

ACCORD
« NOUVEAU CONTRAT SOCIAL »
DE
PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES

c c
sn
BW
ED

SOMMAIRE

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

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 »**

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 MECANQUES	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 BAISSSE 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 REMPLACANT 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 SALAIRES 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 SALAIRES	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.

CC
SN
5
AW
ED

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 de l'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.

CC
R
AN
FD

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 :

CC
SN
8 AN ED

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.

CL
SM
W
ED

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 procédé 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 hiérarchie 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.

CC
9
AN
FD

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 Dispositif 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'Observatoire 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.

CC
n
AV
ED

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.

CC
A
AN
EA

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 ».

cl
SN
AN
FD

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.

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.

CC
SN
RW
FD

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.

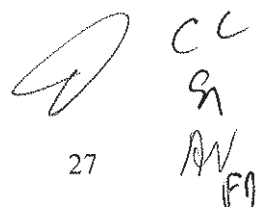
Dans le cadre du suivi du Contrat de Génération PCA, il sera fait référence chaque fois que nécessaire aux indicateurs quantitatifs et qualitatifs issus des accords précités pour assurer l'égalité des chances.

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.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner. There is a large signature on the left, and to its right, the initials 'CC', 'SN', 'AN', and 'FJ' are written vertically.

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 -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 »).

CC
SH
RW
FV

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 généreront 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.

CC
AN
FA

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...,
- 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.

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-conventionnelles 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 définies 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.

CC
m
AW
FD

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 réglementation 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.

CC
SN
AN
FD

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).

CC
en
AN
ED

- 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 ».

CC
97
AN
FD

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.

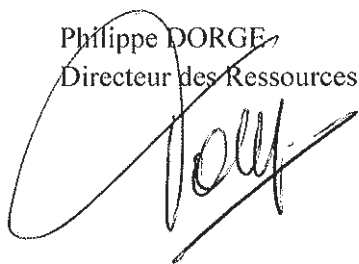
Peugeot Citroën Automobiles procédera aux formalités de dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires. Le texte de l'accord sera déposé, en deux exemplaires dont une version sur support électronique, auprès de la Direccte – Unité territoriale des Yvelines sis immeuble de la Diagonale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

CC
SN
AV
FD

**ACCORD « 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

CGT

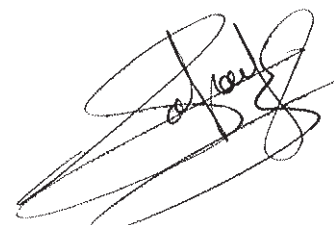
Monsieur Ricardo MADEIRA

Monsieur Marcel MERAT

CFE-CGC

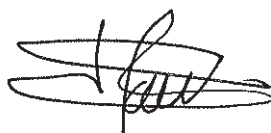
FO

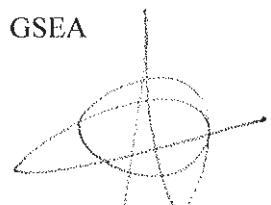

Madame Anne VALLERON


Monsieur Christian LAFAYE

CFTC

GSEA


Monsieur Franck DON


Monsieur Serge MAFFI

Poissy, le 24 octobre 2013