

**ACCORD**

**PORTANT SUR LA MISE EN ŒUVRE DE**

**MESURES DE RUPTURES**

**CONVENTIONNELLES COLLECTIVES**

**BASEES SUR LE**

**DISPOSITIF D'ADEQUATION DES**

**EMPLOIS ET**

**DES COMPETENCES**

**DE PSA AUTOMOBILES POUR L'ANNEE**

**2019**

SN #QN  
PH  
CV  
XCFD

## Préambule

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

Actuellement, l'industrie automobile doit faire face à un contexte économique et sociétal instable avec des orientations réglementaires ayant des impacts majeurs sur nos activités. L'objectif dans cet environnement est d'anticiper et d'accompagner ces transformations et de poursuivre le développement du groupe.

Aussi, 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.

Afin de saisir toutes les opportunités, la quête de la performance et de l'efficacité doit être au cœur de nos processus. Ainsi, la simplification de nos processus est au cœur de nos préoccupations à travers la démarche « Efficiency booster », afin de rendre plus fluides nos relations de travail et ainsi améliorer notre efficacité collective en éliminant la non-valeur ajoutée administrative.

C'est dans ce cadre que la politique emploi du groupe PSA s'appuie sur 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. Cette politique de l'emploi responsable sécurise les parcours professionnels en interne et en externe, grâce à des dispositifs d'accompagnement performants et à une mobilité interne dynamique.

Les dispositions du présent accord sont basées sur celles prévues dans le cadre de l'accord Nouvel Elan pour la Croissance signée le 8 juillet 2016 et de son avenant relatif au congé de mobilité.

## Champ d'application

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

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

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

ASW  
M  
CV  
XC  
FD

## Sommaire :

Préambule .....	2
Champ d'application .....	3
Sommaire : .....	4
Chapitre 1 : Renforcement de la sécurisation de l'emploi des salariés PSA Automobiles en 2019	6
Chapitre 2 : Modalités d'information et de suivi des Instances Représentatives du Personnel PSA Automobiles sur le DAEC 2019.....	8
Article 1 Le calendrier prévisionnel de mise en œuvre du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences .....	8
Article 2 Suivi du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences.....	8
Article 2.1 Composition.....	9
Article 2.2 Fréquence des réunions.....	9
Article 2.3 Missions.....	9
Chapitre 3 : Diagnostic de l'Observatoire des Métiers et des Compétences et mobilisation des dispositifs de GPEC existant dans l'Entreprise .....	11
Article 1 Les diagnostics issus de l'Observatoire des Métiers et des Compétences du Groupe sur l'évolution des emplois et des métiers pour 2019 et les plans d'actions à engager pour le retour à l'équilibre des métiers sensibles/en tension et pour réaliser l'adéquation nécessaire .....	11
Article 1.1 Conclusions de l'Observatoire des Métiers et des Compétences d'octobre 2018	12
Article 1.2 Nouvelle approche de sécurisation de l'emploi et des compétences issue du « Nouvel Elan pour la Croissance » : prévention des licenciements économiques.....	12
Article 2 La mise en œuvre concomitante des mesures permanentes de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences prévues par le « Nouvel Elan pour la Croissance (NEC) » signé le 8 juillet 2016, participant à la sécurisation professionnelle, dans le cadre de la gestion individuelle de l'emploi et de la mobilité interne .....	13
Article 2.1 Le renforcement des mesures de gestion individuelle des emplois et des compétences.....	13
Article 2.2 La poursuite de l'effort de formation en 2019 .....	14
Article 2.3 Promotion et accompagnement de la mobilité interne au service du développement professionnel.....	15
Article 2.4 Principe général : la priorité aux Ressources Humaines internes .....	16
Article 2.5 Favoriser les mobilités internes dans le cadre d'un projet professionnel individuel .....	17
Article 2.6 Mesures spécifiques de mobilité interne pour les établissements de Saint Ouen et de Poissy Usine .....	19
Chapitre 4 : Mesures d'accompagnement des mobilités externes sécurisées .....	23
Article 1 Catégories professionnelles éligibles aux mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences .....	23

ADW  
PM  
87 CV  
XC FD

Article 2 Structures d'animation du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences .....	24
Article 3 Les mesures de mobilité externe sécurisée .....	27
Article 3.1 Les mesures issues des Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles : Le Passeport de Transition professionnelle.....	28
Article 3.2 : Le congé de mobilité.....	31
Article 3.3 Le départ volontaire pour réaliser un projet professionnel externe .....	32
Article 3.4 Modalités financières du départ.....	33
Article 3.5 Le congé de longue durée.....	36
Chapitre 5 : Dispositif de maintien dans l'emploi des salariés « âgés ».....	38
Article 1 Spécificité des salariés pouvant bénéficier immédiatement d'un avantage vieillesse	39
Article 2 Dispositifs de maintien dans l'emploi des salariés « âgés » .....	39
Dispositions finales.....	42
Article 1 Durée.....	42
Article 2 Dénonciation ou révision.....	42
Article 3 Règlement des litiges.....	42
Article 4 Dépôt.....	42
Annexe 1 Barème de l'ICL majorée de l'avenant à l'accord de GPEC du 11 septembre 2007 modifié .....	44
Annexe 2 Prévision indicative de ruptures conventionnelles et congés de mobilité par établissement.....	47
Annexe 3 Conclusion de l'Observatoire des Métiers d'octobre 2018.....	48
Annexe 4 Extrait Norme MO.01.01 « Mobilité France » .....	53
Annexe 5 Modèle de courrier de renonciation à une mesure de la Rupture Conventionnelle Collective.....	56

ARW  
 PA  
 CV  
 XL FD

## Chapitre 1 : Renforcement de la sécurisation de l'emploi des salariés PSA Automobiles en 2019

Les dispositions de l'accord « Nouvel Elan pour la Croissance (NEC) » signé le 8 juillet 2016, prévoient l'application d'un Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences (DAEC) sur les années 2017 à 2019.

L'accord portant sur la mise en œuvre de mesures de ruptures conventionnelles collectives basées sur le Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences du 19 janvier 2018 a fixé le cadre du DAEC 2018 en y apportant les modifications rendues nécessaires par les ordonnances du 22 septembre 2017 (articles L1237-17 et suivants du Code du travail). Le présent accord s'inscrit également dans le cadre de l'article L 1237-19 du Code du travail qui mentionne l'engagement de l'employeur de ne pas licencier dans le cadre d'un accord de ruptures conventionnelles collectives.

Le présent accord a pour objet de fixer le cadre des mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences pour l'année 2019, dans la continuité des dispositions de l'accord sur la mise en œuvre de mesures de ruptures conventionnelles collectives basées sur le Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences du 19 janvier 2018. PSA Automobiles s'inscrit également dans le cadre de l'article L 1237-19 qui mentionne l'engagement de l'employeur de ne pas licencier dans le cadre d'une RCC.

Au regard de ce constat partagé lors des réunions de négociation, et conformément aux principes de responsabilité sociale de l'Entreprise, PSA Automobiles continuera de mettre en œuvre sur l'année 2019, des mesures d'Adéquation des Emplois et des Compétences, en complément des mesures de GPEC.

Il s'agit principalement de :

- Proposer un « congé de maintien dans l'emploi des salariés âgés » adapté au profil des salariés.
- Poursuivre l'insertion professionnelle des jeunes en alternance dans l'entreprise et ainsi préparer le renouvellement des générations, et maintenir le niveau d'excellence de nos compétences et de nos métiers.
- Prévenir les situations de sureffectifs grâce à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) et au « Dispositif d'Adéquation des emplois et des Compétences » (DAEC), par la mobilité interne aidée, et en lien avec les Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles, notamment au travers de la poursuite des mesures telles que les périodes de mobilité sécurisées (avec possibilité de retour), les mesures sécurisées d'adéquation des emplois (passeports de transition professionnelle, projets professionnels externes ...).
- Dans le cadre des Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles, mettre en place une passerelle sécurisée pour accompagner les salariés engagés dans une reconversion vers les entreprises recruteuses, et développer la formation des jeunes.
- Poursuivre les plans d'actions pour le retour à l'équilibre des métiers en tension, en donnant la priorité aux ressources humaines internes : formations qualifiantes, programmes de reconversion « Top Compétences », mobilités internes et recrutements externes ciblés ...

- Investir sur la formation professionnelle : l'investissement accru en formation continuera à être dirigé vers les métiers, les projets (notamment projets de reconversion), les compétences socles et transférables.
- S'adapter aux évolutions des compétences et de l'Entreprise : ces dernières pouvant impacter les salariés de certains établissements plus que d'autres, les parties ont alors convenu d'ajuster certaines mesures localement lorsqu'une adaptation spécifique leur semblait nécessaire.

