentation répond à la volonté d'investir durablement dans le développement professionnel des salariés qui vont participer au redressement de l'entreprise.

A ce titre, l'investissement formation (socles, métiers, DIF, réglementaire, projets) de l'année 2014 sera supérieur de 50 % par rapport à l'année 2013.

L'objectif pour l'année 2014, est de revenir à un niveau moyen de l'ordre de 20 heures de formation par salarié constaté avant la crise et l'engagement du « Plan Cash ».

## Article 5.4. Soutiens aux Ventes Véhicules, au bénéfice des collaborateurs

PCA accorde à son personnel un tarif préférentiel et confidentiel pour l'achat de véhicules des Marques CITROËN et PEUGEOT. Cette remise aux collaborateurs est constituée d'une remise structurelle de base, à laquelle s'ajoutent des actions commerciales, dans la limite de la règlementation et des pratiques de l'URSSAF. Grâce à ces actions, la « remise VN constatée » a sensiblement progressé depuis quelques années.

Par ailleurs, depuis 2005, des formules de reprise des véhicules collaborateurs sous forme de « LOA » existent chez CITROËN et depuis 2011 chez PEUGEOT. Pour aller plus loin dans cette période de crise, des mesures complémentaires sont prises :

**Offres promotionnelles « Véhicules Neufs » pour soutenir le pouvoir d'achat des salariés**

La Direction s'engage à mettre en place avant la fin de l'année 2013 une offre promotionnelle sur l'achat de Véhicules Neufs du Groupe afin de compléter l'offre VN Collaborateur actuelle.

**Offres promotionnelles « Véhicules Occasion » pour soutenir le pouvoir d'achat des salariés**

La Direction s'engage à mettre en place avant la fin de l'année 2013 une offre promotionnelle sur l'achat de Véhicules d'Occasion du Groupe afin de compléter l'offre VO Collaborateur actuelle.

Une attention particulière sera apportée aux offres de financement pour les collaborateurs PCA au travers d'une offre dédiée.

## Article 6 - Qualité de vie au travail

Les thématiques relatives aux conditions de travail, à la qualité de vie au travail et à la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, sont depuis de nombreuses années des priorités pour l'entreprise. Elles contribuent à la cohésion sociale, à la motivation et à l'engagement des collaborateurs qui sont essentiels à la bonne marche de l'entreprise, plus fortement encore en période de redressement.

Les éléments décrits dans ce chapitre viennent compléter les mesures et actions relatives à la qualité de vie au travail contenus dans plusieurs accords d'entreprise en vigueur (notamment dans l'accord sur l'amélioration des conditions de travail chez Peugeot Citroën Automobiles du 8 mars 2001, l'accord sur l'égalité professionnelle, l'accord sur le dispositif d'évaluation et de prévention du stress professionnel du 12 octobre 2009).

Les parties réaffirment l'importance qui doit être donnée à ces thématiques et leur engagement à travailler à leur amélioration continue.

### Article 6.1. Développer des services d'entreprise en lien avec les besoins des salariés

Afin de faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et d'améliorer la qualité de vie au travail des salariés, de multiples services sont aujourd'hui proposés aux salariés, en fonction de la taille des sites.

Les parties conviennent de favoriser ces initiatives de nature à améliorer la vie des salariés dans l'entreprise et leur bien-être au travail. Ainsi, la Direction propose de favoriser leur développement par l'échange des bonnes pratiques entre les établissements.

### Article 6.2. La maîtrise du temps de travail

Les parties affirment la nécessité de mettre en œuvre des règles structurantes pour la maîtrise du temps de travail des salariés. Ces règles portent sur le rythme de travail, l'organisation des réunions, le management et l'animation des équipes. Elles doivent intégrer l'utilisation, incontournable, des nouvelles technologies de l'information et de la communication.

Des standards relatifs à la « maîtrise du temps de travail » et à l'équilibre entre la vie professionnelle et de la vie personnelle seront diffusés dès le début 2014, après concertation avec les organisations syndicales.

Pour les salariés au forfait jours, les parties réaffirment l'importance du suivi régulier de l'organisation du travail et de la charge de travail. Ce suivi est réalisé au travers de l'entretien annuel, entre le collaborateur et son manager.

## Article 6.3. Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail, la prévention de la pénibilité et des risques psychosociaux

La prévention de la pénibilité par l'amélioration des conditions de travail est le deuxième axe garantissant le maintien dans l'emploi des salariés. L'association à l'amélioration des conditions de travail des salariés sera particulièrement recherchée dans les actions de modification et d'amélioration des postes de travail, en considération de leur expérience et de leur savoir-faire.

Les entretiens individuels mais aussi les démarches participatives seront l'occasion de recueillir les suggestions et les propositions d'améliorations relatives aux conditions de travail.

Les parties signataires entendent poursuivre et accentuer la démarche structurée d'amélioration des postes et de prévention des pénibilités de travail, notamment en maintenant un pourcentage de postes légers au moins égal à 60 %.

Par ailleurs, les parties signataires soulignent la nécessité d'engager, avec l'appui des ergonomes et médecins, des actions pour diminuer les « charges mentales et cognitives », à travers la définition de nouveaux indicateurs.

Le bien-être au travail constitue un axe fort intégré de la politique sociale de Peugeot Citroën Automobiles. Cette approche vise notamment à éradiquer les formes de pénibilité contraires à l'efficacité et à la sérénité au travail.

A ce titre, de nombreuses actions ont déjà été engagées et se poursuivront concernant la sécurité, la santé, l'amélioration des conditions de travail et l'ergonomie, en particulier dans le traitement de la pénibilité physique des postes et situations de travail prenant en compte les salariés.

## Article 6.4. Mesures destinées à la prévention des Troubles Musculo-Squelettiques

A propos de la prévention des Troubles Musculo-squelettiques, la Direction propose de renforcer les mesures existantes par l'intégration de trois mesures complémentaires concernant les conditions de travail des salariés affectés à des postes répétitifs :

- Le suivi des facteurs A2 (aspect postural) de METEO actuellement cartographié A1 pour permettre le suivi de la prévention des affections péri-articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail (tableau 57).

- Un plan de déploiement d'une cartographie des vibrations locales ou bien sur le corps entier, sur l'ensemble du Groupe PSA, pour permettre le suivi des affections provoquées par les vibrations et chocs transmis par certaines machines-outils (tableau 69) et pour les affections chroniques du rachis lombaire provoquées par les vibrations de basses et moyennes fréquences transmises au corps entier (tableau 97).

- Le développement d'une nouvelle Alerte Liée au Travail (ALT) pour repérer les risques de TMS le plus tôt possible afin d'arrêter le processus avant l'apparition du trouble, permettra de conduire une action de prévention secondaire des TMS des membres supérieurs (tableau 57) en plus de l'action primaire déjà mise en œuvre par l'intermédiaire du Système de Management de la Sécurité au Travail (SMST). Les critères de déclenchement ajoutés sont centrés sur l'opérateur et l'équipe de travail. C'est à partir du déclenchement de l'ALT qu'une analyse des conditions de travail sera conduite. Si des risques apparaissent en lien avec des TMS des membres supérieurs alors le facteur A3 du poste de travail concerné sera effectué par l'ergonome vie série de l'usine.

## Article 6.5. Le télétravail

En 2011 la Direction s'est engagée à lancer une réflexion sur le télétravail, tel que défini par la loi.

Ainsi, en concertation avec les partenaires sociaux, l'entreprise a déployé le télétravail à titre expérimental dans deux Directions de l'entreprise afin d'observer son impact sur le bien être des collaborateurs, les relations de travail et l'efficacité opérationnelle des services.

Une centaine de collaborateurs ont testé le télétravail et ont participé, ainsi que leurs managers, à un retour d'expérience qui a mis en lumière la satisfaction des télétravailleurs et de leurs managers quant à cette nouvelle organisation du travail. Les télétravailleurs, femmes et hommes de toutes les générations, ont noté une diminution de la fatigue et du stress liés aux transports, un impact positif sur la conciliation vie privée / vie professionnelle et un gain en termes de concentration et d'efficacité.

Pour les managers, le télétravail a eu un effet positif sur l'efficacité des entités. Il a été appréhendé comme un outil managérial qui permet d'améliorer le fonctionnement des services et qui est favorable à la motivation et l'engagement des collaborateurs. Ce bilan a été présenté aux partenaires sociaux en juillet 2012.

Au regard du succès « Gagnant-Gagnant » de cette expérimentation, les organisations syndicales et la Direction ont décidé d'ouvrir les négociations dans l'objectif de signer un accord d'entreprise pour généraliser le télétravail au sein du Groupe. L'intégration de cette mesure dans le chapitre « Qualité de vie au travail » du Nouveau Contrat Social correspond à cette intention.

Les parties conviennent d'ouvrir le télétravail aux salariés des catégories TAM et Cadres, titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée et disposant d'une ancienneté au sein de l'entreprise de 12 mois minimum. Cette ancienneté d'un an est rendue nécessaire au regard de l'autonomie attendue d'un télétravailleur.

En complément, six critères d'éligibilité pour l'accès à cette forme d'organisation du travail ont été définis : autonomie suffisante, maîtrise des compétences à exercer, confiance réciproque, organisation du travail compatible, poste compatible et espace de télétravail équipé.

Le télétravail sera mis en place à l'initiative du salarié, sur la base d'un double volontariat. Il sera formalisé par un avenant au contrat de travail incluant une période d'adaptation.

Les modalités d'encadrement et de déploiement du télétravail ainsi que ces six critères d'éligibilité sont développés dans l'annexe 4 « Une dynamique de développement et de compétitivité : *« Préserver les bases fortes de PSA en France et les intérêts essentiels des salariés »*.

## Chapitre 6 : Dispositions finales

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Cependant, certaines mesures évoquées dans cet accord peuvent par dispositions légales être à durée déterminée.

Ainsi, les dispositions relatives au Contrat de Génération (cf. article L. 5121-11 du Code du travail) seront revues au plus tard au bout de trois ans.

En tout état de cause, les parties conviennent de se revoir lors du second semestre 2016 afin d'analyser les modalités d'application de cet accord sur le Nouveau Contrat Social de Peugeot Citroën Automobiles.

Préalablement à sa signature, le présent accord a été soumis à l'information et à la consultation du Comité Central d'Entreprise de Peugeot Citroën Automobiles.

Les parties conviennent que les dispositions du présent accord et de ses 4 annexes prévaudront sur celles contraires ou différentes des accords d'entreprise conclus précédemment. Elles remplaceront les mesures de même objet résultant d'accords d'entreprise, d'usages ou d'engagements unilatéraux antérieurs.

L'accord sur le « Nouveau Contrat Social » de Peugeot Citroën Automobiles et l'ensemble de ses annexes annulent et remplacent les accords d'entreprise suivants :

- Accord du 6 avril 2007 sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences ;
- Avenant du 11 septembre 2007 à l'accord sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, relatif à l'accompagnement des transformations collectives ;
- Accord du 20 avril 2010 sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences « Nouvelle Dynamique de l'Emploi et des Compétences » ;
- Accord du 24 avril 2003 relatif à l'Assurance Collective Contre les Aléas de Carrière ;
- Accord complémentaire du 23 juin 2004 à l'accord cadre du 4 mars 1999 portant sur l'amélioration et la durée du travail, la formation et l'emploi ;
- Accord du 4 octobre 2006 sur l'indemnisation des journées non travaillées pour les salariés en horaire de journée ;
- Accord salarial du 28 février 2007 ;
- Avenant du 13 décembre 2007 à l'accord du 4 mars 1999 relatif à la gestion des H+ individuelles et collectives ;
- Accord du 10 avril 2009 sur la formation professionnelle et l'indemnisation durant les périodes chômées ;
- Accord du 7 septembre 2009 relatif à la mise en œuvre de la Convention Partielle de Longue Durée ;
- Procès-verbal de désaccord sur les salaires du 23 février 2010 ;
- Avenant du 22 décembre 2010 à l'accord sur la formation professionnelle et l'indemnisation durant les périodes chômées.

Peugeot Citroën Automobiles procèdera aux formalités de dépôt conformément aux dispositions légales et règlementaires. Le texte de l'accord sera déposé, en deux exemplaires dont une version sur support électronique, auprès de la Direccte – Unité territoriale des Yvelines sis immeuble de la Diagonale – 34 avenue du Centre – 78182 Saint Quentin en Yvelines Cedex, et au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Versailles.

**ACCORD RELATIF AU « NOUVEAU CONTRAT SOCIAL »**
**DE PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES**

Pour la Direction de PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.

Philippe DORGE
Directeur des Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales

CFDT

Monsieur Ricardo MADEIRA

CGT

Monsieur Marcel MERAT

CFE-CGC

Madame Anne VALLERON

FO

Monsieur Christian LAFAYE

CFTC

Monsieur Franck DON

GSEA

Monsieur Serge MAFFI

Poissy, le

# NOUVEAU CONTRAT SOCIAL

# ANNEXE 1 RELATIVE AU

# RENFORCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL AU CŒUR

# DE LA STRATEGIE DE REDRESSEMENT :

# « *LA COHESION SOCIALE POUR PARTAGER LA*

# *VISION, LES ENJEUX ET LES PROJETS DE*

# *L'ENTREPRISE* »

# PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES

PEUGEOT CITROËN AUTOMOBILES S.A. – OCTOBRE 2013

# S O M M A I R E

**PREAMBULE ..... 3**

**CHAPITRE 1 : LA VISION STRATÉGIQUE DE L'ENTREPRISE ..... 4**

**CHAPITRE 2 : LE COMITÉ PARITAIRE STRATÉGIQUE INTERNATIONAL ..... 5**

ARTICLE 1 - ORIGINES ET COMPOSITION ..... 5
ARTICLE 1.1. FREQUENCE ET CONTENU DES REUNIONS ..... 5
ARTICLE 1.2. CONFIDENTIALITE DES INFORMATIONS ..... 6

**CHAPITRE 3 : LE COMITÉ CENTRAL D'ENTREPRISE ..... 7**

ARTICLE 1 - INFORMATION ET CONSULTATION DU COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE SUR LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES DE L'ENTREPRISE ..... 7
ARTICLE 2 - PROCESSUS D'INFORMATION ET DE CONSULTATION ..... 7
ARTICLE 3 - INFORMATION ET CONSULTATION DU COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE DANS LE CADRE D'UN ACCORD DE METHODE SUR LES EFFETS PREVISIBLES SUR L'EMPLOI ..... 8

**CHAPITRE 4 : L'OBSERVATOIRE DES MÉTIERS ET DES COMPÉTENCES ..... 10**

ARTICLE 1 - LA DEMARCHE FILIERES ET METIERS ..... 10
ARTICLE 2 - ROLE DE L'OBSERVATOIRE DES METIERS ET DES COMPETENCES ..... 11
ARTICLE 3 - COMPOSITION ET CALENDRIER DE L'OBSERVATOIRE DES METIERS ET DES COMPETENCES ..... 12
ARTICLE 3.1. COMMUNICATION SUR LES CONCLUSIONS DE L'OBSERVATOIRE ..... 12

**CHAPITRE 5 : LE PARTAGE DE LA VISION STRATÉGIQUE DE L'ENTREPRISE AU NIVEAU LOCAL ..... 14**

ARTICLE 1 - INFORMATION DES COMITES D'ETABLISSEMENT SUR LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES DE L'ENTREPRISE ..... 14
ARTICLE 2 - CONSULTATION ET ECHANGES AVEC LES ORGANISATIONS SYNDICALES ..... 14
ARTICLE 3 - LES OBSERVATOIRES LOCAUX DES METIERS ET DES COMPETENCES ..... 14
ARTICLE 3.1. FONCTIONNEMENT DES OBSERVATOIRES LOCAUX ..... 14
ARTICLE 3.2. COMMUNICATION ET MISE EN ŒUVRE DES ACTIONS D'ACCOMPAGNEMENT AU SEIN DE CHAQUE ETABLISSEMENT ..... 15
ARTICLE 4 - INFORMATION ET CONSULTATION DES COMITES D'ETABLISSEMENT DANS LE CADRE D'UN ACCORD DE METHODE SUR LES EFFETS PREVISIBLES SUR L'EMPLOI ..... 15

# PREAMBULE

Le Nouveau Contrat Social de l'Entreprise est fondé sur le renforcement du dialogue social. Il a pour objectif de partager la vision stratégique pour mieux anticiper les transformations nécessaires à son redressement et maintenir des bases fortes en France et en Europe. Au cours du cycle de négociations destiné à bâtir ce Nouveau Contrat Social, les discussions ont permis d'aborder tous les thèmes importants, qu'il s'agisse de stratégie, de politique salariale, d'organisation du travail ou de flexibilité industrielle.

L'annexe relative au renforcement du dialogue social au cœur de la stratégie de redressement : « L*a cohésion sociale pour partager la vision, les enjeux et les projets de l'entreprise »* a pour objet de déterminer les conditions et les moyens qui permettront, sur le long terme, de mieux associer les salariés et les organisations syndicales à la vision stratégique et aux projets d'avenir du Groupe (1). Il définit le rôle et l'articulation de chaque instance, le Comité Paritaire Stratégique International (2), le Comité Central d'Entreprise (3) et l'Observatoire des Métiers et des Compétences (4) dans la prise en compte de la stratégie de l'entreprise et dans l'analyse des impacts sur l'emploi. Il précise les modalités de traitement des situations d'adaptation des emplois et des compétences.

Il est précisé qu'en 2013, pour anticiper l'entrée en vigueur de la loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, un représentant des salariés titulaires d'un mandat électif, a été désigné par l'Assemblée Générale, à titre transitoire, en qualité de membre du Conseil de Surveillance de PSA. Cette loi étant désormais entrée en vigueur, les modalités de représentation des salariés au Conseil de Surveillance seront définies conformément aux nouvelles dispositions légales lors de la prochaine Assemblée Générale.

Les dispositions décrites ci-dessous et relatives au renforcement du dialogue social au cœur de la stratégie de redressement : « *la cohésion sociale pour partager la vision, les enjeux et les projets de l'entreprise* » constituent une des 4 annexes indissociables de l'accord sur le « Nouveau Contrat Social » de Peugeot Citroën Automobiles.

Les parties reconnaissent que l'accord sur le « Nouveau Contrat Social » de Peugeot Citroën Automobiles et ses 4 annexes forment un ensemble conventionnel unique et équilibré, en particulier dans les contreparties industrielles et sociales.

La présente annexe est conclue pour une durée indéterminée.

Au cas où des dispositions légales ou conventionnelles nouvelles auraient une incidence sur l'accord sur le « Nouveau Contrat Social » et la présente annexe, il est entendu que les parties signataires se rencontreront pour en examiner les conséquences.

## Chapitre 1 : La vision stratégique de l'entreprise

La stratégie de l'entreprise renvoie aux principales décisions qui déterminent et révèlent ses objectifs, en créant les politiques et plans adéquats pour les atteindre. La stratégie est confidentielle et positionne l'entreprise par rapport à ses concurrents.

Pour Peugeot Citroën Automobiles, les parties conviennent que ces questions stratégiques doivent être regardées dans le cadre de la Division Automobile du Groupe.

La vision stratégique se décline tant au niveau de l'Entreprise, que de ses Directions et de ses établissements.

La vision stratégique s'exprime également au travers de la nouvelle démarche de construction des Plans Moyen Terme qui vise à intégrer une réflexion stratégique à cet exercice jusqu'alors très centré sur une approche budgétaire. Afin de mettre en œuvre cette démarche, le Groupe est actuellement structuré en 60 Entités d'Excellence, une Entité d'Excellence étant un ensemble hiérarchique de niveau N-1 de la Direction Générale (par exemple une Unité Terminale, un métier DRD…). Chaque grande fonction d'appui (RH, Qualité, Communication, Gestion …) constitue une seule Entité d'Excellence. Ce découpage du Groupe met en évidence les « blocs » opérationnels pour mieux les piloter et les accompagner.

Dans le cadre de la construction de son Plan Moyen Terme (PMT), chaque Entité d'Excellence du Groupe doit désormais enrichir ses réflexions d'éléments prospectifs moyen terme, d'un Plan d'Excellence à trois ans, d'un plan de progrès intégrant des éléments qualité et sécurité ainsi que des données RH.

Les synthèses des PMT à 3 ans seront partagées avec les managers, les équipes concernées et les partenaires sociaux dans le cadre du Comité Paritaire Stratégique, et serviront de base à l'information et à la consultation du Comité Central d'Entreprise sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

# Chapitre 2 : Le Comité Paritaire Stratégique International

Le Comité Paritaire Stratégique est une instance conventionnelle, extralégale, centrale et internationale qui représente une innovation sociale. Afin d'impliquer davantage et plus en amont les représentants du personnel dans la stratégie du Groupe, les parties conviennent d'en renforcer le fonctionnement.

## Article 1 - Origines et composition

Le Comité Paritaire Stratégique est une instance supplémentaire issue de l'accord sur la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences « Nouvelle Dynamique de l'Emploi et des Compétences » du 20 avril 2010.

Ce Comité est une instance d'information et d'échanges permettant d'approfondir des sujets liés à la situation de l'entreprise et à son évolution, à court et moyen termes. Les sujets concernent, par exemple, les produits, les marchés, la concurrence, les localisations des productions, les évolutions technologiques, les partenariats et coopérations, le développement international, la politique de « make or buy » (fabriquer ou acheter), les projets techniques, organisationnels et réglementaires, etc., tous thèmes et orientations susceptibles d'avoir un impact sur l'emploi.

Cette instance ne se substitue pas aux instances représentatives existantes.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de PCA est représentée par son Délégué Syndical Central (DSC) et deux membres permanents désignés par ses soins.

Un suppléant est également désigné pour pallier l'absence éventuelle d'un des trois membres permanents.

En complément de la représentation française, participent également aux réunions les représentants non français siégeant au Comité de Liaison du Comité de Groupe.

### Article 1.1. Fréquence et contenu des réunions

Afin de renforcer le rôle du Comité Paritaire Stratégique dans le partage de la vision stratégique et des projets d'avenir du Groupe, la fréquence de réunions du Comité sera adaptée en lien avec l'actualité du Conseil de Surveillance de PSA.

Les sujets relatifs au marché, à la concurrence, aux évolutions technologiques, etc., seront toujours abordés. En complément, les parties conviennent d'aborder plus de sujets stratégiques comme par exemple le plan produits, les orientations majeures du Plan Moyen Terme à 3 ans, les avants projets ou la stratégie industrielle.

L'ordre du jour est arrêté par la Direction après concertation avec les Délégués Syndicaux Centraux et les représentants non français siégeant au Comité de Liaison du Comité de Groupe.

Une attention particulière sera apportée afin que les thèmes abordés ne fassent pas doublons avec les réunions du Comité Central d'Entreprise ou des Comités d'Etablissement.

Pour alimenter la réflexion des participants, la Direction pourra, notamment, prévoir des interventions spécifiques sur certains thèmes, proposer des visites au sein d'entreprises françaises ou étrangères.

Les parties sont conscientes que l'approche ne pourra être que macro-économique. Les orientations prises par la Direction, comme les conséquences sur l'emploi, pourront évoluer en fonction du succès des produits lancés, de la concurrence ou des marchés.

**Article 1.2. Confidentialité des informations**

Les parties conviennent que le partage de la stratégie de l'entreprise ne peut se faire que dans le respect de la confidentialité des informations communiquées. Les échanges doivent être basés sur une confiance réciproque indispensable à la bonne marche de l'entreprise et à la sauvegarde des avantages concurrentiels du Groupe.

Comme pour les membres des Comités d'Entreprise et les Représentants Syndicaux, et conformément à l'article L.2325-5 du Code du travail, les membres du Comité Paritaire sont tenus à une obligation de stricte discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et communiquées comme telles par la Direction.

Afin que les membres du Comité Paritaire Stratégique aient accès aux différents documents présentés, un espace documentaire réservé sera créé et donnera accès à une base de données, par intranet, sous forme de « livret des présentations ».

## Chapitre 3 : Le Comité Central d'Entreprise

### Article 1 - Information et consultation du Comité Central d'Entreprise sur les orientations stratégiques de l'entreprise

La loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi prévoit la consultation annuelle du Comité Central d'Entreprise sur les orientations stratégiques de l'entreprise définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, aux CDD et aux stagiaires.

La synthèse des Plans Moyen Terme telle que définie dans le chapitre 1 de cette annexe pourra servir de base à l'information et à la consultation du Comité Central d'Entreprise sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

### Article 2 - Processus d'information et de consultation

Cette procédure d'information et de consultation interviendra annuellement au cours de l'un des deux Comités Centraux d'Entreprise ordinaires.

Afin d'améliorer l'information préalable du Comité Central d'Entreprise, un dossier complet est constitué et transmis aux membres du Comité Central d'Entreprise, au moins trois semaines avant la réunion plénière. Il rassemble :

- un rapport sur la situation de l'entreprise (évolution des ventes, des parts de marché, des résultats économiques, des investissements …) auquel seront joints les différents rapports annuels du Groupe ;
- le rapport annuel de l'expert-comptable ;
- le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes ;
- le rapport sur la diversité ;
- le rapport sur la situation de l'emploi, y compris le temps de travail à temps partiel ;
- le compte-rendu des travaux de l'Observatoire des Métiers et des Compétences ;
- le bilan salarial ;
- un rapport relatif à l'emploi des travailleurs handicapés ;
- un rapport relatif à la sécurité au travail ;
- le document d'évaluation du Contrat de Génération ;
- un rapport sur la sous-traitance et le rapport entre Peugeot Citroën Automobiles et la filière automobile.

Le dossier complet sera intégré, dans les mois à venir, dans la base de données économiques et sociales qui servira à la consultation du Comité Central d'Entreprise sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

Les positions, avis, remarques des élus du Comité Central d'Entreprise sur la stratégie de l'entreprise seront recueillis après l'exposé du Président sur la marche de l'entreprise.

Les parties conviennent de la participation des Délégués Syndicaux Centraux aux réunions plénières ordinaires.

## Article 3 - Information et consultation du Comité Central d'Entreprise dans le cadre d'un accord de méthode sur les effets prévisibles sur l'emploi

Au-delà d'une approche prospective de la GPEC, les parties ont également souhaité aborder les thèmes d'un accord de méthode, en cas de projet d'Adéquation des Emplois et des Compétences (DAEC) ou en cas de mise en œuvre d'un Plan de Redéploiement des Emplois et des Compétences (PREC). Dans les deux cas, l'adéquation des effectifs est réalisée sur la base du volontariat.

Le Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences, ainsi que les mesures prévues dans le cadre du PREC sont décrits dans l'annexe sur l'anticipation des transformations par la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) : « *Sécuriser l'emploi et les compétences* ».

- Objet des réunions du Comité Central d'Entreprise

Dès lors qu'un projet d'Adéquation des Emplois et des Compétences ou de mise en œuvre d'un PREC toucherait simultanément plusieurs sites, le Comité Central d'Entreprise serait informé et consulté préalablement aux Comités d'Etablissement concernés.

Les membres du Comité Central d'Entreprise recevront préalablement, en sus des éléments d'ordre économique et financier dont ils disposent déjà par application des articles 1 et 2 de la présente annexe, les informations nécessaires à la compréhension du projet (Livre III, Titre II, Chapitre III du Code du travail) et celles portant sur l'ensemble des actions envisagées pour éviter les licenciements et les mesures d'accompagnement (Livre II, Titre III, Chapitre III du Code du travail).

La procédure d'information et de consultation du Comité Central d'Entreprise permet de donner une vision d'ensemble sur les impacts en termes d'emplois, de catégories professionnelles concernées et de mesures d'accompagnement mises en œuvre.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1233-22 du Code du travail, les membres du Comité Central d'Entreprise pourront adresser leurs contrepropositions au projet à la Direction des Ressources Humaines qui y répondra par écrit. L'ensemble des réponses apportées sera synthétisé dans une note d'information adressée à l'ensemble des membres du Comité Central d'Entreprise en vue d'une réunion de l'instance. Une réunion de la commission économique du Comité Central d'Entreprise pourra être organisée afin d'aborder les réponses apportées.

- Nombre de réunions du Comité Central d'Entreprise

La consultation du Comité Central d'Entreprise sera organisée dans le cadre maximum de deux réunions d'information-consultation puisque les mesures du DAEC et du PREC seront issues de l'annexe 2 relative à l'anticipation des transformations par la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) : « Sécuriser l'emploi et les compétences » et qu'elles seront activées sur la base du volontariat. Ces réunions se tiendront dans les délais légaux.

Les parties conviennent de l'opportunité d'organiser éventuellement, préalablement à la première réunion de consultation, une réunion de préparation avec les membres du Comité Central d'Entreprise et les Délégués Syndicaux Centraux. Cette réunion sera l'occasion de présenter le contexte du projet, les options possibles (accord majoritaire ou document unilatéral) et de remettre l'ensemble des documents nécessaires à la consultation du Comité Central d'Entreprise.

Toutes les autres prérogatives des Instances Représentatives du Personnel, dans les projets d'organisation de l'entreprise, sont décrites dans le Code du travail.

# Chapitre 4 : L'Observatoire des Métiers et des Compétences

Dans le contexte actuel, la politique de gestion de l'emploi et des compétences est au cœur des sujets stratégiques de l'Entreprise.

L'Observatoire des Métiers et des Compétences est une instance de dialogue et d'échanges, destinée à établir des diagnostics et des analyses sur l'évolution des métiers et des compétences, ainsi que les possibilités d'évolution des salariés.

Le cœur des missions de l'Observatoire des Métiers et des Compétences reste inchangé. Les parties conviennent de renforcer son fonctionnement et de préciser l'articulation entre l'Observatoire des Métiers central et les Observatoires des Métiers locaux, avec des échanges renforcés entre les deux niveaux et dans les deux sens.

La vision de l'emploi et des compétences est élaborée à la fois sur la base des travaux des Directions (PMT) et sur ceux des filières qui prendront en compte les orientations et réflexions émises au sein des Observatoires des Métiers.

L'Observatoire des Métiers central est composé de la Direction et de 3 représentants par Organisation Syndicale signataire de l'accord sur le « Nouveau Contrat Social » de Peugeot Citroën Automobiles.

## Article 1 - La démarche filières et métiers

L'Entreprise est actuellement structurée en 20 filières et 113 métiers. Chaque collaborateur appartient à une filière et à un métier.

Une filière est un ensemble de compétences communes à différents métiers et regroupe des métiers participant à une même finalité professionnelle. Elle est transversale aux organisations et présente dans tous les pays où l'Entreprise est implantée. Elle donne la vision prospective cohérente avec la stratégie pour développer les compétences nécessaires au développement des métiers qui la composent.

Cela lui permet de définir les enjeux stratégiques et les orientations en termes d'emplois à court, moyen et long termes, en particulier sur les sujets suivants :

- impact des nouvelles technologies ou orientations sur les métiers et compétences associées (dont les métiers en tension, à l'équilibre ou sensibles),
- orientation des modes de « sourcing » (recherche et identification) des compétences requises (reconversion, mobilité, recrutement,…),
- identification et suivi des compétences clés associées aux métiers de la filière,
- priorités de développement de l'offre de formation des différents métiers de la filière,
- parcours professionnels qualifiants, fonctions passerelles et viviers sur les fonctions clés,
- validation du référentiel fonctions de la filière.

Au moins un membre du Comité de Direction Générale est le « sponsor » (parrain) de ces filières qui sont pilotées par des responsables de filières, assistés de la fonction RH. Les métiers sont animés par les responsables métiers nommés par les responsables filières.

La gouvernance par filière permet de travailler de manière efficace sur les catégories de métiers et d'en avoir une vision prospective à partager dans le cadre de l'Observatoire des Métiers et des Compétences. Les métiers sont répartis en trois catégories, en fonction de leurs perspectives emploi à moyen et court termes :

- Les métiers à « l'équilibre » pour lesquels il y a adéquation entre les compétences et les besoins.
- Les métiers « en tension » pour lesquels il existe des opportunités et des postes à pourvoir ou nécessitant une longue période d'apprentissage.
- Les métiers « sensibles » correspondent à des métiers dont les perspectives d'évolutions économiques, organisationnelles ou technologiques vont entraîner une baisse probable des effectifs et/ou une évolution importante de périmètre de compétences nécessitant un plan collectif de reconversion.

Le Comité Filière est une instance de réflexion et d'examen des sujets concernant la filière. Il est présidé par le responsable de filière et comprend les responsables métiers de la filière, ses maîtres-experts, le coordinateur filière ainsi que le Responsable RH de Direction concerné.

Une fois par an, la synthèse de ses travaux est présentée en séance au « sponsor » (parrain) du Comité de Direction Générale et au Directeur des Ressources Humaines du Groupe qui en assurent la consolidation globale.

Un document reprenant les principaux éléments des synthèses annuelles des filières sera présenté aux partenaires sociaux au sein de l'Observatoire des Métiers et des Compétences.

## Article 2 - Rôle de l'Observatoire des Métiers et des Compétences

L'Observatoire des Métiers et des Compétences, organisé au niveau central, traite de l'ensemble des filières et des métiers.

Il permet le développement d'une vision prospective sur l'évolution des métiers présents dans l'automobile, en établissant des diagnostics partagés sur les métiers en tension et sur les métiers sensibles. Ses travaux permettent d'orienter les politiques et processus RH très en amont et de donner une information prospective ou prévisionnelle aux salariés.
Pour chaque métier en tension, un plan d'action visant le retour à l'équilibre sera défini. Les plans d'action donneront la priorité aux Ressources Humaines internes et pourront s'articuler autour d'actions de formation/reconversion (dans le cadre du programme « Top Compétences »), du recours à l'alternance, voire, de façon subsidiaire, du recrutement.

Pour chaque métier sensible identifié, la Direction présentera les modalités d'adéquation envisagées.

Les parties conviennent d'attacher une égale importance à la situation des métiers en tension, à l'équilibre et sensibles.

L'Observatoire a également pour mission d'évaluer les passerelles possibles entre les métiers, de suivre les moyens et actions de formation ou de reconversion associée, et de les faire connaître aux salariés. Il illustrera régulièrement les actions GPEC menées au travers d'exemples concrets.

Un compte rendu sera systématiquement établi et adressé aux membres participant à la réunion de l'Observatoire des Métiers et des Compétences.

De même, le compte rendu des travaux de l'Observatoire Central des Métiers et des Compétences est joint au rapport annuel transmis aux membres du Comité Central d'Entreprise.

Les parties conviennent que les informations diffusées dans le cadre de l'Observatoire ne peuvent constituer une entrave au fonctionnement des Institutions Représentatives du Personnel.

Un lien intranet sera mis à disposition vers les bases nécessaires de données « filières métiers » aux membres des Observatoires des Métiers (central et locaux) et aux membres du Comité Central d'Entreprise pour l'Observatoire des métiers central.

## Article 3 - Composition et calendrier de l'Observatoire des Métiers et des Compétences

Les parties conviennent de renforcer le rôle de l'Observatoire des Métiers pour en faire un outil plus efficace qui permette d'anticiper les évolutions de l'emploi et des compétences et de mieux sécuriser l'emploi.

Un calendrier structuré est fixé. Il prévoit la tenue, chaque année, de deux Observatoires des Métiers centraux. L'Observatoire du premier semestre sera consacré à la synthèse des travaux annuels des filières, au bilan de l'emploi et des compétences de l'année A-1 et au suivi du contrat de génération de l'année A-1. Il détaillera également les métiers sensibles, en tension et à l'équilibre.

L'Observatoire du second semestre sera centré sur la mise à jour des métiers sensibles, en tension et à l'équilibre, ainsi que sur l'avancement des plans d'action filières et métiers et sur les plans d'action du contrat de génération. Afin d'enrichir les échanges, des responsables filières ou des intervenants extérieurs seront invités pour présenter leurs travaux.

Les Observatoires se dérouleront conformément à un standard établi par la Direction des Ressources Humaines qui sera présenté aux organisations syndicales.

La tenue d'Observatoires des Métiers au niveau local est généralisée selon les modalités définies à l'article 2.1 du chapitre 5 de la présente annexe.

### Article 3.1. Communication sur les conclusions de l'Observatoire

Les travaux effectués donneront lieu à des actions de communication collectives et individuelles. L'objectif recherché est que chaque collaborateur soit en capacité de connaître les enjeux à court et moyen termes du métier auquel il appartient afin de pouvoir développer son employabilité et d'être pleinement acteur de sa carrière.

A cet effet, la présentation de l'Observatoire central des Métiers et des Compétences ainsi que les données consolidées seront transmises aux Responsables RH de Directions et Responsables RH d'établissement. Ces derniers veilleront au déploiement des informations au sein de leurs entités.

La rubrique « Observatoire des Métiers et des Compétences » du Portail « filières et métiers » sera mise à jour afin d'informer l'ensemble des collaborateurs de la liste des métiers en tension et sensibles.

Enfin, un kit de communication présentant les évolutions des métiers, les passerelles et les mesures d'adaptation sera réalisé et communiqué aux Responsables des Ressources Humaines et aux Managers.

# Chapitre 5 : Le partage de la vision stratégique de l'entreprise au niveau local

## Article 1 - Information des Comités d'Etablissement sur les orientations stratégiques de l'entreprise

Les éléments relatifs à l'information-consultation du CCE sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences seront portés à la connaissance des Comités d'Etablissement ainsi que les éléments essentiels des Plans Moyen Terme à 3 ans de leur Entité d'Excellence d'appartenance et des autres Entités d'Excellence présentes au sein de l'établissement, le cas échéant.

Cette information sera organisée annuellement dans le cadre d'une réunion du Comité d'Etablissement.

## Article 2 - Consultation et échanges avec les organisations syndicales

Dans le cas exceptionnel d'arrêt programmé ou de la création d'une activité industrielle au sein d'un site, la Direction de l'établissement informera les organisations syndicales représentatives de l'établissement sur le projet, avant les réunions obligatoires du Comité d'Etablissement.

Cette information ne pourra constituer une entrave au fonctionnement des Instances Représentatives du Personnel.

## Article 3 - Les Observatoires locaux des Métiers et des Compétences

Les établissements constituent le cadre approprié pour mettre en œuvre un dispositif opérationnel de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

En effet, les principales évolutions analysées par l'Observatoire des Métiers et des Compétences central seront reprises, pour les principales filières qui y sont représentées, dans chaque établissement.

A cette fin, un Observatoire des Métiers local se réunira dans chaque établissement au minimum trois fois par an.

### Article 3.1. Fonctionnement des Observatoires locaux

Chaque réunion de l'Observatoire central sera suivie d'une réunion des Observatoires locaux.

A cette occasion, les éléments de l'Observatoire central seront présentés et déclinés localement. Les problématiques locales seront largement abordées ainsi que les plans d'action associés.

La 3ème réunion annuelle des Observatoires locaux sera positionnée indépendamment de l'Observatoire central et sera dédiée spécifiquement à l'avancement des plans d'action locaux.

Au sein des Observatoires locaux, des responsables de métiers implantés sur les sites ainsi que des acteurs externes majeurs du territoire en matière d'emploi pourront intervenir.

Les Observatoires locaux seront également l'occasion de faire un bilan annuel du contrat de génération.

Un compte rendu sera systématiquement établi et adressé aux membres participant à la réunion de l'Observatoire local.

Une synthèse de chaque Observatoire local sera présentée au Comité d'Etablissement. Cette synthèse sera également transmise à la fonction RH qui informera l'Observatoire central des principaux faits marquants locaux.

**Article 3.2. Communication et mise en œuvre des actions d'accompagnement au sein de chaque établissement**

Chaque Responsable RH d'établissement déploiera un plan de communication auprès des managers, des Responsables RH de Directions et des Organisations Syndicales pour partager le diagnostic établi pour chaque métier et mettre en œuvre les plans d'action adaptés.

Dans les Espaces de Mobilité et de Développement Professionnel, les métiers en tension et sensibles feront l'objet d'une présentation. Des rencontres avec des métiers en tension seront organisées afin de renforcer la mobilité.

Une communication individuelle sera effectuée afin que chaque hiérarchique soit en capacité d'évoquer, avec son collaborateur, la qualification du métier auquel il appartient (tension, sensible, équilibre). Cette information sera systématiquement communiquée lors de l'Entretien Individuel mais pourra également faire l'objet d'échanges complémentaires en cours d'année.

## Article 4 - Information et consultation des Comités d'Etablissement dans le cadre d'un accord de méthode sur les effets prévisibles sur l'emploi

En cas de projet d'Adéquation des Emplois et des Compétences (DAEC) ou de projet de Plan de Redéploiement des Emplois et des Compétences (PREC), les membres des Comités d'Etablissement reçoivent les informations nécessaires à la compréhension du projet (Livre III, Titre II, Chapitre III du Code du travail), et celles portant sur l'ensemble des actions envisagées pour éviter les licenciements et les mesures d'accompagnement (Livre II, Titre III, Chapitre III du Code du travail).

Le calendrier des réunions des Comités d'Etablissement sera adapté à partir du calendrier des réunions du Comité Central d'Entreprise. Il sera notamment organisé, éventuellement, une réunion de préparation avec les membres du Comité d'Etablissement et les Délégués Syndicaux, en vue de l'explication générale du projet et de la remise des documents de consultation.

Les réunions des Comités d'Etablissement seront organisées dans la semaine suivant la réunion du Comité Central d'Entreprise.

# NOUVEAU CONTRAT SOCIAL

# ANNEXE 2 RELATIVE A

# L'ANTICIPATION DES TRANSFORMATIONS PAR LA

# GESTION PREVISIONNELLE DES

# EMPLOIS ET DES COMPETENCES (GPEC) :

# *« SECURISER L'EMPLOI ET LES COMPETENCES »*

# PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES

# S O M M A I R E

**PREAMBULE ..... 5**

**CHAPITRE 1 : LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES (GPEC) - *« LES MESURES PARTICIPANT A LA SECURISATION PROFESSIONNELLE DANS LE CADRE DE LA GESTION INDIVIDUELLE DE L'EMPLOI ET DE LA MOBILITE INTERNE »* ..... 6**

SECTION 1 - LA GESTION INDIVIDUELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES ..... 6
ARTICLE 1 - RENFORCER L'INFORMATION DES SALARIES SUR LES FILIERES, LES METIERS ET LES PARCOURS PROFESSIONNELS ..... 6
ARTICLE 2 - DONNER DE LA VISIBILITE SUR LES PARCOURS ET PILOTER LES ETAPES DE LA VIE PROFESSIONNELLE ..... 7
ARTICLE 2.1. GESTION DES COMPETENCES ET DES EXPERTISES ..... 8
ARTICLE 2.2. ENTRETIEN INDIVIDUEL ..... 8
ARTICLE 2.3. ENTRETIENS EN COURS DE CARRIERE ..... 9
ARTICLE 2.4. BILAN PROFESSIONNEL ..... 9
ARTICLE 2.5. BILAN DE COMPETENCES ..... 10
ARTICLE 2.6. NET'RH MOBILITE ..... 10
ARTICLE 3 - LA FORMATION AU SERVICE DU DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL ..... 10
ARTICLE 3.1. LES ORIENTATIONS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE 2014/2016 ..... 11
ARTICLE 3.1.1. LES PRIORITES DE LA FORMATION POUR LA PERIODE 2014/2016 ..... 11
ARTICLE 3.1.2. LES AXES PRIORITAIRES DE FORMATION ..... 12
ARTICLE 3.1.3. LES PRINCIPALES ORIENTATIONS EN MATIERE DE PEDAGOGIE ..... 13
ARTICLE 3.2. LES OUTILS DE LA FORMATION ..... 14
ARTICLE 3.2.1. LE PASSEPORT FORMATION ..... 14
ARTICLE 3.2.2. LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE) ..... 15
ARTICLE 3.2.3. LA PERIODE DE PROFESSIONNALISATION ..... 15
ARTICLE 3.2.4. LE TUTORAT / LE REFERENT ..... 16
ARTICLE 3.2.5. LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION ..... 16
ARTICLE 3.2.6. LA TRANSITION PROFESSIONNELLE AVEC ALTERNANCE FORMATION : TOP COMPETENCES ..... 17
SECTION 2 - PROMOUVOIR LA MOBILITE INTERNE AU SERVICE DU DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL 17
ARTICLE 1 - PRINCIPE GENERAL : LA PRIORITE AUX RESSOURCES HUMAINES INTERNES ..... 17
ARTICLE 2 - FAVORISER LES MOBILITES INTERNES ..... 18
ARTICLE 2.1. DANS LE CADRE D'UN PROJET PROFESSIONNEL INDIVIDUEL : LA MOBILITE PROFESSIONNELLE INDIVIDUELLE GEOGRAPHIQUE ET/OU FONCTIONNELLE ..... 19
ARTICLE 2.2. DANS LE CADRE DE LA MOBILITE INTERNE COLLECTIVE ..... 19
ARTICLE 2.2.1. PROJETS CONCERNES ..... 19
ARTICLE 2.2.2. PROCEDURE DE PROPOSITION DE LA MOBILITE INTERNE COLLECTIVE ..... 20
ARTICLE 3 - DYNAMISER LE FONCTIONNEMENT DE LA MOBILITE INTERNE ..... 21
ARTICLE 3.1. LES AIDES A LA MOBILITE ..... 22
ARTICLE 3.1.1. LES AIDES A LA MOBILITE INTER-REGIONALE ..... 22
ARTICLE 3.1.2. LES AIDES A LA MOBILITE LOCALE ..... 23
ARTICLE 3.1.3. L'AIDE AU CONJOINT ET A LA FAMILLE ..... 23
ARTICLE 3.2. LES MOBILITES TEMPORAIRES INTERNES ENTRE ETABLISSEMENTS ..... 24

ARTICLE 3.3. LES DETACHEMENTS TEMPORAIRES ENTRE FILIALES DU GROUPE ..... 25
SECTION 3 - L'ACCOMPAGNEMENT DES MOBILITES EXTERNES SECURISEES ..... 25
ARTICLE 1 - SALARIES ELIGIBLES ..... 26
ARTICLE 2 - LES MESURES DE MOBILITE EXTERNE SECURISEE ..... 26
ARTICLE 2.1. LES PERIODES DE MOBILITE VOLONTAIRE SECURISEES ..... 26
ARTICLE 2.1.1. DUREE DE LA PERIODE DE MOBILITE VOLONTAIRE SECURISEE ..... 26
ARTICLE 2.1.2. RETOUR ANTICIPE ..... 26
ARTICLE 2.1.3. FIN DE LA PERIODE DE MOBILITE VOLONTAIRE SECURISEE ..... 27
ARTICLE 2.1.4. STATUT DU SALARIE PENDANT LA PERIODE DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL ..... 27
ARTICLE 2.2. LA CREATION/REPRISE D'ENTREPRISE ..... 27
ARTICLE 2.3. LE PRET DE MAIN D'ŒUVRE ..... 28
ARTICLE 2.3.1. CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE DU PRET DE MAIN D'ŒUVRE ..... 28
ARTICLE 2.3.2. SITUATION DES PARTIES ..... 28
ARTICLE 2.3.3. PERIODE PROBATOIRE ..... 28
ARTICLE 2.3.4. GARANTIES COLLECTIVES ET INDIVIDUELLES ..... 29

**CHAPITRE 2 : LE DISPOSITIF D'ADEQUATION DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES (DAEC) - « LES MESURES PARTICIPANT A LA SECURISATION DE L'EMPLOI DANS LE CADRE DES CONCLUSIONS DE L'OBSERVATOIRE DES METIERS ET DES COMPETENCES » ..... 30**

ARTICLE 1 - PROCESSUS D'ENGAGEMENT DU DISPOSITIF D'ADEQUATION DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES ..... 30
ARTICLE 2 - SALARIES ELIGIBLES ..... 31
ARTICLE 3 - LES ESPACES DE MOBILITE ET DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL GROUPE ET/OU LOCAUX DANS L'ANIMATION DU DISPOSITIF D'ADEQUATION DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES ..... 31
ARTICLE 4 - LES MESURES DE MOBILITE PROFESSIONNELLE INTERNE ..... 33
ARTICLE 5 - LES MESURES DE MOBILITE PROFESSIONNELLE EXTERNE ..... 33
ARTICLE 5.1. UNE OFFRE D'EMPLOIS EXTERNES RENFORCEE/STRUCTUREE ..... 34
ARTICLE 5.1.1. CREATION D'UNE CELLULE EMPLOIS EXTERNES GROUPE ..... 34
ARTICLE 5.1.2. PLATES-FORMES TERRITORIALES DE MOBILITE ET DE TRANSITIONS PROFESSIONNELLES ..... 35
ARTICLE 5.2. LES MESURES DE MOBILITE EXTERNE ..... 35
ARTICLE 6 - LES MESURES PREVUES DANS LE CADRE DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES « AGES » ET DE L'AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE ..... 39
ARTICLE 6.1. MESURES DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES « AGES » ..... 40
ARTICLE 6.2. LES MESURES COMBINEES D'AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE : LE « CONGE DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES « AGES » » ..... 40
ARTICLE 7 - INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES EN ALTERNANCE DANS L'ENTREPRISE ..... 42
ARTICLE 8 - AVANTAGES ATTRIBUES AUX SALARIES ADHERANT A UNE MESURE DE MOBILITE EXTERNE ET BENEFICIAIRE DU DISPOSITIF D'ADEQUATION DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES ..... 42
ARTICLE 9 - REGIME FISCAL ET SOCIAL DES SOMMES VERSEES DANS LE CADRE DES MESURES D'ADEQUATION DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES ..... 45
ARTICLE 10 - CAS PARTICULIERS ..... 45

**CHAPITRE 3 : LE PLAN DE REDEPLOIEMENT DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES (PREC) - « LES MESURES PARTICIPANT A LA SECURISATION DE L'EMPLOI DANS LE CADRE DES REORGANISATIONS DE L'ENTREPRISE » ..... 46**

ARTICLE 1 - PROJET DE REORGANISATION ..... 46

ARTICLE 1.1. CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE DU « PREC » ..... 46
ARTICLE 1.2. SALARIES ELIGIBLES ..... 47
ARTICLE 2 - MESURES DU PREC ACCOMPAGNANT LES PROJETS DE REORGANISATION DE L'ENTREPRISE ..... 47
ARTICLE 2.1. L'ANIMATION DU PREC ..... 47
ARTICLE 2.2. LES MESURES DU PREC ..... 48
ARTICLE 2.2.1. LES MESURES DE MOBILITE PROFESSIONNELLE INTERNE ..... 48
ARTICLE 2.2.2. LES MESURES D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL ..... 48
ARTICLE 2.2.2.1. LE CONGE DE LONGUE DUREE ..... 48
ARTICLE 2.2.2.2. LE PASSAGE TEMPORAIRE A TEMPS PARTIEL ..... 50
ARTICLE 2.2.3. LES MESURES DE MOBILITE EXTERNE ..... 51
ARTICLE 2.2.3.1. LA MOBILITE PROFESSIONNELLE EXTERNE VERS UN AUTRE EMPLOYEUR ..... 51
ARTICLE 2.2.3.2. CREATION / REPRISE D'ENTREPRISE (ESSAIMAGE) ..... 52
ARTICLE 2.2.3.3. CONGE DE RECLASSEMENT VOLONTAIRE ..... 54
ARTICLE 2.2.3.4. CONGE DE TRANSITION PROFESSIONNELLE ..... 54
ARTICLE 2.2.4. LES MESURES SUPPLEMENTAIRES EN FAVEUR DES SALARIES « AGES » ..... 55
ARTICLE 2.2.4.1. DEPART VOLONTAIRE EN RETRAITE A TAUX PLEIN A L'INITIATIVE DU SALARIE .. 55
ARTICLE 2.2.4.2. TEMPS PARTIEL DE FIN DE CARRIERE ..... 56
ARTICLE 2.3. AVANTAGES ATTRIBUES AUX SALARIES ADHERANT A UNE MESURE DE MOBILITE EXTERNE ET BENEFICIAIRE DU PLAN DE REDEPLOIEMENT DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES ..... 57
ARTICLE 2.4. SOLLICITATION DES DISPOSITIONS AIDEES AUPRES DE L'ETAT ..... 60
ARTICLE 2.4.1. AIDE AU RETOUR AU PAYS ..... 60
ARTICLE 2.4.2. ALLOCATION TEMPORAIRE DEGRESSIVE (ATD) ..... 61

**CHAPITRE 4 : DISPOSITIONS FINALES ..... 62**

# PREAMBULE

**La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences pour anticiper les transformations**

La gestion de l'emploi et des compétences au sein des établissements de Peugeot Citroën Automobiles est prise en compte dans le cadre d'une Gestion Prévisionnelle et responsable des Emplois et des Compétences, notamment au travers des mesures participant à la sécurisation professionnelle par la gestion individuelle de l'emploi et de la mobilité interne (Chapitre 1).

