

ACCORD « Construire ensemble l'avenir du Groupe : Un Nouvel Elan pour la Croissance »

DE PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES

Pour la Direction de PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.



Xavier CHEREAU
Directeur Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales

CFDT



Madame Christine VIRASSAMY

CGT

Monsieur Jean-Pierre MERCIER

CFE-CGC



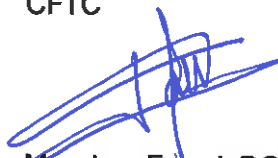
Monsieur Jacques MAZZOLINI

FO



Monsieur Christian LAFAYE

CFTC



Monsieur Franck DON

GSEA



Monsieur Serge MAFFI

Fait à Poissy, le

8 juillet 2016

Préambule

Avec le plan « Push to Pass » présenté le 5 avril 2016, le Groupe PSA ouvre une nouvelle étape : passant de la reconstruction des fondamentaux économiques à une nouvelle phase de croissance organique, rentable et durable.

La quête de la performance et de l'efficacité, permettant de saisir toutes les opportunités, doit être au cœur de nos processus, en se fondant sur notre nouveau socle de valeurs : esprit d'équipe, exigence, force intérieure, respect, agilité et audace.

Ce nouvel accord montre la volonté des parties prenantes de définir les axes d'amélioration qui accompagneront ce nouveau plan stratégique tout en prenant en compte le contexte dans lequel évolue l'entreprise.

En effet, l'industrie automobile est confrontée à un contexte économique et sociétal instable, en proie à des bouleversements rapides et imprévisibles dans lequel nos concurrents continuent de progresser.

De nombreux domaines subissent de profondes mutations :

- une révolution technologique (digital, connectivité, transition énergétique),
- de nouveaux acteurs potentiels,
- des orientations politiques sévères (normes réglementaires et environnementales, restriction à l'usage de la voiture dans les villes),
- une évolution de l'offre de mobilité,
- la propriété versus l'usage.

Ces évolutions conjoncturelles ou structurelles auront des impacts sur les marchés automobiles et par conséquent sur les constructeurs et leur capacité à vendre des produits et services.

Dans ce cadre, les parties ont convenu d'un accord permettant de *Construire ensemble l'avenir du Groupe pour un Nouvel Elan pour la Croissance* et s'appuyant sur trois ambitions :

➤ *Accompagner la performance et l'agilité*

Le Groupe PSA doit se protéger par sa propre performance et assurer sa pérennité et celle de l'emploi de ses salariés, en s'appuyant sur l'excellence opérationnelle, la performance et l'agilité. Pour ce faire, nous devons rester concentrés avec une recherche constante de croissance rentable pour être au niveau des meilleurs :

- une Recherche et Développement (R&D) Monde capable de relever les défis technologiques de demain et de représenter un avantage compétitif majeur,
- un outil industriel agile et performant au service de la pérennité de son implantation industrielle,
- le développement des compétences pour sécuriser l'avenir professionnel des salariés en anticipant les transformations majeures, et en renforçant leur employabilité à chaque étape de leur vie professionnelle,
- une politique de l'emploi responsable sécurisant les parcours professionnels en interne et en externe, grâce à des dispositifs d'accompagnement performants et à une mobilité interne dynamique.

➤ *Développer l'Expérience Salarié*

Dans une Entreprise Collaborative 4.0, le Groupe PSA favorisera le travail en mode collaboratif grâce à des technologies et des organisations du travail permettant le développement, l'autonomie, la transformation innovante, et l'accès à la formation ainsi qu'aux services de manière immédiate :

- accompagner la transformation digitale du Groupe et notamment par la compréhension et l'appropriation par les salariés de la terminologie, des usages et tendances du digital,
- déployer la démarche auto-apprenante via le *digital learning* (apprentissage digital),
- offrir aux salariés des modes et des espaces de travail collaboratifs, innovants,
- améliorer la qualité de vie et le bien-être au travail, en développant les capacités d'action du salarié pour mieux agir sur son travail,
- être la référence dans le domaine de la sécurité en allant plus loin en matière de politique santé,
- mener une politique salariale équilibrée alliant la redistribution des fruits de la croissance, la valorisation des performances individuelles et collectives et la maîtrise des coûts, pour défendre la performance de l'entreprise dans l'intérêt des salariés.

L'ensemble de ces actions contribuera à la performance et la motivation de chaque salarié.

➤ *Co-construire l'avenir et renforcer le leadership social*

L'ambition de l'accord est d'aller au-delà des pratiques habituelles de négociation, en faisant de la qualité du dialogue entre les parties et des relations avec les organisations syndicales, un avantage compétitif pour notre entreprise :

- créer les conditions pour passer d'une culture de négociation à une culture de co-construction,
- créer les conditions de partage de la stratégie avec les signataires de l'accord, pour mieux accompagner les transformations nécessaires à l'entreprise.

Les propositions du présent accord renforceront la performance, en contribuant aux deux socles de la transformation du Groupe :

- l'accélération digitale pour améliorer son efficacité,
- des équipes compétitives pour challenger les meilleurs concurrents et faire face aux nombreux entrants.

Ce *Nouvel Elan pour la Croissance* aura pour objectif d'accompagner notre vision qui consiste à tirer le meilleur profit de notre cœur de métier tout en plongeant dans ce « monde nouveau » pour devenir :

- un constructeur automobile mondial de référence à la pointe de l'efficacité,
- le fournisseur de services de mobilité plébiscité par les clients avec de nouveaux services.

Plutôt qu'un accord de compétitivité, c'est un accord de performance global accompagnant durablement la croissance du Groupe avec la volonté de faire gagner l'entreprise et ses salariés.

Cet accord, qui s'appuie sur les dispositions du Nouveau Contrat Social qui perdurent, ne remet pas en cause les accords de compétitivité locaux existants. Les parties conviennent d'exclure sur la période, la conclusion de nouveaux accords locaux de compétitivité, sauf situation de crise majeure exceptionnelle.

Champ d'application

Le présent accord et ses annexes s'appliquent à l'ensemble des établissements de l'entreprise PCA S.A., ainsi que tout nouvel établissement créé au sein de l'entreprise PCA S.A en France.

Il concerne tous les salariés de l'entreprise, quel que soit leur statut, sous contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée.

Il ne concerne pas les filiales étrangères ni les salariés qui y sont rattachés.

Nos trois ambitions

Ambition 1 : Accompagner la performance et l'agilité

1.1 La France, base de référence de l'ingénierie du Groupe PSA

Le plan Push To Pass portant l'ambition de faire du Groupe PSA un constructeur mondial, la R&D du Groupe se doit d'être de portée mondiale et doit accompagner les développements technologiques ainsi que le déploiement international basé sur quatre pôles en France, en Chine, en Amérique Latine, puis, à compter de mi-2017, un centre R&D d'accompagnement au Maroc.

La France est la base de référence de l'ingénierie du Groupe PSA, avec un engagement de 85% des activités en avance de phase réalisées en France.

Les activités de recherche avancée et d'innovations technologiques, les activités de conception et de développement des bases véhicules, des chaînes de traction et des liaisons au sol, des architectures électrique / électronique et des conduites de projets des programmes véhicules y seront réalisées assurant **un maintien global de l'activité de la Recherche et Développement en France** pour les ressources humaines internes du Groupe.

Afin de répondre aux futurs défis technologiques qui s'imposent à l'automobile de demain, la Direction de la Recherche et Développement a défini trois ambitions stratégiques avec le développement :

- des « *clean technologies* », pour répondre aux enjeux de transition énergétique,
- des systèmes d'assistance à la conduite (ADAS) et de la connectivité pour aller vers le véhicule autonome et connecté,
- d'un portefeuille d'innovations technologiques complémentaires adaptées à l'ADN de nos trois marques.

A ce titre, une enveloppe annuelle de **CAPEX et de dépenses R&D est fixée entre 7 et 8 % du chiffre d'affaire de la Division Automobile.**

Pour répondre à ces ambitions stratégiques, la Recherche et Développement doit augmenter son efficience en veillant à une utilisation rigoureuse et optimisée des dépenses. Le pilotage de ce plan de performance, « DRIVE », permet de générer 1,5 milliards d'euros d'économies sur les cinq ans du Plan Moyen Terme (2015/2019), soit 300 millions d'euros par an.

La feuille de route technologique du Groupe amène la Direction de la Recherche et Développement (DRD) à se concentrer sur ses missions fondamentales de conception et de développement et sur un cœur de compétences métier, dont elle a besoin pour livrer les projets définis au plan. Les travaux menés par les filières-métiers de la Recherche et Développement ont permis de renforcer l'expertise nécessaire à la préservation des compétences stratégiques du Groupe et donc à son indépendance technologique sur le long terme. De plus, la dynamique de formation est maintenue, notamment via le programme de reconversions internes, Top Compétences.

La stratégie emploi et compétences de la DRD consiste à concentrer les ressources disponibles sur les domaines les plus stratégiques pour l'entreprise, tout en sous-traitant une partie des activités à moindre valeur ajoutée ou fortement standardisées, en priorité chez les fournisseurs majeurs d'ingénierie (FMI) retenus par le Groupe. Ce schéma permet également à la DRD de conserver l'ensemble des compétences pour être capable de concevoir une voiture en interne, tout en s'appuyant sur son réseau de sous-traitance pour répondre à la charge et ainsi constituer la mise en œuvre de la filière d'excellence automobile.

Des recrutements ciblés seront réalisés pour répondre aux défis technologiques de demain.

1.2 Un outil industriel agile et performant, condition nécessaire pour assurer la pérennité de notre empreinte industrielle

Le Groupe confirme son engagement **d'une cible de production annuelle d'un million de véhicules en moyenne sur les trois prochaines années**, sous réserve de la poursuite de la reprise du marché européen avec le retour à un niveau équivalent à celui d'avant crise, et l'absence de rupture (évolution négative) dans le contexte environnemental et réglementaire.

Dans ce contexte, le Plan Moyen Terme assure une charge de production sur l'ensemble de notre dispositif industriel. A plus long terme, la poursuite de nos plans de performance menés sur l'ensemble des sites, est un gage de pérennité de notre outil industriel.

Dans le cadre de l'amélioration continue du système industriel, les récentes initiatives de performance ont permis de renforcer la compétitivité de nos sites, à travers d'ambitieux plans de modernisation, de donner une visibilité à l'ensemble de nos sites en France (a minima un véhicule attribué par usine), et d'engager la transition énergétique du Groupe.

La Direction Industrielle poursuit ses travaux sur la performance économique, qui contribue à une réduction du Prix de Revient de Fabrication (PRF) à hauteur de 700 euros (2015 – 2018), sur la flexibilité aux Silhouettes et au Mix-Energie, et sur la réponse aux marchés en croissance (C-SUV, Chaînes de Traction Electrique).

La réduction des frais fixes (ajustement aux marchés, réduction des surfaces, optimisation des structures, optimisation des flux, modernisation des moyens) et la flexibilité aux volumes et aux produits (polyvalence des moyens, *Full Kitting*, adaptation des horaires à la variabilité de la demande, utilisation du levier de la mobilité professionnelle) contribuent à la modernisation des sites industriels et assurent leur performance.

L'amélioration de la flexibilité de l'outil industriel est nécessaire : le Groupe en France est toujours en retrait par rapport à la meilleure concurrence au niveau de la flexibilité et de l'adaptabilité aux variations de volumes. Notre objectif est de rendre nos dispositifs plus souples et progressifs, d'éviter les changements brutaux d'organisation comme les montages / démontages d'équipes de production, et d'augmenter la marge de flexibilité pour mieux répondre aux variations des marchés.

▪ Plage de modulation

Afin de mieux répondre aux variations du marché tout en améliorant la performance économique de l'entreprise, les parties ont partagé la nécessité de faire évoluer les dispositions actuelles encadrant la modulation en créant une borne basse à - 12 jours et une borne haute à + 8 jours, avec un maintien de -9/+5 jours au changement d'année civile.

Le dépassement de ces bornes est apprécié à la fin de chaque mois en cumulé. Toutes les 3 séances, après 2 séances H+ modulation collective, la 3ème séance sera traitée hors modulation collective. En pratique, cela concernera toutes les heures comprises entre la 15ème et la 21ème heure réalisées dans le cadre de séance obligatoire.

Le paiement de ces heures sera le réglage par défaut. A la demande expresse du salarié, elles pourront être transformées en repos.

Le dispositif prévoit une annulation des H- de modulation :

- au bout de 3 ans,
- en cas de mobilité interne avec changement d'établissement,
- en cas de passage en horaire de journée (6 mois de période de confirmation).

Lors du basculement en fin d'année, il est prévu une reprise de 2 jours sous le régime d'activité partielle sur février et le solde sur mars.

Une « prime de prévenance tardive » sera versée en cas d'annulation d'une séance programmée avec un délai de prévenance inférieur à 48h avant le début de la séance (sauf cas de force majeure conformément aux dispositions de l'accord salarial du 28 février 2007).

La modulation collective ne sera pas appliquée au personnel de journée. Pour les établissements dont l'organisation industrielle conduit à réaliser la production en horaire de jour, seul le personnel non lié à la production sera exclu de la modulation.

La mise en œuvre de ces modalités s'effectuera à compter du 1^{er} janvier 2017.

▪ **Nuit aménagée**

Un second dispositif prévoit le recours au temps partiel aménagé pour permettre aux établissements d'organiser ce qui sera appelé une « nuit aménagée » afin d'avoir un outil de production à flexibilité progressive. Ce dispositif est conçu pour les Usines Terminales et ne remet pas en cause les dispositifs actuels sur les sites de Mécaniques et Bruts.

Il prévoit notamment une « période de référence » fixée à 12 mois et qui peut être modifiée localement, d'une durée moyenne hebdomadaire de 28h30', sur la base d'un travail organisé sur cinq jours, base de la rémunération garantie. Pendant la période de référence, les heures réalisées en plus ou en moins alimentent un compteur permettant le suivi des variations d'activité mensuelles.

Au terme de la période de référence :

- si le compteur « variation » est positif, le salarié perçoit les heures complémentaires du solde,
- si le compteur « variation » est négatif, la rémunération contractuelle est garantie, le salarié conserve le bénéfice des majorations complémentaires déjà payées dans la période de référence.

Le dispositif étant basé sur le recours au volontariat, une prime incitative de 400 euros sera mise en place payée en deux fois à l'entrée et à la fin de la période d'engagement dans cet horaire, sous réserve d'une présence dans l'horaire d'au moins 6 mois. Chaque nouvel avenant au contrat de travail déclenche le versement d'une nouvelle prime incitative.

▪ **Mobilité géographique**

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

La mobilité interne est organisée en zones géographiques de mobilité, incluant la zone d'emploi du salarié correspondant à son site d'affectation. Les 6 principales zones sont les suivantes :

- Metz / Trémery / Charleville,
- Mulhouse / Sochaux / Belchamp / Bessoncourt / Hérimoncourt,
- Sochaux / Vesoul,
- Valenciennes / Douvrin / Hordain,
- Rennes / Caen,
- l'ensemble des sites d'Ile de France.

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

Les mouvements de personnel au sein de ces six zones géographiques permettent au salarié une meilleure conciliation de la vie professionnelle et personnelle. Il bénéficiera alors de plein droit des éventuelles aides à la mobilité existantes.

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

La mobilité interne collective dans ces zones géographiques de mobilité ne pourra intervenir qu'après avoir épuisé les autres solutions de proximité au sein de Peugeot Citroën Automobiles. Dans l'optique de concilier au mieux la vie professionnelle et personnelle, tout en tenant compte des situations particulières de handicap et de santé, ces mobilités seront proposées en priorité aux salariés non chargés de famille, puis aux salariés chargés de famille et en dernier lieu aux salariés en situation de handicap. En tout état de cause, une première phase de recherche de salariés volontaires sera organisée au travers de la communication en interne du poste disponible (Espace de Mobilité et de Développement Professionnels, site d'emploi interne).

▪ Mobilité professionnelle

Les parties ont convenu de l'opportunité de faciliter la mobilité des salariés Ouvriers Professionnels vers des postes d'Opérateur Polyvalent d'UEP. Ces mobilités, à l'initiative de l'Entreprise, sont destinées à mieux gérer l'activité et l'employabilité. Elles seront formalisées au travers d'un avenant au contrat de travail du collaborateur signé sur la base du volontariat.

Le salarié conservera son coefficient et sa rémunération, avec statut :

- professionnel pour les salariés dont le coefficient est supérieur ou égal à 215,
- opérateur Polyvalent d'UEP pour les salariés dont le coefficient est strictement inférieur à 215, ce changement de famille professionnelle permettra à ces salariés de pouvoir prétendre à une promotion si les conditions posées par la grille d'évaluation des compétences (SCOP) du poste d'affectation sont remplies.

Le salarié continuera de bénéficier d'une évaluation annuelle, cette dernière sera réalisée sur la grille SCOP du poste d'affectation.

Afin d'accompagner ce changement, les parties conviennent de la mise en place d'un accompagnement du changement professionnel sous la forme d'une prime d'un montant global de 240 euros versée en deux fractions, 6 mois après la prise de poste et à la date anniversaire.

Il est rappelé l'importance du rôle de la fonction Ressources Humaines de proximité dans l'accompagnement de ces mobilités, avec le maximum d'anticipation possible. Le salarié bénéficiera d'un entretien avec son HRBP (*Human Resources Business Partner*) avant toute proposition d'affectation sur un poste d'Opérateur Polyvalent d'UEP. Son HRBP lui proposera les postes d'Ouvrier professionnel, et de statut Technicien et Agent de Maîtrise répondant aux qualifications et compétences du salarié (accompagné le cas échéant du parcours de formation nécessaire) disponibles à la mobilité sur son établissement ou sur d'autres établissements.

En complément, les parties s'engagent à ouvrir des discussions sur la classification des Ouvriers, en cohérence avec les négociations menées au niveau de la branche.

▪ Montée en compétence

La montée en compétence des collaborateurs est un levier incontournable de performance, de développement personnel et d'autonomie, enjeux majeurs pour l'entreprise et le salarié. L'objectif est de pouvoir proposer à chaque salarié des formations théoriques complétées de phases de mises en situation, de coaching/tutorat et d'évaluation. Chaque usine complètera son Plan Moyen Terme d'un volet « Compétences », centré sur les priorités industrielles, les points de changement et les données d'entrée du Métier de l'Usine Excellente, en cohérence avec ses objectifs de performance économique et ses ressources.

Par ailleurs, un focus particulier sera fait sur le renforcement de la ligne managériale.

La mise en œuvre des leviers de compétitivité du présent accord permet de confirmer le lancement de huit silhouettes sur la période 2016-2019 avec au moins un lancement dans chaque usine terminale. Ces lancements contribuent à renforcer l'activité des pôles Mécaniques et Bruts.

1.3 Sécuriser l'avenir professionnel des collaborateurs, en anticipant les transformations majeures, et en renforçant à chaque étape de leur vie professionnelle leur employabilité

Les 21 filières, sponsorisées au plus haut niveau de l'entreprise, et leurs 113 métiers, sont la colonne vertébrale de la gestion et de l'anticipation des compétences au service de l'anticipation des transformations. Les travaux des filières permettent à chaque collaborateur de :

- ⇒ connaître sa fonction et les compétences associées,
- ⇒ être informé des perspectives liées à son métier et à sa fonction,
- ⇒ pouvoir développer ses compétences techniques et connaître l'offre de formation/développement associée,
- ⇒ mieux construire son projet professionnel sur la base de parcours suggérés, de passerelles accessibles au sein d'une filière ou entre filières et d'accéder plus facilement aux postes d'autres métiers/filières susceptibles de l'intéresser, correspondant à ses attentes.

Elles contribuent au renforcement de la mobilité interne et de l'employabilité de chacun.

▪ Filières et Métiers

Pour maintenir ou améliorer sa compétitivité dans tous ses domaines d'activités, le Groupe PSA doit pouvoir s'appuyer sur le meilleur niveau de compétence, dans chacun de ses métiers, adapté à ses ambitions. La démarche de reconnaissance de l'Expertise, dans le cadre de la politique Filières & Métiers, vise à identifier, développer et valoriser le capital d'expertise en interne. De nouveaux domaines d'expertise apparaissent et montrent l'adaptation permanente de l'Entreprise aux évolutions technologiques.

▪ Renforcement de la filière expertise

La Filière expertise est un atout majeur et différenciant pour le Groupe, lié aux enjeux de performance de l'entreprise. Pour maintenir et améliorer sa compétitivité dans tous ses domaines d'activités, le Groupe doit pouvoir s'appuyer sur le meilleur niveau de compétence dans chacun de ses Métiers. La démarche expertise porte ce savoir-faire, son rôle est déterminant pour nous assurer un avantage compétitif face à la concurrence et ainsi renforcer la performance économique de l'entreprise.

Cette démarche aujourd'hui centrée sur l'amont technico-industriel s'étendra à l'ensemble des filières afin d'anticiper et d'accompagner les transformations business et technologiques. Elle est essentielle pour la capitalisation et la transmission des savoirs.

▪ Observatoire des Métiers

La raison d'être de l'Observatoire des Métiers et des Compétences (ODM) est inchangée, les parties conviennent de la nécessité d'appliquer avec une meilleure efficience le standard existant.

La maturité acquise dans la pratique de l'ODM permet de passer à un **ODM national** annuel en mai pour les 21 filières avec intervention des métiers pour anticiper l'évolution des compétences en lien avec la vision prospective des métiers. Il sera procédé à une **mise à jour** intermédiaire des métiers (Sensible / Equilibre / Tension) en novembre.

En cas de situation critique sur des compétences clés, les Organisations Syndicales seront informées par anticipation avec la motivation de la décision.

L'ODM permet de donner de la visibilité sur l'évolution des métiers et des compétences, et surtout d'exposer aux partenaires sociaux et aux salariés les plans d'action prévus pour le retour à l'équilibre des métiers sensibles ou en tension. La Direction veillera à donner davantage de transparence sur les prospectives métiers et leur caractérisation en sensible/équilibre/tension.

▪ Formation

La formation est un investissement au service du développement des collaborateurs et des compétences stratégiques clés de l'efficacité de l'Entreprise. C'est également un élément d'accélération de la mise en place de la nouvelle stratégie et de la transformation culturelle du Groupe.

L'objectif est **d'améliorer le taux de salariés formés à 80% en 2017 avec une cible de 85% en 2019** et de positionner le collaborateur en tant qu'acteur de sa formation en lui proposant de plus en plus de supports de formation en libre accès.

Le rôle des formateurs internes, qui dispensent plus de 70% des formations, sera valorisé par la **mise en place de la certification des formateurs internes** (projet porté par le Groupe PSA en France et la branche de la Métallurgie).

1.4 Une politique de l'emploi responsable fondée sur la sécurisation des parcours

La politique de gestion de l'emploi et des compétences est au cœur des priorités stratégiques de l'entreprise.

La politique du Groupe en matière d'emploi repose sur la sécurisation, dont la base est l'anticipation des besoins et des évolutions en compétence des métiers. Elle permet l'accompagnement des reconversions internes ou externes, le renforcement de la mobilité professionnelle et géographique et le maintien de recrutements ciblés pour répondre aux challenges actuels ou à venir.

Cette politique contribue notamment à l'optimisation de nos structures, indispensable à la maîtrise de nos frais fixes, face à des concurrents plus efficaces.

Sécuriser les parcours professionnels en interne et en externe grâce à des dispositifs performants et une mobilité interne dynamique.

La mobilité interne, qu'elle soit fonctionnelle et/ou géographique, est une priorité pour l'entreprise. Les solutions de mobilité interne sont réalisées dans le respect des règles de mobilités internes et notamment de la Charte mobilité. A ce titre, les postes disponibles sont d'abord proposés aux salariés de l'entreprise par préférence à une solution d'embauche externe.

Pour maintenir la dynamique de la mobilité interne, la Direction veillera à promouvoir les candidatures inter-direction. Par ailleurs, les offres de mobilités internes déposées dans TALEO (base numérique d'emplois internes) devront également être accessibles aux ouvriers.

Le Groupe réaffirme sa volonté de faire de Top Compétences (programme de reconversion interne) un dispositif pérenne de sa politique de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, pour accompagner les reconversions professionnelles internes et les projets de réorganisation de l'entreprise, avec un **objectif annuel de 1.000 parcours** concernant toutes les Directions du Groupe.

Notre politique de l'emploi vise à garantir la sécurisation des emplois et des compétences, notamment via des dispositifs de mobilité tant interne qu'externe coordonnés avec les six Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transition Professionnelle.

Ces Plateformes Territoriales doivent favoriser le développement de la mobilité inter-entreprises et inter-filières, et permettre des passerelles sécurisées innovantes avec un objectif d'au moins 150 Congés de Transition Professionnelle (CTP) et Passeports de Transition Professionnelle (PTP) durant la période 2017-2019. Les mesures de CTP/PTP offrent une double sécurisation au collaborateur, qui en cas d'échec pendant la formation ou la période probatoire (6 mois maximum), pourra réintégrer l'entreprise.

En parallèle, l'entreprise prolongera le recours au Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences pendant la durée d'application de cet accord, sous réserve de l'homologation de ce dispositif par l'administration.

Un nouveau « Contrat de Génération ».

Le Contrat de Génération 2017 – 2019 de PCA repose sur deux piliers :

- le maintien dans l'emploi de salariés dits « senior »,
- la poursuite d'une politique Emploi Jeunes adaptée et des recrutements CDI ciblés selon les besoins.

Le congé senior est une dispense totale d'activité payée à 70% du salaire de référence du collaborateur avec une durée maximale de 36 mois pour les ouvriers, employés et les TAM, 24 mois pour les cadres.

Le congé de maintien dans l'emploi des seniors s'appliquera :

- aux Ouvriers Professionnels, employés, TAM et cadres - Hors métiers en tension,
- aux Ouvriers Polyvalents UEP sur les sites en sureffectif d'OPUEP.

Pour les sites en sous-effectif Ouvriers Polyvalent UEP, le congé de maintien dans l'emploi des seniors s'appliquera aux Ouvriers Polyvalents UEP :

- en situation de handicap reconnu,
- ayant un problème important d'employabilité et sur la base du double volontariat (validation de la hiérarchie),
- dans le cadre du principe de substitution.

Dans le contexte actuel, la Direction estime à 2.500 le nombre d'adhésions congés seniors sur la période d'application de l'accord, sous réserve de l'homologation de ce dispositif par l'administration.

Les dispositions portant sur le nouveau « Contrat de Génération de PCA » sont conclues pour une durée de trois ans (2017 – 2019). Le Contrat de Génération sera porté à la connaissance des salariés et fera l'objet d'un suivi au cours d'une des réunions de l'Observatoire des Métiers et des Compétences, au niveau de l'entreprise.

Le Groupe PSA mène une politique d'accès à l'emploi en faveur des jeunes, tant en terme de contrats d'apprentissage, que de contrats de professionnalisation, de CIFRE, de VIE ou de stages.

Cette politique répond à un double objectif. Pour les jeunes, elle permet d'acquérir une formation et des compétences solides qui vont être un tremplin vers l'emploi grâce à cette expérience. Pour l'entreprise, elle prépare le renouvellement des générations en positionnant les jeunes prioritairement vers les nouveaux projets et les métiers en tension, en construisant des viviers et en détectant les talents à embaucher en priorité.

Dans les années à venir, le Groupe poursuivra sa politique Emploi Jeunes volontariste avec un objectif de 2.000 Emplois Jeunes par an, soit **6.000** sur la période d'application.

Dans le cadre des départs en congé senior, un lien sera fait avec la Fondation PSA pour permettre aux salariés qui le souhaitent de mettre à profit leurs compétences et leur disponibilité auprès de cette Association.

Les Espaces de Mobilité (EMDP) proposeront ainsi un certain nombre de missions disponibles aux salariés adhérant à la mesure de congé de maintien dans l'emploi et se chargeront ensuite de permettre la mise en relation avec la Fondation PSA.

Recrutements CDI

Le Groupe PSA s'engage sur un volume de **1.000 recrutements CDI** sur la période d'application de l'accord. Sur les recrutements « juniors », 50 % seront issus de la politique Emploi Jeunes du Groupe PSA.

Le Groupe prend aussi un engagement en faveur de la transmission des savoirs : tous les nouveaux embauchés seront accompagnés par un référent et tous les Emplois Jeunes par un tuteur dont la formation sera renforcée.

Ambition 2 : Développer l'Expérience Salarié

Il s'agit de faire vivre aux salariés une expérience positive au sein du Groupe, dans les moments clés de leur parcours professionnel et de leur quotidien.

L'ambition de l'expérience salarié du Groupe PSA intègre le développement du digital, la mise en place de nouvelles méthodes de travail, plus collaboratives. Cette expérience salarié vise la reconnaissance de la performance collective et individuelle, qui contribue au bien-être au travail.

2.1 Groupe PSA, Entreprise Collaborative 4.0

L'objectif est d'accompagner la transformation digitale du Groupe en permettant aux collaborateurs de comprendre et de s'approprier les terminologies, usages et tendances, du digital.

Dans le cadre du projet « *Digital Employee* », différentes actions seront mises en place pour accompagner la transformation digitale du Groupe. Un « **passport digital** » permettant d'acquérir un socle commun de connaissances sera proposé à l'ensemble des salariés.

L'entreprise souhaite également simplifier le travail au quotidien et faciliter la vie de chaque collaborateur dans son environnement de travail grâce au digital. Cela sera rendu possible avec le projet « **Tous connectés** » pour un accès à Live In Mobile, à certains services RH, aux informations du site, pour tous les salariés du Groupe depuis leur smartphone professionnel ou personnel (accès profilé selon la catégorie socio-professionnelle et le site de rattachement).