**En termes chiffrés, ces mesures se traduiraient d'ici à fin 2019 par des prévisions de :**

- **DAEC mobilités externes sécurisées : 1.250 salariés sur des métiers sensibles, à l'équilibre par application du principe de substitution, ou en situation d'inadéquation, ainsi que 50 adhésions à un passeport de transition professionnelle** sous la forme d'un départ externe sécurisé. Ces mesures conduiraient à supprimer potentiellement 1300 postes.
- **DAEC « Congé de Longue Durée » : environ 125 salariés éligibles pourraient y adhérer.**
- **Maintien dans l'emploi des salariés âgés : environ 600 salariés pourraient adhérer à cette mesure.**

### **Répartition des besoins d'adéquation des emplois et des compétences**

Compte tenu du principe de volontariat qui préside à toute mobilité notamment dans le cadre du DAEC, des objectifs ne peuvent pas être répartis strictement par site ni par Direction.

En effet, le dispositif repose sur :

- Un volet important de mobilité fonctionnelle et/ou géographique qui sera de nature à modifier la répartition des emplois et des compétences entre les sites et entre les Directions,
- Des mesures de volontariat.

Les adhésions aux différentes mesures seront traitées par ordre chronologique. Le suivi régulier réalisé doit permettre d'anticiper la date à laquelle l'ensemble des possibilités de départ auront été consommées. Cette anticipation permettra aux parties signataires d'étudier l'opportunité d'un renouvellement du présent accord.

Toutefois, dans l'hypothèse où le nombre d'adhésions au dispositif serait supérieur aux prévisions décrites ci-dessus, les parties conviennent de la possibilité de mobiliser le reliquat de départs possibles dans le cadre d'un Congé de Longue Durée vers les mobilités externes sécurisées.

En cas d'adhésions surnuméraires, le départage entre les différents candidats s'opérera sur les critères suivants :

- Ancienneté de l'adhésion appréciée par journée,
- Priorité sera donnée au salarié positionné sur un métier sensible.

## **Chapitre 2 : Modalités d'information et de suivi des Instances Représentatives du Personnel PSA Automobiles sur le DAEC 2019**

### **Article 1 Le calendrier prévisionnel de mise en œuvre du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences**

Le présent dispositif fera l'objet d'une demande de validation auprès des services compétents de la DIRECCTE à l'issue de sa signature.

L'avis du Comité Central d'Entreprise sera recueilli. L'avis motivé du CCE sur le contenu de l'accord pourra donner lieu à l'adaptation des mesures de l'accord.

Les mesures spécifiques de ce projet s'appliqueront dès réception de la décision favorable de la DIRECCTE.

- L'adhésion aux mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences se fera uniquement sur la base du volontariat. Les départs de l'entreprise seront organisés pendant toute la durée du présent dispositif.
- Afin de permettre la transmission des savoirs et des compétences des salariés volontaires à un départ, il sera possible de décaler la date de cessation effective d'activité dès lors que le départ se fait dans la période du dispositif, et au plus tard trois mois après l'adhésion. De plus, il sera favorisé la création de binôme avec des salariés en fin de carrière ou potentiel congés seniors et des jeunes en alternance.
- S'il apparaissait que les prévisions d'adéquation des emplois et des compétences, tels que définis dans le présent document, étaient atteintes, soit par Direction, soit par site, avant la date de fin de mise en œuvre du DAEC 2019, l'entreprise pourrait procéder à la suspension de certaines mesures, voire à l'arrêt du dispositif au sein de certaines entités, de certains métiers, de certaines Directions ou pour certaines catégories professionnelles. Ceci fera l'objet d'une information à la commission de suivi, aux Délégués Syndicaux Centraux, aux membres du Comité Central d'Entreprise et aux membres des Comités d'Etablissement et des Comités Sociaux et Economiques.

### **Article 2 Suivi du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences**

Le Comité Central d'Entreprise puis Comité Social et Economique Central sera informé et consulté tous les semestres lors de la réunion ordinaire du déroulement du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences. Les Comités d'Etablissement et Comités Sociaux et Economiques des sites recevront une information lors de la réunion mensuelle du Comité. Ces Comités seront également consultés tous les semestres sur le déroulement du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences, cette consultation aura lieu au cours de la réunion ordinaire suivant celle du Comité Central d'Entreprise.

Le suivi portera sur l'ensemble du dispositif. Ce suivi tant au niveau central que local, veillera notamment à ce que les départs ne déséquilibrent pas l'activité d'une entité ou d'un service.

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).

Une commission de suivi sera chargée de veiller à la bonne application des mesures durant toute leur durée d'application.

- Au niveau central, cette commission est pilotée par DRH France.
- Au niveau des établissements, elle est organisée et animée par les Responsables des Relations Sociales et Humaines.

### **Article 2.1 Composition**

**La commission centrale** est composée du Délégué Syndical Central accompagné de deux membres de son organisation syndicale.

Elle sera présidée par le Directeur des Ressources Humaines France de PSA Automobiles ou son représentant.

Afin d'être associée au suivi des mesures, la Direccte territorialement compétente (78) sera invitée à participer aux réunions de la commission centrale.

**Commissions locales** : un membre par organisation syndicale signataire représentative ou non-représentative sur l'établissement.

Seules les organisations syndicales signataires du présent accord pourront assister à ces commissions tant au niveau central que local.

Elle sera présidée par le Responsable Relations Sociales et Humaines de l'établissement.

Sur demande de la Direction, les cabinets de reclassement pourront participer aux réunions de suivi.

### **Article 2.2 Fréquence des réunions**

La commission centrale se réunira annuellement au cours du dernier quadrimestre de l'année 2019.

La commission locale se réunira deux fois par an, en juin et novembre.

### **Article 2.3 Missions**

La commission de suivi sera informée de l'avancement de la mise en œuvre du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences.

Elle veillera à :

- La bonne application des mesures envisagées dans ce projet,
- La qualité de l'accompagnement dans le cadre du reclassement interne,
- La qualité de l'accompagnement dans le cadre des mobilités externes sécurisées,
- La qualité de la prospection des emplois externes.

Elle recevra le bilan des adhésions aux différentes mesures. Elle sera informée du calendrier de déploiement du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences.

NON  
DA  
CV  
FD  
XC

## Chapitre 3 : Diagnostic de l'Observatoire des Métiers et des Compétences et mobilisation des dispositifs de GPEC existant dans l'Entreprise

### Article 1 Les diagnostics issus de l'Observatoire des Métiers et des Compétences du Groupe sur l'évolution des emplois et des métiers pour 2019 et les plans d'actions à engager pour le retour à l'équilibre des métiers sensibles/en tension et pour réaliser l'adéquation nécessaire

Depuis 2014, en application des accords « Nouveau Contrat Social » et « Nouvel Elan pour la Croissance », l'Entreprise PSA Automobiles a mis en œuvre un plan de départs volontaires annuel dit Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences (DAEC) sur l'ensemble de ses sites.

#### *Rappel de la méthodologie utilisée par l'Observatoire des Métiers et des Compétences*

Le développement des compétences et des expertises liées aux différents métiers du Groupe PSA est un enjeu majeur pour la performance de l'entreprise. Pour y répondre, le Groupe s'est structuré en 20 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 du Groupe PSA.

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.

AAW  
M  
CV  
XC  
FD

En cas de changement de qualification d'un métier, les Observatoires des métiers locaux donneront les motivations à l'origine de ce changement.

### **Article 1.1 Conclusions de l'Observatoire des Métiers et des Compétences d'octobre 2018**

Les conclusions du dernier Observatoire des Métiers et des Compétences ont fait apparaître la nécessité de poursuivre les démarches d'adéquation des Emplois et des Compétences.

- Les métiers en tension représentent 31% des effectifs, ce niveau est cohérent avec notre politique de protection des compétences stratégiques.
- 63% des effectifs de la Division Automobile occupent des métiers à l'équilibre et 6% sont positionnés sur des métiers sensibles, dans la continuité de la dynamique de retour à l'équilibre.  
Les métiers «sensibles» correspondent à des métiers dont les perspectives d'évolutions économiques, organisationnelles ou technologiques vont entraîner une baisse probable des effectifs et/ou une évolution importante du périmètre de compétences. Cette classification en sensible ne signifie pas que le métier va disparaître, mais que les besoins de l'entreprise vont diminuer dans le temps ou se transformer dans leur contenu.

L'évolution observée depuis le dernier Observatoire des Métiers montre une diminution de la part des métiers sensibles. Il demeure toutefois nécessaire de poursuivre les démarches d'adéquation des emplois et des compétences. Au regard de ces évolutions, il semble nécessaire de recourir à des mesures ciblées plus efficaces pour réaliser l'adéquation recherchée et éviter des effets d'opportunité sur d'autres secteurs de l'Entreprise.

Les parties ont convenues de la nécessité de poursuivre les mesures d'accompagnement des salariés volontaires à un départ de l'Entreprise.

### **Classification des métiers**

Afin de conserver la cohérence du travail des filières, la liste des métiers à l'équilibre, en tension et sensibles est établie en regroupant les différentes filières dans les catégories énumérées ci-après : Support, Conception et Développement, Conception Filières Industrielles, Production et Chaîne logistique, Marketing et vente de produits et services.