Les conclusions de l'Observatoire des Métiers et des Compétences peuvent aboutir à rendre nécessaire la mise en œuvre d'un dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences (Chapitre 2), en prévention des sureffectifs ou pour accompagner des transformations collectives avec comme objectif la sécurisation des emplois et des compétences. Ces Dispositifs d'Adéquation des Emplois et des Compétences intègrent le congé de maintien dans l'emploi des seniors et les programmes d'intégration de jeunes dans l'entreprise, spécialement vers les métiers en tension et les filières d'avenir.

Les éventuels projets de réorganisation structurelle de l'entreprise (ex : situation de sureffectif important…) nécessitent une nouvelle appropriation des outils déjà déployés dans le cadre des Plans de Redéploiement des Emplois et des Compétences (Chapitre 3).

La politique de l'emploi doit également être en cohérence avec l'ambition de développement responsable de l'entreprise, déployée dans le cadre d'une politique sociale active dans les domaines de l'égalité des chances, de la diversité et l'amélioration permanente des conditions de travail.

Le Contrat de Génération PCA présente l'opportunité de mobiliser, à nouveau, les politiques RH et les outils de gestion en faveur d'engagements intergénérationnels ambitieux et adaptés au contexte de l'entreprise. Ces éléments seront traités dans l'annexe relative au Contrat de Génération de Peugeot Citroën Automobiles : « Insérer professionnellement les jeunes dans l'entreprise et maintenir de façon adaptée l'emploi des seniors ».

Les dispositions décrites ci-dessous et relatives à l'anticipation des transformations par la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences : « *Sécuriser l'emploi et les compétences* » constituent une des 4 annexes indissociables de l'accord sur le « Nouveau Contrat Social » de Peugeot Citroën Automobiles.

Les parties reconnaissent que l'accord sur le « Nouveau Contrat Social » de Peugeot Citroën Automobiles et ses 4 annexes forment un ensemble conventionnel unique et équilibré, en particulier dans les contreparties industrielles et sociales.

## Chapitre 1 : La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) - *« Les mesures participant à la sécurisation professionnelle dans le cadre de la gestion individuelle de l'emploi et de la mobilité interne »*

Le chapitre 1 de la présente annexe décrit les mesures permanentes de gestion individuelle de l'emploi et des compétences (section 1), de gestion des mobilités internes (section 2) et les modalités d'accès à des opportunités d'emploi externe (section 3).

Ces mesures sécurisent l'emploi tant en interne qu'en externe.

### Section 1 - La gestion individuelle des emplois et des compétences

Les mesures qui suivent sont destinées à engager une dynamique de gestion individuelle valorisant l'investissement humain et la mobilité professionnelle, au service du développement des compétences et de la polyvalence chez Peugeot Citroën Automobiles.

### Article 1 - Renforcer l'information des salariés sur les filières, les métiers et les parcours professionnels

L'entreprise entend donner aux salariés un maximum d'éléments d'information leur permettant d'avoir une visibilité sur l'évolution de leur métier chez Peugeot Citroën Automobiles. Cette information doit leur permettre de prendre, par anticipation et avec le soutien de l'entreprise, les initiatives favorables à leur développement professionnel. Sur la base des réalisations et des attendus individuels et collectifs, les parties conviennent de renforcer encore l'information des salariés sur l'évolution de leur métier et de leur filière au moyen des dispositifs suivants :

- Utilisation du portail filières et métiers

Le portail filières et métiers met à disposition les informations sur les analyses prospectives sur les métiers et sur les filières, les parcours qualifiants possibles, les passerelles entre métiers, les formations concernant chaque métier.

En outre, chaque salarié pourra récupérer sur « campus web » ou auprès de sa hiérarchie un support « passeport formation », afin d'y porter les diplômes ou certificats obtenus, les actions de formation suivies et les emplois tenus. En outre, les fonctionnalités de net' RH et de « Global HR careers » (pour les Cadres et les TAM) permettent dorénavant de déposer son curriculum vitae très complet en ligne. Que ce soient le « passeport formation » ou le curriculum vitae en ligne, ces documents constitueront des éléments du dossier individuel qui faciliteront la mobilité à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise.

- Espaces Mobilité et Développement Professionnel (EMDP)

Dans chaque site, les Espaces de Mobilité et Développement Professionnel ont été pérennisés. Ils constituent un lieu privilégié et implanté de manière adaptée pour présenter les filières et les métiers du Groupe, ainsi que les évolutions structurelles de ces métiers et les formations métier correspondantes.

La Direction des Ressources Humaines s'assurera de l'homogénéité des Espaces de Mobilité et de Développement Professionnel implantés sur chaque site.

Au sein des EMDP, les principaux métiers en tension et sensibles sont précisément décrits par fiches détaillées, pour mieux informer l'ensemble des salariés sur les besoins de l'entreprise et les possibilités de développement professionnel.

- Information individuelle des salariés

La nouvelle dynamique de l'emploi repose aussi sur la capacité de l'entreprise à donner, à chaque salarié, accès aux informations et à lui permettre d'être pleinement acteur de son évolution professionnelle. L'entreprise doit s'assurer du maintien de l'employabilité des salariés tout au long de leur parcours professionnel. Ainsi, chaque salarié recevra au moins une fois par an, de son manager, idéalement à l'occasion de l'entretien individuel, une information personnalisée sur l'évolution de son métier (sensible, à l'équilibre, en tension) et ses perspectives d'emploi afin de lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle.

Cette information personnalisée sera communiquée par le manager au salarié, sur la base des informations communiquées au manager et au gestionnaire RH, à l'issue des Observatoires de Métiers et des Compétences, au niveau entreprise et au niveau établissement. En fonction des situations individuelles, un accompagnement particulier pourra être proposé au salarié, notamment par le biais du gestionnaire RH. Forts de cette information complémentaire, le collaborateur et son manager compléteront les informations relatives -de l'Entretien Individuel- aux perspectives d'évolution et au développement personnel du collaborateur.

- Organisation de forums métier

Les expériences de forums métier seront progressivement étendues à l'ensemble des filières du Groupe, avec le support des moyens de communication adaptés (affiches, films, témoignages, …). L'objectif de ces forums sera de pouvoir concerner un maximum de salariés, notamment les salariés des mêmes bassins d'emplois, tout en respectant la qualité de l'accueil.

## Article 2 - Donner de la visibilité sur les parcours et piloter les étapes de la vie professionnelle

Les années à venir seront marquées par des départs à la retraite en nombre, notamment chez les Cadres et les TAM. Ces départs induiront de multiples opportunités d'évolution au sein de l'entreprise.

Par ailleurs, les métiers et les activités de l'entreprise sont en transformation permanente, notamment sous l'effet des mutations technologiques, ouvrant de nouvelles opportunités de développement de compétences et de débouchés.

Dans ce contexte, l'entreprise réaffirme son choix, à travers ce nouvel accord, d'accorder la priorité aux ressources internes. La construction des parcours professionnels individuels, dans un même métier ou dans un métier différent, se fera en recherchant la meilleure adéquation entre les aspirations des salariés et les besoins de l'entreprise.

Au service de ces trajectoires professionnelles, les dispositifs de formation viendront s'inscrire en pleine cohérence avec l'ensemble des mesures prévues par l'accord d'entreprise du 15 avril 2005, relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle. Les orientations pluriannuelles et les plans de formation sont construits en intégrant ces éléments.

Les parties signataires soulignent l'importance d'aider les salariés à définir et élaborer leur parcours professionnel.

Les dispositifs mis en œuvre doivent répondre aux attentes des salariés, tout en tenant compte des besoins de l'entreprise et s'inscrire dans une logique de co-construction.

### Article 2.1. Gestion des compétences et des expertises

La définition des besoins individuels de formation est réalisée en tenant compte d'une démarche prospective sur la gestion individuelle et collective des compétences.

Au sein des filières, les formations individuelles doivent faciliter la transmission des savoirs entre générations, notamment pour les métiers requérant une forte expertise, et accompagner les évolutions professionnelles tout au long de la carrière.

A cet égard, les parties reconnaissent l'importance des savoirs et de l'expérience des salariés les plus anciens, ainsi que leur rôle dans la transmission des compétences entre générations.

En conséquence, la mobilisation et l'implication des salariés « âgés » dans les fonctions de tuteurs ou de référents, ainsi que leur accès à la formation seront renforcés dans le cadre du déploiement de l'annexe 3 relative au Contrat de Génération de Peugeot Citroën Automobiles.

### Article 2.2. Entretien individuel

L'entretien individuel constitue un moment privilégié pour analyser les besoins de développement personnel et de formation du salarié en lien avec sa hiérarchie. Les conclusions de l'entretien individuel sont formalisées dans un système d'échanges informatiques « work flow » pour les Cadres et les TAM, ou dans un document physique remis aux salariés de statut ouvrier et employé.

L'entretien individuel est l'occasion pour le salarié et son manager de faire le point sur le positionnement du salarié dans sa filière, dans son métier et dans sa fonction. Le positionnement du salarié en termes de compétences et en termes de possibilités de développement doit être expliqué, notamment pour définir les besoins de formation et envisager les perspectives professionnelles et salariales.

L'entretien individuel permet au salarié, tout en intégrant les besoins de l'entreprise, d'élaborer son projet professionnel à partir de ses aptitudes et compétences déjà acquises et de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise. Il s'appuie sur les dispositifs de montée en compétences du Groupe.

Le support informatique de l'entretien individuel intègre les besoins de formation notamment au travers du Plan de Développement Personnel, les « souhaits de mobilité » et permet également d'assurer le suivi des actions définies lors de l'entretien.

Les services Ressources Humaines pourront prendre le relais, à la demande du salarié ou du manager, notamment lorsqu'une mobilité est envisagée.

Dans le cadre de cet entretien, les objectifs de professionnalisation du collaborateur sont abordés au regard des exigences du poste. Ils prennent en compte à la fois les compétences techniques du métier et comportementales, liées au travail. Les orientations individuelles de la formation sont exprimées par la hiérarchie ou à l'initiative du salarié, en cohérence avec les objectifs fixés précédemment.

A cette occasion, le collaborateur et la hiérarchie envisagent également les actions de formation relevant du développement des compétences individuelles ou des qualifications, et les actions de nature à faciliter la réalisation d'une évolution professionnelle.

Peugeot Citroën Automobiles s'assure que les modalités d'organisation du travail permettant à chaque collaborateur de concilier son activité professionnelle avec sa vie privée et familiale. Ce point sera abordé lors des entretiens. Lors de l'entretien individuel, comme lors d'échanges réguliers au sein des équipes et avec chaque salarié, le manager s'assure de l'adéquation de la charge de travail et s'assure que l'organisation retenue permet d'y faire face.

### Article 2.3. Entretiens en cours de carrière

Les entretiens individuels annuels ne constituent pas la seule occasion permettant d'identifier les besoins de formation.

A différentes étapes de la vie professionnelle, des entretiens personnels approfondis sont réalisés, notamment après dix années d'activité professionnelle ou dix années avant la fin prévisible de la carrière professionnelle. Ces entretiens réalisés avec le concours de la fonction RH ont pour objectif d'envisager les possibilités d'orientation de carrière, de mobilité, de formation ou de bilans de compétences.

Des entretiens personnels sont également réalisés lors de situations d'arrêt d'activité ou d'opérations de reconversion collectives ou pour informer le salarié de l'évolution de son métier suite aux conclusions de l'Observatoire des Métiers et des Compétences. Ces entretiens permettent d'engager le processus d'accompagnement du salarié vers une solution adaptée.

### Article 2.4. Bilan professionnel

Le bilan professionnel est un outil à destination des salariés ouvriers et TAM, professionnalisant la démarche d'évaluation du personnel et permettant d'être plus efficace dans les actions d'orientation de carrière, d'évolution professionnelle et de reconversion.

Ce bilan professionnel est réalisé à l'initiative de l'entreprise avec l'accord du salarié, ou à la demande du salarié avec l'accord de l'entreprise.

Le bilan professionnel est composé de deux tests : un test d'aptitude cognitive et un test de personnalité. Les résultats des tests sont enrichis par un entretien structuré avec le salarié, mettant en relation l'ensemble de ses caractéristiques personnelles (aptitude et personnalité) et professionnelles (expérience, formation…).

Cet entretien permet l'élaboration d'un profil personnel et d'un plan d'action individuel adapté comprenant, notamment, des actions de formation.

Les résultats des tests d'aptitude cognitive ou de personnalité sont des outils à destination des gestionnaires RH formés à leur lecture. En aucun cas, les résultats de ces tests ne sont transmis à la hiérarchie.

### Article 2.5. Bilan de compétences

Tout salarié peut, dans le cadre d'une démarche individuelle, demander à bénéficier d'un bilan de compétences dont l'objet est d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ainsi que ses aptitudes et motivations, afin de définir un projet professionnel ou d'envisager une nouvelle orientation dans l'entreprise ou à l'extérieur.

Le projet professionnel élaboré par le salarié concerné peut donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

Ce bilan est réalisé à la demande ou avec l'accord du salarié s'il est proposé par l'entreprise. Il est effectué en dehors de l'entreprise sous la conduite d'un organisme prestataire habilité.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du congé individuel de formation. Son financement sera assuré par le dispositif DIF ou le plan de formation de l'entreprise.

Le résultat du bilan de compétences sous forme d'une synthèse est remis au salarié pour son usage exclusif sans communication à l'employeur.

### Article 2.6. Net'RH mobilité

« Global HR Careers » (Pour les Cadres et les TAM) et l'outil intranet Net'RH mobilité permettent à chaque salarié de déposer son curriculum vitae en ligne.

Les postes disponibles sont publics et systématiquement publiés. Chaque salarié peut ainsi postuler dans une démarche active de gestion de carrière.

Afin de donner la possibilité à chaque salarié de proposer sa candidature et d'avoir ainsi un contact privilégié avec la fonction RH en vue de son évolution professionnelle, des postes étant susceptibles de s'ouvrir dans les six prochains mois seront également publiés.

## Article 3 - La formation au service du développement professionnel

Les parties conviennent de l'intérêt d'accroitre sensiblement l'investissement formation dès l'année 2014. Cette augmentation répond à la volonté d'investir durablement dans le développement professionnel des salariés qui vont participer au redressement de l'Entreprise.

L'objectif pour l'année 2014, est de revenir à un niveau moyen de l'ordre de 20 heures de formation par salarié, constaté avant la crise et l'engagement du « Plan Cash », soit une progression de plus de 50 % par rapport à l'année 2013 (socles, métiers, DIF, règlementaires, projets).

La formation est un élément déterminant de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences. Elle doit, à la fois, permettre aux salariés de développer leur employabilité, d'adapter leurs compétences aux évolutions des métiers et des organisations, ou de mettre en œuvre un projet professionnel à leur initiative dans les meilleures conditions, et permettre à l'entreprise de détenir et de conserver les compétences indispensables à son bon fonctionnement.

L'accord sur la formation tout au long de la vie professionnelle, signé le 15 avril 2005 avec l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives dans l'entreprise, a précisé les objectifs prioritaires de la formation au sein de l'entreprise. Les actions de formation doivent répondre tout particulièrement aux objectifs suivants :

- contribuer à la performance du Groupe,
- préserver et développer les compétences utiles au poste ou à une fonction, avec une priorité pour les compétences critiques dans l'entreprise,
- préparer et accompagner les évolutions professionnelles, mobilités et reconversions,
- faciliter l'acquisition d'une qualification ainsi que l'élargissement du champ professionnel d'activité des salariés,
- favoriser et accompagner l'évolution du management,
- assurer l'égalité des chances dans l'accès à la formation.

Cet accord se traduit par de nombreux dispositifs facilitant l'employabilité de chaque salarié.

Conformément à la loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les parties conviennent de préciser les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle et de définir les objectifs du plan de formation. Ces informations seront reprises et adaptées, si nécessaire, lors de la consultation annuelle du Comité Central d'Entreprise sur le plan de formation.

## Article 3.1. Les orientations de la formation professionnelle 2014/2016

### Article 3.1.1. Les priorités de la formation pour la période 2014/2016

Le plan de formation de Peugeot Citroën Automobiles est piloté par l'Université PSA.

Au cours des 3 années à venir, le plan de formation Peugeot Citroën Automobiles continuera à s'articuler autour des 5 portefeuilles de formation :

- Les formations socles
- Les projets
- Les formations métiers
- Le développement personnel
- Les formations règlementaires

Les forts enjeux de montée en compétences des années à venir amèneront à accroître l'activité de formation du Groupe dans un contexte de dépenses externes maîtrisées. Cela sera rendu possible par :

- un haut niveau d'animation interne,
- l'utilisation accrue des nouvelles modalités pédagogiques rendues accessibles par les progrès des technologies de communication (e-learning, classes virtuelles …).

### Article 3.1.2. Les axes prioritaires de formation

Au sein des 5 portefeuilles de formation, les axes prioritaires de formation pour les années 2014/2016 seront les suivants :

- L'accompagnement de l'encadrement

Dans une phase de profonde mutation du Groupe, les collaborateurs assurant des fonctions d'encadrement ont besoin d'un accompagnement dans la durée.

L'offre de formation du Groupe à leur attention sera renforcée et enrichie en recherchant la complémentarité entre les différentes modalités pédagogiques (formations présentielles, e-learning, communautés d'apprenants, accompagnement, etc.).

Ces actions de formation permettront d'aborder autant la dimension personnelle de la conduite d'équipe que la dimension collective de la réussite de la transformation.

L'architecture des formations privilégiera les séquences de formation de courte durée (maximum 3 jours) focalisées sur les problématiques propres du management.

Enfin le cycle de formation à destination des nouveaux managers sera poursuivi.

- L'apprentissage de l'anglais et du travail en milieu multiculturel

Le développement international du Groupe, l'Alliance avec General Motors et les différentes activités de coopération nécessitent une pratique de la langue anglaise pour un nombre croissant de collaborateurs ainsi que la faculté de travailler de façon efficace en milieu interculturel.

Le programme de formation mixte à la pratique de la langue anglaise, (coaching téléphonique + accès à une plateforme d'autoformation) actuellement en place, a permis de former environ 10.000 personnes en 3 ans. Il sera maintenu et s'adressera prioritairement aux collaborateurs impliqués directement dans une activité internationale.

Afin d'assurer une formation linguistique sur un périmètre plus large, une plateforme d'auto-formation linguistique (comprenant l'anglais ainsi que plusieurs autres langues pratiquées dans le Groupe) sera mise à disposition de l'ensemble des collaborateurs du Groupe.

Enfin, les différentes équipes internationales bénéficieront d'actions de formation interculturelle adaptées à leur contexte spécifique.

- « PSA Excellence System »

Il s'agit de proposer une offre de formation simplifiée pour accroître la cohérence et améliorer la lisibilité de ce projet.

- L'accompagnement des mobilités internes

Le dispositif Top Compétences a été mis en place en 2012 pour coordonner la mise en œuvre des actions de formation nécessaires en cas de mobilités professionnelles entre métiers.

Ce dispositif, ayant fait ses preuves, sera maintenu et son périmètre élargi à l'accompagnement des mobilités géographiques intervenant dans le cadre habituel de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences. Cet accompagnement comprendra des parcours de professionnalisation basés sur les cursus de formations métiers identifiés lors de la labellisation, ainsi que des actions visant à améliorer les socles de compétences générales. Il sera également envisagé d'organiser des formations de remise à niveau.

- Le développement des compétences liées à « l'Usine Excellente »

Les formations de ce domaine sont destinées en particulier aux managers, techniciens et moniteurs pour leur permettre de mieux gérer les changements dans le cadre du développement de la maturité et de l'autonomie des sites.

- Le développement des compétences métier

Depuis 2010, un important travail de caractérisation des compétences « cœur de métier » a été entrepris en coordination étroite avec les responsables des 113 métiers du Groupe. Ce travail a permis de redéfinir les cursus de formation nécessaires, aboutissant à la labellisation par l'Université de l'offre de formation. Ce travail a permis de définir les cursus formatifs associés aux différentes fonctions de ces métiers.

A fin 2012, 95 métiers ont obtenu leur labellisation. Ils regroupent environ 80 % des effectifs de la Division Automobile du Groupe.

Ce travail sera poursuivi, afin que l'offre de formation de tous les métiers du Groupe soit labellisée avant fin 2014.

L'analyse des compétences nécessaires dans le métier et des modalités de formation associées sera actualisée une fois par an en intégrant la vision prospective sur l'évolution du métier. Elle servira de base à l'expression de besoins de formations métiers pour les collaborateurs.

Un volume moyen de 7 heures de formation métier par collaborateur sera inscrit chaque année dans le plan de formation.

- Le développement individuel

Il s'agit de développer les formations de développement individuel par la mise à disposition de ressources e-learning élargies sur les thématiques d'efficacité personnelle et bureautique.

- Le Groupe s'engage à mettre en œuvre l'ensemble des formations résultant d'une obligation légale ou réglementaire.

### Article 3.1.3. Les principales orientations en matière de pédagogie

- Un haut niveau d'animation interne

Une part importante (environ 80 %) de l'animation des formations est assurée par des collaborateurs du Groupe, notamment sur le périmètre technique. Le plus souvent ces formateurs assurent cette activité à titre occasionnel en complément de leurs activités métier.

Cette pratique est un gage de la bonne transmission des savoirs à l'intérieur du Groupe. L'exercice des missions de formateur occasionnel est également valorisé dans le cadre des compétences mises en œuvre dans le cadre de l'entretien individuel.

Le Groupe maintiendra ce niveau dans les années à venir.

Pour cela, les formateurs, y compris occasionnels, bénéficieront systématiquement de cycles de montée en compétences pour la pédagogie. Une animation transversale à leur attention sera mise en place.

- Les nouvelles modalités pédagogiques

Les technologies de l'information ouvrent de nouvelles perspectives pour enrichir les modalités pédagogiques au service d'une meilleure efficacité et d'une meilleure continuité des actions de formation.

Le Groupe développera à la fois son offre de formation multimodale, son savoir-faire en matière de conception de ces contenus et sa capacité à les mettre à disposition de façon conviviale.

La classe virtuelle est une modalité pédagogique proche de la formation présentielle mais sans nécessité de regroupement des apprenants dans un lieu unique. Elle apporte donc des souplesses pour traiter les contraintes liées à l'éloignement (frais de déplacement par exemple). Le Groupe développera sa capacité technique à organiser ces classes virtuelles et sa maîtrise des spécificités de pédagogie associées.

Enfin, des explorations seront réalisées pour définir l'intérêt et le périmètre de pertinence de nouveaux supports (par exemple le Mobile learning) ou de nouvelles approches de l'apprentissage par le biais de communautés d'apprenants (Social learning).

Enfin, l'accès des collaborateurs de toutes les catégories socioprofessionnelles sera recherché, tant en matière de consultation de l'offre disponible, que de capacité à accéder aux modules de formation distancielle.

## Article 3.2. Les outils de la formation

### Article 3.2.1. Le passeport formation

Le passeport est remis à chaque salarié afin de favoriser sa mobilité interne ou externe. Ce document, établi en collaboration entre le salarié et sa hiérarchie, lui permet de tenir à jour les informations utiles de son parcours professionnel, et notamment :

- Les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale.
- Les périodes de stage ou de formation réalisées en entreprise.
- Les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la Validation des Acquis de l'Expérience.
- La nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue.
- Les expériences tutorales ou de référent.
- Les postes et fonctions tenus et les classifications afférentes.

En rassemblant les informations marquantes, ce passeport réunit les éléments sur les connaissances et les capacités professionnelles acquises, soit par la formation, soit par les expériences professionnelles.

L'entretien individuel est l'occasion d'initialiser une mise à jour du passeport formation et d'en assurer le suivi.

### Article 3.2.2. La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Les parties signataires renouvellent leur attachement à la reconnaissance accordée aux titres, diplômes professionnels et certificats de qualification professionnelle obtenus par les salariés en cours de carrière dès lors que les formations correspondantes, ou les titres, ou les diplômes, peuvent se traduire par la mise en œuvre de compétences et les possibilités d'évolution professionnelle proposées dans le Groupe.

Cette démarche permet de faire valider au cours de la vie professionnelle les acquis de l'expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle établi par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de la branche Métallurgie et selon les modalités définies par les accords de la Métallurgie.

La réalisation de la VAE peut être envisagée dans le cadre du Droit Individuel à la Formation (DIF).

En complément des VAE permettant l'acquisition de diplômes de l'Education Nationale, l'entreprise développe, en liaison avec l'UIMM, différents Certificats de Qualification Paritaires de la Métallurgie (CQPM), correspondant aux différents métiers ouvrier et TAM, comme le prévoit notamment l'accord relatif à l'évolution de carrière des ouvriers professionnels.

### Article 3.2.3. La période de professionnalisation

Elément moteur d'accompagnement du déroulement du parcours professionnel des collaborateurs, la période de professionnalisation associant enseignements théoriques et pratiques permet aux salariés impliqués dans une démarche de changement d'acquérir, par des actions de formation définies, un renforcement de sa qualification favorisant le maintien dans l'emploi et une progression des compétences, notamment en seconde partie de carrière.

En accord avec le salarié ou à son initiative, la période de professionnalisation pourra être complétée par l'utilisation du Droit Individuel à la Formation.

La période de professionnalisation s'adresse notamment aux salariés devant connaître une évolution professionnelle au sein du Groupe et, plus particulièrement aux salariés :

- ayant besoin de qualification plus élevée sur un poste,
- âgés de plus de 45 ans ou ayant plus de 20 ans d'ancienneté,
- en retour de congé lié à une naissance ou adoption (congé de maternité ou d'adoption, congé parental d'éducation),
- reprenant une activité professionnelle après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident,
- en situation de changement de filière professionnelle,
- bénéficiant de promotion ou d'évolution vers des responsabilités d'encadrement,
- faisant l'objet d'une mobilité inter-régionale.

Des périodes de professionnalisation seront ouvertes à ceux qui ne disposent pas d'un premier niveau de qualification. Elles doivent permettre aux salariés ne disposant pas d'un niveau de formation initiale suffisant d'acquérir les savoirs de base indispensables en matière de maîtrise de la lecture, de l'écriture et du calcul.

### Article 3.2.4. Le tutorat / le Référent

Les tuteurs ou référents ont pour mission d'accompagner l'intégration des salariés, les évolutions de compétences et la mobilité, notamment dans le cadre des contrats d'apprentissage. Les expériences tutorales ou de référents sont prises en compte dans les référentiels de compétences et portées sur le passeport formation.

### Article 3.2.5. Le Droit Individuel à la Formation

Dans l'attente des évolutions législatives à venir sur le Compte Personnel de Formation, les parties conviennent de réaffirmer l'importance du Droit Individuel à la Formation.
Le Droit Individuel à la Formation constitue une capacité pour le salarié à formuler un projet de formation mis en œuvre avec l'accord formalisé de l'entreprise. Il permet au salarié d'acquérir des savoirs et des compétences professionnelles à sa propre initiative. La mise en œuvre du DIF s'inscrit dans le cadre de l'accord du 15 avril 2005 relatif à la formation professionnelle.

Les parties signataires affirment leur volonté commune de promouvoir l'utilisation du DIF et, en particulier, en cas de préparation et d'accompagnement d'une promotion, d'un reclassement, d'une reconversion ou d'une mobilité externe. Le bilan de compétences peut être effectué dans le cadre du DIF.

La réalisation et le suivi des actions sont assurés par la Direction des Ressources Humaines, sans préjudice des actions de formation réalisées dans le cadre de l'article 2.1.6 de l'accord sur l'exercice du droit syndical du 22 décembre 2009.

Pour faciliter l'information du salarié et de sa hiérarchie, l'entreprise indique dans le catalogue électronique sous l'intranet, des formations utilisables au titre du DIF.

En cas de mobilité externe, l'action de formation dans le cadre du DIF doit être engagée avant la fin de la période de préavis. L'entreprise prend alors en charge le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits DIF utilisés.

A la demande du salarié ou de l'employeur et avec l'accord de celui-ci, le DIF peut être utilisé prioritairement pendant le temps de travail. Lorsque l'entreprise aura donné son accord pour réaliser une action de DIF dans le temps de travail, des moyens d'organisation et de planification adaptés seront recherchés pour effectuer cette action dans les meilleures conditions.

La formation réalisée dans le temps de travail donne lieu au maintien du salaire, primes comprises.

### Article 3.2.6. La transition professionnelle avec alternance formation : Top Compétences

En 2012, dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif d'accompagnement des transformations collectives du Plan de Performance 2012, le dispositif de reconversion interne par la formation « Top Compétences » a été déployé pour la première fois. 1.000 collaborateurs ont été orientés dans cette démarche et 52.000 heures de formation dispensées.

Il s'agit d'un dispositif de formation piloté par l'Université Groupe qui permet, sur la base des filières métiers et des cursus de formation labélisés, de reconvertir les salariés positionnés sur un métier sensible vers un métier en tension, voire à l'équilibre.

Le Groupe, dans le cadre de sa responsabilité sociale et de sa politique de Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences, entend faire de Top Compétences un dispositif d'accompagnement permanent des reconversions professionnelles. Sur la base des conclusions de l'Observatoire des Métiers et des Compétences qualifiant les métiers sensibles et leur volumétrie, et suite à l'information individuelle des salariés sur le positionnement de leur métier, le besoin de formation sera défini et engagé opérationnellement par l'Université Groupe.

En cas de projet d'Adéquation des Emplois et des Compétences, et en cas de projet de réorganisation de l'entreprise, un budget spécifique sera alloué à l'Université Groupe pour animer les formations dans le cadre de Top Compétences.

## Section 2 - Promouvoir la mobilité interne au service du développement professionnel

La mobilité interne, qu'elle soit fonctionnelle et/ou géographique, est une priorité pour l'entreprise qui a toujours privilégié les solutions de mobilité interne par préférence à une solution d'embauche externe.

La mobilité interne vise à mettre en adéquation les ressources humaines du Groupe et ses besoins, et à développer les talents et les compétences des salariés. Enjeu collectif et individuel, la mobilité interne concerne tous les acteurs de l'entreprise, et nécessite la solidarité entre les diverses entités du Groupe.

Afin de donner la possibilité à chaque salarié de proposer sa candidature et d'avoir ainsi un contact privilégié avec la fonction RH en vue de son évolution professionnelle, les postes étant susceptibles de s'ouvrir dans les six prochains mois seront également publiés.

### Article 1 - Principe général : la priorité aux ressources humaines internes

Les parties considèrent que les postes disponibles doivent être proposés en priorité aux salariés de l'entreprise par préférence à une solution d'embauche externe (priorité aux ressources humaines internes). A compétences équivalentes, le candidat interne sera retenu avec, si nécessaire, formation et adaptation au poste et en respectant les priorités suivantes :

- Reclassement d'un salarié
- Candidature d'un salarié exerçant un métier sensible
- Salarié âgé de plus de 50 ans

Ces priorités permettent d'apporter des réponses adaptées aux nécessités de l'emploi, aux évolutions des métiers et aux aspirations et besoins d'évolution professionnelle des salariés.

La mobilité professionnelle est un changement de poste qui peut s'accompagner parfois d'un changement de métier et/ou d'une mobilité géographique.

Il faut distinguer la mobilité au sein de l'entreprise Peugeot Citroën Automobiles qui entraîne la poursuite du contrat de travail, de la mobilité dans une autre Société du Groupe (intra Groupe), qui peut conduire à la conclusion d'un nouveau contrat de travail.

Les modalités d'accompagnement spécifiques à la mobilité intra Groupe sont :

- La reprise de l'ancienneté : lorsque le salarié change de Société au sein du Groupe, son ancienneté est intégralement reprise.

- L'absence de période d'essai lors de la prise de fonction.

- Le maintien de la classification et de la rémunération : ainsi lorsqu'un collaborateur change de Société au sein du Groupe dans le cadre d'une mobilité, et compte tenu des situations différentes d'une Société à l'autre -convention collective applicable, branche d'activité- :

  - les éléments de classification au sein de la Métallurgie sont maintenus ou harmonisés entre branches,
  - les éléments de rémunération sont maintenus en cas de régime équivalent, ou harmonisés, en cas de modes de rémunération différenciés afin de permettre un maintien global de la rémunération,
  - la formation nécessaire à la nouvelle fonction.

Dans tous les cas de mobilité entraînant la rédaction d'un avenant au contrat de travail ou une convention de mutation concertée, les éléments de rémunération, d'horaires, de qualification et de classification sont communiqués par écrit au collaborateur avant la prise du poste proposé.

Le responsable RH qui a établi par écrit les éléments précités s'assurera de leur mise en œuvre.

En tout état de cause, les expériences antérieures doivent être valorisées à l'occasion de la mobilité. Celle-ci doit être un critère de valorisation et non de mise à l'épreuve dans le secteur d'accueil de tout salarié.

En cas de mutation définitive, la hiérarchie s'attachera à donner les perspectives d'évolution professionnelle et de carrière en cohérence avec les diagnostics des Observatoires des Métiers et des Compétences.

La Direction recherche en permanence à anticiper les mobilités définitives de personnel à l'intérieur d'un site. Un délai de prévenance minimale de 15 jours avant toute mutation sera appliqué. Ce délai sera augmenté de la durée de formation nécessaire à l'adaptation au nouveau poste.

## Article 2 - Favoriser les mobilités internes

Le volontariat du salarié sera recherché. Il ne pourra être procédé à des « mobilités forcées ».

### Article 2.1. Dans le cadre d'un projet professionnel individuel : la mobilité professionnelle individuelle géographique et/ou fonctionnelle

Dans le cadre de la gestion individuelle et pour répondre aux besoins de l'entreprise, l'organisation de mobilités professionnelles locales ou inter-régionales (au sens des normes en vigueur chez PSA) se fera sur la base du volontariat du salarié et des règles applicables à la mobilité.

### Article 2.2. Dans le cadre de la mobilité interne collective

### Article 2.2.1. Projets concernés

Les mesures décrites ci-dessous seront applicables notamment dans les situations suivantes : déménagements, transferts partiels d'activités, rééquilibrages de charge ou de compétences au sein d'un site ou entre sites de Peugeot Citroën Automobiles. Ces projets ne s'accompagnent en aucun cas de suppression d'emploi.

Ces projets seront mis en œuvre après l'information et la consultation des Instances Représentatives du Personnel, et notamment du Comité Central d'Entreprise dans le cadre de ses compétences légales.

De même, le ou les CHSCT des sites concernés seront informés et consultés dans le cadre de leurs compétences légales sur les conséquences, en termes de conditions de travail, des projets envisagés.

La mobilité interne collective sans suppression d'emploi sera proposée aux salariés comme une solution d'adaptation.

Conformément aux dispositions de la loi du 14 juin 2013, l'entreprise précise les zones géographiques de mobilité interne collective.

Deux dispositions pour « réguler » la gestion des mobilités internes collectives sont prises dans ce cadre et sont, en l'espèce, plus favorables que la loi du 14 juin 2013 :

- La mobilité interne collective est organisée autour de 4 zones géographiques de mobilité, incluant la zone d'emploi du salarié correspondant à son site d'affectation. Ces zones sont les suivantes :

  - Metz / Trémery
  - Mulhouse / Sochaux / Belchamp / Bessoncourt / Hérimoncourt
  - Sochaux / Vesoul
  - L'ensemble des sites d'Ile de France

La définition de ces 4 zones géographiques de mobilité correspond aux mobilités qui sont organisées le plus couramment entre les sites de Peugeot Citroën Automobiles.

Les mouvements de personnel au sein de ces 4 zones géographiques de mobilité permettent au salarié de concilier sa vie professionnelle, et sa vie personnelle et familiale.

Compte tenu de leur éloignement, les autres sites de Peugeot Citroën Automobiles et les Directions Régionales constituent des zones géographiques de mobilité à part entière.

- La mobilité interne collective dans ces zones géographiques de mobilité ne pourra intervenir qu'après avoir épuisé les autres solutions de proximité au sein de Peugeot Citroën Automobiles.

Dans ce cadre, un salarié se verra en priorité, en premier lieu et sur le mode du volontariat, proposer un poste disponible correspondant à ses qualifications sur son site d'origine, à défaut dans le bassin d'emploi (site(s) PSA), à défaut dans la zone géographique de mobilité (ci-dessus définie) et pour finir vers tout poste disponible au plan national.

Ces dispositions sont ainsi plus favorables que la loi du 14 juin 2013 et elles ne constituent en aucune manière « des mobilités forcées ».

La mobilité interne collective ainsi organisée doit favoriser la recherche prioritaire de la mobilité volontaire dans le cadre des règles de mobilité applicables et des besoins de l'Entreprise.

### Article 2.2.2. Procédure de proposition de la mobilité interne collective

- Formalisme de la proposition de mobilité

Les présentes dispositions de l'accord seront portées à la connaissance des salariés. Il s'agira d'une information individuelle.
Préalablement à la proposition d'une mobilité interne sur le site du salarié ou dans la zone géographique de mobilité, une phase de concertation sera organisée permettant au Gestionnaire RH de tenir compte des contraintes personnelles, notamment de santé, et familiales du salarié. L'entretien individuel pourra être l'occasion de conduire cette phase de concertation préalable entre le collaborateur et sa hiérarchie.

Le processus de proposition d'une offre de mobilité interne sera ensuite engagé conformément à la loi. Un courrier détaillera l'offre de mobilité interne (description du poste, date de prise effective du poste, éventuellement actions de formation) et rappellera l'ensemble des aides techniques et financières accordées par Peugeot Citroën Automobiles dans le cadre de la mobilité et repris dans le présent accord. Le salarié aura un délai d'un mois pour accepter ou refuser le poste proposé.

- Accompagnement du salarié

La mutation sur le site ou dans la zone géographique de mobilité sera engagée dès lors que le salarié l'aura acceptée.

La mobilité sera accompagnée dans le cadre des normes en vigueur dans le Groupe et rappelées dans le chapitre I, section 2, article 3.1 et suivants de la présente annexe. De même, les formations Top Compétences seront activées si nécessaire.

Il est garanti qu'aucun mouvement de personnel effectué dans le cadre des mesures de mobilité interne collective ne pourra avoir pour effet, ni d'entrainer une baisse de la rémunération du salarié (hors primes), ni d'entrainer une baisse de sa qualification. Une attention particulière sera accordée à son évolution professionnelle.

## Article 3 - Dynamiser le fonctionnement de la mobilité interne

Les présentes dispositions ont pour objectif de structurer les processus de mobilité et de développer les opportunités pour tous.

Tant les services Ressources Humaines des établissements, que les services spécialisés, accompagneront le salarié dans sa mobilité : information sur les parcours et passerelles possibles entre les métiers, orientation, conseil, aide à la décision et accompagnement jusqu'à la prise de poste.

Une organisation de la gestion de la mobilité est mise en place : elle s'appuie sur les responsables et gestionnaires RH qui, par leur connaissance des collaborateurs et des postes à pourvoir, veillent à l'adéquation entre les compétences et souhaits des collaborateurs, d'une part, et les besoins de l'entreprise, d'autre part.

Afin de dynamiser la mobilité interne, les mesures suivantes seront développées :

- Une charte de la mobilité précise les engagements du Groupe, ainsi que le rôle du hiérarchique et des collaborateurs en matière de mobilité. Elle s'inscrit dans le cadre des accords d'entreprise relatifs à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes et au respect de la diversité. Elle place le collaborateur au centre de son projet professionnel, avec la recherche d'un cumul d'expériences différentes pour le maintien et la cohésion de nouvelles compétences.

  Une nouvelle version de la charte de la mobilité 2013/2014 prévoira que, pour chaque poste ou fonction, il appartiendra au manager de définir avec le collaborateur un horizon de mobilité. Le partage de cet horizon de mobilité interne permettra de mieux préparer et d'anticiper les futures mobilités internes.

  Au plus tard six mois avant l'échéance de l'horizon de mobilité interne, le collaborateur, son manager et la fonction RH s'engageront sur des actions personnelles de mobilité interne.

  Ces actions personnelles liées à la mobilité interne reposeront sur le volontariat de chacune des parties et permettront de préparer et de coordonner les actions, en vue d'une prochaine mobilité du collaborateur. Ce plan d'action précisera notamment la date prévisionnelle de mobilité interne, les actions à engager pour obtenir le prochain poste (préparation, entretiens, …), l'accompagnement en termes de formation.

- Les parcours transversaux à l'entreprise et au Groupe, au-delà d'un métier ou d'une fonction, sont primordiaux pour le bon fonctionnement de la mobilité interne. Afin de donner au salarié toutes les informations nécessaires dépassant son propre métier, le Portail filières/métiers continuera à s'enrichir des informations permettant aux salariés de connaître les passerelles et parcours qualifiants entre différents métiers/fonctions.

- Les postes disponibles sont publiés sur l'intranet net'RH et présentés dans les Espaces de Mobilité et Développement Professionnel (EMDP), pérennisés dans les sites. La publication des postes a notamment pour objectif d'accroître la visibilité des salariés sur les opportunités d'emplois internes disponibles quel que soit leur bassin d'emploi. La consultation des postes est strictement anonyme. S'il postule à un poste, le salarié est alors tenu d'en informer sa hiérarchie.

- Dans le cadre des mobilités inter-régionales, un accompagnement renforcé par des actions de formation sera organisé au profit du salarié, notamment par l'organisation de formations de professionnalisation à hauteur de 70 heures dans l'année de la mobilité ou des actions de remise à niveau des compétences de base. Cette mobilité inter-régionale pourra être également l'occasion pour le salarié d'être accompagné dans la préparation d'une certification ou d'un diplôme.

L'ensemble de ces mesures contribue à fluidifier le marché interne du travail.

Pour les salariés ne pouvant accéder à l'intranet RH, un affichage des postes vacants correspondant à leur profil sera mis en place dans les espaces dédiés (ex. : EMDP, aire d'UEP).

La demande de mobilité est à l'initiative du collaborateur, en accord avec le manager. Le refus éventuel du responsable hiérarchique doit faire l'objet d'un entretien avec le collaborateur. Les cas de désaccord sont soumis au Gestionnaire RH, pour arbitrage. Dans le cadre de l'arbitrage qu'il prononcera, le Gestionnaire RH proposera des solutions au salarié dans le cadre de son déroulement de carrière.

## Article 3.1. Les aides à la mobilité

### Article 3.1.1. Les aides à la mobilité inter-régionale

En cas de changement de lieu de travail inter-régional (entraînant un changement de résidence, selon la norme en vigueur), les salariés percevront des aides et indemnités, qui seront déterminées selon la situation du salarié, notamment sa situation de famille.

L'ensemble du dispositif d'aides, décrit ci-dessous, est versé dès lors que la mobilité permet de pourvoir un besoin, non couvert en interne sur le site d'accueil et que le mouvement résulte de raisons de service, d'une initiative du salarié ou de l'application des clauses de mobilité des contrats de travail.

Il comprend, selon certaines conditions et certains barèmes :

- Une aide du service logement du site d'accueil, y compris des professionnels extérieurs hors aides de l'Action Logement, notamment pour la recherche d'un logement et pour accomplir les démarches d'installation … .
- Une indemnisation des frais de changement de domicile : remboursement de voyages aller-retour ; de nuits d'hôtel sur place ; des frais d'agence, de frais de notaire, une avance sur frais de caution, … .
- Une prise en charge des frais de déménagement dans certaines limites de volume.
- Une indemnité pour frais d'installation et de réaménagement (transfert téléphone, branchement EDF-GDF, serrurerie, ….).
- Une prime d'incitation à la mobilité, variable selon la situation de famille du salarié, le lieu de la mutation (lieu de résidence du salarié).

Chaque salarié candidat à la mobilité se verra remettre un dossier récapitulatif des aides possibles, en fonction de sa situation personnelle.

Les barèmes et les conditions applicables à ces mesures sont communiqués dans l'intranet net'RH. Les barèmes de la prime d'installation et de la prime de mobilité seront examinés tous les ans au regard, notamment de l'évolution de l'inflation.

### Article 3.1.2. Les aides à la mobilité locale

En cas de mutation individuelle dans un établissement proche de celui d'origine, les salariés percevront également des aides qui seront déterminées en fonction de la contrainte d'éloignement :

- Une aide destinée à faciliter les trajets entre le domicile et le lieu de travail : aide à l'achat d'un véhicule et prise en charge du surcoût de crédit.

  En cas de mobilité non temporaire, sans changement de résidence, une prime exceptionnelle sera versée. Cette prime d'un montant de 2.500 € sera versée à condition que la mutation ou le transfert d'activité entraîne un allongement de trajet domicile-lieu de travail d'au moins 15 km ou 30 minutes à l'aller comme au retour. 50 % du montant sera versé dans le mois de la mutation, 50 % six mois après.
  Les salariés bénéficiaires de voiture de fonction ou de service, ou de transport collectif gratuit, sont exclus de cette aide exceptionnelle.