La transformation digitale de l'entreprise s'accompagnera également d'outils de communication qui favorisent le travail collaboratif, la transversalité et l'agilité notamment avec la mise en place d'un Réseau Social d'Entreprise.

Le déploiement de la **démarche auto-apprenante** via le « **digital learning** » va permettre de généraliser l'utilisation des Classes Virtuelles, l'utilisation des MOOC externes (*Massive Open Online Course*), la création de MOOC spécifiques PSA en collaboration avec nos partenaires académiques, le développement de ressources de type « Tutoriels ». Le nombre d'heures de formations en « **digital learning** » sera multiplié par 4 sur la période de l'accord.

Offrir aux collaborateurs des modes et des espaces de travail innovants.

A l'ère du digital, la possibilité de travailler ensemble à distance sur différents lieux, est un levier de performance pour l'entreprise favorisant la motivation et l'engagement des collaborateurs. Le bureau n'est plus le seul lieu de travail, c'est avant tout « un outil de collaboration ».

▪ **Mode de travail collaboratif**

Une organisation en mode de travail collaboratif qui vise à favoriser la transversalité, le partage d'information, à développer les synergies, à simplifier et fluidifier les échanges entre les équipes, permettra de positionner le Groupe PSA au meilleur niveau de fonctionnement d'un groupe global.

Afin d'accompagner cette dynamique, le Groupe s'est engagé dans la transformation des espaces de travail. Les possibilités offertes par le digital participent à cette reconfiguration.

Ainsi cette reconfiguration des espaces, initiée sur les sites tertiaires et techniques de la Région Parisienne, transforme la manière de travailler, la façon dont les salariés collaborent en développant la force du collectif au travers de différents espaces collaboratifs, intégrant des lieux de convivialité, et de la mise à disposition des nouvelles technologies de communication.

▪ **Des dispositifs innovants en matière de télétravail**

Les nouveaux modes de travail ne concernent plus seulement quelques fonctions dans l'entreprise mais potentiellement l'ensemble des collaborateurs (non liés à la production). Pour répondre aux attentes des salariés tout en préservant le bon fonctionnement des organisations, les parties conviennent que cet accord doit offrir de nouvelles possibilités. Ainsi, trois offres distinctes et non cumulables sont définies : l'organisation flexible, le télétravail classique (hebdomadaire ou mensuel) et le télétravail facilitateur de la mobilité géographique.

Ces offres seront un bénéfice pour les salariés en termes de qualité de vie, notamment par l'allègement des trajets travail/domicile.

L'organisation flexible (occasionnelle) :

Chaque collaborateur Employés, TAM et Cadres (non lié à la production) disposera d'un volume de 25 jours/an (maximum 4 jours par mois sans dépasser 2 jours/semaine). La consommation de ces jours, par demi-journée ou journée entière, se fera en accord avec le manager.

Le salarié pourra exercer son activité professionnelle depuis son domicile principal ou une autre résidence voire un tiers lieu. Il précisera le lieu choisi à chaque fois qu'il consommera une journée.

Le télétravail classique :

En cycle hebdomadaire, il permet au salarié à temps complet d'exercer son activité professionnelle dans un autre lieu que son site de rattachement 1 ou 2 jours par semaine. Les salariés à temps partiel sont éligibles au télétravail sous réserve d'une présence minimale de 3 jours par semaine dans l'entreprise. Ils pourront accoler une demi-journée de télétravail à leur demi-journée d'inactivité.

Les jours télétravaillés sont choisis en concertation avec le manager et précisés dans l'avenant au contrat de travail.

En cycle mensuel : le salarié télétravaillera au minimum 3 jours par mois et ne devra pas télétravailler plus de 2 jours dans une même semaine.

Le volume mensuel de jours télétravaillés sera défini en concertation avec le manager et précisé dans l'avenant au contrat de travail ainsi que le lieu de télétravail.

Pour ces deux modalités, le salarié pourra télétravailler depuis son domicile principal ou depuis une autre résidence en France.

A titre expérimental, les parties conviennent de l'opportunité de l'ouverture du télétravail à trois jours par semaine. Cette expérimentation aura une durée d'un an. Un bilan sera fait à l'issue de cette année, auprès des managers et des télétravailleurs.

Le télétravail facilitateur de la mobilité géographique : le salarié muté sur un autre site et en situation de « célibataire géographique », pourra, en accord avec sa hiérarchie, télétravailler de 1 à 3 jours par semaine. Les jours télétravaillés seront choisis en concertation avec le manager et précisés dans l'avenant au contrat de travail. Cette organisation innovante contribue à mieux concilier l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle.

Les critères d'éligibilité à ces dispositifs sont identiques à ceux retenus dans l'accord télétravail d'octobre 2013. Les autres dispositions de l'accord de 2013 continueront de s'appliquer.

Afin d'accompagner ces nouveaux modes de travail, il sera fait appel à des sociologues/psychologues du travail spécialisés dans ce domaine.

2.2 Agir sur la qualité de vie et le bien-être au travail

Agir concrètement pour améliorer la qualité de vie et le bien-être au travail nécessite une approche systémique conduite à tous les niveaux : l'organisation du travail, l'autonomie des équipes et des personnes, l'acquisition et la transmission des compétences, l'égalité de traitement, la prévention des discriminations et la promotion de l'égalité des chances, la reconnaissance, le rôle du management, les relations du travail, la conduite du changement, la conciliation et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Le présent accord apporte des réponses à tous ces niveaux à travers des dispositifs comme la co-construction, la sécurisation des parcours professionnels, le contrat de génération PCA, le télétravail... Ces dispositifs se conjuguent et concourent à un travail de qualité.

En matière de qualité de vie et de bien-être au travail, le Groupe PSA dispose déjà d'outils et d'une expertise reconnue. Ainsi, en matière d'ergonomie des postes de travail, l'entreprise a mis en place les outils de cotation et a défini des trajectoires d'amélioration qui ont été tenues sur une période de plus de dix ans. Le Groupe PSA se distingue en affichant publiquement ses indicateurs de maladies professionnelles et des objectifs de diminution.

Par ailleurs, en recourant à l'appui de la communauté médicale, le Groupe PSA a développé depuis 2007 une expertise dans la détection des facteurs de stress et de motivation, l'évaluation et la conduite d'actions pluridisciplinaires pour lutter contre les situations de risques psychosociaux. Grâce à ces outils d'évaluation, l'entreprise reporte publiquement les taux d'excès de stress qu'elle mesure et les objectifs d'amélioration qu'elle adopte. Cette expertise permet maintenant d'aller plus loin, d'analyser les facteurs de motivation et de faire de la motivation et du bien-être au travail des leviers d'engagement des collaborateurs et de performance de l'entreprise.

Ainsi, 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, s'intègrent à la stratégie de l'entreprise.

Le Groupe s'est fixé des axes de travail qui permettront de concilier performance et qualité de vie au travail. En effet, la performance de l'entreprise repose aussi sur les capacités des salariés à intervenir sur leur travail. Il convient donc d'avoir une organisation de travail plus coopérative qui permet :

- de développer l'autonomie des équipes par l'appropriation de leur travail pour donner du sens au travail, et la confiance nécessaire à des relations de qualité dans le travail à tous les niveaux. Il s'agit également de développer l'entraide au travail et la coopération effective par l'échange sur le travail, les manières de faire, la transmission de savoirs faire, reconnaître la responsabilisation, le développement des capacités des individus et la montée en compétences,
- de donner la possibilité d'agir sur leur travail en développant au travers d'expérimentations une façon d'examiner comment mieux identifier et traiter les problèmes opérationnels du travail. Des groupes test impliquant des collaborateurs et la ligne managériale se déploieront dans des modalités à définir dans les établissements volontaires entre les acteurs et en lien avec les représentants des organisations signataires du présent accord.

Un suivi et un bilan sera effectué afin d'en tirer les bonnes pratiques, et leur intégration plus largement au niveau du groupe.

▪ **Renforcer la politique santé du Groupe**

Les services de santé du Groupe mettent en place et mènent de nombreuses actions locales de promotion de la santé, de prévention des pathologies en lien avec le travail et le maintien dans l'emploi.

Pour créer une nouvelle dynamique de santé individuelle et collective autour d'équipes de santé internes, pluridisciplinaires et de diagnostics collectifs de santé au travail, le Groupe PSA engagera durablement tous ses établissements dans la **démarche européenne « lieux de travail sains - Healthy Workplaces »**.

Cette démarche mettra en œuvre des dispositifs nouveaux de diagnostics collectifs de santé au travail, et permettra d'avoir une vision Groupe des déterminants de santé et d'en faire la promotion au plus près des collaborateurs, dans le cadre d'une prestation santé homogène et globale.

Par ailleurs, l'Entreprise pérennisera son dispositif d'évaluation permanente du stress et de la motivation avec l'objectif de faciliter l'accompagnement individuel, de renforcer l'action des cellules de veille, de former et d'impliquer davantage encore les managers dans les plans d'action, d'associer les organisations syndicales au déploiement des actions transversales de prévention.

▪ **Santé et sécurité, première exigence de l'entreprise, avec de nouveaux indicateurs de résultat**

La santé et la sécurité au travail des salariés constituent la première exigence du Groupe. Grâce au déploiement du Système de Management de la Sécurité et Santé au Travail, la démarche Groupe permet de créer les conditions pour que chaque collaborateur se sente bien au travail et soit motivé pour réaliser son activité, en maintenant son capital santé.

La détermination portée par le Groupe depuis de nombreuses années a permis de nous positionner durablement parmi les meilleurs mondiaux dans le domaine de la sécurité et notre ambition est d'être le leader mondial dans le secteur automobile.

Pour y parvenir, les indicateurs et les objectifs suivants sont définis :

- développer l'ergo-rotation : une boucle verte active pour 20 Ouvriers Polyvalents d'UEP,
- diviser par deux le nombre de maladies professionnelles reconnues,
- accompagner les salariés ayant une pathologie grave,
- intégrer une formation à l'ergonomie dans la formation Responsable d'Unité (CDI/CDD),
- mettre en oeuvre une nouvelle ambition en matière de cotation ergonomique des postes,
- promouvoir les gestes de préparation à la prise de poste et les gestes d'étirement et de récupération lors des pauses et fin de poste. Réaliser une expérimentation sur deux sites test,
- anticiper la maîtrise des impacts du numérique et la robotique sur les conditions de travail en milieu industriel,
- accompagner les évolutions des espaces de travail innovants en milieu tertiaire, notamment en termes d'ergonomie.

L'accord NEC prévoit des dispositifs santé, sécurité, conditions de travail et se substitue donc aux accords du 8 mars 2001 – « Accord sur l'amélioration des conditions de travail chez Peugeot Citroën Automobiles S.A » et du 12 Octobre 2009 – « Accord sur le dispositif d'évaluation et de prévention du stress professionnel » et son avenant du 31 janvier 2014. Ces thèmes feront l'objet d'un suivi annuel spécifique.

2.3 Une politique salariale équilibrée

Face à un environnement économique instable et une faible inflation, le Groupe s'attache à mettre en place une politique salariale équilibrée qui conjugue distribution des fruits de la croissance, valorisation des performances des salariés et maîtrise des coûts, pour pérenniser la compétitivité. Le principe visé est d'associer davantage à la performance de l'entreprise.

Le dispositif d'intéressement pour les exercices 2017 – 2019 évolue, pour mieux associer les salariés à la performance économique, selon deux principes :

- une progression de l'enveloppe distribuée en fonction des résultats économiques,
- une progression par seuils successifs.

Concernant l'intéressement de l'exercice 2016 versé en 2017, le nouvel accord n'étant applicable qu'à partir de l'exercice 2017, la Direction assurera un raccordement pour faire le lien entre les deux dispositifs, qui prendrait la forme d'un supplément.

Le développement de la part variable individuelle sera poursuivi avec une extension à tous les cadres, aux TAM coefficient 395 et aux Agents de Maîtrise dès l'exercice 2016.

Sous condition d'atteinte des objectifs de marge opérationnelle intégrés dans notre plan stratégique « Push to Pass », l'accompagnement de l'évolution salariale se fera à un niveau de 1% au-dessus de l'inflation, permettant de valoriser la performance individuelle et de respecter nos accords d'entreprise. Des négociations annuelles obligatoires seront engagées chaque année sur la période.

En matière d'avantages sociaux, le Groupe PSA mettra en oeuvre une nouvelle offre. Les salariés se verront proposer une offre d'assurances des personnes et des biens personnels – via un partenaire spécialiste – à un prix compétitif.

En complément, une étude sera lancée et présentée aux organisations syndicales au dernier trimestre 2016 pour examiner la faisabilité et l'intérêt de la mise en oeuvre d'un PERCO (Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif).

Ambition 3 : Co-construire l'avenir et renforcer le leadership social

3.1 Créer les conditions permettant de passer d'une culture de négociation à une culture de co-construction

Dans le cadre de notre volonté commune de co-construction de l'avenir, les parties conviennent des axes suivants :

- renforcement des informations confidentielles communiquées au Comité Paritaire Stratégique en améliorant la précision des informations transmises à cette instance et en développant le périmètre des sujets traités,
- instauration d'un processus d'information d'urgence auprès des Délégués Syndicaux Centraux en cas de crise majeure (environnementale, industrielle, médiatique ou autre),
- pérennisation et adaptation du dispositif de l'ICCHSCT en améliorant la représentation des CHSCT lorsqu'un nombre restreint de ces comités sont concernés, une convocation par voie électronique et la possibilité de recourir à des réunions en visioconférence,
- mise en place d'un groupe de travail, à partir d'octobre 2016, sur la création d'un parcours « Partenaires Sociaux » pour définir les compétences spécifiques des différents mandats, identifier les principaux leviers d'acquisition de ces compétences, ainsi que les passerelles entre mandats et activité professionnelle. Cette réflexion permettra de renforcer l'attractivité du syndicalisme et de préparer le renouvellement des générations.

En termes d'évolutions liées à la digitalisation de l'entreprise, les éléments suivants seront mis en œuvre :

- mise en place des bons de délégation électronique (e-délégation),
- engagement d'une étude sur la mise à disposition d'un espace d'affichage des informations syndicales via les sites intranets des sites et les dotations informatiques pour les représentants du personnel.

Le manager au cœur de la relation sociale

Les managers sont au cœur de l'animation quotidienne des relations sociales, avec le support de la fonction Ressources Humaines de leur établissement : les managers primo-accédants seront formés aux basiques de l'animation sociale. Les managers seront régulièrement informés : actualités sociales, communications post-CE, CCE et commissions centrales. Tous les managers de mandats seront formés après chaque élection professionnelle.

3.2 Créer avec les signataires de notre accord les conditions de partage de la stratégie, pour mieux accompagner les transformations nécessaires à l'entreprise

Afin d'assurer sa performance, le Groupe doit pouvoir réagir et s'adapter en faisant évoluer son périmètre, en s'appuyant sur l'excellence opérationnelle via des partenariats stratégiques (rachat ou transfert d'activités...), des intégrations, des ajustements industriels, des transferts d'activités contribuant à son développement dans un environnement économique, géopolitique, réglementaire instable.

Dans le cadre des transformations structurelles de l'entreprise concernant plusieurs établissements, l'accord de méthode permet de définir un processus pour co-construire avec les Organisations Syndicales signataires l'accompagnement des transformations nécessaires à la performance du Groupe.

Les dispositions prévues dans l'accord ont pour objectif de définir la typologie des projets qui seront examinés et une méthodologie pour accompagner les futurs projets de transformation au sein de l'entreprise : instauration d'une commission paritaire constituée des signataires du présent accord, déroulement de la phase d'information et de consultation des instances représentatives du personnel, communication auprès du personnel.

Sommaire :

Préambule.....	2
Champ d'application.....	4
Nos trois ambitions.....	5
Ambition 1 : Accompagner la performance et l'agilité.....	5
1.1 La France, base de référence de l'ingénierie du Groupe PSA	5
1.2 Un outil industriel agile et performant, condition nécessaire pour assurer la pérennité de notre empreinte industrielle.....	6
1.3 Sécuriser l'avenir professionnel des collaborateurs, en anticipant les transformations majeures, et en renforçant à chaque étape de leur vie professionnelle leur employabilité	9
1.4 Une politique de l'emploi responsable fondée sur la sécurisation des parcours ..	10
Ambition 2 : Développer l'Expérience Salarié	12
2.1 Groupe PSA, Entreprise Collaborative 4.0.....	12
2.2 Agir sur la qualité de vie et le bien-être au travail.....	14
2.3 Une politique salariale équilibrée	16
Ambition 3 : Co-construire l'avenir et renforcer le leadership social	17
3.1 Créer les conditions permettant de passer d'une culture de négociation à une culture de co-construction	17
3.2 Créer avec les signataires de notre accord les conditions de partage de la stratégie, pour mieux accompagner les transformations nécessaires à l'entreprise.....	17
Développement de l'accord :	
Ambition 1 : Accompagner la performance et l'agilité	22
Titre 1 : La France, base de référence de l'ingénierie du Groupe PSA.....	22
Titre 2 : Un outil industriel agile et performant, condition nécessaire pour assurer la pérennité de notre empreinte industrielle	25
Chapitre 1 : Assurer la pérennité de notre outil industriel	25
Chapitre 2 : Modalités de mise en œuvre au sein d'un établissement PCA d'une nuit aménagée	32

Chapitre 3 : Mobilité professionnelle et géographique	33
Chapitre 4 : La montée en compétence des salariés	34
Titre 3 : Sécuriser l'avenir professionnel des collaborateurs, en anticipant les transformations majeures, et en renforçant à chaque étape de leur vie professionnelle leur employabilité.....	35
Chapitre 1 : Outils de gestion des compétences.....	35
Chapitre 2 : Formation.....	37
Chapitre 3 Développer le programme Top Compétences pour accompagner les reconversions internes et les transformations collectives	40
Titre 4 : Une politique de l'emploi responsable.....	40
Chapitre 1 : Sécuriser les parcours professionnels en interne comme en externe grâce à des dispositifs performants et une mobilité interne dynamique.....	40
Chapitre 2 : Le « Contrat de génération PCA »	42
1. Engagements relatifs aux salariés dits « âgés ».....	43
2. Engagements en faveur des jeunes	45
Chapitre 3 : Articulation des dispositifs d'adéquation des emplois et des compétences : GPEC, DAEC, PREC	48
3.1 La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) : les mesures participant à la sécurisation professionnelle dans le cadre de la gestion individuelle de l'emploi et de la mobilité interne	49
3.2 Le Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences (DAEC) : « Les mesures participant à la sécurisation de l'emploi dans le cadre des conclusions de l'Observatoire des Métiers et des Compétences	52
3.3 Le Plan de Redéploiement des Emplois et des Compétences (PREC) : les mesures participant à la sécurisation de l'emploi dans le cadre des réorganisations de l'entreprise	62
Ambition 2 : Développer l'expérience salarié.....	69
Titre 1 : Groupe PSA, Entreprise Collaborative 4.0 : l'Humain et la performance	69
Chapitre 1 Digitalisation	69
Chapitre 2 Des modes et des espaces de travail innovants.....	69
Titre 2 : Qualité de vie et Bien Etre au travail	71
Chapitre 1 Renforcer notre politique de santé, d'ergonomie et des conditions de travail	71
Chapitre 2 Améliorer les conditions de vie au travail	75

Titre 3 : Politique salariale équilibrée	82
Chapitre 1 Enveloppe budgétaire annuelle.....	82
Chapitre 2 Part variable.....	82
Chapitre 3 Intéressement	82
Chapitre 4 Actionnariat salarié	83
Chapitre 5 Avantages sociaux.....	84
 Ambition 3 – Consolider le leadership social	 85
 Titre 1 : Consolider le leadership social et développer une co-construction	 85
Chapitre 1 Développement de la co-construction	85
Chapitre 2 Pérennisation et adaptation du dispositif de l'ICCHSCT	85
Chapitre 3 Consolidation du leadership social.....	88
 Titre 2 : Accompagner par anticipation les transformations : Accord de méthodologie	 89
 Dispositions finales	 93
 Annexe 1 Synthèse des engagements du Contrat de génération	 96
 Annexe 2 Barème de l'ICL majorée de l'avenant à l'accord de GPEC du 11 septembre 2007	 99

Ambition 1 : Accompagner la performance et l'agilité

Les dispositions décrites ci-dessous relatives à l'organisation de la modulation, la nuit aménagée et les mobilités sont à durée indéterminée.

Titre 1 : La France, base de référence de l'ingénierie du Groupe PSA

▪ Contexte, défis et dépenses de la R&D

Afin de répondre aux futurs défis technologiques qui s'imposent à l'automobile de demain, la R&D a défini trois ambitions stratégiques applicables à l'ensemble de la R&D « monde » visant à répondre aux besoins croissants des marques en termes d'innovation et de création de valeur. Une enveloppe annuelle de dépenses CAPEX et R&D entre 7 et 8 % du chiffre d'affaire de la Division Automobile a été fixée pour relever ces défis technologiques et conduire ces trois ambitions stratégiques :

- le développement des « clean technologies », technologies dites propres tirées par des réglementations anti-pollution et des objectifs de consommation sévérés partout dans le monde,
- le développement des systèmes d'assistance à la conduite (ADAS) et de la connectivité pour aller vers le véhicule autonome connecté,
- le développement d'un portefeuille d'innovations technologiques adaptées à l'ADN de chacune des trois marques du Groupe.

Ces ambitions stratégiques permettent de conduire la feuille de route suivante :

- mise en œuvre d'une stratégie GMP 2020 renouvelée et adaptée aux zones : poursuite des adaptations réglementaires €6.2, €6.3 et €7, renforcement de l'efficacité énergétique globale de nos chaînes de traction, en particulier pour les marchés Chinois où les exigences réglementaires vont croître avec l'arrivée des normes China VI et Beijing VI,
- recherche d'un nouvel équilibre du mix diesel/essence et du mix boîtes manuelles/boîtes automatiques pour accompagner le développement et l'adaptation de nos chaînes de traction dans l'ensemble des régions,
- développement de chaînes de traction plug-in hybrides modulaires (Projet PHEV),
- extension de l'offre de chaîne de traction au pick-up,
- développement d'un véhicule électrique sur la plateforme CMP (*Common Modular Platform*) en coopération avec DONG FENG Motor,
- poursuite de l'optimisation et de l'allègement de nos bases véhicules, en utilisant des matériaux plus performants en masse (aciers HLE, aluminium, composites...),
- développement de solutions technologiques au service de l'attractivité de nos trois marques, telles que le pack poly-sensoriel, l'i-cockpit Peugeot, les matériaux nobles pour le Premium,
- développement maîtrisé des vagues deux et trois des ADAS (Aides Avancées d'Assistance à la Conduite),

- préparation de la nouvelle architecture électrique/électronique pour accompagner notamment la montée en puissance et le développement du véhicule autonome connecté et des services connectés,
- développement de solutions IHM attractives et modulaires pour faire face à l'irruption de la connectivité dans le véhicule et répondre aux besoins différenciés des marques en termes d'organisation du cockpit, d'architecture et de sûreté fonctionnelles.

Le Groupe confirme une enveloppe annuelle de CAPEX et de dépenses R&D stabilisée entre 7 et 8% du chiffre d'affaire de la Division Automobile pour la période du Plan Moyen Terme (PMT) 2017-2019.

C'est dans cette enveloppe que la DRD doit augmenter son efficience en veillant à une utilisation rigoureuse et optimisée des dépenses, tout en répondant aux ambitions stratégiques de PSA.

▪ **Emploi, activités et sites R&D**

Compte tenu des ambitions stratégiques de la DRD définies pour répondre aux défis technologiques de demain et aux enveloppes budgétaires R&D associées, les enjeux en matière d'organisation des activités sont décrits ci-après.

A l'horizon 2017-2019, le schéma de développement de la R&D Monde conduit aux besoins de quatre pôles R&D pour accompagner les développements technologiques et le déploiement international :

- un pôle R&D en France avec trois centres R&D en charge de la conception et de l'ingénierie des véhicules et de la conception et de l'ingénierie des organes, avec leurs trois sites de validations et d'essais,
- un pôle R&D en Chine avec deux centres R&D :
 - o un centre comprenant deux sites, avec notre partenaire DONG FENG Motor en charge de réaliser le développement de nouveaux projets véhicules, les adaptations moteurs et de développer l'intégration locale,
 - o un deuxième centre, avec notre partenaire CAPSA, chargé de l'intégration locale et de l'industrialisation,
- un pôle R&D en Amérique Latine dédié à l'intégration locale et à l'industrialisation,
- à compter de mi-2017, dans le cadre de la construction du site industriel de Kenitra à l'horizon 2019, un centre R&D d'accompagnement sera développé au Maroc.

La France reste la base de référence de l'ingénierie du Groupe PSA. Les activités de recherche avancée et d'innovations technologiques, les activités de conception et de développement des bases véhicules, des chaînes de traction et liaisons au sol, des architectures électrique / électronique et des conduites de projets des programmes véhicules y seront réalisées, assurant un maintien global de l'activité R&D en France. Ainsi 85% des activités en avance de phase sont réalisées en France.

Dans ce cadre, le groupe s'engage au maintien global du niveau d'activité R&D en France pour les ressources humaines internes de PSA.

Le schéma d'ingénierie de la R&D Monde repose sur une sous-traitance pilotée, hors sites, optimisée et compétitive, avec nos fournisseurs majeurs d'ingénierie (FMI).

Cette organisation-monde de la R&D s'inscrit dans le plan de performance de la DRD, le projet «DRIVE », qui permet de générer 1,5 milliards d'euros d'économies sur 5 ans.

Le projet « Empreinte R&D sur sites industriels » a été engagé en 2015 pour ajuster les effectifs DRD à l'évolution de l'Usine Excellente dans le cadre de l'Usine autonome. Il avait été précédé en 2014 par le projet dit « DI 4 Murs », où près de 250 personnes avaient été transférées vers la DEUR pour contribuer à la montée en compétence des sites industriels (UT et MB) en matière d'assistance technique de premier niveau et de validation produit/process en vie série.

Ce projet nous permet de renforcer et redéployer les ressources et les compétences là où nous en avons le plus besoin, à savoir sur nos sites de développement, tout en maintenant un socle minimal correspondant à la structure pérenne DRD sur les sites en regard de l'activité vie série DRD.

Notre plan de marche nous amène à converger vers la cible « Empreinte R&D » sur les sites industriels fin 2016 pour les Unités Terminales et fin 2017 pour les usines Mécaniques & Bruts.

▪ Compétences de la R&D

La feuille de route technologique du Groupe impose à la DRD de se centrer sur ses missions fondamentales de conception et de développement et sur un cœur de compétences métier dont elle a besoin pour livrer les projets définis.

Toutes les filières de la R&D (conception véhicule, électricité-électronique, mécanique, management de programmes/projets et filières de conception industrielle) ont défini leurs matrices de compétences, qui permettent de classer les compétences et les fonctions selon deux axes : la facilité d'accès à ces compétences et l'impact stratégique de ces compétences/fonctions sur le business model de la DRD. Ces matrices permettent d'anticiper l'évolution des compétences critiques et de piloter les reconversions de la DRD, en cohérence avec l'Observatoire des Métiers et des Compétences.

La stratégie emploi et compétences de la DRD consiste donc à concentrer les ressources disponibles sur les domaines les plus stratégiques pour l'entreprise, tout en sous-traitant une partie des activités à moindre valeur ajoutée ou fortement standardisées, en priorité chez les fournisseurs majeurs d'ingénierie retenus par le Groupe.

Ce schéma permet également à la DRD de conserver l'ensemble des compétences pour être capable de concevoir une voiture en interne, tout en s'appuyant sur son réseau de sous-traitance pour répondre à la charge.

Il est ainsi nécessaire de poursuivre et d'amplifier le recours au dispositif Top Compétences pour disposer des compétences requises face aux défis de la R&D. Dans ce cadre, deux leviers seront mis en œuvre :

- ⇒ il est nécessaire de développer l'information des salariés sur le positionnement de leur métier (sensible / équilibre / en tension). En lien avec l'ODM Central, le positionnement de chaque métier sera communiqué après chaque observatoire. Le nouvel entretien de développement sera constitué d'un temps d'échange privilégié sur les perspectives d'évolutions du collaborateur, et des cursus de formation ou de reconversion envisageables,
- ⇒ au niveau de la R&D, il est ainsi prévu de poursuivre l'utilisation du dispositif Top Compétences, qui se traduira par 400 parcours actifs par an entre 2017 et 2019.

Enfin, sur les trois années à venir, des recrutements ciblés seront réalisés pour répondre aux défis technologiques de demain.

Titre 2 : Un outil industriel agile et performant, condition nécessaire pour assurer la pérennité de notre empreinte industrielle

Chapitre 1 : Assurer la pérennité de notre outil industriel

Le Groupe confirme son engagement d'une cible de production annuelle d'un million de véhicules en moyenne sur les trois prochaines années, sous réserve de la poursuite de la reprise du marché européen avec le retour à un niveau équivalent à celui d'avant crise, et l'absence de rupture (évolution négative) dans le contexte environnemental et réglementaire.

Dans ce contexte, le Plan Moyen Terme assure une charge de production sur l'ensemble de notre dispositif industriel. A plus long terme, la poursuite de nos plans de performance menés sur l'ensemble des sites, est un gage de pérennité de notre outil industriel.

Chaque établissement dispose de la vision sur son activité, dans le cadre de la présentation du Plan Moyen Terme local qui sera communiqué au sein de chaque site.