A noter que pour la filière expertise, les maîtres experts et experts sont en tension. Les spécialistes sont à l'équilibre ou en tension (si la fonction est elle-même en tension).

### **Article 1.2 Nouvelle approche de sécurisation de l'emploi et des compétences issue du « Nouvel Elan pour la Croissance » : prévention des licenciements économiques**

Dans le cadre de l'accord « Nouvel Elan pour la Croissance » signé le 8 juillet 2016 par cinq organisations syndicales, PSA Automobiles s'est fixé deux objectifs majeurs et complémentaires en termes d'emplois et de compétences :

- L'anticipation des transformations par la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), en vue de sécuriser l'emploi et les compétences ;
- L'insertion professionnelle des jeunes dans l'entreprise pour préparer le renouvellement des générations.

AAW  
DA  
CV  
XLFD

La sécurisation de l'emploi au sein des établissements de PSA Automobiles telle qu'inscrite dans l'accord précité, se traduit en premier lieu par une gestion permanente, solide et individualisée des emplois et des compétences valorisant l'investissement humain et la mobilité professionnelle.

La prise en compte de la charge de travail au sein des entités et de son impact sur les collaborateurs constituera un thème d'échanges avec les organisations syndicales dans le cadre de la négociation portant sur la Qualité de Vie au Travail (QVT).

Si les mesures permanentes de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences sont insuffisantes, un Dispositif collectif d'Adéquation des Emplois et des Compétences (DAEC) est prévu. Dans ce cadre, le rôle de l'Observatoire des Métiers et des Compétences est essentiel.

Si ce dernier dispositif est insuffisant, au regard d'un sureffectif plus marqué, les dispositions du « Nouvel Elan pour la Croissance » prévoyant la mise en œuvre d'un Plan de Redéploiement des Emplois et des Compétences (PREC) pourraient être appliquées.

## **Article 2 La mise en œuvre concomitante des mesures permanentes de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences prévues par le « Nouvel Elan pour la Croissance (NEC) » signé le 8 juillet 2016, participant à la sécurisation professionnelle, dans le cadre de la gestion individuelle de l'emploi et de la mobilité interne**

La sécurisation de l'emploi s'organise dans le cadre du renforcement des mesures de gestion individuelle des emplois et des compétences (2.1), d'un investissement accru en termes de formation (2.2), de la promotion et de l'accompagnement de la mobilité interne au service du développement professionnel (2.3) et de la mobilité volontaire sécurisée (2.4).

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

Ces mesures se traduisent par plus de 5.000 salariés en situation de mobilité interne par an, ces mobilités internes seront associées à des programmes de formation renforcés.

### **Article 2.1 Le renforcement des mesures de gestion individuelle des emplois et des compétences**

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

L'entreprise entend donner aux salariés un maximum d'éléments d'information leur permettant d'avoir une visibilité sur l'évolution de leur métier chez PSA Automobiles, notamment par le biais du portail filières et métiers. Ce portail met à disposition les informations sur les analyses prospectives sur les métiers et sur les filières, les parcours qualifiants possibles, les passerelles entre métiers, les formations concernant chaque métier. Une mise à jour de ce portail sera réalisée annuellement par chaque filière, dans ce cadre les parcours et les passerelles seront réétudiés et complétés lors d'un changement de qualification d'un métier vers un métier sensible.

Par ailleurs, sur la base des conclusions de l'Observatoire des Métiers et des Compétences, au niveau entreprise et au niveau établissement, chaque salarié reçoit au moins une fois par an, de

ADN  
PN  
CV  
XL FD

son manager, idéalement à l'occasion de l'entretien de progrès, une information personnalisée sur l'évolution de son métier (sensible, à l'équilibre, en tension) et ses perspectives d'emploi afin de lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle.

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

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

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

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du Projet de Transition Professionnelle.

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

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

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

## **Article 2.2 La poursuite de l'effort de formation en 2019**

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

Pour 2019, et conformément aux engagements du « Nouvel Elan pour la Croissance » il est prévu de maintenir un investissement important pour la formation. Cet investissement traduit la volonté de poursuivre le développement professionnel des salariés qui participent aux résultats de l'entreprise.

### **▪ Rappel : la transition professionnelle avec Top Compétences**

En 2012, dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif d'accompagnement des transformations collectives du Plan de Performance 2012, le dispositif de reconversion interne par la formation « Top Compétences » a été déployé pour la première fois.

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

Le Groupe, dans le cadre de sa responsabilité sociale et de sa politique de Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences, fait de « Top Compétences » un dispositif d'accompagnement permanent des reconversions professionnelles. Il comprend des parcours de professionnalisation

ANW  
PN  
CV  
XL  
FD

basés sur les cursus de formations métiers identifiés lors de la labellisation, ainsi que des actions visant à améliorer les socles de compétences générales.

Les parties conviennent de la nécessité de rendre encore plus efficient le dispositif Top Compétences, notamment en développant son utilisation dans toutes les Directions et les établissements de l'Entreprise. Le développement de Top Compétences doit s'inscrire dans la continuité du développement des mobilités internes.

#### ▪ Le tutorat / le Référent

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

### **Article 2.3 Promotion et accompagnement de 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 de recrutement externe.

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

Le retour à l'équilibre des emplois et des compétences implique de renforcer rigoureusement le pilotage et notre suivi des mobilités fonctionnelles et/ou géographiques, qu'elles soient individuelles ou collectives :

- Mobilités individuelles : pour les salariés positionnés sur les métiers sensibles, toute offre de poste interne présentée sera formalisée par écrit, tout comme les éventuels refus. Le salarié sera assuré, dans le cadre de ces mobilités, de conserver sa rémunération et sa classification et, dans la mesure du possible, son environnement de travail, afin de préserver les dispositions contractuelles. En cas de besoin d'adéquation, il pourra y avoir des propositions de changements de postes, voire d'affectations. En tout état de cause, le contrat de travail et les accords signés doivent être respectés.
- Mobilités collectives internes : projets de déménagement, rééquilibrage de charges ...  
Ces projets pourront être menés prioritairement au sein des zones géographiques de proximité.

Compte tenu de la situation d'activité variable en fonction des établissements, le recours à des mobilités internes constitue un moyen efficace de permettre une meilleure adéquation entre les besoins de l'Entreprise et les ressources disponibles. A ce titre, l'Entreprise souhaite dynamiser ces mobilités.

CV  
XC  
AN  
AN

## Article 2.4 Principe général : la priorité aux Ressources Humaines internes

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

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

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

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

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

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

- La reprise de l'ancienneté : lorsque le salarié change de Société au sein du Groupe, son ancienneté est intégralement reprise ;
- L'absence de période d'essai lors de la prise de fonction ;
- Le maintien de la classification et de la rémunération : ainsi lorsqu'un collaborateur change de Société au sein du Groupe dans le cadre d'une mobilité, et compte tenu des situations différentes d'une Société à l'autre (convention collective applicable, branche d'activité) :
  - Les éléments de classification au sein de la Métallurgie sont maintenus ou harmonisés entre branches,
  - Les éléments de rémunération sont maintenus en cas de régime équivalent, ou harmonisés, en cas de modes de rémunération différenciés afin de permettre un maintien global de la rémunération,
  - La formation nécessaire à la nouvelle fonction. Dans tous les cas de mobilité entraînant la rédaction d'un avenant au contrat de travail ou une convention de mutation concertée, les éléments de rémunération, d'horaires, de qualification et de classification sont communiqués par écrit au collaborateur avant la prise du poste proposé. Le responsable RH qui a établi par écrit les éléments précités s'assurera de leur mise en œuvre.

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

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

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

## **Article 2.5 Favoriser les mobilités internes dans le cadre d'un projet professionnel individuel**

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

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

La charte de la mobilité prévoit que, pour chaque poste ou fonction, il appartient au manager de définir avec le collaborateur un horizon de mobilité.

Le partage de cet horizon de mobilité interne permet de mieux préparer et d'anticiper les futures mobilités internes.

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

- Les parcours transversaux à l'entreprise et au Groupe, au-delà d'un métier ou d'une fonction, sont primordiaux pour le bon fonctionnement de la mobilité interne.
- Afin de donner au salarié toutes les informations nécessaires dépassant son propre métier, le Portail filières/métiers continue à s'enrichir des informations permettant aux salariés de connaître les passerelles et parcours qualifiants entre différents métiers/fonctions.
- Les postes disponibles sont publiés sur l'intranet net'RH et présentés dans les Espaces de Mobilité et Développement Professionnel (EMDP), pérennisés dans les sites. La publication des postes a notamment pour objectif d'accroître la visibilité des salariés sur les opportunités d'emplois internes disponibles quel que soit leur bassin d'emploi. La consultation des postes est strictement anonyme. S'il postule à un poste, le salarié est alors tenu d'en informer sa hiérarchie.
- Dans le cadre des mobilités inter-régionales, un accompagnement renforcé par des actions de formation est organisé au profit du salarié, notamment par l'organisation de formations de professionnalisation à hauteur de 70 heures dans l'année de la mobilité ou des actions de remise à niveau des compétences de base. Cette mobilité inter-régionale pourra être également l'occasion pour le salarié d'être accompagné dans la préparation d'une certification ou d'un diplôme.