- Dans certains cas de changement de domicile, si une contrainte importante d'éloignement le justifie, application d'une prime d'incitation à la mobilité intra zone.

Les barèmes et les conditions applicables à cette mesure sont communiqués dans l'intranet net'RH.

### Article 3.1.3. L'Aide au conjoint et à la famille

Il ne peut y avoir de mobilité géographique inter-régionale sans prise en compte d'un projet de vie global. Il est nécessaire de développer une approche des questions personnelles et familiales à l'occasion de la mobilité, partant du constat que les principaux freins sont relatifs au logement et de l'accompagnement du conjoint et de la famille.

En tout état de cause, le salarié actera, avec son gestionnaire RH, de manière définitive, son accord pour une mobilité géographique, dès lors qu'il disposera de l'ensemble des éléments lui permettant d'appréhender la situation professionnelle de son conjoint.

En effet, si la mobilité géographique définitive du salarié implique la perte d'emploi de son conjoint, celui-ci pourra bénéficier, pendant six mois après le déménagement, d'une aide à la recherche d'emploi organisée par le site d'accueil, via un accompagnement par un cabinet spécialisé.

Cet accompagnement du conjoint par un cabinet sera organisé pour :

- Evaluer les potentialités et les connaissances du candidat
- Définir un projet professionnel tenant compte des possibilités du marché de l'emploi. Ce projet est signé et validé par le candidat et le consultant
- Accompagner le conjoint dans les techniques de recherche d'emploi (élaboration de CV, lettre de candidature, simulation d'entretien à l'embauche)
- Accompagner activement le conjoint dans sa recherche d'emploi

Le cabinet s'engagera à proposer au moins deux offres d'emploi à chaque candidat, en adéquation géographique avec le projet professionnel du conjoint salarié de Peugeot Citroën Automobiles, correspondant au projet professionnel et débouchant sur au moins un entretien d'embauche avec l'entreprise recruteuse.

Dans le cas de la mutation de l'un des conjoints, alors que les deux travaillent dans l'entreprise, les dispositions de l'accord égalité hommes-femmes prévoient que l'entreprise propose une solution d'emploi similaire à celui-ci, au sein du Groupe PSA Peugeot Citroën, dans la zone régionale d'accueil et si possible dans le même site.

La Direction des Ressources Humaines locale fournira les éléments concernant la vie pratique et les loisirs facilitant l'intégration dans la région (listes écoles, crèches, agences, administrations ….).

En liaison avec les collectivités publiques des territoires d'accueil, des mesures complémentaires pourront être prises pour l'accompagnement familial (suivi de tous les aspects liés à l'installation, inscriptions scolaires, obtentions de documents administratifs,…).

### Article 3.2. Les mobilités temporaires internes entre établissements

Des mobilités temporaires de personnel sont mises en œuvre, dans le cadre de l'évolution des besoins ponctuels en ressources humaines et en compétences de l'entreprise et du Groupe, notamment à l'occasion des lancements de nouveaux modèles.

Les emplois proposés par Peugeot Citroën Automobiles sont en effet offerts en priorité aux salariés de l'entreprise avant de rechercher une solution externe.

Pour le salarié, la mobilité temporaire permet d'assurer un maintien des compétences et son développement au travers d'autres produits ou d'autres modes d'organisation.

Ces mobilités ou prêts sont mis en œuvre entre les établissements Peugeot Citroën Automobiles pour des durées limitées, entre 1 et 6 mois, renouvelables deux fois (avec accord ou demande expresse du salarié). Pendant toute la durée du prêt, la rémunération du salarié reste inchangée, sauf application des montants du nouveau poste, s'ils sont plus favorables.

Ces prêts peuvent également être mis en œuvre par l'entreprise au travers de missions justifiées par les caractéristiques du métier ou de l'activité. Dans ces cas, le volontariat sera en priorité recherché.

Le salarié bénéficiera d'un ordre de mission précisant outre l'objet de la mission :

- la durée de la mise à disposition,
- le mode de transport utilisé,
- les remboursements correspondants.

Une indemnisation des frais de transport et de séjour des salariés prêtés est prévue :

- à l'aller et au retour de la mission, selon les modalités les mieux adaptées à la mission (voiture, train, …),
- sur place (entre le lieu d'hébergement et le lieu de travail).

L'indemnisation est versée pour chaque jour travaillé sur le site de détachement.
Le salarié en mobilité temporaire bénéficie d'une prime d'éloignement pour les déplacements professionnels de longue durée (en cas de retour non possible au domicile le soir ou le week-end ou les jours fériés).

Les barèmes et les conditions applicables à cette mesure sont communiqués dans l'intranet net'RH.

Un suivi des mesures salariales individuelles sera effectué pour les salariés faisant l'objet de mobilité temporaire, afin d'assurer l'intégration dans les nouvelles équipes.

Le salarié sera informé de sa date ferme de retour sur son site d'origine avec un préavis minimum de 15 jours.

A l'issue de la mobilité temporaire, le salarié retrouvera son emploi précédent ou un emploi similaire.

### Article 3.3. Les détachements temporaires entre filiales du Groupe

Dans cette situation, une convention de mise à disposition de personnel est signée entre Peugeot Citroën Automobiles et l'entreprise concernée, prévoyant les conditions de mise en œuvre du détachement (objet, durée, mission, conditions de refacturation ….).

Un avenant au contrat de travail est également signé entre le salarié et l'entreprise, pour convenir des conditions du détachement

Le salarié bénéficie, pendant toute la durée du détachement, du maintien de son statut. Sa rémunération reste inchangée. Il conserve tous les avantages liés à son ancienneté.

Le salarié bénéficie des mêmes mesures d'indemnisation des frais de transport et de séjour, applicables en cas de prêts temporaires de personnel Peugeot Citroën Automobiles.

Les salariés détachés bénéficient d'une prime d'éloignement pour les déplacements professionnels de longue durée, dans le cas de non-retour possible au domicile le soir ou le week-end ou les jours fériés.

A l'issue de la mission temporaire, si un recrutement est proposé au salarié, il donne lieu selon les situations :

- à une mutation concertée avec les filiales françaises du Groupe PSA Peugeot Citroën (avec reprise d'ancienneté du salarié ….),
- ou à la signature d'un nouveau contrat de travail et rupture du contrat précédent avec les filiales hors France (versement des Indemnités Conventionnelles de Licenciement).

## Section 3 - L'accompagnement des mobilités externes sécurisées

Au-delà des mesures de gestion individuelle de l'emploi et des mobilités internes, les parties conviennent d'utiliser toutes les opportunités légales pour accompagner les salariés volontaires vers de nouvelles opportunités d'emploi externe dans le cadre d'un dispositif de mobilité externe sécurisée. Il s'agit de mesures « permanentes ».

Les mesures d'accompagnement des mobilités externes sécurisées, sans rupture du contrat de travail liant le salarié à Peugeot Citroën Automobiles, s'adressent à des salariés volontaires qui souhaitent acquérir de nouvelles compétences chez d'autres employeurs ou mettre en œuvre un projet personnel de création/reprise d'entreprise.

Dans la mesure où la mise en œuvre de ces mesures ne s'accompagne d'aucun projet de réduction d'effectif et constitue l'exercice d'une opportunité de suspension du contrat de travail prévue par le Code du Travail et s'exerçant à l'initiative du salarié, aucun processus d'information et de consultation du Comité Central d'Entreprise n'est nécessaire.

## Article 1 - Salariés éligibles

Sur la base des conclusions de l'Observatoire des Métiers et des Compétences, les salariés appartenant à un métier sensible ou en équilibre pourront s'orienter vers une mesure de mobilité externe sécurisée sur la base d'un principe de double volontariat.

L'adhésion du salarié à la mesure choisie donnera lieu à l'établissement d'un avenant de suspension du contrat de travail.

Le remplacement des salariés positionnés sur un métier sensible ne sera pas assuré. Pour les salariés appartenant à un métier en équilibre, l'opportunité d'un remplacement sera étudiée au cas par cas.

## Article 2 - Les mesures de mobilité externe sécurisée

### Article 2.1. Les périodes de mobilité volontaire sécurisées

La période de mobilité volontaire sécurisée permet à un salarié qui le souhaite d'aller travailler chez un autre employeur sans qu'il soit tenu de rompre son contrat de travail le liant à Peugeot Citroën Automobiles. Pendant cette période, le contrat de travail Peugeot Citroën Automobiles est suspendu.

### Article 2.1.1. Durée de la période de mobilité volontaire sécurisée

La période de mobilité volontaire sécurisée est d'une durée de 24 mois maximum. Elle se traduit par un avenant de suspension du contrat de travail Peugeot Citroën Automobiles.

Le salarié devra formuler la demande de mobilité volontaire sécurisée au moins un mois avant la date prévisionnelle de son départ. Il informera Peugeot Citroën Automobiles si l'entreprise dans laquelle il souhaite travailler est une entreprise concurrente.

Pendant la durée de la période de mobilité volontaire sécurisée, le salarié restera tenu à l'obligation légale de loyauté vis-à-vis de Peugeot Citroën Automobiles.

### Article 2.1.2. Retour anticipé

Un salarié qui justifiera une demande de retour anticipé, retrouvera, dans un délai de 2 mois suivant la date de la demande de retour, son emploi antérieur ou un emploi similaire de même catégorie dans son établissement d'origine.

Une demande de retour anticipé, pourrait être justifiée notamment en cas de situation de surendettement, d'accident de la vie ou de l'évolution de la composition de la famille pourrait justifier

### Article 2.1.3. Fin de la période de mobilité volontaire sécurisée

Le gestionnaire RH adressera un courrier au salarié, deux mois avant la fin de la période de mobilité volontaire sécurisée, pour qu'il se positionne sur son intention de reprendre ou non son activité professionnelle au sein de Peugeot Citroën Automobiles.

Si le salarié souhaite reprendre son activité au sein de Peugeot Citroën Automobiles, il retrouve son emploi ou un emploi similaire de même catégorie assorti d'une même rémunération dans son établissement d'origine.

Si le salarié ne souhaite pas reprendre son activité professionnelle au sein de Peugeot Citroën Automobiles, il adresse à son gestionnaire RH une lettre de démission dont la prise d'effet interviendra à la date de fin de la période de mobilité volontaire sécurisée. A sa demande, le salarié pourra ne pas exécuter son préavis qui ne lui sera pas indemnisé.

### Article 2.1.4. Statut du salarié pendant la période de suspension du contrat de travail

Du fait de la suspension de son contrat de travail, la rémunération versée par Peugeot Citroën Automobiles est suspendue.
Le salarié n'acquerra pas d'ancienneté pendant la durée de sa période de mobilité volontaire sécurisée.

Le salarié ne bénéficiera plus pendant la durée de la période de mobilité volontaire sécurisée, ni du dispositif de complémentaire santé, ni du régime de prévoyance.

Afin d'éviter toute interruption de couverture, il recevra à son domicile une proposition d'affiliation au contrat facultatif « maintien de garanties » afin de lui permettre de conserver sans participation de l'employeur les mêmes remboursements que ceux du contrat Vitali actifs.

De même pour la prévoyance, le salarié pourra demander à bénéficier, sans participation de l'employeur, de la même couverture pendant une durée maximale de 12 mois en renvoyant à son gestionnaire RH le questionnaire d'adhésion au contrat de prévoyance qui lui sera fourni.

Les possibilités de maintien du régime « Vitali Santé » et du régime de prévoyance seront rappelées au salarié dans l'avenant de suspension de son contrat de travail.

### Article 2.2. La création/reprise d'entreprise

Les dispositions légales (L. 3142-78 du Code du travail) prévoient, pour un salarié, la possibilité de demander la suspension de son contrat de travail pour créer ou reprendre une entreprise. Au terme de la période de suspension du contrat de travail (un an renouvelable une fois), le salarié réintègre son emploi ou un emploi similaire au sein de Peugeot Citroën Automobiles ou démissionne.

Peugeot Citroën Automobiles renforce l'animation autour de la création/reprise d'entreprise en pérennisant le recours aux cabinets conseils assistant les salariés lors de la mise en œuvre de tels projets et en mettant en place un réseau de parrainage par des sponsors locaux et des réseaux de créateurs d'entreprise.

Les Espaces de Mobilité et Développement Professionnel afficheront les offres de reprises ou de création d'entreprise du bassin d'emploi.

### Article 2.3. Le prêt de main d'œuvre

Dans le cadre des objectifs des Plates-Formes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles, le prêt de main d'œuvre défini aux articles 8 à 15 de l'accord national du 7 mai 2009 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi dans la Métallurgie constitue le dispositif adapté pour réaliser des mobilités temporaires de personnel de Peugeot Citroën Automobiles.

Les parties reconnaissent l'intérêt du dispositif de prêt de main d'œuvre comme un outil de flexibilité permettant d'éviter les licenciements économiques et de limiter le recours au chômage partiel, tout en conservant les compétences des salariés.

Les parties reconnaissent également que le prêt de main d'œuvre améliore l'expérience professionnelle et favorise ainsi l'employabilité et l'évolution de carrière, notamment pour les salariés « âgés ».

### Article 2.3.1. Conditions de mise en œuvre du prêt de main d'œuvre

La mise en œuvre des prêts de main d'œuvre par Peugeot Citroën Automobiles s'effectuera selon les conditions décrites dans l'accord de branche du 7 mai 2009, à savoir notamment :

- Une information et consultation préalable des Institutions Représentatives du Personnel (CE, CHSCT) des deux entreprises (entreprise prêteuse et entreprise emprunteuse) avant le prêt de main d'œuvre. Cette information/consultation portera notamment sur la justification du prêt de main d'œuvre.
- L'absence de but lucratif.
- L'accord écrit du salarié.
- La signature d'une convention de mise à disposition.

### Article 2.3.2. Situation des parties

Il est précisé que le salarié mis à disposition est placé sous l'autorité de l'entreprise utilisatrice.
Pendant la période de prêt, le contrat de travail qui lie le salarié à Peugeot Citroën Automobiles n'est, ni rompu, ni suspendu. Le pouvoir de direction est exercé par l'entreprise utilisatrice et le pouvoir disciplinaire par l'entreprise prêteuse.

### Article 2.3.3. Période probatoire

Afin de permettre aux salariés mis à disposition d'apprécier sereinement les conditions du prêt, il est convenu qu'une période probatoire sera mise en place pour chaque prêt de main d'œuvre effectué par Peugeot Citroën Automobiles.

Les conditions dans lesquelles s'exécutera la période probatoire seront définies dans le cadre de l'avenant au contrat de travail conclu entre le salarié et l'entreprise.

La cessation du prêt de main d'œuvre, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, avant la fin de la période probatoire, ne peut, sauf faute grave du salarié, constituer un motif de sanction ou de licenciement. Cette cessation a seulement pour effet de replacer le salarié dans son poste de travail dans l'entreprise prêteuse.

### Article 2.3.4. Garanties collectives et individuelles

Le salarié mis à disposition par Peugeot Citroën Automobiles reste salarié de l'entreprise.

Il bénéficie de toutes les dispositions résultant des conventions et accords collectifs (de branche, d'entreprise), des usages, ainsi que des garanties individuelles dont il bénéficie habituellement au sein de Peugeot Citroën Automobiles.

## Chapitre 2 : Le Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences (DAEC) - *« Les mesures participant à la sécurisation de l'emploi dans le cadre des conclusions de l'Observatoire des Métiers et des Compétences »*

Si les mesures permanentes décrites dans le chapitre 1 ne s'avèrent pas suffisantes pour assurer l'aménagement des emplois et des compétences, un Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences sera mis en œuvre en référence aux anciennes dispositions du Chapitre III de l'accord GPEC du 20 avril 2010.

Le Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences prévoit des mesures de maintien dans l'emploi des salariés « âgés », ainsi que les programmes d'insertion professionnelle des jeunes en alternance. Ils sont décrits plus complètement dans l'annexe 3 relative au Contrat de Génération de Peugeot Citroën Automobiles : *« Insérer professionnellement les jeunes dans l'entreprise et maintenir de façon adaptée l'emploi des seniors »*.

Il est précisé que les mesures décrites ci-dessous constituent un socle minimum. Ce socle pourrait faire l'objet d'améliorations en prenant en compte les retours d'expérience des dispositifs passés.

Ces solutions innovantes doivent donc permettre de prévenir au maximum les situations de sureffectifs et les Plans de Sauvegarde de l'Emploi, a fortiori, avec phases contraintes.

### Article 1 - Processus d'engagement du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences

La mise en œuvre du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences nécessite, préalablement, l'organisation d'une réunion de l'Observatoire des Métiers et des Compétences.

L'Observatoire des Métiers et des Compétences dresse la liste des métiers sensibles, à l'équilibre et en tension et justifie, pour chaque situation, ce positionnement. Il établit également les plans d'actions éventuels nécessaires au retour à l'équilibre des métiers sensibles et en tension.

L'organisation du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences nécessitera également un processus de consultation du Comité Central d'Entreprise sur la base des dispositions de l'article L.2323-15 et des articles L. 1233-30 et suivants du Code du travail.

Selon les dispositions légales et conformément aux dispositions de l'article 3, chapitre 3 de l'annexe 1 sur « le renforcement du dialogue social au cœur de la stratégie de redressement : *la cohésion pour partager la vision, les enjeux et les projets de l'entreprise »,* l'information et la consultation du Comité Central d'Entreprise seront organisées dans le cadre maximum de deux réunions puisque les mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences seront issues du présent chapitre, avec spécialement le congé de maintien dans l'emploi des salariés « âgés », et qu'elles seront activées sur la base du volontariat. Ces réunions se tiendront dans les délais légaux.

L'Adéquation des Emplois et des Compétences pourra entraîner des mobilités internes, des départs externes, et la mise en œuvre du dispositif de maintien dans l'emploi des salariés « âgés ». Concernant les départs externes, ils seront réalisés sous réserve du volontariat du salarié dans le cadre de conventions de rupture d'un commun accord. A ce titre, il sera donc privilégié la détermination des mesures d'accompagnement du projet d'adéquation dans le cadre de la rédaction d'un document unilatéral de l'employeur soumis à l'homologation de la Direccte après la fin de la procédure d'information/consultation du Comité Central d'Entreprise.

## Article 2 - Salariés éligibles

Les règles d'éligibilité aux mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences sont définies sur la base des qualifications des métiers issues des conclusions de l'Observatoire des Métiers et des Compétences.

Seront éligibles aux mesures décrites ci-dessous sur la base du simple volontariat :

- les salariés appartenant à un métier sensible,
- les salariés éligibles au dispositif de maintien dans l'emploi des salariés « âgés » appartenant à un métier sensible et en équilibre.

Les salariés positionnés sur un métier en tension et les salariés appartenant à la filière management (désignés comme « Cadres Dirigeants », « Cadres Supérieurs », Cadres intégrés à la filière management) ne seront pas éligibles aux mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences y compris les mesures du dispositif de maintien dans l'emploi des salariés « âgés ».

S'agissant des métiers en tension, des plans d'actions seront engagés pour les amener à l'équilibre. Ils comprendront notamment : les formations/reconversions « Top Compétences », les mobilités internes, le recours à l'alternance et éventuellement le recrutement.

Les mesures décrites, ci-dessous, ne doivent pas conduire les salariés à recourir directement au bénéfice de l'assurance chômage, sauf pour les créateurs ou repreneurs d'entreprise qui peuvent bénéficier des aides de ce régime, afin de sécuriser et viabiliser le projet de création ou de reprise.

## Article 3 - Les Espaces de Mobilité et Développement Professionnel Groupe et/ou locaux dans l'animation du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences

Les Espaces de Mobilité et Développement Professionnel interviendront dans la mise en place des mesures prévues à l'article 4 et suivants du présent chapitre.

Afin d'assurer la mise en œuvre des processus retenus au niveau de la mobilité et d'apporter une aide aux salariés concernés, les Espaces de Mobilité et Développement Professionnel ont été pérennisés depuis 2010 dans les sites avec une orientation essentiellement dédiée à la mobilité interne.

Composés de spécialistes des métiers RH et de salariés ayant exercé un rôle d'encadrement, les Espaces de Mobilité et Développement Professionnel peuvent se faire aider de conseillers appartenant à des cabinets spécialisés dans la gestion individuelle et collective de l'emploi.

Les principales missions des Espaces de Mobilité et Développement Professionnel sont les suivantes :

- Informer les salariés sur les filières, les métiers et les diagnostics issus des Observatoires des Métiers et des Compétences
- Informer les salariés sur les dispositifs de mobilité interne
- Informer sur les passerelles et les offres d'emplois internes
- Informer sur les possibilités de mobilité extérieure locale, régionale et nationale
- Réaliser à la demande des bilans professionnels et bilans de compétences, si nécessaire
- Assister le salarié dans l'élaboration de son projet de mobilité interne ou externe (dossier de candidature, formation aux entretiens …) et sa concrétisation
- Aider le salarié dans la constitution de son dossier en vue d'une VAE ou d'une formation qualifiante voire diplômante
- Assister le responsable RH dans l'analyse des compétences détenues par le salarié au regard des compétences requises sur un emploi cible et, le cas échéant, construire les passerelles de formation nécessaire
- Accompagner les salariés dans le cadre de la mobilité géographique
- Aider les salariés à la création/reprise d'entreprise
- … / …

Les Espaces de Mobilité et Développement Professionnel organisent de manière régulière des séances de formation et d'information sur :

- La préparation du CV
- La préparation à l'entretien
- Les techniques de recherche d'emploi, en lien avec l'évolution des technologies de l'information et de la communication
- La création/reprise d'entreprise

Ils assurent la publicité des offres d'emploi externes et internes disponibles par affichage ou mise à disposition de catalogues d'offres.

Les Espaces de Mobilité et de Développement Professionnel renseignent les salariés sur le recours à la CVthèque PSA et les conditions dans lesquelles ils peuvent déposer leur CV sur le site internet dédié moncv-mobiliteexterne@mpsa.com. Sous réserve de l'appartenance à un métier sensible ou à l'équilibre, le CV de tout salarié volontaire devient alors visible de toute entreprise partenaire de Peugeot Citroën Automobiles, qui peut librement contacter son auteur.

Les Espaces de Mobilité et Développement Professionnel organisent également :

- Des présentations des entreprises recruteuses : activités, perspectives de développement, métiers porteurs.

- La participation des entreprises partenaires à des forums emploi multi-entreprises ou dédiés (« un jour, une entreprise ») leur permettant de rencontrer des candidats et d'entamer un processus de recrutement.

Les informations d'ordre privé dont les conseillers des Espaces de Mobilité et Développement Professionnel auraient à connaître restent confidentielles.

## Article 4 - Les mesures de mobilité professionnelle interne

Les mesures d'accompagnement suivantes seront mises en œuvre dans le Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences :

- Bilan professionnel généralisé pouvant conduire à un bilan de compétences approfondi pour chaque salarié concerné

Le bilan professionnel constituera l'étape initiale de tout le processus d'accompagnement.

Le bilan professionnel permet d'être plus efficace dans les actions d'orientation, d'évolution professionnelle, de mobilité voire de reconversion.

Ce bilan permet l'élaboration d'un profil personnel et d'un plan d'action individuel adapté, prenant en compte les emplois disponibles et comprenant, notamment, des actions de formation.

Ce bilan professionnel peut, si nécessaire, conduire à un bilan de compétences approfondi.

- Plan de formation individuel et « Top Compétences »

Si la mobilité professionnelle nécessite une remise à niveau ou l'acquisition d'une formation professionnelle complémentaire, l'entreprise prendra en charge une formation de mise à niveau, facilitant l'intégration et l'adaptation au nouvel emploi. Le contenu et la durée de celle-ci devront être validés par l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel. Son financement est plafonné à 300 heures.

- Accompagnement de la mobilité interne géographique

L'ensemble des dispositifs prévus au chapitre 1, section 2, article 3 et suivants de la présente annexe est applicable en cas de mobilité géographique.

## Article 5 - Les mesures de mobilité professionnelle externe

Des salariés appartenant à un métier sensible (voire en équilibre pour les salariés dits « âgés ») peuvent souhaiter s'orienter vers une mobilité professionnelle extérieure. Le contrat de travail est alors rompu dans le cadre d'une convention de rupture d'un commun accord pour motif économique.

Le processus d'adhésion est le suivant : le collaborateur appartenant à un métier éligible informe par écrit l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel de sa volonté de mobilité professionnelle externe. Il communique, à cet effet, les éléments caractérisant la réalité d'un projet professionnel (promesse d'embauche, contrat de travail, dépôt des statuts de la société, relevé de trimestres de retraite…).

Dès lors que ces éléments ont été communiqués et que l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel a validé le projet en lien, si nécessaire, avec le cabinet de reclassement, l'entreprise formalise avec le salarié son adhésion définitive.

Dans l'hypothèse de la mobilité externe, il sera préalablement proposé au salarié la liste des postes disponibles au sein du Groupe PSA. Les postes en adéquation avec les qualifications du salarié ou avec celles qu'il pourrait acquérir moyennant une formation d'adaptation seront mis en évidence pour que le salarié se positionne à leur égard. Chaque salarié est assuré de recevoir au moins une offre de reclassement adéquat avec son profil au sein du Groupe. Ce n'est que si le salarié refuse de s'engager dans ce processus de reclassement interne que l'adhésion à la mesure de mobilité externe sera engagée.

A l'issue du préavis (hors congé de reclassement), le contrat de travail du salarié est rompu. Il peut bénéficier d'une dispense totale ou partielle de préavis afin de pouvoir mettre en œuvre son projet dans les meilleures conditions. Le préavis sera rémunéré au prorata de son exécution.

### Article 5.1. Une offre d'emplois externes renforcée/structurée

L'accompagnement des mobilités externes s'appuie sur une animation organisée par les Espaces de Mobilités et Développement Professionnel (EMDP) implantés sur chaque site de Peugeot Citroën Automobiles. Les EMDP assurent un rôle d'information et de conseil auprès des salariés et des managers.

La promotion de mesures de mobilité externe ne trouvera une traduction concrète que si Peugeot Citroën Automobiles est en mesure de communiquer aux salariés des offres d'emplois externes dans le cadre de la cellule emplois externes Groupe ou par le biais des Plates-Formes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles.

### Article 5.1.1. Création d'une cellule emplois externes Groupe

Peugeot Citroën Automobiles a, au cours des dernières années, tissé des liens nombreux et fructueux avec des entreprises de toute taille opérant sur des secteurs en développement et pouvant offrir aux salariés du Groupe un nombre important d'offres d'emplois en adéquation avec leurs compétences et leurs projets professionnels.

Les parties conviennent que la veille permanente des emplois disponibles à l'extérieur de l'entreprise, dans le souci de rapprocher ces emplois des compétences exercées par les salariés occupant des métiers ou fonctions sensibles et de les porter à leur connaissance, est l'une des conditions du succès de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

Il est donc décidé de créer au sein de la Direction des Ressources Humaines une cellule emplois externes Groupe.

Rattachée à la Direction du Développement des Ressources Humaines, cette cellule a pour mission :

- De rechercher les offres d'emploi correspondant aux compétences des salariés sur des métiers ou fonctions sensibles, et d'en faire la publicité
- D'animer les relations de PSA avec les grandes entreprises partenaires
- De coordonner les animations emploi organisées dans les établissements du Groupe au sein des Espaces Mobilité et Développement Professionnel
- D'organiser la participation des salariés de PSA volontaires à des événements emplois externes au Groupe : forums Emploi, salons professionnels, etc… La participation des salariés à ces événements est considérée comme du temps de travail
- D'administrer le site internet « Mobilités externes PSA » accessible à l'ensemble des salariés, et la CVthèque PSA

### Article 5.1.2. Plates-Formes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles

L'objectif des Plates-Formes Territoriales de Mobilité et de Transitions professionnelles est de proposer aux différents acteurs locaux (publics et privés) la création d'une dynamique de partage d'informations sur les secteurs d'activités, les métiers, les offres d'emplois, les besoins en formation pour :

- Développer la mobilité inter-entreprises et inter-filières des salariés au sein de la Plate-Forme, et participer à la sécurisation des parcours
- Favoriser le développement des PME, soit en mettant à disposition, pour une durée limitée, des salariés volontaires pour participer à un projet structurant au sein d'une PME, soit en facilitant les mobilités externes de salariés vers une PME via un accompagnement spécifique (clause de retour dans le cadre de la mobilité externe sécurisée)
- Engager des opérations de transitions professionnelles vers des filières de reconversion

Le développement des Plates-Formes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles repose sur l'action conjointe des entreprises du territoire, des services publics de l'emploi, de la Direccte, des représentants de la Région, des Organisations Syndicales et de l'UIMM.

Les Plates-Formes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles concourent au maintien de l'emploi dans les régions en mobilisant tous les acteurs présents et concernés dans 5 régions ciblées :

- Ile-de-France
- Nord-Pas de Calais
- Alsace
- Franche-Comté
- Bretagne

En fonction des premiers retours d'expérience, d'autres régions pourraient être organisées dans le cadre de ces Plates-Formes Territoriales de Mobilité et de Transition Professionnelle, notamment la Lorraine.
La Direction des Ressources Humaines anime chaque Plate-Forme grâce à un correspondant PSA dédié.

### Article 5.2. Les mesures de mobilité externe

**La mobilité professionnelle externe vers un autre employeur**

Les parties conviennent que la cellule emplois externes Groupe et les Plates-Formes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles développées ci-dessus facilitent l'identification d'opportunité d'emplois externes.

- **Conditions d'éligibilité**

Ne peuvent pas bénéficier des mesures d'adéquation des emplois et des compétences, les salariés qui :

- sont titulaires d'un contrat à durée déterminée,
- ont moins d'un an d'ancienneté au moment où ils souhaiteront adhérer au dispositif,
- peuvent faire liquider un avantage retraite à taux plein dans les 12 mois suivant la rupture effective de leur contrat de travail.

- **Mesures d'accompagnement**

Un entretien d'évaluation et d'orientation pour la mobilité externe est réalisé avec l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel.

Au cours de l'entretien, le projet professionnel vers un autre employeur est abordé et évalué, ainsi que les éventuelles démarches nécessaires dans le cadre de ce départ volontaire.

- **Période de mobilité probatoire**

Afin de sécuriser le parcours professionnel extérieur, le salarié concerné peut bénéficier d'une période de mobilité probatoire, correspondant à la période d'essai dans le nouvel emploi. Durant cette période de mobilité, le contrat de travail est suspendu, en vue de découvrir l'emploi dans une autre entreprise. Lorsque cette autre entreprise est concurrente du Groupe, le salarié est tenu d'indiquer l'identité de l'entreprise concernée, lors de sa demande de période de mobilité probatoire.

L'attribution au salarié d'une période de mobilité probatoire donne lieu, préalablement à sa prise d'effet, à la signature par les parties d'un avenant au contrat de travail.

L'avenant indique l'objet et la durée de la période de mobilité. Il précise que, durant cette période, le contrat de travail PCA est suspendu.

- **Période de mobilité volontaire sécurisée**

La période de mobilité volontaire sécurisée pourra être utilisée comme période probatoire. Sa durée sera néanmoins limitée à 6 mois.

Au terme de la période de mobilité volontaire sécurisée, soit le salarié réintégrera son emploi ou un emploi similaire au sein de son établissement d'origine, soit la convention de rupture d'un commun accord pour motif économique prendra effet.

- **Prêt de main d'œuvre**

Le prêt de main d'œuvre, tel que prévu à l'article L. 8241-2 du Code du travail peut constituer un autre moyen simple et sécurisé d'accomplir une période de mobilité probatoire dans une autre entreprise.

- **Mesures financières**

Le salarié en mobilité professionnelle externe vers un autre employeur reçoit lors de son départ, à l'issue de son préavis :

- Les éléments du solde du contrat calculés prorata temporis (salaire, congés).
- Une indemnité correspondant à l'Indemnité Conventionnelle de Licenciement (ICL) prévue par les conventions collectives applicables (rupture pour motif économique).

- **Création / reprise d'entreprise (essaimage)**

Grâce aux compétences acquises dans le cadre de leur activité professionnelle, certains salariés peuvent envisager de se développer en dehors de l'entreprise au travers de la création ou de la reprise d'entreprise.

L'Espace de Mobilité et Développement Professionnel appréciera le caractère consistant du projet de création d'entreprise. Elle offrira également au salarié candidat aide et conseil pour l'appui à la création ou reprise d'entreprise.

Les parties conviennent que cette démarche peut être encouragée dans la mesure où elle s'inscrit dans un parcours professionnel qui peut contribuer au développement économique local.

Ne peuvent pas bénéficier des mesures d'adéquation, les salariés qui :

- sont titulaires d'un contrat à durée déterminée,
- ont moins d'un an d'ancienneté au moment où ils souhaiteront adhérer au dispositif,
- peuvent faire liquider un avantage retraite à taux plein dans les 12 mois suivant la rupture effective de leur contrat de travail.

- **Mesures financières**

Le salarié reçoit lors de son départ de l'entreprise, à l'issue de son préavis :

- Les éléments du solde du contrat calculés prorata temporis (salaire, congés).
- Une indemnité correspondant à l'Indemnité Conventionnelle de Licenciement (ICL) prévue par les conventions collectives applicables (rupture pour motif économique).

En complément des mesures applicables en cas de mobilité professionnelle externe, il est prévu les mesures suivantes en cas de création/reprise d'entreprise :

- Prêt remboursable à taux zéro

Dans le cadre de la création d'entreprise, un prêt remboursable d'un maximum de 15.000 €, à taux zéro, est versé lors de la rupture du contrat de travail sur présentation de documents permettant d'établir l'effectivité de la création d'entreprise.

- Achat aidé d'un véhicule

L'utilisation d'un véhicule automobile peut être dans certaines activités une nécessité.

Ainsi, dans le cadre de la création ou de la reprise d'entreprise, le salarié pourra acquérir un véhicule d'occasion VP ou VUL à des conditions particulières.

L'utilisation d'un véhicule automobile peut être une nécessité dans certaines activités. Dans le cadre de la création ou de la reprise d'entreprise, le salarié pourra acquérir un véhicule d'occasion VP ou VUL à des conditions particulières, telles que pratiquées dans le PREC 2013.

Cette possibilité sera ouverte pendant 6 mois après la rupture du contrat de travail pour création ou reprise d'entreprise.

### Congé de reclassement volontaire

Dans le cadre du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences, le congé de reclassement sera également proposé aux salariés à l'exception de ceux :

- titulaires d'un contrat à durée déterminée,
- ayant moins d'un an d'ancienneté au moment où ils souhaiteront adhérer au dispositif,
- pouvant faire liquider un avantage retraite à taux plein dans les 12 mois suivant la rupture effective de leur contrat de travail.

Le congé de reclassement correspond à la durée du préavis conventionnel auquel s'ajoute une durée supplémentaire de 3 mois. La durée totale ne sera pas inférieure à 4 mois mais ne pourra pas être supérieure à 12 mois. Il sera indemnisé à 100 % pendant la durée du préavis conventionnel et à 65 % au-delà. A l'issue du congé de reclassement, le contrat de travail est rompu. Les conditions de durée du congé de reclassement, notamment pour les salariés de 50 ans et plus, seront fixées dans le document unilatéral homologué reprenant les mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et Emplois et des Compétences.

Le salarié pourra adhérer à un congé de reclassement volontaire pour définir un projet professionnel avec le bénéfice d'actions de formation, des prestations de l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel et de l'appui du cabinet de reclassement.

Le bénéfice du congé de reclassement est également ouvert à des salariés ayant un projet de reconversion impliquant une formation de longue durée qualifiante ou sanctionnée par une reconnaissance professionnelle.

Le congé de reclassement sert également de support juridique au « Congé de Transition Professionnelle » vers des emplois disponibles de grandes entreprises partenaires dans les Plates-Formes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles décrites à l'article 5.1.2.

Dans cette hypothèse, l'accès au congé de reclassement sera conditionné à la validation du projet par l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel (avec l'appui du cabinet de reclassement), sur la base des critères suivants : nature de la formation, cohérence avec le projet professionnel, éventuels concours de financements extérieurs, accès au régime de stagiaire de la formation professionnelle, probabilité d'emploi à l'issue de la formation.

Le salarié recevra à la fin de son congé de reclassement :

- Les éléments du solde du contrat calculés prorata temporis (salaire, congés).
- Une indemnité correspondant à l'Indemnité Conventionnelle de Licenciement (ICL) prévue par les conventions collectives applicables (rupture pour motif économique).

### Congé de Transition Professionnelle

Le dispositif de transition professionnelle permet d'accompagner la reconversion professionnelle des salariés concernés par un projet d'Adéquation des Emplois et des Compétences vers des entreprises ou secteurs porteurs d'emploi.

Le Congé de Transition Professionnelle, expérimenté dans le cadre du plan de réorganisation industrielle, constitue une passerelle sécurisée vers l'emploi externe, au sein des Plates-Formes Territoriales de mobilité et de Transitions professionnelles (cf. article 5.1.2).

Ce dispositif qui se traduit par un Congé de Transition Professionnelle permet, à partir des besoins d'embauches identifiés de grandes entreprises partenaires de PSA sur des métiers précis, d'effectuer une préembauche sur site PSA, puis d'assurer dans le cadre d'un congé de reclassement (dont la durée est à définir dans le document d'homologation reprenant les mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences), la formation demandée par les entreprises d'accueil.

Le salarié entre dans le dispositif de transition professionnelle dès lors que son embauche future aura été validée par l'entreprise partenaire et que le cursus de formation aura été organisé pour permettre la prise de poste au sein de l'entreprise partenaire.

Les formations peuvent, en fonction des organisations retenues, être organisées sur les sites de Peugeot Citroën Automobiles ou dans des centres de formation, comme l'AFPA.

A la fin du congé de reclassement, le salarié signe avec l'entreprise partenaire son nouveau contrat de travail.

Le salarié recevra à la fin de son congé de reclassement dans le cadre de la transition professionnelle :

- Les éléments du solde du contrat calculés prorata temporis (salaire, congés).
- Une indemnité correspondant à l'Indemnité Conventionnelle de Licenciement (ICL) prévue par les conventions collectives applicables (rupture pour motif économique).

En cas d'échec aux formations constaté par Peugeot Citroën Automobiles, le salarié sera réintégré sur son site d'origine sur son poste ou sur un emploi similaire assorti d'une même rémunération. Le contrat de travail Peugeot Citroën Automobiles se poursuivra.

## Article 6 - Les mesures prévues dans le cadre du maintien dans l'emploi des salariés « âgés » et de l'aménagement des fins de carrière

Le maintien dans l'emploi des salariés « âgés » est une priorité pour le Groupe PSA Peugeot Citroën qui s'est engagé, depuis plusieurs années, dans une démarche volontaire concernant les conditions d'emploi des salariés « âgés ».

Cette volonté s'est concrétisée par la signature de l'accord en faveur de l'emploi et de la motivation des séniors de janvier 2010. Cet accord propose une démarche d'ensemble traitant de la place des salariés « âgés » dans les organisations de travail, de leurs conditions d'emploi, de carrière et de santé au travail. Cet accord intègre les séniors dans un rôle de transmission des savoirs. Certaines dispositions visent également à organiser la transition entre activité professionnelle et retraite.

Pendant une période initiale de 3 ans (2014-2016), Peugeot Citroën Automobiles va organiser la mise en œuvre d'un dispositif innovant de maintien dans l'emploi des salariés « âgés » et d'aménagements des fins de carrière.

Ces mesures sont décrites, plus complètement, dans le chapitre 3 relatifs aux engagements en faveur des salariés « âgés » de l'annexe 3 sur le Contrat de Génération de Peugeot Citroën Automobiles : *« Insérer professionnellement les jeunes dans l'entreprise et maintenir de façon adaptée l'emploi des seniors »*.

### Article 6.1. Mesures de maintien dans l'emploi des salariés « âgés »

Les mesures de maintien dans l'emploi des salariés « âgés » sont :

- le temps partiel de fin de carrière de 80 % organisé au choix du salarié avec une période à temps plein et une période sans activité. Le salarié est accompagné dans cette mesure par une indemnité mensuelle compensatrice de 5 % du salaire brut de référence et par la prise en charge par l'entreprise des cotisations salariales à l'ensemble des régimes de retraite y compris des régimes de retraite spécifique à PSA, sur la base d'un salaire reconstitué ;

- la mobilité volontaire sécurisée pendant une durée de deux ans maximum. La durée de la période de mobilité sera prise en compte dans l'ancienneté servant de base de calcul à l'indemnité de départ volontaire en retraite ;

- et la dispense totale d'activité pendant une durée de 6 mois maximum avec versement par l'employeur d'une allocation de 70 % du salaire brut de référence des 12 derniers mois et la prise en charge par l'entreprise des cotisations salariales à l'ensemble des régimes de retraite y compris des régimes de retraite spécifiques à PSA, sur la base d'un salaire reconstitué.

Ces trois mesures sont mises en œuvre dès lors que le salarié peut, dans les conditions fixées dans l'annexe 3 sur le Contrat de Génération PCA, faire liquider une retraite à taux plein à l'issue de la mesure choisie et dans un délai déterminé.

### Article 6.2. Les mesures combinées d'aménagement des fins de carrière : le « congé de maintien dans l'emploi des salariés « âgés » »

Le dispositif de maintien dans l'emploi des salariés « âgés », permet l'aménagement de la fin de carrière par combinaison des mesures de travail à temps partiel, de mobilité volontaire sécurisée et de dispense totale d'activité.
L'aménagement de la fin de carrière des salariés « âgés » doit être lié à celle de la diversité des salariés « âgés » au sein des équipes, cela passant par l'intégration professionnelle de jeunes dans une approche globale de la gestion de l'emploi et des carrières. Il s'agit par ces mesures combinées, notamment les aménagements du temps de travail, d'anticiper les évolutions démographiques et de préparer le renouvellement des générations en favorisant la transmission des savoirs, notamment par le tutorat.

Le développement des transmissions intergénérationnelles doit être renforcé, pour la conservation et le développement des compétences clés de l'entreprise. Il constitue également une source de motivation pour tous les salariés.

Les mesures d'aménagement des fins de carrière ont été organisées afin d'assurer une transition professionnelle vers la retraite, en prenant en compte, si nécessaire, les contraintes de pénibilité tout en assurant un dispositif d'indemnisation simple et lisible.

Ainsi, le salarié âgé peut combiner les mesures de maintien dans l'emploi (décrites ci-dessus), dans les conditions fixées par l'annexe 3 portant sur le Contrat de Génération de PCA sous la forme d'un congé :

- **Congé de maintien dans l'emploi des salariés « âgés »**

Le congé de maintien dans l'emploi des salariés âgés s'organise autour d'un temps partiel de fin de carrière à 50 % avec une dispense d'activité pendant une durée maximale de 24 mois.

Les périodes à temps partiel et en dispense d'activité doivent être d'égale durée. Suivant des règles précisément définies dans l'annexe sur le Contrat de Génération PCA, le salarié perçoit pendant toute la durée du congé, une rémunération égale à 70 % du salaire de référence avec un plancher de 1.800 euros bruts sur 12 mois.

- **Congés allongés de maintien dans l'emploi des salariés « âgés »**

Ces congés s'articulent autour d'un temps partiel de fin de carrière avec une dispense d'activité pendant une durée ne pouvant excéder 36 mois. Le salarié perçoit pendant toute la durée du congé, une rémunération égale à 70 % du salaire de référence avec un plancher de 1.800 euros bruts sur 12 mois.

Ces congés allongés s'appliquent pour :

- La prise en compte de la pénibilité

Le critère de pénibilité retenu est le travail en équipe alternée ou de nuit associé à une durée d'exposition de 17 ans.

En cas d'évolution législative concernant la « pénibilité » applicable durant la durée d'application de l'accord sur le contrat de génération PSA (2014 à 2016), les parties conviennent de se revoir pour évaluer les impacts de la réforme. Le présent dispositif conventionnel cessera en cas d'application de dispositions légales nouvelles, sauf accord entre les parties.

- La prévention des sureffectifs en cas de situation structurelle importante de sous-charge d'activité

Le congé allongé de maintien dans l'emploi des salariés « âgés » pourra être mis en œuvre en cas de situation structurelle d'importante de sous-charge d'activité.

- Aux régimes permanents dits « décalés »

Les salariés ayant travaillé au moins 17 ans dans des régimes permanents décalés commençant avant 6 heures ou finissant après 21 heures expressément (bornes du travail de nuit) pourront bénéficier d'un congé allongé de maintien dans l'emploi des salariés « âgés ».

L'organisation et les garanties salariales accordées dans le cadre des congés allongés de maintien dans l'emploi des salariés « âgés », sont identiques à celles décrites pour le congé de maintien dans l'emploi des salariés « âgés ».

- **Congé de maintien dans l'emploi des salariés âgés dans le cadre d'un projet professionnel externe**

Ce congé s'organise successivement avec une période en mobilité volontaire sécurisée et une dispense d'activité pour une durée de 36 mois (24 mois en mobilité externe sécurisée chez un autre employeur et 12 mois en dispense d'activité).
Pendant la période de dispense d'activité, le salarié perçoit de Peugeot Citroën Automobiles une rémunération égale à 70 % du salaire de référence. En tout état de cause, le salarié est garanti de percevoir pendant la durée totale de la dispense d'activité une rémunération plancher de 1.800 euros bruts sur 12 mois.

## Article 7 - Insertion professionnelle des jeunes en alternance dans l'entreprise

Le Disposition d'Adéquation des Emplois et des Compétences comprend un programme d'insertion professionnelle de jeunes en alternance dans l'entreprise, précisant le nombre, les filières et les métiers concernés, la répartition par site ainsi que le calendrier et les modalités associées.

Les parties sont convenues, dans le cadre du Contrat de Génération PCA (cf. annexe 3 de l'accord), d'insérer professionnellement par « l'alternance » (apprentissage, contrat de professionnalisation, VIE et CIFRE) plus de 2.000 jeunes au sein de PCA dans les deux années à venir, pour préparer le renouvellement des générations dès que le Groupe pourra réembaucher et maintenir le niveau d'excellence de ses compétences et de ses métiers pour l'avenir.

## Article 8 - Avantages attribués aux salariés adhérant à une mesure de mobilité externe et bénéficiaire du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences

**Prise en charge du différentiel de rémunération**

La prise en charge du différentiel de rémunération concerne :

- les salariés qui ont adhéré à une mesure de projet professionnel vers un autre employeur ou qui sont reclassés chez un autre employeur suite à un congé de reclassement,

- les périodes de mobilité volontaire sécurisée combinées dans le cadre du dispositif de maintien dans l'emploi des salariés « âgés » prévu dans l'annexe 3 sur le Contrat de Génération PCA. Cette prise en charge ne s'applique pas aux périodes de dispense d'activité.

L'objectif est de garantir, pendant une durée de 24 mois maximum, la prise en charge d'un différentiel de rémunération.

Le différentiel de rémunération permet de compenser tout ou partie de l'écart de rémunération lorsque le salarié a trouvé un emploi chez un nouvel employeur en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois mais perçoit un salaire moindre que le salaire auparavant perçu chez Peugeot Citroën Automobiles.

Lors de son entrée dans le dispositif, le salarié sera informé par courrier de la possibilité de demander à bénéficier du différentiel de rémunération.

**Montant du différentiel de rémunération**

Le montant du différentiel de rémunération sera calculé en fonction du montant de la perte de salaire, après comparaison entre le salaire net antérieur et le salaire net de reclassement, sous réserve d'un plafond maximum fixé à 300 euros nets par mois pour les 12 premiers mois de reclassement et de 200 euros nets maximum par mois pour les 12 mois suivants.

**Calcul du différentiel de rémunération**

- Le salaire de référence permettant d'effectuer la comparaison inclura tous les éléments de salaire net ayant servi d'assiette pour le calcul des cotisations d'assurance chômage, à l'exception des majorations pour heures supplémentaires.
  A ce titre, se trouveront notamment incluses toutes les primes, gratifications, allocations diverses dont la contrepartie est le travail normal dans l'entreprise (par exemple : primes d'ancienneté, indemnités liées aux conditions de travail).

- De même, seront notamment inclus les avantages en nature, les indemnités diverses telles que les congés payés ou les jours fériés.

- Le salaire de l'emploi antérieur sera la rémunération nette moyenne perçue par le bénéficiaire au cours des 12 derniers mois précédant le début de la période de mobilité volontaire sécurisée. En cas de salaire incomplet pendant la période de référence, le salaire sera reconstitué selon la législation en vigueur. En cas de suspension du contrat de travail depuis 12 mois sans rémunération, la rémunération nette moyenne sera reconstituée.

- En revanche, seront exclues du salaire de référence les rémunérations qui, bien que perçues pendant la période de référence, ne se rapporteraient pas à la période considérée. Seront exclus, en outre, les frais professionnels.