Les principaux leviers de l'amélioration de la performance industrielle, pour assurer le lancement de 8 silhouettes, a minima une silhouette par usine terminale, en France sur la période 2016-2019, sont :

1.1 Développer la flexibilité industrielle pour répondre au plus juste aux besoins des ventes

1.1.1 La plage de modulation

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, atelier ou encore ligne de production. La période de modulation correspond à l'année civile, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Afin de mieux répondre aux variations du marché tout en améliorant la performance économique de l'entreprise, il est nécessaire de mieux prendre en compte, à la hausse comme à la baisse, tout type d'aménagement d'horaire collectif par séance entière ou partielle.

A cette fin, les parties ont reconnu la nécessité de faire évoluer les dispositions prévues dans le Nouveau Contrat Social en encadrant la modulation de la manière suivante :

- une borne basse à - 12 jours (soit - 84 heures),
- une borne haute à + 8 jours (soit + 56 heures).

Le dépassement de ces bornes est apprécié à la fin de chaque mois en cumulé. Toutes les 3 séances, après 2 séances H+ modulation collective, la 3ème séance sera traitée hors modulation collective. En pratique, cela concernera toutes les heures comprises entre la 15ème et la 21ème heure réalisées dans le cadre de séance obligatoire.

Il est précisé que le recours aux H+ collectives sous forme de séances entières ou d'allongement d'horaire, est limité à 12 séances (ou 84 heures) au maximum par année civile. Cette limite ne prend pas en compte les séances réalisées hors modulation. Une fois cette limite de 12 séances d'H+ collectives atteintes, aucune heure supplémentaire ou séance supplémentaire en horaire affiché ne pourra être programmée. Ces dispositions révisent les dispositions du NCS qui avaient supprimé la notion d'heures supplémentaires individuelles en horaire affiché.

Le paiement de ces heures sera le réglage par défaut. A la demande expresse du salarié, elles pourront être transformées en repos.

Si l'état du compteur de la modulation est supérieur à 8 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 inférieur à -12 jours, le dispositif de l'activité partielle sera appliqué.

A la fin de l'année civile, un bilan consolidé de la modulation est réalisé. Le report possible d'une année à l'autre dans le compteur collectif est limité à +5 jours pour la partie positive et -9 jours pour la partie négative.

Tout différentiel positif entraîne par défaut le paiement des heures à 100% (sans la majoration afférente pour heures supplémentaires, celle-ci ayant déjà été réglée pour le mois concerné ou placée en repos). Ces heures pourront au choix du salarié être également converties en repos. Tout différentiel négatif déclenche l'application du dispositif légal de l'activité partielle ou tout autre dispositif légal de même objet qui viendrait à remplacer le cas échéant ce dispositif. Une première reprise d'un maximum de 2 jours sera réalisée sur la paie de février, le solde étant effectué sur la paie de mars.

Dans le but de favoriser les mobilités professionnelles, les parties conviennent que les collaborateurs qui accepteront une mobilité vers un autre établissement en dehors de leur établissement d'origine, verront la partie négative de leur compteur de modulation effacée. Cette opération sera réalisée au terme de l'éventuelle période probatoire au cours de laquelle les salariés peuvent solliciter leur retour sur leur site d'origine, et sera sans impact sur la rémunération des collaborateurs.

La modulation collective ne sera pas appliquée au personnel de journée. Pour les établissements dont l'organisation industrielle conduit à réaliser la production en horaire de jour, seul le personnel non lié à la production sera exclu de la modulation.

Par conséquent, les salariés en horaires d'équipe qui viendraient à changer d'horaire et à intégrer de façon pérenne un horaire de journée non lié à la production, bénéficieront d'une remise à zéro de leur compteur de modulation après 6 mois dans cet horaire. Cette remise à zéro s'effectuera sans impact sur la rémunération des collaborateurs en cas de compte négatif, mais donnera lieu au paiement des heures éventuellement épargnées si le compteur de modulation est positif.

Afin d'éviter la conservation sur une trop longue période de compteurs négatifs, les parties conviennent de la remise à zéro des compteurs de modulation après une période de 3 ans. Ainsi ce solde sera remis à zéro après réalisation du report entre les années 2019 et 2020. L'ensemble des salariés débutera l'année 2020 avec un compteur nul. La remise à zéro des compteurs négatifs sera sans impact sur la rémunération des collaborateurs, celle des compteurs positifs donnant lieu au paiement des heures.

Les aménagements des dispositions relatives à la modulation décrites dans le présent article s'appliqueront à compter du 1^{er} janvier 2017.

Toutefois, dans le cadre de la transition réalisée le 1^{er} janvier 2017, les salariés dont le compteur présente un solde négatif compris entre -3 et -5 jours bénéficieront du maintien intégral de ce solde dans le nouveau compteur de modulation sans reprise sur la paie de février dans le cadre de l'Activité Partielle.

Dans l'hypothèse où un établissement viendrait à connaître une suractivité pendant plusieurs mois, se traduisant par le recours à un nombre important de séances supplémentaires ou d'allongements d'horaire, la Direction locale réunira les organisations syndicales pour échanger sur cette situation, les perspectives futures et les solutions envisageables.

En cas de modifications importantes des règles législatives ou réglementaires relatives à l'Activité Partielle, les parties conviennent de la nécessité de se réunir pour étudier les éventuels aménagements pouvant être apportés au dispositif décrit dans le présent accord.

1.1.2 Délais de prévenance

Afin de prendre en compte les perturbations provoquées sur la vie personnelle des salariés, il est institué un nouveau cas d'octroi de la prime de prévenance tardive. Ainsi, l'annulation d'une séance supplémentaire programmée, annoncée moins de 48h avant le début de la séance prévue, donnera lieu au versement de la prime de prévenance tardive.

Toutefois, cette prime ne sera pas versée si cette annulation découle de circonstances résultant d'un cas de force majeure, défini comme un événement extérieur au site, tel qu'une rupture d'alimentation en énergie ou la rupture d'approvisionnement, pour lesquelles il n'y a pas de solution palliative, conformément aux dispositions de l'accord salarial du 28 février 2007.

Par ailleurs, les parties conviennent d'instaurer une dérogation à la règle de non cumul prévue par le Nouveau Contrat concernant l'incitation financière de deuxième séance supplémentaire collective réalisée au-delà du cycle horaire, dans le même mois. Cette dernière pourra se cumuler avec la prime de prévenance tardive sous réserve que les conditions de versement de ces deux primes soient remplies.

1.1.3 Equipe de nuit aménagée

L'Accord relatif à l'Emploi et la Flexibilité dans les sites industriels du 11 octobre 2010 a défini les conditions de mise en place d'un régime de temps partiel aménagé appelé « nuit variable ».

Dans le souci de développer des solutions répondant mieux aux besoins de flexibilité et d'agilité des usines de production, les parties ont accepté de revoir les conditions de recours aux régimes de temps partiel aménagé, notamment pour permettre aux établissements d'organiser ce qui sera appelé « une nuit aménagée ». Ce dispositif n'a pas vocation à remettre en cause l'existence d'équipe de nuit à temps complet, il constitue un dispositif supplémentaire.

Il est ainsi prévu que le régime de temps partiel aménagé issu de l'accord du 11 octobre 2010 relatif à l'Emploi et à la Flexibilité dans les sites industriels – dénommé « nuit variable » est abrogé et que ne subsistera dudit accord que le chapitre 2 sur le recours au travail temporaire.

1.1.3.1 – Caractéristiques générales du temps partiel aménagé au sein des établissements industriels de PCA

> Objet

Le régime de temps partiel aménagé pourra être organisé au sein des établissements industriels pour répondre aux besoins de production complémentaires, qui ne nécessiteraient pas pour autant la mise en place d'une équipe complète.

Lorsqu'elle sera mise en œuvre dans le cadre d'un horaire de nuit, elle sera appelée « nuit aménagée ».

> Salariés concernés

Les salariés, ouvriers et ETAM, seront affectés dans un régime de temps partiel aménagé sur la base du volontariat (signature d'un contrat de travail ou d'un avenant à temps partiel).

Cette signature de contrat de travail ou d'avenant sera précédée d'une information individualisée sur les horaires, la rémunération, les modalités de décompte des congés, l'impact retraite, ...

Ces contrats de travail à temps partiel sont proposés dans le cadre d'un horaire collectif à temps partiel.

Lors de leur entrée dans ce dispositif, les salariés volontaires bénéficieront d'une prime incitative destinée à indemniser les contraintes occasionnées par ce changement d'horaire, d'un montant global annuel de 400€ versé en deux moitiés. La première lors de l'entrée dans le dispositif et la seconde lors de la sortie, sous réserve d'une présence dans l'horaire d'au moins 6 mois. En cas de présence dans l'horaire pour une durée inférieure à 6 mois, cette prime sera alors de 200€ versée à l'entrée.

Chaque nouvel avenant au contrat de travail déclenche le versement d'une nouvelle prime incitative.

➤ Période de référence

Il est convenu entre les parties que la période de référence standard pour la mise en place d'un régime de temps partiel aménagé au sein d'un établissement PCA sera de 12 mois.

Néanmoins, selon les conditions et les besoins de production, la période de référence standard définie dans le présent accord pourra être adaptée au niveau des établissements, moyennant la signature d'un avenant local qui définira une période de référence pouvant aller de 3 mois jusqu'à 12 mois (année glissante).

La période de référence sera définie et s'appliquera de manière collective, de date à date. Elle pourra donc être mise en œuvre « à cheval » sur deux années civiles. Elle sera susceptible de renouvellement moyennant une information-consultation préalable du comité d'établissement avec un délai de prévenance de deux mois.

➤ Durée du travail et limite des heures complémentaires

La durée du travail hebdomadaire moyenne d'un régime de temps partiel aménagé s'appréciera à l'issue de la période de référence.

Afin de garantir un revenu stable aux salariés, l'organisation des nouvelles équipes de nuit sous forme de temps partiel aménagé se fera sur la base d'une durée hebdomadaire de référence standard de 28 heures 30 minutes.

Les parties conviennent que le rythme de travail de référence pour un régime de temps partiel aménagé sera organisé sur 5 séances hebdomadaires.

Tout au long de la période de référence, le temps de travail hebdomadaire pourra varier :

- de zéro (semaine non travaillée) jusqu'aux limites maximales conventionnelles,
- avec une durée plancher de 4 heures par séance travaillée (avec bénéfice de l'ICH).

Les heures complémentaires peuvent atteindre :

- au maximum 20 % du volume horaire contractuel ;
- sans atteindre, sur la période de référence, le temps de travail d'un salarié à temps plein.

En application des dispositions légales, les heures complémentaires situées dans la limite de 10% de l'horaire contrat donnent lieu à une majoration de 10 %. Les heures complémentaires au-delà de cette limite donnent droit à une majoration de 25 %.

Les heures complémentaires sont obligatoirement payées, selon les conditions définies au paragraphe relatif aux « *Modalités de lissage des heures rémunérées, des primes et indemnités et des heures complémentaires* ».

➤ **Conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaires de travail**

Les conditions de prévenance des salariés affectés à un régime de temps partiel aménagé sont identiques à celles prévues dans l'accord cadre portant sur l'amélioration de l'organisation et la durée du travail, la formation et l'emploi du 4 mars 1999 et avenants suivants, ainsi qu'à l'accord du 12 décembre 2003 portant sur la durée effective, l'organisation du temps de travail et les congés.

Il est ainsi donné aux membres du Comité d'Etablissement et aux salariés affectés à un régime de temps partiel aménagé :

- un prévisionnel indicatif sur le programme collectif annuel de production et ses fluctuations, ainsi que sur la répartition de la durée du travail sur la période,
- la précision du programme collectif indicatif de production chaque mois lors de la réunion ordinaire des CE, avec une vision d'un mois ferme et de deux mois prévisionnels. Il sera précisé, sur cet horizon, le nombre de séances de travail et les horaires pour chaque semaine de l'équipe en régime de temps partiel aménagé,
- de même, les délais de prévenance en cas de suppression ou d'ajout de séances de travail collectives, sont ceux définis à l'article 3 du chapitre II de l'accord du 12 décembre 2003 portant sur la durée effective, l'organisation du temps de travail et les congés.

Le calendrier de travail collectif fait l'objet d'un affichage sur les panneaux direction et d'une communication aux salariés au sein des équipes.

Les équipes organisées sous le régime de temps partiel aménagé pourront permettre le rattrapage partiel ou total de pertes de production liées à des aléas, par une modification collective des horaires de travail dans la semaine en cours, selon les modalités suivantes, découlant des standards d'allongement d'horaire, dit « overtime », déjà élaborés dans les sites du Groupe :

- un délai de prévenance au début de la séance par une communication de la hiérarchie au personnel concerné, dans le cadre des rituels management,
- dans la limite maximum hebdomadaire de 4h00 par rapport à l'horaire hebdomadaire initialement affiché,
- dans la limite maximum journalière de 1h30,
- dans le respect des limites maximales de durée du travail journalières et hebdomadaires.

Il est néanmoins convenu entre les parties que l'allongement de l'horaire dans ces conditions ne sera pas possible dans la nuit du vendredi au samedi, ou la veille d'un jour férié.

Une information des allongements éventuels réalisés de manière collective au cours du mois est prévue au cours de la séance ordinaire du Comité d'Etablissement.

➤ **Modalités de lissage des heures rémunérées, des primes et indemnités et des heures complémentaires**

Si le salarié, volontaire à un régime de temps partiel aménagé, était précédemment affecté à un régime d'équipe, son compteur de modulation collectif (CMOD) sera figé.

Les salariés dont le compteur de modulation présente un solde négatif compris entre -9 et -12, qui viendraient à intégrer le dispositif de nuit aménagée verront leur compteur de modulation figé à -9 jours. La modification du solde négatif du compteur de modulation (passage à -9 jours) sera sans impact sur la rémunération des salariés.

Pour les salariés dont le compteur de modulation présente un solde positif compris entre 5 et 8 jours, ils bénéficieront comme les autres salariés du paiement des heures supérieur à +5 jours.

Sur la période de référence, le salarié en régime de temps partiel aménagé suit un horaire qui peut varier chaque semaine. Un suivi individuel de la moyenne cumulée du temps de travail hebdomadaire est transmis chaque mois sur le document annexe du bulletin de paie.

La rémunération des heures est garantie et lissée sur l'horaire moyen contractuel.

Le versement des primes et majorations liées à l'horaire (primes de condition d'horaire) ainsi que des primes de poste définies dans l'accord relatif à l'harmonisation des primes de poste du 17 janvier 2007, est également garanti et lissé sur l'horaire moyen contractuel.

Les indemnités (indemnité de condition d'horaire, indemnité de transport) sont versées mensuellement sous condition de présence.

Par ailleurs, il est convenu entre les parties signataires que l'ensemble des heures réalisées sur la semaine au-delà de l'horaire moyen contractuel, qu'elles soient réalisées de manière collective (programmée ou overtime) ou individuelle, généreront le paiement dans le mois des majorations correspondantes au titre des heures complémentaires.

Ces majorations seront calculées à la semaine sur la base de l'horaire moyen contractuel selon les modalités suivantes :

- entre 0 et 10 % d'heures complémentaires au-delà de l'horaire moyen contractuel, les heures complémentaires sont majorées de 10 %,
- au-dessus de 10 % d'heures complémentaires au-delà de l'horaire moyen contractuel, les heures complémentaires sont majorées de 25 %.

En outre, les heures complémentaires réalisées sur la semaine de manière individuelle au-delà de l'horaire moyen contractuel seront payées dans le mois. Il en sera de même des heures complémentaires réalisées de manière collective dans le cadre de « l'overtime » au-delà de l'horaire moyen contractuel.

Les majorations de position seront payées fin de mois.

➤ **Calcul de l'horaire moyen au terme de la période de référence et conséquences financières**

Le volume horaire moyen hebdomadaire sera calculé au terme de la période de référence.

- Si l'horaire hebdomadaire moyen effectivement réalisé est supérieur à l'horaire hebdomadaire contractuel, le salarié bénéficie du paiement du solde des heures ainsi effectuées (sauf celles déjà payées mensuellement).

- Si le volume horaire moyen hebdomadaire est inférieur au volume horaire moyen hebdomadaire contractuel, le salarié conserve le bénéfice de la garantie du paiement de sa rémunération (heures et primes liées à l'horaire) sur la base de l'horaire contractuel, ainsi que des heures complémentaires et majorations afférentes déjà payées.

➤ Conditions d'arrivée / départ des salariés dans l'horaire

La période de référence est collective et est identique pour tous les salariés de ce régime.

Ainsi, un salarié qui entre ou sort de l'horaire après sa mise en place, voit sa période de référence écourtée. La durée moyenne du temps de travail sera calculée sur cette période de référence écourtée, les éventuelles heures complémentaires seront alors calculées sur cette période écourtée.

A titre d'exemple, dans le cas d'un régime de temps partiel aménagé mis en place entre le 1^{er} mai de l'année A et le 30 avril de l'année A+1 :

- si le salarié est affecté au régime le 1^{er} juin de l'année A, sa période de référence sera établie du 1^{er} juin de l'année A au 30 avril de l'année A+1,
- si le salarié quitte le régime le 31 décembre de l'année A, sa période de référence s'établira du 1^{er} mai au 31 décembre de l'année A.

La sortie prématurée d'un salarié du régime de temps partiel aménagé peut être liée :

- à l'entreprise (ex: démontage de l'équipe avant la fin de la période),
- à la demande du salarié : en cas de circonstances exceptionnelles (décès, naissance, ...), le salarié en régime de temps partiel aménagé est prioritaire en cas de recherche de candidat à l'affectation sur un emploi similaire à temps complet.

L'entrée tardive dans l'horaire est également possible sous couvert du double volontariat entreprise / salarié.

➤ Gestion des congés et absences

Les différentes natures de congés (congés payés, congés d'ancienneté, congés RTT), les modalités d'acquisition de ces congés ainsi que les règles de décompte en cas d'absence des salariés affectés à un dispositif de temps partiel aménagé, sont identiques à celles applicables aux salariés en horaire d'équipe.

En particulier, l'indemnité de congé payé correspond à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé normalement durant sa période de congé (hors ICH et transport). Toutefois, cette indemnité ne peut être inférieure au 10^{ème} de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence d'acquisition des congés (du 1^{er} juin au 31 mai de l'année précédente). Lorsque la rémunération maintenue au salarié est inférieure au 10^{ème} de sa rémunération totale, l'entreprise calcule et verse la différence via la « régularisation du 10^{ème} ».

➤ Changements momentanés d'horaire

En cas de changement momentané d'horaire avec un horaire supérieur (cas, par exemple, du suivi par le salarié d'une formation sur une base horaire différente), les modalités suivantes sont appliquées :

- garantie de la rémunération (pas de perte de rémunération),
- prise en compte des éventuelles heures complémentaires liées à ce changement temporaire d'horaire.

Chapitre 2 : Modalités de mise en œuvre au sein d'un établissement PCA d'une nuit aménagée

Les articles suivants définissent les différentes étapes nécessaires à la mise en œuvre d'un régime de temps partiel aménagé de nuit.

1.2.1 – Information consultation des IRP

La mise en œuvre d'un régime de temps partiel aménagé nécessite l'information et la consultation des instances représentatives du personnel (CHSCT et CE), au moins deux mois avant la mise en place souhaitée, en précisant :

- le personnel concerné ainsi que le périmètre précis d'activités, touché par l'application du régime de temps partiel aménagé (les équipes de production, les fonctions d'appui,...),
- le volume d'heures moyen hebdomadaire contractuel,
- la période de référence standard ou adaptée localement par voie d'avenant (de 3 à 12 mois),
- l'horaire de référence (début et fin) des séances de travail et le positionnement des pauses,
- la date de démarrage du régime de temps partiel aménagé impliquant le début de la période de référence,
- le calendrier prévisionnel du 1er mois de travail.

1.2.2 – Cas de démontage prématuré de l'équipe en régime de temps partiel aménagé

En cas de démontage prématuré de l'équipe en régime de temps partiel aménagé, l'établissement respectera un délai de prévenance de deux mois avec une information et consultation des instances représentatives personnel (Comité d'Etablissement).

Il est bien précisé que, dans ce cas, les dispositions du paragraphe précédemment évoquées relatives aux conditions de départ anticipé du régime seront appliquées et la période de référence sera raccourcie.

1.2.3 Autres dispositions

Il est bien convenu entre les parties signataires, que les dispositions relatives à la mise en œuvre d'un temps partiel aménagé issues du présent chapitre vaudront révision des dispositions, relatives à la mise en place d'une nuit variable issues de l'accord relatif à l'Emploi et la Flexibilité dans les sites industriels du 11 octobre 2010.

Chapitre 3 : Mobilité professionnelle et géographique

3.1 : Mobilité géographique

Conformément aux dispositions de la loi du 14 juin 2013, notamment les articles L2242-17 à 19 du Code du travail, l'entreprise précise les zones géographiques de mobilité interne.

La mobilité interne est organisée en zones géographiques de mobilité, incluant la zone d'emploi du salarié correspondant à son site d'affectation. Les 6 principales zones sont les suivantes :

- Metz / Trémery / Charleville,
- Mulhouse / Sochaux / Belchamp / Bessoncourt / Hérimoncourt,
- Sochaux / Vesoul,
- Valenciennes / Douvrin / Hordain,
- Rennes / Caen,
- l'ensemble des sites d'Ile de France.

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

Les mouvements de personnel au sein de ces six zones géographiques de mobilité permettent au salarié une meilleure conciliation de la vie professionnelle et personnelle. Il bénéficiera alors de plein droit des éventuelles aides à la mobilité existantes. Une communication renforcée à destination des salariés sera mis en place pour présenter les différentes mesures existantes.

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

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

Afin de concilier au mieux la vie professionnelle et personnelle, tout en tenant compte des situations particulières de handicap et de santé, ces mobilités seront proposées en priorité aux salariés non chargés de famille, puis aux salariés chargés de famille et en dernier lieu aux salariés en situation de handicap. En tout état de cause, une première phase de recherche de salariés volontaires sera organisée au moyen de la communication en interne du poste disponible (Espace de Mobilité et de Développement Professionnels, site d'emploi interne).

3.2 Mobilité professionnelle

Les parties ont convenu de l'opportunité de faciliter la mobilité des salariés Ouvriers Professionnels vers des postes d'Opérateur Polyvalent d'UEP. Ces mobilités, à l'initiative de l'entreprise ou du salarié, sont destinées à faire face à une difficulté d'emploi ou un souhait de changement du salarié.

Chaque mobilité est soumise au double volontariat de l'entreprise et du salarié. Elle sera formalisée au travers d'un avenant au contrat de travail du collaborateur.

Les parties conviennent également que si des besoins d'Ouvrier Professionnel venaient à émerger, les salariés qui ont bénéficié d'une mobilité vers un poste d'OP d'UEP sont prioritaires, à compétences et expériences équivalentes, pour un retour à des fonctions et un statut d'Ouvrier Professionnel.

Le salarié conservera son coefficient et sa rémunération, avec statut :

- Professionnel pour les salariés dont le coefficient est supérieur ou égal à 215,
- Opérateur Polyvalent d'UEP pour les salariés dont le coefficient est strictement inférieur à 215. Ce changement de famille professionnelle permettra à ces salariés de pouvoir

prétendre à une promotion, si les conditions posées par la grille d'évaluation des compétences (SCOP) du poste d'affectation sont remplies.

Le salarié continuera de bénéficier d'une évaluation annuelle, cette dernière sera réalisée sur la grille SCOP du poste d'affectation.

Afin d'accompagner ce changement, les parties conviennent de la mise en place d'un accompagnement de cette mobilité professionnelle, sous la forme d'une prime d'un montant global de 240€ versée en deux fractions, 6 mois après la prise de poste et à la date anniversaire.

Ces dispositions s'appliquent également aux salariés Ouvriers Professionnels, ayant signé un avenant à leur contrat de travail et occupant un poste d'OP UEP depuis le 1^{er} septembre 2015.

Il est rappelé l'importance du rôle de la fonction RH de proximité dans l'accompagnement de ces mobilités. Le salarié bénéficiera d'un entretien avec son HRBP (*Human Resources Business Partner*) avant toute proposition d'affectation sur un poste d'Opérateur Polyvalent d'UEP. Son HRBP lui proposera les postes d'Ouvrier Professionnel, et de statut Technicien et Agent de Maîtrise, répondant aux qualifications et compétences du salarié (accompagné le cas échéant du parcours de formation nécessaire), disponibles à la mobilité sur son établissement ou sur d'autres établissements.

En complément, les parties s'engagent à ouvrir des discussions sur la classification des Ouvriers, en cohérence avec les négociations menées au niveau de la branche.

Chapitre 4 : La montée en compétence des salariés

Dans le cadre de la préparation de l'Usine du Futur, la montée en compétence des salariés est un levier incontournable de performance, de développement et d'autonomie. C'est un enjeu majeur pour l'entreprise.

Chaque usine complète désormais son Plan Moyen Terme par un volet Compétences, centré sur les priorités industrielles, sur les points de changement et sur les meilleures pratiques Métier de l'Usine Excellente, en cohérence avec ses objectifs de performance économique et ses ressources.

Ces PMT Compétences permettront d'alimenter le PMT formation groupe et le plan annuel de formation, afin de l'ancrer plus efficacement sur les priorités opérationnelles majeures. Ils prendront en compte les évolutions des pratiques de montée en compétences avec des formations théoriques plus courtes, complétées de phases de mises en situation, de coaching/tutorat et d'évaluation.

Pour réaliser nos objectifs de performance, nous avons également besoin de managers opérationnels au meilleur niveau de compétences sur les techniques Métiers, le Système d'Excellence en production et l'animation managériale.

Les PMT compétences comporteront un focus particulier sur le renforcement de la ligne managériale, pour lequel chaque site décrira son plan d'action spécifique.

Chaque année, un Plan de Développement Personnel sera formalisé lors des Entretiens Individuels Professionnels de mi année. Ce plan permettra de définir concrètement les actions de montée en compétences prioritaires, notamment pour la ligne managériale RU et RG. Sa mise en œuvre sera animée par les responsables montée en compétences.

Titre 3 : Sécuriser l'avenir professionnel des collaborateurs, en anticipant les transformations majeures, et en renforçant à chaque étape de leur vie professionnelle leur employabilité

Chapitre 1 : Outils de gestion des compétences

- **Renforcer la filière d'expertise et garantir la montée en compétence nécessaire à nos activités**

Jusque-là plutôt réservée aux métiers techniques, en 2016, la filière expertise a été ouverte à l'ensemble des métiers du Groupe. Sur la période concernée, l'objectif du Groupe est de maintenir et de renforcer encore cette dynamique en l'étendant notamment aux métiers du juridique, du commerce, de la communication, de la gestion et des achats.

En effet, la filière Expertise représente un atout majeur et différenciant pour le Groupe.

Pour maintenir et améliorer sa compétitivité dans tous ses domaines d'activités, le Groupe doit pouvoir s'appuyer sur le meilleur niveau de compétence dans chacun de ses Métiers. La démarche expertise porte ce savoir-faire. Son rôle est clé pour se démarquer face aux concurrents et pour assurer la performance économique de l'entreprise.

C'est une démarche Groupe qui doit rayonner partout dans le monde.

Elle est essentielle dans la capitalisation et la transmission des savoirs.

L'expertise est un levier fondamental de réussite pour le Groupe, qui va permettre de préserver les compétences stratégiques du Groupe et donc son indépendance technologique et opérationnelle sur le long terme.

Dans le cadre de la reconnaissance de l'expertise pour les salariés TAM, il sera étudié individuellement les dossiers d'expert dans le cadre d'un passage cadre.

- **Une démarche d'évaluation des compétences caractérisée par un outil dédié : GHR Skills**

Dans un contexte de forte concurrence, le développement des compétences techniques est un levier important de la réussite individuelle et collective.

Porté par les Filières/Métiers, GlobalHR Skills permet l'évaluation des compétences techniques de chaque collaborateur et l'identification des actions de développement à mettre en place, contribuant ainsi au renforcement de l'employabilité de chaque collaborateur.

Préalablement à la campagne d'évaluation, chaque Métier a élaboré le profil de compétences techniques de ses fonctions (*crossmapping*) en définissant :

- les compétences techniques nécessaires sur la fonction,
- les niveaux cibles requis (1-Base, 2-Autonomie, 3-Maîtrise, 4-Référence),
- les modalités d'acquisition (actions de développement) pour progresser.

En se connectant à GlobalHR skills le collaborateur accède :

- aux compétences techniques requises sur sa fonction,
- aux actions de développement proposées pour chaque compétence.

Le salarié réalise son autoévaluation puis la partage avec son manager. Ensemble, ils définissent le plan de montée en compétences du collaborateur afin d'enrichir son Plan de Développement Personnel qu'ils partagent lors de l'entretien de développement professionnel. Tout au long de l'année, ils réalisent des points réguliers pour en suivre la progression.

En complément, afin d'accompagner le salarié dans le cadre de sa mobilité interne et de la prise d'un nouveau poste, une nouvelle évaluation de la maîtrise technique sera réalisée dans le cadre de la prise de poste sans systématiser une évaluation au niveau base lors de la première année.

▪ **L'Observatoire des Métiers et des Compétences pour anticiper les évolutions**

Instance paritaire mise en place en France, l'Observatoire des Métiers et des Compétences permet de développer une vision prospective sur l'évolution des métiers du Groupe et d'établir des diagnostics partagés sur les métiers en tension et sensibles. Il s'appuie sur la démarche Filières et Métiers.