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

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

AAU  
CV  
XC  
FD

### ***Les mobilités temporaires (internes) inter-établissements***

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

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

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

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

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

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

- La durée de la mise à disposition,
- Le mode de transport utilisé,
- Les remboursements correspondants (frais engagés sur la base des barèmes existants et heures de voyage le cas échéant).

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

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

L'indemnisation est versée pour chaque jour travaillé sur le site de détachement.

Le salarié en mobilité temporaire bénéficie d'une prime d'éloignement pour les déplacements professionnels de longue durée (en cas de retour non possible au domicile le soir ou le week-end ou les jours fériés).

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

Un suivi des mesures salariales individuelles est effectué par le HRBP du salarié, pour les salariés faisant l'objet de mobilité temporaire, afin d'assurer l'intégration dans les nouvelles équipes.

Le salarié est informé de sa date ferme de retour sur son site d'origine avec un préavis minimum de 15 jours. A l'issue de la mobilité temporaire, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire.

ADW  
M  
CV FD  
XL

### ***Les détachements temporaires entre filiales du Groupe***

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

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

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

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

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

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

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

### **Article 2.6 Mesures spécifiques de mobilité interne pour les établissements de Saint Ouen et de Poissy Usine**

Dans une volonté d'accompagnement des salariés ne se limitant pas uniquement à leur rupture du contrat de travail, les parties ont souhaité mettre en place dans le cadre du DAEC 2019 des mesures d'accompagnement internes spécifiques aux établissements de Saint Ouen et de Poissy Usine.

Ces mesures se traduiront par un dispositif d'aide à l'employabilité mais aussi par la possibilité pour les salariés éligibles, de se porter volontaire à des mobilités dans l'entreprise. Ces reclassements et mobilités internes seront nécessairement réalisés dans le cadre de simples modifications des conditions de travail.

#### **↓ Mesures d'accompagnement spécifiques à Saint Ouen**

#### ***Eligibilité***

Seront éligibles à ces mesures spécifiques d'accompagnement interne tous les salariés (ouvriers, employés, TAM et cadres) de l'établissement de Saint Ouen.

#### ***Mesures d'aide à l'employabilité***

Les salariés désireux de passer leur permis de conduire B pourront bénéficier d'une aide au financement de ce dernier correspondant au montant réel du coût du permis dans la limite de

ADN  
PM  
CV  
XC FD

AAU

CV  
XL FD

1 800€.

Le versement de l'indemnité se fera en 2 temps :

- 500€ à l'inscription auprès de l'auto-école (sur présentation de la première facture ou de la signature du contrat),
- Le solde du coût du permis plafonné à 1 300 € sur présentation du permis de conduire obtenu et sur présentation d'une facture de l'auto-école.

Les heures passées à la formation du permis de conduire se dérouleront hors temps de travail.

Les formations engagées dans la continuité des PASS Compétences Métiers (PCM) pour les métiers OPU/Caristes/Conducteur d'installations seront également prises en charge à hauteur maximale de 4 000€ par personne et sur présentation d'une attestation de compétence dans le cadre du PCM. Chaque salarié occupant un des trois métiers concernés pourra suivre, sur son temps de travail, un parcours de formation lui permettant d'accéder à un CQPM ou un titre professionnel en rapport avec leur métier actuel.

L'aide à l'employabilité passe aussi par un renforcement des connaissances générales des salariés. Ces derniers pourront donc suivre durant leur temps de travail, un cursus de formation, construit sur la base de 4 modules, en bénéficiant d'un financement par l'entreprise à hauteur maximale de 2 000€ par personne. Une évaluation préalable permettra de positionner le salarié sur ses connaissances actuelles et d'ajuster le cursus à sa situation personnelle.

### **Mesures de mobilité interne**

Chaque mobilité interne définitive dans l'entreprise fera l'objet d'une indemnité d'un mois de salaire et d'une indemnité complémentaire de 7 500€ pour une mutation dans un établissement de région parisienne et de 15 000€ pour une mutation dans un établissement de province. Cette indemnité d'incitation supplémentaire sera versée en une seule fois durant le mois de la mutation effective du salarié.

Les salariés concrétisant un projet de mobilité interne définitive se verront appliquer les dispositions de la norme MO.01.01 « Mobilité France » (extrait en annexe 4 du présent accord) et bénéficieront des aides à la mobilité en découlant.

Les mobilités n'entraînant pas le déménagement du salarié mais engendrant de nouvelles contraintes de déplacement feront l'objet d'une indemnisation forfaitaire mensuelle d'une durée de 36 mois. Cette indemnité sera calculée proportionnellement à l'allongement de la distance ou de la durée domicile-travail :

- Allongement de plus de 5Km ou 15 minutes de trajet : indemnité forfaitaire de 115 € brut
- Allongement de plus de 20 Km ou 40 minutes de trajet : indemnité forfaitaire de 150 € brut
- Allongement de plus de 30 Km ou 1 heure de trajet : indemnité forfaitaire de 170 € brut
- Allongement de plus de 45 Km ou 1 heure 30 minutes de trajet : indemnité forfaitaire de 230 € brut

ANU  
CV ED AM  
XC

Si la mobilité géographique définitive du salarié implique la perte d'emploi de son conjoint (ou concubin/PACS), moyennant la fourniture d'un document prouvant la rupture du contrat de travail) ce dernier pourra bénéficier d'un accompagnement individualisé d'aide à la recherche d'un nouvel emploi confié à un cabinet extérieur suivant un cahier des charges établi par PSA Automobiles.

La prise en charge du conjoint du salarié PSA se traduit par :

- Une évaluation des potentialités et des compétences du candidat.
- La définition d'un projet professionnel tenant compte des possibilités du marché de l'emploi dans son nouveau bassin d'emploi. Ce projet professionnel est signé et validé par le candidat et le consultant.
- Un accompagnement dans les techniques de recherche d'emploi (élaboration de CV, lettre de candidature, simulation d'entretien d'embauche, préparation aux tests...).
- Un accompagnement actif dans la prospection d'emploi.

Le cabinet devra proposer au candidat deux offres valables d'emploi, en CDI ou CDD de plus de 6 mois, correspondant au projet professionnel défini et débouchant sur au moins un entretien avec une entreprise recruteuse.

La mission du cabinet se déroulera sur une période de 12 mois à compter de la date de mutation définitive du salarié. Le conjoint pourra ainsi prendre contact avec le cabinet avant la fin de son contrat de travail.

#### ✦ Mesures d'accompagnement spécifiques à Poissy Usine

##### **Eligibilité**

Seront éligibles à ces mesures spécifiques d'accompagnement interne les salariés éligibles au sens des principes d'éligibilité issus de l'accord relatif au « Nouvel Elan pour la Croissance » définis dans l'article 1 du Chapitre 4 du présent accord.

##### **Mesures de mobilité interne**

Chaque mobilité interne à l'entreprise fera l'objet d'une indemnité d'un mois de salaire et d'une indemnité complémentaire de 10 000€ pour les salariés mobiles hors zone géographique.

Les salariés éligibles pourront être également volontaires pour faire l'objet d'un prêt dans des établissements de PSA Automobiles de province. Ce prêt donnera lieu à une indemnité forfaitaire mensuelle de 250 euros sur toute la durée du prêt.

Les salariés pourront également choisir d'être mis à disposition d'un autre employeur que PSA Automobiles SA. Cette mise à disposition donnera droit à une indemnité forfaitaire mensuelle de 150 euros pendant la durée de la mission si le lieu d'exécution de la mission n'est pas un établissement de PSA Automobiles SA.

## Chapitre 4 : Mesures d'accompagnement des mobilités externes sécurisées

### Article 1 Catégories professionnelles éligibles aux mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences

#### Principes d'éligibilité

Les règles d'éligibilité aux mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences sont issues de l'accord relatif au « Nouvel Elan pour la Croissance » et sont définies sur la base des classifications des métiers issus des conclusions de l'Observatoire des Métiers et des Compétences.

Les salariés volontaires seront éligibles aux mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences sur la base du simple volontariat pour les mesures de mobilité externe sécurisée qui s'appliqueront :

- Pour les Opérateurs Polyvalents d'UEP :
  - ⊗ Aux Ouvriers Polyvalents UEP sur les sites en sureffectif d'OPUEP.
  - ⊗ 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.

La notion de problème important d'employabilité s'apprécie sur la base des restrictions médicales imposées par le médecin du travail et les conséquences de ces dernières sur la capacité du salarié à occuper son poste de travail.