- Le salaire de l'emploi de reclassement correspondra au salaire net moyen perçu par le salarié au cours des 6 premiers mois de contrat puis des 6 mois suivant de contrat. Les périodes au cours desquelles l'intéressé n'aura pas perçu une rémunération normale, et notamment les périodes de suspension du contrat de travail et de chômage partiel, ainsi que les sommes perçues au titre du droit individuel à la formation ne seront pas prises en compte.

- La comparaison entre le salaire antérieur et le salaire de reclassement s'effectuera sur la base de l'horaire hebdomadaire habituellement pratiqué dans chacune des entreprises dans la limite de la durée légale du travail.

- Le différentiel de rémunération constituera une majoration de l'indemnité de départ dont il suivra le régime fiscal et social applicable au moment de son versement.

**Versement du différentiel de rémunération**

Le différentiel de rémunération sera versé au salarié par l'entreprise en 4 fractions :

- La 1ère fraction sera versée 6 mois après le début de la période de mobilité volontaire sécurisée. Elle sera déterminée en comparant, sur ces 6 premiers mois, la différence entre la rémunération mensuelle nette de l'emploi antérieur et celle de l'emploi de reclassement.

- Les fractions suivantes seront versées par tranches de 6 mois jusqu'à la fin des 24 mois (sur la base du calcul de la rémunération entre le 6ème et le 24ème mois de reclassement).

Le différentiel ne sera pas versé si, lors de l'instruction du versement, l'écart constaté entre les deux rémunérations est inférieur à 20 euros mensuels.

Pour bénéficier de ces versements, le salarié devra adresser à son Gestionnaire RH les bulletins de paie justifiant de la perte de ressources dans le mois suivant les 6 premiers mois et dans le mois suivant chaque période de versement.

Passé ce délai, sa demande sera rejetée.

### Avantage Voiture Collaborateur Groupe (VCG)

Le salarié bénéficiera de l'avantage VCG pendant les périodes en congé de reclassement, à temps partiel fin de carrière, en dispense d'activité ou en période de mobilité volontaire sécurisée.

Il bénéficiera de cet avantage et de la carte de retraité s'il fait effectivement liquider sa retraite à taux plein et dans le cadre du dispositif d'aménagement des fins de carrière.

### Retraite supplémentaire PSA à cotisations définies

Les droits résultant des cotisations salariales et patronales versées au titre du régime supplémentaire de retraite PSA sont définitivement acquis.

Le salarié a également la possibilité de faire des versements individuels facultatifs.
A partir de la date de rupture du contrat de travail, le compte individuel ne peut plus être alimenté par de nouvelles cotisations salariales ou patronales.

Les salariés dont le contrat de travail a été rompu, ont le choix :

- de conserver leur compte individuel au sein de l'assureur actuel. Dans ce cas, leur compte individuel sera géré dans les mêmes conditions jusqu'à la liquidation de droits de retraite,
- ou de demander, sans limite de délai après la date de rupture du contrat de travail, le transfert de leur compte individuel vers un régime du même type proposé par le nouvel employeur ou un Plan Epargne Retraite Populaire souscrit à titre individuel auprès d'un organisme assureur.

Aucun frais de transfert des fonds ne sera imputé.

### Epargne salariale

Le salarié qui quitte le Groupe se verra remettre un Livret d'Epargne Salariale reprenant ses avoirs détenus auprès de Natixis Interepargne.

Le salarié bénéficiera de la participation et de l'intéressement au titre de l'exercice de la rupture de son contrat de travail (ceux-ci étant calculés prorata temporis).

La rupture du contrat de travail est un « cas de déblocage anticipé ». Celui-ci peut concerner tous les avoirs (participation, intéressement, versements volontaires) investis sur tous les Plans du Plan d'Epargne Entreprise PSA Peugeot Citroën.

Le déblocage ne peut intervenir qu'en une seule fois. En conséquence, les avoirs qui n'auraient pas été débloqués restent investis et conservent leur durée d'indisponibilité initiale. Le motif invoqué ne pourra être réutilisé pour un autre déblocage.

## Article 9 - Régime fiscal et social des sommes versées dans le cadre des mesures d'Adéquation des Emplois et des Compétences

En l'état de la législation, l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite et l'équivalent de l'Indemnité Conventionnelle de Licenciement seraient :

- non imposables (en totalité),
- exonérées de cotisations de Sécurité Sociale dans la limite de 2 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale pour 2013,
- exonérées de CSG et de CRDS sur la somme la plus petite entre la part exonérée de cotisations de Sécurité Sociale et le montant le plus favorable entre le barème de l'Indemnité Conventionnelle de Licenciement et le barème de l'Indemnité Légale de Licenciement.

## Article 10 - Cas particuliers

Les salariés appartenant à un métier éligible aux mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences et ayant adhéré à une mesure de mobilité volontaire sécurisée ou de création/reprise d'entreprise décrites au chapitre 1 de la présente annexe, alors qu'aucun projet d'Adéquation des Emplois et des Compétences n'était en cours, pourront néanmoins mettre un terme anticipé à leur mobilité volontaire sécurisée et faire l'objet d'une rupture d'un commun accord de leur contrat de travail pour motif économique.

## Chapitre 3 : Le Plan de Redéploiement des Emplois et des Compétences (PREC) - *« Les mesures participant à la sécurisation de L'emploi dans le cadre des réorganisations de l'entreprise »*

Les éventuels projets de réorganisation structurelle de l'entreprise (ex : situation de sureffectif important …) nécessitent une nouvelle appropriation des outils déjà déployés dans le cadre des Plans de Redéploiement des Emplois et des Compétences.

Les dispositions suivantes sont identiques à celles prévues dans l'accord antérieur sur la GPEC d'avril 2007 reconduit par l'accord GPEC d'avril 2010. Elles sont uniquement fondées sur le volontariat des salariés.

Une réorganisation structurelle se définit comme la nécessité d'adapter, sans délai, les effectifs de Peugeot Citroën Automobiles, notamment, en cas d'arrêts d'activités sans projet de substitution ou encore de transferts d'activités. Des raisons économiques et/ou organisationnelles sont à l'origine de tels projets.

Les mesures décrites dans le chapitre 3 de la présente annexe constituent un socle minimum. A l'occasion de la mise en œuvre d'un projet de réorganisation, ce socle pourra être complété, notamment par retour d'expérience des Plans de Redéploiement des Emplois et des Compétences passés.

### Article 1 - Projet de réorganisation

#### Article 1.1. Conditions de mise en œuvre du « PREC »

Le déploiement des mesures sociales accompagnant les projets de réorganisation nécessitera l'organisation d'un processus de consultation du Comité Central d'Entreprise sur la base des dispositions de l'article L.2323-15 et des articles L. 2323-30 et suivants du Code du travail, la consultation portant à la fois sur le projet de réduction d'effectifs, sur les modalités de mise en œuvre et sur le contenu du « PREC ».

Selon les dispositions légales et conformément aux dispositions de l'article 3, chapitre 3 de l'annexe 1 sur le renforcement du dialogue social au cœur de la stratégie de redressement : « *la cohésion pour partager la vision, les enjeux et les projets de l'entreprise »,* l'information et la consultation du Comité Central d'Entreprise seront organisées dans le cadre maximum de deux réunions puisque les mesures du Plan de Redéploiement des Emplois et des Compétences seront issues du présent chapitre et seront activées sur la base du volontariat. Ces réunions se tiendront dans les délais légaux.

La réduction des effectifs imposée par des réorganisations ne pourra prévoir que des départs externes volontaires dans le cadre de convention de rupture d'un commun accord pour motif économique.

En fonction de l'ampleur du projet, Peugeot Citroën Automobiles décidera de privilégier la détermination des mesures d'accompagnement du projet de réorganisation, dans le cadre de la rédaction d'un document unilatéral soumis à l'homologation de la Direccte, ou dans le cadre de la négociation et la signature d'un accord majoritaire au sens de l'article L. 1233-24-1 du Code du travail.

### Article 1.2. Salariés éligibles

La nature et l'ampleur d'un projet de réorganisation impactant Peugeot Citroën Automobiles constitueront l'élément déclenchant la mise en œuvre de tout ou partie des mesures décrites ci-dessous.

Seront ainsi concernées par les mesures déployées, les catégories professionnelles visées par le projet de réorganisation à l'exclusion des salariés positionnés sur un métier qui aura été défini comme étant exclu du dispositif. Les métiers exclus sont ceux pour lesquels la perte de compétence pourrait porter préjudice à l'entreprise et à sa compétitivité.

Ces mesures qui s'adressent à des salariés volontaires peuvent avoir une application limitée à certaines catégories, certains métiers ou certains sites, en fonction des sureffectifs ou des raisons économiques devant conduire nécessairement à ces adaptations.

Selon la nature du projet, il sera envisagé l'exclusion de certains salariés notamment ceux ayant une faible ancienneté et ceux pouvant faire liquider une retraite à taux plein dans les 12 mois suivant la rupture effective de leur contrat de travail.

Ces mesures ne doivent pas conduire les salariés à recourir directement au bénéfice de l'assurance chômage, sauf pour les créateurs ou repreneurs d'entreprise qui peuvent bénéficier des aides de ce régime, afin de sécuriser et viabiliser le projet de création ou de reprise d'entreprise.

## Article 2 - Mesures du PREC accompagnant les projets de réorganisation de l'entreprise

La décision unilatérale de l'employeur homologuée ou l'accord majoritaire fixeront, conformément à la loi, les dispositifs retenus, leur durée d'application, les périmètres géographiques visés et les catégories professionnelles concernées.

### Article 2.1. L'animation du PREC

L'Espace de Mobilité et Développement Professionnel tel que décrit au chapitre 2 de la présente annexe constitue la structure d'animation du projet de réorganisation, tant pour l'accompagnement des mobilités internes avec ou sans changement de résidence, que pour l'accompagnement des projets de mobilité professionnelle externe.

Ainsi dans l'hypothèse de la mobilité externe sollicitée par le salarié, il lui sera préalablement proposé la liste des postes disponibles au sein du Groupe PSA. Les postes en adéquation avec les qualifications du salarié ou avec celles qu'il pourrait acquérir moyennant une formation d'adaptation seront mis en évidence pour que le salarié se positionne à leur égard. Chaque salarié est assuré de recevoir au moins une offre de reclassement adéquat avec son profil au sein du Groupe. Ce n'est que si le salarié refuse de s'engager dans ce processus de reclassement interne que l'adhésion à la mesure de mobilité externe sera engagée.

## Article 2.2. Les mesures du PREC

### Article 2.2.1. Les mesures de mobilité professionnelle interne

Les mesures d'accompagnement suivantes seront mises en œuvre en cas de PREC :

- Bilan professionnel généralisé pouvant conduire à un bilan de compétences approfondi pour chaque salarié concerné

Le bilan professionnel constituera l'étape initiale de tout le processus d'accompagnement. Il permet d'être plus efficace dans les actions d'orientation, d'évolution professionnelle, de mobilité voire de reconversion. Ce bilan permet également l'élaboration d'un profil personnel et d'un plan d'action individuel adapté, prenant en compte les emplois disponibles et comprenant, notamment, des actions de formation.

Ce bilan professionnel peut, si nécessaire, conduire à un bilan de compétences approfondi.

- Plan de formation individuel et Top Compétences

Si la mobilité professionnelle nécessite une remise à niveau ou l'acquisition d'une formation professionnelle complémentaire, l'entreprise prendra en charge une formation de mise à niveau, facilitant l'intégration et l'adaptation au nouvel emploi. Le contenu et la durée de celle-ci devront être validés par l'Espace de Mobilité et de Développement Professionnel. Son financement est plafonné à 300 heures.

- Accompagnement de la mobilité interne géographique

L'ensemble des dispositifs prévus au chapitre 1, section 2, article 3.1 de la présente annexe est applicable en cas de mobilité géographique.

### Article 2.2.2. Les mesures d'aménagement du temps de travail

#### Article 2.2.2.1. Le congé de longue durée

L'entreprise entend favoriser, par un dispositif d'aides, le congé de longue durée avec suspension du contrat de travail.

Pendant toute la durée du congé de longue durée et au maximum pendant une durée de 3 ans, le contrat de travail du salarié sera suspendu. A son retour, le salarié retrouvera son emploi précédent ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération équivalente sur son site d'origine.

L'adhésion à cette mesure donnera lieu à la signature d'un avenant au contrat de travail. Elle devra être formulée par le salarié 2 mois avant la date envisagée de mise en œuvre.

L'entreprise s'engage à répondre dans le mois suivant la réception de la demande écrite. Cette lettre précisera, soit l'acceptation de la demande, soit un report maximum du début du congé aidé de 6 mois.

### Mesures d'accompagnement

Le salarié bénéficiera d'un maintien de son ancienneté et des avantages liés, pendant toute la période de congé longue durée.

Une indemnité d'incitation sera versée au salarié, pendant la période d'ouverture du plan, à hauteur de :

- 2 mois de salaires pour un congé de 2 ans
- 3 mois de salaires pour un congé de 3 ans

Cette indemnité sera soumise aux cotisations légales en vigueur et imposable. Le versement s'effectuera lors du départ en congé de longue durée.

Dans le cas où le salarié souhaite revenir dans l'entreprise à l'issue de la période, il lui sera proposé un emploi similaire à son emploi précédent sur son site d'origine.

Les congés de longue durée en cours à la date de signature du présent accord n'ouvrent pas droit aux conditions financières du présent article.

Le salarié bénéficiaire de cette mesure pourra procéder au solde de ses compteurs calculé selon les règles en vigueur lors de son départ en congé de longue durée.

### Retour anticipé

Un salarié qui justifiera une demande de retour anticipé, retrouvera, dans un délai de 2 mois suivant la date de la demande de retour, un emploi similaire de même catégorie.

Le retour anticipé pourrait être justifié notamment, par une situation de surendettement, un accident de la vie ou l'évolution de la situation de la famille.

En cas de retour anticipé, le salarié s'engage à rembourser l'indemnité d'incitation versée au prorata de la durée effectuée.

### Couverture sociale et ancienneté

Du fait de la suspension de son contrat de travail, le salarié ne bénéficiera, ni du dispositif de complémentaire santé, ni du régime de prévoyance.

Afin d'éviter toute interruption de couverture, il recevra à son domicile une proposition d'affiliation au contrat facultatif « maintien de garantie », afin de lui permettre de conserver sans participation de l'employeur les mêmes remboursements que ceux du contrat Vitali actifs.

De même, pour la prévoyance, le salarié pourra demander à bénéficier, sans participation de l'employeur, de la même couverture pendant une durée maximale de 12 mois en renvoyant à son gestionnaire RH le questionnaire d'adhésion au contrat de prévoyance qui lui sera fourni.

Les possibilités de maintien du régime « Vitali Santé » et du régime de prévoyance seront rappelées au salarié dans le courrier de l'entreprise fixant les conditions du départ en congé de longue durée.

### Article 2.2.2.2. Le passage temporaire à temps partiel

Les salariés qui souhaitent réduire leur temps de travail, pendant une durée minimale de deux ans, pourraient le faire dans les conditions définies ci-dessous.

Il sera proposé aux salariés à temps complet de bénéficier, au choix :

- d'un travail à temps partiel de 80 % en moyenne pendant 2 ans (pouvant aller jusqu'à 3 ans) ;
- d'un travail à temps partiel de 50 % en moyenne pendant 2 ans (pouvant aller jusqu'à 3 ans).

Dans l'hypothèse où la durée du travail serait inférieure à 24 heures hebdomadaires, il sera indiqué dans l'avenant au contrat de travail les raisons d'organisation personnelles qui ont conduit le salarié a sollicité ce mode d'organisation du travail. L'avenant au contrat de travail sera signé pour une durée annuelle.

Les horaires de travail du salarié seront regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. L'organisation du temps de travail pourra ainsi être mise en œuvre dans le cadre de la semaine, du mois, du trimestre, voire de l'année.

**Conditions d'adhésion**

Les conditions pour pouvoir bénéficier du dispositif d'aide de passage à temps partiel sont les suivantes :

- avoir 5 ans d'ancienneté dans le Groupe,
- avoir un contrat de travail à temps plein ou à 80 % dans les 12 mois précédant l'adhésion à cette mesure.

L'adhésion à ce dispositif, qui donnera lieu à la signature d'un avenant au contrat de travail, est à l'initiative du salarié qui en formule la demande à l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel. Cette demande devra intervenir au moins 2 mois avant la date envisagée pour la mise en œuvre.

L'entreprise s'engage à répondre dans le mois suivant la réception de la demande écrite. Cette lettre précisera, soit l'acceptation de la demande, soit le refus, ainsi que la modalité de mise en œuvre retenue.

**Mesures d'accompagnement**

La rémunération est calculée au prorata du temps de travail.

Ce dispositif sera complété par une aide compensatrice qui pourra se décliner sous la forme :

- D'une prime incitative versée mensuellement :

  - 5 % du salaire brut de référence en cas de passage à temps partiel de 80 % pendant deux ans.
  - 10 % du salaire brut de référence en cas de passage à temps partiel de 50 % pendant deux ans.

Elle est soumise aux cotisations en vigueur et imposable.

- La prise en charge, par l'entreprise, du maintien des cotisations vieillesse du régime de Sécurité Sociale et des régimes complémentaires AGIRC et ARRCO (part employeur et part salarié) sur la base du temps de travail du salarié avant son adhésion au dispositif.

### Article 2.2.3. Les mesures de mobilité externe

### Article 2.2.3.1. La mobilité professionnelle externe vers un autre employeur

Les parties conviennent que la cellule emploi externes Groupe et les Plates-Formes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles développées dans le chapitre 2 de la présente annexe facilitent l'identification d'opportunité d'emplois externes chez un autre employeur.

- **Conditions d'éligibilité**

Ne peuvent pas bénéficier des mesures du PREC, les salariés qui :

- sont titulaires d'un contrat à durée déterminée,
- ont moins d'un an d'ancienneté au moment où ils souhaiteront adhérer au dispositif,
- peuvent faire liquider un avantage retraite à taux plein dans les 12 mois suivant la rupture effective de leur contrat de travail.

- **Mesures d'accompagnement**

Un entretien d'évaluation et d'orientation pour la mobilité externe est réalisé avec l'Espace de Mobilité et de Développement Professionnel.

Au cours de l'entretien, le projet professionnel vers un autre employeur est abordé et évalué, ainsi que les éventuelles démarches nécessaires dans le cadre de ce départ volontaire.

- **Période de mobilité probatoire**

Afin de sécuriser le parcours professionnel extérieur, le salarié concerné peut bénéficier d'une période de mobilité probatoire, correspondant à la période d'essai dans le nouvel emploi. Durant cette période de mobilité, le contrat de travail est suspendu, en vue de découvrir l'emploi dans une autre entreprise. Lorsque cette autre entreprise est concurrente du Groupe, le salarié est tenu d'indiquer l'identité de l'entreprise concernée, lors de sa demande de période de mobilité probatoire.

L'attribution au salarié d'une période de mobilité probatoire donne lieu, préalablement à sa prise d'effet, à la signature par les parties d'un avenant au contrat de travail.

L'avenant indique l'objet et la durée de la période de mobilité. Il précise que, durant cette période, le contrat de travail est suspendu.

- **Période de mobilité volontaire sécurisée**

La période de mobilité volontaire sécurisée pourra être utilisée comme période probatoire. Sa durée sera néanmoins limitée à 6 mois.

Au terme de la période de mobilité volontaire sécurisée, soit le salarié réintégrera son emploi ou un emploi similaire au sein de son établissement d'origine, soit la convention de rupture d'un commun accord pour motif économique prendra effet.

- **Prêt de main d'œuvre**

Le prêt de main d'œuvre, tel que prévu à l'article L. 8241-2 du Code du travail peut constituer un autre moyen simple et sécurisé d'accomplir une période de mobilité probatoire dans une autre entreprise.

- **Mesures financières**

Le salarié en mobilité professionnelle externe vers un autre employeur reçoit lors de son départ, à l'issue de son préavis :

- Les éléments du solde du contrat calculés prorata temporis (salaire, congés).
- Le versement d'une indemnité de départ volontaire équivalente à l'indemnité de licenciement calculée selon le barème issu de l'avenant de septembre 2007 à l'accord GPEC d'avril 2007 (fiche 1).

## Article 2.2.3.2. Création / reprise d'entreprise (essaimage)

Grâce aux compétences acquises dans le cadre de leur activité professionnelle, certains salariés peuvent envisager de se développer en dehors de l'entreprise au travers de la création ou de la reprise d'entreprise.

L'Espace de Mobilité et de Développement Professionnel appréciera le caractère consistant du projet de création / reprise d'entreprise. Elle offrira également au salarié candidat aide et conseil pour l'appui à la création ou reprise d'entreprise.

Les parties conviennent que cette démarche peut être encouragée dans la mesure où elle s'inscrit dans un parcours professionnel qui peut contribuer au développement économique local.

Ne peuvent pas bénéficier des mesures d'adéquation, les salariés qui :

- sont titulaires d'un contrat à durée déterminée,
- ont moins d'un an d'ancienneté au moment où ils souhaiteront adhérer au dispositif,
- peuvent faire liquider un avantage retraite à taux plein dans les 12 mois suivant la rupture effective de leur contrat de travail.

Le salarié reçoit lors de son départ de l'entreprise :

- Les éléments du solde du contrat calculés prorata temporis (salaire, congés).
- Le versement d'une indemnité de départ volontaire équivalente à l'indemnité de licenciement calculée selon le barème issu de l'avenant de septembre 2007 à l'accord GPEC d'avril 2007 (fiche 1).

En complément des mesures applicables en cas de mobilité professionnelle externe, il est prévu les mesures suivantes :

- Prêt remboursable à taux zéro

Dans le cadre de la création d'entreprise, un prêt remboursable d'un maximum de 15.000 €, à taux zéro, est versé lors de la rupture du contrat de travail sur présentation de documents permettant d'établir l'effectivité de la création d'entreprise.

- Achat aidé d'un véhicule

L'utilisation d'un véhicule automobile peut être dans certaines activités une nécessité.

Ainsi, dans le cadre de la création ou de la reprise d'entreprise, le salarié pourra acquérir un véhicule d'occasion VP ou VUL à des conditions particulières telles que pratiquées dans le PREC 2013.

Cette possibilité sera ouverte pendant 6 mois après la rupture du contrat de travail pour création ou reprise d'entreprise.

- Une indemnité complémentaire individuelle de création ou de reprise d'entreprise, dont le montant est fixé à 6.000 €.

Cette indemnité est versée en deux fois : une première moitié dès la présentation du justificatif de création ou de reprise d'entreprise (Kbis, immatriculation au Registre du Commerce et des Sociétés ou au répertoire des métiers ou à l'URSSAF), et la seconde moitié après 6 mois d'activité de l'entreprise suivant l'immatriculation (sur justificatif du maintien d'une activité réelle).

Les éventuelles aides publiques, accordées par l'Etat au salarié concerné, peuvent se rajouter à cette indemnité.

- Une indemnité d'aide à l'emploi local de 2.000 €.

Cette indemnité sera versée, lors du premier versement cité ci-dessus, si la création ou la reprise d'entreprise a lieu dans le bassin d'emploi du site d'affectation initial du salarié.

- Une indemnité de soutien à la création d'emploi.

Le montant est fixé à 1.000 €et sera versé, lors du second versement, dès lors que le salarié repreneur ou créateur d'emploi établit avoir déclaré à l'URSSAF (déclaration unique d'embauche) un salaire dans les 6 mois suivant la création d'entreprise.

Le nombre d'indemnités de soutien à la création d'emploi est plafonné à 2 (emplois à temps plein), soit 2.000 €pour deux emplois créés.

Pour bénéficier de ces trois aides, les salariés doivent :

- Soit créer ou reprendre une entreprise, à condition d'en exercer effectivement le contrôle c'est-à-dire détenir au moins 51 % du capital et bénéficier, à cette occasion, d'une activité salariée au sein de cette structure, soit entreprendre l'exercice d'une autre profession non salariée, profession libérale, agent commercial, artisan, commerçant.

- Notifier la création d'entreprise auprès de l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel dans les deux mois à compter de la notification de la rupture du contrat. C'est à compter de cette date que courront les délais mis en œuvre pour ces nouvelles mesures complémentaires.

### Article 2.2.3.3. Congé de reclassement volontaire

Dans le cadre du PREC, le congé de reclassement sera également proposé aux salariés à l'exception de ceux :

- titulaires d'un contrat à durée déterminée,
- ayant moins d'un an d'ancienneté au moment où ils souhaiteront adhérer au dispositif,
- pouvant faire liquider un avantage retraite à taux plein dans les 12 mois suivant la rupture effective de leur contrat de travail.

Le congé de reclassement correspond à la durée du préavis conventionnel auquel s'ajoute une durée supplémentaire de 3 mois. La durée totale ne sera pas inférieure à 4 mois mais ne pourra pas être supérieure à 12 mois. Il sera indemnisé à 100 % pendant la durée du préavis conventionnel et à 65 % au-delà. A l'issue du congé de reclassement, le contrat de travail est rompu. Les conditions de durée du congé de reclassement, notamment pour les salariés de 50 ans et plus, seront fixées dans le document unilatéral homologué.

Le salarié pourra adhérer à un congé de reclassement volontaire pour définir un projet professionnel avec le bénéfice d'actions de formation, des prestations de l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel et de l'appui du cabinet de reclassement.

Le bénéfice du congé de reclassement est également ouvert à des salariés ayant un projet de reconversion impliquant une formation de longue durée qualifiante ou sanctionnée par une reconnaissance professionnelle.

Dans cette hypothèse, l'accès au congé de reclassement sera conditionné à la validation du projet par l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel (avec l'appui du cabinet de reclassement), sur la base des critères suivants : nature de la formation, cohérence avec le projet professionnel, éventuels concours de financements extérieurs, accès au régime de stagiaire de la formation professionnelle, probabilité d'emploi à l'issue de la formation.

Le congé de reclassement sert également de support juridique au « Congé de Transition Professionnelle » vers des emplois disponibles de grandes entreprises partenaires dans les Plates-Formes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles décrites à l'article 5.1.2.

Le salarié recevra à la fin de son congé de reclassement :

- Les éléments du solde du contrat calculés prorata temporis (salaire, congés).

- Une indemnité de départ volontaire équivalente à l'indemnité de licenciement calculée selon le barème issu de l'avenant de septembre 2007 à l'accord GPEC d'avril 2007 (barème en fiche 1).

### Article 2.2.3.4. Congé de Transition Professionnelle

Le dispositif de transition professionnelle permet d'accompagner la reconversion professionnelle des salariés concernés par un projet de Plan de Redéploiement des Emplois et des Compétences.

Le Congé de Transition Professionnelle, expérimenté dans le cadre du plan de réorganisation industrielle, constitue une passerelle sécurisée vers l'emploi externe, au sein des Plates-Formes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles (cf. article 5.1.2 du chapitre 2 de la présente annexe).

Ce dispositif permet, à partir des besoins d'embauches identifiés de grandes entreprises partenaires de PSA sur des métiers précis, d'effectuer une préembauche sur site PSA, puis d'assurer dans le cadre d'un congé de reclassement dont la durée est à définir, la formation demandée par les entreprises d'accueil.

Le salarié entre dans le dispositif de transition professionnelle dès lors que son embauche future aura été validée par l'entreprise partenaire et que le cursus de formation aura été organisé pour permettre la prise de poste au sein de l'entreprise partenaire.

Les formations peuvent, en fonction des organisations retenues, être organisées sur les sites de Peugeot Citroën Automobiles ou dans des centres de formation, comme l'AFPA.

A la fin du congé de reclassement, le salarié signe avec l'entreprise partenaire son nouveau contrat de travail.

Le salarié recevra à la fin de son congé de reclassement :
- Les éléments du solde du contrat calculés prorata temporis (salaire, congés).
- Une indemnité de départ volontaire équivalente à l'indemnité de licenciement calculée selon le barème issu de l'avenant de septembre 2007 à l'accord GPEC d'avril 2007 (barème en fiche 1).

En cas d'échec aux formations constaté par Peugeot Citroën Automobiles, le salarié sera réintégré sur son site d'origine sur son poste ou sur un emploi similaire assorti d'une même rémunération. Le contrat de travail Peugeot Citroën Automobiles se poursuivra.

### Article 2.2.4. Les mesures supplémentaires en faveur des salariés « âgés »

Dans le cadre de la décision unilatérale de l'employeur homologuée ou dans l'accord majoritaire, il pourra être décidé de recourir à tout ou partie des mesures du chapitre 3 portant les engagements relatifs aux salariés « âgés » de l'annexe relative au Contrat de Génération de Peugeot Citroën Automobiles : *« Insérer professionnellement les jeunes dans l'entreprise et maintenir de façon adaptée l'emploi des seniors »*.

Au-delà de ces mesures, il pourrait être envisagé de recourir au Départ Volontaire en Retraite à taux plein et au temps partiel de fin de carrière.

### Article 2.2.4.1. Départ Volontaire en Retraite à taux plein à l'initiative du salarié

Certains salariés peuvent souhaiter mettre fin à leur carrière professionnelle par un départ volontaire à la retraite à taux plein. Le poste ainsi libéré par leur départ peut permettre d'améliorer les mobilités internes.

Ces départs volontaires à la retraite s'effectuent selon les modalités suivantes :
- Versement de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraites selon les barèmes joints en fiche 2.
- Majoration, à hauteur de 3 mois de salaire, sans distinction de catégorie socio-professionnelle du salarié et de son ancienneté au moment du départ.

La rupture du contrat de travail permet au salarié de procéder à un déblocage de son épargne d'entreprise.

### Article 2.2.4.2. Temps partiel de fin de carrière

Les salariés qui souhaitent réduire leur temps de travail, au cours des deux dernières années précédant la liquidation de leur retraite, pourraient le faire dans les conditions définies ci-dessous.

Ce dispositif est destiné à favoriser la diminution progressive d'activité grâce, notamment, à un allègement de la charge de travail, un aménagement de l'horaire et, le cas échéant, à une réorganisation de ses activités.

Il serait proposé aux salariés à temps complet de bénéficier, au choix :

- d'un travail à temps partiel de 80 % en moyenne pendant 2 ans (pouvant aller jusqu'à 3 ans),
- d'un travail à temps partiel de 50 % en moyenne pendant 2 ans (pouvant aller jusqu'à 3 ans).

Dans l'hypothèse où la durée du travail serait inférieure à 24 heures hebdomadaires, il sera indiqué dans l'avenant au contrat de travail les raisons d'organisation personnelles qui ont conduit le salarié a sollicité ce mode d'organisation du travail. L'avenant au contrat de travail sera signé pour une durée annuelle.

Les horaires de travail du salarié seront regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. L'organisation du temps de travail pourra ainsi être mise en œuvre dans le cadre de la semaine, du mois, du trimestre, voire de l'année.

A l'issue de cette période, le salarié demande à bénéficier d'un départ en retraite. L'indemnité versée sera calculée sur la base de la rémunération perçue au titre des 12 derniers mois d'activité à temps plein. Elle sera soumise aux cotisations légales en vigueur et imposables au moment du départ.

**Conditions d'adhésion**

Les conditions pour pouvoir bénéficier du dispositif de réduction du temps de travail en fin de carrière sont les suivantes :

- remplir les conditions d'âge et de trimestres pour pouvoir faire liquider une retraite à taux plein deux ans après le début du temps partiel de fin de carrière,
- avoir 5 ans d'ancienneté dans le Groupe.

L'adhésion à ce dispositif donne lieu à la signature d'un avenant au contrat de travail. Elle est à l'initiative du salarié qui en formule la demande auprès de l'Espace de Mobilité et de Développement Professionnel. Cette demande devra intervenir au moins 2 mois avant la date envisagée pour la mise en œuvre.

L'entreprise s'engage à répondre dans le mois suivant la réception de la demande écrite. Cette lettre précisera soit l'acceptation de la demande, soit le refus, ainsi que les modalités retenues pour la mise en œuvre.

Les salariés qui travaillent déjà à temps partiel seront éligibles à cette mesure. Il leur sera proposé la signature d'un nouvel avenant à leur contrat de travail.

**Mesures d'accompagnement**

La rémunération est calculée au prorata du temps de travail.

Ce dispositif sera complété par une aide compensatrice qui pourra se décliner sous la forme :

- Une indemnité compensatrice mensuelle :

  - 5% du salaire brut de référence en cas de passage à temps partiel de 80% pendant deux ans.
  - 10% du salaire brut de référence en cas de passage à temps partiel de 50% pendant deux ans.

  Elle est soumise aux cotisations en vigueur et imposable.

- La prise en charge, par l'entreprise, du maintien des cotisations au régime d'assurance vieillesse de la Sécurité Sociale et aux régimes complémentaires de retraite AGIRC/ARRCO (part employeur et part salarié) sur la base du temps de travail du salarié avant son adhésion au dispositif.

Les salariés passant à temps partiel en fin de carrière continueront de cotiser au régime de retraite supplémentaire à cotisations définies (retraite supplémentaire PSA) sur la base d'un salaire reconstitué à temps plein, l'employeur prenant à sa charge le complément de cotisations (part employeur et part salarié).

## Article 2.3. Avantages attribués aux salariés adhérant à une mesure de mobilité externe et bénéficiaire du Plan de Redéploiement des Emplois et des Compétences

En cas de réorganisation de l'entreprise nécessitant la mise en œuvre d'un PREC, les mesures suivantes sont prévues pour accompagner chaque départ externe :

- Versement d'une indemnité complémentaire d'incitation en cas de projet professionnel vers un autre employeur, projet de création/reprise d'entreprise, congé de reclassement volontaire.

Cette indemnité complémentaire d'incitation aura pour effet d'encourager les salariés concernés et intéressés à se mobiliser pour finaliser rapidement un projet conduisant à se réorienter à l'extérieur de l'entreprise.

Le montant de l'indemnité d'incitation ne pourra pas être inférieur à 3 mois de salaire, sans distinction de catégorie socio-professionnelle du salarié et de son ancienneté au moment du départ. Le montant sera déterminé lors des consultations précitées, notamment en fonction de l'importante de la réorganisation envisagée.

Le cumul du barème de l'ICL harmonisée et majorée (barème en fiche 1) et de l'indemnité complémentaire d'incitation ne pourra pas dépasser 24 mois et ne sera pas inférieur à 6 mois.

**Formation**

A l'exception de la mesure du projet professionnel vers un autre employeur, Peugeot Citroën Automobiles prendra en charge le besoin de formation si le reclassement ou la reconversion externe nécessitent une remise à niveau ou l'acquisition d'une formation professionnelle complémentaire. Cette prise en charge de la formation sera plafonnée à 300 heures de formation.

Le plan de formation (contenu et durée) devra être établi et validé avec l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel avant la rupture du contrat de travail.

### Prise en charge du différentiel de rémunération

La prise en charge du différentiel de rémunération concerne les salariés qui ont adhéré à une mesure de projet professionnel vers un autre employeur ou qui sont reclassés chez un autre employeur suite à un congé de reclassement.

L'objectif est de garantir, pendant une durée de 24 mois maximum, la prise en charge d'un différentiel de rémunération.

Le différentiel de rémunération permet de compenser tout ou partie de l'écart de rémunération lorsque le salarié a trouvé un emploi chez un nouvel employeur en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois mais perçoit un salaire moindre que le salaire auparavant perçu chez Peugeot Citroën Automobiles.

Lors de son entrée dans le dispositif, le salarié sera informé par courrier de la possibilité de demander à bénéficier du différentiel de rémunération.

**Montant du différentiel de rémunération**

Le montant du différentiel de rémunération sera calculé en fonction du montant de la perte de salaire, après comparaison entre le salaire net antérieur et le salaire net de reclassement, sous réserve d'un plafond maximum fixé à 300 euros nets par mois pour les 12 premiers mois de reclassement et de 200 euros nets maximum par mois pour les 12 mois suivants.

**Calcul du différentiel de rémunération**

- Le salaire de référence permettant d'effectuer la comparaison inclura tous les éléments de salaire net ayant servi d'assiette pour le calcul des cotisations d'assurance chômage, à l'exception des majorations pour heures supplémentaires.
  A ce titre, se trouveront notamment incluses toutes les primes, gratifications, allocations diverses dont la contrepartie est le travail normal dans l'entreprise (par exemple : primes d'ancienneté, indemnités liées aux conditions de travail).

- De même, seront notamment inclus les avantages en nature, les indemnités diverses telles que les congés payés ou les jours fériés.

- Le salaire de l'emploi antérieur sera la rémunération nette moyenne perçue par le bénéficiaire au cours des 12 derniers mois précédant le début de la période de mobilité volontaire sécurisée. En cas de salaire incomplet pendant la période de référence, le salaire sera reconstitué selon la législation en vigueur. En cas de suspension du contrat de travail depuis 12 mois sans rémunération, la rémunération nette moyenne sera reconstituée.

- En revanche, seront exclues du salaire de référence les rémunérations qui, bien que perçues pendant la période de référence, ne se rapporteraient pas à la période considérée. Seront exclus, en outre, les frais professionnels.

- Le salaire de l'emploi de reclassement correspondra au salaire net moyen perçu par le salarié au cours des 6 premiers mois de contrat puis des 6 mois suivant de contrat. Les périodes au cours desquelles l'intéressé n'aura pas perçu une rémunération normale, et notamment les périodes de suspension du contrat de travail et de chômage partiel, ainsi que les sommes perçues au titre du droit individuel à la formation ne seront pas prises en compte.

- La comparaison entre le salaire antérieur et le salaire de reclassement s'effectuera sur la base de l'horaire hebdomadaire habituellement pratiqué dans chacune des entreprises dans la limite de la durée légale du travail.

- Le différentiel de rémunération constituera une majoration de l'indemnité de départ dont il suivra le régime fiscal et social applicable au moment de son versement.

**Versement du différentiel de rémunération**

Le différentiel de rémunération sera versé au salarié par l'entreprise en 4 fractions :

- La 1ère fraction sera versée 6 mois après le début de la période de mobilité volontaire sécurisée. Elle sera déterminée en comparant, sur ces 6 premiers mois, la différence entre la rémunération mensuelle nette de l'emploi antérieur et celle de l'emploi de reclassement.

- Les fractions suivantes seront versées par tranches de 6 mois jusqu'à la fin des 24 mois (sur la base du calcul de la rémunération entre le 6ème et le 24ème mois de reclassement).

Le différentiel ne sera pas versé si, lors de l'instruction du versement, l'écart constaté entre les deux rémunérations est inférieur à 20 euros mensuels.

Pour bénéficier de ces versements, le salarié devra adresser à son Gestionnaire RH les bulletins de paie justifiant de la perte de ressources dans le mois suivant les 6 premiers mois et dans le mois suivant chaque période de versement.

Passé ce délai, sa demande sera rejetée.

### Avantage Voiture Collaborateur Groupe (VCG)

Le salarié bénéficiera de l'avantage VCG pendant les périodes en congé de reclassement, à temps partiel y compris fin de carrière et en congé de longue durée.

Il bénéficiera de cet avantage et de la carte de retraité s'il fait effectivement liquider sa retraite à taux plein à l'issue du dispositif choisi.

### Epargne salariale

Le salarié qui quitte le Groupe se verra remettre un Livret d'Epargne Salariale reprenant ses avoirs détenus auprès de Natixis Interepargne.

Le salarié bénéficiera de la participation et de l'intéressement au titre de l'exercice de la rupture de son contrat de travail (ceux-ci étant calculés prorata temporis).

La rupture du contrat de travail est un « cas de déblocage anticipé ». Celui-ci peut concerner tous les avoirs (participation, intéressement, versements volontaires) investis sur tous les Plans du Plan d'Epargne Entreprise PSA Peugeot Citroën.

Le déblocage ne peut intervenir qu'en une seule fois. En conséquence, les avoirs qui n'auraient pas été débloqués restent investis et conservent leur durée d'indisponibilité initiale. Le motif invoqué ne pourra être réutilisé pour un autre déblocage.

**Retraite supplémentaire PSA à cotisations définies**

Les droits résultant des cotisations salariales et patronales versées au titre du régime supplémentaire de retraite PSA sont définitivement acquis.

Le salarié a également la possibilité de faire des versements individuels facultatifs.

A partir de la date de rupture du contrat de travail, le compte individuel ne peut plus être alimenté par de nouvelles cotisations salariales ou patronales.

Les salariés dont le contrat de travail a été rompu, ont le choix :

- de conserver leur compte individuel au sein de l'assureur actuel. Dans ce cas, leur compte individuel sera géré dans les mêmes conditions jusqu'à la liquidation de droits de retraite,
- ou de demander, sans limite de délai après la date de rupture du contrat de travail, le transfert de leur compte individuel vers un régime du même type proposé par le nouvel employeur ou un Plan Epargne Retraite Populaire souscrit à titre individuel auprès d'un organisme assureur.

Aucun frais de transfert des fonds ne sera imputé.

**Capital initial**

Si le salarié est participant à l'Institution de Retraite Supplémentaire des Ingénieurs et Cadres de PSA Peugeot Citroën et s'il relève de l'article 2bis du règlement de l'Institution, il recevra, au moment de son départ, en complément une indemnité destinée à compenser financièrement la perte définitive de ses droits à bénéficier, des allocations prévues au règlement de l'Institution.

Cette indemnité sera évaluée forfaitairement comme égale au capital constitutif initial revalorisé au 1er janvier de l'année de rupture du contrat de travail selon les termes de l'annexe au règlement de l'Institution.

## Article 2.4. Sollicitation des dispositions aidées auprès de l'Etat

### Article 2.4.1. Aide au retour au pays

Afin d'accompagner les projets de retour au pays pour les salariés de nationalité étrangère, Peugeot Citroën Automobiles sollicitera l'Administration pour conclure des conventions prévoyant des mesures d'accompagnement administratif et financier pour les salariés qui le demandent.

De son côté, l'entreprise mettra en œuvre les aides suivantes :

- aide au diagnostic personnel,
- formation complémentaire et bilan d'orientation en fonction des projets personnels,
- assistance administrative pour préparer le départ du salarié,
- complément indemnitaire avec l'indemnité de rupture du contrat de travail améliorée et harmonisée et de préavis, afin que l'indemnité totale cumulée ne soit pas inférieure à 15 mois et ne dépasse pas 24 mois de salaire.

### Article 2.4.2. Allocation temporaire dégressive (ATD)

Afin d'aider le salarié qui, dans le cadre d'un départ de l'entreprise, en application du présent accord, disposerait d'un nouveau contrat de travail dans un bassin d'emploi moins bien rémunéré, Peugeot Citroën Automobiles sollicitera la conclusion de conventions d'allocation temporaire dégressive (ATD) avec l'Administration du travail.
En effet, ces conventions permettent de verser au salarié une allocation destinée à compenser une éventuelle différence de rémunération, pendant toute la durée de la convention, au maximum pendant deux années.

L'allocation temporaire dégressive serait sollicitée pour les salariés reclassés chez un autre employeur à l'issue de leur congé de reclassement ou les salariés ayant directement adhéré au projet professionnel vers un autre employeur.

L'écart de salaire doit être justifié et évalué sur présentation des bulletins de salaire conformément aux règles relatives à l'ATD.

L'allocation est plafonnée à 200 euros par mois et ne peut conduire à une rémunération globale supérieure au salaire initial ayant servi de base de calcul de l'ATD. Elle cesse d'être versée au plus tard au bout de deux ans.

## Chapitre 4 : Dispositions finales

La présente annexe est conclue pour une durée déterminée de 3 ans à compter de la date de signature de l'accord sur le « Nouveau Contrat Social » de Peugeot Citroën Automobiles.

L'accord sur le Nouveau Contrat Social de Peugeot Citroën Automobiles et la présente annexe s'inscrivent dans le cadre des dispositions légales prévues aux articles L. 2242-15 et suivants du Code du travail. Ils tiennent compte des évolutions législatives introduites par la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi.

Les parties décident d'établir un bilan d'application des mesures contenues dans cette annexe au terme de la période triennale afin d'analyser les modalités de sa reconduction ou de ses évolutions.

Au cas où des dispositions légales ou conventionnelles nouvelles auraient une incidence sur l'accord sur le « Nouveau Contrat Social » et la présente annexe, il est entendu que les parties signataires se rencontreront pour en examiner les conséquences.