Réuni une fois par an au niveau central et deux fois au niveau local, l'Observatoire se concrétise par des plans d'action permanents pour le retour à l'équilibre des métiers. La maturité acquise dans la pratique de l'ODM permet de passer à un ODM national annuel en mai pour les 21 filières avec intervention des métiers pour anticiper l'évolution des compétences en lien avec la vision prospective des métiers, avec une mise en œuvre au 15 juin. Il sera procédé à une mise à jour intermédiaire des métiers (Sensible / Equilibre / Tension) en novembre avec mise en œuvre au 1er Janvier. En cas de situation critique sur des compétences clés, les Organisations Syndicales seront informées par anticipation avec la motivation du besoin.

L'Observatoire des Métiers et des Compétences représente un outil essentiel du Groupe pour anticiper les évolutions de l'emploi, pour communiquer de façon transparente et responsable, pour activer les mobilités professionnelles et pour prévenir les sureffectifs. L'Observatoire national s'oriente principalement vers une vision de l'évolution des métiers et des compétences. Les Observatoires locaux quant à eux, communiqueront sur les plans d'action engagés au niveau de l'établissement.

Le développement des compétences et des expertises liées aux différents métiers du Groupe est un enjeu majeur pour la performance de l'entreprise. Pour y répondre, le Groupe s'est structuré en 21 filières et 113 métiers.

Une filière est un ensemble de compétences communes à différents métiers et regroupe des métiers participant à une même finalité professionnelle. Elle est transversale aux organisations et est présente dans tous les pays où le Groupe est implanté.

Un métier est un ensemble cohérent d'activités propres à une filière, nécessitant la maîtrise de compétences, d'outils et de processus homogènes. Il est composé d'un ensemble cohérent de fonctions en interaction.

La gouvernance par filières permet de travailler de manière efficace sur les catégories de métiers et d'en avoir une vision prospective à partager dans le cadre de l'Observatoire des Métiers et des Compétences et dans le cadre des Observatoires locaux :

- les métiers ou fonctions à l'équilibre pour lesquels il y a adéquation entre les compétences et les besoins,
- les métiers ou fonctions « en tension » pour lesquels il existe des opportunités et des postes à pourvoir,
- les métiers ou fonctions « sensibles » correspondent à des métiers ou fonctions dont les perspectives d'évolutions économiques, organisationnelles ou technologiques vont entraîner une baisse probable des besoins et des effectifs à terme.

Il est nécessaire de rappeler que les métiers en tension ou les métiers sensibles sont appréciés globalement au niveau de Peugeot Citroën Automobiles.

Cette appréciation globale n'exclut pas des disparités entre sites. Un métier peut être qualifié de sensible sur un site et être en équilibre sur un autre. Les Observatoires locaux permettent d'affiner les analyses présentées en local, abordant les spécificités et plans d'actions locaux. Ces plans d'actions seront communiqués aux managers, afin de fournir de la lisibilité à chaque salarié lors de l'entretien individuel de développement.

Chapitre 2 : Formation

▪ Maintenir un niveau de formation élevé des salariés

Les parties conviennent de l'importance d'investir durablement dans le développement professionnel des salariés, et de maintenir un niveau élevé de formation, pour leur permettre de poursuivre leur participation au redressement durable de l'entreprise.

L'indicateur le plus pertinent pour mesurer le niveau de formation est le taux d'accès à la formation, ainsi que le taux de salariés non formés sur une période de 3 ans.

Le taux d'accès à la formation correspond au pourcentage de salariés présents ayant réalisé une ou plusieurs formations.

Le taux d'accès à la formation pour PCA était de 72% en 2015. L'objectif pour les années à venir est d'augmenter le taux de salariés formés à 80 % pour l'ensemble des salariés avec une cible de 85% en 2019.

Mesurer ce taux d'accès est efficace pour identifier les salariés non formés, trouver les causes de cette situation, et mettre en place des actions d'amélioration en impliquant la ligne managériale et les acteurs de la formation, au travers d'une information des managers des salariés concernés en juin de chaque année.

Ces deux indicateurs feront l'objet d'un suivi par les commissions formation des comités d'établissement.

En complément, la révision de l'accord sur la Formation tout au long de la vie professionnelle sera engagée avant la fin de l'année 2016.

➤ Développer le « Digital Learning »

Pour améliorer l'efficacité de la formation, et enrichir les modalités pédagogiques au service du développement professionnel des salariés, le Groupe développe le « Digital Learning », c'est-à-dire les moyens pédagogiques qui s'appuient sur la technologie digitale et complètent la formation présentielle classique. Ceci permet aux collaborateurs d'acquérir les connaissances théoriques lors des formations à distance, et ainsi de faire plus de mise en pratique lors des séances en présentiel.

Des MOOC (Massive Open Online Courses), qui apportent de vraies plus-values pour développer des compétences clés identifiées par les filières et métiers, seront intégrées à l'offre de formation Groupe.

Des premiers MOOC d'entreprise seront conçus avec des écoles ou universités reconnues, et proposés aux salariés.

L'usage des classes virtuelles, permettant de réunir à distance un formateur et des apprenants, sera développé sans préjudice des formations en présentiel.

Il s'agit en effet d'un complément aux formations en présentiel, dans le but d'améliorer le délai entre la demande de formation et sa réalisation.

La combinaison de différentes modalités pédagogiques permet d'optimiser le temps de sollicitation des apprenants au juste nécessaire, et facilite l'individualisation des parcours. L'utilisation de modalités à distance permet de « recentrer » le présentiel sur des activités pédagogiques à forte valeur ajoutée pour les apprenants et le formateur.

Le déploiement de « Learn'in PSA » sera poursuivi, pour qu'un seul système dédié à la formation soit utilisé partout dans le Groupe.

L'accès de la population des ouvriers et alternants, et le déploiement d'une offre de formation accessible sur des appareils mobiles tels que tablettes et smartphones, seront étudiés.

L'offre e-learning disponible pour les salariés est particulièrement riche et variée.

Les e-learning CrossKnowledge présentent des modules du meilleur niveau pour développer les compétences dans les domaines du développement personnel, de la communication, du leadership, de la culture digitale, ou de l'innovation. Des vidéos courtes et démonstratives sont également disponibles sur les outils digitaux, dont ceux de la bureautique.

En complément un espace est disponible pour la ligne managériale, donnant accès aux meilleures ressources de « Harvard Business », et aux « Quarts d'heure du management » pour développer les comportements managériaux efficaces.

Un effort particulier sera réalisé pour continuer à informer les salariés sur cette offre e-learning, la promouvoir, et expliquer comment y accéder efficacement et rechercher les modules utiles.

L'usage du e-learning est aussi très efficace lorsqu'il est couplé aux formations présentielles pour construire des modules mixtes, en particulier en introduction à la formation, ou dans les phases de suivi. La mise en place de ces modules mixtes, déjà bien utilisés pour des formations métiers ou réglementaires, sera étendue aux formations management.

Ces formations concernent les compétences génériques, les compétences techniques et l'accompagnement des managers.

Le nombre d'heures de formation en « *digital learning* » sera multiplié par 4 sur la période de l'accord.

➤ Les formateurs internes occasionnels

Nous avons depuis plusieurs années, un taux élevé de formations réalisées par nos formateurs internes occasionnels.

Ces formateurs internes occasionnels sont donc des acteurs importants de la montée en compétence des collaborateurs du Groupe.

Afin de développer et reconnaître leurs compétences propres, le Groupe PSA s'engage à :

- mettre en place et animer une communauté des formateurs internes du Groupe, basée sur un système informatique, afin de partager des bonnes pratiques et des supports pédagogiques,
- poursuivre l'effort de formation des formateurs internes (226 formés en 2015 au stage « Art d'instruire »),
- proposer à certains formateurs internes d'obtenir une Certification Compétence Professionnelle Interbranches (CCPI) « animation d'une formation interne »,
- proposer aux formateurs internes qui le souhaitent de formaliser une « convention » avec leur manager pour décrire leur mission de formateur interne (domaine, volume, attentes, ...) afin de bien officialiser cette part de leur activité,
- mettre en place un événement annuel réunissant nos formateurs internes et la DRH, sous la forme d'un moment d'échange privilégié et valorisant.

ce
57
FD
en
XC

➤ Formations socle de compétences, certifications et CPF

Le Groupe réaffirme sa volonté de développer les compétences de tous ses salariés, et maintenir ou améliorer leur employabilité.

Il attache une attention particulière à l'employabilité des salariés peu qualifiés, et à la sécurisation de leur parcours professionnel.

En France le socle de connaissances et de compétences professionnelles est défini par la loi, et couvre les 7 domaines suivants :

- communication en français,
- utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique,
- utilisation des techniques de l'information et de la communication numérique,
- aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe,
- aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel,
- capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie,
- maîtrise des gestes et postures, et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

La maîtrise de ce socle est attestée par la certification de connaissances et compétences professionnelles « CLEA ».

Sur la base du volontariat, les collaborateurs peu qualifiés pourront évaluer leur situation vis-à-vis du socle de connaissance et de compétences professionnelles. Si un complément de formation s'avère nécessaire pour maîtriser ce socle, le Groupe s'engage à participer à cet effort de formation, en s'appuyant sur les dispositifs de formation existants en particulier le CPF.

Le Groupe continuera à expliquer l'usage du CPF et à proposer une offre de formation éligible au CPF, comme cela a été fait pour la certification à la langue anglaise « BRIGHT ». En particulier, les certifications « TOSA » pour le domaine bureautique seront étudiées.

Les demandes d'abondement du CPF, quand la formation demandée dépasse le compteur du collaborateur, seront étudiées dans le cadre de l'accord de branche.

Les CQPM et la VAE permettent aux collaborateurs une reconnaissance de leurs compétences, via une certification UIMM. En 2015, 296 salariés ont obtenu cette certification principalement dans le domaine industriel. Les parties rappellent leur attachement au développement de ces certifications, notamment pour les collaborateurs de toutes les Directions de l'Entreprise potentiellement éligibles à ces CQPM.

➤ Learning Break annuel

Pour favoriser l'accès à la formation de tous les salariés, lors d'une journée identifiée, un temps privilégié sera consacré à la formation.

Diverses activités permettant de développer les compétences seront organisées. Elles prendront différentes formes (présentiel, digital, forum, ...), et concerneront différents domaines (management, leadership, métier, sécurité, ...).

Les programmes seront élaborés avec les directions, les métiers, et les sites.

La participation d'experts métiers ou de managers, pour animer ces activités, sera recherchée, dans le but de favoriser les échanges, la curiosité, et la collaboration.

En fonction des besoins de montée en compétences, et en accord avec leur hiérarchie, une ou plusieurs activités seront proposées aux collaborateurs.

Handwritten notes and initials: "ce", "57", "FD", "9", "XC", and "CV" in the bottom right corner.

Des ateliers seront également organisés pour rappeler les dispositifs existants permettant d'accéder à la formation dans le Groupe.

Les avis sur le déroulement du Learning Break, et les programmes proposés, seront recueillis et pris en compte dans l'organisation de l'année suivante.

Chapitre 3 Développer le programme Top Compétences pour accompagner les reconversions internes et les transformations collectives

Depuis 2012, 3.100 collaborateurs du Groupe ont bénéficié du programme Top Compétences, et plus de 180.000 heures de formations ont été réalisées dans le cadre de ce dispositif.

Le Groupe réaffirme sa volonté de faire de Top Compétences un dispositif pérenne de sa politique de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, pour accompagner les reconversions professionnelles internes et les projets de réorganisation de l'entreprise.

Top Compétences est un dispositif piloté par l'Université Groupe qui s'appuie sur les conclusions de l'Observatoire des Métiers et des Compétences, et sur les cursus de formation labellisés par les filières/métiers.

Chaque salarié concerné par une reconversion professionnelle interne et qui passe d'un métier sensible à un métier en tension, voire à l'équilibre, est éligible à Top Compétences.

L'Université et les managers concernés définissent alors un parcours de formation individualisé, et ce parcours est engagé opérationnellement dans les meilleurs délais.

L'Université s'engage chaque année à mettre en place les moyens nécessaires pour traiter les nouvelles demandes.

Le programme Top Compétences continuera à s'appliquer en France, et à se développer auprès de toutes les Directions. Le dispositif continuera aussi à s'appliquer hors France, en Europe en particulier pour accompagner les filiales commerciales, et il sera progressivement déployé aux régions hors Europe en commençant par l'Amérique Latine.

Lors de la réunion de l'Observatoire des Métiers et des Compétences national, un suivi par Direction sera partagé.

Titre 4 : Une politique de l'emploi responsable

Chapitre 1 : Sécuriser les parcours professionnels en interne comme en externe grâce à des dispositifs performants et une mobilité interne dynamique

▪ La mobilité interne au service du développement professionnel

La mobilité interne, qu'elle soit fonctionnelle et/ou géographique, est une priorité pour l'entreprise qui a toujours privilégié les solutions de mobilité interne par préférence à une solution d'embauche externe. Elles sont réalisées dans le respect des règles de mobilités internes.

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

- reclassement d'un salarié,
- candidature d'un salarié exerçant un métier sensible,
- salarié âgé de plus de 50 ans.

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

Les salariés en mobilité depuis plus de six mois bénéficieront d'un accompagnement spécifique afin de les aider dans leur recherche de poste. Les offres non pourvues après 6 mois de publication feront également l'objet d'un examen particulier.

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

- **Un entretien professionnel centré sur le développement personnel du collaborateur et la préparation de l'avenir**

Chaque année (juin-juillet), au sein de l'ensemble du Groupe PSA, managers et collaborateurs vont consacrer un temps spécifique centré sur les perspectives d'évolution professionnelle et le développement personnel, via l'entretien professionnel.

Cet entretien issu de la loi du 5 mars 2014, distinct de l'entretien individuel de performance, répond à plusieurs objectifs.

Managers et collaborateurs échangent à cette occasion sur la vision des évolutions prévisibles du métier ou de l'activité en faisant le lien avec la qualification des métiers Sensible / à l'Equilibre / en Tension (pour le périmètre France).

Les collaborateurs dont les fonctions sont éligibles à GHR Skills ou à d'autres dispositifs d'évaluation des compétences partagent leurs résultats avec leur manager.

L'identification des points forts et points de progrès tant techniques que comportementaux permettent de caractériser les priorités de développement relatives au poste tenu et/ou à la préparation de l'avenir.

Cet échange qui s'inscrit dans le cadre du projet professionnel du collaborateur et de ses aspirations d'évolutions professionnelles permet de choisir les actions à mettre en œuvre dans le plan de développement personnel et de réaliser le bilan des dernières actions ou formations réalisées, certifications et diplômes obtenus.

Enfin, l'entretien professionnel permet d'aborder l'organisation et les conditions de travail et de formaliser les éventuels aménagements pour prendre en compte les contraintes liées notamment à la vie personnelle.

- **Les Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transition Professionnelle pour renforcer la sécurisation des parcours professionnels**

Illustration de la démarche de responsabilité sociale et sociétale menée par le Groupe PSA, les Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transition Professionnelle organisent la sécurisation des parcours professionnels à l'échelle territoriale.

Créées avec le soutien des pouvoirs publics dans cinq des régions françaises dans lesquelles le Groupe est implanté (Grand Est, Bretagne, Bourgogne/Franche-Comté, Île-de-France, Hauts de France), et en cours d'implantation dans une sixième région (Normandie), ces Plateformes s'appuient sur des partenariats noués avec des entreprises recruteuses de toute taille, de la PME au groupe international.

En réunissant les différents acteurs locaux, elles permettent de créer avec les interlocuteurs privés et publics d'un territoire donné, une dynamique de partage d'informations sur :

- les secteurs d'activités en développement,
- les entreprises qui recrutent,
- les offres d'emplois,
- les besoins en formation.

Elles favorisent la mobilité inter-entreprises et inter-filières, et accompagnent le développement des entreprises locales.

Elles organisent la sécurisation des parcours professionnels des salariés, notamment grâce à la mise en place du Congé de Transition Professionnelle (CTP) et du Passeport de Transition Professionnelle (PTP), sous réserve de la mise en œuvre d'un dispositif homologué avec l'Administration.

Elles peuvent venir en complément des plateformes gouvernementales d'appui aux mutations économiques du territoire (NB : les plateformes gouvernementales d'appui aux mutations économiques du territoire étant, quant à elles, adressées exclusivement aux demandeurs d'emplois).

Dans les trois ans à venir, le Groupe PSA souhaite renforcer le rôle des Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transition Professionnelle pour en faire un dispositif majeur de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences. L'objectif est ainsi de finaliser, sous réserve de l'homologation du dispositif, au moins 150 contrats de Congés de Transition Professionnelle (CTP) ou de Passeport de Transition Professionnelle (PTP) sur la période concernée.

▪ Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes

Depuis 2014, le Groupe accueille plus de 2 000 Emplois Jeunes chaque année sur ses différents sites.

Dans le cadre des Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transition Professionnelle, le Groupe PSA veille à intégrer systématiquement, dans le choix des sujets, les besoins des entreprises partenaires, afin que les jeunes concernés aient des possibilités plus larges d'obtenir un emploi durable à l'issue de leur formation.

Via les plateformes, le Groupe mène également de nombreuses actions pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes pour lesquels il n'existerait pas de perspective d'embauche à l'issue de leur mission en mobilisant tous les partenaires du Groupe (entreprises partenaires de la plateforme, entreprises de travail temporaire, cabinets de reclassement ...).

Chapitre 2 : Le « Contrat de Génération PCA »

Ce nouveau « Contrat de Génération PCA » se substitue au « Contrat de Génération PCA » intégré dans le « Nouveau Contrat Social ». 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.

Préalablement à la négociation de ce nouveau Contrat de Génération, la Direction a partagé avec les Organisations Syndicales le diagnostic intergénérationnel de l'entreprise et le bilan d'application Contrat de Génération PCA intégré dans le « Nouveau Contrat Social ».

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 » (50 ans et plus) 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 nouveau Contrat de Génération de PCA sont conclues pour une durée de 3 ans (2017 – 2019). Il sera porté à la connaissance des salariés et fera l'objet d'un suivi au cours d'une réunion de l'Observatoire des Métiers et des Compétences, au niveau de l'entreprise. La mise en œuvre du dispositif de maintien dans l'emploi des salariés âgés est conditionnée à l'obtention d'une homologation par les services compétents de l'Etat de ce dispositif.

1. Engagements relatifs aux salariés dits « âgés »

1.1 Engagements relatifs aux salariés dits « âgés » selon les termes de la loi

➤ Le congé de maintien dans l'emploi des salariés dits « âgés »

❖ Principes

Le congé de maintien dans l'emploi se traduit par une dispense totale d'activité professionnelle, dès le premier jour d'entrée dans la mesure, quelle que soit l'activité principale de l'Etablissement (industrielle, tertiaire ou R&D).

Ce congé est d'une durée minimale d'un mois. Il ne peut excéder 36 mois avant la date de liquidation d'une pension de retraite à taux plein, pour les salariés de statut Ouvrier, Employé ou TAM.

Le congé de maintien dans l'emploi des salariés dits « âgés » de statut cadre est fixé au maximum à 24 mois.

Pendant la dispense d'activité, le salarié perçoit une rémunération égale à 70% de la rémunération moyenne brute perçue au cours des 12 mois précédant l'entrée dans la mesure souscrite. Il a la possibilité de compléter cette garantie de ressources par la monétisation des droits issus de ses compteurs individuels, sans excéder 100% de la garantie et sous la forme d'un lissage, sur tout ou partie du congé. La décision du salarié doit être prise avant le départ en congé.

Le salarié doit apporter la preuve qu'il peut justifier de la liquidation d'une pension de retraite à taux plein à l'issue du congé.

La sortie de la mesure se fait dans le cadre d'un départ volontaire en retraite (versement de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite). L'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite versée sera calculée sur la base de la rémunération perçue au titre des 12 derniers mois d'activité à temps plein.

Si de nouveaux textes relatifs au calendrier des retraites induisent un décalage entre la date prévisible de départ en retraite à taux plein et la durée d'adhésion maximale aux mesures précitées, les signataires conviennent de se rencontrer pour examiner d'éventuels ajustements.

Les salariés de l'établissement de Rennes continueront à bénéficier de mesures de congés de maintien dans l'emploi des salariés âgés spécifiques conformément aux dispositions conventionnelles particulières qui leur sont applicables.

❖ **Accompagnement des congés de maintien dans l'emploi des salariés dits « âgés »**

L'attractivité de ces mesures permettant le maintien dans l'emploi des salariés dits « âgés » est renforcée par des dispositifs d'accompagnement financiers.

✚ **Plancher de ressources**

Afin d'assurer aux salariés un minimum de ressources, Peugeot Citroën Automobiles garantit un plancher de rémunération fixé à 1.800 euros bruts en moyenne sur 12 mois, pour un salaire brut de référence temps plein établi sur 12 mois avant le départ en congé.

Pour un salarié travaillant à temps partiel avant l'entrée dans la mesure, une valeur « plancher » forfaitaire et proratisé est appliquée, fixée à 1.450 euros brut par mois.

✚ **Majoration de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite à taux plein**

En sortie de dispositif, les salariés feront liquider une pension de retraite à taux plein. Ils bénéficieront du versement de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite, majorée de 20 %. Cette majoration est indépendante de la durée du congé de maintien dans l'emploi et elle sera versée dès le mois d'entrée dans le congé.

Le montant total de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite à taux plein, en incluant la majoration, ne pourra pas être inférieur à un mois du salaire de référence brut.

✚ **Prise en charge des cotisations salariales aux régimes vieillesse**

Peugeot Citroën Automobiles prendra en charge l'écart de cotisations salariales et patronales entre un salaire reconstitué à temps plein (salaire de gestion) et le salaire effectivement perçu.

Sont concernés :

- le régime d'assurance vieillesse de la Sécurité Sociale,
- les régimes de retraite AGIRC et ARRCO,
- le régime de retraite PSA à cotisations définies.

✚ **Monétisation des droits issus des compteurs individuels pour le rachat de trimestres**

Afin de permettre aux salariés de profiter plus tôt de leur avantage vieillesse, les droits RTT issus des compteurs individuels pourront être monétisés, y compris dans le cadre d'un départ direct à la retraite.

Tout salarié aura la possibilité de racheter les trimestres manquants nécessaires à la liquidation d'une pension de retraite à taux plein, dans la limite de 12 trimestres.

Une avance correspondant à 75% au maximum de la valorisation des droits individuels pourra être accordée à la demande expresse du salarié, qui communiquera à cette occasion le devis fixant le montant estimé du rachat. Ce devis est établi par la CNAV.

ce

57

FD

97

Xe

1.1.1 Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail des salariés dits « âgés »

L'amélioration des conditions de travail s'inscrit dans la politique Santé Sécurité du Groupe. L'amélioration des conditions de travail est un axe essentiel pour garantir le maintien dans l'emploi des salariés dits « âgés ». L'ensemble des mesures s'appliquent aux salariés dits « âgés ».

L'association des salariés dits « 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.

▪ Poursuivre des démarches d'améliorations

Les parties signataires entendent poursuivre et accentuer la démarche structurée d'amélioration des postes de travail, notamment en maintenant un pourcentage de postes légers égal à 60 %. Par ailleurs, les parties signataires soulignent la nécessité d'engager, avec l'appui des ergonomes et médecins, des actions pour diminuer la « charge mentale et cognitive ».

▪ Favoriser le bien-être au travail et la prévention des risques psychosociaux

Le bien-être au travail constitue un axe fort de la politique sociale du Groupe au même titre que la prévention des risques psychosociaux, la préservation de la santé physique et mentale des collaborateurs.

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.

1.2 Engagements en matière de recrutement de jeunes salariés et de maintien dans l'emploi de salariés dits « âgés »

Le « Contrat de Génération PCA » est construit sur deux piliers :

- le maintien dans l'emploi des salariés dits « 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, a permis de définir des objectifs en faveur de l'emploi des jeunes.

2. Engagements en faveur des jeunes

2.1 Recrutements dans le cadre de la politique de l'emploi des jeunes

▪ Une politique adaptée qui prépare et préserve l'avenir

Le Groupe PSA mène une politique d'accès à l'emploi en faveur des jeunes adaptée, tant en terme de contrats d'apprentissage, que de contrats de professionnalisation, de CIFRE, de VIE ou de stages.

Cette politique répond à un double objectif. Pour les jeunes, elle permet d'acquérir une formation et des compétences solides, qui vont être un tremplin vers l'emploi grâce à ce parcours sécurisé. Pour l'entreprise, elle prépare le renouvellement des générations en positionnant les jeunes prioritairement vers les nouveaux projets et les métiers en tension, en construisant des viviers et en détectant les talents à embaucher en priorité.

Dans les années à venir, PCA s'engage à maintenir un niveau élevé de l'ordre de 2.000 emplois jeunes par an, soit 6.000 sur la période, et à privilégier leur insertion professionnelle à l'issue de leur mission :

- les CV des jeunes particulièrement talentueux seront intégrés à un vivier de candidats à solliciter en priorité lors de recrutements ultérieurs potentiels,
 - en cas de recrutement en CDI de profils juniors, au moins 50% des recrutements devront être issus des emplois jeunes PSA,
 - les jeunes n'ayant pu être recrutés par le Groupe seront mis en relation avec les entreprises partenaires, notamment via les Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transition Professionnelle.
- **Des recrutements CDI ciblés sur les métiers en tension liés au développement de nos innovations et à de nouveaux secteurs d'activités**

Les recrutements réalisés en 2014 et 2015, au sein de la Division Automobile France, ont porté sur des profils expérimentés pour répondre aux challenges technologiques actuels ou à venir. Ces recrutements ont principalement concerné des experts en électricité électronique, qui contribueront au développement du véhicule autonome, ainsi que des salariés dans le domaine de la Supply Chain, du Digital ou de l'After Market pour acquérir de nouvelles compétences sur des secteurs en pleine expansion, et qui nous permettront de renforcer notre compétitivité. Des recrutements clés ont également été réalisés dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail pour maintenir nos priorités en la matière.

Par ailleurs, conformément à nos engagements du « Nouveau Contrat Social », nous avons veillé à maintenir un taux de recrutement élevé parmi les jeunes et notamment parmi les alternants PSA. Ainsi, ces deux dernières années, les postes juniors ont été pourvus à plus de 25% par des salariés issus de la politique Emploi Jeunes de PSA.

Le Groupe poursuivra des recrutements ciblés sur les métiers en tension, sur les embauches de salariés débutants ou « junior », 50% seront issus de la politique Emploi Jeunes du Groupe PSA. Ces recrutements permettront :

- le retour à l'équilibre des métiers en tension,
- l'intégration et le développement des compétences techniques indispensables à l'atteinte des objectifs du Groupe en termes d'innovation et de nouvelles technologies,
- l'insertion professionnelle des emplois jeunes pour préparer le renouvellement des générations et maintenir le niveau d'excellence de nos compétences et de nos métiers.

Il est rappelé, par ailleurs, que tout besoin ouvert au recrutement extérieur fait l'objet d'une publication interne d'offre de postes, et que tout salarié possédant les prérequis de la fonction ouverte peut postuler en application du principe de priorité, accordé aux ressources humaines internes.

Handwritten notes and signatures: *ex*, *5/1*, *FD*, *91*, *XC*

2.2 Engagements en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes salariés

Le parcours d'intégration d'un jeune salarié dans l'entreprise s'inscrit dans la démarche générale d'intégration des nouveaux embauchés, sans distinction de catégorie socio-professionnelle.

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

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

2.3 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. Les compétences clés seront définies dans le cadre des réunions de l'Observatoire des Métiers et des Compétences.

- **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.

- **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 plus ancien (le mentor) qui transfère savoir, savoir-faire et savoir-être. Le mentoré choisit son mentor, qui se déclare volontaire.

2.4 L'égalité des chances, fondement de l'accès à l'emploi et de l'insertion

Il est rappelé que Peugeot Citroën Automobiles assure l'animation et le suivi des engagements en matière d'égalité professionnelle, et de diversité 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 qualitatifs et quantitatifs issus des accords précités pour assurer l'égalité des chances.

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

Par ailleurs, le Groupe poursuivra ses actions en faveur de l'égalité des chances au travers de :

- la signature de la Charte Entreprises & Quartiers avec le Ministère de la Ville soutenant l'insertion professionnelle des publics fragiles ou éloignés de l'emploi issus des quartiers prioritaires. En 2015 7,4% de l'ensemble des apprentis accueillis chez PSA sont issus d'un quartier prioritaire,
- la participation à des forums destinés à des étudiants moins favorisés : conseils notamment dans la rédaction de leur CV ou le déroulement d'un entretien de recrutement et dans les orientations de carrière ou de formation,
- le soutien à des associations aidant des étudiants méritants et boursiers durant toute la durée de leurs études au travers du parrainage par des professionnels de PSA.

Enfin, en interne, le Groupe renforcera également ses actions envers les tuteurs en développant un e-learning pour leur permettre de mieux appréhender l'accueil et le suivi d'un emploi jeune au sein de leur entité. Dans ce même esprit, une étude sur la reconnaissance du rôle des tuteurs sera engagée.

Chapitre 3 : Articulation des dispositifs d'adéquation des emplois et des compétences : GPEC, DAEC, PREC

La gestion de l'emploi et des compétences au sein de Peugeot Citroën Automobiles est prise en compte dans le cadre d'une Gestion Prévisionnelle et responsable des Emplois et des Compétences. Ces outils de GPEC permettent une gestion des compétences au service des collaborateurs et de la performance de l'entreprise.

Les conclusions de l'Observatoire des Métiers et des Compétences peuvent aboutir à rendre nécessaire la mise en œuvre d'un dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences (DAEC) spécifique, destiné à éviter les situations de sureffectifs ou d'accompagner les transformations collectives. Ce dispositif vise à garantir la sécurisation des emplois et des compétences, notamment via des dispositifs de mobilité tant internes qu'externes coordonnés avec les Plateformes Territoriales de Mobilité.