- 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 et de maintien dans l'emploi des salariés « âgés ».

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 leur projet de création ou de reprise.

### ***Règles particulières d'éligibilité***

Par exception aux principes d'éligibilité cités ci-dessus, tous les salariés (ouvriers, TAM et cadres) de l'établissement de Saint Ouen, seront éligibles aux mesures de mobilité externe sécurisée du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences sur la base du simple volontariat.

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,
- Aurent 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 de la mesure choisie.

### **Article 2 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 PSA Automobiles. Les EMDP assurent un rôle d'information et de conseil auprès des salariés et des managers.

Le Dispositif comprend des mesures de mobilité externe sécurisée. La promotion de mesures de mobilité externe sécurisée ne trouvera une traduction concrète que si PSA Automobiles est en mesure de communiquer aux salariés des offres d'emplois externes dans le cadre de la cellule emplois externes Groupe ou par le biais des Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles.

#### ***Structuration du dispositif d'accompagnement : 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.

#### ***Les Espaces de Mobilité et Développement Professionnel***

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.

ADN  
CV  
FD  
XC  
PM

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 que les conseillers de l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel auront à connaître resteront confidentielles.

### ***Missions de l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel***

L'Espace de Mobilité et Développement Professionnel aura pour objet de favoriser l'élaboration et la réalisation de projets professionnels internes ou externes y compris dans le cadre des mesures de maintien dans l'emploi des salariés « âgés ».

L'Espace de Mobilité et de Développement Professionnel s'assurera que les salariés, en déplacement sur un autre site et notamment dans les filiales du Groupe, recevront l'ensemble des informations sur les mesures du projet de Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences.

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

Les principales missions de l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel sont les suivantes :

- **Accueil, information et orientation du salarié**

L'Espace de Mobilité et Développement Professionnel s'attachera à donner une information complète aux salariés sur l'ensemble des mesures de mobilité interne, externe et des mesures de maintien dans l'emploi des salariés « âgés » proposées dans le Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences.

Un premier entretien d'accueil aura pour objet de permettre au salarié d'exprimer ses attentes et d'exposer ses contraintes.

Le conseiller de l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel sera ainsi en mesure de procéder au plus tôt à une analyse de la situation professionnelle du salarié afin de lui apporter rapidement l'assistance la plus adaptée.

Les salariés auront accès au sein de l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel à des formations collectives et à des entretiens individuels avec les conseillers pour faire le point sur l'avancement de leurs démarches, analyser les difficultés rencontrées, fixer de nouveaux objectifs et ainsi progresser jusqu'à la concrétisation de leur projet.

Les conseillers de l'EMDP s'attacheront également à informer le salarié sur le traitement fiscal et social des sommes versées par PSA Automobiles dans le cadre du Dispositif.

Un délai de réflexion de 15 jours minimum sera laissé au salarié entre l'initialisation de son dossier et l'adhésion à une mesure. Ce délai pourra être réduit à la demande expresse du salarié.

▪ **Aide à la mise en œuvre des mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences :**

- Réalisation à la demande du salarié ou de l'entreprise des bilans professionnels et bilans de compétences ;
- Assistance du salarié dans l'élaboration de son projet de mobilité interne ou externe (dossier de candidature, élaboration du CV, formation aux entretiens ...) et dans sa concrétisation ;
- Aide au salarié dans la construction de son congé de mobilité et de sa transition professionnelle ;
- Aide au salarié dans la constitution de son dossier en vue d'une Validation des Acquis de l'Expérience ou d'une formation qualifiante ;
- Assistance du gestionnaire RH dans l'analyse des compétences du salarié au regard des compétences requises sur un emploi interne cible et, le cas échéant, construction des passerelles de formation nécessaires dans le cadre de Top Compétences ;
- Accompagnement des salariés dans le cadre de la mobilité géographique ;
- Constitution d'un portefeuille d'offres d'emploi internes et externes.

▪ **Recherche de postes en interne et en externe**

Avec l'aide des équipes centrales de la DRH et des cabinets de reclassement, l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel aura pour mission de rechercher et de mettre à la disposition des salariés les offres de mobilité internes et des offres d'emploi externes.

L'Espace de Mobilité et Développement Professionnel pourra, en liaison avec les spécialistes RH de l'équipe centrale de DRH, organiser des journées de présentation d'offres d'emploi, avec présence d'entreprises qui recrutent, afin de mettre les salariés en contact direct avec celles-ci.

Dans ce cadre, l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel développera également des partenariats avec les acteurs locaux de l'emploi comme Pôle Emploi, les cabinets de recrutement, les Groupements d'Employeurs et les agences de travail temporaire afin d'avoir une vision opérationnelle du marché du travail local ou régional. La qualité de l'orientation des salariés vers les opportunités professionnelles les plus porteuses dépendra de la qualité de ce maillage.

***Localisation de l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel***

L'Espace de Mobilité et Développement Professionnel sera implanté au plus près des salariés afin de leur permettre des prises de contact plus faciles pendant les temps de travail, les temps de pause ou à l'issue de la séance de travail.

### ***Assistance de l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel par un cabinet de reclassement***

Le rôle de l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel sera essentiel pour valider la pertinence de tout projet professionnel au regard des compétences du salarié et des opportunités du bassin d'emploi.

Pour ce faire, l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel sera assisté dans l'ensemble de ses missions, et notamment pour les projets de mobilités externes sécurisées, par des cabinets de reclassement spécialisés dans la gestion collective et individuelle de l'emploi.

### ***Moyens de l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel***

L'Espace de Mobilité et Développement Professionnel proposera un suivi personnalisé à chaque salarié, avec l'appui des moyens logistiques et matériels suivants :

- Un local approprié composé de bureaux individuels afin de permettre notamment le bon déroulement des entretiens,
- Un espace affecté à la tenue des réunions collectives,
- Un lieu d'accueil et de travail auquel les salariés auraient librement accès,
- Une documentation,
- Des postes informatiques connectés à l'intranet et à internet,
- Des équipements de secrétariat et de communication (téléphone, fax, imprimante, etc.).

En complément de ces outils traditionnels, les salariés seront informés des mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences grâce à un site internet dédié. Ce site sera accessible à partir de tout ordinateur du Groupe mais également à partir d'un ordinateur personnel.

Le site internet présentera une interface simple permettant au salarié de prendre connaissance des mesures ouvertes dans le cadre du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences.

Des ordinateurs en accès libre seront mis à disposition dans les Espaces de Mobilité et Développement Professionnel.

Le site contiendra :

- Des informations pratiques sur les mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences,
- Des offres d'emploi externe actualisées provenant des cabinets de reclassement, de la Cellule Emplois Externes Groupe, des Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transition Professionnelle et des entreprises partenaires et à destination de l'ensemble des catégories professionnelles,
- L'actualité des Espaces de Mobilité et Développement Professionnel (forum, job datings ...).

### **Article 3 Les mesures de mobilité externe sécurisée**

Dans le cadre du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences pour 2019, 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 dans le cadre d'une Rupture Conventionnelle Collective.

Handwritten notes:   
ADW   
M   
CV   
XC   
AM

Il s'agit des mesures suivantes :

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

### **Article 3.1 Les mesures issues des Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles : Le Passeport de Transition professionnelle**

#### **Rappel : Rôle des Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles**

##### **➤ Définition**

Les Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles ont pour ambition de bâtir des filières opérationnelles de reconversion pour les salariés des sites de PSA Automobiles. Elles s'appuient pour cela sur des partenariats forts établis avec des grandes entreprises qui recrutent ou des grands donneurs d'ordre au niveau régional ou national capables de s'engager sur plusieurs années en raison de leurs programmes d'investissement.

Elles matérialisent l'engagement durable du Groupe PSA dans la sécurisation des parcours à l'extérieur de l'entreprise conformément aux engagements pris dans le cadre du « Nouvel Elan pour la Croissance » signé le 8 juillet 2016.

Elles engagent tous les acteurs et partenaires des territoires autour des sites de PSA Automobiles dans une dynamique de mobilité inter-entreprises et inter-filières en proposant une reconversion efficace des parcours ciblés sur des emplois.

Elles combinent pour cela des financements internes et externes en les rapprochant au plus près des collaborateurs concernés par une reconversion-action, afin de garantir une utilisation efficace et ciblée des fonds de formation et de reconversion.

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).

##### **➤ Les missions des Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles (PTMTP)**

La PTMTP permet de partager l'information de manière étendue, précise et la plus complète entre tous les acteurs du développement économique autour des territoires associés aux sites de PSA Automobiles sur les besoins de recrutements externes à moyen et long termes et les besoins en formation associés.

Elle permet une action conjointe et coordonnée des acteurs économiques publics et privés concernés par le recrutement moyen et long termes sur le territoire (DIRECCTE, régions, associations professionnelles (en tout premier lieu l'UIMM), syndicats professionnels, organismes consulaires et organismes professionnels de recrutement) pour réussir les reconversions des salariés de PSA Automobiles, en particulier les salariés positionnés sur les métiers « sensibles ».