## Fiche 1 (PREC)

## Barème de l'indemnité Conventionnelle de Licenciement issu de l'avenant à l'accord GPEC de septembre 2007

**Indemnité de licenciement** : barème amélioré, issu de l'avenant à l'accord sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, relatif à l'accompagnement des transformations collectives du 11 septembre 2007

**OUVRIERS – EMPLOYES ET TAM** (hors majorations en fonction de l'âge)

| Ancienneté (années) | Mois de salaire |
|---|---|
| 1 | 0,40 |
| 2 | 0,60 |
| 3 | 0,90 |
| 4 | 1,20 |
| 5 | 1,50 |
| 6 | 1,80 |
| 7 | 2,10 |
| 8 | 2,40 |
| 9 | 2,70 |
| 10 | 3,00 |
| 11 | 3,40 |
| 12 | 3,80 |
| 13 | 4,20 |
| 14 | 4,60 |
| 15 | 5,00 |
| 16 | 5,40 |
| 17 | 5,80 |
| 18 | 6,20 |
| 19 | 6 60 |
| 20 | 7,00 |
| 21 | 7,50 |
| 22 | 8,00 |
| 23 | 8,50 |
| 24 | 9,00 |
| 25 | 9,50 |
| 26 | 10,00 |
| 27 | 10,50 |
| 28 | 11,00 |
| 29 | 11,50 |
| 30 | 12,00 |
| 31 | 12,50 |
| 32 | 13,00 |
| 33 | 13,50 |
| 34 | 14,00 |
| 35 | 14,50 |
| 36 | 15,00 |
| 37 | 15,50 |
| 38 | 16,00 |
| 39 | 16,50 |
| 40 | 17,00 |

**1 mois supplémentaire est accordé aux Ouvriers, Employés et TAM de plus de 50 ans**

## CADRES

**Indemnité de licenciement** : barème issu de l'avenant à l'accord sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, relatif à l'accompagnement des transformations collectives du 11 septembre 2007

| Ancienneté (années) | Mois de salaire |
|---|---|
| 1 | 0,30 |
| 2 | 0,60 |
| 3 | 0,90 |
| 4 | 1,20 |
| 5 | 1,50 |
| 6 | 1,80 |
| 7 | 2,10 |
| 8 | 2,70 |
| 9 | 3,30 |
| 10 | 3,90 |
| 11 | 4,50 |
| 12 | 5,10 |
| 13 | 5,70 |
| 14 | 6,30 |
| 15 | 6,90 |
| 16 | 7,50 |
| 17 | 8,10 |
| 18 | 8,70 |
| 19 | 9,30 |
| 20 | 9,90 |
| 21 | 10,50 |
| 22 | 11,10 |
| 23 | 11,70 |
| 24 | 12,30 |
| 25 | 12,90 |
| 26 | 13,50 |
| 27 | 14,10 |
| 28 | 14,70 |
| 29 | 15,30 |
| 30 | 15,90 |
| 31 | 16,50 |
| 32 | 17,10 |
| 33 | 17,70 |
| 34 | 18,00 |
| 35 | 18,00 |
| 36 | 18,00 |
| 37 | 18,00 |
| 38 | 18,00 |
| 39 | 18,00 |
| 40 | 18,00 |

**Les majorations et minorations en fonction de l'âge prévues dans la Convention Collective des Ingénieurs et Cadres sont applicables.**

## Fiche 2

## Barème de l'indemnité de Départ Volontaire en Retraite

| Ancienneté révolue | OUVRIERS / EMPLOYES TAM<br>Montant à verser<br>en mois de salaire | CADRES<br>Montant à verser<br>en mois de salaire |
|---|---|---|
| **1** | 0 | 0 |
| **2** | 0,5 | 0,5 |
| **3** | 0,5 | 0,5 |
| **4** | 0,5 | 0,5 |
| **5** | 1 | 1 |
| **6** | 1 | 1,2 |
| **7** | 1 | 1,4 |
| **8** | 1 | 1,6 |
| **9** | 1 | 1,8 |
| **10** | 2 | 2 |
| **11** | 2 | 2,1 |
| **12** | 2 | 2,2 |
| **13** | 2 | 2,3 |
| **14** | 2 | 2,4 |
| **15** | 2,5 | 2,5 |
| **16** | 2,5 | 2,6 |
| **17** | 2,5 | 2,7 |
| **18** | 2,5 | 2,8 |
| **19** | 2,5 | 2,9 |
| **20** | 3 | 3 |
| **21** | 3 | 3,1 |
| **22** | 3 | 3,2 |
| **23** | 3 | 3,3 |
| **24** | 3 | 3,4 |
| **25** | 3,5 | 3,5 |
| **26** | 3,5 | 3,6 |
| **27** | 3,5 | 3,7 |
| **28** | 3,5 | 3,8 |
| **29** | 3,5 | 3,9 |
| **30** | 4 | 4 |
| **31** | 4 | 4,1 |
| **32** | 4 | 4,2 |
| **33** | 4 | 4,3 |
| **34** | 4 | 4,4 |
| **35** | 5 | 5 |
| **36** | 5 | 5 |
| **37** | 5 | 5 |
| **38** | 5 | 5 |
| **39** | 5 | 5 |
| **40** | 6 | 6 |

- Le tableau ci-dessus est en « lecture directe » : pour chaque année le montant est le plus favorable entre l'accord de convergence de 1998, l'accord salarial 2004 et les barèmes Métallurgie.
- Les années effectuées après 65 ans ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'ancienneté

# NOUVEAU CONTRAT SOCIAL

# ANNEXE 3

# RELATIVE AU CONTRAT DE GENERATION

# DE

# PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES :

# *« INSERER PROFESSIONNELLEMENT LES JEUNES DANS L'ENTREPRISE ET MAINTENIR DE FACON ADAPTEE L'EMPLOI DES SENIORS »*

# PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES

# S O M M A I R E

**PREAMBULE ..... 4**

**CHAPITRE 1 : OBJECTIFS CHIFFRES EN MATIERE DE RECRUTEMENT DE JEUNES SALARIES ET DE SALARIES « AGES » ..... 6**

ARTICLE 1 - RECRUTEMENT EN ALTERNANCE ..... 6
ARTICLE 2 – RECOURS AUX STAGES EN ENTREPRISE ..... 7
ARTICLE 3 - RECRUTEMENT EN CDI ..... 7

**CHAPITRE 2 : ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES SALARIES ..... 9**

ARTICLE 1 - PARCOURS D'INTEGRATION DANS L'ENTREPRISE ..... 9
ARTICLE 2 - DESIGNATION D'UN REFERENT ..... 9
ARTICLE 3 - BILAN DU PARCOURS D'INTEGRATION ..... 10
ARTICLE 4 - MODALITES D'ACCES DES JEUNES SALARIES AU PLAN DE FORMATION ..... 10

**CHAPITRE 3 : ENGAGEMENTS RELATIFS AUX SALARIES « AGES » ..... 12**

ARTICLE 1 - DISPOSITIF DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES « AGES » ..... 12
ARTICLE 1.1. MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES « AGES » DANS LE CADRE DE LA GESTION INDIVIDUELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES ..... 12
ARTICLE 1.2. MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES « AGES » DANS LE CADRE DU DISPOSITIF D'ADEQUATION DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES ..... 13
ARTICLE 1.2.1. CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE DES MESURES DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES « AGES » DANS LE CADRE DU DISPOSITIF D'ADEQUATION DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES ..... 14
ARTICLE 1.2.2. SALARIES ELIGIBLES ..... 14
ARTICLE 1.2.3. DISPOSITIFS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES « AGES » ..... 15
ARTICLE 1.2.3.1. TEMPS PARTIEL DE FIN DE CARRIERE ..... 15
ARTICLE 1.2.3.2. MOBILITE VOLONTAIRE SECURISEE PREALABLEMENT A LA LIQUIDATION D'UNE RETRAITE A TAUX PLEIN ..... 16
ARTICLE 1.2.3.3. LA DISPENSE D'ACTIVITE PREALABLEMENT A LA LIQUIDATION D'UNE RETRAITE A TAUX PLEIN ..... 18
ARTICLE 1.2.4. LES MESURES COMBINEES D'AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE : LES CONGES DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES « AGES » ..... 20
ARTICLE 1.2.4.1. CONGE DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES « AGES » ..... 20
ARTICLE 1.2.4.2. CONGES ALLONGES DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES « AGES » ..... 22
ARTICLE 1.2.4.3. CONGE DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES « AGES » DANS LE CADRE D'UN PROJET PROFESSIONNEL EXTERNE ..... 24
ARTICLE 1.2.4.4. L'ACCOMPAGNEMENT DES CONGES DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES « AGES » ..... 24
ARTICLE 2 - MESURES DESTINEES A FAVORISER L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIES « AGES » ET LA PREVENTION DE LA PENIBILITE ..... 25
ARTICLE 2.1. POURSUIVRE LES DEMARCHES D'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ..... 26
ARTICLE 2.1.1. POURSUIVRE LES ACTIONS POUR DIMINUER LA CHARGE PHYSIQUE ..... 26
ARTICLE 2.1.2. POURSUITE DES ACTIONS POUR DIMINUER LES CHARGES COGNITIVES ET MENTALES ..... 27

ARTICLE 2.2. AMELIORER LES ACTIVITES POUR DEVELOPPER DES POSTES « LEGERS » ET ADAPTES ..... 27
ARTICLE 2.3. ASSOCIER LES SALARIES « AGES » AUX ACTIONS D'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ..... 28
ARTICLE 2.4. FAVORISER LE BIEN-ETRE AU TRAVAIL ET LA PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ..... 28

**CHAPITRE 4 : TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES AUX JEUNES SALARIES ..... 30**

ARTICLE 1 - DEFINITION DES COMPETENCES CLES ..... 30
ARTICLE 2 - TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES DANS LE CADRE DES FILIERES, DES METIERS, ET DE LA DEMARCHE D'EXPERTISE ..... 30
ARTICLE 2.1. LA DEMARCHE FILIERE ET LA LABELLISATION DES CURSUS DE FORMATION DES METIERS ..... 30
ARTICLE 2.2. LA DEMARCHE EXPERTISE ..... 31
ARTICLE 2.3. FORMATEURS ..... 32
ARTICLE 3 - TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES DANS LE CADRE DES ACTIONS DE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL ENTRE LES COLLABORATEURS ..... 32
ARTICLE 3.1. LE REFERENT ..... 32
ARTICLE 3.2. LE « MENTORING » ..... 33
ARTICLE 3.3. LE GROUPE D'ECHANGES DE PRATIQUES ..... 33

**CHAPITRE 5 : L'EGALITE DES CHANCES, FONDEMENT DE L'ACCES A L'EMPLOI ET A L'INSERTION ..... 34**

ARTICLE 1 - DEVELOPPER LA DIVERSITE DES RECRUTEMENTS ..... 34
ARTICLE 2 - GARANTIR L'EGALITE DES CHANCES DANS L'ACCES A L'EMPLOI ..... 35
ARTICLE 3 - GARANTIR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS L'ACCES A L'EMPLOI ET RENFORCER LA POLITIQUE DE FEMINISATION DE L'EMPLOI ..... 35

**CHAPITRE 6 : MOBILISATION DES OUTILS EXISTANTS PERMETTANT DE LEVER LES FREINS MATERIELS A L'ACCES A L'EMPLOI ..... 37**

ARTICLE 1 - LE DEVELOPPEMENT DE SERVICES D'ENTREPRISE EN LIEN AVEC LES BESOINS DES SALARIES ..... 37
ARTICLE 2 - LE TELETRAVAIL ..... 38

**CHAPITRE 7 : MISE EN ŒUVRE ET SUIVI TRIENNAL DU CONTRAT DE GENERATION PCA ..... 39**

ARTICLE 1 - DOCUMENT D'EVALUATION DE LA MISE EN ŒUVRE DU CONTRAT DE GENERATION ..... 39
ARTICLE 2 - SUIVI DES MESURES CONTENUES DANS L'ANNEXE PORTANT SUR LE CONTRAT DE GENERATION DE PCA ..... 39
ARTICLE 3 - SUIVI DU CONTRAT DE GENERATION AU SEIN DE L'ETABLISSEMENT ..... 40
ARTICLE 4 - DEPOT ..... 40

# PREAMBULE

## Le Contrat de Génération Peugeot Citroën Automobiles

La gestion de l'emploi et des compétences chez Peugeot Citroën Automobiles traduit l'ambition d'efficacité opérationnelle et de développement responsable de l'entreprise. Elle prend spécifiquement en compte les priorités en matière d'égalité des chances, de diversité et de conditions de travail adaptées. Le Contrat de Génération PCA présente l'opportunité de mobiliser, à nouveau, les politiques RH et les outils de gestion vers des engagements intergénérationnels ambitieux et adaptés au contexte de l'entreprise.

Le Contrat de Génération PCA se substitue à l'accord d'entreprise sur l'emploi et la motivation des seniors arrivé à son terme triennal en avril 2013. Il est rédigé en application et conformément aux dispositions de la loi du 1er mars 2013 portant création du Contrat de Génération et de l'accord national du 12 juillet 2013 relatif au Contrat de Génération dans la Métallurgie. Néanmoins, compte tenu de la situation économique de Peugeot Citroën Automobiles et de sa pyramide des âges, certaines priorités fixées dans l'accord de branche sont aménagées.

Par ailleurs, les évolutions législatives à venir concernant la réforme des retraites et notamment le projet gouvernemental évoqué de création d'un « compte personnel de prévention de la pénibilité » viendront s'intégrer, suivant des modalités à définir, dans les mesures décrites dans le chapitre 3 du présent accord sur les engagements relatifs aux salariés « âgés ».

Préalablement aux réunions de négociation portant sur le Contrat de Génération PCA, les organisations syndicales ont partagé avec la Direction, le 25 juin 2013, un diagnostic intergénérationnel. Au terme de cette réunion, le diagnostic a été remis aux organisations syndicales et à la DIRECCTE des Yvelines. Une fiche 1, jointe à la présente annexe, précise le contenu de ce diagnostic et fera l'objet d'un dépôt auprès de l'Administration du travail en même temps que l'accord sur le Nouveau Contrat Social et la présente annexe relative au Contrat de Génération de PCA.

Le diagnostic a porté sur :

- La pyramide des âges.
- Les caractéristiques des salariés « âgés » et des jeunes salariés, ainsi que leur évolution dans l'entreprise durant les trois dernières années (2010, 2011 et 2012).
- Les prévisions de départ à la retraite et de recrutement.
- La liste des compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour l'entreprise (« compétences clés »).
- Les facteurs de stress professionnel évalués par tranches d'âges par le Dispositif d'Evaluation et de Suivi du Stress Professionnel (DESSP) dont la méthode et la démarche ont été convenues par accord d'entreprise du 12 octobre 2009.

Ce diagnostic a été précédé, le 5 juin 2013 d'un bilan de l'accord du 12 janvier 2010 en faveur de l'emploi et de la motivation des seniors. Ce diagnostic a été réalisé en présence des organisations syndicales signataires de l'accord. Il sera également décrit dans une fiche 2 jointe à la présente annexe car il permet d'objectiver la situation de l'entreprise au regard de l'emploi des salariés « âgés ».

Les objectifs de la loi du 1er mars 2013 portant sur le Contrat de Génération sont d'améliorer l'accès des jeunes à un emploi en CDI, de maintenir et de développer l'emploi des salariés « âgés » et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Les objectifs quantitatifs et qualitatifs que Peugeot Citroën Automobiles prendra dans ce cadre nécessitent de définir les tranches d'âges auxquelles ils s'appliqueront. Compte tenu de la structure de la pyramide des âges de Peugeot Citroën Automobiles, les tranches d'âges retenues sont les suivantes :

- sont considérés comme des salariés jeunes, les salariés « âgés » de moins de 30 ans,
- sont considérés comme des salariés « âgés », les salariés âgés de 50 ans et plus.

Les dispositions décrites ci-dessous et relatives au Contrat de Génération de Peugeot Citroën Automobiles : « Insérer professionnellement les jeunes dans l'entreprise et maintenir de façon adaptée l'emploi des seniors » constituent une des 4 annexes indissociables de l'accord sur le « Nouveau Contrat Social » de Peugeot Citroën Automobiles.

Les parties reconnaissent que l'accord sur le « Nouveau Contrat Social » de Peugeot Citroën Automobiles et ses 4 annexes constituent un ensemble conventionnel unique et équilibré, en particulier dans les contreparties industrielles et sociales.

# Chapitre 1 : Objectifs chiffrés en matière de recrutement de jeunes salariés et de salariés « âgés »

Le Contrat de Génération PCA est construit sur deux piliers :

- le maintien dans l'emploi des salariés « âgés » et l'aménagement possible de leur temps de travail,
- la réactivation de « l'emploi jeune » pour préserver l'avenir.

L'articulation de ces deux engagements, associée à la situation de Peugeot Citroën Automobiles, a permis de définir des objectifs en faveur de l'emploi, notamment en faveur du recrutement en alternance.

L'engagement de recrutement de jeunes en alternance permet de préparer le renouvellement des générations et d'envisager des recrutements en CDI dès lors que l'entreprise retrouvera son équilibre (Résultat Opérationnel Courant de la Division Automobiles positif).

## Article 1 - Recrutement en alternance

Dans le chapitre 3 de la présente annexe, un dispositif de maintien dans l'emploi des salariés « âgés » est organisé pour la période 2014-2016.

Pendant cette période, Peugeot Citroën Automobiles s'engage à accompagner l'intégration d'un salarié dans le dispositif de maintien dans l'emploi des salariés « âgés » d'une embauche, dans le cadre d'un des contrats en alternance suivant : contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, contrat de Volontariat International en Entreprise ou Convention Industrielle de Formation par la Recherche (CIFRE). Le recours aux stagiaires n'est pas inclus dans cet accompagnement et s'ajoute à cet engagement (cf. article 2).

L'accompagnement s'opérera à hauteur d'un jeune embauché en alternance pour un salarié « âgé » maintenu dans l'emploi. Il constitue ainsi les engagements annuels de Peugeot Citroën Automobiles, dans le cadre du Contrat de Génération PCA 2014-2016.

La nature du contrat retenu (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, …) sera déterminée en fonction de la mission à accomplir.

Cet accompagnement de toute adhésion à un dispositif de maintien dans l'emploi des salariés « âgés » par l'embauche d'un jeune alternant s'appréciera au niveau de l'entreprise.

Dans le cadre du suivi annuel du Contrat de Génération, il sera détaillé :

- Le nombre de salariés, en alternance ou assimilés, embauchés.
- Les types de contrat en alternance.
- Le site et la Direction où a eu lieu le recrutement en alternance.

Ainsi, le Contrat de Génération PCA permettra l'insertion professionnelle par « l'Alternance » (apprentissage, contrats de professionnalisation, VIE et CIFRE) d'au moins 2.000 jeunes au sein de PCA dans les deux années à venir, pour préparer le renouvellement des générations dès que le Groupe pourra réembaucher et maintenir le niveau d'excellence de ses compétences et de ses métiers pour l'avenir.

## Article 2 – Recours aux stages en entreprise

Peugeot Citroën Automobiles va poursuivre en 2014 et 2015 une politique ambitieuse de partenariat avec le milieu scolaire et universitaire en poursuivant l'intégration d'étudiants de plus de 16 ans.
Ainsi, 800 stagiaires en 2014 et 1.200 en 2015 devraient donner une traduction concrète à leurs apprentissages théoriques par la réalisation d'un stage en entreprise.

L'ensemble des métiers au sein de l'ensemble des Directions de Peugeot Citroën Automobiles sera concerné.

Pour 2016, le volume de stages en entreprise sera fixé dans le courant de l'année 2015.

Chaque stagiaire est accompagné d'un tuteur.

## Article 3 - Recrutement en CDI

Compte tenu de la situation de Peugeot Citroën Automobiles, aucun objectif de recrutement en Contrat à Durée Indéterminée ne peut être actuellement fixé à l'horizon triennal du Contrat de Génération, tant pour les jeunes salariés que pour les salariés « âgés ».

Cependant dès la mise en place du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences, une évaluation du nombre de recrutements prévisionnels en CDI pour l'année 2014, sera, autant que faire ce peu, établie.

Dès la fin du Plan de Départ Volontaire pour les effectifs de structure et du Plan de Sauvegarde de l'Emploi sur les sites de Rennes et d'Aulnay-Sous-Bois, la réunion de l'Observatoire des Métiers et des Compétences permettra de définir les perspectives de recrutements éventuels pour 2014.

Les parties reconnaissent l'intérêt d'orienter principalement les jeunes en alternance vers les métiers en tension, et les filières d'avenir.

En conséquence :

- Lorsqu'une reprise d'activité avec un retour à l'équilibre économique (Résultat Opérationnel Courant de l'Automobile positif) est constatée sur la période 2014-2016, les embauches en CDI seront réactivées.

  PCA s'engage dans ce cas de figure à rechercher préalablement des candidatures au sein des alternants sortant de la filière concernée, ou d'anciens alternants, et à embaucher parmi eux en CDI un taux supérieur à 25 % des recrutements dans la filière.

- Avant même le retour à l'équilibre, des recrutements en CDI peuvent néanmoins intervenir dans la période 2014-2016. Dès lors que des profils de jeunes en alternance présents dans l'entreprise correspondent aux postes ouverts aux recrutements, la priorité sera donnée à ces alternants.

  Dans ce cas de figure, la proportion du recrutement d'alternants (ou d'anciens alternants) sera supérieure à 25 % des recrutements dans la filière.

Dès la mise en place du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences, une évaluation du nombre de recrutements prévisionnels en CDI, pour l'année 2014, sera établie.

# Chapitre 2 : Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes salariés

## Article 1 - Parcours d'intégration dans l'entreprise

Le parcours d'intégration d'un jeune salarié dans l'entreprise s'inscrit dans la démarche générale d'intégration des nouveaux embauchés. Ce parcours est conduit par trois acteurs.

- **L'accueil par le service Ressources Humaines de la Direction**

Le jour de son arrivée dans l'entreprise, le service Ressources Humaines de la Direction d'affectation accueille le nouveau salarié et finalise avec lui les éléments nécessaires à son embauche définitive, notamment l'organisation de la visite médicale.

- **L'accueil par le site**

Chaque nouvel embauché CDD ou CDI bénéficie également d'un accueil au sein de l'établissement sur lequel il est affecté. Cet accueil est organisé par les Ressources Humaines de l'établissement. Il permet d'évoquer les règles de sécurité, les spécificités de l'établissement, le fonctionnement au quotidien du site, son règlement intérieur et le règlement informatique.

A cette occasion, un livret d'accueil, qui peut prendre une forme électronique et notamment un lien via intranet, est remis systématiquement au salarié et une visite des locaux est organisée.

- **L'accueil par le manager**

Avant l'arrivée du nouvel embauché, le manager organise son parcours d'intégration en liaison avec son métier et son environnement de travail. Dans le cadre de la labellisation de l'offre de formation des métiers, chaque métier a défini le parcours d'intégration pour les nouveaux arrivants dans le métier.

A l'arrivée du nouvel embauché, le manager assure l'accueil dans les équipes et supervise l'ensemble des formalités relatives à la sécurité.

Au cours des premiers jours, le manager inscrit le nouveau salarié dans le cursus d'intégration métier et analyse, avec lui, ses éventuels besoins de formation spécifiques supplémentaires.

## Article 2 - Désignation d'un référent

Dans le cadre du Contrat de Génération PCA, il est pris l'engagement de désigner un référent pour chaque salarié embauché en CDI de moins de 30 ans ou en contrat en alternance.

Le référent entretient avec le salarié embauché de moins de 30 ans une relation individualisée et formalisée afin de faciliter l'apprentissage progressif du savoir-faire métier (en particulier pour l'apprentissage de savoirs ou savoir-faire issus de l'expérience qui ne sont pas ou peu formalisés).

Le rôle du référent comprend à la fois une fonction d'aide à l'intégration (encourager, sécuriser, informer, conseiller…) et une fonction de formation (guider, montrer, contrôler, évaluer…).

Le référent définit les actions de développement à mettre en œuvre par le salarié embauché de moins de 30 ans, selon la cible à atteindre en termes de compétences. Cette cible de compétences est définie par le manager. Le référent aide le salarié à préparer le planning des activités à réaliser et lui fournit les moyens nécessaires. Il montre les pratiques sur des cas concrets, met le salarié en situation et l'aide à vérifier la qualité de ses livrables dans le respect des référentiels. Enfin, il participe en lien avec le manager à l'évaluation des connaissances et compétences acquises par le salarié embauché.

Acteur dans la transmission des savoirs et des compétences, la mission du référent est intégrée dans sa charge de travail et dans les compétences qu'il valorisera en fin d'année lors de l'Entretien Individuel.

La durée de la relation entre le référent et le salarié nouvellement embauché de moins de 30 ans est fixée à 1 an.

Lorsqu'un tuteur ou un maître d'apprentissage est désigné pour accompagner un jeune dans le cadre d'un contrat en alternance, il assure le rôle de référent.

Cette démarche de référent/tutorat est systématique pour les contrats d'apprentissage. Elle s'étendra progressivement à tous les nouveaux embauchés en CDI et aux contrats de professionnalisation en 2014 pour atteindre 100 % en 2016.

## Article 3 - Bilan du parcours d'intégration

Le bilan du parcours d'intégration du jeune embauché est réalisé par le manager en lien avec le tuteur ou référent à l'issue de la période d'essai et lors du premier Entretien Individuel.

En 2014, ce bilan sera formalisé dans l'espace réservé aux commentaires sur la maîtrise technique de la fonction. A partir de la campagne 2015, le formulaire de l'Entretien Individuel sera adapté pour intégrer ce bilan du parcours d'intégration et assurer la traçabilité de la réalisation à 100 % des bilans.

## Article 4 - Modalités d'accès des jeunes salariés au plan de formation

Les salariés jeunes bénéficient d'une durée de formation supérieure à la moyenne de l'ensemble des autres tranches d'âges. A titre d'exemple, en 2012, les jeunes de moins de 30 ans ont bénéficié d'une moyenne annuelle de 27 heures de formation contre 19 heures, en moyenne annuelle, pour toutes les autres tranches d'âges.

Cette tendance est identique en 2013. Les salariés de moins de 30 ans sont principalement orientés vers des formations sur les bases techniques de leur métier.

Peugeot Citroën Automobiles s'engage, pour les jeunes de moins de 30 ans, dans le cadre des 3 années d'application du Contrat de Génération à prévoir un volume de formation supérieur en nombre d'heures à la moyenne toutes classes d'âges. 20 % du plan de formation sera consacré aux formations à destination des salariés de moins de 30 ans. Ces formations seront notamment axées sur l'acquisition des connaissances de base techniques de leur métier.

# Chapitre 3 : Engagements relatifs aux salariés « âgés »

## Article 1 - Dispositif de maintien dans l'emploi des salariés « âgés »

### Article 1.1. Maintien dans l'emploi des salariés « âgés » dans le cadre de la Gestion Individuelle des Emplois et des Compétences

Les parties signataires de l'accord sur le « Nouveau Contrat Social » de Peugeot Citroën Automobiles conviennent que l'ensemble des outils de gestion décrits dans le chapitre I de l'annexe 2 relatif à « l'anticipation des transformations par la nouvelle Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) : « Sécuriser l'emploi et les compétences » sont déployés sans distinction d'âge auprès de l'ensemble des salariés.

En outre, les parties signataires de l'accord précité soulignent l'importance d'aider les salariés à définir et à élaborer leur parcours professionnel tout au long de leur carrière.

Certains engagements, issus de l'accord en faveur de l'emploi et de la motivation des seniors (dorénavant sans effet), sont repris dans le cadre du Contrat de Génération PCA. Il s'agit des mesures suivantes :

- L'entretien annuel individuel avec un point sur l'orientation professionnelle au moins tous les 10 ans

Au moins tous les 10 ans d'activité professionnelle et/ou à la demande du salarié, l'Entretien Individuel est l'occasion d'un bilan professionnel personnel approfondi, afin d'aborder les questions d'orientation professionnelle. Ce bilan s'appuie sur le parcours professionnel effectué, avec un récapitulatif des postes occupés. Ce bilan est préparé par le manager avec le concours de la fonction RH pour envisager les possibilités d'orientation de carrière, de mobilité professionnelle, de participation éventuellement à des actions de tutorat, de référent, de formation, de bilan professionnel ou de bilan de compétences.

Le résultat de ces échanges se matérialise par une fiche d'orientation de carrière associée à l'Entretien Individuel. Sous réserve de l'accord du salarié Cadre ou TAM, les commentaires résultant de cet entretien sont intégrés, en lieu et place de la fiche d'orientation de carrière, dans les onglets mobilité géographique et fonctionnelle de l'Entretien Individuel.

Dans ce cadre, le salarié « âgé » pourra également bénéficier de la réalisation de ce bilan professionnel personnel 10 ans avant sa fin de carrière. Ce bilan a pour objectif de déterminer, au plus tôt, la meilleure orientation à mettre en œuvre en fonction de son profil et de ses souhaits, en recherchant la meilleure adéquation avec les besoins de l'entreprise et en structurant un parcours de carrière.

A l'horizon de 2016, tous les salariés « âgés » de 50 ans et plus auront bénéficié d'un Entretien Individuel associé à un bilan professionnel personnel.

- La formation professionnelle comme vecteur du maintien de l'employabilité des salariés « âgés »

Dans le cadre de la période triennale du Contrat de Génération, Peugeot Citroën Automobiles prend des engagements dans le cadre :

- De l'accès aux formations

L'égalité de traitement dans l'accès à la formation entre salariés de 50 ans et plus et les autres catégories d'âges est garantie. Dans cet esprit, les salariés « âgés » bénéficient de la même offre de formation que les autres tranches d'âges de façon à enrichir les échanges inter-générationnels en cours de formation (recours aux expériences vécues, « tutorat inversé » pour certaines formations techniques constituées de groupes mélangés juniors/seniors).

Le suivi de cet engagement est réalisé, annuellement, dans le cadre de l'analyse des volumes annuels de formation par tranches d'âges, par site et pour l'ensemble des sites de Peugeot Citroën Automobiles. Ces éléments seront communiqués aux commissions « formation » et « Diversité – Egalités des chances » des Comités d'Etablissement.

- Des périodes de professionnalisation

Un effort particulier sera porté afin d'orienter le salarié de 50 ans et plus qui en a besoin, vers une période de professionnalisation pour renforcer sa qualification, favorisant ainsi son adaptation au changement, la progression de ses compétences et son maintien dans l'emploi. Le nombre total de périodes de professionnalisation pour les salariés de 50 ans et plus sera suivi annuellement.

- De l'accès à la certification professionnelle

Conformément à l'accord national de la Métallurgie du 4 décembre 2009, l'accès des salariés « âgés » à une certification professionnelle (titres ou diplômes à finalités professionnelle, Certificats de Qualification Paritaires de la Métallurgie -CQPM-, Certificats de Qualification Paritaire Interbranche …), constitue l'un des moyens permettant aux intéressés un nouvel élan dans leur parcours professionnel.

L'indicateur retenu pour évaluer la mesure est le pourcentage de salariés « âgés » de 50 ans et plus accédant à la certification professionnelle par voie d'actions de formation ou de VAE financées par l'OPCAIM et cela en comparaison avec les autres tranches d'âges.

## Article 1.2. Maintien dans l'emploi des salariés « âgés » dans le cadre du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences

Le maintien dans l'emploi des salariés « âgés » est une priorité pour le Groupe PSA Peugeot Citroën qui s'est engagé, depuis plusieurs années, dans une démarche volontaire concernant l'amélioration des conditions d'emploi des salariés des tranches d'âges supérieures.

Peugeot Citroën Automobiles organise pendant une période de 3 ans (2014-2016), grâce aux mesures décrites ci-dessous, la mise en œuvre d'un dispositif innovant de maintien dans l'emploi des salariés « âgés » et d'aménagements de fin de carrière.

Ces dispositifs sont organisés pour permettre un maintien dans l'emploi jusqu'à la possibilité ouverte au salarié de faire liquider une retraite à taux plein. Si des évolutions législatives devaient intervenir sur les conditions d'accès à une retraite à taux plein (âge ou durée de cotisations), les parties signataires du présent accord sur le « Nouveau Contrat Social » se rencontreraient pour évoquer les modalités de raccordement avec les nouvelles dispositions légales. En tout état de cause, l'entrée en vigueur éventuelle de nouvelles règles n'aura pas d'impact pour les salariés.

### Article 1.2.1. Conditions de mise en œuvre des mesures de maintien dans l'emploi des salariés « âgés » dans le cadre du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences

Les mesures de ce dispositif de maintien dans l'emploi des salariés « âgés » et d'aménagement de fin de carrière seront mises en œuvre dans les conditions prévues au chapitre 2 relatif au Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétence de l'annexe 2 sur l'anticipation des transformations par la nouvelle Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) : « Sécuriser l'emploi et les compétences » précité dans le cadre du Dispositif d'Adaptation des Emplois et des Compétences.

De même, le programme d'insertion professionnelle de plus de jeunes 2.000 jeunes par l'alternance (apprentissage, contrat de professionnalisation, VIE et CIFRE) dans l'entreprise est précisé dans le chapitre 2 de l'annexe 2 précitée. Il détaille le nombre, les filières et les métiers concernés, la répartition par site ainsi que le calendrier et les modalités associées.

La mise en œuvre du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences nécessitera l'organisation d'un processus de consultation du Comité Central d'Entreprise sur la base des dispositions de l'article L.2323-15 et des articles L.2323-30 et suivants du Code du travail, la consultation portant à la fois sur le projet de réduction d'effectifs et sur les modalités de mise en œuvre.

Selon les dispositions légales et conformément aux dispositions de l'article 3 du chapitre 3 de l'annexe 1 sur « le renforcement du dialogue social au cœur de la stratégie de redressement : *la cohésion pour partager la vision, les enjeux et les projets de l'entreprise »*, l'information et la consultation du Comité Central d'Entreprise seront organisées dans le cadre maximum de deux réunions puisque les mesures de maintien dans l'emploi des salariés « âgés », présentes dans le Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences, sont issues du présent accord et sont activées sur la base du volontariat. Ces réunions se tiendront dans les délais légaux.

### Article 1.2.2. Salariés éligibles

Les salariés « âgés » appartenant à un métier sensible et à l'équilibre au sens de la définition donnée annuellement par l'Observatoire des Métiers et des Compétences sont éligibles aux mesures décrites ci-dessous sur la base d'un simple volontariat.

Seuls les salariés « âgés » appartenant à un métier en tension et à la filière management (désignés comme « Cadres Dirigeants », « Cadres Supérieurs » et Cadres intégrés à la filière management) ne sont pas éligibles aux mesures décrites.

Les mesures décrites ci-dessous sont basées sur un principe de volontariat du salarié. En conséquence, il n'est pas possible de définir des objectifs chiffrés. Néanmoins, le nombre de salariés « âgés » adhérant à ces différentes mesures sera suivi annuellement pendant la durée d'application du Contrat de Génération PCA.

Les salariés travaillant déjà à temps partiel pour convenances personnelles, en reprise thérapeutique ou en invalidité 1ère catégorie peuvent bénéficier, suivant la classification de leur métier, aux mesures décrites aux articles 1.2.3 et 1.2.4.

Dans le cadre du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences, les salariés appartenant à un métier sensible ou à l'équilibre sont éligibles aux mesures décrites ci-dessous Par expérience, les ouvriers OPUEP ont de façon constante été qualifiés par l'Observatoire des Métiers et des Compétences de métier sensible ou à l'équilibre.

## Article 1.2.3. Dispositifs de maintien dans l'emploi des salariés « âgés »

Les mesures décrites ci-dessous permettent au salarié d'aménager l'exercice de son activité professionnelle jusqu'à la possibilité de faire liquider une retraite à taux plein dans le cadre de l'article L. 1237-9 du Code du travail.

A l'issue des mesures décrites, les salariés font liquider un avantage retraite à taux plein et perçoivent :

- Les éléments du solde du contrat calculés prorata temporis (salaire, congés).
- Une Indemnité de Départ Volontaire en Retraite calculée selon le montant le plus favorable entre l'accord de convergence des statuts de 1998, l'accord salarial de 2004 et les barèmes de la Métallurgie. Ces barèmes sont en lecture directe en fiche 3.

La rupture du contrat de travail permet à son bénéficiaire de procéder à un déblocage anticipé de son Plan d'Epargne d'Entreprise.

### Article 1.2.3.1. Temps partiel de fin de carrière

Les salariés qui souhaiteront réduire leur temps de travail, au cours des deux années précédant la liquidation de leur retraite, pourront le faire dans les conditions définies ci-dessous.

- Salariés éligibles

Les conditions pour pouvoir bénéficier du dispositif de réduction du temps de travail en fin de carrière seront les suivantes :

- remplir les conditions d'âge et de trimestres pour pouvoir faire liquider une retraite à taux plein deux ans après le début du temps partiel de fin de carrière,
- avoir 5 ans d'ancienneté dans le Groupe.

Le salarié qui adhère au dispositif de temps partiel fin de carrière apporte la preuve qu'il peut faire liquider une retraite à taux plein dans les délais requis et s'engage à faire effectivement liquider sa retraite à l'issue de son temps partiel. Cet engagement est inscrit dans l'avenant au contrat de travail fixant les modalités d'organisation du temps de travail.

- Organisation du temps de travail

Il sera proposé au salarié à temps complet de bénéficier d'un travail à temps partiel de 80 % en moyenne.

Les salariés qui travaillent déjà à 80 % en moyenne dans le cadre d'un aménagement du temps de travail pour convenances personnelles, dans le cadre d'une reprise thérapeutique ou en invalidité 1ère catégorie seront éligibles à cette mesure. Il leur sera proposé la signature d'un nouvel avenant à leur contrat de travail.

Cette nouvelle organisation de travail pourra être mise en œuvre sous la forme d'une répartition en 2 périodes :

- une période à temps plein
- une période sans activité

Dans ce cas, la rémunération, calculée au prorata du temps de travail, sera lissée sur les deux périodes.

- Mesures d'accompagnement

Sous réserve de la liquidation effective de la retraite à l'issue du temps partiel, une aide compensatrice se déclinera sous la forme :

- D'une indemnité mensuelle compensatrice représentant 5 % du salaire brut de référence des 12 mois précédant le passage à temps partiel. Elle sera versée pendant la durée du temps partiel et soumise aux cotisations en vigueur et imposable.
- De la prise en charge par l'entreprise du maintien des cotisations d'assurance vieillesse, des régimes AGIRC et ARRCO et du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies (retraite supplémentaire PSA) sur la partie du salaire reconstituée à temps plein. La prise en charge concernera la part des cotisations employeur et salarié.
- A l'issue de cette période, l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite versée sera calculée sur la base de la rémunération perçue au titre des 12 derniers mois d'activité à temps plein.

### Article 1.2.3.2. Mobilité volontaire sécurisée préalablement à la liquidation d'une retraite à taux plein

- Conditions

La période de mobilité volontaire sécurisée permet à un salarié « âgé » de travailler chez un autre employeur sans qu'il soit tenu de rompre son contrat de travail le liant à Peugeot Citroën Automobiles. Pendant cette période, le contrat de travail Peugeot Citroën Automobiles est suspendu.

Le salarié « âgé » pourra choisir la mobilité volontaire sécurisée comme une période transitoire avant la liquidation d'une retraite à taux plein dans les 24 mois maximum suivant l'entrée en mobilité volontaire. Le salarié devra apporter les justificatifs permettant de montrer qu'il pourra faire effectivement liquider une retraite à taux plein à l'issue de la période de mobilité volontaire sécurisée.

Il sera acté dans l'avenant de suspension du contrat de travail que le salarié entend faire liquider une retraite à taux plein à l'issue de la période de mobilité volontaire sécurisée.

Le salarié devra formuler la demande de mobilité volontaire sécurisée au moins un mois avant la date prévisionnelle de son départ. Il devra apporter les justificatifs relatifs à la possibilité de faire liquider une retraite à taux plein au terme de la période de mobilité volontaire sécurisée.

Il informera Peugeot Citroën Automobiles si l'entreprise dans laquelle il souhaite travailler est une entreprise concurrente.

Pendant la durée de la période de mobilité volontaire sécurisée, le salarié restera tenu à l'obligation légale de loyauté vis-à-vis de Peugeot Citroën Automobiles.

- Retour anticipé

Un salarié qui justifiera une demande de retour anticipé, retrouvera, dans un délai de 2 mois suivant la date de la demande de retour, son emploi antérieur ou un emploi similaire de même catégorie.

La demande de retour anticipé pourrait être justifiée, notamment par une situation de surendettement, un accident de la vie ou une évolution dans la situation de la famille.

- Fin de la période de mobilité volontaire sécurisée

Le gestionnaire RH adressera un courrier au salarié deux mois avant la fin de la période de mobilité externe sécurisée, pour envisager avec lui les conditions de la liquidation de sa retraite à taux plein.

L'ancienneté acquise pendant la période de mobilité volontaire sécurisée sera prise en compte dans l'ancienneté pour le calcul du montant de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite versée à l'issue de la période de mobilité volontaire sécurisée.

- Statut du salarié pendant la période de suspension du contrat de travail

Du fait de la suspension de son contrat de travail, la rémunération versée par Peugeot Citroën Automobiles est suspendue.

Le salarié ne bénéficiera plus pendant la durée de la période de mobilité volontaire sécurisée, ni du dispositif de complémentaire santé, ni du régime de prévoyance.

Afin d'éviter toute interruption de couverture, il recevra à son domicile une proposition d'affiliation au contrat facultatif « maintien de garanties » afin de lui permettre de conserver sans participation de l'employeur les mêmes remboursements que ceux du contrat Vitali actifs.

De même pour la prévoyance, le salarié pourra demander à bénéficier, sans participation de l'employeur, de la même couverture pendant une durée maximale de 12 mois en renvoyant à son gestionnaire RH le questionnaire d'adhésion au contrat de prévoyance qui lui sera fourni.

Les possibilités de maintien du régime « Vitali Santé » et du régime de prévoyance seront rappelées au salarié dans l'avenant de suspension de son contrat de travail.

### Article 1.2.3.3. La dispense d'activité préalablement à la liquidation d'une retraite à taux plein

La dispense d'activité est une période pendant laquelle le salarié est dispensé de réaliser ses missions professionnelles habituelles. Elle peut être mise en œuvre uniquement pour les salariés « âgés » souhaitant cesser leur activité professionnelle 6 mois maximum avant la liquidation de leur retraite à taux plein.

Le salarié doit apporter les justificatifs relatifs à la possibilité de faire liquider une retraite à taux plein au terme de la période de 6 mois de dispense d'activité.

Une durée de dispense d'activité plus longue est prévue aux articles 1.2.4 et suivants, dès lors qu'elle est combinée avec d'autres mesures prévues dans le cadre des aménagements de fin de carrière.

- Modalités de mise en œuvre

L'employeur et le salarié signent un avenant de suspension au contrat de travail.

Cet avenant prévoit, notamment :
- Un principe de dispense d'activité professionnelle,
- La durée de cette dispense d'activité de 6 mois maximum,
- Les modalités du départ en retraite au terme de l'avenant de suspension.

Le contrat de travail n'étant pas rompu, le salarié reste inscrit aux effectifs de Peugeot Citroën Automobiles. Il participe aux élections professionnelles et continue à bénéficier de l'ensemble du régime conventionnel applicable dans l'entreprise (y compris prestations du Comité d'Etablissement).

Le dispositif peut prévoir des périodes de reprise d'activité sur la base du volontariat, pendant la période de suspension du contrat de travail PCA. Ces périodes d'activité peuvent être valorisées au titre de la transmission des savoirs et des compétences, du coaching (développement personnel), du tutorat, de l'accompagnement des jeunes. Des périodes de reprise d'activité peuvent également être proposées à des salariés en lien avec leurs compétences particulières, notamment dans le cadre des projets.

- Durée de la suspension du contrat de travail PCA

La durée de la suspension du contrat de travail PCA est de 6 mois maximum. Cette durée doit permettre au salarié de faire le raccordement avec la possibilité de faire liquider une retraite à taux plein.

La période de dispense d'activité sera prise en compte dans l'ancienneté pour le calcul du montant de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite versée à l'issue de la période de dispense d'activité.

Un salarié qui justifiera une demande de retour anticipé (ex : diminution importante des ressources du foyer) retrouvera, dans un délai de 2 mois suivant la date de la demande de retour, son emploi antérieur ou un emploi similaire de même catégorie.

- Rémunération de la période de suspension du contrat de travail

Pendant la période de suspension de son contrat de travail, le salarié perçoit une rémunération, sous forme d'une garantie de ressources, égale à 70 % de la rémunération brute moyenne de référence des 12 mois précédant le début de la dispense d'activité. Elle sera versée mensuellement à l'échéance normale de paie et donnera lieu à l'établissement d'un bulletin de salaire.

S'agissant d'un salaire, cette rémunération est soumise aux cotisations de Sécurité Sociale et à l'impôt sur le revenu.

Pour compenser la durée de la négociation de l'accord portant sur le Nouveau Contrat Social de Peugeot Citroën Automobiles, et permettre au salarié éligible à la dispense d'activité, (à condition qu'il puisse pouvant faire valoir ses droits à une retraite à taux plein d'ici au 30 juin 2014), à titre dérogatoire et provisoire, il est précisé qu'une indemnité supplémentaire de 20 % du montant de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite à taux plein, (avec également un minimum d'un mois de salaire de référence) sera versée à l'entrée dans le dispositif de dispense d'activité. Ce versement ne sera accordé qu'à ce seul ensemble de salariés pouvant faire valoir leurs droits à une retraite au 30 juin 2014.

- Statut du salarié

Le salarié continue à cotiser sur la base d'une rémunération réduite, notamment aux régimes de retraite de la Sécurité Sociale, de l'AGIRC et de l'ARRCO et à la retraite PSA à cotisations définies.

Peugeot Citroën Automobiles prendra en charge, durant cette période, sur la base d'un salaire reconstitué, les cotisations patronales et salariales :

- du régime d'assurance vieillesse de la Sécurité Sociale,
- des régimes de retraite AGIRC et ARRCO,
- du régime de retraite PSA à cotisations définies.

Par ailleurs, le salarié continuera à bénéficier :

- du régime de complémentaire santé et du régime de prévoyance,
- des prestations du Comité d'Etablissement,
- de l'avantage VCG. Il bénéficiera de cet avantage à vie et de la carte de retraité dès lors qu'il aura fait liquider sa retraite à taux plein à l'issue de la période de dispense d'activité.

Le salarié n'acquiert pas de droit à congés payés ni à RTT.

### Article 1.2.4. Les mesures combinées d'aménagement des fins de carrière : les congés de maintien dans l'emploi des salariés « âgés »

Le dispositif de maintien dans l'emploi des salariés « âgés », permet l'aménagement de la fin de carrière par combinaison des mesures de travail à temps partiel, de mobilité volontaire sécurisée et de dispense totale d'activité.

L'aménagement de la fin de carrière des salariés « âgés » doit être lié à celle de la diversité des âges au sein des équipes, cela passant par l'intégration professionnelle de jeunes dans une approche globale de la gestion de l'emploi et des carrières.

Il s'agit par ces mesures combinées, notamment les aménagements du temps de travail, d'anticiper les évolutions démographiques et de préparer le renouvellement des générations en favorisant la transmission des savoirs, notamment par le tutorat.

Le développement des transmissions intergénérationnelles doit être développé, pour la conservation et le développement des compétences clés de l'entreprise. Il constitue également une source de motivation pour tous les salariés.

Les mesures d'aménagement des fins de carrière sont organisées afin d'assurer une transition professionnelle vers la retraite, en prenant en compte, si nécessaire, les contraintes de pénibilité tout en assurant un dispositif d'indemnisation simple et lisible.

De par la nature industrielle de l'activité de l'entreprise, les régimes de travail en équipes alternés (doublage, triplage, régimes de fin de semaine) ou le travail en équipe de nuit sont ceux qui exposent principalement les salariés à la pénibilité. Le travail en équipe alternée ou de nuit associé, l'un comme l'autre, à une durée d'exposition de 17 ans est pris en compte pour aménager les durées de ces différentes combinaisons.

Les combinaisons présentées ci-dessous permettent aux salariés éligibles de définir, avec Peugeot Citroën Automobiles, une nouvelle manière d'organiser leur temps de travail avant la liquidation d'une retraite à taux plein dans les conditions décrites à l'article L. 1237-9 du Code du travail.

Une évaluation du nombre de salariés potentiellement concernés s'établit à plus de 2.500 personnes sur les trois prochaines années. Cette estimation, liée à la connaissance partielle par l'entreprise des dates des droits à la retraite des salariés concernés, sera consolidée progressivement.

#### Article 1.2.4.1. Congé de maintien dans l'emploi des salariés « âgés »

Les principes de combinaison retenus sont les suivants :

- La combinaison temps partiel fin de carrière et dispense d'activité ne peut excéder 24 mois. Le salarié doit apporter la preuve qu'il peut justifier de la liquidation d'une retraite à taux à l'issue de cette période de 24 mois.

- Les périodes à temps partiel fin de carrière et en dispense d'activité sont d'égales durées, dans la limite d'une durée totale minimum de 8 mois (4 mois à temps partiel et 4 mois en dispense d'activité) et d'une durée totale maximum de 24 mois (12 mois à temps partiel et 12 mois en dispense d'activité).

- La première période se déroule en temps partiel, la seconde période en dispense d'activité.

- L'activité à temps partiel ne peut être organisée que sur un mi-temps (50 %). Cette organisation de travail répondra à une demande écrite et motivée du salarié. En fonction des contraintes de service, il sera privilégié une organisation avec une période travaillée et une période non travaillée. Une organisation par semaine travaillée et semaine non travaillée pourra également être retenue. La rémunération sera lissée sur les deux périodes.

- Pendant la période à temps partiel, le salarié est payé au prorata de son temps de travail à 50 %. Il bénéficie d'une incitation complémentaire de 20 % du salaire de référence équivalent à la rémunération brute moyenne des 12 mois précédant l'entrée dans le dispositif. Pendant la période de dispense d'activité, le salarié perçoit une rémunération égale à 70 % de la rémunération brute moyenne de référence des 12 mois précédant l'entrée dans le dispositif.

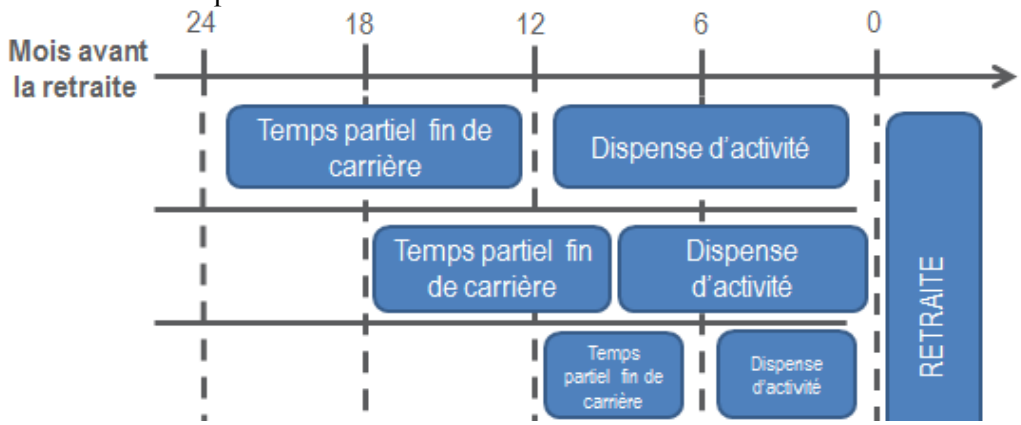
- Si pendant la période de dispense d'activité, le salarié travaille pour le compte d'un autre employeur, le versement de la rémunération de 70 % du salaire de référence antérieur n'est pas suspendu.

- La sortie du dispositif se fait dans le cadre d'un Départ Volontaire en Retraite (versement de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite prévue en fiche 3).

Les conditions de la liquidation d'une retraite à taux plein en sortie du dispositif sont les suivantes :

- Le salarié demande la liquidation de sa retraite à taux plein.
- La période de dispense d'activité est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté pour déterminer le montant de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite.
- La période de travail à temps partiel est neutralisée pour le calcul de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite.
- Le salaire de référence pris en compte pour le calcul de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite à taux plein est la rémunération brute moyenne des 12 mois précédant l'entrée dans le dispositif (début du temps partiel).

Exemples de combinaisons possibles :



### Article 1.2.4.2. Congés allongés de maintien dans l'emploi des salariés « âgés »

Ces congés s'articulent autour d'un temps partiel de fin de carrière avec une dispense d'activité sans pouvoir excéder 36 mois.

Ces congés allongés s'appliquent :

- Pour prendre en compte les situations de pénibilité

Les critères de pénibilité retenus, pour être éligibles à cette combinaison, sont d'avoir travaillé en équipes alternantes (doublage, triplage, régimes de fin de semaine) ou de nuit, l'un comme l'autre, pendant 17 ans.