Toutefois, dans l'hypothèse de projets de réorganisation structurelle de l'entreprise nécessitant des mesures et un accompagnement complémentaires, celles-ci pourront prendre la forme d'un dispositif connu et déjà utilisé par le passé, via un Plan de Redéploiement des Emplois et des Compétences (PREC).

Le Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences (DAEC) ainsi que les mesures participant à la sécurisation de l'emploi dans le cadre des conclusions de l'Observatoire des Métiers et des Compétences est décrit en annexe du présent accord.

Il est précisé que les mesures décrites en annexe du présent accord constituent un socle minimum, qui pourra faire l'objet d'amélioration en tenant compte des retours d'expérience des dispositifs passés.

Le Groupe prend l'engagement d'une application de l'ensemble des mesures du dispositif du DAEC sur les trois années d'application de cet accord, sous réserve de l'homologation du dispositif par les services compétents de l'Administration.

3.1 La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) : les mesures participant à la sécurisation professionnelle dans le cadre de la gestion individuelle de l'emploi et de la mobilité interne

Dans le cadre des évolutions à venir de l'entreprise liées notamment à l'impact du numérique, de la digitalisation et plus globalement de l'évolution des technologies, Peugeot Citroën Automobiles confirme le besoin de disposer d'un certain nombre de mesures permettant d'une part d'accompagner en toute sécurité la reconversion de certains de ses salariés tant en interne qu'en externe, et d'autre part de faciliter la transition des salariés âgés vers leur départ en retraite.

➤ La mobilité interne

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.

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

- reclassement d'un salarié,
- candidature d'un salarié exerçant un métier sensible,
- salarié âgé de plus de 50 ans.

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

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

➤ La mobilité volontaire sécurisée

Les mesures d'accompagnement des périodes de mobilité volontaire sécurisée sans rupture du contrat de travail liant le salarié à Peugeot Citroën Automobiles s'adressent à des salariés qui souhaitent, à leur initiative, acquérir de nouvelles compétences chez d'autres employeurs.

❖ Salariés éligibles

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

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

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

❖ Modalités de mise en œuvre de la période de mobilité sécurisée

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

❖ **Durée de la période de mobilité sécurisée**

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

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

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

❖ **Retour anticipé**

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

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

❖ **Fin de la période de mobilité sécurisée**

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

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

Si le salarié ne souhaite pas reprendre son activité professionnelle au sein de Peugeot Citroën Automobiles, il adresse à son gestionnaire RH une lettre faisant état de son choix de ne pas réintégrer l'entreprise. Ce choix impliquera la rupture de son contrat de travail s'analysant en une démission dont la prise d'effet interviendra à la date de fin de la période de mobilité volontaire sécurisée. A sa demande, le salarié pourra ne pas exécuter son préavis qui ne lui sera pas indemnisé.

❖ **Statut du salarié pendant la période de suspension du contrat de travail**

Du fait de la suspension de son contrat de travail, la rémunération versée par Peugeot Citroën Automobiles est suspendue.

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

❖ **Garanties collectives et individuelles**

Le salarié mis à disposition par Peugeot Citroën Automobiles reste salarié de l'entreprise. Il bénéficie de toutes les dispositions résultant des conventions et accords collectifs (de branche, d'entreprise), des usages, ainsi que des garanties individuelles dont il bénéficie habituellement au sein de Peugeot Citroën Automobiles.

➤ **La création/reprise d'entreprise**

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

➤ **Le prêt de main d'œuvre**

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

❖ **Conditions de mise en œuvre du prêt de main d'œuvre**

La mise en œuvre des prêts de main d'œuvre par Peugeot Citroën Automobiles s'effectuera selon les conditions décrites dans l'accord de branche du 7 mai 2009 et la loi du 28 juillet 2011 à savoir notamment :

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

❖ **Situation des parties**

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

❖ **Période probatoire**

Afin de permettre aux salariés mis à disposition d'apprécier sereinement les conditions du prêt, il est convenu qu'une période probatoire sera mise en place pour les prêts de main d'œuvre effectués par Peugeot Citroën Automobiles dès lors qu'un élément essentiel du contrat de travail est modifié.

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

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

❖ **Garanties collectives et individuelles**

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

Il bénéficie de toutes les dispositions résultant des conventions et accords collectifs (de branche, d'entreprise), des usages, ainsi que des garanties individuelles dont il bénéficie habituellement au sein de PCA.

3.2 Le Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences (DAEC) : « Les mesures participant à la sécurisation de l'emploi dans le cadre des conclusions de l'Observatoire des Métiers et des Compétences »

▪ Le processus d'engagement du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences

La mise en œuvre du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences nécessite, préalablement, l'organisation d'une réunion de l'Observatoire des Métiers et des Compétences.

L'organisation du DAEC sera également soumise à un processus de consultation du Comité Central d'Entreprise sur la base des dispositions de l'article L2323-15 et des articles L.1233-30 et suivants du Code du Travail.

Selon les dispositions légales, l'information et la consultation du Comité Central d'Entreprise seront organisées dans le cadre maximum de deux réunions puisque les mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences seront issues du présent chapitre et qu'elles seront activées sur la base du volontariat. Ces réunions se tiendront dans les délais légaux.

Concernant les départs externes, ils seront réalisés sous réserve de volontariat du salarié dans le cadre de convention de rupture d'un commun accord. A ce titre, il sera donc privilégié la détermination des mesures d'accompagnement du projet d'adéquation dans le cadre de la rédaction d'un document unilatéral de l'employeur, soumis à l'homologation de la Direccte après la fin de la procédure d'information/consultation du Comité Central d'Entreprise.

➤ Les salariés éligibles

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

Seront éligibles aux mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences sur la base du simple volontariat :

- pour le dispositif de maintien dans l'emploi des salariés dits « âgés », le congé de maintien dans l'emploi des seniors s'appliquera :
 - aux Ouvriers Professionnels, Employés, TAM et cadres - Hors métiers en tension,
 - aux Ouvriers Polyvalents UEP sur les sites en sureffectif d'OPUEP.
- Pour les sites en sous-effectif Ouvriers Polyvalent UEP, le congé de maintien dans l'emploi des seniors s'appliquera aux Ouvriers Polyvalents UEP :
 - en situation de handicap reconnu,
 - ayant un problème important d'employabilité et sur la base du double volontariat (validation de la hiérarchie),
 - dans le cadre du principe de substitution.

Pour les mesures de mobilité externe sécurisée (congé de transition professionnelle, congé de reclassement volontaire, projet professionnel, passeport de transition professionnelle, création ou reprise d'entreprise ...), ces mesures s'appliqueront :

- Pour les Opérateurs Polyvalent d'UEP, selon les mêmes conditions que celles évoquées précédemment pour le congé de maintien dans l'emploi des salariés « âgés ».
- Pour les Ouvriers Professionnels, Employés, TAM et Cadres :

- aux salariés positionnés sur un métier sensible au sens de la définition donnée par l'Observatoire des Métiers et des Compétences,
- aux salariés positionnés sur un métier à l'équilibre, par application du principe de substitution,
- aux salariés en situation d'inadéquation. Un salarié est en situation d'inadéquation dès lors que sa situation nécessite un accompagnement pour trouver une meilleure adéquation par rapport à la fonction ou au poste occupé.

De manière générale, les salariés positionnés sur un métier en tension, en expatriation, ainsi que les salariés désignés comme Cadres Dirigeants et Cadres Supérieurs ne sont pas éligibles aux mesures de mobilités externes sécurisées.

Les mesures décrites dans le Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences ne doivent pas conduire les salariés à recourir directement au bénéfice de l'assurance chômage, sauf pour les créateurs ou repreneurs d'entreprise qui peuvent bénéficier des aides de ce régime, afin de sécuriser et viabiliser le projet de création ou de reprise.

Ne pourront pas bénéficier des mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences les salariés, normalement éligibles suivant les principes exposés ci-dessus, mais qui :

- sont titulaires d'un contrat à durée déterminée,
- auront moins d'un an d'ancienneté au moment où ils souhaiteront adhérer au dispositif,
- pourraient faire liquider un avantage retraite à taux plein dans les 12 mois suivant la rupture effective de leur contrat de travail dans le cadre du plan (à l'exception du dispositif de maintien dans l'emploi des salariés « âgés »).

➤ **Les structures d'animation du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences**

L'accompagnement du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences sera réalisé par une animation organisée par les Espaces de Mobilités et Développement Professionnel (EMDP), implantés sur chaque site de Peugeot Citroën Automobiles. Les EMDP assurent un rôle d'information et de conseil auprès des salariés et des managers.

❖ **Structure centrale**

Une structure centrale est en place créée au sein de la DRH et est chargée d'une animation coordonnée des Espaces de Mobilité et Développement Professionnel des sites.

La structure centrale garantira la cohérence de l'application des mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences.

Elle apportera un soutien méthodologique aux Espaces de Mobilité et Développement Professionnel. Elle fournira les outils de pilotage qui serviront notamment aux réunions de la commission centrale de suivi et aux réunions des commissions locales de suivi.

La structure centrale permettra également de coordonner les différents événements (job datings, présentation d'entreprise, atelier CV...) et de mutualiser les bonnes pratiques.

❖ **Espaces de Mobilité et Développement Professionnel (EMDP)**

Afin d'assurer la mise en œuvre du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences, les Espaces de Mobilité et Développement Professionnel (EMDP) sont pérennisés sur chaque site concerné.

Composé de spécialistes des métiers RH et de salariés ayant exercé un rôle d'encadrement, l'Espace de Mobilité et de Développement Professionnel sera aidé par des cabinets de reclassement spécialisés dans l'accompagnement des salariés.

L'Espace de Mobilité et de Développement Professionnel sera composé d'un Responsable rendant compte directement au Responsable Relations Sociales et Humaines de l'établissement de l'avancement du dispositif et, le cas échéant, des éventuelles difficultés rencontrées. Il assurera le suivi des dossiers depuis leur phase de constitution jusqu'à leur présentation au Responsable Relations Sociales et Humaines de l'établissement.

Le Responsable de l'Espace de Mobilité et de Développement Professionnel sera assisté dans l'ensemble de ses missions par des conseillers dédiés aux missions décrites ci-dessous. Ces conseillers seront, pour la plupart, des Gestionnaires RH.

Les informations d'ordre privé dont les conseillers de l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel auront à connaître resteront confidentielles.

❖ **Le suivi du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences**

Le Comité Central d'Entreprise sera informé tous les semestres lors de la réunion ordinaire du déroulement du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences. Les Comités d'Etablissement des sites recevront une information lors de la réunion mensuelle du Comité d'Etablissement.

Le suivi portera sur l'ensemble du dispositif.

Un bilan de l'activité des Espaces de Mobilité et Développement Professionnel et du cabinet de reclassement sera également présenté (recherche d'emplois externes, nombre de forums, ateliers CV, reconstitutions de carrière).

Au-delà du suivi réalisé avec le Comité Central d'Entreprise et avec les Comités d'Etablissement des sites concernés, une commission de suivi sera constituée. Elle sera chargée de veiller à la bonne application des mesures durant toute leur durée d'application.

Au niveau central, cette commission sera pilotée par DRH.

Au niveau des établissements, elle sera organisée et animée par les Responsables des Relations Sociales et Humaines.

➤ **Le congé de maintien dans l'emploi des salariés âgés**

❖ **Principes**

Le congé de maintien dans l'emploi se traduit par une dispense totale d'activité professionnelle, dès le premier jour d'entrée dans la mesure, quelle que soit l'activité principale de l'établissement (industrielle, tertiaire ou R&D).

Ce congé est d'une durée minimale d'un mois. Il ne peut excéder 36 mois avant la date de liquidation d'une pension de retraite à taux plein, pour les salariés de statut ouvrier, employé ou TAM.

Le congé de maintien dans l'emploi des salariés « âgés » de statut cadre est fixé au maximum à 24 mois.

Pendant la dispense d'activité, le salarié perçoit une rémunération égale à 70% de la rémunération moyenne brute perçue au cours des 12 mois précédant l'entrée dans la mesure souscrite. Il a la possibilité de compléter cette garantie de ressources par la monétisation des droits issus de ses compteurs individuels, sans excéder 100% de la garantie et sous la forme d'un lissage, sur tout ou partie du congé. La décision du salarié doit être prise avant le départ en congé.

Le salarié doit apporter la preuve qu'il peut justifier de la liquidation d'une pension de retraite à taux plein à l'issue du congé.

La sortie de la mesure se fait dans le cadre d'un départ volontaire en retraite (versement de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite). L'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite versée sera calculée sur la base de la rémunération perçue au titre des 12 derniers mois d'activité à temps plein.

Si de nouveaux textes relatifs au calendrier des retraites induisent un décalage entre la date prévisible de départ en retraite à taux plein et la durée d'adhésion maximale aux mesures précitées, les signataires conviennent de se rencontrer pour examiner d'éventuels ajustements.

❖ **Accompagnement des congés de maintien dans l'emploi des salariés « âgés »**

L'attractivité de ces mesures permettant le maintien dans l'emploi des salariés « âgés » est renforcée par des dispositifs d'accompagnement financiers.

✚ **Plancher de ressources**

Afin d'assurer aux salariés un minimum de ressources, Peugeot Citroën Automobiles garantit un plancher de rémunération fixé à 1.800 euros bruts en moyenne sur 12 mois, pour un salaire brut de référence temps plein établi sur 12 mois avant le départ en congé.

Pour un salarié travaillant à temps partiel avant l'entrée dans la mesure, une valeur « plancher » forfaitaire et proratisé est appliquée. Elle est fixée à 1.450 euros brut par mois.

✚ **Majoration de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite à taux plein**

En sortie de dispositif, les salariés feront liquider une pension de retraite à taux plein. Ils bénéficieront du versement de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite, majorée de 20 %. Cette majoration est indépendante de la durée du congé de maintien dans l'emploi et elle sera versée dès le mois d'entrée dans un congé de maintien dans l'emploi.

Le montant total de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite à taux plein, en incluant la majoration, ne pourra pas être inférieur à un mois du salaire de référence brut.

✚ **Prise en charge des cotisations salariales aux régimes vieillesse**

Peugeot Citroën Automobiles prendra en charge l'écart de cotisations salariales et patronales entre un salaire reconstitué à temps plein (salaire de gestion) et le salaire effectivement perçu.

Sont concernés :

- le régime d'assurance vieillesse de la Sécurité Sociale,
- les régimes de retraite AGIRC et ARRCO,
- le régime de retraite PSA à cotisations définies.

✚ **Monétisation des droits issus des compteurs individuels pour le rachat de trimestres**

Afin de permettre aux salariés de profiter plus tôt de leur avantage vieillesse, les droits RTT issus des compteurs individuels pourront être monétisés, y compris dans le cadre d'un départ direct à la retraite.

Tout salarié aura la possibilité de racheter les trimestres manquants nécessaires à la liquidation d'une pension de retraite à taux plein, dans la limite de 12 trimestres.

Une avance correspondant à 75% au maximum de la valorisation des droits individuels pourra être accordée à la demande expresse du salarié, qui communiquera à cette occasion le devis fixant le montant estimé du rachat. Ce devis est établi par la CNAV.

➤ **Le congé de longue durée**

❖ **Principes**

L'entreprise entend favoriser, par un dispositif d'aides, les congés de longue durée. Ces congés constituent un levier d'ajustement des emplois et des compétences, ainsi qu'une alternative à l'activité partielle, pendant une période de transformations industrielles et de redressement du Groupe. Ils permettent également de sécuriser les salariés dans leur emploi.

Pendant toute la durée du congé établie sur une base forfaitaire de 24 mois, le contrat de travail du salarié est suspendu. Ce dernier reste inscrit aux effectifs de Peugeot Citroën Automobiles.

Le cas échéant, le salarié informe son gestionnaire de carrière de l'exercice d'une activité professionnelle externe.

Pendant la période de congé, le salarié doit respecter son obligation de loyauté à l'égard de l'Entreprise.

A l'issue du congé, le salarié réintègrera son emploi ou un emploi équivalent au sein de PCA et dans son établissement d'origine.

Le congé de longue durée pourra être rompu de manière anticipée, c'est-à-dire avant l'échéance des 24 mois, dans la seule hypothèse de l'adhésion du salarié à une mesure de mobilité externe sécurisée, voire à un congé senior, sous réserve de l'ouverture d'un dispositif homologué.

Le congé de longue durée est formalisé par voie d'avenant au contrat de travail.

❖ **Mesures d'accompagnement**

Le salarié bénéficie d'un maintien de son ancienneté et des avantages liés pendant toute la période du congé de longue durée. Il n'acquerra pas de congés payés légaux, ni de congés d'ancienneté.

Il continue également à bénéficier des garanties collectives de l'Entreprise, soit la complémentaire santé (cotisations prélevées sur la base d'un salaire fictivement reconstitué à 100%) et la prévoyance.

Le congé de longue durée est rémunéré 600 euros bruts par mois et donne lieu à l'établissement d'un bulletin de paie. Si pendant la période du congé, le salarié travaille pour le compte d'un autre employeur, le versement de la rémunération n'est pas suspendu. Une prime d'incitation correspondant à 3 mois du salaire brut de référence sera également versée au salarié. Cette prime sera soumise aux cotisations légales en vigueur ainsi qu'à l'impôt sur le revenu. Le versement s'effectuera au moment du départ effectif en congé.

Le salarié cotise aux régimes de retraite générale et complémentaire sur la base de la rémunération versée. Cette rémunération permet de valider des trimestres d'assurance au régime général, par application de l'article R 351-9 du code de la Sécurité Sociale.

En cas d'adhésion à une mesure externe sécurisée, au cours du congé de longue durée, le montant de ladite prime sera déduit des indemnités de rupture. En revanche, le salarié bénéficiera des autres aides financières attachées à la mesure choisie.

Un salarié qui bénéficie d'un congé de longue durée tel que défini dans le cadre du PREC 2013, ou un autre CLD, n'aura pas accès à cette mesure. Il en va de même pour le salarié en congé sabbatique, y compris au terme dudit congé.

➤ Les mesures de mobilité externe sécurisée

Dans le cadre du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences, les salariés remplissant les conditions d'éligibilité décrites pourront se porter candidats à des mesures de mobilité externe sécurisée, entraînant la rupture d'un commun accord du contrat de travail pour motif économique.

Il s'agit des mesures suivantes :

- le Congé et le Passeport de Transition Professionnelle,
- le congé de reclassement volontaire,
- la mobilité professionnelle externe vers un autre employeur ou dans le cadre d'une création/reprise d'entreprise.

❖ *Congé de Transition Professionnelle (CTP)*

✚ Principes

Le dispositif du Congé de Transition Professionnelle vise à faciliter la mobilité externe de salariés volontaires, en associant une promesse d'embauche individuelle en CDI dans une entreprise partenaire à l'engagement du collaborateur concerné de suivre un parcours de formation, d'une durée de 300h maximum, adapté à son futur emploi. Les parties ont souhaité améliorer la sécurisation des candidats à ce dispositif en permettant la mise en œuvre d'une période de mobilité probatoire, permettant le retour du collaborateur dans l'hypothèse où la période d'essai s'avèrerait non concluante.

Dans ce cadre, le dispositif du Congé de Transition Professionnelle sera aménagé et prendra la forme d'une période de préavis d'une durée maximale de 3 mois au cours de laquelle le salarié sera rémunéré à hauteur de son salaire habituel et dispensé de travail pour PCA, mais devra suivre les actions de formations prévues. La durée du CTP sera définie uniquement en fonction de la durée des actions de formation et sera indépendante de la durée conventionnelle du préavis du salarié.

A l'issue de la formation, le salarié peut activer une période de mobilité probatoire correspondant à la période d'essai, sans excéder 6 mois. Cette période ouvre la possibilité au salarié de tester le poste et l'environnement de travail chez le nouvel employeur.

La formule du Congé de Transition Professionnelle bénéficiera alors d'une sécurisation identique à celle mise en œuvre dans le cadre d'un PTP. Le salarié réintégrera Peugeot Citroën Automobiles, dans son dernier emploi ou un emploi équivalent :

- si le programme de formation n'est pas suivi jusqu'à son terme, ou si le salarié n'obtient pas son diplôme ou sa certification,
- en cas d'échec de la période de mobilité probatoire, constaté par l'entreprise partenaire ou le salarié lui-même.

✚ Sélection par l'entreprise partenaire

La sélection des candidats est effectuée par l'entreprise partenaire en fonction de ses propres processus et critères de recrutement, dans le respect des lois et règlements en vigueur.

La sélection du candidat par l'entreprise partenaire portera notamment sur sa capacité à suivre le cursus de formation qui aura été établi conjointement avec Peugeot Citroën Automobiles pour lui permettre d'acquérir un complément de compétences nécessaires au nouvel emploi proposé.

Au terme du processus de recrutement, l'entreprise partenaire informera le candidat du résultat positif ou négatif de son entretien de recrutement, dans un délai d'un mois maximum après la fin du processus de recrutement.

Entrée dans le dispositif de transition professionnelle

Après validation définitive de sa candidature par le nouvel employeur et détermination du cursus de formation, le salarié entrera en congé de reclassement pour Transition Professionnelle pendant une durée de 3 mois maximum.

Il réalise, pendant cette durée, des actions de formation nécessaires à sa prise de poste chez le nouvel employeur.

A la fin de cette période, le salarié signera avec l'entreprise partenaire son nouveau contrat de travail.

Rupture du contrat de travail PCA

La convention de rupture pour motif économique établie lors de l'entrée dans la mesure prendra effet, au plus tard, à échéance de la période de mobilité probatoire.

Modalités financières du départ

Les sommes suivantes seront versées au moment de la rupture du contrat de travail seront identiques à celles applicables dans le cadre du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences en cas de mesure de mobilité externe auprès d'un autre employeur.

Passeport de Transition Professionnelle (PTP)

Principes

Tout en donnant au salarié les moyens de réussir son intégration professionnelle au sein d'une entreprise partenaire de la Plate-Forme Régionale au travers d'un parcours complet de formation, le passeport sécurise son projet professionnel, en lui offrant la possibilité de revenir chez Peugeot Citroën Automobiles, en cas d'échec aux formations ou de rupture de la période probatoire, à l'initiative du nouvel employeur ou à son initiative.

Sélection par l'entreprise partenaire

La sélection des candidats est effectuée par l'entreprise partenaire en fonction de ses propres processus et critères de recrutement, dans le respect des lois et règlements en vigueur.

L'entreprise partenaire analyse notamment la capacité du salarié à suivre un parcours de reconversion de plus de 300 heures pour les ouvriers et entre 100 et 300 heures pour les Employés, les TAMs et les cadres, qui aura été établi conjointement avec Peugeot Citroën Automobiles.

Le cursus de formation devra permettre au salarié d'acquérir les compétences de base exigées pour tenir l'emploi proposé.

Au terme du processus de recrutement et dans un délai d'un mois maximum, l'entreprise partenaire informe le candidat du résultat positif ou négatif de son entretien de recrutement.

Modalités du Passeport de transition professionnelle

Après validation de sa candidature par le nouvel employeur, matérialisée par une promesse d'embauche sous contrat de travail à durée indéterminée, et définition du programme de

formation, le salarié bénéficie du passeport de transition professionnelle, pour la durée du cursus de formation, prolongée le cas échéant par une période de mobilité probatoire.

Une convention signée par Peugeot Citroën Automobiles, l'entreprise partenaire et le salarié, fixera les obligations incombant à chaque partie pendant le déroulement de la formation. Si un organisme de formation externe est en charge des actions de formation, il sera également signataire de la convention précitée.

Pendant la période de formation, le salarié pourra être amené à suivre un stage pratique chez l'entreprise partenaire.

Le contrat de travail Peugeot Citroën Automobiles n'est pas suspendu pendant cette période. Le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération habituelle, par référence à ses horaires contractuels. Il acquiert des congés payés et continue à relever des régimes de complémentaire santé et de prévoyance PCA.

A l'issue de la formation, le salarié peut activer une période de mobilité probatoire correspondant à la période d'essai, sans excéder 6 mois. Cette période ouvre la possibilité au salarié de tester le poste et l'environnement de travail chez le nouvel employeur. Un avenant de suspension au contrat de travail indique l'objet et la durée de la période probatoire. Dans l'hypothèse où le salarié suit un stage pratique dans l'entreprise d'accueil, la durée de celui-ci pourra le cas échéant être déduite de la période d'essai.

✚ Sécuration de la mesure

La formule du Passeport de Transition Professionnelle est doublement sécurisée. Le salarié réintégrera Peugeot Citroën Automobiles, dans son dernier emploi ou un emploi équivalent :

- si le programme de formation n'est pas suivi jusqu'à son terme, ou si le salarié n'obtient pas son diplôme ou sa certification,
- en cas d'échec de la période de mobilité probatoire, constaté par l'entreprise partenaire ou le salarié lui-même.

✚ Rupture du contrat de travail PCA

Au terme de la transition professionnelle, le salarié signera avec l'entreprise partenaire son nouveau contrat de travail.

La convention de rupture pour motif économique établie lors de l'entrée dans la mesure prendra effet, au plus tard, à échéance de la période de mobilité probatoire.

✚ Modalités financières du départ

Les sommes suivantes seront versées au moment de la rupture du contrat de travail seront identiques à celles applicables dans le cadre du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences en cas de mesure de mobilité externe auprès d'un autre employeur.

❖ Congé de reclassement volontaire

Si un salarié présente un projet professionnel vers un autre employeur (en CDI, CDD ou CTT d'au moins 6 mois) se concrétisant rapidement ou s'il souhaite construire un projet de création/reprise d'entreprise ou s'inscrire dans un cursus de formation long, il pourra lui être accordé la possibilité d'entrer dans un congé de reclassement volontaire.

Le congé de reclassement correspond à la durée du préavis conventionnel auquel s'ajoute une durée supplémentaire de 4 mois. La durée totale ne sera pas inférieure à 4 mois mais ne pourra pas être supérieure à 12 mois. Il sera indemnisé à 100 % pendant la durée du préavis conventionnel et à 65 % au-delà. A l'issue du congé de reclassement, le contrat de travail est rompu.

❖ **Départ volontaire pour réaliser un projet professionnel externe**

Les salariés éligibles aux mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences pourront faire acte de volontariat sous réserve de disposer d'un projet professionnel matérialisé par :

- un nouveau contrat de travail (CDI ou CDD d'au moins 6 mois) ou une lettre d'engagement (précisant l'emploi, la qualification, la nature du contrat, la date d'embauche et la rémunération),
- un dossier de création ou de reprise d'entreprise y compris dans le cadre du statut d'auto-entrepreneur.

❖ **Conditions d'exécution du préavis**

✚ **Dans l'hypothèse d'un congé de reclassement**

Pendant la durée du congé de reclassement qui inclura la période de préavis, le salarié sera totalement dispensé d'activité professionnelle et devra se consacrer exclusivement à la concrétisation des actions de formations (transition professionnelle) ou à la mise en œuvre de son projet professionnel.

Le contrat de travail du salarié prendra fin d'un commun accord pour motif économique à l'issue du congé de transition professionnelle et du congé de reclassement.

✚ **Dans l'hypothèse d'un projet professionnel (autre emploi ou création/reprise d'entreprise, hors CTP)**

Le contrat de travail du salarié prendra fin d'un commun accord des parties pour motif économique, à l'issue du préavis. Le salarié pourra bénéficier, à sa demande, d'une dispense totale ou partielle du préavis afin de pouvoir mettre en œuvre son projet dans les plus brefs délais. En cas de dispense, le préavis sera rémunéré au prorata du préavis réalisé.

Dans le cas d'un projet professionnel vers un autre employeur, le salarié pourra, avant la prise d'effet de la convention de rupture :

- bénéficier, à sa demande, d'une période de mobilité probatoire entraînant la suspension de son contrat de travail, afin de lui permettre de réaliser la période d'essai chez son nouvel employeur. L'avenant indique l'objet et la durée de la période de mobilité. En cas d'échec de la période d'essai chez le nouvel employeur, le salarié retrouvera son emploi ou un emploi de même nature au sein de Peugeot Citroën Automobiles,
- demander le bénéfice d'une période de mobilité volontaire sécurisée comme période probatoire. Sa durée sera néanmoins limitée à 6 mois. Au terme de la période de mobilité volontaire sécurisée, soit le salarié réintégrera son emploi ou un emploi similaire au sein de son établissement d'origine, soit la convention de rupture d'un commun accord pour motif économique prendra effet.

❖ **Modalités financières du départ**

✚ **Modalités financières communes à toutes les mesures externes**

Les sommes suivantes seront versées au moment de la rupture du contrat de travail :

- les éléments du solde du contrat calculés au prorata du temps de travail (salaire, congés, etc.),

- une indemnité de départ volontaire équivalente à l'indemnité de licenciement calculée selon le barème issu de l'avenant de septembre 2007 intégré dans l'accord sur le Nouveau Contrat Social du 24 octobre 2013,
- une indemnité complémentaire d'incitation équivalente à 4 mois de salaire (le salaire de référence étant la rémunération brute moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail. En cas de salaire incomplet durant la période de référence, le salaire serait reconstitué selon la législation en vigueur).

❖ **Prise en charge d'un différentiel de rémunération (hors création et reprise d'entreprise)**

L'objectif est de garantir la prise en charge d'un différentiel de rémunération au salarié reclassé à l'extérieur du Groupe PSA pendant une durée de 12 mois, à compter de la sortie des effectifs.

Le différentiel de rémunération permet de compenser tout ou partie de l'écart de rémunération lorsque le salarié reclassé chez un nouvel employeur en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois perçoit un salaire moindre que le salaire auparavant perçu chez Peugeot Citroën Automobiles.