Elle communique auprès des instances territoriales publiques de l'état d'avancement de ses initiatives.

Elle permet la mise en place, sous l'égide du Groupe PSA, d'un mécanisme opérationnel et pérenne de reconversion qui sécurise les parcours des salariés du Groupe, en cohérence avec la loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013.

La PTMTP peut mettre à disposition des entreprises du territoire, pour une durée limitée et notamment dans le cadre de missions, des salariés volontaires du Groupe afin de favoriser le développement des entreprises du territoire en participant à un projet structurant pour lequel les salariés du Groupe apportent leurs compétences dans le cadre d'une mobilité externe sécurisée. La PTMTP permet, en relation avec la branche professionnelle (notamment UIMM), de mutualiser les besoins de formation professionnelle des jeunes et d'accompagner notamment l'intégration professionnelle sur le territoire de jeunes alternants issus de la filière automobile.

### ➤ **Comment les PTMTP sont-elles organisées ?**

Les PTMTP sont organisées au niveau régional et sont animées par la Direction des Ressources Humaines du Groupe PSA en cohérence avec les acteurs économiques publics et privés concernés par le recrutement moyen et long termes sur le territoire. Elles s'appuient en particulier sur le réseau des Délégations Régionales de l'UIMM.

La mise en place de Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transition Professionnelle, outil innovant de sécurisation de l'emploi. Ce dispositif regroupe aujourd'hui dans l'ensemble des régions où PSA est implanté, -la Bretagne, la Bourgogne Franche-Comté, le Grand-Est, les Hauts de France et l'Île-de-France, les actions destinées à favoriser les reconversions professionnelles et à former les jeunes aux métiers de demain. A titre d'exemple, ce dispositif a d'ores et déjà permis de rapprocher des collaborateurs du Groupe dans des secteurs comme le luxe, la chimie, la sécurité, le transport ou la menuiserie.

Elles peuvent prendre la forme d'une association ou d'un groupement de fait.

Si les entreprises qui recrutent souhaitent une relation B to B, le groupement de fait sera recommandé. Si c'est un ensemble d'entreprises qui recrute, la forme associative d'entreprises de la filière automobile, anticipant l'évolution de leurs compétences, sera privilégiée.

A contrario, pour une approche transversale, type horlogerie en Suisse, une approche associative permettrait de recueillir des financements de plusieurs origines notamment les fonds de revitalisation industrielle, les fonds associés à une « ouverture » de la charte automobile (en relation avec la DGEFP et les DIRECCTE), ou les fonds de reconversion industrielle (en négociation avec la DGEFP).

Le Passeport de Transition Professionnelle peut constituer une passerelle sécurisée vers l'emploi externe, notamment au sein des Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles.

### ***Le 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 Plateforme Régionale au travers d'un parcours complet de formation,

FD  
CV  
XC  
PM  
AAW

le passeport sécurise son projet professionnel, en lui offrant la possibilité de revenir chez PSA Automobiles, en cas d'échec aux formations ou de rupture de la période probatoire, à l'initiative du nouvel employeur ou à son initiative.

Les salariés pouvant bénéficier d'un Passeport de transition professionnelle sont ceux éligibles aux mesures de mobilités externes sécurisées prévues dans le cadre du dispositif de Ruptures Conventionnelles Collectives.

#### ↓ 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 entre 100 et 300 heures. Il aura été établi conjointement avec PSA 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 PSA 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.

Pendant cette période, le salarié demeure lié à PSA Automobiles au travers d'un congé de mobilité. Le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération habituelle pendant l'ensemble du congé, par référence à ses horaires contractuels. Par dérogation, le salarié continue d'acquérir des congés payés, qui sont convertis en indemnité de congés payés lors du solde de tout compte, et continue à relever des régimes de complémentaire santé et de prévoyance PSA Automobiles.

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 convention prévoyant la rupture du contrat de travail du collaborateur prévoit cette période probatoire, décalant ainsi la date de rupture du contrat de travail du salarié.

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.

#### ↓ Sécurisation de la mesure

La formule du Passeport de Transition Professionnelle est doublement sécurisée. Le salarié réintégrera PSA 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 PSA Automobiles

Dans le cadre de la transition professionnelle, le salarié signera avec l'entreprise partenaire son nouveau contrat de travail qui prendra effet à la fin de la période de congé de mobilité.

La convention de rupture du contrat de travail 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 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.

### Article 3.2 : Le congé de mobilité

#### ✚ Principes

Le congé de mobilité est prévu aux article L1237-18 et suivant du Code du travail.

Le congé de mobilité est destiné à permettre aux salariés volontaires de s'inscrire dans un cursus de formation, permettant de disposer du temps et de l'accompagnement nécessaire pour mûrir leur projet professionnel.

Pendant la durée du congé de mobilité 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 salarié devra faire acte de candidature avant la fin de la période d'ouverture du dispositif et obtenir la validation de son dossier par l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel selon des modalités identiques aux salariés volontaires à une mobilité externe sécurisée prévues dans le cadre d'une Rupture Conventionnelle Collective.

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. Cette limite est portée à 10.500 euros dans le cadre d'une formation inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles.

### **✦ Modalités d'accompagnement financières pendant la durée du congé de mobilité**

Le congé de mobilité correspond à la durée du préavis conventionnel auquel s'ajoute une durée supplémentaire de façon à atteindre une durée totale de dix mois.

Il sera indemnisé à 100 % pendant la durée du préavis conventionnel et à 65 % au-delà. A l'issue du congé de mobilité, le contrat de travail est rompu.

Le salarié aura la possibilité pendant son congé de mobilité de reprendre une activité professionnelle au travers d'un contrat à durée déterminée pour une durée maximale de 3 mois, conformément aux dispositions de l'article L1237-18-1 du Code du travail. Pendant la période de travail en contrat à durée déterminée le congé de mobilité est suspendu, et reprend à l'issue du contrat pour la durée du congé restant à courir.

Le congé de mobilité sera également rompu de manière anticipée en cas de reprise d'une activité salariée en contrat à durée indéterminée ou de création / reprise d'une entreprise.

### **Article 3.3 Le 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'autoentrepreneur.

Le salarié devra faire acte de candidature avant la fin de la période d'ouverture du dispositif et obtenir la validation de son dossier par l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel.

### ***Conditions d'exécution du préavis des projets professionnels (autre emploi ou création/reprise d'entreprise, hors PTP)***

Le contrat de travail du salarié prendra fin d'un commun accord, 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 correspondant à la durée de la période d'essai chez son nouvel employeur (cette dernière pouvant être renouvelée une fois) ou d'une période de mobilité volontaire sécurisée d'une durée maximale de 6 mois. Au terme de cette période et en cas d'échec, le salarié retrouvera son emploi ou un emploi de même nature au sein de PSA Automobiles.

## Article 3.4 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 « Nouvel Elan pour la Croissance » du 8 juillet 2016. Cette indemnité ne pourra être inférieure à un plancher de 6 mois pour les mesures de l'établissement de Saint-Ouen et de 4 mois pour celles de Poissy Usine.
- ✦ 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). Cette indemnité est portée à 8 mois de salaire pour les salariés éligibles de l'établissement de Poissy Usine et à 12 mois de salaire pour les salariés éligibles de l'établissement de Saint-Ouen,
- ✦ Une indemnité destinée à compenser financièrement la perte définitive des droits à bénéficier des allocations prévues au règlement de l'Institution de Retraite Supplémentaire des Ingénieurs et Cadres de PSA Automobiles, si le salarié est participant à l'Institution de Retraite Supplémentaire des Ingénieurs et Cadres de PSA Automobiles et s'il relève de l'article 2bis du règlement de l'Institution.
- Une indemnité incitative supplémentaire de 20 000€ pour les salariés éligibles de l'établissement de Saint-Ouen et de 10 000€ pour les salariés éligibles de l'établissement de Poissy.

### ***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 déterminée, 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 PSA 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 :

- ✦ 500 euros par mois, bruts de CSG/CRDS, pendant 12 mois suivant l'embauche chez le nouvel employeur puis à 300 euros par mois, bruts de CSG/CRDS, pendant les 6 mois suivants.

- 600 euros par mois, bruts de CSG/CRDS, pendant 24 mois suivant l'embauche chez le nouvel employeur pour les salariés éligibles de l'établissement de Poissy Usine et de l'établissement de Saint-Ouen.

### ***Aide complémentaire à la création et à la reprise d'entreprise y compris dans le cadre du statut d'autoentreprise***

En cas de création ou de reprise d'entreprise, le salarié pourra prétendre à une indemnité supplémentaire individuelle de 8.000€.

Cette indemnité est portée à 10.000€ pour les salariés de l'établissement de Saint-Ouen et leur sera versée en une seule fois.

Cette indemnité sera versée sur présentation du justificatif de création ou reprise d'entreprise (Kbis, immatriculation au Registre du Commerce et des Sociétés ou au répertoire des métiers ou à l'URSSAF).