Dans la mesure du possible, l'ensemble des outils d'information de Peugeot Citroën Automobiles sera utilisé pour justifier de l'existence du critère de pénibilité. A défaut, le salarié devra apporter la preuve de l'exposition au risque.

En cas d'évolution législative concernant la « pénibilité » applicable durant la période d'application de l'annexe sur le Contrat de Génération PCA (2014 à 2016), les parties conviennent de se revoir pour évaluer les impacts de la réforme. Le présent dispositif conventionnel cessera en cas d'application de dispositions légales nouvelles, sauf accord entre les parties.

- En prévention des sureffectifs en cas de situation structurelle importante de sous-charge d'activité

Le congé allongé de maintien dans l'emploi des salariés « âgés » pourra être mis en œuvre en cas de situation structurelle importante de sous-charge d'activité.

- Aux régimes permanents dits « décalés »

Les salariés ayant travaillé au moins 17 ans dans des régimes permanents décalés commençant avant 6 heures ou finissant après 21 heures expressément (bornes du travail de nuit) pourront bénéficier d'un congé allongé de maintien dans l'emploi des salariés « âgés ».

Dans ces trois cas (pénibilité, sous-charge d'activité et régimes décalés), les principes de combinaison retenus sont les suivants :

- La combinaison temps partiel et dispense d'activité ne peut excéder 36 mois. Le salarié doit apporter la preuve qu'il peut justifier de la liquidation d'une retraite à taux à l'issue de cette période de 36 mois maximum.

- Les périodes à temps partiel et en dispense d'activité sont d'égales durées.

- La première période se déroule en temps partiel, la seconde période en dispense d'activité.

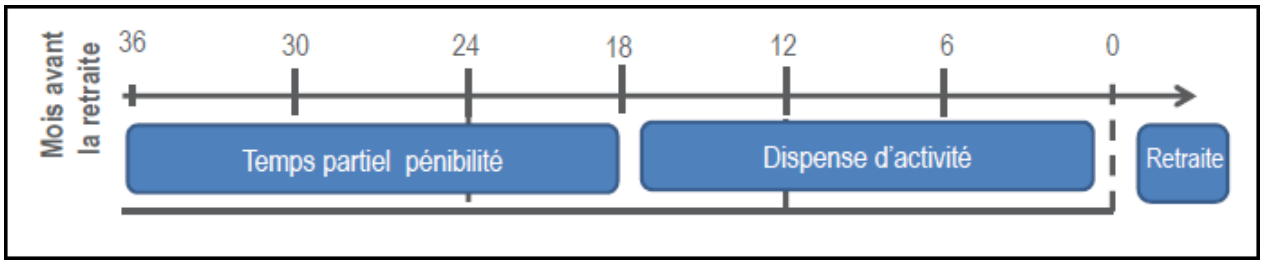
- L'activité à temps partiel ne peut être organisée que sur un mi-temps (50 %). Cette organisation de travail répondra à une demande écrite et motivée du salarié. En fonction des contraintes de service, il sera privilégié une organisation avec une période travaillée et une période non travaillée associée à lissage de la rémunération à temps partiel sur l'ensemble des deux périodes. Une organisation par semaine travaillée et semaine non travaillée pourra également être retenue.

- Pendant la période à temps partiel, le salarié est payé au prorata de son temps de travail à 50 %. Il bénéficie d'une incitation complémentaire de 20 % du salaire de référence équivalent à la rémunération brute moyenne des 12 mois précédant l'entrée dans le dispositif. Pendant la période de dispense d'activité, le salarié perçoit une rémunération égale à 70 % de la rémunération brute moyenne de référence des 12 mois précédant le début de l'entrée dans le dispositif.

- Si pendant la période de dispense d'activité, le salarié travaille pour le compte d'un autre employeur, le versement de la rémunération de 70 % du salaire de référence antérieur n'est pas suspendu.

- La sortie du dispositif se fait dans le cadre d'un départ volontaire en retraite (versement de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite prévue en fiche 3).

Combinaison :




Les conditions de la liquidation d'une retraite à taux plein en sortie du dispositif sont les suivantes :

- Le salarié demande la liquidation de sa retraite à taux plein.

- La période de dispense d'activité est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté pour déterminer le montant de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite.

- La période de travail à temps partiel est neutralisée pour le calcul de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite.

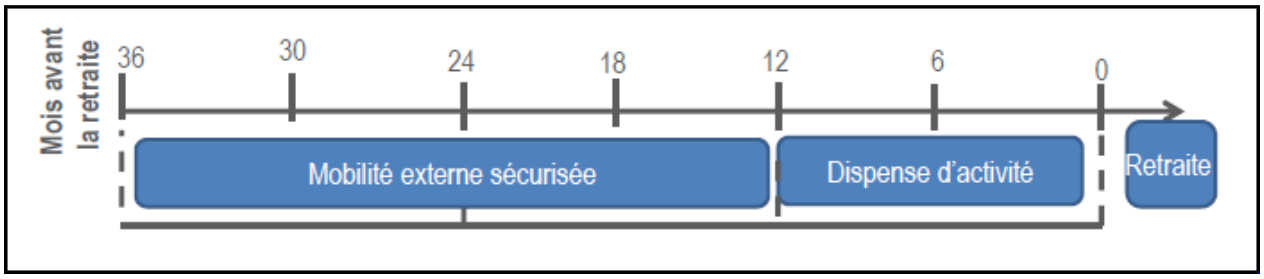
- Le salaire de référence pris en compte pour le calcul de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite à taux plein est la rémunération brute moyenne des 12 mois précédant l'entrée dans le dispositif.

### Article 1.2.4.3. Congé de maintien dans l'emploi des salariés « âgés » dans le cadre d'un projet professionnel externe

Les principes de combinaison retenus sont les suivants :

- La combinaison mobilité volontaire sécurisée et dispense d'activité est d'une durée de 36 mois. Le salarié doit apporter la preuve qu'il peut justifier de la liquidation d'une retraite à taux plein à l'issue de cette période de 36 mois.
- La période de mobilité volontaire sécurisée est de 24 mois et la période de dispense d'activité est de 12 mois.
- Pendant la période en dispense d'activité, le salarié perçoit 70 % de la rémunération brute moyenne de référence des 12 mois précédant l'entrée dans le dispositif.
- La sortie du dispositif se fait dans le cadre d'un départ volontaire en retraite (versement de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite prévue en fiche 3).
- Si pendant la période de dispense d'activité, le salarié travaille pour le compte d'un autre employeur, le versement de la rémunération de 70 % du salaire de référence antérieur n'est pas suspendu.

Combinaison possible :




A la demande du salarié, il est envisageable que ce dispositif soit combiné avec un temps partiel de fin de carrière d'une durée automatique de 1 an en substitution de la période de dispense d'activité.

Les conditions de la liquidation d'une retraite à taux plein en sortie du dispositif sont les suivantes :

- Le salarié demande la liquidation de sa retraite à taux plein.
- La période de mobilité externe sécurisée et la période de dispense d'activité sont prises en compte dans le calcul de l'ancienneté pour déterminer le montant de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite.
- Le salaire de référence pris en compte pour le calcul de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite à taux plein est la rémunération brute moyenne des 12 mois précédant l'entrée dans le dispositif (début de la période de mobilité volontaire sécurisée).

### Article 1.2.4.4. L'accompagnement des congés de maintien dans l'emploi des salariés « âgés »

L'attractivité de ces mesures combinées permettant le maintien dans l'emploi des salariés « âgés » est renforcée par la mise à disposition d'un vivier de missions internes pour permettre, dans des conditions optimales, le passage à temps partiel.

En externe, la cellule emplois externes Groupe ou les Plates-Formes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles aideront les salariés éligibles à identifier des opportunités d'emplois externes dans le cadre des mobilités sécurisées, mais aussi pour compléter les périodes à temps partiel et dans le cadre de la dispense d'activité.

D'autres mesures sont accessibles pour accompagner les salariés vers ces mesures combinées.

- **Plancher de ressources**

Que ce soit en période de dispense d'activité ou en période de temps partiel fin de carrière, Peugeot Citroën Automobiles garantit un plancher de rémunération de 1.800 euros bruts sur 12 mois.
Aucun plancher de ressources n'est garanti pour la période de mobilité volontaire sécurisée.

- **Indemnité supplémentaire à l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite à taux plein**

Les salariés, en sortie de dispositif, feront liquider une retraite à taux plein. Ils bénéficieront du versement de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite (fiche 3). Ce versement sera associé à une indemnité supplémentaire de 20 % du montant l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite à taux plein avec un minimum d'un mois de salaire de référence. Cette indemnité supplémentaire sera versée à l'entrée dans le dispositif.

- **Prise en charge des cotisations salariales aux régimes vieillesse**

Peugeot Citroën Automobiles prendra en charge, lors des périodes à temps partiel ou lors des périodes de dispense d'activité sur la base d'un salaire reconstitué à temps plein, les cotisations patronales et salariales :

- du régime d'assurance vieillesse de la Sécurité Sociale,
- des régimes de retraite AGIRC et ARRCO,
- du régime de retraite PSA à cotisations définies.

Aucune prise en charge de cotisations ne sera assurée par Peugeot Citroën Automobiles pour la période de mobilité volontaire sécurisée.

- **Neutralisation des périodes à temps partiel pour le calcul de l'IDVR**

Ces périodes à temps partiel sont neutralisées pour le calcul de l'IDVR.

## Article 2 - Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail des salariés « âgés » et la prévention de la pénibilité

L'impact de conditions de travail non optimales peut être important pour les salariés les plus « âgés ». En parallèle, le vieillissement peut, dans certains métiers, entraîner une modification des capacités physiques et cognitives.

Le Contrat de Génération privilégiera, pendant sa période d'application, des actions d'amélioration et d'aménagement des conditions de travail, intégrant les évolutions des capacités liées à l'âge.

## Article 2.1. Poursuivre les démarches d'amélioration des conditions de travail

Dans le cadre du décret n° 2011-824 du 7 juillet 2011, l'entreprise anime dans chaque établissement un plan d'actions spécifiques relatif à la prévention des facteurs de pénibilité.

Ce plan d'actions repose sur les grands domaines suivants :

- L'amélioration des conditions de travail assurée notamment par le déploiement du SMST et de la démarche ergonomie du Groupe.
- La réduction des expositions aux facteurs de pénibilité sur 3 axes prioritaires : la réduction des postes "lourds" au sens METEO, la limitation d'un poids unitaire des colis manipulés de façon répétitive au poste à 12,5 kg et la mise en œuvre des plans de surveillance de la qualité de l'air des ateliers.
- L'adaptation et l'aménagement des postes de travail en conception et en vie courante à l'occasion des chantiers et en développant en particulier les postes « légers ».
- Le développement des Alertes Liées au Travail et des rotations intégrant l'ergonomie.
- Le maintien dans l'emploi des personnes exposées aux facteurs de pénibilité et déployant le Système de Management de l'Employabilité (SME) et le développement des postes « labellisés »
- L'aménagement des fins de carrière avec un suivi de l'affectation du personnel « âgé » suivant la cotation METEO des postes.
- La recherche d'affectation des salariés « âgés » sur des postes cotés en METEO 1, 2, 3.

Pour Peugeot Citroën Automobiles la question de l'emploi des salariés « âgés », qui représentent près de 33 % des effectifs, ne doit pas faire l'objet d'un traitement à part des autres catégories.

Au contraire, elle participe à la politique globale de l'emploi et de développement des compétences de l'entreprise qui garantit l'égalité des chances et de traitement, et anticipe les évolutions démographiques.

### Article 2.1.1. Poursuivre les actions pour diminuer la charge physique

L'étude des problèmes relatifs à l'évolution et à l'organisation des postes de travail doit prendre en compte les données liées au vieillissement de la population.

A cet effet, les parties signataires soulignent la nécessité de poursuivre et d'accentuer la démarche structurée d'amélioration des postes et de prévention des pénibilités de travail à travers :

- la cotation des situations de travail (METEO),
- l'exploitation des opportunités que sont les lancements et les rénovations d'atelier,
- les objectifs quantifiés de réduction des postes lourds et d'augmentation du nombre de postes légers lors des projets,
- les améliorations en vie courante, permettant des corrections sur le poste, son environnement ou l'organisation des tâches,
- la prise en compte des Alertes Liées au Travail (ALT) qui permettent aux salariés de signaler toute difficulté dans la tenue de leur poste.

Durant la période d'application du Contrat de Génération, l'entreprise vise à maintenir un pourcentage de postes légers au moins égal à 60 % (postes pouvant être tenus par tous, hors restrictions médicales).

Par ailleurs, Peugeot Citroën Automobiles se donne pour objectif de conduire, pour toute sollicitation des salariés et prioritairement des séniors (par exemple qui donne lieu à une démarche ALT), une analyse complète des facteurs déterminant l'apparition de Troubles Musculo Squelettiques (TMS).

### Article 2.1.2. Poursuite des actions pour diminuer les charges cognitives et mentales

Avec l'évolution des technologies, l'activité des salariés travaillant en milieu industriel a intégré de plus en plus des composantes mentales et cognitives (prises d'information, contrôle de conformité, voire décision) dans une activité basée sur des actions physiques.

Dans l'entreprise, la réduction de la charge physique est traitée de manière très volontaire depuis une dizaine d'années.

La « charge mentale et cognitive » est aujourd'hui intégrée dans la démarche ergonomie du Groupe en complément de la charge physique. Ce mode d'action fait partie du processus EMAS (Ergonomics MAnagement System) qui décrit l'engagement n° 10 du SMST sur la prévention des TMS (Troubles Musculo Squelettiques).

Un des objectifs ultimes de réduction de la charge mentale et cognitive est de permettre à un salarié « âgé » de continuer à tenir un poste non aménagé pour ces sollicitations.

Dans le cadre du Contrat de Génération, les parties signataires soulignent la nécessité d'engager avec la même détermination et avec l'appui des ergonomes et médecins, des actions pour diminuer les charges mentales et cognitives, au travers, notamment, de la définition de nouveaux indicateurs de charge mentale, de l'amélioration de la lisibilité des informations, de standards adaptés aux différents âges. Des actions sont actuellement en cours pour définir un indicateur qui regrouperait les aspects cognitifs et mentaux de la charge générée par l'activité au poste de travail. Il est prévu la définition de cet indicateur courant 2014, sa mise en œuvre pour 2015 et sa pérennisation en 2016.

### Article 2.2. Améliorer les activités pour développer des postes « légers » et adaptés

Les actions suivantes seront maintenues et développées pour :

- Eviter la suppression des postes légers et adaptés lors de modifications techniques. Ces postes seront caractérisés et comptabilisés, afin de ne pas disparaître à l'occasion des chantiers de transformation. L'inventaire de ces postes est présenté régulièrement en CHSCT et annuellement en Comité d'Etablissement.
- Identifier dans chaque site, les postes adaptés afin de réaliser des affectations individuelles en fonction des capacités physiques des salariés « âgés ».
- Rechercher des rotations entre postes de production et postes d'environnement.
- Trouver des compromis dans la fréquence de rotations de postes –fréquences plus ou moins longues adaptées à la situation individuelle– en associant et en favorisant les salariés « âgés » concernés.

Cette fréquence de rotation de postes, notamment au sein de l'UEP, est prévue et favorisée dans l'accord sur l'évolution professionnelle des Ouvriers de Production, au travers des dispositions sur la polyvalence.

### Article 2.3. Associer les salariés « âgés » aux actions d'amélioration des conditions de travail

Aménager les conditions de travail passe par une phase de collecte de données correspondant au vécu individuel des salariés de leur environnement de travail. Cette démarche doit être totalement intégrée dans le Système d'Excellence PSA.

De même, si la recherche de solutions et d'aménagements doit souvent s'effectuer dans un cadre collectif, les solutions proposées passent souvent par un aménagement individualisé du poste et du contenu du travail. Il s'agira, à cet effet, de prendre en compte les capacités aussi bien physiques que mentales nécessaires aux salariés pour tenir de façon optimale le poste.

Dans cette perspective, l'association des salariés « âgés » sera particulièrement recherchée dans les actions de modification et d'amélioration des postes de travail, en considération de leur expérience et de leur savoir-faire.

Les Entretiens Individuels mais aussi les démarches participatives seront l'occasion de recueillir les suggestions et les propositions d'améliorations relatives aux conditions de travail.

### Article 2.4. Favoriser le bien-être au travail et la prévention des risques psychosociaux

Le bien-être au travail, soit la motivation, la sérénité à venir travailler chaque jour dans l'entreprise, constitue un axe fort intégré de la politique sociale de Peugeot Citroën Automobiles. Cette approche vise notamment à éradiquer les formes de pénibilité contraires à l'efficacité et à la sérénité au travail.

A ce titre, de nombreuses actions ont déjà été engagées concernant la sécurité, la santé, l'amélioration des conditions de travail et l'ergonomie, en particulier dans le traitement de la pénibilité physique des postes et situations de travail prenant en compte les salariés « âgés ».

Pour compléter cette démarche de prévention, l'entreprise a décidé de renforcer son action dans le domaine de l'ergonomie, de la prévention des risques psychosociaux en général, et du stress en particulier.

Les parties entendent également se référer à l'accord sur le dispositif d'évaluation et de prévention du stress professionnel du 12 octobre 2009 qui inclut la mise en œuvre du Dispositif d'Evaluation et de Suivi du Stress Professionnel (DESSP), la conduite d'actions collectives, sans oublier des accompagnements individuels notamment grâce à la mobilisation et la coordination de tous les acteurs de l'entreprise.

Pour ce faire, la Direction déploie une politique de prévention, qu'elle choisit de mettre en œuvre au travers une politique santé d'entreprise qui a pour objectifs de :

- disposer d'un diagnostic partagé sur la question du stress au travail par tous les acteurs de l'entreprise, qui à partir de l'expression des personnes, cherche à identifier les facteurs collectifs de stress au travail,
- prévenir les situations à risque en disposant d'une évaluation collective permanente afin de maîtriser l'impact des facteurs de stress professionnels auxquels sont exposés les collaborateurs,
- construire et déployer des plans d'actions collectifs basés sur les facteurs de stress identifiés,
- développer l'écoute individuelle pour, d'une part détecter les fragilités, proposer un accompagnement personnalisé et aider les salariés en détresse psychologique et, d'autre part, identifier des causes racines pouvant affecter collectivement un plus grand nombre de salariés.

Il est proposé, dans le cadre de l'application du Contrat de Génération, d'identifier pour les salariés de 50 ans et plus, leur niveau de stress et les facteurs associés au moyen du Dispositif d'Evaluation et de Suivi du Stress au travail. Cela permettra de déterminer des axes d'actions éventuels et de déployer des mesures ciblées et plus efficaces. Cette action sera menée pour la première fois en 2014 et pérennisée en 2015 et 2016.

# Chapitre 4 : Transmission des savoirs et des compétences aux jeunes salariés

## Article 1 - Définition des compétences clés

En l'absence de réunion de l'Observatoire des Métiers et des Compétences au cours du premier semestre 2013, les compétences clés ont été définies et exposées dans le cadre du diagnostic intergénérationnel réalisé le 25 juin 2013, en référence aux métiers exclus du dispositif « PREC » en cours de déploiement jusqu'au 31 décembre 2013.

A partir de 2014, les compétences clés seront définies dans le cadre normal des réunions de l'Observatoire des Métiers et des Compétences dont la mission a été rappelée dans l'annexe 1 sur le renforcement du dialogue social au cœur de la stratégie de redressement : « La cohésion sociale pour partager la vision, les enjeux et les projets de l'entreprise ».

Il est possible de corréler principalement les compétences clés avec les métiers en tension pour lesquels le manque de compétences pourrait fragiliser le fonctionnement ou la compétitivité de l'entreprise.

## Article 2 - Transmission des savoirs et des compétences dans le cadre des filières, des métiers, et de la démarche d'expertise

C'est en s'appuyant sur la définition des compétences clés que Peugeot Citroën Automobiles doit organiser la transmission des savoirs et des compétences, notamment à destination des jeunes salariés.

La transmission des savoirs est une priorité pour Peugeot Citroën Automobiles. Elle repose sur plusieurs dispositifs déjà opérationnels :

- La démarche filière et la labellisation de l'offre de formation des métiers
- La démarche Expertise
- La valorisation des formateurs « internes » expérimentés

### Article 2.1. La démarche filière et la labellisation des cursus de formation des métiers

Le développement des compétences liées aux métiers de PSA est un enjeu pour la performance de l'entreprise. Pour y répondre, le Groupe s'est structuré en 20 filières et 113 métiers.

Un métier est un ensemble cohérent d'activités propres à une filière, nécessitant la maîtrise de compétences, d'outils et de processus homogènes. Il est composé d'un ensemble cohérent de fonctions en interaction. La progression dans le métier s'effectue par l'acquisition et la validation de compétences de niveau croissant (parcours de carrière).

Le métier s'appuie sur un référentiel métier, base documentaire et de connaissances, mis à disposition des acteurs métiers, support de l'amélioration continue. Le métier appartient à une seule filière et est unique dans l'organisation.

Chaque métier définit une cartographie détaillant, pour les fonctions qui le composent :

- les compétences techniques à maîtriser,
- les niveaux de maîtrise cibles associés,
- les modalités d'acquisition de ces compétences,
- les cursus de formation correspondants, structurés sur 3 niveaux : Accueil, Perfectionnement, Expérimenté.

La montée en compétences s'effectue par le biais de l'apprentissage formel (actions de formation e-learning ou présentielle, tutorat du nouvel embauché) ou informel (échanges entre pairs, conférences, recours aux experts, communauté de pratiques).

Parallèlement, le métier met en place des parcours professionnels qualifiants, permettant une montée en compétences progressive du collaborateur au sein du métier.

En complément, des fonctions d'accueil ont été définies dans chaque métier. Elles sont l'étape initiale des parcours qualifiants et s'adressent plus particulièrement aux collaborateurs entrant dans le métier.

## Article 2.2. La démarche expertise

Les principaux objectifs de l'expertise sont :

- d'assurer au Groupe une compétitivité durable en développant et pérennisant l'expertise sur le « cœur de compétences produit »[1] et les « compétences critiques Groupe »[2] ;

- de valoriser les carrières dans l'expertise (en permettant aux acteurs de l'expertise d'évoluer dans un domaine identifié comme stratégique et de bénéficier de la reconnaissance associée), et d'attirer les collaborateurs à fortes compétences techniques à s'engager dans un parcours d'expertise.

Le Groupe s'engage à porter une attention renforcée à la présence des salariés de 50 ans et plus dans le réseau des Maîtres Experts, Experts et Spécialistes pour :

- s'assurer de leur représentation dans ce dispositif essentiel à la pérennisation et transmission des savoirs,
- anticiper leur départ de l'entreprise en assurant la montée en compétences au sein du réseau des plus jeunes.

[1] Principalement composé des filières de conception produit / process

[2] Relevant des filières hors du champ « cœur de compétences produit »

### Article 2.3. Formateurs

Les salariés « âgés » volontaires pourront demander à exercer une fonction de formateur interne, soit à temps plein, soit dans le cadre du temps partiel du congé de maintien dans l'emploi des salariés « âgés ». Après validation de leur candidature, il leur sera proposé un cursus de formation certifiant un accompagnement pédagogique pendant la première année.

Sur la période triennale d'application de l'accord, chaque année, 30 salariés « âgés » de 50 ans et plus auront été intégrés dans un cursus de formation pour leur permettre d'être formateurs.

## Article 3 - Transmission des savoirs et des compétences dans le cadre des actions de développement professionnel entre les collaborateurs

Au-delà de la formation et de la mise en situation professionnelle, plusieurs actions d'accompagnement individuel et collectif contribuent à la transmission des savoirs entre les collaborateurs. La variété des démarches d'accompagnement répond à la diversité des demandes et des besoins des personnes accompagnées et aux différentes logiques d'apprentissage, de développement, de médiation, de résolution de problèmes. Ces démarches peuvent d'ailleurs se combiner entre elles.

### Article 3.1. Le référent

La mission d'un référent est d'organiser une relation individualisée et formalisée tripartite entre le référent, le salarié et la hiérarchie de ce dernier dans une situation de travail organisée, afin de faciliter l'apprentissage progressif du savoir-faire métier (en particulier pour l'apprentissage de savoirs ou savoir-faire issus de l'expérience qui ne sont pas ou peu formalisés).

Les collaborateurs particulièrement concernés par l'organisation d'un processus de référent ou de tutorat sont :

- Les nouveaux embauchés en CDI
- Les jeunes en alternance
- Les collaborateurs en phase de prise de fonction
- Tout collaborateur ayant besoin d'une montée en compétence non garantie par la formation ou l'action dans le poste en autonomie

Comme évoqué lors du parcours d'intégration du jeune embauché, Peugeot Citroën Automobiles s'engage à étendre progressivement le tutorat/référent à tous les nouveaux embauchés CDI de moins de 30 ans et embauchés en contrat d'alternance en 2014, pour atteindre 100 % en 2016.

Consciente de l'importance des missions dévolues aux tuteurs/référents, la Direction veillera à prendre des mesures afin de faciliter l'organisation du tutorat.

Il sera prévu une journée de formation pratique par an ou l'équivalent en heures pour l'exercice du tutorat/référent. Les échanges pratiques et le suivi des projets pédagogiques seront abordés au cours de cette formation.

Conformément à l'accord d'entreprise sur la formation tout au long de la vie professionnelle du 15 avril 2005 et pour permettre la reconnaissance des savoirs et de l'expérience acquise par les plus anciens, seront portées sur le passeport formation les expériences de ce type et les missions de maître d'apprentissage.

### Article 3.2. Le « mentoring »

Le « mentoring » est un processus d'accélération du développement professionnel d'un collaborateur (le mentoré) par un salarié plus expérimenté ou de plus ancien (le mentor) qui transfère savoir, savoir-faire et savoir-être. Le mentoré choisit son mentor, qui se déclare volontaire.

Le mentor initie et aide à comprendre l'environnement de travail, la culture, à repérer les règles non écrites, fait profiter de son réseau de relations, partage son expérience et apporte un soutien. Le mentor et le mentoré s'accordent sur les objectifs du « mentoring » qui peuvent concerner l'opérationnel ou le management.

La forme et la fréquence des rencontres ne sont pas définies, ni la durée de cet accompagnement, qui peut se prolonger tant que la relation profite au mentor et au mentoré.

Cette démarche, basée sur un choix personnel du mentor par le mentoré et le double volontariat mentoré / mentor, ne peut pas faire l'objet d'objectif chiffré. En revanche, sa mise en œuvre s'appuyant sur l'expérience ou l'ancienneté du mentor peut concerner par nature des salariés de 50 ans et plus.

### Article 3.3. Le groupe d'échanges de pratiques

Le groupe d'échanges est constitué de membres qui se réunissent régulièrement pour échanger et progresser sur leurs pratiques métier ou managériales.

Les participants n'ont pas de lien hiérarchique entre eux et appartiennent à des Directions différentes pour renforcer l'intérêt de la démarche.

Il s'agit de partir des ressources existantes dans le Groupe pour constituer le savoir du Groupe.

Les participants peuvent ainsi mieux s'approprier un savoir nouveau puisqu'ils sont en mesure de le mettre en lien avec leurs connaissances et leurs pratiques. Le fait de partir des pratiques leur apporte une certaine reconnaissance et renforce donc leurs capacités d'apprendre et d'agir.

Par ailleurs, l'échange avec des pairs est une ressource pour prendre/reprendre confiance, développe un sentiment d'appartenance à un collectif professionnel et permet aussi de retrouver des capacités d'agir.

Cette démarche est en cours de test chez PSA. Si elle est validée en 2013, il est envisageable de mettre en place des groupes d'échanges de pratiques mixant des participants jeunes et séniors afin de favoriser à la fois l'échange de savoirs et la solidarité intergénérationnelle.

# Chapitre 5 : L'égalité des chances, fondement de l'accès à l'emploi et à l'insertion

Il est rappelé que Peugeot Citroën Automobiles assure l'animation et le suivi des engagements en matière d'égalité professionnelle, de diversité et de conditions de travail au travers d'accords d'entreprise ou de plans d'actions :

- accord relatif à la diversité et à la cohésion sociale dans l'entreprise du 29 novembre 2011,
- accord sur l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées du 24 février 2011,
- accord d'entreprise relatif au développement de l'emploi féminin et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 18 février 2011,
- accord relatif à la formation tout au long de la vie professionnel du 15 avril 2005.

Chaque accord fait l'objet d'engagements spécifiques et de plan d'actions qui sont présentés annuellement en commission de suivi, voire en Comité Central d'Entreprise, quand les dispositions législatives l'imposent.

La loi du 1er mars 2013 portant création du Contrat de Génération prévoit que les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, de mixité des emplois et de prévention de la pénibilité s'appuient sur les engagements souscrits par l'employeur dans le cadre des accords ou plans d'actions déjà négociés ou présentés aux partenaires sociaux.

A ce titre, les dispositions ci-dessous synthétisent les engagements de Peugeot Citroën Automobiles en la matière et continueront à faire l'objet d'un suivi et d'une animation dans les conditions prévues par ces accords.

Dans le cadre du suivi du Contrat de Génération PCA, il sera fait référence chaque fois que nécessaire aux indicateurs quantitatifs et quantitatifs issus des accords précités pour montrer la prise en compte de l'égalité des chances dans les relations intergénérationnelles.

## Article 1 - Développer la diversité des recrutements

Les parties considèrent que la question du maintien dans l'emploi et de la motivation des salariés « âgés » doit être liée à celle de l'accès à l'emploi des jeunes, afin d'anticiper les évolutions démographiques et de favoriser l'intégration professionnelle des jeunes générations.

Elles attachent une grande attention à ce que les conditions d'accès aux emplois de l'entreprise contribuent au développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et concourent, aux différents niveaux de qualification, au développement de la mixité dans les métiers.

Ces conditions d'accès respectent et promeuvent l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes. Elles visent à garantir l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi et à favoriser l'intégration des personnes éloignées de l'emploi.

Ainsi, dans le cadre de ses recrutements, l'entreprise intègre des profils variés par l'expérience professionnelle ou internationale et par la formation initiale. Les parties considèrent cette diversité comme un atout pour l'innovation, la créativité et l'accompagnement des changements et comme un facteur d'intégration, de motivation et de cohésion sociale.

## Article 2 - Garantir l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi

La mise en œuvre du Contrat de Génération impliquera l'application des principes et dispositions prévus au chapitre 1 de l'accord d'entreprise du 29 novembre 2011 relatif à la diversité et la cohésion sociale ou des dispositions qui pourraient venir s'y substituer dès lors que cet accord aura été renégocié.

L'entreprise réaffirme sa volonté de diversifier ses canaux de recrutement, de publier l'ensemble des offres d'emploi et d'appliquer à sa politique de recrutement un principe de transparence. Elle y voit un moyen d'attirer les compétences dont elle a besoin et une condition d'égalité de traitement dans l'accès à l'emploi.

Pour PSA Peugeot Citroën, la question de l'emploi des « âgés » ne doit pas faire l'objet d'un traitement à part des autres catégories. La composition démographique de l'entreprise amène à prioriser le recrutement de jeunes générations. Cependant, pour enrichir ses compétences, les recrutements effectués par le Groupe pourront également concerner des salariés confirmés -dont des « âgés »- ayant eu précédemment d'autres expériences professionnelles.

En France, le Groupe a procédé, depuis plusieurs années, à des recrutements de salariés de nationalité non française, qui ont enrichi les compétences de l'entreprise et favorisé son développement et son internationalisation. PSA Peugeot Citroën valorise également les compétences locales. Un effort particulier est consacré aux parcours d'intégration des managers locaux nouvellement embauchés, ceux-ci pouvant comporter des périodes de détachement en France ou dans d'autres pays.

L'entreprise applique un mode de sélection évaluant objectivement les capacités des candidats à tenir les postes à pourvoir, sur la base de critères tels que les compétences, l'expérience ou le comportement professionnel. Ses règles d'application sont décrites dans l'accord d'entreprise sur la diversité et la cohésion sociale. Le processus de recrutement est décrit et déployé auprès des recruteurs, de la fonction RH et des managers en charge d'un ou plusieurs recrutements. Il fait l'objet d'un suivi d'application et d'audits réguliers.

## Article 3 - Garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'accès à l'emploi et renforcer la politique de féminisation de l'emploi

Les parties considèrent que les conditions d'accès aux emplois de l'entreprise doivent contribuer au développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et de la mixité des métiers de l'entreprise.
Une attention particulière continuera d'être portée à l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes au niveau de l'entreprise, avec l'objectif d'augmenter le taux de féminisation global.

La mise en œuvre du Contrat de Génération impliquera donc l'application des dispositions prévues au chapitre 1 de l'accord d'entreprise du 18 février 2011 relatif au développement de l'emploi féminin et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou aux dispositions qui pourraient venir s'y substituer dès lors que cet accord aura été renégocié.

Les processus de sélection et de recrutement sont uniques et se déroulent exactement selon les mêmes conditions entre les femmes et les hommes, en dehors de toute considération fondée sur le sexe, la situation de famille ou l'état de grossesse. Les offres d'emploi s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes. Elles sont non discriminatoires, rédigées de manière non sexuée et elles ne véhiculent aucun stéréotype lié au sexe, à l'âge ou à tout autre critère. Elles présentent objectivement les caractéristiques du poste, les compétences et expériences requises.

Pour chacune des catégories socio-professionnelles suivantes, Cadre, technicien, agent de maîtrise, ouvrier et employé, l'entreprise se fixe comme objectif que la part de femmes parmi les candidats retenus, reflète, à compétences, expériences et profils équivalents, celle relevée dans les candidatures reçues. Cet objectif se double d'un engagement de l'entreprise en faveur d'actions de communication et de sensibilisation destinées à rendre attractifs nos métiers automobile auprès des jeunes filles et à lutter contre les préjugés qui continuent à opérer des orientations scolaires et professionnelles stéréotypées.

## Chapitre 6 : Mobilisation des outils existants permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi

Les éléments décrits dans ce chapitre viennent compléter les mesures et actions relatives à l'accès au travail et à la qualité de vie au travail contenus dans plusieurs accords d'entreprise en vigueur (notamment dans l'accord relatif au développement de l'emploi féminin et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 18 février 2011 et l'accord relatif à la diversité et la cohésion sociale dans l'entreprise du 29 novembre 2011).

Les parties réaffirment l'importance qui doit être donnée à ces thématiques et leur engagement à travailler à leur amélioration continue.

### Article 1 - Le développement de services d'entreprise en lien avec les besoins des salariés

Afin de faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et d'améliorer l'accès à l'emploi et la qualité de vie au travail des salariés, de multiples services sont aujourd'hui proposés aux salariés, en fonction de la taille des sites.

L'entreprise cherche à développer des solutions permettant de concilier vie personnelle et familiale, et vie professionnelle. A ce titre, des solutions innovantes dans le domaine des services au personnel sont mises en œuvre : mise en place de services de proximité pour le personnel (conciergerie, covoiturage…), partenariat avec les collectivités locales dans le domaine de la garde des jeunes enfants…

On peut retrouver le service des assistantes sociales (accueil, écoute, aides en cas de difficultés personnelles ou événements graves, aides aux démarches administratives, attributions exceptionnelles d'aides et de prêts d'honneur), le service d'aide à la recherche d'un logement notamment en cas de mobilité (offres de location et de vente, aides aux dépôts de garantie, prêt 1,5 % ....), le service d'aide aux mères (prestation apportée à la famille en cas de situation exceptionnelle nécessitant l'intervention d'une aide familiale à domicile, la prestation de repassage à tarif préférentiel, le service de conseil juridique pour la vie quotidienne (assurance, automobile, banque, crédits, copropriété, location, habitat, famille, construction, succession, voisinage...). De même l'entreprise a noué une convention de partenariat avec la Fédération des Particuliers Employeurs pour l'ensemble des sites de région parisienne.

Plusieurs sites ont mis en place des crèches inter-entreprises (Vélizy, La Garenne…) avec un nombre total de plus de 100 lits. A titre d'exemple, les sites de Valenciennes et de Trémery ont créé des crèches avec des horaires aménagés, de telle manière que les horaires d'ouverture sont calés sur les horaires des tournées d'équipe (de 5 heures le matin à 22 heures le soir).

Les parties conviennent de favoriser ces initiatives de nature à améliorer la vie des salariés dans l'entreprise et leur bien-être au travail. Ainsi, la Direction propose de favoriser leur développement par l'échange des bonnes pratiques entre les établissements.

## Article 2 - Le télétravail

Dans le cadre de l'accord sur le « Nouveau Contrat Social » et de son annexe 4 relative à une dynamique de développement et de compétitivité : « Préserver les bases fortes de PSA en France et les intérêts essentiels des salariés », les parties ont convenu de la mise en place conventionnelle d'un dispositif de télétravail.

Le télétravail est une réponse aux besoins d'assouplissement des contraintes liées à l'organisation du travail pour l'entreprise et pour les salariés. Il contribue à améliorer l'articulation des temps professionnels et personnels, permet de réduire les temps passés dans les transports. Il favorise ainsi l'accès au travail.

PSA Peugeot Citroën est convaincu que qualité de vie au travail et performance de l'entreprise sont indissociables. C'est pourquoi, en concertation avec les partenaires sociaux, une expérimentation a été menée en 2012. Dans ce cadre, une centaine de collaborateurs a testé le télétravail afin d'observer son impact sur le bien être des salariés, les relations de travail et l'efficacité opérationnelle des services. Les télétravailleurs ont, dans leur très grande majorité, plébiscité ce nouveau mode d'organisation du travail. Ils ont noté une diminution de la fatigue et du stress liés aux transports, un impact positif sur la conciliation des temps de vie et un gain en termes de concentration et d'efficacité.

Suivant les conditions d'éligibilité fixées par l'annexe 4 portant sur une dynamique de développement et de compétitivité : « Préserver les bases fortes de PSA en France et les intérêts essentiels des salariés », les parties entendent étendre le bénéfice du télétravail aux salariés de toutes les Directions de Peugeot Citroën Automobiles.

Afin de déployer le télétravail au sein de l'entreprise dans les meilleures conditions, les parties conviennent de la nécessité de procéder de manière progressive.

Ainsi, une logique de déploiement par établissement est choisie afin d'être en cohérence avec la consultation des Instances Représentatives du Personnel et de répartir la charge administrative pour les Directions.

Le déploiement sur l'ensemble des établissements de l'entreprise se fera sur une période de 6 mois, allant du 1er janvier 2014 au 30 juin 2014, en commençant par les établissements tertiaires et techniques.

Les parties conviennent que la mise en œuvre du télétravail au sein du Groupe doit se faire dans le respect des contraintes économiques et des modes de fonctionnement de l'entreprise.

Le télétravail étant une démarche volontaire, il n'est pas possible de fixer d'objectifs chiffrés. Sur la période du Contrat de Génération, il pourrait néanmoins être estimé à 1.500 le nombre de salariés qui s'orienterait vers une organisation professionnelle en télétravail.

## Chapitre 7 : Mise en œuvre et suivi triennal du Contrat de Génération PCA

La présente annexe est conclue pour une durée déterminée de 3 ans à compter de la date de signature de l'accord sur le « Nouveau Contrat Social » de Peugeot Citroën Automobiles.

Le Contrat de Génération fera l'objet d'une large diffusion auprès des salariés de l'entreprise. Outre les moyens de communication habituels (intranet, journal interne …), les dispositions prévues par le Contrat de Génération feront l'objet d'une présentation à l'encadrement lors d'une réunion d'information organisée sur chaque site par le correspondant « Egalité ».

Au cas où des dispositions légales ou conventionnelles nouvelles auraient une incidence sur l'accord sur le « Nouveau Contrat Social » et la présente annexe, il est entendu que les parties signataires se rencontreront pour en examiner les conséquences.

### Article 1 - Document d'évaluation de la mise en œuvre du Contrat de Génération

Chaque année, à compter de la date de déploiement du Contrat de Génération, la Direction établira un document d'évaluation de sa mise en œuvre. Ce document d'évaluation comportera les mentions visées par l'arrêté du 26 avril 2013 et notamment :

- L'actualisation des données mentionnées dans le diagnostic.
- Le suivi des indicateurs mis en place pour chacune des actions en matière d'insertion durable des jeunes salariés.
- Le suivi des indicateurs mis en place pour chacune des actions en faveur de l'emploi des salariés « âgés ».
- Le suivi des actions en faveur de la transmission des compétences.
- Le niveau de réalisation des autres actions contenues dans l'accord

### Article 2 - Suivi des mesures contenues dans l'annexe portant sur le Contrat de Génération de PCA

Les engagements contenus dans le Contrat de Génération de PCA, ainsi que le calendrier prévisionnel de leur mise en œuvre sont repris dans une fiche synthétique (cf. fiche 4).

L'animation et le suivi du Contrat de Génération PCA seront assurés conjointement par la Direction des Relations Sociales et du Travail et par la Direction du Développement des Ressources Humaines au sein de la DRH.

Le document d'évaluation sera communiqué chaque année à la DIRECCTE du lieu du dépôt du Contrat de Génération, aux Délégués Syndicaux Centraux et aux membres du Comité Central d'Entreprise.

Sur la base du document d'évaluation transmis en même temps que la convocation, la Direction et les Organisations Syndicales signataires de l'accord sur le « Nouveau Contrat Social » de Peugeot Citroën Automobiles se rencontreront dans le cadre d'une réunion de l'Observatoire des Métiers et des Compétences.

A cette occasion, elles s'assureront de la bonne application du Contrat de Génération par l'appréciation des progrès réalisés selon les indicateurs de suivi retenus.

Un bilan complet du Contrat de Génération sera réalisé au terme des trois années de son application lors d'une réunion de l'Observatoire des Métiers et des Compétences, pour convenir éventuellement de nouvelles améliorations, au vu, notamment, des propositions formulées dans le cadre du suivi avec les parties signataires.

## Article 3 - Suivi du Contrat de Génération au sein de l'établissement

Le suivi du Contrat de Génération sera réalisé au niveau de chaque établissement lors d'une réunion locale de l'Observatoire des Métiers et des Compétences. Il sera transmis à l'Observatoire local, en même temps que la convocation à la réunion, l'actualisation des données Groupe mentionnées dans le diagnostic et le bilan des réalisations au sein de l'établissement.

Ces éléments seront également communiqués localement aux Délégués Syndicaux et aux membres du Comité d'Etablissement.

L'animation de l'Observatoire portant sur le suivi du Contrat de Génération sera assurée par le responsable des Ressources Humaines de l'établissement accompagné, si nécessaire, de personnes qualifiées.

## Article 4 - Dépôt

Outre les formalités habituelles du dépôt des accords, le Contrat de Génération PCA sera également déposé, pour permettre le contrôle de conformité de la DIRECCTE, sur le site internet dédié www.contrat-générationgouv.fr

**Fiche 3**

**Barème de l'indemnité de Départ Volontaire en Retraite**

| Ancienneté Révolue | OUVRIERS / EMPLOYES TAM<br>Montant à verser<br>en mois de salaire | CADRES<br>Montant à verser<br>en mois de salaire |
|---|---|---|
| **1** | 0 | 0 |
| **2** | 0,5 | 0,5 |
| **3** | 0,5 | 0,5 |
| **4** | 0,5 | 0,5 |
| **5** | 1 | 1 |
| **6** | 1 | 1,2 |
| **7** | 1 | 1,4 |
| **8** | 1 | 1,6 |
| **9** | 1 | 1,8 |
| **10** | 2 | 2 |
| **11** | 2 | 2,1 |
| **12** | 2 | 2,2 |
| **13** | 2 | 2,3 |
| **14** | 2 | 2,4 |
| **15** | 2,5 | 2,5 |
| **16** | 2,5 | 2,6 |
| **17** | 2,5 | 2,7 |
| **18** | 2,5 | 2,8 |
| **19** | 2,5 | 2,9 |
| **20** | 3 | 3 |
| **21** | 3 | 3,1 |
| **22** | 3 | 3,2 |
| **23** | 3 | 3,3 |
| **24** | 3 | 3,4 |
| **25** | 3,5 | 3,5 |
| **26** | 3,5 | 3,6 |
| **27** | 3,5 | 3,7 |
| **28** | 3,5 | 3,8 |
| **29** | 3,5 | 3,9 |
| **30** | 4 | 4 |
| **31** | 4 | 4,1 |
| **32** | 4 | 4,2 |
| **33** | 4 | 4,3 |
| **34** | 4 | 4,4 |
| **35** | 5 | 5 |
| **36** | 5 | 5 |
| **37** | 5 | 5 |
| **38** | 5 | 5 |
| **39** | 5 | 5 |
| **40** | 6 | 6 |

- Le tableau ci-dessus est en « lecture directe » : pour chaque année le montant est le plus favorable entre l'accord de convergence de 1998, l'accord salarial 2004 et les barèmes Métallurgie.
- Les années effectuées après 65 ans ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'ancienneté.