De manière générale, le différentiel de rémunération pourra être versé pour un ou plusieurs contrats de travail avec le même employeur, ou un employeur distinct, pendant la période d'application de la mesure.

Le montant du différentiel de rémunération sera calculé en fonction du montant de la perte de salaire, après comparaison entre le salaire net antérieur et le salaire net de reclassement, sous réserve d'un plafond fixé à 300 euros par mois, bruts de CSG/CRDS, pour les 6 premiers mois de reclassement, et de 200 euros par mois, bruts de CSG/CRDS, pour les 6 mois suivants.

❖ **Aide complémentaire à la création et à la reprise d'entreprise y compris dans le cadre du statut d'auto-entreprise**

L'utilisation d'un véhicule automobile peut être une nécessité dans certaines activités. Ainsi, pour un projet professionnel pour création d'entreprise et dans le cadre d'un congé de reclassement débouchant sur un projet de création d'entreprise, le salarié pourra acquérir un véhicule neuf ou d'occasion VP ou VUL à des conditions particulières.

Cette possibilité sera ouverte pendant 6 mois après la rupture du contrat de travail.

❖ **Retraite supplémentaire PSA à cotisations définies**

Les droits résultant des cotisations salariales et patronales versées au titre du régime supplémentaire de retraite PSA sont définitivement acquis.

Le salarié a également la possibilité de faire des versements individuels facultatifs.

A partir de la date de rupture du contrat de travail, le compte individuel ne peut plus être alimenté par de nouvelles cotisations salariales ou patronales.

Les salariés dont le contrat de travail a été rompu, ont le choix :

- de conserver leur compte individuel au sein de l'assureur actuel. Dans ce cas, leur compte individuel sera géré dans les mêmes conditions jusqu'à la liquidation de droits de retraite,

- ou de demander, sans limite de délai après la date de rupture du contrat de travail, le transfert de leur compte individuel vers un régime du même type proposé par le nouvel employeur ou un Plan Epargne Retraite Populaire souscrit, à titre individuel, auprès d'un organisme assureur.

Aucun frais de transfert des fonds ne sera imputé.

❖ **Epargne salariale**

Le salarié qui quitte le Groupe se verra remettre un Livret d'Epargne Salariale reprenant ses avoirs détenus auprès de Natixis Interepargne.

Le salarié bénéficiera de la participation et de l'intéressement au titre de l'exercice de la rupture de son contrat de travail, ceux-ci étant calculés prorata temporis.

La rupture du contrat de travail est un « cas de déblocage anticipé ». Celui-ci peut concerner tous les avoirs (participation, intéressement, versements volontaires) investis sur tous les Plans du Plan d'Epargne Entreprise PSA Peugeot Citroën.

Le déblocage ne peut intervenir qu'en une seule fois. En conséquence, les avoirs qui n'auraient pas été débloqués restent investis et conservent leur durée d'indisponibilité initiale. Le motif invoqué ne pourra être réutilisé pour un autre déblocage.

❖ **Complémentaire santé et régime de prévoyance**

Pendant la durée du congé de reclassement, le salarié est toujours inscrit à l'effectif et perçoit une allocation de remplacement versée par Peugeot Citroën Automobiles. A ce titre, il bénéficiera du maintien du régime de complémentaire santé obligatoire et de prévoyance de Peugeot Citroën Automobiles. Seront prélevées sur l'allocation du congé de reclassement les cotisations, employeur et salarié, au régime de complémentaire santé. Le bénéfice de la prévoyance est acquis sans cotisation.

❖ **Aide à la Formation (hors projet professionnel pour autre emploi)**

Si le projet impose une remise à niveau ou l'acquisition d'une formation professionnelle complémentaire, l'entreprise prendra en charge une formation de mise à niveau, facilitant l'intégration et l'adaptation du salarié dans son nouveau projet professionnel.

Le contenu et la durée de la formation devront être validés par l'Espace de Mobilité et de Développement Professionnel. Son financement sera plafonné à 300 heures de formation, dans la limite de 7.500 euros.

3.3 Le Plan de Redéploiement des Emplois et des Compétences (PREC) : les mesures participant à la sécurisation de l'emploi dans le cadre des réorganisations de l'entreprise

Les éventuels projets de réorganisation structurelle de l'entreprise (exemple : situation de sureffectif important) pourront nécessiter une utilisation des outils déployés dans le cadre des Plans de Redéploiement des Emplois et des Compétences (PREC).

Une réorganisation structurelle se définit comme la nécessité d'adapter, sans délai les effectifs de Peugeot Citroën Automobiles.

Les mesures décrites ci-dessous constituent un socle minimum. A l'occasion de la mise en œuvre d'un projet de réorganisation, ce socle pourra être complété, notamment par retour d'expérience des Plans de Redéploiement des Emplois et des Compétences (PREC) antérieurs.

Handwritten notes and signatures: "el", "57", "FD", "87", "XC".

▪ Le processus d'engagement du PREC

Le déploiement des mesures sociales accompagnant les projets de réorganisation nécessitera l'organisation d'un processus de consultation du Comité Central d'Entreprise sur la base des dispositions de l'article L.2323-15 et des articles L. 2323-30 et suivants du Code du travail, la consultation portant à la fois sur le projet de réduction d'effectifs, sur les modalités de mise en œuvre et sur le contenu du « PREC ».

Selon les dispositions légales, l'information et la consultation du Comité Central d'Entreprise seront organisées dans le cadre maximum de deux réunions puisque les mesures du Plan de Redéploiement des Emplois et des Compétences seront issues du présent chapitre et seront activées sur la base du volontariat. Ces réunions se tiendront dans les délais légaux.

La réduction des effectifs imposée par des réorganisations ne pourra prévoir que des départs externes volontaires dans le cadre de convention de rupture d'un commun accord pour motif économique.

En fonction de l'ampleur du projet, Peugeot Citroën Automobiles décidera de privilégier la détermination des mesures d'accompagnement du projet de réorganisation, dans le cadre de la rédaction d'un document unilatéral soumis à l'homologation de la Direccte, ou dans le cadre de la négociation et la signature d'un accord majoritaire au sens de l'article L. 1233-24-1 du Code du travail.

▪ Les salariés éligibles

Seront concernées par les mesures déployées, les catégories professionnelles visées par le projet de réorganisation à l'exclusion des salariés positionnés sur un métier qui aura été défini comme étant exclu du dispositif. Les métiers exclus sont ceux pour lesquels la perte de compétence pourrait porter préjudice à l'entreprise et à sa compétitivité.

Ces mesures ne doivent pas conduire les salariés à recourir directement au bénéfice de l'assurance chômage, sauf pour les créateurs ou repreneurs d'entreprise qui peuvent bénéficier des aides de ce régime, afin de sécuriser et viabiliser le projet de création ou de reprise d'entreprise.

Ne pourront pas bénéficier des mesures du Plan de Redéploiement des Emplois et des Compétences les salariés, normalement éligibles suivant les principes exposés ci-dessus, mais qui :

- sont titulaires d'un contrat à durée déterminée,
- auront moins d'un an d'ancienneté au moment où ils souhaiteront adhérer au dispositif,
- pourraient faire liquider un avantage retraite à taux plein dans les 12 mois suivant la rupture effective de leur contrat de travail dans le cadre du plan (à l'exception du dispositif de maintien dans l'emploi des salariés « âgés »).

▪ L'animation du PREC

L'Espace de Mobilité et Développement Professionnel tel que décrit précédemment du présent document constitue la structure d'animation du projet de réorganisation.

ce
sn FO sn
xc

▪ **Les mesures supplémentaires en faveur des salariés âgés**

❖ **Temps partiel de fin de carrière à 80%**

Les salariés qui souhaiteront réduire leur temps de travail, au cours des deux années précédant la liquidation de leur retraite, pourront le faire dans les conditions définies ci-dessous.

Les conditions d'éligibilité seront les suivantes :

- remplir les conditions d'âge et de trimestres pour pouvoir faire liquider une retraite à taux plein deux ans après le début du temps partiel de fin de carrière,
- avoir 5 ans d'ancienneté dans le Groupe.

Le salarié qui adhère au dispositif de temps partiel fin de carrière apporte la preuve qu'il peut faire liquider une retraite à taux plein dans les délais requis et s'engage à faire effectivement liquider sa retraite à l'issue de son temps partiel. Cet engagement est inscrit dans l'avenant au contrat de travail fixant les modalités d'organisation du temps de travail.

Il sera proposé au salarié à temps complet de bénéficier d'un travail à temps partiel de 80 % en moyenne.

Les salariés qui travaillent déjà à 80 % en moyenne dans le cadre d'un aménagement du temps de travail pour convenances personnelles, dans le cadre d'une reprise thérapeutique ou en invalidité 1^{ère} catégorie seront éligibles à cette mesure. Il leur sera proposé la signature d'un nouvel avenant à leur contrat de travail. Leur régime horaire actuel sera maintenu.

Cette nouvelle organisation de travail pourra être mise en œuvre sous la forme d'une répartition en 2 périodes :

- une période à temps plein,
- une période sans activité.

Dans ce cas, la rémunération, calculée au prorata du temps de travail, sera lissée sur les deux périodes.

❖ **Mesures d'accompagnement**

Sous réserve de la liquidation effective de la retraite à l'issue du temps partiel, une aide compensatrice se déclinera sous la forme :

- d'une indemnité mensuelle compensatrice représentant 5 % du salaire brut de référence des 12 mois précédant le passage à temps partiel. Elle sera versée pendant la durée du temps partiel et soumise aux cotisations en vigueur et imposable,
- de la prise en charge par l'entreprise du maintien des cotisations d'assurance vieillesse, des régimes AGIRC et ARRCO et du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies (retraite supplémentaire PSA) sur la partie du salaire reconstituée à temps plein. La prise en charge concernera la part des cotisations employeur et salarié,
- à l'issue de cette période, l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite versée sera calculée sur la base de la rémunération perçue au titre des 12 derniers mois d'activité à temps plein.

❖ Départ volontaire à la retraite à taux plein à l'initiative du salarié

Certains salariés peuvent souhaiter mettre fin à leur carrière professionnelle par un départ volontaire à la retraite à taux plein. Le poste ainsi libéré par leur départ peut permettre d'améliorer les mobilités internes.

Ces départs volontaires à la retraite s'effectuent selon les modalités suivantes :

- versement de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite,
- majoration, à hauteur de 3 mois de salaire, sans distinction de catégorie socio-professionnelle du salarié et de son ancienneté au moment du départ.

La rupture du contrat de travail permet au salarié de procéder à un déblocage de son épargne d'entreprise.

▪ Les mesures de mobilité externe du PREC

Il s'agit des mesures suivantes, déjà décrites précédemment :

- le Congé et le Passeport de Transition Professionnelle (CTP ou PTP),
- le congé de reclassement volontaire,
- la mobilité professionnelle externe vers un autre employeur ou dans le cadre d'une création/reprise d'entreprise.

❖ Modalités financières du départ

Le salarié adhérent à l'une de ces mesures recevra :

- Les éléments du solde du contrat calculés prorata temporis (salaire, congés).
- Une indemnité de départ volontaire équivalente à l'indemnité de licenciement calculée selon le barème issu de l'avenant de septembre 2007 à l'accord GPEC d'avril 2007.
- une indemnité complémentaire d'incitation équivalente à 4 mois de salaire (le salaire de référence étant la rémunération brute moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail. En cas de salaire incomplet durant la période de référence, le salaire serait reconstitué selon la législation en vigueur).

❖ Création / reprise d'entreprise (essaimage)

En complément des mesures applicables en cas de mobilité professionnelle externe, il est prévu les mesures suivantes :

📌 Achat aidé d'un véhicule

L'utilisation d'un véhicule automobile peut être dans certaines activités une nécessité.

Ainsi, dans le cadre de la création ou de la reprise d'entreprise, le salarié pourra acquérir un véhicule d'occasion VP ou VUL à des conditions particulières telles que pratiquées dans le PREC 2013.

Cette possibilité sera ouverte pendant 6 mois après la rupture du contrat de travail pour création ou reprise d'entreprise.

✚ Indemnité complémentaire individuelle de création ou de reprise d'entreprise, dont le montant est fixé à 6.000 €

Cette indemnité est versée en deux fois : une première moitié dès la présentation du justificatif de création ou de reprise d'entreprise (Kbis, immatriculation au Registre du Commerce et des Sociétés ou au répertoire des métiers ou à l'URSSAF), et la seconde moitié après 6 mois d'activité de l'entreprise suivant l'immatriculation (sur justificatif du maintien d'une activité réelle).

Les éventuelles aides publiques, accordées par l'Etat au salarié concerné, peuvent se rajouter à cette indemnité.

✚ Indemnité d'aide à l'emploi local de 2.000 €.

Cette indemnité sera versée, lors du premier versement cité ci-dessus, si la création ou la reprise d'entreprise a lieu dans le bassin d'emploi du site d'affectation initial du salarié.

✚ Indemnité de soutien à la création d'emploi.

Le montant est fixé à 1.000 € et sera versé, lors du second versement, dès lors que le salarié reprenneur ou créateur d'emploi établit avoir déclaré à l'URSSAF (déclaration unique d'embauche) un salaire dans les 6 mois suivant la création d'entreprise.

Le nombre d'indemnités de soutien à la création d'emploi est plafonné à 2 (emplois à temps plein), soit 2.000 € pour deux emplois créés.

Pour bénéficier de ces trois aides, les salariés doivent :

- créer ou reprendre une entreprise, à condition d'en exercer effectivement le contrôle c'est-à-dire détenir au moins 51 % du capital et bénéficier, à cette occasion, d'une activité salariée au sein de cette structure, soit entreprendre l'exercice d'une autre profession non salariée, profession libérale, agent commercial, artisan, commerçant,
- notifier la création d'entreprise auprès de l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel dans les deux mois à compter de la notification de la rupture du contrat. C'est à compter de cette date que courront les délais mis en œuvre pour ces nouvelles mesures complémentaires.

➤ Avantages complémentaires

En cas de réorganisation de l'entreprise nécessitant la mise en œuvre d'un PREC, les mesures suivantes sont prévues pour accompagner chaque départ externe :

❖ Versement d'une indemnité complémentaire d'incitation en cas de projet professionnel vers un autre employeur, projet de création/reprise d'entreprise, congé de reclassement volontaire.

Cette indemnité complémentaire d'incitation aura pour effet d'encourager les salariés concernés et intéressés à se mobiliser pour finaliser rapidement un projet conduisant à se réorienter à l'extérieur de l'entreprise.

Le montant de l'indemnité d'incitation ne pourra pas être inférieur à 3 mois de salaire, sans distinction de catégorie socio-professionnelle du salarié et de son ancienneté au moment du départ. Le montant sera déterminé lors des consultations précitées, notamment en fonction de l'importance de la réorganisation envisagée.

Le cumul du barème de l'ICL harmonisée et majorée (barème en annexe 1) et de l'indemnité complémentaire d'incitation ne pourra pas dépasser 24 mois et ne sera pas inférieur à 6 mois.

❖ Aide à la Formation (hors projet professionnel pour autre emploi)

Si le projet impose une remise à niveau ou l'acquisition d'une formation professionnelle complémentaire, l'entreprise prendra en charge une formation de mise à niveau, facilitant l'intégration et l'adaptation du salarié dans son nouveau projet professionnel.

Le contenu et la durée de la formation devront être validés par l'Espace de Mobilité et de Développement Professionnel. Son financement sera plafonné à 300 heures de formation, dans la limite de 7.500 euros.

❖ Prise en charge du différentiel de rémunération

La prise en charge du différentiel de rémunération concerne les salariés qui ont adhéré à une mesure de projet professionnel vers un autre employeur ou qui sont reclassés chez un autre employeur suite à un congé de reclassement.

L'objectif est de garantir, pendant une durée de 24 mois maximum, la prise en charge d'un différentiel de rémunération.

Le différentiel de rémunération permet de compenser tout ou partie de l'écart de rémunération lorsque le salarié a trouvé un emploi chez un nouvel employeur en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois mais perçoit un salaire moindre que le salaire auparavant perçu chez Peugeot Citroën Automobiles.

Le montant du différentiel de rémunération sera calculé en fonction du montant de la perte de salaire, après comparaison entre le salaire net antérieur et le salaire net de reclassement, sous réserve d'un plafond maximum fixé à 300 euros nets par mois pour les 12 premiers mois de reclassement et de 200 euros nets maximum par mois pour les 12 mois suivants.

❖ Avantage Voiture Collaborateur Groupe (VCG)

Le salarié bénéficiera de l'avantage VCG pendant les périodes en congé de reclassement, à temps partiel y compris fin de carrière.

Il bénéficiera de cet avantage et de la carte de retraité s'il fait effectivement liquider sa retraite à taux plein à l'issue du dispositif choisi.

❖ Epargne salariale

Le salarié qui quitte le Groupe se verra remettre un Livret d'Epargne Salariale reprenant ses avoirs détenus auprès de Natixis Interepargne.

Le salarié bénéficiera de la participation et de l'intéressement au titre de l'exercice de la rupture de son contrat de travail (ceux-ci étant calculés prorata temporis).

La rupture du contrat de travail est un « cas de déblocage anticipé ». Celui-ci peut concerner tous les avoirs (participation, intéressement, versements volontaires) investis sur tous les Plans du Plan d'Epargne Entreprise PSA Peugeot Citroën.

Le déblocage ne peut intervenir qu'en une seule fois. En conséquence, les avoirs qui n'auraient pas été débloqués restent investis et conservent leur durée d'indisponibilité initiale. Le motif invoqué ne pourra être réutilisé pour un autre déblocage.

❖ Complémentaire santé et régime de prévoyance

Pendant la durée du congé de reclassement, le salarié est toujours inscrit à l'effectif et perçoit une allocation de remplacement versée par Peugeot Citroën Automobiles. A ce titre, il bénéficiera du maintien du régime de complémentaire santé obligatoire et de prévoyance de Peugeot Citroën Automobiles. Seront prélevées sur l'allocation du congé de reclassement les cotisations, employeur et salarié, au régime de complémentaire santé. Le bénéfice de la prévoyance est acquis sans cotisation.

❖ Retraite supplémentaire PSA à cotisations définies

Les droits résultant des cotisations salariales et patronales versées au titre du régime supplémentaire de retraite PSA sont définitivement acquis.

Le salarié a également la possibilité de faire des versements individuels facultatifs.

A partir de la date de rupture du contrat de travail, le compte individuel ne peut plus être alimenté par de nouvelles cotisations salariales ou patronales.

Les salariés dont le contrat de travail a été rompu, ont le choix :

- de conserver leur compte individuel au sein de l'assureur actuel. Dans ce cas, leur compte individuel sera géré dans les mêmes conditions jusqu'à la liquidation de droits de retraite,
- ou de demander, sans limite de délai après la date de rupture du contrat de travail, le transfert de leur compte individuel vers un régime du même type proposé par le nouvel employeur ou un Plan Epargne Retraite Populaire souscrit à titre individuel auprès d'un organisme assureur.

Aucun frais de transfert des fonds ne sera imputé.

❖ Capital initial

Si le salarié est participant à l'Institution de Retraite Supplémentaire des Ingénieurs et Cadres de PSA Peugeot Citroën et s'il relève de l'article 2bis du règlement de l'Institution, il recevra, au moment de son départ, en complément une indemnité destinée à compenser financièrement la perte définitive de ses droits à bénéficier, des allocations prévues au règlement de l'Institution.

Cette indemnité sera évaluée forfaitairement comme égale au capital constitutif initial revalorisé au 1^{er} janvier de l'année de rupture du contrat de travail selon les termes de l'annexe au règlement de l'Institution.

Ambition 2 : Développer l'expérience salarié

Le salarié est au cœur des préoccupations du Groupe PSA, au regard des transformations à mener. L'objectif est de proposer une Expérience Salarié basée sur le bien-être au travail en préparant l'avenir avec des nouvelles méthodes de travail et donner ainsi un espace d'expression pour les talents individuels et collectifs.

Titre 1 : Groupe PSA, Entreprise Collaborative 4.0 : l'Humain et la performance

L'ensemble des dispositions contenues dans ce Titre et décrite ci-dessous sont à durée indéterminée.

Chapitre 1 Digitalisation

L'objectif est d'accompagner la transformation digitale du Groupe en permettant aux collaborateurs de comprendre et de s'approprier les terminologies, usages et tendances, du digital.

Dans le cadre du projet « *Digital Employee* », différentes actions seront mises en place pour accompagner la transformation digitale du Groupe. Un « passeport digital » permettant d'acquérir un socle commun de connaissances sera proposé à l'ensemble des salariés.

L'entreprise souhaite également simplifier le travail au quotidien et faciliter la vie de chaque collaborateur dans son environnement de travail grâce au digital. Cela sera rendu possible avec le projet « Tous connectés » pour un accès à Live In Mobile, à certains services RH, aux informations du site, pour tous les salariés du Groupe depuis leur smartphone professionnel ou personnel (accès profilé selon la catégorie socio-professionnelle et le site de rattachement).

La transformation digitale de l'entreprise s'accompagnera également d'outils de communication qui favorisent le travail collaboratif, la transversalité et l'agilité notamment avec la mise en place d'un Réseau Social d'Entreprise.

Le déploiement de la démarche auto-apprenante via le « *digital learning* » va permettre de généraliser l'utilisation des Classes Virtuelles, l'utilisation des MOOC externes (*Massive Open Online Course*), la création de MOOC spécifiques PSA en collaboration avec nos partenaires académiques, le développement de ressources de type « Tutoriels ». Le nombre d'heures de formations en « *digital learning* » sera multiplié par 4 sur la période de l'accord. Afin de favoriser cette démarche, le salarié et son hiérarchie définiront l'organisation à mettre en place.

Chapitre 2 Des modes et des espaces de travail innovants

Depuis janvier 2014, le télétravail est ouvert aux salariés Employés, TAM et Cadres, au forfait jours ou non, titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée et disposant d'une ancienneté au sein de l'entreprise de 12 mois minimum.

Plus de 2.200 salariés ont déjà choisi de télétravailler depuis leur domicile principal, soit près de 9% de la population éligible à ce nouveau mode de travail.

Handwritten notes and signatures: *ee*, *CV*, *XC*, *5n*, *FD*, *m*

A l'ère du digital, le télétravail est un véritable levier de performance pour l'entreprise, favorisant la motivation et l'engagement des salariés.

En effet, le télétravail permet la diminution de la fatigue et du niveau de stress lié au transport, une meilleure conciliation vie privée (y compris familiale) / vie professionnelle ; la liberté de travailler seule(e), d'organiser son lieu de travail. Le télétravail c'est aussi une amélioration de la concentration et de l'efficacité dans le travail réalisé (à la maison pour la concentration, au bureau pour le collaboratif), plus de contrôle et d'autonomie pour le télétravailleur, plus de souplesse dans l'organisation du travail sans porter atteinte à l'efficacité du collectif de travail, un management par objectif.

Dans la continuité des modalités du télétravail en place depuis janvier 2014, les parties ont convenu de faire évoluer certaines dispositions de l'accord de 2013.

Il a ainsi été décidé des évolutions suivantes :

- **l'organisation flexible** (occasionnelle) :

Chaque collaborateur Employés, TAM et Cadres (non lié à la production) disposera d'un volume de 25 jours/an. Le collaborateur éligible pourra consommer ces jours, par demi-journée ou journée entière à raison de 4 jours par mois maximum sans dépasser 2 jours/semaine. A titre exceptionnel, le salarié pourra consommer jusqu'à 6 jours par mois. La consommation de ces jours, se fera en accord avec le manager.

Pour veiller à ne pas perturber l'organisation du travail, nous préconisons de respecter un délai de prévenance de 7 jours pour informer sa hiérarchie. Dans certaines situations imprévues, ce délai pourra être réduit à 1 journée.

Le salarié pourra exercer son activité professionnelle depuis son domicile principal ou une autre résidence voire un tiers lieu. Il précisera le lieu choisi à chaque fois qu'il consommera une journée.

Compte tenu du caractère occasionnel de cette organisation du travail, il ne sera pas exigé que le collaborateur dispose d'un espace de travail équipé.

Ce mode d'organisation du travail ne fera pas l'objet d'un avenant au contrat de travail.

- **le télétravail classique** :

En cycle hebdomadaire, il permet au salarié à temps complet d'exercer son activité professionnelle dans un autre lieu que son site de rattachement 1 ou 2 jours par semaine. Les salariés à temps partiel sont éligibles au télétravail sous réserve d'une présence minimale de 3 jours par semaine dans l'entreprise. Ils pourront accoler une demi-journée de télétravail à leur demi-journée d'inactivité.

Les jours télétravaillés sont choisis en concertation avec le manager et précisés dans l'avenant au contrat de travail.

En cycle mensuel : le salarié télétravaillera au minimum 3 jours par mois et ne devra pas télétravailler plus de 2 jours dans une même semaine. Le volume mensuel de jours télétravaillés sera défini en concertation avec le manager et précisé dans l'avenant au contrat de travail ainsi que le lieu de télétravail.

Pour ces deux modalités, le salarié pourra télétravailler depuis son domicile principal ou depuis une autre résidence en France.

A titre expérimental, les parties conviennent de l'opportunité de l'ouverture du télétravail à trois jours par semaine. Cette expérimentation aura une durée d'un an. Un bilan sera fait à l'issue de cette année, auprès des managers et des télétravailleurs.

En cas de mobilité fonctionnelle, un réexamen des critères d'éligibilité avec le nouveau manager pourra donner lieu à la cessation de la situation de télétravail.

- **le télétravail facilitateur de la mobilité géographique** : le salarié muté sur un autre site et en situation de « célibataire géographique », pourra, en accord avec sa hiérarchie, télétravailler de 1 à 3 jours par semaine. Les jours télétravaillés sont choisis en concertation avec le manager et précisés dans l'avenant au contrat de travail. Cette organisation innovante contribue à mieux concilier l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle.

La possibilité de télétravailler est ouverte aux seuls postes et activités compatibles avec ce mode d'organisation du travail. En particulier les activités requérant une présence physique permanente, l'usage d'équipements uniquement disponibles dans les locaux de l'entreprise, ou associés à des impératifs de sécurité et de confidentialité, ne peuvent pas être concernés.

Pour des activités pour lesquelles il est difficile de mesurer la compatibilité avec ce mode de travail, un essai du télétravail pourra être mise en œuvre tenant compte du principe de double réversibilité.

Ces principes d'éligibilité s'appliquent également pour l'organisation flexible.

Les autres dispositions de l'accord de 2013 continueront de s'appliquer.

Une indemnité forfaitaire de 10€ versée mensuellement quel que soit la date de début du télétravail, cette indemnité s'appliquera dès lors que le salarié sera en télétravail au moins 1 jour par semaine.

Afin d'accompagner ces nouveaux modes de travail, il sera fait appel à des sociologues/psychologues du travail spécialisés dans ce domaine.

Par ailleurs, un groupe de travail paritaire sera mis en place avec les organisations syndicales signataires afin de réaliser une analyse et un RETEX sur ces nouveaux modes de travail avec une restitution dans le cadre de la consultation de l'ICCHSCT. Ce groupe de travail aura également pour objet de traiter du droit à la « déconnexion ».

Titre 2 : Qualité de vie et Bien Etre au travail

L'ensemble des dispositions contenues dans ce Titre et décrite ci-dessous sont à durée indéterminée.

Chapitre 1 Renforcer notre politique de santé, d'ergonomie et des conditions de travail

Une nouvelle dynamique pour la santé individuelle et collective

Les services de santé du Groupe mettent en place et mènent de nombreuses actions locales de promotion de la santé, de prévention des pathologies en lien avec le travail et le maintien dans l'emploi.

Les changements réglementaires et de pratiques professionnelles sont l'occasion de réflexions renouvelées sur les méthodes et moyens d'influencer positivement la santé individuelle et collective, ainsi que sur les outils d'évaluation de ces actions.

La prévention des altérations de la santé du fait du travail est la base réglementaire et opérationnelle des actions en place pour l'ensemble des salariés. La finalité est d'aller au-delà, vers le développement du capital santé de chacun des salariés, tout au long de sa carrière professionnelle.

Le Groupe affirme ses ambitions.

Les questions de santé doivent être abordées de façon structurée et coordonnée, pour l'ensemble du Groupe selon les principes suivants :

- les salariés bénéficient d'un suivi réalisé par des équipes internes à chaque fois que possible,
- les services de santé sont au meilleur niveau de compétences et mettent en œuvre les meilleures pratiques au profit de la santé durable des salariés et de leur maintien dans l'emploi,
- le standard des « incontournables de santé » est appliqué dans toutes les zones géographiques,
- l'accès à des compétences complémentaires est organisé localement, un bilan de l'état de santé de la population surveillée, et de son employabilité est périodiquement réalisé.

Ainsi, l'objectif d'une connaissance fine de la santé et de ses déterminants avec des plans d'actions d'améliorations adaptés et évalués est accessible.