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 mobilité 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.

FD  
CV  
XC  
PM  
ANU  
SN

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 au 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.

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 mobilité, le salarié est toujours inscrit à l'effectif et perçoit une allocation de remplacement versée par PSA Automobiles. A ce titre, il bénéficiera du maintien du régime de complémentaire santé obligatoire et de prévoyance de PSA Automobiles. Seront prélevées sur l'allocation du congé de mobilité 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€, portée à 10.500€ pour le financement de formations inscrites au RNCP.

Pour les salariés éligibles de l'établissement de Saint-Ouen le financement des formations sera pris en charge jusqu'à 10.500€ (formations inscrites ou non au RNCP).

#### ✦ Modalités financières supplémentaires des mesures externes sécurisées des établissements de Saint-Ouen et Poissy Usine

##### ***Indemnité spécifique supplémentaire pour les travailleurs en situation particulière***

Les salariés reconnus travailleurs handicapés au sens de la DOETH des établissements de Poissy Usine et de Saint-Ouen bénéficieront d'une indemnité supplémentaire s'élevant à 10 000€.

Par ailleurs, pour favoriser la mobilité externe de ces salariés une aide financière spécifique sera prévue pour inciter les entreprises extérieures au Groupe PSA, à leur proposer un contrat de travail.

Cette indemnité sera d'un montant égal au coût des salaires versés pendant la période d'essai chez le nouvel employeur (avec un plafond de 3 mois). Elle sera accordée pour toute conclusion d'un contrat à durée indéterminée.

Elle sera versée à l'entreprise d'accueil en une seule fois, à compter de la confirmation de l'embauche définitive, donc à l'issue de la période d'essai, après présentation du nouveau contrat de travail.

ADN  
CV  
PN  
XC

### **Indemnité forfaitaire de déménagement**

Les salariés des établissements de Saint Ouen et Poissy Usine adhérant à une mesure de mobilité externe sécurisée bénéficieront d'une indemnité forfaitaire de déménagement à hauteur de 4 000€ bruts, dans les 12 mois suivants la rupture de son contrat de travail et sur présentation d'une facture acquittée d'une entreprise professionnelle de déménagement (en France métropolitaine seulement).

Conscientes que les mobilités externes sécurisées n'impactent pas uniquement la vie du salarié mais aussi sa vie familiale, les parties conviennent d'un accompagnement supplémentaire pour le conjoint (ou concubin/PACS) du salarié mobile dont le contrat de travail serait rompu suite à cette mobilité (sur présentation d'un justificatif prouvant la rupture du contrat de travail). Ce dernier se verra offrir un accompagnement individualisé d'aide à la recherche d'un nouvel emploi confié à un cabinet extérieur suivant un cahier des charges établi par PSA Automobiles.

La prise en charge du conjoint du salarié PSA se traduit par :

- Une évaluation des potentialités et des compétences du candidat.
- La définition d'un projet professionnel tenant compte des possibilités du marché de l'emploi dans son nouveau bassin d'emploi. Ce projet professionnel est signé et validé par le candidat et le consultant.
- Un accompagnement dans les techniques de recherche d'emploi (élaboration de CV, lettre de candidature, simulation d'entretien d'embauche, préparation aux tests...).
- Un accompagnement actif dans la prospection d'emploi.

Le cabinet devra proposer au candidat deux offres valables d'emploi, en CDI ou CDD de plus de 6 mois, correspondant au projet professionnel défini et débouchant sur au moins un entretien avec une entreprise recruteuse.

La mission du cabinet se déroulera sur une période de 12 mois à compter de l'adhésion définitive du salarié à une mesure de la mobilité externe. Le conjoint pourra ainsi prendre contact avec le cabinet avant la fin de son contrat de travail.

### **Article 3.5 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 PSA 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 PSA Automobiles 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 validé par l'administration.

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

### **Eligibilité**

Les règles d'éligibilité à ce congé sont identiques à celles applicables aux mesures de mobilité sécurisées externes.

### **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 interrompant de manière anticipée son congé longue durée comme évoqué ci-dessus, devra rembourser au prorata temporis de la durée restante à échoir cette prime d'incitation.

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 a déjà bénéficié d'un congé de longue durée dans les DAEC antérieurs, n'aura pas accès à cette mesure. Il en va de même pour le salarié en congé sabbatique, y compris au terme dudit congé.

## Chapitre 5 : Dispositif de maintien dans l'emploi des salariés « âgés »

### Rappel des conditions d'éligibilité :

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.

La notion de problème important d'employabilité s'apprécie sur la base des restrictions médicales imposées par le médecin du travail et les conséquences de ces dernières sur la capacité du salarié à occuper son poste de travail.

Par exception aux principes d'éligibilité cités ci-dessus, tous les salariés (ouvriers, TAM et cadres) de l'établissement de Saint Ouen, seront éligibles aux mesures de maintien dans l'emploi des salariés dits « âgés » du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences sur la base du simple volontariat.

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 maintien dans l'emploi des salariés « âgés ».

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, qui :

- Sont titulaires d'un contrat à durée déterminée,
- Aurent moins d'un an d'ancienneté au moment où ils souhaiteront adhérer au dispositif,

Les salariés travaillant déjà à temps partiel pour convenances personnelles, en reprise thérapeutique ou en invalidité 1<sup>ère</sup> catégorie peuvent bénéficier, suivant la classification de leur métier, aux mesures décrites ci-dessous.

Au terme de la mesure choisie par le salarié, l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite à taux plein sera soumise au régime fiscal et social applicable en cas de départs volontaires conclus dans le cadre des dispositions des articles L1237-19 et suivants du Code du travail.

## **Article 1 Spécificité des salariés pouvant bénéficier immédiatement d'un avantage vieillesse**

Les salariés, quels que soient leur statut et le positionnement de leur métier, et qui peuvent immédiatement bénéficier d'un avantage vieillesse, ne sont pas éligibles aux mesures décrites ci-dessous.

Ils auront néanmoins la possibilité, dans le cadre du présent Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences, de demander la liquidation d'une pension de retraite à taux plein, avec prise d'effet dans la période d'ouverture dudit Dispositif. Une indemnité supplémentaire incitative de 3 mois du salaire brut de référence sera versée au salarié, qui quitte les effectifs de PSA Automobiles pendant la durée d'application du présent accord, dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite, sans bénéfice d'une mesure d'aménagement de fin de carrière.

## **Article 2 Dispositifs de maintien dans l'emploi des salariés « âgés »**

Les congés de maintien dans l'emploi des salariés « âgés » détaillés ci-dessous concernent tous les sites de PSA Automobiles.

Pour assurer le bon fonctionnement du service ou de l'atelier, et le cas échéant, faciliter les relais en termes de compétences et de tutorat, l'entrée effective dans le congé de maintien dans l'emploi des salariés âgés peut être différée, pour permettre un étalement des départs, s'ils sont réalisés sur une même période.

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).

Sauf dispositions contraires, 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.

Pour ces salariés éligibles à un départ à la retraite pendant la période d'application du présent accord, le solde sera établi, lors de la rupture du contrat de travail, en effaçant l'intégralité des heures négatives. Cette mesure est applicable à toutes les catégories socio-professionnelles.

❖ **Aménagements spécifiques des mesures du dispositif de maintien dans l'emploi des salariés « âgés »**

Pour l'établissement de Rennes, les aménagements spécifiques prévus dans le Contrat d'Avenir pour Rennes du 29 avril 2016 restent applicables.

Pour les salariés éligibles de l'établissement de Poissy Usine la rémunération perçue par le salarié durant sa dispense d'activité est portée à 75%.

Pour tous les salariés de l'établissement de Saint-Ouen, le congé de maintien dans l'emploi des salariés « âgés » est étendu à un maximum de 60 mois. La rémunération perçue par le salarié durant sa dispense d'activité est portée à 75%.

❖ **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, PSA Automobiles garantit un plancher de rémunération fixé à 1.800€ 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€ 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 %.

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.

✚ **Complément financier**

Les salariés de l'établissement de Saint-Ouen bénéficieront d'une indemnité spécifique complémentaire calculée sur la base de 250 € bruts par mois de présence dans le dispositif dans la limite d'un montant de 15.000 € bruts pour un congé sénior plein de 5 ans. Cette indemnité sera versée en une seule fois au moment de l'entrée dans le dispositif.

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

PSA 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,

AN  
FD CV AN  
XC PM

- 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.

Afin de permettre aux salariés de l'établissement de Saint-Ouen reconnus Handicapés au sens de la DOETH qui ne disposent pas du nombre de trimestres requis pour pouvoir demander la liquidation d'une retraite à taux plein dans le cadre du dispositif Congé Sénior 60 mois, la Direction s'engage à leur verser une indemnité complémentaire afin de leur permettre de procéder au rachat des trimestres nécessaires à la liquidation de leur retraite à taux plein, dans la limite de quatre trimestres.