**Fiche 4**

**Synthèse des engagements chiffrés du Contrat de Génération de PCA**

| Nature de l'engagement | 2014 | 2015 | 2016 |
|---|---|---|---|
| **Chapitre 1 : Objectifs chiffrés en matière de recrutement de jeunes salariés et de salariés âgés** | | | |
| Recrutement de jeunes en alternance | 1.000 | 1.000 | A définir en 2015 |
| Recours aux stagiaires | 800 | 1.200 | A définir en 2015 |
| Recrutement en CDI de jeunes salariés | Compte tenu de la situation économique de PCA, aucun objectif de recrutement en Contrat à Durée Indéterminée ne peut être actuellement fixé à l'horizon triennal du contrat de génération, tant pour les jeunes salariés que pour les salariés « âgés »<br><br>Cependant, en cas de recrutements CDI, un engagement de plus 25 % des embauches concernant les alternants ou anciens alternants est souscrit | | |
| **Chapitre 2 : Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes salariés** | | | |
| Désignation d'un référent/tuteur dans le cadre des contrats d'apprentissage | Tous les apprentis sont accompagnés d'un tuteur | Tous les apprentis sont accompagnés d'un tuteur | Tous les apprentis sont accompagnés d'un tuteur |
| Désignation d'un référent pour les salariés jeunes embauchés en CDI et en contrat de professionnalisation en CDD | 60 % des salariés nouvellement embauchés sont accompagnés d'un référent | 80 % des salariés nouvellement embauchés sont accompagnés d'un référent | 100 % des salariés nouvellement embauchés sont accompagnés d'un référent |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Conditions relatives à la réalisation du bilan du parcours d'intégration | Le bilan est formalisé dans l'espace commentaire de l'Entretien Individuel sur la maîtrise technique de la fonction | Le formulaire informatique de l'Entretien Individuel est adapté pour intégrer le bilan du parcours d'intégration | 100 % des bilans du parcours d'intégration sont réalisés et intégrés dans l'entretien individuel dans le support dédié |
| Modalités d'accès des jeunes au plan de formation | Le plan de formation prévoit un volume d'heures de formation supérieur aux autres tranches d'âge<br><br>20 % du plan de formation est dédié aux jeunes de moins de 30 ans | Le plan de formation prévoit un volume d'heures de formation supérieur aux autres tranches d'âge<br><br>20 % du plan de formation est dédié aux jeunes de moins de 30 ans | Le plan de formation prévoit un volume d'heures de formation supérieur aux autres tranches d'âge<br><br>20 % du plan de formation est dédié aux jeunes de moins de 30 ans |
| **Chapitre 3 : Engagements relatifs aux salariés « âgés »** | | | |
| Réalisation des bilans professionnels approfondis à l'occasion de l'Entretien individuel | 50 % de réalisation | 80 % de réalisation | 100 % de réalisation |
| Accès aux formations | Le volume des formations des salariés de la tranche d'âges de 50 ans et plus est identique à celui des autres tranches d'âges | Le volume des formations des salariés de la tranche d'âges de 50 ans et plus est identique à celui des autres tranches d'âges | Le volume des formations des salariés de la tranche d'âges de 50 ans et plus est identique à celui des autres tranches d'âges |
| Périodes de professionnalisation | Le volume des périodes de professionnalisation est suivi annuellement | Le volume des périodes de professionnalisation est suivi annuellement | Le volume des périodes de professionnalisation est suivi annuellement |
| Accès à la certification professionnelle | Le nombre des certifications professionnelles des salariés de la tranche d'âges de 50 ans et plus est identique aux autres tranches d'âges | Le nombre des certifications professionnelles des salariés de la tranche d'âges de 50 ans et plus est identique aux autres tranches d'âges | Le nombre des certifications professionnelles des salariés de la tranche d'âges de 50 ans et plus est identique aux autres tranches d'âges |
| Dispositif de maintien dans l'emploi des salariés âgés | Compte tenu du principe attaché aux mesures de maintien dans l'emploi des salariés « âgés », il n'est pas possible de fixer des objectifs chiffrés par année d'application du contrat de génération<br><br>Néanmoins, il est estimé que pendant la période d'application du contrat de Génération de PCA, 2.500 à 3.000 salariés pourraient bénéficier de ces mesures | | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Poursuite des actions visant à diminuer les charges physiques | Maintien d'un nombre de postes légers au moins égal à 60 % | Maintien d'un nombre de postes légers au moins égal à 60 % | Maintien d'un nombre de postes légers au moins égal à 60 % |
| Poursuite des actions pour diminuer les charges cognitives et mentales | Définition des indicateurs regroupant les aspects cognitifs et mentaux de l'activité au poste | Mise en œuvre des indicateurs | Pérennisation des indicateurs |
| Favoriser le bien-être au travail et la prévention des risques psychosociaux | Indentification des niveaux de stress et des facteurs associés pour la tranche d'âges des salariés de 50 ans et plus | Pérennisation de cette démarche en 2015 | Pérennisation de cette démarche en 2016 |
| **Chapitre 4 : Transmission des savoirs et des compétences aux jeunes salariés** | | | |
| Formateurs | 30 salariés âgés sont intégrés dans un cursus de formation pour devenir formateur | 30 salariés âgés sont intégrés dans un cursus de formation pour devenir formateur | 30 salariés âgés sont intégrés dans un cursus de formation pour devenir formateur |
| Les groupes d'échanges de pratiques | Reconduction des groupes d'échanges à hauteur de deux groupes par an si le test engagé en 2013 est validé | - | - |
| **Chapitre 6 : Mobilisation des outils existants permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi** | | | |
| Déploiement du télétravail | 1er janvier 2014 au 30 juin 2014, le télétravail est déployé dans toutes les Directions<br>sur la période triennale du Contrat de Génération,<br>1.500 salariés pourraient s'orienter vers une organisation en télétravail | Sur la période triennale du Contrat de Génération,<br>1.500 salariés pourraient s'orienter vers une organisation en télétravail | Sur la période triennale du Contrat de Génération,<br>1.500 salariés pourraient s'orienter vers une organisation en télétravail |

# NOUVEAU CONTRAT SOCIAL

# ANNEXE 4 RELATIVE A UNE DYNAMIQUE DE DEVELOPPEMENT ET DE COMPETITIVITE :

## *« PRESERVER LES BASES FORTES DE PSA EN FRANCE ET LES INTERETS ESSENTIELS DES SALARIES »*

# PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES

# S O M M A I R E

**PREAMBULE ..... 5**

**CHAPITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION ..... 6**

**CHAPITRE 2 : PRÉSERVATION DES BASES FORTES EN FRANCE : UN ENGAGEMENT PSA ..... 7**

ARTICLE 1 - TROIS CONTREPARTIES CONCERNENT LES USINES TERMINALES ET LES USINES D'ORGANES MECANIQUES ..... 7
ARTICLE 2 - DES PRECISIONS CONCERNANT LA R&D DE PSA EN FRANCE ..... 8
ARTICLE 3 - IMPACT FORT DE CES ENGAGEMENTS SUR LA PRESERVATION ET LA SECURISATION DE L'EMPLOI ..... 9

**CHAPITRE 3 : ENGAGEMENT DE PSA À L'ÉGARD DE LA FILIÈRE AUTOMOBILE EN FRANCE ..... 10**

**CHAPITRE 4 : UNE INDEMNITÉ DE DÉPART VOLONTAIRE À LA RETRAITE MAJORÉE DE 20 % PENDANT LA PÉRIODE D'APPLICATION DU PREC ..... 11**

**CHAPITRE 5 : MODÉRATION SALARIALE ET ACTIONS SUR LE COÛT DU TRAVAIL SANS BAISSE DES SALAIRES ..... 12**

ARTICLE 1 - CONSERVATION DES FONDAMENTAUX DE LA POLITIQUE SALARIALE DU GROUPE ..... 12
ARTICLE 2 - MODERATION SALARIALE SUR LA PERIODE 2014-2016 ..... 12
ARTICLE 3 - MODIFICATION DANS L'EVOLUTION DES BAREMES EXTRA-LEGAUX OU EXTRA-CONVENTIONNELS ..... 13
ARTICLE 3.1. LA PRIME D'EVOLUTION GARANTIE (PEG) ..... 13
ARTICLE 3.2. L'ACCAC (ASSURANCE COLLECTIVE CONTRE LES ALEAS DE CARRIERE) ..... 13
ARTICLE 3.3. LES MAJORATIONS DU SAMEDI ET DE LA 6EME SEANCE ..... 15
ARTICLE 4 - SUPPRESSION DE L'ABONDEMENT DU PLAN D'EPARGNE PREVOYANCE (PEP) ..... 16
ARTICLE 5 - MAINTIEN DE L'ACQUISITION DES DROITS « RTT » ET MISE EN PLACE D'UNE CONSOMMATION SUR L'ANNEE DES JOURS RTT (SALARIES EN HORAIRE DE JOURNEE) AFIN DE LIMITER LES PROVISIONS ANNUELLES DE L'ENTREPRISE ..... 16
ARTICLE 5.1. PRINCIPES GENERAUX CONCERNANT LES 11 JRTT PAR AN ..... 16
ARTICLE 5.2. MODALITES DE CONSOMMATION DANS L'ANNEE ..... 16
ARTICLE 5.3. SYSTEME DE GESTION ..... 17
ARTICLE 5.3.1. LE COMPTEUR FLUX ..... 17
ARTICLE 5.3.2. LE COMPTEUR « DROITS INDIVIDUELS » ..... 18
ARTICLE 5.4. MAINTIEN DES RESERVES ACQUISES ET MODALITES DE CONSOMMATION ..... 19
ARTICLE 6 - LA MISE EN PLACE D'UN MECANISME INDIVIDUALISE REMPLAÇANT LA SUBROGATION ..... 19

**CHAPITRE 6 : FLEXIBILITÉ INDUSTRIELLE : UNE ORGANISATION DU TRAVAIL ADAPTÉE AUX ACTIVITÉS DE L'ENTREPRISE ET MAÎTRISÉE POUR LES SALARIÉS ..... 20**

ARTICLE 1 - L'EXCELLENCE ET LA FLEXIBILITE INDUSTRIELLE ..... 20

ARTICLE 1.1. UNE GARANTIE JOURNALIERE DE PRODUCTION ..... 21
ARTICLE 1.2. PRATIQUE DE LA MODULATION COLLECTIVE ..... 21
ARTICLE 1.3. UNE ACTIVITE LISSEE ..... 21
ARTICLE 1.4. TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF ET TOURNEE TYPE ..... 22
ARTICLE 2 - LA MODULATION COLLECTIVE ..... 22
ARTICLE 2.1. DEFINITION ..... 22
ARTICLE 2.1.1. RAPPELS ..... 22
ARTICLE 2.1.2. MODIFICATION DU CALENDRIER HORAIRE DE TRAVAIL ET DELAI DE PREVENANCE ..... 23
ARTICLE 2.2. UNE MODULATION MAITRISEE ..... 23
ARTICLE 2.2.1. DETERMINATION DE BORNES COLLECTIVES HAUTE ET BASSE DE LA ZONE DE MODULATION ..... 23
ARTICLE 2.2.2. TRAITEMENT DES HEURES AU-DELA DES BORNES DE MODULATION ..... 23
ARTICLE 2.2.3. LIMITATION DES SEANCES COLLECTIVES ..... 24
ARTICLE 2.2.4. BILAN EN FIN DE PERIODE DE MODULATION ..... 24
ARTICLE 2.3. SIMPLIFICATION DES COMPTEURS COLLECTIFS ET MAINTIEN DES COMPTEURS INDIVIDUELS ..... 24
ARTICLE 2.3.1. CREATION D'UN COMPTEUR COLLECTIF UNIQUE ..... 25
ARTICLE 2.3.2. TRAITEMENT DES COMPTEURS NEGATIFS ..... 25
ARTICLE 2.3.3. MAINTIEN DES COMPTEURS INDIVIDUELS ..... 25
ARTICLE 2.4. REMUNERATION ..... 26
ARTICLE 2.4.1. PRINCIPE DE LISSAGE ..... 26
ARTICLE 2.4.2. DEPART AU COURS DE LA PERIODE DE MODULATION ..... 26
ARTICLE 2.4.3. MOBILITE ..... 26
ARTICLE 2.4.4. MOBILITE D'UN SITE APPLIQUANT LA MODULATION COLLECTIVE VERS UN SITE APPLIQUANT UNE AUTRE ORGANISATION DU TRAVAIL ..... 26
ARTICLE 2.5. POINT SUR LE RECOURS AUX HEURES SUPPLEMENTAIRES INDIVIDUELLES ..... 26

**CHAPITRE 7 : ASSOCIATION DES SALARIÉS AU REDRESSEMENT DE L'ENTREPRISE ..... 28**

ARTICLE 1 - L'INTERESSEMENT ..... 28
ARTICLE 1.1. AMELIORATION DU CALCUL DE L'INTERESSEMENT OU PARTICIPATION, VOIRE UNE NOUVELLE REPARTITION DES MONTANTS INDIVIDUELS, PROPOSEES PAR AVENANT A L'ACCORD TRIENNAL D'INTERESSEMENT (2013-2015) ..... 28
ARTICLE 1.2. SUPPLEMENT D'INTERESSEMENT OU DE PARTICIPATION AU-DELA DE 2014 POUR CONFORTER LE REDRESSEMENT DE PSA ..... 28
ARTICLE 2 - SOUTIEN AUX VENTES VEHICULES AU BENEFICE DES COLLABORATEURS ..... 28

**CHAPITRE 8 : QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ..... 30**

ARTICLE 1 - LE DEVELOPPEMENT DE SERVICES D'ENTREPRISE EN LIEN AVEC LES BESOINS DES SALARIES ..... 30
ARTICLE 2 - LE DON DE JOURS RTT ..... 30
ARTICLE 3 - LA MAITRISE DU TEMPS DE TRAVAIL ..... 30
ARTICLE 4 - MESURES DESTINEES A FAVORISER L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL, LA PREVENTION DE LA PENIBILITE ET DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ..... 31
ARTICLE 5 - MESURES DESTINEES A LA PREVENTION DES TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES . 31
ARTICLE 6 - LE TELETRAVAIL ..... 32
ARTICLE 6.1. DEFINITION DU TELETRAVAIL CHEZ PCA ..... 33
ARTICLE 6.2. DIFFERENTS TYPES DE TELETRAVAIL ..... 33
ARTICLE 6.2.1. LE TELETRAVAIL HEBDOMADAIRE ..... 33

ARTICLE 6.2.2. LE TELETRAVAIL « MENSUEL » ..... 33
ARTICLE 6.2.3. TELETRAVAIL POUR EVENEMENT EXCEPTIONNEL ..... 34
ARTICLE 6.3. PERSONNEL CONCERNE ..... 34
ARTICLE 6.4. EXCLUSION DU TELETRAVAIL THERAPEUTIQUE ..... 34
ARTICLE 6.5. L'ENCADREMENT DU TELETRAVAIL ..... 35
ARTICLE 6.5.1. DOUBLE VOLONTARIAT ET CRITERES D'ELIGIBILITE ..... 35
ARTICLE 6.5.2. FORMALISATION ..... 36
ARTICLE 6.5.3. REVERSIBILITE ..... 37
ARTICLE 6.6. LA QUALITE DE TELETRAVAILLEUR ..... 37
ARTICLE 6.6.1. RESPECT DE LA VIE PRIVEE DU TELETRAVAILLEUR ..... 37
ARTICLE 6.6.2. LES DROITS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS DU TELETRAVAILLEUR ..... 37
ARTICLE 6.6.3. CONFIDENTIALITE ET PROTECTION DES DONNEES ..... 38
ARTICLE 6.7. ORGANISATION ET ENVIRONNEMENT ..... 38
ARTICLE 6.7.1. LIEU DU TELETRAVAIL ET ESPACE DEDIE ..... 38
ARTICLE 6.7.2. ORGANISATION DU TELETRAVAIL ..... 38
ARTICLE 6.7.3. EQUIPEMENT DU TELETRAVAILLEUR ET INDEMNISATIONS ..... 39
ARTICLE 6.7.4. PREVENTION DES RISQUES SANTE ET SECURITE DES TELETRAVAILLEURS ..... 39
ARTICLE 6.8. DEPLOIEMENT ET SUIVI ..... 40
ARTICLE 6.8.1. PLANNING DE DEPLOIEMENT PROGRESSIF ..... 40
ARTICLE 6.8.2. COMMUNICATION ET FORMATION ..... 40
ARTICLE 6.8.3. COMMISSION DE SUIVI ..... 41

**CHAPITRE 9 : DISPOSITIONS FINALES ..... 42**

ARTICLE 1 - ARTICULATIONS LEGALES ET CONVENTIONNELLES ..... 42
ARTICLE 2 - DUREE ET SUIVI DES MESURES ..... 42

# PREAMBULE

## Une dynamique de développement et de compétitivité : *« Préserver les bases fortes de PSA en France et les intérêts essentiels des salariés »*

Pour préserver les bases industrielles et technologiques du Groupe en France, il est nécessaire de travailler en permanence leur compétitivité, malgré les enjeux structurels liés notamment au coût du facteur travail en France, ou encore au taux d'utilisation de nos capacités (75 % en moyenne en 2012). L'avenir des sites industriels et de R&D de PSA en France, et donc l'emploi, ainsi que la filière automobile française dépendent en grande partie des réponses apportées dans ce domaine.

L'ensemble des mesures liées à l'organisation des temps de travail et à la politique salariale de Peugeot Citroën Automobiles exposées ci-après s'applique à partir du 1er janvier 2014, sauf dispositions contraires.

Les dispositions décrites ci-dessous et relatives à une dynamique de développement et de compétitivité : « *Préserver les bases fortes de PSA en France et les intérêts essentiels des salariés* » constituent une des 4 annexes indissociables de l'accord sur le « Nouveau Contrat Social » de Peugeot Citroën Automobiles.

Les parties reconnaissent que l'accord sur le « Nouveau Contrat Social » de Peugeot Citroën Automobiles et ses 4 annexes forment un ensemble conventionnel unique et équilibré, en particulier dans les contreparties industrielles et sociales.

## Chapitre 1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements de l'entreprise PCA S.A.

Il concerne tous les salariés de l'entreprise, qu'ils soient sous contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, peu importe leur statut et leur classification.

## Chapitre 2 : Préservation des bases fortes en France : un engagement PSA

L'activité de production en France est essentiellement liée aux besoins du marché européen. Depuis 2007, celui-ci a diminué de 27 % (de 18 à 13 millions de véhicules, soit - 5 millions de véhicules, soit plus de - 550.000 pour PSA qui est n° 2 en Europe).

Les prévisions s'accordent sur une remontée très progressive dans les années à venir.

Ainsi, à l'horizon de l'année 2016 (horizon du PMT), le marché Europe 30 se situerait autour de 15 millions de véhicules (source « Global Insight »).

Dans ce contexte, dans le cadre de l'accord « Nouveau Contrat Social », les engagements suivants sont pris par la Direction :

### Article 1 - Trois contreparties concernent les usines terminales et les usines d'organes mécaniques

- Alors qu'il est prévu de fabriquer environ 930.000 véhicules dans nos usines terminales françaises en 2013 et, sur la base des hypothèses de marchés et parts de marchés, PSA maintiendra, au minimum, son activité de production en France dans les 3 années à venir. Avec la remontée progressive du marché européen, la production française de PSA s'établira à 1 million de véhicules/an en 2016.

- Ce niveau d'activité assure une visibilité et le maintien de l'activité de l'ensemble de ces usines bien au-delà de 2016 :

  ⇨ PSA s'engage à maintenir en activité, en France, toutes ses usines terminales mécaniques et bruts : à cet horizon, aucune fermeture ne sera réalisée.

- PSA annoncera sur la période 2014-2016 le lancement d'au moins un nouveau modèle dans chacune des usines terminales en France, ce qui porte l'engagement de pérennité au-delà de la période du PMT 2014-2016.

  Sur cette base, PSA poursuivra cette politique consistant à chercher le meilleur niveau de production dans les usines terminales et mécaniques et bruts associées en France.

  Les engagements d'activité, de lancement et de volumes par site, communiqués au cours de la négociation, seront à nouveau formalisés dans les Comités d'Etablissement.

- Ces lancements et l'activité industrielle ainsi maintenue génèreront un niveau élevé d'investissements industriels et produits dans les usines en France, malgré un nécessaire resserrement des dépenses CAPEX et R&D du Groupe sur la période 2014-2016.

  ⇨ PSA réalisera un effort global d'1,5 milliard d'euros d'investissements industriels et produits dans ses usines en France sur la période 2014-2016.

## Article 2 - Des précisions concernant la R&D de PSA en France

- La R&D PSA doit donner au Groupe les moyens de répondre au mieux aux attentes des clients, en cohérence avec les attendus des Marques, les niveaux de qualité à neuf et à l'usage fixés, sur l'ensemble des marchés où le Groupe est présent. Elle doit être en capacité de développer la meilleure solution, avec les prestations et les coûts les plus adaptés à tous ses marchés, que ce soit en Europe ou dans ses zones de développement, spécialement en Chine.

  Le Groupe est engagé dans un mouvement stratégique de globalisation. La part des véhicules vendus hors d'Europe (Europe 30) était de 32,1 % en 2009, l'objectif est de 50 % en 2015, avec un réalisé de 41 % au 1er semestre 2013. Bien évidemment, ces évolutions sont prises en compte dans le Plan Moyen Terme de la R&D et pour la répartition des ressources allouées, qui progressent spécialement en Chine.

  Dans ce contexte,

  ⇨ PSA s'engage à assurer plus de 75 % de son volume d'activités R&D en France, à l'horizon 2016.
  ⇨ PSA s'engage à maintenir tous ses sites de développement en France

- En ce qui concerne l'engagement de maintien d'activité des sites R&D en France, les points suivants peuvent d'ores et déjà être précisés :

  - Maintien des sites de Recherche et Ingénierie Amont, et de développement

  - Maintien des sites dédiés aux essais et positionnés à proximité des centres de développement

  - Ces engagements illustrent l'ancrage en France des domaines d'activités stratégiques de la R&D de PSA, principalement les activités de :

    - Recherche et Ingénierie Amont pour les véhicules, les bases, les modules et services, ainsi que les études avant-projets des véhicules et des chaînes de traction.

    ⇨ Ces activités seront conservées en France à plus de 85 %.

    - Conception et développement des Chaînes de Traction.

    ⇨ Ces activités seront conservées en France à plus de 85 %.

    - Conception et développement des Modules Structurants de plateformes et d'équipements.

    ⇨ Ces activités seront conservées en France à plus de 75 %.

    - Développement des silhouettes, avec des adaptations spécifiques pour les marchés des zones de développement. La Chine verra naturellement ses activités de développement silhouettes augmenter d'ici à l'horizon 2016, au regard de l'accélération des activités du Groupe sur cette Zone.

    ⇨ Ces activités seront conservées en France à plus de 60 %.

Par ailleurs, les organisations syndicales signataires ont souhaité que soit défini durant cette période un niveau maximal de recours à la sous-traitance externe de R&D par rapport aux ressources internes PCA. L'Entreprise précise que ce niveau restera en moyenne inférieur à 20 %, en s'appuyant sur un panel réduit de fournisseurs majeurs d'ingénierie, avec une exécution sous forme de lots effectués majoritairement en dehors de nos sites. Un bilan annuel sera établi et présenté au Comité Central d'Entreprise dans le rapport annuel sur la sous-traitance.

Tous ces engagements affichent la volonté de l'Entreprise de maintenir en France tous les sites et leurs plans de charges associés assurant l'emploi. Ils sont parties intégrantes des conditions générales de l'application de l'accord.

## Article 3 - Impact fort de ces engagements sur la préservation et la sécurisation de l'emploi

Les parties reconnaissent l'impact favorable de ces engagements sur l'emploi chez PCA et indirectement dans la filière automobile en France. Cet impact favorable est également dû aux mesures de sécurisation favorable de l'emploi prévues dans l'accord. Il est mesuré notamment par le nombre de salariés qui pourraient être éligibles au congé de maintien dans l'emploi des salariés « âgés » (2.500 à 3.000) auquel s'ajoute un nombre équivalent de jeunes en alternance (plus de 2.000 au minimum).

A la suite de la signature du présent accord, un Observatoire des Métiers se réunira pour établir la prévision, par site, de salariés potentiellement concernés par le congé de maintien dans l'emploi des salariés « âgés », et en conséquence la cartographie des métiers, ainsi que la mise en œuvre du programme Emploi Jeunes.

# Chapitre 3 : Engagement de PSA à l'égard de la filière automobile en France

Le Groupe PSA PEUGEOT CITROEN est un acteur majeur de la filière automobile en France. Signataire de la charte automobile (2012-2015), il est impliqué au travers de la Plate-Forme Automobile (PFA) et de diverses instances.

Le Groupe réaffirme son action et entend intervenir pour servir des ambitions comme :

- la structuration de la filière automobile française : consolidation de la filière, soutien à l'innovation, internationalisation, poursuite du soutien auprès du secteur protégé…,
- la contribution à la filière par le renforcement des compétences : contribution à la transition inter-filières, mise à disposition de compétences…,
- le développement des synergies inter-filières : contribution à la transition inter-filières pour les salariés PCA, ouverture des passerelles de transition professionnelle de PSA par des salariés d'autres entreprises régionales de l'Automobile, en lien avec les pouvoirs publics et les branches …

En complément, il est convenu de réaliser annuellement, lors d'un CCE ordinaire, un rapport sur la sous-traitance et ses évolutions prévisibles, ainsi que le rapport entre Peugeot Citroën Automobiles et la filière automobile. Seront abordés le contexte, l'état de la situation de nos sous-traitants et les grandes perspectives de la filière automobile française.

## Chapitre 4 : Une indemnité de départ volontaire à la retraite majorée de 20 % pendant la période d'application du PREC

A titre dérogatoire, les parties signataires ont décidé que les salariés non éligibles au PREC, en premier lieu les OP d'UEP qui auront engagé les démarches visant à déclencher les droits à la retraite pendant la période d'application du plan, entre le 29 avril et le 31 décembre 2013, bénéficieront d'une Indemnité de Départ Volontaire à la Retraite (IDVR) majorée de 20 %.

D'un point de vue pratique, un courrier d'information sera adressé à tout salarié concerné. Celui-ci devra se manifester, au plus tard le 31 janvier 2014, auprès de la fonction RH afin d'obtenir l'application du dispositif.

Cette mesure s'applique dès la date de signature du présent accord.

## Chapitre 5 : Modération salariale et actions sur le coût du travail sans baisse des salaires

Quelle que soit la catégorie socio-professionnelle et indépendamment de la situation économique de l'entreprise, la politique salariale du Groupe PSA Peugeot Citroën en France a permis entre 2002 et 2012 une hausse durable du pouvoir d'achat de ses collaborateurs.

Les parties signataires conviennent que la maîtrise de la masse salariale participe à la compétitivité de l'entreprise. Elles réaffirment également leur volonté d'assurer à chacun le maintien de son salaire et de préserver le niveau cumulé de rémunération individuelle actuellement versé.

Dans l'objectif de répondre à ces deux nécessités, des mesures ciblées ont été définies.

### Article 1 - Conservation des fondamentaux de la politique salariale du Groupe

Les fondamentaux de la rémunération des salariés sont préservés, qu'il s'agisse du salaire de base (qui sert de référence au calcul des différentes primes liées aux horaires de travail), de la prime de treizième mois, des primes de poste, de la majoration pour travail de nuit, ou encore de la prime de rentrée.

Les parties conviennent de maintenir la prime de rentrée et le niveau de la prime condition horaire majoration de nuit (18 %) versée au-delà des critères fixés par l'accord du 3 janvier 2002 sur le travail de nuit dans les industries de la métallurgie.

A la demande des organisations syndicales, la Direction proposera aux salariés le versement annuel de la prime de rentrée. Les salariés informeront la Direction de leur choix (non réversible) au travers d'un formulaire prévu à cet effet ou de tout autre moyen mis à disposition par l'établissement. A défaut de retour du salarié, les modalités de versement pour les salariés inscrits à l'effectif au 31 décembre 2013 resteront identiques aux modalités de versement actuelles. Pour les nouveaux arrivants, le versement sera par défaut annuel, avec la possibilité de demander la mensualisation de cette prime avant la fin de la première année civile.

Les éléments de protection sociale que sont la prévoyance, la couverture santé et la retraite, sont maintenus. Il en est de même pour la participation et l'intéressement, outils clés d'association collective des salariés aux résultats de l'Entreprise.

### Article 2 - Modération salariale sur la période 2014-2016

Sans préjudice de la mise en œuvre, comme le prévoit la loi, de la négociation annuelle sur les salaires, la présente annexe donne une perspective sur l'évolution possible des rémunérations sur les trois prochaines années, dans un contexte économique dégradé (résultats négatifs et maîtrise nécessaire du cash). Elle conduit à une nécessaire limitation de la progression de la masse salariale.

Pour 2014, la Direction a indiqué un gel des augmentations générales compte tenu du Résultat Opérationnel Courant négatif. Cette mesure qui vise toute catégorie socio-professionnelle ne sera pas étendue aux Augmentations Individuelles (AI), pour lesquelles un budget adapté sera défini.

Pour la période 2015-2016, les niveaux d'augmentation générale et individuelle seront adaptés et définis en fonction du Plan « Rebond » 2015, de l'évolution des résultats de l'Entreprise et des évolutions de l'inflation. L'objectif de développer la motivation et les parcours de carrières sera également pris en compte, ainsi que le respect des accords en vigueur sur l'évolution professionnelle des ouvriers et des TAM.

Ces mesures sont applicables à toutes les catégories de personnel, y compris aux Cadres Dirigeants et Cadres Supérieurs de l'Entreprise, en complément des engagements pris pour les membres du Directoire.

## Article 3 - Modification dans l'évolution des barèmes extra-légaux ou extra-conventionnels

L'ajustement des primes ou des indemnités extra-légales ou extra-conventionnelles a été identifié comme un levier d'action pour améliorer durablement la compétitivité des sites et donc préserver l'emploi.

### Article 3.1. La Prime d'Evolution Garantie (PEG)

Instaurée par les accords de convergence des statuts du Groupe des 25 juin et 24 juillet 1998, la Prime d'Evolution Garantie complète la prime d'ancienneté définie par les conventions collectives territoriales.

Cette prime propre au Groupe PSA est calculée selon les mêmes modalités que la prime d'ancienneté ; elle est donc par nature évolutive, dans la mesure où elle est adossée à la valeur du point de la Rémunération Minimale Hiérarchique (RMH), fixée tous les ans par chaque UIMM territoriale.

Dans le cadre du présent accord, les parties conviennent d'arrêter l'application du dispositif au 31 mars 2014, tout en prévoyant des aménagements spécifiques.

En effet, dans le respect des engagements pris en matière d'équilibre salarial, le montant de cette prime complémentaire, figé dans son évolution au 31 mars 2014, sera définitivement intégrée dans le salaire de base au 1er avril 2014, pour les salariés bénéficiaires inscrits aux effectifs à cette même date.

Par ailleurs, les salariés qui auraient eu une évolution de leur PEG entre le 1er avril et le 31 décembre 2014 feront l'objet d'une attention particulière dans le cadre des AI 2014, avec un suivi intégré dans le bilan salarial 2014 présenté aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

### Article 3.2. L'ACCAC (Assurance Collective Contre les Aléas de Carrière)

L'ACCAC est une indemnité de compensation à durée déterminée, dont les dispositions en vigueur jusqu'à maintenant proviennent de l'accord d'entreprise du 24 avril 2003.

Elle est versée au salarié relevant d'un nouveau régime horaire ou affecté à un nouveau poste de travail :

- par décision à l'initiative de la Direction, compte tenu d'évolutions technologiques, économiques et/ou organisationnelles, qu'elles soient ou non prévues ;
- ou suite à des réserves médicales d'aptitude délivrées, soit consécutivement à un accident du travail, un accident de trajet ou une maladie professionnelle, soit indépendamment de l'activité professionnelle après décision de la Direction, dans la limite des postes disponibles correspondant à la nouvelle aptitude physique de l'intéressé.

Dans le cadre du présent accord, guidé par une logique économique de recherche de compétitivité et dans un souci de simplification, un nouveau barème applicable au 1er janvier 2014 est créé.

Le versement de l'indemnité est désormais conditionné à une ancienneté minimale de 6 mois dans le régime ou le poste de travail précédant le changement.

En outre, la durée de la « compensation » est égale au nombre de mois d'ancienneté dans le poste précédent, avec un plafond à 18 mois.

Dans ce nouveau barème, cette assurance est payée si la perte de rémunération entre les deux régimes de travail est supérieure ou égale à 1,5 %. La rémunération comprend le taux individuel, l'ancienneté et les primes, hormis les primes périodiques et celles liées au remboursement de frais.

| Mois d'ancienneté dans le poste | Nombre de mois de compensation pour une perte > ou = à 1,5% |
|---|---|
| 6 | 6 |
| 7 | 7 |
| 8 | 8 |
| 9 | 9 |
| 10 | 10 |
| 11 | 11 |
| 12 | 12 |
| 13 | 13 |
| 14 | 14 |
| 15 | 15 |
| 16 | 16 |
| 17 | 17 |
| 18 et + | 18 |

En cas de changement d'affectation du salarié motivé par des réserves médicales d'aptitude, suite à un accident du travail, de trajet ou une maladie professionnelle en lien avec le précédent poste, les parties entendent doubler la période d'indemnisation, sur la base du nouveau barème ci-dessus.

En revanche, le doublement de la période d'indemnisation en raison de l'âge (pour les salariés âgés de 52 ans et plus) est supprimé.

Pendant la période d'indemnisation, il est rappelé qu'en cas de nouveau changement de poste avec rétablissement d'un niveau de prime(s) égal ou supérieur au niveau de la compensation versée, celle-ci devient sans objet. Elle peut néanmoins être rétablie pour la période restant à courir si le changement est temporaire, c'est-à-dire qu'il n'excède pas 6 mois, ou si les nouvelles primes cessent d'être versées dans ce même délai.

Les salariés bénéficiaires de l'ACCAC, avant le 1er janvier 2014, continueront de percevoir leur indemnité suivant les barèmes issus de l'accord du 24 avril 2003 et jusqu'au terme de la période de versement fixée.

L'accord sur le « Nouveau Contrat Social » et la présente annexe annulent et remplacent l'ensemble des dispositions de l'accord susmentionné.

### Article 3.3. Les majorations du samedi et de la 6ème séance

La compensation particulière liée au travail du samedi ou à une sixième séance, accordée sous forme de majoration appelée par usage « majoration de 45 % » ou sous forme de repos compensateur de remplacement (50 %), prévue par l'article 3.1 de l'accord du 4 mars 1999, est supprimée.

Dans le cas des salariés dont l'horaire de travail comporte habituellement un samedi travaillé (horaires décalés ou 6x4), la majoration de 45 % est maintenue sur les samedis intégrés dans le cycle de travail.

Les séances supplémentaires (individuelles ou collectives) réalisées le samedi (ou lors d'une sixième séance) seront majorées en fonction du taux légal en vigueur. Ces majorations sont par défaut payées, ou transformées en repos compensateur de remplacement à l'initiative du salarié.

Dans le cadre de cycles comportant des journées libérées (exemple : 5x4), les séances supplémentaires (réalisées au-delà de 35 heures hebdomadaires en moyenne) bénéficieront exactement du même niveau d'indemnisation que les séances supplémentaires du samedi.

Par ailleurs, à la demande des organisations syndicales signataires, il est mis en œuvre une incitation financière définie à hauteur de 15 euros bruts, applicable dès la deuxième séance supplémentaire réalisée au-delà du cycle horaire, dans le même mois.

Sera comptabilisée toute séance supplémentaire collective, sous réserve qu'elle comprenne au minimum 4 heures de travail effectif et qu'elle ne bénéficie pas déjà d'une contrepartie financière (notamment dimanche et jours fériés, heures de rappel, prime de prévenance tardive etc.).

En conclusion, au vu des différentes mesures exposées dans les présents articles 2 et 3, dès « retour à bonne fortune » (ROC positif de la Division Automobile) ou au plus tard en 2016, les parties conviennent de se revoir afin d'évaluer leur impact sur le pouvoir d'achat des salariés, et de convenir des évolutions possibles des éléments de rémunération abordés ci-dessus.

## Article 4 - Suppression de l'abondement du Plan d'Epargne Prévoyance (PEP)

Le Plan d'Epargne Prévoyance permet aux salariés, sur la base de versements individuels volontaires, de constituer une épargne en complément des pensions servies au titre des retraites du régime général et complémentaire. Peugeot Citroën Automobiles s'associait aux versements, par le biais du mécanisme de l'abondement, avec une enveloppe globale définie chaque année.

Lors des dernières campagnes, il a été constaté que seuls 3 % des salariés, principalement des Cadres, bénéficiaient de ce dispositif.

C'est pourquoi, au regard de la situation économique actuelle et compte tenu de la pluralité de produits existants avec une finalité quasi comparable (PEE, retraite supplémentaire, mis en œuvre par l'entreprise, ou Plan d'Epargne Retraite, assurance vie éventuellement souscrits dans un cadre privé), les versements sur le PEP ne feront plus l'objet d'un abondement de la part de l'entreprise.

Les salariés pourront poursuivre leurs versements, à tout moment de l'année, dans le Plan d'Epargne Prévoyance.

Cette mesure s'applique dès la signature du présent accord.

## Article 5 - Maintien de l'acquisition des droits « RTT » et mise en place d'une consommation sur l'année des jours RTT (salariés en horaire de journée) afin de limiter les provisions annuelles de l'entreprise

### Article 5.1. Principes généraux concernant les 11 JRTT par an

L'accord cadre du 4 mars 1999 prévoit que les salariés en horaire de journée capitalisent des jours de repos à hauteur de 5 % du temps de travail effectif, sur la base d'une durée hebdomadaire de travail fixée à 38 heures 30 minutes (hors HS des forfaits heures). Ce dispositif permet aux salariés à temps complet de générer 11 jours de repos au maximum par année civile. Le nombre de jours acquis par les salariés à temps partiel est quant à lui calculé prorata temporis.

Afin de revenir à l'objectif premier des jours de RTT qui est la diminution du temps de travail sur une année civile, et de répondre à la nécessaire réduction du coût des provisions liées à la capitalisation des jours RTT, les parties ont entendu attribuer les JRTT par anticipation. En conséquence, les 11 jours de RTT devront être consommés dans l'année civile, sans report des droits acquis au-delà.

Cette logique conserve l'horaire hebdomadaire de référence servant à déterminer le nombre total de jours attribués et permet ainsi de maintenir l'acquisition de 11 jours de RTT pour un salarié à temps plein.

### Article 5.2. Modalités de consommation dans l'année

Afin de planifier la consommation des 11 jours sur l'année, les droits à jours RTT sont crédités par avance dès le 1er janvier de chaque année, et non plus chaque mois.

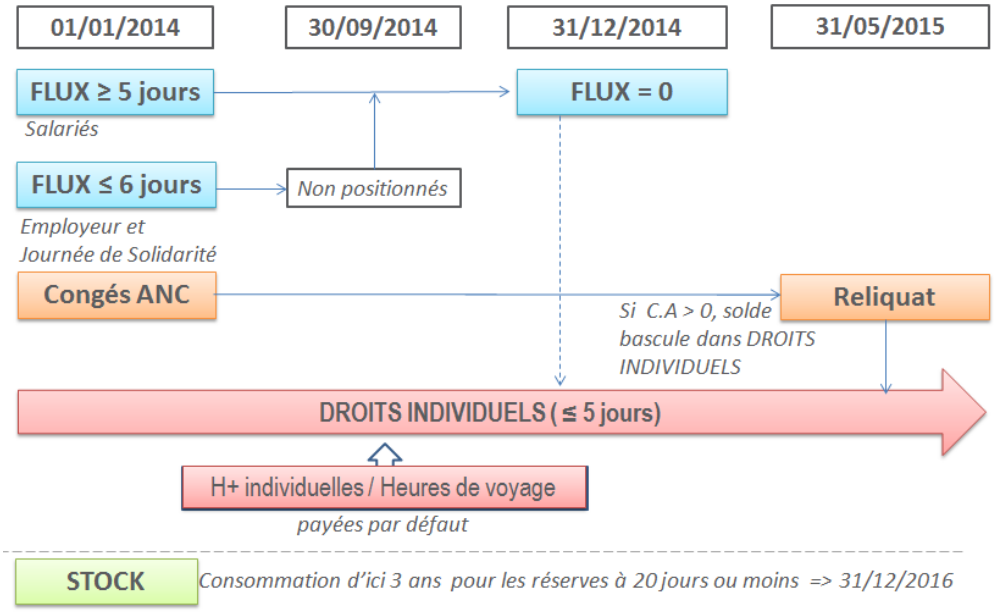
Avant le début de chaque année, la Direction du site précise son orientation pour une utilisation collective d'au maximum cinq journées (exemples : 3 jours pour la réalisation de ponts, 4 jours pour une semaine d'arrêt comprenant un jour férié, 5 jours pour une fermeture complète d'un site en cas de probabilité de chute de programme, …). En complément, un jour RTT est positionné au titre de la journée de la solidarité.

En conséquence, au minimum 5 jours RTT sont immédiatement disponibles pour le salarié, en complément des autres droits à congés (Congés Payés, Congés d'Ancienneté, …). Si au 30 septembre, l'établissement n'a pas positionné l'intégralité des JRTT dédiés à une utilisation collective, le solde restant est à disposition du salarié.

### Article 5.3. Système de gestion

Les parties retiennent la mise en place au 1er janvier 2014 :

- d'un compteur « flux » pour la gestion annuelle des JRTT ;
- d'un compteur « droits individuels » pour la gestion des transferts ;
- d'un compteur « stock » correspondant au solde de la réserve permanente à la position du 31 décembre 2013.




### Article 5.3.1. Le compteur flux

A partir de 2014, un compteur appelé « compteur flux » sera, chaque 1er janvier, crédité de la totalité des jours de réduction du temps de travail, donnant ainsi la possibilité au personnel de journée, de fixer une semaine complète de congé sur le premier trimestre de l'année civile, dans le respect des règles de bon fonctionnement du service.

Les jours à disposition de l'établissement sont réservés à l'organisation de ponts et autres aménagements d'horaires collectifs de travail, notamment afin d'éviter l'annulation de séances de travail. Ces aménagements sont définis dans le cadre de la négociation annuelle locale ou à l'occasion d'un CE.

Cependant, si l'établissement n'a pas positionné tous les JRTT collectifs sur le calendrier annuel à échéance du 30 septembre, le solde restant est automatiquement transféré dans le compteur flux à la date du 1er octobre, le choix de la date de prise de ces jours étant réaffecté au salarié.

Les jours RTT à disposition des salariés devront être consommés dans l'année civile, y compris ceux qui auraient été redistribués au 1er octobre.

Si à échéance du 31 décembre, l'intéressé n'a pas pris, ou n'a pas été en mesure de prendre l'intégralité de ces JRTT, notamment pour des raisons de service, les jours de repos pourront le cas échéant basculer dans le compteur des droits individuels.

### Article 5.3.2. Le compteur « droits individuels »

Par souci de cohérence avec le principe de consommation annuelle des jours de réduction du temps de travail, le compteur « droits individuels » est plafonné à 5 jours (ou 35 heures), et ce, en incluant le reliquat éventuel de congés d'ancienneté non pris au 31 mai, par modification de l'article 2.2 de l'avenant du 21 décembre 2005 à l'accord du 4 mars 1999. Pour rappel, les jours de congés d'ancienneté, au titre d'une année, sont acquis au 31 mai mais peuvent être consommés par anticipation dès le 1er janvier.

Un système d'alerte sera activé pour demander à l'intéressé de positionner ses droits à congé.

La position des compteurs individuels (flux, « droits individuels », et stock) sera communiquée au salarié par le biais d'un document annexé au bulletin de paie, couplé par l'envoi d'un mail d'information.

L'indemnisation du compteur sera strictement limitée aux cas d'exception visés dans les accords des 4 mars 1999 et 21 décembre 2005, soit pour rappel :

- Achat de la résidence principale et gros travaux fiscalement déductibles
- Mariage ou PACS du salarié
- Naissance ou adoption d'un troisième enfant
- Difficultés financières particulières (situation de surendettement ou autre sur examen et avis de l'assistante sociale)
- Cessation du contrat de travail
- Invalidité du salarié ou de son conjoint (classement en 2ème ou 3ème catégorie)
- Décès du salarié ou de son conjoint
- Souscription au PEE
- Congé individuel de Formation (CIF)
- Etudes supérieures des enfants
- Achat d'un véhicule neuf
- Détachement international

Par conséquent, la possibilité de monétiser jusqu'à 5 jours de réduction du temps de travail, telle que prévue par l'article 3 du procès-verbal de désaccord sur les salaires du 23 février 2010, est supprimée.

### Article 5.4. Maintien des réserves acquises et modalités de consommation

Les droits acquis dans les réserves permanentes ne sont pas supprimés, néanmoins la nécessaire diminution des provisions associées conduit à prendre les mesures suivantes.

Le solde des réserves en l'état au 31 décembre 2013 sera progressivement épuisé, selon les échéances fixées ci-dessous :

- dans les trois ans, soit d'ici le 31 décembre 2016, pour les personnes dont la réserve permanente est inférieure ou égale à 20 jours ;
- avant le départ de l'entreprise ou avant le départ à la retraite, avec la possibilité d'articuler la prise de jours de RTT avec le dispositif de maintien dans l'emploi des salariés « âgés » , pour les personnes qui disposent de 20 jours et plus dans leur réserve (les salariés de 52 ans et plus disposant de moins de 20 jours entrent dans ce cas de figure).

## Article 6 - La mise en place d'un mécanisme individualisé remplaçant la subrogation

Dans sa recherche de solution de réduction des coûts, l'entreprise souhaite revenir sur l'application du mécanisme de subrogation, encore en vigueur dans 5 établissements. Cette mesure permettra à l'entreprise d'avoir un régime uniforme de gestion des arrêts de travail.

Les parties conviennent d'arrêter la subrogation au 1er juin 2014, en replaçant le salarié, en sa qualité d'assuré social, dans une relation directe avec l'organisme de Sécurité Sociale.

Il est souligné que les progrès réalisés par les CPAM en matière de traitement administratif ont permis de ramener en 2013 les délais moyens de gestion, de 35 jours à 14 jours.

La suppression de la subrogation, qui d'un point de vue légal est un mécanisme facultatif, n'a aucune incidence sur le calcul ou le montant des Indemnités Journalières de Sécurité Sociale (IJSS). La subrogation est effectivement un circuit financier qui impose à l'entreprise d'avancer les IJSS au salarié en arrêt de travail, tout en se substituant dans ses droits pour obtenir -a posteriori- le remboursement du montant de l'avance auprès de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie territorialement compétente.

Tout en maintenant un principe d'indépendance des rapports salariés/CPAM, Peugeot Citroën Automobiles s'engage à mettre en œuvre un processus d'accompagnement alternatif : pour tout délai de remboursement supérieur à 20 jours, il sera procédé à une avance dans le cycle mensuel de la paie, de telle sorte que le salarié malade ne connaisse pas de situation financière fortement dégradée.

Dans la mesure où l'ensemble des justificatifs aura été transmis (arrêt de travail, bulletin d'hospitalisation et tout autre élément communiqué, le cas échéant, par la Caisse), le salarié, aura donc la possibilité de formuler une demande exceptionnelle « d'avance sur salaire pour retard de paiement IJSS », via le nouveau portail « Mon service RH », ou directement auprès de son interlocuteur du service Ressources Humaines. Après examen et validation du dossier par ledit service, l'avance sera traitée en paie.

Les modalités de recouvrement de l'avance seront organisées dans les conditions visées par les articles L 3251-2 et L 3251-3 du Code du travail.

Les dossiers en cours de traitement à la date du 1er juin 2014 seront subrogés jusqu'à leur clôture.

# Chapitre 6 : Flexibilité industrielle : une organisation du travail adaptée aux activités de l'entreprise et maîtrisée pour les salariés

Les parties signataires conviennent que l'organisation actuelle du travail n'est pas en totale adéquation avec l'activité et les besoins réels de Peugeot Citroën Automobiles. Il est aujourd'hui impératif de rechercher des solutions alternatives aux régimes classiques de travail tout en convergeant vers des modes de fonctionnement communs, optimisés et maîtrisés, sur la base de principes clés et au-delà des spécificités historiques et culturelles de chaque site.

L'ensemble des démarches d'Excellence Industrielle constitue un enjeu majeur pour la compétitivité de nos bases industrielles et donc une composante importante du Nouveau Contrat Social. Cet enjeu n'est pas dissociable des engagements prioritaires du Groupe PSA en matière de santé et de sécurité des salariés.

Afin de converger vers « l'Usine Excellente », PCA doit gagner en agilité pour être au plus près des besoins clients, sans générer de stocks excédentaires et de surcoûts associés. Cette démarche doit être réalisée en prenant en compte les intérêts des salariés, à la fois en limitant les facteurs de risque de pénibilité et en s'assurant du respect des obligations inhérentes à la vie personnelle. L'Entreprise doit également se donner des moyens de flexibilité et mettre à disposition des sites des leviers ou outils, tels que la garantie journalière de production ou encore le mécanisme de lissage annuel de l'activité, afin d'adapter la durée d'arrêt des installations en fonction de la configuration de chaque usine.

Dans ce cadre, les parties rappellent que les mesures concernant l'organisation du temps de travail et de l'activité doivent faire l'objet d'un dialogue social permanent dans les établissements concernés, tenant compte notamment des spécificités et configurations locales.

Afin de s'ajuster à la saisonnalité des ventes, en prévenant des ruptures marquées de rythme de travail, des mesures d'aménagement spécifiques relatives à la modulation du temps de travail, résultant de l'accord cadre du 4 mars 1999, sont définies dans le présent accord, avec notamment la mise en place d'une borne haute de modulation ou encore d'un délai de prévenance en cas de modification du calendrier de travail.

Les parties entendent se référer à l'accord du 4 mars 1999 sur l'amélioration de l'organisation et de la durée du travail, la formation et l'emploi en ce qu'il établit les bases de l'organisation du travail de l'entreprise.

## Article 1 - L'excellence et la flexibilité industrielle

La flexibilité est l'un des vecteurs qui conduit à l'Usine Excellente. Quatre leviers ou outils ont notamment été identifiés pour l'améliorer au sein de chaque établissement de PCA, afin de permettre la convergence vers des modes de fonctionnement communs.

Ces quatre leviers sont les suivants :
- Une garantie journalière de production
- Pratique de la modulation collective
- Une activité lissée
- Temps de travail effectif et tournée type

## Article 1.1. Une garantie journalière de production

Au regard aux enjeux industriels et économiques, pour rattraper les programmes de production suite à des aléas de type pannes, intempéries, coupures flux, problèmes d'approvisionnement avec le fournisseur, etc., et revenir le plus rapidement possible à une configuration stabilisée, des dispositifs de rattrapage sur la journée pourront être définis par les établissements, après consultation des CHSCT et CE locaux, en complément de la modulation collective ou des heures supplémentaires habituelles, dans le respect des durées maximales journalière et hebdomadaire de travail.

Ces dispositifs pourront entraîner une variation de la durée quotidienne de travail effectif limitée à 20 minutes. Ils ne sont pas prévus pour traiter le non rendement structurel des installations, qui pour leur part devront faire l'objet de plans d'action spécifiques.

La mise en place de cette garantie journalière ne devra pas impacter les salariés (concernés ou non par ce dispositif de rattrapage), quant à l'utilisation des transports collectifs (co-voiturage, lignes de bus, …).

Les heures ainsi réalisées seront rémunérées mensuellement selon les mêmes modalités que les heures supplémentaires individuelles. A ce titre, elles seront gérées hors modulation collective.

La mise en œuvre sera traitée en fonction du contexte local avec les Instances Représentatives du Personnel des sites concernés.

## Article 1.2. Pratique de la modulation collective

Dans l'objectif d'être en capacité de répondre à la fluctuation des programmes de production et aux besoins des clients, sans pour autant modifier les cadences, le principe d'ajustement des horaires à la tournée donne la possibilité au secteur concerné de faire varier le temps d'ouverture d'une séance de travail, en la prolongeant ou en la réduisant sur la base d'unité d'heure.

La durée même de la séance de travail pourra donc, selon les tournées, être modulée à la hausse ou à la baisse, par des H+ (allongement d'horaires) ou des H-.