Dans ce cadre, il s'agit notamment de :

- promouvoir la santé et le bien-être, y compris par des partenariats avec les interlocuteurs du domaine de la santé, pour toutes les prestations qui ne sont pas du domaine des services de Santé au travail du Groupe, mais qui peuvent aider les collaborateurs (Mutuelles, associations, professionnels de santé, prestataires...),
- intégrer nos collaborateurs dans les dépistages et actions de prévention ayant fait la preuve de leur efficacité,
- déployer des actions de formation en rapport avec la santé et le bien-être. Le Groupe est labellisé pour gérer la formation de l'ensemble de son réseau de Sauveteurs Secouristes du Travail et est en cours de labellisation par l'INRS pour la formation Prévention des Risques liés à l'Activité Physique (PRAP, anciennement « gestes et postures »),
- accompagner les salariés ayant une pathologie grave :
 - o proposer une visite de pré-reprise,
 - o organiser avec le service social une information sur la prise en charge financière et les aides au retour à l'emploi,
 - o étudier les possibilités d'aménagements de postes...
 - o l'objectif est de réaliser cet accompagnement dans 90% des cas,
- réaliser un bilan annuel du diagnostic santé groupe (mortalité / morbidité) ainsi qu'une cartographie de la population. L'objectif étant de co-construire les plans d'actions associés.

L'ensemble de ces actions, sous-tendues par la politique santé et sécurité du Groupe seront partagées et diffusées en cohérence avec le projet Européen « *Healthy Workplaces* » dans lequel le Groupe et ses partenaires sociaux s'engagent avec détermination. Ce dispositif fera l'objet d'une présentation aux organisations syndicales au cours du dernier trimestre 2016.

Handwritten notes: *ee*, *SN*, *CV*, *FD*, *87*, *XC*

La prévention des risques psychosociaux

La prévention des risques liés au travail, la préservation de la santé physique et mentale des collaborateurs et la lutte contre toute forme de violence au travail constituent des axes majeurs de la politique sociale du Groupe.

La prévention des Risques Psychosociaux est structurée selon 2 axes principaux :

- l'amélioration collective par l'analyse des données de population et la mise en œuvre de plans d'actions adaptés,
- la prise en charge individuelle des salariés qui le nécessitent, par les services de santé et les dispositifs complémentaires (cellules de veille en particulier), afin de ne laisser personne seul face à ses difficultés.

Les objectifs sont de :

- disposer d'un diagnostic partagé sur la question du stress au travail,
- prévenir les situations à risque en disposant d'une évaluation collective permanente,
- construire et déployer des plans d'actions collectifs basés sur les facteurs de stress identifiés,
- assurer l'écoute individuelle pour proposer un accompagnement personnalisé et aider les salariés en détresse psychologique,
- accentuer la formation de la ligne managériale

• Evaluation et Suivi du Stress Professionnel (ESSP)

L'Evaluation et le Suivi du Stress Professionnel (ESSP) s'appuie sur un questionnaire renseigné par les salariés volontaires à l'occasion des visites médicales périodiques. Ces questionnaires alimentent des données collectives de manière complètement anonyme. Une copie du questionnaire est conservée dans le dossier médical du salarié dans le strict respect du secret médical.

L'ensemble des questionnaires individuels permet de construire des analyses collectives de la situation en matière de stress professionnel pour différentes populations. Ces analyses réalisées suivant des critères géographiques, de sexe et de catégories socioprofessionnelles permettent d'évaluer :

- le niveau de stress, de motivation et de bien-être au travail,
- le nombre et le pourcentage de salariés exposés aux différents domaines de sollicitants.

Les données sont disponibles par établissement, permettant d'établir une cartographie du niveau de stress. Les différents domaines de sollicitants professionnels sont évalués par le biais de l'impact ayant une approche statistique de corrélation entre la présence du facteur de stress et le niveau de stress.

Le système interdit toutes analyses inférieures à 30 personnes afin d'éviter tout risque d'identification indirecte d'individus, et de proposer des résultats statistiquement significatifs.

Le comité médical de suivi des RPS assure la validation des outils, supports et formations proposés dans ce cadre. Il peut faire des préconisations d'évolution du dispositif et éventuellement demander une analyse par un expert externe qui pourra permettre de valider tant la démarche que la gestion/exploitation des résultats.

Chaque établissement et direction dispose d'une évaluation précise du niveau de risque et des facteurs de risque secteur par secteur.

Pour chaque secteur dont les résultats d'excès de stress sont de façon récurrente à un niveau élevé, un état des lieux des actions menées mises en place sera précisé lors du bilan de suivi annuel.

Comme pour toute démarche de prévention, l'évaluation des risques, complétée des éclairages apportés par les acteurs de terrain, conduit à la priorisation des plans d'action. Ils sont définis par la direction avec les acteurs de terrain et en relation avec les CHSCT. La priorisation des actions retenues est basée sur la combinaison de la présence et de l'impact des facteurs de stress mesurés.

L'élaboration des plans d'actions et leur suivi est le fruit d'un travail pluridisciplinaire piloté par les équipes d'encadrement concernées associant les médecins du travail et les représentants du personnel, les correspondants RPS et tout autre acteur pouvant apporter une expertise. Cette démarche est un élément fort du dialogue social sur le terrain.

Dans le respect de son indépendance technique, chaque médecin du travail décide de la nature du suivi qu'il souhaite mettre en œuvre pour accompagner les salariés en difficulté du secteur dont il a la charge.

- **La lutte contre la violence au travail**

PSA PEUGEOT CITROËN a affirmé clairement sa politique de prévention de tout type de violence au travail et en particulier le harcèlement sexuel et le harcèlement moral.

Toute personne victime d'acte de harcèlement passif ou actif peut s'adresser directement à son encadrement, aux responsables de la DRH, à des représentants syndicaux, aux assistantes sociales, aux médecins du travail... Une boîte aux lettres « harcèlement » est également ouverte pour toute personne souhaitant se plaindre de faits qu'elle considère relever du harcèlement.

Un dispositif de traitement des cas de harcèlement sexuel et moral a été mis en place et est appliqué par les Directeurs et Responsables du Personnel des établissements du groupe. Une enquête est systématiquement réalisée. Au vu des résultats, la DRH prend les mesures appropriées sur le plan de l'accompagnement médical et professionnel de la victime, sur le plan disciplinaire. Les sanctions peuvent aller jusqu'au licenciement. Si le fait de harcèlement n'est pas établi, une médiation entre les personnes concernées peut être envisagée.

- **Cellule de veille**

Des cellules de veille sont mises en place dans tous les sites afin de mieux assurer la prévention et le traitement des situations de stress et de violence au travail. Elles sont composées du responsable RH, du médecin du travail, d'un membre du CHSCT appartenant à une Organisation Syndicale signataire et éventuellement d'autres personnes concernées. Elles se réunissent au minimum deux fois par an. Les membres de ces cellules sont tenus par une obligation de confidentialité.

Le rôle de ces cellules est de rassembler tous les éléments d'alerte ou « signaux faibles » en vue de déceler les situations à risques (à minima 2 fois par an). Ces éléments peuvent venir de vecteurs très différents comme les services RH, les HRBP, les services médicaux, les assistantes sociales, les organisations syndicales, les collègues et la hiérarchie.

- **Recours et médiation professionnelle**

Le premier recours en cas de difficulté est toujours la hiérarchie. Dans le cas où ce fonctionnement nominal ne peut pas se faire, un recours est possible, exceptionnellement, auprès de la fonction RH ou autre afin de dégager une solution permettant d'éviter d'aboutir à une situation de crise.

- **Mise en place d'un numéro externe**

Le Groupe met en œuvre un dispositif type « numéro vert » permettant, en cas de besoin, aux collaborateurs d'entrer en contact avec un psychologue clinicien formé au soutien et à l'accompagnement par téléphone.

Ce « numéro vert » est gratuit et est accessible 24 heures/24 et 7 jours/7.

- **Bilan ESSP**

Chaque établissement établit un bilan annuel de l'Evaluation et du Suivi du Stress Professionnel (ESSP). Ce bilan fait l'objet d'un examen par une commission de suivi locale composée de deux membres par Organisation Syndicale signataire. Participent également à cette commission de suivi les médecins du travail, qui ont la charge du fonctionnement du Dispositif d'Evaluation et de Suivi du Stress Professionnel.

Etre au meilleur niveau mondial dans le secteur automobile en terme de sécurité

Le Groupe affirme son engagement au travers de sa politique mondiale de santé et de sécurité au travail.

L'animation de cette politique se fait au travers du Système de Management de la Santé et de la Sécurité au Travail (SMST). Ce Système de Management permet de prendre en compte l'ensemble des risques professionnels.

Afin de pérenniser les progrès obtenus et d'assurer une amélioration continue de nos résultats en matière de sécurité au travail, le salarié doit être acteur du progrès. Il contribue à l'amélioration des mesures de prévention afin de les rendre plus efficaces.

Après les expériences réussies mises en œuvre sur plusieurs établissements (Vigo, Madrid, Vesoul...), il convient de faciliter et de promouvoir les actions permettant aux salariés de devenir acteurs d'actions de sensibilisation et de détection des situations à risques. La hiérarchie doit de son côté se focaliser davantage sur un rôle de "coaching" ou de "tutorat" des salariés.

Chapitre 2 Améliorer les conditions de vie au travail

Diviser par deux le nombre de maladies professionnelles reconnues tout en améliorant l'efficience au travail

Depuis de nombreuses années, des actions sont conduites pour améliorer les postes de travail. Cela a permis de réduire de manière significative la sollicitation physique globale au poste de travail.

Il est nécessaire de poursuivre cette démarche et d'envisager d'autres leviers d'action pour améliorer les conditions de travail. Dans ce cadre, la démarche de prévention intègre les composantes mentales (psychologiques et cognitives), les contraintes organisationnelles et sociales. C'est par l'intermédiaire de ces différents leviers que l'on peut œuvrer notamment sur la prévention des Troubles Musculo Squelettiques (TMS).

Intégration de la dimension humaine dans les nouveaux projets et les nouvelles installations

Le Groupe PSA s'est engagé dans une stratégie de développement soutenue par sa politique d'innovation et un plan produit prévoyant le lancement de nouveaux véhicules. La mise en œuvre de cette politique se traduit par des investissements très importants dans la conception des modèles et dans les moyens de production.

Ces investissements sont l'occasion de modifications importantes du produit et du process permettant d'améliorer significativement les conditions de travail des salariés de l'entreprise.

Depuis la recherche en innovation et l'avance de phase produit, du développement des projets jusqu'au démarrage série des nouveaux véhicules, les conditions de travail sont prises en compte dans les choix de l'entreprise et les décisions d'investissement.

De même, les modernisations d'installations existantes et les constructions d'installations nouvelles, dans le domaine industriel comme dans le domaine des services, sont mises à profit pour améliorer les conditions de travail.

Définition des postes de travail

L'organisation des postes de travail de production est soumise aux choix de l'entreprise et aux modifications de mix ou de volume générées par la demande du marché. Les méthodes développées pour organiser les postes doivent permettre à tout salarié de remplir sa mission dans les meilleures conditions.

La complexité de la construction automobile, la variabilité de l'offre et de la demande, les aléas de production ont des incidences sur une bonne application des règles d'engagement et d'équilibrage.

Ces éléments conduisent à évaluer et à mesurer les charges de travail, en définissant avec précision le contenu des postes par des gammes. Des méthodes d'engagement adaptées aux particularités des métiers ou aux spécificités de process ou de produits sont définies.

L'entreprise s'engage à faire connaître ces méthodes d'organisation des postes et à veiller à leur bonne application.

L'entreprise s'efforcera par ailleurs de réduire le nombre des équilibrages dans l'année et de regrouper à cette occasion, les principales modifications du produit et du process.

Adéquation hommes/postes

Les parties conviennent que doivent être mis en œuvre les moyens permettant de tendre vers une définition des postes, tel que défini dans les référentiels, qui permette d'employer l'ensemble des salariés.

Les évolutions des caractéristiques du personnel (rajeunissement, féminisation, maintien dans l'emploi) font l'objet de prévisions collectives, traduites dans des définitions de profils de population. Le plan d'amélioration des conditions de travail exprime la volonté de convergence des postes de travail vers les profils de population en fixant des objectifs au niveau des cotations de poste.

L'approche pluridisciplinaire associant les intéressés, les services médicaux, la hiérarchie, le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail est reconnue comme un mode

prioritaire d'intervention pour la résolution des situations d'inadaptation d'une manière générale, et tout particulièrement celles concernant le personnel à capacités restreintes ou vieillissant.

Retours d'expériences

Un retour d'expérience permanent sur les améliorations menées en vie série se fait entre les usines et les équipes de développement, pour éviter de reconduire des solutions générant des risques vis-à-vis des conditions de travail.

Des échanges inter sites sont organisés par les équipes techniques sur des thèmes transversaux pour mener des études et exprimer des propositions sur des sujets communs (ex. manipulateurs, matériel de vissage, conditionnements...). Des bases de données communes regroupent des définitions de solutions adaptées, dont l'utilisation est privilégiée pour les nouvelles installations ou pour les modifications d'installations existantes.

Gestion des modifications

L'impact des modifications sur l'organisation des postes de travail et sur leurs critères ergonomiques est étudié. Les adaptations nécessaires des organisations aux changements de mix ou de volume, aux modifications techniques ou à l'introduction de nouvelles productions sont réalisées avec le souci d'améliorer l'ergonomie des postes de travail ou de ne pas dégrader les rythmes de travail.

Dans ce but, les acteurs principaux de mise en œuvre des modifications (technicien industrialisation, technicien d'organisation des postes, RU) sont formés à la méthode d'évaluation METEO. Les ergonomes sont associés à ces projets de modification.

Prévention des risques professionnels

Chaque établissement possède une structure de prévention des risques professionnels, en charge de l'évaluation des risques, de la préparation et de la mise en œuvre des plans de prévention, en liaison avec l'ensemble des projets de l'entreprise. Elle garantit l'adaptation des dispositions de prévention à l'évolution de la réglementation, des technologies et de la connaissance des risques.

En particulier, les services de prévention définissent les règles d'utilisation des nouveaux produits en relation avec les techniciens en charge de leur homologation dans le cadre de la procédure Hygiène Sécurité et Protection de l'environnement.

La structure de prévention met notamment en œuvre les actions de formations nécessaires à la mise à jour des connaissances du personnel : hiérarchie, techniciens, personnel de fabrication, membres des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

Accidentés du travail

Les parties reconnaissent les efforts engagés dans l'Entreprise depuis de nombreuses années dans le domaine de la prévention des accidents du travail. Ceux-ci ont permis d'obtenir des résultats en amélioration permanente.

La reprise progressive de l'activité professionnelle après un accident du travail peut nécessiter, après avis du médecin du travail, la tenue temporaire de postes d'une exigence physique inférieure au poste initial. Dans cette hypothèse, les parties conviennent du principe du maintien des éléments de rémunération liés au poste précédent.

Formation du personnel

La formation du personnel est un élément important de prévention. L'accueil des nouveaux embauchés intègre un programme de sensibilisation à la sécurité, destiné à les rendre attentifs aux risques inhérents au travail en milieu industriel.

L'intégration sur un poste de travail comprend également une formation décrivant les procédures d'utilisation des machines, de l'outillage et des produits utilisés sur ce poste. Les risques spécifiques au poste sont décrits ainsi que les règles d'utilisation des effets de protection individuels nécessaires. Cette formation fait l'objet d'un suivi individuel, permettant de garantir que toute personne pouvant occuper un poste a bénéficié de la formation adaptée.

Un rappel de l'outillage nécessaire au poste, des produits utilisés et des équipements de protection individuelle à porter est affiché au poste.

Les modes opératoires des gammes de travail décrivent les opérations à réaliser. Une formation à l'application de ces gammes est dispensée par les responsables (RU, animateurs, moniteurs... La notion de bon geste est développée et peut faire l'objet d'une formation spécifique hors du poste de travail.

Développement de la polyvalence

La recherche de moyens favorisant la rotation sur plusieurs postes, ayant des exigences physiques et mentales distinctes, peut participer directement à la prévention. Dans ce but, la polyvalence au sein de l'Unité Élémentaire de Production permet la mise en oeuvre de la rotation aux postes tout en développant les capacités individuelles des salariés.

Le plan d'amélioration des conditions de travail doit donc prendre en compte le développement de la polyvalence comme un des axes importants de son contenu. Pour les capitaliser et les diffuser, les moyens d'apprentissage de la polyvalence sont intégrés aux retours d'expérience.

Outils et indicateurs :

L'outil Météo est l'outil destiné à la prévention primaire des TMS du Groupe. Il permet de répondre à l'évaluation des risques.

Il est nécessaire de distinguer plusieurs formes et moments d'utilisation de cet outil :

- l'évaluation des postes de travail pour les facteurs A1 et A2 au moment des projets industriels, véhicule ou organe. L'évaluation Météo des postes de travail doit être un livrable du projet,
- en vie série pour le suivi de l'évolution des postes de travail pour les facteurs A1 et A2.

Les solutions définies pour préserver la santé des opérateurs sont réparties selon trois types de prévention (primaire, secondaire et tertiaire) :

- la prévention primaire : aide à réduire et à éliminer les risques avant l'apparition de leurs éventuelles conséquences néfastes sur la santé.
 - o l'action sur les postes de travail (et leur environnement) en conception comme en vie série. La prise en compte dès les projets des conditions de travail permet une meilleure efficacité. L'action en vie série sur les postes de travail est nécessaire

- pour prendre en compte les conditions de travail et l'ergonomie dans les différentes transformations issues de l'amélioration continue,
 - en vie série, maintenir les objectifs de dépense énergétique au poste de travail (Facteur A1), contrôler le niveau de sollicitation posturale (A2),
 - déployer des actions de formations en rapport avec la santé et le bien-être,
 - ergo-rotation déployée sous forme Palliative ou Capacitante au poste de travail.
- La prévention secondaire contribue au dépistage des Maladies Professionnelles avant qu'elles ne se déclarent. Deux types d'actions permettent d'assurer cette prévention :
 - l'Alerte Liée au Travail (ALT) qui a fait ses preuves pour la tenue du nominal au poste de travail et que nous avons fait évoluer pour prévenir des risques de TMS au plus tôt avant que la difficulté ne se transforme en pathologie,
 - évaluation du facteur A3 (sollicitation des membres supérieurs) du poste de travail. L'objet de l'évaluation du facteur A3 est d'estimer la fréquence à laquelle les membres supérieurs sont sollicités dans les différentes angulations possibles du poignet, coude et épaule,
 - promotion de la sensibilisation aux gestes de préparation à la prise de postes et aux gestes d'étirement et de récupération lors des pauses et fin de postes. Une expérience sera menée sur 2 sites test.
 - La prévention tertiaire vise à limiter les conséquences des Maladies Professionnelles, à prévenir les rechutes :
 - diagnostic systématique en pluridisciplinarité des déclarations Maladies Professionnelles de manière similaire aux accidents du travail,
 - poursuite l'adaptation des postes,
 - Ergo-rotation employante afin d'améliorer l'employabilité des opérateurs.
 - des conditions de reprise d'activité définies conjointement avec le salarié et l'équipe pluridisciplinaire ou l'équipe médicale.

Un bilan des actions concernant les préventions primaires, secondaires et tertiaires sera fait chaque année.

Les cibles définies sont les suivantes :

- Météo A1 : léger 60%, moyen 32% et lourd 8%
A2 : léger 56%, moyen 34% et lourd 10%
- ☛ une étude sera menée concernant le coefficient Météo A3 et sur le facteur B (charge cognitive sur poste répétitif),
- ☛ accompagner les évolutions des espaces de travail au niveau tertiaire et R&D,
- ☛ le suivi des boucles d'ergo-rotation : une boucle verte pour 20 opérateurs.

Par ailleurs, les chantiers en vie courante feront l'objet d'une évaluation permettant d'assurer l'employabilité des personnes handicapées reconnues. Pour cela, lors des chantiers il conviendra de préciser un nombre de postes adaptés reconnus aux caractéristiques d'emploi des personnes handicapées.

Développer la capacité des salariés à agir sur leur travail :

Dans ce cadre, il convient donc de :

- redéfinir et communiquer sur le sens et la responsabilité du travail fait dans l'entité, ou le secteur, pour le client (interne et externe) et permettre à chacun d'identifier sa responsabilité dans la satisfaction du client et d'apporter sa contribution dans son domaine de compétence (conduite du nominal, amélioration de la performance et des conditions de travail),

- développer la montée en compétences de chaque collaborateur afin d'utiliser les outils en tenant compte des conditions de travail et du facteur humain,
- faire participer largement les opérateurs et moniteurs aux différents groupes de travail comme les chantiers SWK, TPM...,
- rendre le collectif attentif aux difficultés rencontrées en développant les dispositifs d'alerte existants (ALT, ANDON, ...),
- mesurer les éventuels impacts sur la santé et la sécurité des salariés concernés.

Des expériences sur des activités différentes de bien-être au travail impliquant les opérateurs et la ligne managériale dans la remontée et le traitement des problèmes opérationnels seront faites sur différents sites.

Accompagner le développement de la robotique :

Les enjeux liés à la robotique sont sécuritaires, ergonomiques et économiques. Ils font l'objet d'un accompagnement par l'équipe d'ergonomie dans les différents chantiers relatifs à l'introduction des robots collaboratifs ainsi qu'aux nouveaux systèmes d'assistance tels que les exosquelettes. L'objectif est de maîtriser les impacts de la robotique pour qu'ils soient facteurs d'amélioration des conditions de travail.

Le Groupe PSA s'engage dans la mise en place dès le second semestre 2016 de séances de présentation concernant les Equipes Autonomes, l'Usine du futur/Usine excellente, l'engagement et le lissage d'activité aux organisations syndicales signataires.

Améliorer la mise en œuvre des processus et des indicateurs, pour éviter qu'ils ne soient sources d'inefficacité et de mauvaise Qualité de Vie au Travail

L'entreprise a déployé des outils et des processus dont l'objectif est de contribuer à la performance. Bien appliqués, ils sont à l'origine d'un progrès collectif de la performance et des conditions de travail. Toutefois, certaines dérives peuvent être constatées dans l'application en fonction des lieux et des processus.

La performance économique et sociale attendue par le Groupe nécessite :

- d'identifier les processus non appliqués ou mal appliqués, ou ceux dont l'apport semble insuffisant,
- de privilégier l'emploi des outils et processus les plus utiles aux opérationnels et à la performance,
- de rappeler le sens du rituel, sa valeur ajoutée,
- de réduire les indicateurs de contrôle au juste nécessaire, et de privilégier les indicateurs de pilotage facilitant la réactivité de terrain et l'objectivation des difficultés.

L'Entreprise facilitante

Une entreprise facilitante est une entreprise qui crée et donne du sens au travail, mais également qui donne les moyens et du temps à ses collaborateurs pour pouvoir effectuer les activités de la vie quotidienne permettant leur développement personnel. Pour cela, l'entreprise prend en compte les contraintes personnelles de ses collaborateurs et facilite leur quotidien en leur apportant les aides nécessaires à leur organisation, tout en leur facilitant les accès à des activités suscitant leur bien-être.

L'entreprise met à disposition du collaborateur :

- un accès à des associations sportives et culturelles,
- des services adaptés aux besoins des collaborateurs, notamment les Comités d'Etablissement, les services de ventes véhicules au personnel,
- sur certains établissements, notamment les établissements tertiaires, différents services comme les services de conciergeries.

Développer le sentiment d'appartenance au Groupe

Il s'agit de créer les conditions pour que chaque collaborateur, se sente membre de l'équipe, salarié du Groupe partageant le même objectif commun.

Dans ce cadre, l'entreprise cherchera à développer l'association des collaborateurs aux réussites et challenges des marques. Cela pourra se traduire par des visites des membres des équipes sportives dans les sites.

De même, l'entreprise doit susciter les occasions pour partager le lancement de nouveaux véhicules, le nouveau design, les avancées technologiques (les concepts cars par ex.) avec les collaborateurs.

Représentants du personnel

Les représentants du personnel participent au dispositif d'amélioration des conditions de travail à travers la concertation, l'information et la formation dans le cadre de leurs prérogatives.

Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail fait l'objet d'une consultation annuelle des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail des établissements et d'une information du Comité d'Etablissement. Sont alors présentés :

- le bilan des actions réalisées sur l'année écoulée : investissements, évolutions des postes de travail, innovations dans le domaine.
- le programme prévisionnel de l'année : priorités d'action, investissements, objectifs d'amélioration.

A cette occasion, les questions et propositions du personnel (Délégués du Personnel, Comités d'Etablissement, Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail), seront examinées avec attention.

Cette démarche de prévision et de bilan doit permettre une amélioration concrète des conditions de travail.

Les projets véhicules et les projets industriels sont également l'occasion de communication et de dialogue avec les représentants du personnel. Les enjeux concernant les conditions de travail, les objectifs poursuivis et les actions permettant de les atteindre sont présentés aux Comités d'Etablissement et aux Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

Une formation aux méthodes utilisées dans le domaine des conditions de travail sera proposée aux représentants du personnel. En particulier la méthode d'évaluation Météo, les méthodes d'engagement des effectifs, la Méthode de Résolution de Problèmes et le 5S feront partie des formations proposées.

Titre 3 : Politique salariale équilibrée

Chapitre 1 Enveloppe budgétaire annuelle

La politique salariale conciliera les impératifs de compétitivité de l'entreprise et les intérêts des salariés.

Dans un environnement économique instable, où nos concurrents continuent également de progresser, la meilleure façon de protéger efficacement l'entreprise est de poursuivre nos efforts de performance et de conserver les gains de compétitivité.

Dans un contexte d'inflation très faible, le Groupe met en œuvre une politique salariale en France équilibrée entre la valorisation des performances individuelles et collectives, et la maîtrise des coûts, qui reste cruciale pour pérenniser la compétitivité et donc l'avenir des sites français.

Sous condition d'atteinte des objectifs de marge opérationnelle intégrés dans notre plan stratégique « Push to Pass », l'accompagnement de l'évolution salariale se fera à un niveau de 1% au-dessus de l'inflation, permettant de valoriser la performance individuelle et de respecter nos accords d'entreprise.

Des négociations annuelles obligatoires seront engagées chaque année sur la période. Les titulaires de la PVG seront strictement dans le cadre d'un budget AI. Pour les non-titulaires de la PVG, les modalités d'AG et d'AI seront définies dans le cadre des NAO.

Chapitre 2 Part variable

Afin de valoriser les fonctions d'agents de maîtrise, de mieux en reconnaître la complexité, d'y attirer et retenir les talents et également de mettre en œuvre un levier d'engagement sur les objectifs de performance de leurs entités et leurs objectifs de performance individuels, le dispositif de part variable déjà existant pour les cadres, sera appliqué aux agents de maîtrise à partir de l'année 2017, ainsi qu'à l'ensemble des TAM de coefficient 395.

On entend par agents de maîtrise les salariés TAM affectés à la famille professionnelle « Maîtrise » et répondant aux critères d'affectation de cette famille professionnelle.

La cible salariale est fixée à 0,5 mois de salaire de base (hors primes) pour les agents de maîtrise et les TAM coefficients 395. Les modalités de gestion et règles de calcul seront identiques à celles utilisées pour la Part Variable Groupe des cadres.

Dans le même esprit, la part variable individuelle sera étendue à tous les cadres, avec une cible salariale fixée à 0,5 mois de salaire de base (hors primes) pour les cadres de niveau F.

A titre exceptionnel et afin de marquer l'importance que les signataires attachent à cette mesure, la part variable pour les agents de maîtrise et les cadres F sera mise en œuvre à compter de la signature de l'accord, pour une cible de 0,25 mois de salaire de base.

Chapitre 3 Intéressement

L'intéressement est un élément essentiel de la politique salariale de l'entreprise, il associe les salariés aux résultats économiques du Groupe. Même aléatoires, les sommes versées annuellement font partie intégrante de la rémunération globale.

Handwritten signatures and initials:
ce, CV, 51, JD, 87, XC

Dans le cadre du présent accord – et pour la période 2017-2018-2019 - le Groupe souhaite mettre en place une cible salariale (exprimée en % de la masse salariale) par seuils successifs croissants en fonction de la Marge Opérationnelle de la Division Automobile.

L'employeur consacrera un pourcentage de la masse salariale brute (hors forfait social) moins la participation légale si la MOP de l'exercice correspondant est supérieure ou égale à 1,0% et si le *free cash flow* de la Division Automobile est positif.

Les seuils de déclenchement et les enveloppes globales correspondantes seront les suivants :

% MOP	Enveloppe Participation et Intéressement
1% ≤ MOP < 2%	1,0% de MS
2% ≤ MOP < 3%	2,0% de MS
3% ≤ MOP < 4%	2,9% de MS
4% ≤ MOP < 5%	3,4% de MS
5% ≤ MOP < 6%	4,75% de MS
6% ≤ MOP < 7%	5,25% de MS
7% ≤ MOP < 8%	5,75% de MS
8% ≤ MOP < 9%	6,25% de MS
9% ≤ MOP < 10%	6,75% de MS
10% ≤ MOP	7,25% de MS

Comme par le passé, le montant versé dépendra de la réalisation des objectifs annuels. Ces objectifs seront alignés sur les leviers d'animation de toute la ligne managériale.

La reprise de ces objectifs managériaux fera l'objet d'une réunion avec les Organisations Syndicales en vue d'une intégration dans un avenant après publication des résultats annuels de l'exercice précédent.

La répartition du montant de l'intéressement entre les bénéficiaires sera effectuée :

- pour 50% de l'enveloppe globale – proportionnellement aux salaires bruts. Les salaires servant de base à cette répartition seront pris en compte pour chaque bénéficiaire avec un minimum égal à 1,25 fois le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale et un maximum de 2,5 fois le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale,
- pour 50% de l'enveloppe globale – proportionnellement au temps de présence sur l'exercice considéré.

Ces modalités seront reprises et détaillées, avant la fin de l'année 2016, dans un nouvel accord d'intéressement.

Chapitre 4 Actionnariat salarié

En 2015, le Groupe a mis en œuvre dans 14 pays sa première augmentation de capital réservée aux salariés du Groupe (hors Faurecia) : ACCELERATE. L'objectif de cette opération mondiale a été largement atteint : 15 000 salariés ont participé et sont ainsi devenus partenaires du développement du Groupe et sont associés durablement au partage de ses performances.