Ce dispositif est intégré à la modulation collective définie à l'article 2 du présent chapitre 5. Les modalités d'organisation et de rémunération suivent donc son « régime ». Son périmètre est également identique (établissement, flux de type système 1, atelier ou ligne de production).

## Article 1.3. Une activité lissée

Pour assurer les livraisons dans les délais avec le bon mix produit et gagner en performance industrielle (maîtriser les stocks, limiter la surproduction pour réaliser des avances, etc.), il est nécessaire de disposer de calendriers de production annuels en adéquation, spécialement en période estivale.

Dans la continuité de nos pratiques, en fonction des besoins et du contexte d'activité des sites (lancement, vie série, sous-activité), il pourra être recherché des périodes de congé, selon les configurations de congés principaux actuellement en vigueur (exemple : 3 semaines, 4 semaines, …).

Ces éléments feront l'objet de négociations annuelles sur le temps de travail en central et/ou au plan local.

### Article 1.4. Temps de travail effectif et tournée type

Les fondamentaux de convergence présentés lors de la négociation sont applicables dans l'ensemble des établissements de PCA, selon des modalités adaptées aux sites, étant précisé que le temps de travail effectif moyen hebdomadaire au sein de l'Entreprise est de 35 heures, hors pauses.

## Article 2 - La modulation collective

Afin d'organiser le temps de travail modulé, les parties entendent se référer à l'accord cadre du 4 mars 1999 de Peugeot Citroën Automobiles.

### Article 2.1. Définition

La modulation est par nature une organisation collective du travail flexible qui concerne en premier lieu les salariés en équipe. Les parties signataires ont souhaité l'encadrer afin qu'elle demeure un outil raisonnable et maîtrisé de compétitivité.

### Article 2.1.1. Rappels

La finalité première de la modulation, telle qu'initiée par l'accord d'entreprise relatif à l'amélioration de l'organisation et la durée du travail, la formation et l'emploi du 4 mars 1999, est de faire varier collectivement sur l'année les horaires de travail.

Par référence à l'article 4.1 de l'accord précité, la variation de l'horaire collectif hebdomadaire de travail sur l'année doit théoriquement être équilibrée par la compensation arithmétique des périodes d'activité hautes et basses, de telle sorte que la durée moyenne de travail sur l'année soit équivalente à 35 heures hebdomadaires.

Les temps d'ouverture d'une tournée ou d'une équipe peuvent donc varier à la hausse ou à la baisse, par séances complètes, par tranche d'heures, voire unitairement (allongement ou réduction horaire de la séance de travail).

La période de modulation de PCA correspond à l'année civile, soit du 1er janvier au 31 décembre.

Enfin, la récupération légale (cf. l'article L.3122-27 du Code du travail), qui est un dispositif indépendant de la modulation, sera organisée dans un délai de 9 mois maximum.

### Article 2.1.2. Modification du calendrier horaire de travail et délai de prévenance

Il est rappelé que chaque Comité d'Etablissement est informé :

- sur le calendrier prévisionnel de travail en début d'année, arrêté dans le cadre des négociations relatives à l'organisation du travail et des congés payés ;
- ainsi que sur toute modification ultérieure de ce même calendrier, suite à des évènements collectifs nécessitant de programmer une séance collective supplémentaire de travail ou des allongements d'horaire (H+) ou à l'inverse, une annulation ou une réduction horaire de séance (H-).

Afin de compenser les éventuelles perturbations dans l'organisation de la vie familiale, dans l'hypothèse d'une séance collective supplémentaire ou d'un allongement collectif d'horaire fixé dans un délai de prévenance inférieur à 7 jours calendaires, cette séance sera gérée hors modulation, suivant le même régime que les heures supplémentaires individuelles, c'est-à-dire avec paiement de l'ensemble des heures et de leurs majorations associées, pour le mois considéré.

La prime de prévenance tardive est maintenue dans les conditions définies à l'article 3 du chapitre II de l'accord du 12 décembre 2003 relatif à la durée effective, l'organisation du temps de travail et les congés.

### Article 2.2. Une modulation maîtrisée

Les parties reconnaissent la nécessité d'encadrer la modulation collective afin d'éviter des variations horaires plus marquées.

### Article 2.2.1. Détermination de bornes collectives haute et basse de la zone de modulation

Il est créé une borne haute fixée à + 5 jours (soit + 35 heures), et une borne basse à - 5 jours (soit - 35 heures) en référence à l'article 4.2.5 du chapitre IV de l'accord du 4 mars 1999.

Dans cette nouvelle zone de modulation, le salarié est rémunéré sur une base moyenne de 35 heures hebdomadaires conformément aux dispositions légales.

A titre dérogatoire, les parties conviennent de permettre le paiement des majorations des heures dans le mois.

### Article 2.2.2. Traitement des heures au-delà des bornes de modulation

Le dépassement de l'une ou l'autre des deux bornes, au cours de la période de modulation collective, est apprécié en cumul à la fin de chaque mois. Toutes les séances complètes ou heures en débordement n'alimentent pas le compteur de la modulation.

Elles sont directement traitées sur le mois en cours, dans les conditions suivantes :

- Dépassement de la borne haute : paiement de l'heure supplémentaire et de la majoration légale afférente par défaut, ou conversion en repos compensateur de remplacement à l'initiative du salarié.
- Dépassement de la borne basse : déclenchement de l'activité partielle.

Dans le cas où en cours d'année, la borne basse est dépassée (débit supérieur à 5 jours), l'établissement concerné pourra présenter, par anticipation, une demande de prise en charge au titre de l'activité partielle, auprès de la DIRECCTE territorialement compétente.

L'indemnisation de l'activité partielle est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure de l'intéressé, si celui-ci suit des actions de formation pendant les heures chômées.

Par exception, les parties conviennent aussi d'autoriser la consommation des heures issues du compteur individuel, sous forme monétaire, pour compléter les revenus de l'activité partielle à hauteur de 100 % de la rémunération nette de l'intéressé, dans l'hypothèse où aucune session de formation n'est suivie.

En complément, à la demande des organisations syndicales signataires, si le salarié a plus de 140 heures indemnisées au titre de l'activité partielle au cours de l'année civile, l'allocation versée sera immédiatement portée à 75 % pour toute heure déclarée en activité partielle au-delà.

De plus, de la date de signature de l'accord jusqu'au 31 décembre 2013, les salariés qui n'ont plus suffisamment de droits RTT individuels indemnisables pourront, de manière exceptionnelle, se faire monétiser le solde positif de la Réserve Individuelle Collective (RIC), afin de garantir à 100 % leur rémunération nette dans le cadre de l'activité partielle de cette fin d'année 2013.

### Article 2.2.3. Limitation des séances collectives

Dans la continuité des accords relatifs à la formation professionnelle et l'indemnisation durant les périodes chômées des 10 avril 2009 et 22 décembre 2010, il est précisé que le recours aux séances complètes en H+ collectives, est limité à 15 séances au maximum par année civile.

### Article 2.2.4. Bilan en fin de période de modulation

A la fin de l'année civile, un bilan consolidé de la modulation est réalisé.

Les parties sont convenues d'améliorer l'article 4.2.1.a de l'accord cadre du 4 mars 1999 qui prévoit un report possible de +/- 5 jours dans le compteur collectif. Ce report est amené à +/- 3 jours.

Tout différentiel positif entraîne le paiement des heures à 100 % (sans la majoration afférente pour heures supplémentaires déjà réglée au cours du mois ou placée en repos).

Tout différentiel négatif déclenche l'application du dispositif légal de l'activité partielle.

### Article 2.3. Simplification des compteurs collectifs et maintien des compteurs individuels

Pour une meilleure lisibilité et par souci de simplification, il est apparu opportun aux parties de créer un seul compteur, afin de traiter les flux d'heures générés par la modulation collective. En parallèle, elles ont souhaité conserver les compteurs individuels existants.

### Article 2.3.1. Création d'un compteur collectif unique

Les heures de travail inscrites dans la modulation collective alimenteront un compteur unique appelé « CMOD » (Compteur de Modulation).

Ce compteur se substitue aux deux compteurs existants annuels (Compte Courant Collectif/CCC) et pluriannuels (Réserve Individuelle Collective/RIC), créés par l'accord cadre d'entreprise du 4 mars 1999.

Le compteur « CMOD » est activé à partir du 1er janvier 2014. Les parties conviennent que ce compteur soit, à cette même date, à l'équilibre pour l'ensemble des salariés des établissements de PCA S.A, c'est-à-dire positionné à zéro.

Dans cette configuration, si le bilan de la modulation est positif au 31 décembre 2013, ou si le salarié dispose d'un solde positif dans sa Réserve Individuelle Collective, les heures seront déversées dans la réserve individuelle indemnisable.

### Article 2.3.2. Traitement des compteurs négatifs

En outre, afin de régler progressivement la question des soldes négatifs, les parties conviennent, par mesure exceptionnelle, de mettre en œuvre un plan d'abattement étalé sur 3 ans, dans les conditions suivantes :

- A partir du 1er janvier 2014, un premier tiers sera effacé de la réserve individuelle collective des salariés concernés. Chaque année, les parties conviendront des modalités du règlement progressif du solde au regard de la situation économique de l'entreprise.

- Par souci d'équité, à titre transitoire, pour les salariés âgés éligibles à un départ à la retraite entre le 1er janvier 2014 et le 31 décembre 2016**,** qu'ils soient ou non inscrits dans une mesure du PREC ou du plan de sauvegarde de l'emploi présenté en réunion exceptionnelle du Comité Central d'Entreprise le 29 avril 2013, le solde sera établi, lors de la rupture du contrat de travail, en effaçant l'intégralité des heures négatives. Cette mesure est applicable à toutes les catégories socio-professionnelles.

En complément, le solde négatif des compteurs collectifs des salariés aux forfaits en jours sera effacé au 1er janvier 2014.

### Article 2.3.3. Maintien des compteurs individuels

Il est précisé que le présent accord maintient, dans les conditions actuelles, les jours d'annualisation définis par l'accord du 4 mars 1999 pour le personnel en horaire d'équipe, soit 2 journées pour les ouvriers et une journée pour les ETAM et cadres accompagnant du personnel en équipe, outre les journées supplémentaires attribuées par application de l'accord d'entreprise susmentionné.

Les compteurs individuels des salariés en horaire d'équipe sont maintenus en l'état. Il est rappelé que ces compteurs peuvent être alimentés par des jours d'annualisation ou encore des repos compensateurs de remplacement.

Par modification de l'article 4 de l'accord du 23 juin 2004 (salariés en horaire d'équipe) et de l'article 3 du procès-verbal de désaccord de la NAO 2010 du 23 février 2010 (salariés en horaire de journée), l'indemnisation des compteurs individuels est désormais réservée aux 12 cas exceptionnels mentionnés à l'article 5.3.2 du chapitre 4 de la présente annexe. Il est néanmoins précisé que dans le cadre de l'activité partielle, les intéressés peuvent également obtenir le paiement de leurs heures afin de compléter leurs revenus, dans la limite de 100 % de leur rémunération nette habituelle.

De même, conformément au principe établi ci-dessus, la majoration de 20 % du solde du compte personnel des ouvriers en horaire d'équipe, telle que fixée par l'article 4.2.2.b de l'accord cadre du 4 mars 1999 reste applicable sous forme de temps à l'occasion d'un départ effectif à la retraite.

## Article 2.4. Rémunération

### Article 2.4.1. Principe de lissage

Dans le cadre de la modulation collective, la rémunération du salarié est calculée sur la base mensuelle de 151,67 heures, indépendamment du nombre d'heures réellement travaillées (maintien du salaire de base horaire, en incluant la prime d'ancienneté).

### Article 2.4.2. Départ au cours de la période de modulation

En cas de départ du salarié au cours de la période de modulation, un bilan individuel des heures réellement travaillées sera réalisé, avec le cas échéant, une régularisation en paie.

### Article 2.4.3. Mobilité

Les parties ont entendu définir les règles applicables dans les cas de mobilité ou mutation d'un salarié, notamment en termes d'incidences sur la gestion du compteur de modulation collective. Si un collaborateur part vers un autre établissement de PCA, tout en continuant à relever du régime de la modulation collective, son compteur CMOD sera transféré en l'état.

### Article 2.4.4. Mobilité d'un site appliquant la modulation collective vers un site appliquant une autre organisation du travail

Dans l'hypothèse où un salarié est amené à quitter son site d'origine pour un autre établissement de PCA, lequel n'applique pas la modulation collective dans le nouveau secteur d'affectation de l'intéressé (exemple : DI vers DRD), le compteur « CMOD » sera soldé au 31 décembre, quelle que soit la date effective de mobilité, dans les mêmes conditions qu'un départ de l'entreprise (cf. l'article 2.4.2).

## Article 2.5. Point sur le recours aux heures supplémentaires individuelles

Les heures supplémentaires individuelles réalisées sous volontariat à la demande de la hiérarchie sont indépendantes de la logique de modulation collective.

Le décompte de ces heures est par conséquent réalisé à la semaine, avec un paiement au mois (ou sous forme de repos compensateur de remplacement à l'initiative du salarié). Le taux de majoration attribuée est fonction du nombre d'heures travaillées, tel que fixé par l'article L 3121-22 du Code du travail.

Dans le cadre du présent accord, les heures supplémentaires individuelles en horaire affiché deviennent sans objet et sont par conséquent supprimées.

# Chapitre 7 : Association des salariés au redressement de l'entreprise

En contrepartie des efforts consentis par les salariés pour redresser PCA, les parties ont souhaité rechercher des solutions pour contribuer à favoriser le pouvoir d'achat des salariés.

## Article 1 - L'intéressement

### Article 1.1. Amélioration du calcul de l'intéressement ou participation, voire une nouvelle répartition des montants individuels, proposées par avenant à l'accord triennal d'intéressement (2013-2015)

A ce titre, les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et la Direction pourront se réunir d'ici le 30 juin 2014, afin non seulement de redéfinir à la hausse le pourcentage du Résultat Opérationnel Courant fixé actuellement à 4 %, mais aussi afin de modifier les modalités de distribution de l'intéressement, conformément aux échanges intervenus au cours de la négociation, dans la perspective d'une éventuelle révision/abaissement des plafonds.

### Article 1.2. Supplément d'intéressement ou de participation au-delà de 2014 pour conforter le redressement de PSA

En outre, en fonction des résultats de l'Entreprise, les parties prévoient un supplément d'intéressement ou de participation qui pourra intervenir au-delà de l'année 2014, pour accompagner le redressement de PSA. Les critères des modalités de distribution de ce supplément d'intéressement ou de participation seront définis conformément à la loi.

Le montant sera le reflet des résultats concrets du présent accord et du redressement de la Division Automobile de PSA, conformément à la cible échangée entre les parties signataires.

## Article 2 - Soutien aux ventes véhicules au bénéfice des collaborateurs

PCA accorde à son personnel un tarif préférentiel et confidentiel pour l'achat de véhicules des marques Citroën et Peugeot. Cette remise aux collaborateurs est constituée d'une remise structurelle de base, à laquelle s'ajoutent des actions commerciales, dans la limite de la règlementation et des pratiques de l'URSSAF. Grâce à ces actions, la « remise VN constatée » a sensiblement progressé depuis quelques années.

Par ailleurs, depuis 2005, des formules de reprise des véhicules collaborateurs sous forme de « LOA » existent chez Citroën et depuis 2011 chez Peugeot.

Pour aller plus loin dans cette période de crise, des mesures complémentaires sont prises :

**Offres promotionnelles « Véhicules Neufs » pour soutenir le pouvoir d'achat des salariés**

A la demande des organisations syndicales signataires, la Direction s'engage à mettre en place avant la fin de l'année 2013 une offre promotionnelle sur l'achat de Véhicules Neufs du Groupe afin de compléter l'offre Collaborateur actuelle.

**Offres promotionnelles « Véhicules Occasion » pour soutenir le pouvoir d'achat des salariés**

A la demande des organisations syndicales signataires, la Direction s'engage à mettre en place avant la fin de l'année 2013 pour les prochains mois une offre promotionnelle sur l'achat de Véhicules d'Occasion du Groupe afin de compléter l'offre Collaborateur actuelle.

Une attention particulière sera apportée aux offres de financement pour les collaborateurs PCA au travers d'une offre dédiée.

# Chapitre 8 : Qualité de vie au travail

Les éléments décrits dans ce chapitre viennent compléter les mesures et actions relatives à la qualité de vie au travail contenus dans plusieurs accords d'entreprise en vigueur (notamment dans l'accord sur l'amélioration des conditions de travail chez Peugeot Citroën Automobiles du 8 mars 2001, l'accord relatif au développement de l'emploi féminin et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 18 février 2011, l'accord relatif à la diversité et la cohésion sociale dans l'entreprise du 29 novembre 2011 et l'accord sur le dispositif d'évaluation et de prévention du stress professionnel du 12 octobre 2009).

Les parties réaffirment l'importance qui doit être donnée à ces thématiques et leur engagement à travailler à leur amélioration continue.

## Article 1 - Le développement de services d'entreprise en lien avec les besoins des salariés

Afin de faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et d'améliorer la qualité de vie au travail des salariés, de multiples services sont aujourd'hui proposés aux salariés, en fonction de la taille des sites.

Les parties conviennent de favoriser ces initiatives de nature à améliorer la vie des salariés dans l'entreprise et leur bien-être au travail. Ainsi, la Direction propose de favoriser leur développement par l'échange des bonnes pratiques entre les établissements.

## Article 2 - Le don de jours RTT

Au cours des séances de négociations, plusieurs organisations syndicales ont fait la demande de permettre le don de jours entre salariés dans le cadre d'une absence pour enfant gravement malade.

En complément des dispositions de l'accord relatif aux congés pour événements exceptionnels du 28 mars 2008, les parties conviennent d'étudier la possibilité de mettre en place un système permettant à un salarié PCA de faire don de jours de RTT au profit d'un autre salarié PCA ayant un enfant gravement malade.

## Article 3 - La maîtrise du temps de travail

Les parties affirment la nécessité de mettre en œuvre des règles structurantes pour la maîtrise du temps de travail des salariés, quelle que soit leur catégorie socio-professionnelle. Ces règles portent sur le rythme de travail, l'organisation des réunions, le management et l'animation des équipes. Elles doivent intégrer l'utilisation, incontournable, des nouvelles technologies de l'information et de la communication.

Des standards relatifs à la « maîtrise du temps de travail » et à l'équilibre entre la vie professionnelle et de la vie personnelle seront diffusés dès le début 2014, après concertation avec les organisations syndicales.

Pour les salariés au forfait jours, les parties réaffirment l'importance du suivi régulier de l'organisation du travail et de la charge de travail. Ce suivi est réalisé au travers de l'entretien annuel, entre le collaborateur et son manager.

## Article 4 - Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail, la prévention de la pénibilité et des risques psychosociaux

La prévention de la pénibilité par l'amélioration des conditions de travail est le deuxième axe garantissant le maintien dans l'emploi des salariés. L'association à l'amélioration des conditions de travail des salariés sera particulièrement recherchée dans les actions de modification et d'amélioration des postes de travail, en considération de leur expérience et de leur savoir-faire.

Les Entretiens Individuels mais aussi les démarches participatives seront l'occasion de recueillir les suggestions et les propositions d'améliorations relatives aux conditions de travail.

Les parties signataires entendent poursuivre et accentuer la démarche structurée d'amélioration des postes et de prévention des pénibilités de travail, notamment en maintenant un pourcentage de postes légers au moins égal à 60 %.

Par ailleurs, les parties signataires soulignent la nécessité d'engager, avec l'appui des ergonomes et médecins, des actions pour diminuer les « charges mentales et cognitives », à travers la définition de nouveaux indicateurs.

Le bien-être au travail constitue un axe fort intégré de la politique sociale de Peugeot Citroën Automobiles. Cette approche vise notamment à éradiquer les formes de pénibilité contraires à l'efficacité et à la sérénité au travail.

A ce titre, de nombreuses actions ont déjà été engagées et se poursuivront concernant la sécurité, la santé, l'amélioration des conditions de travail et l'ergonomie, en particulier dans le traitement de la pénibilité physique des postes et situations de travail prenant en compte les salariés.

## Article 5 - Mesures destinées à la prévention des Troubles Musculo-Squelettiques

A propos de la prévention des Troubles Musculo-squelettiques, la Direction propose de renforcer les mesures existantes par l'intégration de trois mesures complémentaires concernant les conditions de travail des salariés affectés à des postes répétitifs :

- Le suivi des facteurs A2 (aspect postural) de METEO actuellement cartographié A1 pour permettre le suivi de la prévention des affections péri-articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail (tableau 57).

- Un plan de déploiement d'une cartographie des vibrations locales ou bien sur le corps entier sur l'ensemble du Groupe PSA pour permettre le suivi des affections provoquées par les vibrations et chocs transmis par certaines machines-outils (tableau 69) et pour les affections chroniques du rachis lombaire provoquées par les vibrations de basses et moyennes fréquences transmises au corps entier (tableau 97).

- Le développement d'une nouvelle Alerte Liée au Travail (ALT) pour repérer les risques de TMS le plus tôt possible, afin d'arrêter le processus avant l'apparition du trouble, permettra de conduire une action de prévention secondaire des TMS des membres supérieurs (tableau 57), en plus de l'action primaire déjà mise en œuvre par l'intermédiaire du Système de Management de la Sécurité au Travail (SMST). Les critères de déclenchement ajoutés sont centrés sur l'opérateur et l'équipe de travail.

  C'est à partir du déclenchement de l'ALT qu'une analyse des conditions de travail sera conduite. Si des risques apparaissent en lien avec des TMS des membres supérieurs alors le facteur A3 du poste de travail concerné sera effectué par l'ergonome vie-série de l'usine.

## Article 6 - Le télétravail

Le télétravail est une réponse aux besoins d'assouplissement des contraintes liées à l'organisation du travail pour l'entreprise et pour les salariés. Il contribue à améliorer l'articulation des temps professionnels et personnels et permet de réduire les temps passés dans les transports.

PSA Peugeot Citroën est convaincu que qualité de vie au travail et performance de l'entreprise sont indissociables. C'est pourquoi, en concertation avec les partenaires sociaux, une expérimentation a été menée en 2012.

Dans ce cadre, une centaine de collaborateurs a testé le télétravail afin d'observer son impact sur le bien être des salariés, les relations de travail et l'efficacité opérationnelle des services. Les télétravailleurs ont, dans leur très grande majorité, plébiscité ce nouveau mode d'organisation du travail. Ils ont noté une diminution de la fatigue et du stress liés aux transports, un impact positif sur la conciliation des temps de vie et un gain en termes de concentration et d'efficacité.

Au regard du succès de cette expérimentation, les organisations syndicales et la Direction ont décidé d'ouvrir les négociations dans l'objectif de signer un accord d'entreprise pour généraliser le télétravail au sein du Groupe. L'intégration de cette mesure dans le chapitre « Qualité de vie au travail » du Nouveau Contrat Social correspond à cette intention.

Le télétravail est un outil managérial qui permet d'améliorer le fonctionnement des services et qui favorise la motivation et l'engagement des collaborateurs. Les parties conviennent que sa réussite repose sur la confiance réciproque entre le collaborateur et son manager.

Le contenu des dispositions suivantes s'inscrit notamment dans le cadre des dispositions de l'Accord National Interprofessionnel du 19 juillet 2005 relatif au télétravail et dans le cadre de la loi du 22 mars 2012 qui introduit le télétravail dans le Code du travail.

Les parties conviennent que la mise en œuvre du télétravail au sein du Groupe doit se faire dans le respect des contraintes économiques.

## Article 6.1. Définition du télétravail chez PCA

Le télétravail chez PCA est une forme d'organisation et de réalisation du travail dans laquelle le salarié est amené à exécuter son activité professionnelle aussi bien dans les locaux de l'entreprise qu'à son domicile, de façon régulière et volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Le télétravail exclut le travail nomade (notamment adapté aux salariés ayant une activité qui s'exerce par nature sur différents lieux de travail) et les périodes d'astreinte (période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir sa mission).

## Article 6.2. Différents types de télétravail

Pour répondre aux attentes des salariés tout en préservant le bon fonctionnement des organisations, les parties conviennent que cet accord doit offrir des modalités d'exercice du télétravail adaptables aux situations les plus fréquemment rencontrées dans l'Entreprise. Ces modalités doivent également permettre de veiller au bien-être des collaborateurs et de prévenir les situations d'isolement du télétravailleur.

Ainsi, trois types de télétravail sont définis : le télétravail hebdomadaire, le télétravail « mensuel » et le télétravail pour événement exceptionnel.

### Article 6.2.1. Le télétravail hebdomadaire

Le télétravail hebdomadaire permet au salarié d'exercer son activité professionnelle à domicile 1 ou 2 jours par semaine. Les jours télétravaillés sont choisis en concertation avec le manager et précisés dans l'avenant au contrat de travail.

En cas de circonstances exceptionnelles (formation, réunion avec présence indispensable des salariés, grève des transports, etc.) le ou les jours de télétravail peuvent être modifiés de manière concertée avec le manager. Cette modification sera formalisée par un échange de courriels.

Les parties conviennent que le télétravail hebdomadaire est celui qui contribue le mieux à améliorer l'articulation des temps de vie professionnels et personnels et qui offre au manager le plus de visibilité pour l'organisation de son entité. Ainsi, les parties conviennent qu'il sera privilégié.

### Article 6.2.2. Le télétravail « mensuel »

La mise en place du télétravail « mensuel » se fera uniquement pour répondre à des contraintes d'activité et sera conditionnée à l'accord du Responsable RH de Direction. Il est réservé aux salariés dont l'activité professionnelle ne permet pas de définir des jours de télétravail réguliers.

En tout état de cause, le salarié télétravaillera au minimum 3 jours par mois et ne devra pas télétravailler plus de 2 jours dans une même semaine. Le volume mensuel de jours télétravaillés sera défini en concertation avec le manager et précisé dans l'avenant au contrat de travail.
Le salarié et son manager veilleront à privilégier, dans la mesure du possible, une organisation stable du télétravail.

### Article 6.2.3. Télétravail pour événement exceptionnel

En l'état actuel de la législation, le télétravail pour événement exceptionnel est prévu pour répondre à des situations inhabituelles et imprévisibles ou à des situations d'urgence (neige, pandémie, grève des transports occasionnant de très grosses difficultés pour se rendre sur le lieu de travail, etc.). Il ne fait pas l'objet d'un avenant au contrat de travail et ne déclenche pas le versement d'une indemnité.

Ce télétravail est accessible uniquement aux salariés disposant d'un ordinateur portable et des logiciels permettant l'exécution du travail à distance.

Sa formalisation se fait au travers d'un échange de courriel entre le salarié et son manager. La décision revient au manager qui a la possibilité de refuser le télétravail s'il considère la demande injustifiée.

### Article 6.3. Personnel concerné

Les parties conviennent d'ouvrir le télétravail aux salariés des catégories TAM et Cadres, au forfait jours ou non, titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée et disposant d'une ancienneté au sein de l'entreprise de 12 mois minimum. Cette ancienneté d'un an est rendue nécessaire au regard de l'autonomie attendue d'un télétravailleur. Les salariés à temps partiel sont également éligibles, sous réserve d'une présence minimale de deux jours par semaine dans les locaux de l'entreprise.

En complément, six critères d'éligibilité pour l'accès à cette forme d'organisation du travail ont été définis : autonomie suffisante, maîtrise des compétences à exercer, confiance réciproque, organisation du travail compatible, poste compatible et espace de télétravail équipé. Ils sont développés à l'article 4.5.1 de cette annexe.

Les stagiaires et alternants ne sont pas éligibles au télétravail.

### Article 6.4. Exclusion du télétravail thérapeutique

Le télétravail pour des raisons thérapeutiques est pratiqué dans le Groupe depuis plusieurs années.

Pour des raisons de santé ou de handicap, le médecin du travail a la possibilité de préconiser qu'un salarié exerce une partie de son activité depuis son domicile.

A titre exceptionnel, il peut également être proposé à un salarié pour des motifs personnels en raisons de caractéristiques sociales spécifiques (enfants handicapés, assistance de parents en difficulté, etc.).

La mise en place du télétravail thérapeutique se fait donc au cas par cas, et se matérialise par la signature d'un avenant au contrat de travail spécifique.

Pour ces raisons, les parties conviennent d'exclure du périmètre de cet accord le télétravail pour raisons thérapeutiques, sans remettre en cause ce dernier qui continuera à faire l'objet d'une analyse, d'une mise en place et d'un suivi spécifique.

Par ailleurs, les parties confirment que les télétravailleurs pour raisons thérapeutiques bénéficieront du même équipement et des mêmes indemnités de télétravail que les autres télétravailleurs.

## Article 6.5. L'encadrement du télétravail

### Article 6.5.1. Double volontariat et critères d'éligibilité

- **Double volontariat**

La mise en place du télétravail est basée sur le principe du double volontariat : la demande de télétravail émane du salarié et nécessite l'accord du hiérarchique.

Le salarié qui souhaite opter pour cette organisation du travail adresse une demande écrite à son manager. Une copie de cette demande doit être transmise à son HRBP. Au cours d'un entretien, le manager et le salarié complètent ensemble un questionnaire qui permettra d'évaluer conjointement l'opportunité d'un passage en télétravail. Le manager a ensuite 15 jours pour adresser sa réponse au salarié au travers du formulaire de réponse prévu à cet effet.

Les parties conviennent que les refus doivent être motivés et enregistrés, ils feront l'objet d'un suivi spécifique. En cas de désaccord entre le salarié et son manager, le salarié pourra formuler un recours auprès de son N+2.

Au cours du processus de passage en télétravail, le manager et le salarié ont la possibilité de solliciter l'appui de la fonction RH s'ils en éprouvent le besoin.

- **Six critères d'éligibilité**

Afin de permettre au salarié et à son hiérarchique d'évaluer l'opportunité d'un passage en télétravail, les parties ont défini six critères d'éligibilité. Les salariés souhaitant adopter cette nouvelle forme d'organisation du travail devront répondre à l'ensemble de ces 6 critères d'éligibilité.

Les parties précisent que ces critères sont exclusivement destinés à apprécier l'éligibilité au télétravail.

**Critère 1 - Une autonomie suffisante**

L'autonomie est une qualité que doit posséder le salarié pour être à l'aise en télétravail. Le salarié doit pouvoir gérer son activité à distance, sans être physiquement dépendant de la présence de ses collègues ou de son manager. Il doit savoir définir ses priorités et s'organiser pour réaliser ses missions dans les meilleures conditions possibles.

**Critère 2 - Une maîtrise des compétences à exercer**

Le savoir-faire au poste de travail est une donnée importante de l'évaluation de la capacité d'un salarié à travailler à distance. En effet, le salarié doit se sentir à l'aise et avoir intégré d'une manière suffisante les savoirs, les outils et le réseau d'interlocuteurs dont il a besoin pour réaliser les actions qui lui sont confiées.

**Critère 3 - Une confiance réciproque**

La confiance entre le salarié et son manager constitue le fondement sur lequel doit se construire la relation de travail dans une organisation en télétravail.

**Critère 4 - Une organisation du travail compatible**

Pour permettre l'accès au télétravail, l'organisation du travail en place doit répondre aux besoins d'efficacité et de convivialité d'un service dans lequel certains salariés travailleront à distance et d'autres dans les locaux de l'entreprise.

L'organisation devra permettre l'évaluation précise du travail fourni par chacun des collaborateurs, qu'il travaille à distance ou pas. Le management par objectif est adapté au télétravail et il convient de mesurer précisément la charge de travail des télétravailleurs.

La décision de passage en télétravail dépendra également de la capacité du service à adapter son organisation à cette évolution. Les relations de travail doivent être maintenues entre le salarié télétravailleur, sa hiérarchie, son équipe et ses interlocuteurs réguliers.

**Critère 5 - Un poste compatible**

Ce ne sont pas les métiers mais les tâches effectuées par le salarié qui permettent de définir si un poste est compatible ou non avec le télétravail. La réussite du télétravail exige que les tâches réalisées par le salarié demandeur puissent être exécutées techniquement à distance et à domicile, en toute autonomie, et de façon compatible avec le déploiement des technologies de l'information et de la communication. La nature et le support des informations utilisées sont également des points à considérer.

**Critère 6 - Un espace de télétravail équipé**

Pour éviter la porosité avec la vie personnelle, le télétravailleur dispose à son domicile d'un espace dédié et approprié au télétravail. Lors de ses jours de télétravail, il s'engage à travailler dans cet espace dans lequel sera installé le matériel mis à sa disposition afin d'exercer son activité professionnelle. Par ailleurs, le salarié doit disposer à son domicile, d'une connexion internet (ADSL) avec un débit suffisant pour permettre un usage bureautique standard.

## Article 6.5.2. Formalisation

Le passage en télétravail est formalisé par la signature d'un avenant au contrat de travail. Cet avenant prévoit notamment :

- L'établissement de rattachement du télétravailleur (établissement où il travaille lorsqu'il n'est pas en télétravail)
- L'adresse du domicile où le télétravail sera exercé
- Le nombre de jours hebdomadaires de télétravail et la répartition entre les jours travaillés en Entreprise et les jours télétravaillés ou le volume mensuel de jours télétravaillés
- Les plages horaires pendant lesquelles le salarié est joignable
- La période d'adaptation de 1 mois
- La caducité de l'avenant en cas de mobilité du salarié
- La réversibilité du télétravail et les conditions de retour
- Le matériel mis à disposition par l'Entreprise et l'indemnité versée au titre de l'occupation professionnelle du domicile.

Cet avenant au contrat de travail est conclu pour une durée déterminée de 1 an. Il est reconduit tacitement chaque année.

En cas de mobilité du salarié, l'avenant au contrat de travail est caduc. La possibilité pour le salarié de télétravailler sur son nouveau poste de travail sera étudiée avec son nouveau manager.

### Article 6.5.3. Réversibilité

Les parties affirment le caractère réversible du télétravail. Cette réversibilité est double, elle peut être mise en œuvre à l'initiative du salarié ou de son hiérarchique.

La réversibilité implique le retour du salarié dans les locaux de l'entreprise, dans son établissement de rattachement et dans son équipe de travail.

Si la demande d'arrêt du télétravail est formulée par le manager, cette dernière doit être justifiée. En cas de désaccord, le salarié pourra formuler un recours auprès de son N+2.

Un délai de prévenance de 1 mois est prévu. Au cours de la période d'adaptation, ce délai est de 15 jours. En cas d'accord des deux parties, ces délais de prévenance pourront être réduits.

## Article 6.6. La qualité de télétravailleur

### Article 6.6.1. Respect de la vie privée du télétravailleur

L'employeur doit garantir le respect de la vie privée du salarié en télétravail. A cet effet, les plages horaires durant lesquelles il est joignable sont définies en concertation avec son manager et inscrites dans l'avenant au contrat de travail.

Les heures supplémentaires ne pas sont autorisées, sauf sur demande formalisée du manager.

Le télétravail étant basé sur la confiance réciproque entre le salarié et son manager, les parties conviennent qu'aucun moyen de surveillance ne sera mis en place par l'Entreprise.

### Article 6.6.2. Les droits individuels et collectifs du télétravailleur

Le télétravail est un changement d'organisation du travail qui modifie uniquement la manière dont le travail est réalisé. Il n'affecte pas la qualité de salarié. Les salariés en télétravail bénéficie des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux autres salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise.

Ainsi, les dispositions et les processus applicables, notamment en matière de gestion de carrière, d'évaluation, d'accès à la formation, de développement professionnel et personnel, d'accès à l'information de l'Entreprise, etc. sont les mêmes que ceux applicables à un salarié qui travaille dans les locaux de l'Entreprise.

Les télétravailleurs ont les mêmes droits collectifs que l'ensemble des salariés en matière de relations avec les représentants du personnel, d'accès aux communications syndicales et d'accès aux activités sociales. Ils bénéficient des mêmes conditions de participation et d'éligibilité aux élections pour les Instances Représentatives du Personnel. Ils font partie, au même titre que les autres salariés, des effectifs de l'entreprise pris en compte pour la détermination des seuils.

### Article 6.6.3. Confidentialité et protection des données

Le salarié en télétravail s'engage à respecter les règles fixées par le Groupe en matière de sécurité informatique et décrites dans le règlement informatique. Il doit également assurer la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des informations et documents que lui sont confiés ou auxquels il a accès dans le cadre professionnel. A ce titre, il sera soucieux de ne pas traiter, dans le cadre du télétravail, des informations classées C3 ou C4 à son domicile. De même, son manager veillera à ne pas lui demander de traiter pendant les jours de télétravail des sujets nécessitant des informations classées C3 ou C4.

Le télétravailleur s'engage à n'utiliser le matériel mis à sa disposition qu'à des fins professionnelles dans le cadre de l'exercice de ses fonctions professionnelles.

## Article 6.7. Organisation et environnement

### Article 6.7.1. Lieu du télétravail et espace dédié

Les parties conviennent d'un lieu de télétravail unique : la résidence principale du salarié.

En son sein, le télétravailleur devra disposer d'un espace dédié à la réalisation de son activité en télétravail tel que décrit article 4.5.1 de cette annexe (critère d'éligibilité n° 6).

La mise en œuvre du télétravail est possible sous réserve que le salarié atteste que son lieu de télétravail comporte une prise de terre et un disjoncteur différentiel. Si le salarié le souhaite, il aura la possibilité de demander la réalisation d'un diagnostic électrique par une entreprise agréée. Ce diagnostic sera pris en charge par l'entreprise qui en sera destinataire. En cas de non-conformité du diagnostic, l'entreprise refusera la mise en œuvre du télétravail.

Le salarié devra prendre les dispositions nécessaires pour informer son assureur de sa nouvelle situation de télétravail et devra fournir à l'employeur une attestation d'assurance multirisques habitation du lieu de télétravail, pendant la période d'adaptation. A défaut, il sera mis fin au télétravail.

Le salarié s'engage à informer l'entreprise en cas de déménagement et à lui communiquer sa nouvelle adresse de télétravail.

### Article 6.7.2. Organisation du télétravail

Les parties conviennent que le salarié en télétravail pourra librement définir ses horaires de travail dès lors qu'il s'engage à respecter les horaires de journée (pas de télétravail de nuit, c'est-à-dire entre 21 heures et 6 heures) et le temps de repos minimal, à savoir 11 heures entre deux journées de travail. De plus, le télétravailleur s'engage à être joignable selon les plages horaires définies en concertation avec son manager et qui sont inscrites dans l'avenant au contrat de travail (article 6.1).

La charge de travail et les modalités de réalisation du travail sont inchangées. Le passage en télétravail n'a aucun impact sur les objectifs fixés lors de l'entretien individuel.

La mise en œuvre du télétravail devra se faire dans le respect des organisations du travail en place dans l'entreprise. Les échanges entre les télétravailleurs et leurs managers permettront de déterminer les conditions de la réussite du déploiement de cette nouvelle organisation du travail qui concilieront les impératifs de services et les aspirations des salariés désireux de bénéficier du télétravail.

### Article 6.7.3. Equipement du télétravailleur et indemnisations

Sous réverse de la conformité des installations électriques, l'entreprise s'engage à fournir au salarié le matériel nécessaire à la réalisation de son activité professionnelle en télétravail.

Ainsi, il dotera le salarié d'un ordinateur portable, si celui-ci n'est pas équipé avant son passage en télétravail, d'un casque audio ainsi que des logiciels nécessaires à la réalisation de son activité professionnelle à distance.

Le télétravailleur sera tenu d'utiliser le matériel informatique mis à sa disposition par l'entreprise pour exercer son activité professionnelle. Cet équipement reste la propriété de l'entreprise, qui en assure l'entretien.

Le télétravailleur doit en prendre soin et informer immédiatement son manager en cas de panne, de mauvais fonctionnement, de perte ou de vol. Le télétravailleur bénéfice du support technique de la même manière que les salariés présents dans l'établissement.

En complément, si le salarié en exprime le besoin, l'entreprise pourra participer au financement de mobilier (bureau, fauteuil ergonomique, caisson de rangement) en prenant en charge 50 % du coût d'achat dans la limite d'un montant maximum de 150 euros TTC, remboursé en une fois (sur présentation de la facture), au cours du premier mois de télétravail. Le mobilier acquis restera la propriété intégrale du salarié.

L'entreprise équipera le salarié en télétravail d'une solution de téléphonie.

Enfin, pour compenser les dépenses supportées par le salarié du fait de la réalisation de son travail à domicile, ainsi que la part d'accès internet consacrée à son activité professionnelle, l'entreprise versera au télétravailleur une somme forfaitaire annuelle de 120 euros bruts. Cette prime est versée au télétravailleur pour la première fois à l'issue de son 3ème mois en télétravail puis à chaque date anniversaire de la signature de son avenant au contrat de travail.

### Article 6.7.4. Prévention des risques santé et sécurité des télétravailleurs

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables à l'entreprise et aux télétravailleurs.

Le télétravailleur est informé de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail, en particulier les règles relatives à l'ergonomie du poste de travail.

Avant son passage en télétravail, le télétravailleur réalise une analyse préalable des risques, en relation avec son hiérarchique et avec le support des professionnels en matière de santé et de sécurité de l'entreprise. Cette analyse se mène au travers du « Livret de prévention des risques du télétravailleur » complété par le salarié et remis au manager (une copie est également conservée par le futur télétravailleur).

L'Entreprise doit pouvoir s'assurer que le collaborateur en situation de télétravail exerce sa mission dans des conditions conformes. En conséquent, l'employeur et ses représentants en matière de sécurité, le CHSCT, l'Inspecteur du Travail et le Médecin du Travail ont accès au lieu du télétravail, après avoir obtenu l'accord du salarié.

Afin de respecter la vie privée du salarié, toute visite du CHSCT devra faire l'objet d'une prise de rendez-vous avec le télétravailleur (avec confirmation écrite de son accord). Elle sera conduite par des membres du CHSCT en présence « raisonnable » et se tiendra uniquement dans l'espace dédié au télétravail. Chaque visite fera l'objet d'une restitution au cours d'une réunion ordinaire du CHSCT. En complément, le salarié en télétravail peut, de lui-même, demander la visite du CHSCT.

En cas d'arrêt de travail lié à une maladie ou à un accident, le télétravailleur informe son responsable hiérarchique dans les mêmes délais que lorsqu'il travaille dans les locaux de l'Entreprise.

Tout accident survenu au télétravailleur à son domicile pendant le temps de travail sera soumis au même régime que s'il était intervenu dans les locaux de l'Entreprise. Une enquête de l'employeur et du CHSCT sera alors menée.

## Article 6.8. Déploiement et suivi

### Article 6.8.1. Planning de déploiement progressif

Afin de déployer le télétravail au sein de l'entreprise dans les meilleures conditions, les parties conviennent de la nécessité de procéder de manière progressive.

Ainsi, une logique de déploiement par établissement est choisie. En cohérence avec la consultation des Instances Représentatives du Personnel, cette logique permettra de répartir la charge administrative pour les Directions tout en garantissant une égalité de traitement pour les salariés d'un même établissement.

Le déploiement sur l'ensemble des établissements de l'Entreprise se fera sur une période de 6 mois, allant du 1er janvier 2014 au 30 juin 2014, en commençant par les établissements tertiaires et techniques.

### Article 6.8.2. Communication et formation

Pour accompagner le déploiement du télétravail, des outils (complémentaires à ceux déjà cités dans les articles précédents) seront mis à disposition des télétravailleurs ainsi que de leurs managers.

- Une « auto-évaluation » sera publiée sur le portail Groupe. Elle permettra à tout salarié d'évaluer l'opportunité d'un passage en télétravail. Sa réalisation sera facultative et permettra à un salarié d'étudier l'adéquation de son poste avec une organisation du travail en télétravail avant de formuler sa demande auprès de son hiérarchique.
- Un livret « questions – réponses » permettra de répondre aux questions que pourront se poser les télétravailleurs et leurs managers. Il sera régulièrement mis à jour.
- Un guide du passage en télétravail expliquera précisément la procédure de passage en télétravail
- Des outils complémentaires seront proposés comme, par exemple, une attestation d'assurance type pour faciliter les démarches des futurs télétravailleurs auprès de leur assurance.

D’autres outils pourront être créés pour répondre aux besoins exprimés par les télétravailleurs et leurs managers.

En complément, des formations aux spécificités du mode d’organisation en télétravail seront proposées aux salariés et à leurs managers.

### Article 6.8.3. Commission de suivi

Une commission de suivi se réunira annuellement pour faire un bilan et analyser les éventuelles pistes d’amélioration.

L’année du déploiement, les parties conviennent de se réunir six mois après le début de la mise en œuvre du présent accord, soit lorsque le télétravail sera déployé sur l’ensemble de l’entreprise. En cas de besoin, ce point intermédiaire pourra être avancé.

# Chapitre 9 : Dispositions finales

## Article 1 - Articulations légales et conventionnelles

Les parties conviennent que les dispositions de la présente annexe prévaudront sur celles contraires ou différentes des accords d'entreprise conclus précédemment. Elles remplaceront les mesures de même objet résultant d'accords d'Entreprise, d'usages ou d'engagements unilatéraux antérieurs.

Au cas où des dispositions légales ou conventionnelles nouvelles auraient une incidence sur l'accord sur le « Nouveau Contrat Social » et la présente annexe, il est entendu que les parties signataires se rencontreront pour en examiner les conséquences.

## Article 2 - Durée et suivi des mesures

Le « Nouveau Contrat Social » et la présente annexe sont conclus pour une durée indéterminée.

Un bilan sur l'application du « Nouveau Contrat Social » et de la présente annexe sera réalisé avec les organisations syndicales signataires, à l'issue d'une période de 6 mois.

## Fiche 1 - Annexe 4

## Synthèse des engagements chiffrés des Contreparties d'activités en France du NCS

Alors qu'il est prévu de fabriquer environ 930.000 véhicules dans nos usines terminales françaises en 2013, sur la base des hypothèses de marchés et parts de marchés, PSA maintiendra, au minimum, son activité de production en France dans les 3 années à venir. Avec la remontée progressive du marché européen, la production française de PSA s'établira à 1 million de véhicules/an en 2016.

Ce niveau d'activité assure une visibilité et le maintien de l'activité de l'ensemble de ces usines bien au-delà de 2016 : aussi PSA s'engage à maintenir, en France, toutes ses usines terminales, mécaniques et bruts.

Les précisions ci-dessous sont apportées pour les usines terminales :

⇨ **SOCHAUX :** Production de 308, 3008 et 5008, DS5 ;

Volumes dans une fourchette de 280.000 à 380.000 véhicules produits.
Augmentation sensible sur 2015/2016 lié au renouvellement complet de la gamme 308.
Le site est dédié au segment C (berline et CUV).
Avant fin 2016, l'annonce d'un nouveau véhicule remplaçant sur la base EMP2 sera fait.
Par ailleurs, Belchamp demeure un site d'essais pour les véhicules et leurs chaînes de traction (bancs et pistes).

⇨ **MULHOUSE** : Production de C4, DS4 et 2008

Continuité des silhouettes actuelles dans une fourchette de 190.000 à 230.000 véhicules produits *(actuellement 210.000)*.
Ce niveau d'activité doit être mis à profit pour moderniser l'outil industriel, optimiser le processus logistique et préparer l'avenir.
Avant 2016, l'annonce d'un nouveau véhicule sur base EMP2, en complément des productions existantes sera fait.

⇨ **POISSY :** Production de 208, C3 et DS3

Volumes dans une fourchette de 240 000 à 270 0000 véhicules produits.
Au-delà de l'horizon du PMT, la cible de Poissy correspond au segment B Premium.
En conséquence, avant fin 2016, l'annonce d'un nouveau véhicule du segment B premium en complément des productions existantes sera fait.

⇨ **RENNES :** Production de C5 et 508

Le lancement, en 2017, d'un nouveau véhicule sur base EMP2 est confirmé. Le nom du projet sera défini avant la fin d'année.
Les volumes induits par ce lancement sur le site en complément des productions existantes devraient se situer dans une fourchette de l'ordre de 100.000 à 150.000 véhicules.

⇨ **SEVELNORD : Production de Expert et Jumpy**

Volumes dans une fourchette de 70.000 à 100.000 véhicules produits, avec le lancement de KO.
Fabrication en parallèle de G9 (Jumpy Expert) pour Toyota contribuant à préserver le niveau d'activité sur 2014-2015

**Les précisions ci-dessous sont apportées pour les sites DMB :**

Le niveau d'activité prévisionnelle des usines terminales au sein des pôles industriels régionaux de PSA contribuera au maintien des Pôles mécaniques et bruts français, assurant la production des moteurs, boîtes de vitesse et éléments de liaison au sol, ainsi qu'aux activités logistiques et pièces de rechange.

En conséquence, les usines DMB connaîtront des charges globales stables, voire en hausse pour certaines productions.