Fort du succès de cette première opération, le Groupe étudiera pour 2017 un nouveau plan international d'actionnariat salarié ACCELERATE 2.

L'objectif de ce nouveau plan serait triple :

- renforcer auprès des salariés la compréhension et l'adhésion à la stratégie d'entreprise,
- associer les salariés aux résultats moyen terme du Groupe,
- viser un taux de souscription supérieur et accroître la part du capital détenu par les salariés.

Chapitre 5 Avantages sociaux

Les parties signataires du présent accord rappellent l'importance des dispositifs d'entreprise relatifs au régime de prévoyance, à la garantie complémentaire de remboursement de frais de santé et au régime de retraite à cotisations définies.

En matière d'avantages sociaux, le Groupe PSA proposera la mise œuvre d'une nouvelle offre. Les salariés se verront proposer une offre d'assurances des personnes et des biens personnels – via un partenaire spécialiste à un rapport qualité/prix compétitif.

En complément, une étude sera lancée et présentée aux organisations syndicales au dernier trimestre 2016 pour examiner la faisabilité et l'intérêt de la mise en œuvre d'un PERCO (Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif).

Ambition 3 – Consolider le leadership social

Titre 1 : Consolider le leadership social et développer une co-construction

L'ensemble des dispositions contenues dans ce Titre et décrite ci-dessous sont à durée indéterminée.

Chapitre 1 Développement de la co-construction

- **Renforcement des informations communiquées au Comité Paritaire Stratégique International**

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.

Dans l'accord « Nouveau Contrat Social » du 24 octobre 2013, les parties ont convenu de renforcer le dialogue social autour des enjeux stratégiques de l'entreprise, dans un contexte difficile, et d'augmenter la fréquence des réunions du Comité, adaptée en lien avec l'actualité du Conseil de Surveillance du Groupe.

Les membres du Comité se sont réunis à 9 reprises entre octobre 2014 et mai 2016 pour aborder les sujets liés aux produits, aux marchés, à la concurrence, ainsi que des sujets plus stratégiques, tels que le plan produit, 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.

La Direction s'engage à améliorer encore la précision des informations transmises à cette instance et en développant le périmètre des sujets traités.

- **Instauration d'un processus d'information d'urgence des Délégués Syndicaux Centraux en cas de crise médiatique, environnementale, industrielle, ou autre impactant l'entreprise.**

En cas de crise médiatique, environnementale, industrielle, ou autre impactant l'Entreprise, la Direction s'engage à convoquer, si ce n'est physiquement, au moins dans le cadre d'une audioconférence, les Délégués Syndicaux Centraux, dans le délai le plus court possible, afin de partager les éléments d'informations en sa possession.

Il est convenu entre les parties que ce processus ne se substitue pas à ceux existant vis à vis des instances représentatives de l'entreprise.

Chapitre 2 Pérennisation et adaptation du dispositif de l'ICCHSCT

L'accord relatif aux modalités de constitution et d'organisation de l'Instance de coordination des CHSCT (ICCHSCT) de Peugeot Citroën Automobiles a été conclu pour une durée déterminée initiale d'un an suite à la demande d'expérimentation du dispositif ICCHSCT formulée par plusieurs organisations syndicales.

Les parties signataires avaient convenu de faire un point d'étape au terme de la première consultation de l'ICCHSCT, et de se réunir pour établir un bilan et amender éventuellement le texte afin d'en faire un dispositif conventionnel pérenne.

Ainsi, le premier retour d'expérience a permis à la Direction et aux partenaires sociaux d'identifier les domaines pouvant justifier une adaptation des modalités initialement retenues dans l'Accord du 30 novembre 2015, sur les modalités de constitution et d'organisation de l'instance, et de les pérenniser.

Il est ainsi convenu entre les parties signataires que l'Accord du 30 novembre 2015 sera aménagé dans les conditions suivantes :

2.1 : Nombre de représentants des CHSCT locaux

Pour assurer une pleine efficacité des débats internes à l'instance, il est convenu entre les parties que le nombre de représentants au sein de l'ICCHSCT suivra les règles suivantes :

- Si moins de 16 CHSCT sont concernés par le projet, 3 représentants titulaires, 3 représentants suppléants par CHSCT,
- Si plus de 15 CHSCT sont concernés par le projet, il n'y aura qu'un représentant titulaire par CHSCT et un représentant suppléant.

Il est précisé que les suppléants ne participeront aux réunions de l'ICCHSCT, qu'en cas d'absence du titulaire.

Cet article révisé donc les dispositions de l'article 3.2. de l'Accord du 30 novembre 2015.

2.2 : Désignation des représentants des CHSCT locaux

Afin de faciliter la désignation des membres élus au sein de l'instance, il est convenu entre les parties que la nomination des représentants au sein de l'ICCHSCT est à la charge des CHSCT des établissements de PCA.

Les parties conviennent que chaque CHSCT local devra choisir 3 représentants titulaires et 3 représentants suppléants, classés par ordre de priorité, susceptibles de siéger au sein de l'instance de coordination, conformément à l'article L. 4616-1 du Code du travail.

Le nombre de représentants élus à siéger au sein de l'ICCHSCT variera en fonction du nombre de CHSCT concernés par le projet dans les conditions prévues à l'article 1 du présent chapitre.

La désignation de ces représentants du personnel au CHSCT siégeant au sein de l'instance de coordination sera réalisée lors de la première réunion suivant la mise en place du CHSCT.

Si cela n'a pas été fait lors de la première réunion du CHSCT local, la désignation devra, quoiqu'il en soit, être réalisée avant la date de la première réunion de l'ICCHSCT, soit lors d'une réunion ordinaire du CHSCT local antérieure à la date de la réunion de l'ICCHSCT, soit lors d'une réunion exceptionnelle spécifiquement dédiée à cette désignation.

L'organisation de la désignation s'effectuera en six votes, trois pour attribuer les trois sièges titulaires, et trois pour attribuer les trois sièges suppléants. Les candidats qui auront obtenu le plus de voix emporteront les sièges. En cas de partage des voix, le candidat le plus âgé emportera le siège.

La désignation se fera à la majorité des membres présents, en fonction des usages du CHSCT de l'établissement. Lorsqu'il est d'usage de procéder aux votes à main levée, le CHSCT concerné devra demander préalablement si quelqu'un s'oppose à cette modalité de vote.

Cet article révisé donc les dispositions de l'article 4.1 de l'Accord du 30 novembre 2015.

2. 3 : Durée du mandat de représentant des CHSCT locaux à l'ICCHSCT

Les représentants des CHSCT locaux susceptibles de siéger au sein de l'ICCHSCT sont désignés pour la durée de leur mandat.

La désignation vaut pour toute la durée du mandat, peu importe la durée du projet commun et même si un nouveau projet commun se présente.

Lorsqu'un membre du CHSCT désigné comme représentant susceptible de siéger au sein de l'instance de coordination cesse son mandat avant le renouvellement de la délégation CHSCT, celui-ci perd de fait son mandat de représentant à l'instance.

Il sera alors remplacé, soit à l'occasion de la réunion suivante du CHSCT concerné, soit lors d'une réunion commune des CHSCT, pour la période du mandat restant à courir, quelle que soit sa durée.

Cet article révisé donc les dispositions de l'article 4.3 de l'Accord du 30 novembre 2015.

2. 4 : Organisation interne de l'ICCHSCT

2. 4 .1- Convocation aux réunions et transmission de l'ordre du jour

Les parties conviennent que la transmission de l'ordre du jour pourra s'effectuer par voie électronique.

2. 4. 2 - Secrétariat

L'ICCHSCT désignera, en son sein et lors de sa première réunion, un secrétaire dont le rôle est identique à celui du secrétaire de CHSCT.

Dans une volonté d'efficacité organisationnelle, il est précisé qu'il est désigné pour toute la durée de son mandat de membre CHSCT et qu'il participera à l'ensemble des réunions de l'instance quel que soit le projet concerné par la consultation.

Pour chaque réunion de l'ICCHSCT, le secrétaire bénéficiera de 3 heures de délégation en supplément de celles qui leur sont déjà accordées au titre de leur mandat de membre CHSCT. Il établira notamment l'ordre du jour des réunions conjointement avec le Président.

2. 4. 2 - Réunions de l'ICCHSCT

La réunion en présentiel sera le principe.

Afin de faciliter les réunions de l'ICCHSCT, l'outil technique de visioconférence pourra être utilisé par les représentants de l'ICCHSCT.

Avant la mise en place de visioconférence, la Direction procèdera aux tests de faisabilité afin de définir des critères techniques et organisationnels.

Cet article révisé donc les dispositions de l'article 5.2. de l'Accord du 30 novembre 2015.

2.4.3 - Moyens

Il est convenu entre les parties que les représentants des CHSCT locaux qui participeront aux réunions de l'ICCHSCT lorsque cette dernière sera mise en place, bénéficieront, pour chaque réunion de l'ICCHSCT, de 3 heures de délégation en supplément de celles qui leur sont déjà accordées au titre de leur mandat de membre CHSCT.

Ce crédit d'heures est identique quel que soit l'établissement.

Cet article révisé donc les dispositions de l'article 5.3. de l'Accord du 30 novembre 2015.

2.5 : Durée de l'Accord sur les modalités de constitution et d'organisation de l'ICCHSCT

Les parties conviennent que l'Accord du 30 novembre 2015 sera désormais à durée indéterminée.

Cet article révisé donc les dispositions de l'article 6 de l'Accord du 30 novembre 2015.

Il est précisé que les autres dispositions dudit Accord non modifiées par le présent chapitre restent applicables dans les conditions initialement convenues et que la révision opérée par le présent chapitre entrera en vigueur à la date de signature du présent accord.

Chapitre 3 Consolidation du leadership social

Dans la continuité des modalités d'exercice du droit syndical, la Direction a proposé d'engager une réflexion sur la création d'un parcours « Partenaires Sociaux », visant à encourager et faciliter « la conciliation de l'activité professionnelle et de l'exercice du mandat syndical », valoriser les compétences acquises dans le cadre de l'exercice des mandats, afin d'améliorer l'attractivité du syndicalisme, de faciliter le renouvellement des générations et d'accompagner le retour à l'activité professionnelle à 100%.

Un groupe de travail paritaire proposera un support méthodologique pour définir les compétences requises par les différents types de mandats, et identifier les principaux leviers de montée en compétences, afin de permettre les passerelles entre mandats et activité professionnelle.

Ce groupe de travail sera mis en œuvre à compter du mois d'octobre 2016.

Le manager au cœur de la relation sociale

Les managers sont au cœur de l'animation quotidienne des relations sociales, avec le support de la fonction RH de leur établissement.

La formation des managers primo-accédants comportera un volet portant sur les bases de l'animation sociale (rôle des instances, traitement des irritants...). Par la suite, des sensibilisations régulières seront apportées, tous les 3 ou 4 ans, selon les actualités sociales nationales ou locales.

Les communications post-CE et post-CCE contribueront à ce dispositif de sensibilisation.

A l'issue des élections professionnelles, des formations seront dispensées à tous les managers de mandaté (droits et devoirs des mandatés et de leurs managers) par l'équipe RH de l'établissement.

Titre 2 : Accompagner par anticipation les transformations : Accord de méthodologie

Afin d'assurer sa performance, l'entreprise doit pouvoir réagir et s'adapter en faisant évoluer son organisation, ceci en s'appuyant sur l'excellence opérationnelle via des partenariats stratégiques, des intégrations ou des ajustements industriels, contribuant à son développement dans un environnement économique, géopolitique, règlementaire instable.

Dans le cadre des transformations structurelles de l'entreprise, les parties conviennent de mettre en place un accord de méthode permettant une co-construction entre la Direction et les représentants du personnel.

Cette méthodologie permet de définir les modalités d'anticipation de ces transformations et de préparation de ces projets nécessaires à la réussite de l'entreprise.

Article 1 : Objet

Les présentes dispositions ont pour objectif de définir une méthodologie pour préparer les futurs projets de transformation au sein de l'entreprise.

Elles traiteront des projets qui seront examinés, de l'instauration d'une commission paritaire, du déroulement de la phase d'information et de consultation des instances représentatives du personnel, de la communication auprès du personnel.

Article 2 : Périmètre d'application

Le présent chapitre s'applique :

- aux projets de transformation qui concerneraient des rachats, intégrations, mise à disposition, transferts d'activités au sein du Groupe ou en dehors du Groupe, d'ajustements industriels, de déménagements au-delà de la zone de mobilité,
- à la condition qu'ils impactent au moins deux établissements de la société PCA situé en France (un établissement correspond à un site autonome ou un pôle industriel) et concernent au moins 50 salariés.

Ces critères sont cumulatifs. Toutefois, les projets qui imposeraient un changement d'employeur entreraient systématiquement dans le champ d'application du présent Titre.

La liste des sujets pouvant faire l'objet de l'application de la méthodologie définie ci-après n'est pas limitative.

Article 3 : Processus d'information et consultation des Instances Représentatives du Personnel

Article 3.1 : Principes

Si le projet ne nécessite pas d'éventuelles mesures d'adaptation au niveau de l'établissement :

- une réunion d'information en vue d'une consultation du CCE pour présenter le projet,
- une réunion d'information des CE concernés pour présenter le projet,
- des réunions de la commission paritaire pour étudier le projet,
- une réunion d'information-consultation du CCE pour recueillir son avis,
- une réunion d'information des CE concernés pour communication de l'avis du CCE.

Si le projet nécessite d'éventuelles mesures d'adaptation qui relèvent de la compétence du chef de ces établissements :

- une réunion d'information en vue d'une consultation du CCE pour présenter le projet,
- une réunion d'information des CE concernés pour présenter le projet,
- des réunions de la commission paritaire pour étudier le projet,
- une réunion d'information-consultation des CE concernés pour recueillir leur avis,
- une réunion d'information-consultation du CCE pour recueillir son avis.

Si le projet a des conséquences sur les conditions de travail et relève de la compétence du chef de ces établissements :

- une réunion d'information en vue d'une consultation du CCE pour présenter le projet,
- une réunion d'information des CE concernés pour présenter le projet,
- une réunion d'information des CHSCT concernés ou de l'ICCHSCT pour présenter le projet,
- des réunions de la commission paritaire pour étudier le projet.
- une réunion d'information-consultation des CHSCT concernés ou de l'ICCHSCT pour recueillir leur avis,
- une réunion d'information-consultation des CE concernés pour recueillir leur avis,
- une réunion d'information-consultation du CCE pour recueillir son avis.

Dans ce dernier cas et par exception, la Direction et les représentants du personnel des établissements pourront décider conjointement d'organiser un processus commun d'information et de consultation entre le CE et le CHSCT local. Les avis de chaque instance seront recueillis de manière distincte.

Article 3.2 : Délai de mise en œuvre du projet

Selon l'importance du projet (effectifs concernés, éloignement, impact sur le statut social, travaux nécessaires ...), la mise en œuvre effective du projet aura lieu entre 2 et 5 mois après la 1ère réunion d'information du CCE.

Article 4 : Commission Paritaire

Article 4.1 : Objectifs et rôles

La Direction présentera le projet et les orientations prises pour parvenir à ce plan de transformation. Elle reviendra sur ses motivations et les moyens mis en œuvre en intégrant les critères suivants :

1. une forte implantation en France afin de préserver l'emploi à moyen-terme,
2. l'activité reprise, cœur de métier de la société d'accueil ou représentant une part significative de son activité principale ou entité reconnue pour ses compétences sur ces métiers,
3. le statut social (convention collective, accords d'entreprise, avantages sociaux ...),
4. la politique sociale reconnue (évolution de carrières, formation ...),
5. une situation financière saine.

La commission étudiera les mesures d'accompagnement des salariés d'un point de vue social incluant notamment la représentation du personnel.

Elle échangera sur les documents d'information utiles pour éclairer la commission et sur les informations qui resteront confidentielles au sein de la commission (cf article 7).

Selon les projets, la commission définira son plan d'action afin d'être associée à la mise en œuvre et au suivi du projet afin de définir notamment :

- le processus d'information des salariés (rôle de la Direction, des RH locales, des Représentants du Personnel),
- le processus d'intégration ou d'évolution de l'organisation,
- le processus d'accompagnement du changement.

A l'issue de la première réunion, la direction établira le planning des rencontres et des documents à fournir.

Article 4.2 : Composition

La commission paritaire sera composée

- d'une délégation de la Direction (4 à 5 personnes),
- d'une délégation des Organisations Syndicales Centrales, à raison de 3 personnes par organisation syndicale signataire,
- d'invités ponctuels, dont la présence aura été acceptée par la délégation de la Direction et par la délégation des Organisations Syndicales Centrales, invités permettant d'apporter un éclairage sur les points spécifiques suivants :
 - éléments techniques du projet de transformation,
 - enjeux RH,
 - situation financière de l'entité d'accueil,
 - conditions de travail
 - contexte social.

Article 4.3 : Durée et Périodicité

La commission paritaire sera temporaire et aura une durée limitée à la mise en œuvre du projet. La périodicité des rencontres sera définie lors de la première réunion de la commission paritaire en fonction de l'importance du projet.

Article 5 : Communication sur les projets de transformation

Les salariés concernés par ces projets devront en être informés au plus tôt et selon les moyens les plus appropriés, toutefois des points d'étapes devront être faits et le rôle des intervenants devra être défini clairement.

Cette communication passera par :

- une réunion d'information des salariés dès la première réunion du CCE : information générale telle que présentée au CCE,
- l'organisation d'une rencontre collective dans la semaine suivante,
- la rédaction d'un PQSR pour répondre aux questions les plus fréquentes,
- des réunions d'information pendant cette période avec les salariés : informations plus spécifiques pour répondre aux questions pratiques,
- l'organisation de rencontres individuelles avec la RH,
- l'organisation de visites si nécessaires.

Un calendrier de ces différentes étapes pourra être élaboré lors de la première réunion de la commission paritaire.

Article 6 : Suivi des projets de transformation

Article 6.1 : Objectifs et rôles

Il sera instauré une commission de suivi des projets de transformation, afin de suivre le déroulement et la mise en pratique des différentes mesures sociales d'accompagnement définies, ainsi que le traitement des cas particuliers.

Article 6.2 : Composition

La commission de suivi des projets de transformation sera composée

- d'une délégation de la Direction (2 à 3 personnes),
- des membres de la commission paritaire ayant siégé lors de l'étude du projet,
- d'une délégation des Organisations Syndicales Centrales, à raison de 1 personne par organisation syndicale signataire.

Article 6.3 : Périodicité

La commission de suivi des projets de transformation sera réunie six mois après la date effective de mise en œuvre du projet afin de faire un point d'avancement, puis dix-huit mois après, afin de faire un bilan sur le projet réalisé. Ce bilan servira à enrichir les prochains projets.

Article 7 : Respect de l'accord

Les parties s'engagent à respecter les dispositions du présent Titre. Elles souhaitent que l'application de cet accord de méthode se déroule dans le cadre de relations sociales loyales de part et d'autre, et du respect de la confidentialité de certaines informations traitées lors des commissions paritaires.

Article 8 : Durée de l'accord

Les dispositions de cet accord de méthodologie sont à durée déterminée. Elles s'appliqueront dès la signature du présent accord et ce jusqu'au 31 décembre 2019.

Elles cesseront totalement de produire effet à son terme. Toutefois en fonction des évolutions législatives ou réglementaires pouvant intervenir, les parties pourront revoir les dispositions du présent chapitre avant son terme.

Dispositions finales

Article 1 – Durée

Le présent accord entrera en vigueur dès sa date de signature à l'exception des dispositions concernant :

- les compteurs de modulation, notamment les nouvelles dispositions relatives à la gestion du tunnel de modulation,
- le télétravail,

qui entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2017.

Cet accord est conclu jusqu'au 31 décembre 2019, à l'exception d'autres durées précisées expressément dans le corps de l'accord, ci-après précisées :

- ambition 1, Titre 2 traitant de la modulation, la nuit aménagée, les mobilités professionnelles et géographiques, (durée indéterminée),
- ambition 2, Titre 1 relatifs à la digitalisation, aux modes de travail innovants, et l'ensemble du Titre 2 relatif à la qualité de vie au travail et bien-être au travail (durée indéterminée),
- ambition 3, Titre 1 relatif à la co-construction, le leadership social et l'ICCHSCT (durée indéterminée).

A l'issue de la période d'application visée, le présent accord ne peut être renouvelé par tacite reconduction.

Article 2 – Dénonciation ou révision

Le présent accord ne peut être dénoncé que par l'ensemble des parties signataires et dans les mêmes formes que sa conclusion. La dénonciation sera alors notifiée, par l'une ou l'autre des parties, à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi.

Le présent accord peut être révisé pendant sa période d'application par voie d'avenant conclu à l'unanimité de ses parties signataires et dans les mêmes formes que sa conclusion au cas où sa mise en œuvre n'apparaîtrait plus conforme aux principes ayant servi de base à son élaboration.

Les parties s'entendent sur le fait que le présent accord est composé de titres différents et que chacun d'entre eux est divisible, elles pourront ainsi dénoncer ou réviser une partie de cet accord sans que cela ne le rende inapplicable ou invalide.

Article 3 – Portée de l'accord

Le Nouveau Contrat Social du 24 octobre 2013 est un accord à durée indéterminée, à l'exception des dispositions relatives à la GPEC et au contrat de génération qui ont une durée de 3 ans, comme le prévoit la législation. En dehors de ces exceptions, et sauf dispositions ayant fait l'objet d'une modification dans le présent accord, les dispositions prévues dans le NCS demeurent pleinement applicables et continuent de produire leurs effets.

Cet accord, ne remet pas en cause les accords de compétitivité locaux existants. Les parties conviennent d'exclure, sur la période, la conclusion de nouveaux accords locaux de compétitivité, sauf situation de crise majeure exceptionnelle.

Le présent accord porte révision des accords suivants :

- accord relatif à l'emploi et la flexibilité dans les sites industriels du 11 octobre 2010 : sur ses dispositions relatives à la Nuit Variable,
- accord sur l'amélioration des conditions de travail du 8 mars 2001 et accord d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux du 12 octobre 2009 et son avenant du 31 janvier 2014 pour l'ensemble de leurs dispositions.

En complément des situations visées ci-dessus, les parties conviennent que les dispositions du présent accord prévaudront sur celles contraires ou différentes des usages ou d'engagements unilatéraux.

Article 4 – Règlement des litiges

Les contestations ou interprétations pouvant naître de l'application du présent accord et, d'une manière générale, de tous les problèmes relatifs aux accords d'entreprises sus visés, seront réglées selon les procédures ci-après définies.

Afin d'éviter de recourir aux tribunaux, les parties conviennent de mettre en œuvre une procédure de recours amiable. A défaut de conciliation, les parties auront la possibilité de saisir la juridiction compétente dans le ressort du siège social de Peugeot S.A.

Article 5 – Dépôt

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 et au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Poissy.

**ACCORD « Construire ensemble l'avenir du Groupe :
Un Nouvel Elan pour la Croissance »**

DE PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES

Pour la Direction de PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.



Xavier CHEREAU
Directeur Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales

CFDT

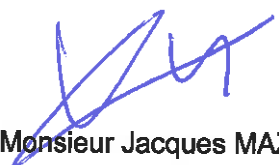


Madame Christine VIRASSAMY

CGT

Monsieur Jean-Pierre MERCIER

CFE-CGC



Monsieur Jacques MAZZOLINI

FO



Monsieur Christian LAFAYE

CFTC



Monsieur Franck DON

GSEA



Monsieur Serge MAFFI

Fait à Poissy, le

8 juillet 2016

NOUVEL ELAN POUR LA CROISSANCE

ANNEXE 1

SYNTHESE DES ENGAGEMENTS DU CONTRAT DE GENERATION PCA

Nature de l'engagement	2017	2018	2019
Objectifs chiffrés en matière de recrutement de jeunes salariés et de salariés âgés			
Recrutement d'emplois jeunes	2.000	2.000	2.000
Recrutement en CDI de jeunes salariés	En cas de recrutements CDI sur des postes « juniors », la moitié de ces recrutements concerneront d'anciens emplois jeunes PCA		
Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes salariés			
Désignation d'un référent/tuteur dans le cadre des contrats d'apprentissage	Tous les apprentis sont accompagnés d'un tuteur	Tous les apprentis sont accompagnés d'un tuteur	Tous les apprentis sont accompagnés d'un tuteur
Désignation d'un référent pour les salariés jeunes embauchés en CDI et en contrat de professionnalisation en CDD	100 % des salariés nouvellement embauchés sont accompagnés d'un référent	100 % des salariés nouvellement embauchés sont accompagnés d'un référent	100 % des salariés nouvellement embauchés sont accompagnés d'un référent
Conditions relatives à la réalisation du bilan du parcours d'intégration	Le bilan est formalisé dans l'espace commentaire de l'Entretien Individuel sur la maîtrise technique de la fonction	Le bilan est formalisé dans l'espace commentaire de l'Entretien Individuel sur la maîtrise technique de la fonction	Le bilan est formalisé dans l'espace commentaire de l'Entretien Individuel sur la maîtrise technique de la fonction
Modalités d'accès des jeunes au plan de formation	Le plan de formation prévoit un volume d'heures de formation supérieur aux autres tranches d'âge 80% des jeunes de moins de 30 ans auront bénéficié d'une action de formation dans l'année	Le plan de formation prévoit un volume d'heures de formation supérieur aux autres tranches d'âge 82% des jeunes de moins de 30 ans auront bénéficié d'une action de formation dans l'année	Le plan de formation prévoit un volume d'heures de formation supérieur aux autres tranches d'âge 85% des jeunes de moins de 30 ans auront bénéficié d'une action de formation dans l'année

XC
CV
5N
FD

Engagements relatifs aux salariés « âgés »			
Réalisation des bilans professionnels approfondis à l'occasion de l'Entretien individuel	50 % de réalisation	80 % de réalisation	100 % de réalisation
Accès aux formations	Le volume des formations des salariés de la tranche d'âges de 50 ans et plus est identique à celui des autres tranches d'âges	Le volume des formations des salariés de la tranche d'âges de 50 ans et plus est identique à celui des autres tranches d'âges	Le volume des formations des salariés de la tranche d'âges de 50 ans et plus est identique à celui des autres tranches d'âges
Périodes de professionnalisation	Le volume des périodes de professionnalisation est suivi annuellement	Le volume des périodes de professionnalisation est suivi annuellement	Le volume des périodes de professionnalisation est suivi annuellement
Accès à la certification professionnelle	Le nombre des certifications professionnelles des salariés de la tranche d'âges de 50 ans et plus est identique aux autres tranches d'âges	Le nombre des certifications professionnelles des salariés de la tranche d'âges de 50 ans et plus est identique aux autres tranches d'âges	Le nombre des certifications professionnelles des salariés de la tranche d'âges de 50 ans et plus est identique aux autres tranches d'âges
Dispositif de maintien dans l'emploi des salariés âgés	Compte tenu du principe attaché aux mesures de maintien dans l'emploi des salariés « âgés », il n'est pas possible de fixer des objectifs chiffrés par année d'application du contrat de génération Néanmoins, il est estimé que pendant la période d'application du contrat de Génération de PCA, 2.500 salariés pourraient bénéficier de ces mesures.		
Poursuite des actions visant à diminuer les charges physiques	Maintien d'un nombre de postes légers au moins égal à 60 %	Maintien d'un nombre de postes légers au moins égal à 60 %	Maintien d'un nombre de postes légers au moins égal à 60 %
Transmission des savoirs et des compétences aux jeunes salariés			
Formateurs	30 salariés âgés sont intégrés dans un cursus de formation pour devenir formateur	30 salariés âgés sont intégrés dans un cursus de formation pour devenir formateur	30 salariés âgés sont intégrés dans un cursus de formation pour devenir formateur

NOUVEL ELAN POUR LA CROISSANCE
ANNEXE 2
BAREME DE L'ICL MAJOREE
DE L'AVENANT A L'ACCORD DE GPEC
DU 11 SEPTEMBRE 2007

Les années effectuées après 65 ans ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'ancienneté.

OUVRIERS – EMPLOYES ET TAM (hors majorations en fonction de l'âge)

Ancienneté (années)	Mois de salaire
1	0,40
2	0,60
3	0,90
4	1,20
5	1,50
6	1,80
7	2,10
8	2,40
9	2,70
10	3,00
11	3,40
12	3,80
13	4,20
14	4,60
15	5,00
16	5,40
17	5,80
18	6,20
19	6,60
20	7,00
21	7,50
22	8,00
23	8,50
24	9,00
25	9,50
26	10,00
27	10,50
28	11,00
29	11,50
30	12,00
31	12,50
32	13,00
33	13,50
34	14,00
35	14,50
36	15,00
37	15,50
38	16,00
39	16,50
40	17,00

Un mois supplémentaire est accordé aux Ouvriers, Employés et TAM de plus de 50 ans.

CADRES

Ancienneté (années)	Mois de salaire
1	0,30
2	0,60
3	0,90
4	1,20
5	1,50
6	1,80
7	2,10
8	2,70
9	3,30
10	3,90
11	4,50
12	5,10
13	5,70
14	6,30
15	6,90
16	7,50
17	8,10
18	8,70
19	9,30
20	9,90
21	10,50
22	11,10
23	11,70
24	12,30
25	12,90
26	13,50
27	14,10
28	14,70
29	15,30
30	15,90
31	16,50
32	17,10
33	17,70
34	18,00
35	18,00
36	18,00
37	18,00
38	18,00
39	18,00
40	18,00