Cette indemnité complémentaire est égale à la somme que le salarié aura engagée pour procéder au rachat d'un maximum de quatre trimestres validés.

Les salariés concernés devront apporter la preuve de ce rachat de trimestres par tout document justificatif. Le salarié pourra par exemple demander une attestation à la CNAV ou à la CARSAT prouvant le rachat de trimestres.

## **Dispositions finales**

### **Article 1 Durée**

Le présent accord entrera en vigueur après validation par les services compétents de la DIRECCTE, et au plus tôt le 18 février 2019.

Cet accord est conclu jusqu'au 31 décembre 2019. A l'issue de la période d'application visée, le présent accord ne peut être renouvelé par tacite reconduction.

Les mesures spécifiques internes et externes pour l'établissement de Saint-Ouen seront applicables rétroactivement à la situation des salariés depuis le 21 novembre 2018, date à laquelle le CCE a été informé du redéploiement de l'activité emboutissage du site de Saint Ouen. Cette annonce a eu pour conséquence quelques adhésions à la Rupture Conventionnelle Collective de 2018 de certains salariés de Saint Ouen qui ne voulaient pas manquer une opportunité de reclassement externe, ni renoncer pour autant aux mesures spécifiques du présent accord.

### **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 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 PSA Automobiles.

### **Article 4 Dépôt**

PSA Automobiles procèdera 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 portant sur la mise en œuvre de mesures de ruptures conventionnelles collectives basées sur le DAEC de PSA Automobiles pour l'année 2019**

Pour la Direction de PSA AUTOMOBILES S.A.



Xavier CHEREAU  
Directeur Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales

CFDT



Madame Christine VIRASSAMY

CGT

Monsieur Jean-Pierre MERCIER

CFE-CGC



Monsieur Anh-Quan NGUYEN

FO



Monsieur Patrick MICHEL

CFTC



Monsieur Franck DON

GSEA



Monsieur Serge MAFFI

Fait à Poissy, le 14/02/2019

**Annexe 1 Barème de l'ICL majorée de l'avenant à l'accord de GPEC du 11 septembre 2007 modifié**

**NOUVEL ELAN POUR LA CROISSANCE**

**ANNEXE 1**

**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	0,48
2	0,73
3	0,98
4	1,23
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.

Le barème est modifié pour tenir compte des nouvelles dispositions relatives à l'indemnité légale de licenciement du décret n°2017-1398 du 25 septembre 2017

### CADRES (hors majorations en fonction de l'âge)

Ancienneté (années)	Mois de salaire
1	0,48
2	0,73
3	0,98
4	1,23
5	1,50
6	1,80
7	2,10
8	2,70
9	3,30
10	3,90
11	4,50
12	5,10
13	5,70
14	6,30
15	6,90
16	7,50
17	8,10
18	8,70
19	9,30
20	9,90
21	10,50
22	11,10
23	11,70
24	12,30
25	12,90
26	13,50
27	14,10
28	14,70
29	15,30
30	15,90
31	16,50
32	17,10
33	17,70
34	18,00
35	18,00
36	18,00
37	18,00
38	18,00
39	18,00
40	18,00

Les majorations en fonction de l'âge issus de la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres de la métallurgie sont également applicables.

Le barème est modifié pour tenir compte des nouvelles dispositions relatives à l'indemnité légale de licenciement du décret n°2017-1398 du 25 septembre 2017

## Annexe 2 Préviation indicative de ruptures conventionnelles et congés de mobilité par établissement

Etablissement	Préviation de départs dans le cadre du DAEC 2019
BESSONCOURT	10
CAEN	9
CARRIERES SOUS POISSY	50
CHARLEVILLE	6
DOUVRIN	24
HERIMONCOURT	20
HORDAIN	15
METZ /TREMERY	50
MOTORSPORT	10
MULHOUSE	125
POISSY	290
CEMR POISSY	220
RENNES	40
SAINT OUEN	50
SEPT-FONS	3
SOCHAUX/BELCHAMP	168
VALENCIENNES	13
VELIZY	180
VESOUL	17
<b>TOTAL</b>	<b>1300</b>

## Annexe 3 Conclusion de l'Observatoire des Métiers d'octobre 2018



### Sommaire

PUSH PASS

- Rôle de l'Observatoire Des Métiers (ODM) et lien avec la GPEC
- Synthèse des évolutions entre les ODM de Mai et Octobre 2018
- Déploiement de l'information auprès des collaborateurs



### Rôle de l'Observatoire des métiers & compétences

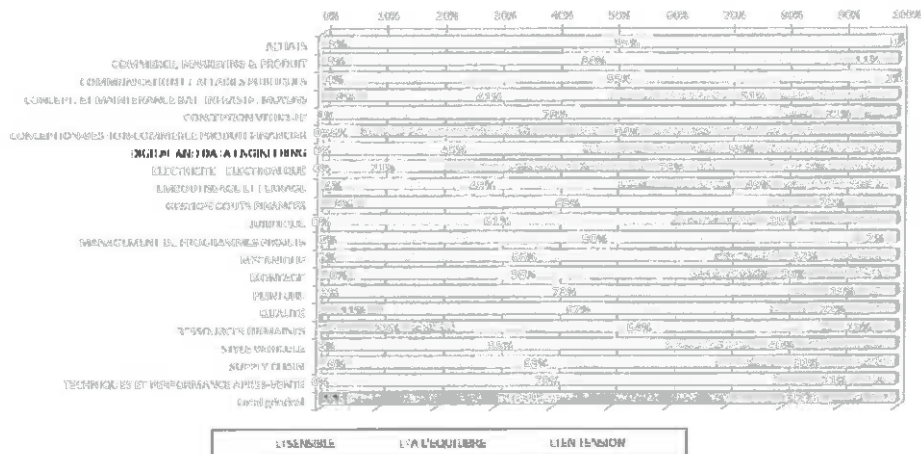
PUSH PASS

- L'Observatoire des Métiers et des Compétences représente un **outil essentiel du Nouvel Elan pour la Croissance** pour:
  - Anticiper les évolutions de l'emploi
  - Communiquer de façon transparente et responsable
  - Activer les mobilités professionnelles
  - Prévenir les sureffectifs
- L'Observatoire national s'oriente principalement vers une vision de l'évolution des métiers et des compétences.
- Les Observatoires locaux communiquent sur les plans d'action engagés au niveau de l'établissement.





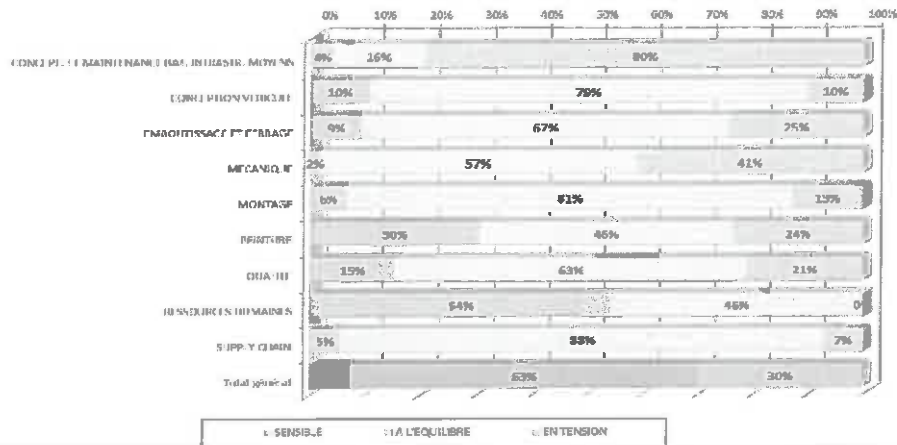
### Assiette effectifs selon qualification des fonctions TAM/Cadres: Oct 2018



FSA

7

### Assiette effectifs selon qualification des fonctions Ouv/Emp: Oct 2018



FSA

8

### Synthèse des évolutions: Faits marquants depuis l'ODM de Mai

PUSHPASS

Ouvriers

TAM / Cadres

- Les OPUERP restent très majoritairement à L'EQUILIBRE => plus de 95%
- Les professionnels restent majoritairement en TENSION (environ 1 PRO sur 2)
- Au global, peu d'évolution depuis FODM de Mai dans un contexte de forte activité.

- L'ODM d'octobre marque une évolution avec le retour à L'EQUILIBRE d'un millier de Cadres en particulier dans les filières Conception Véhicule, Mécanique et dans une moindre mesure la filière Digitale and Data.
- A contrario, l'assiette des effectifs EN TENSION au sein des filières manufacturing continue de croître du fait notamment de la protection des compétences sur site de production ( ligne managériale, Maintenaniers, qualitaticiens etc...).

FSA

9

FD CV PM XC ABW

Ouvriers : environ  
30 collaborateurs

- Très majoritairement des Ouvriers Pro, dont :
- ✓ Les Formateurs Lancement de Sochaux (22 p.)

## TAM / Cadres : environ 100 collaborateurs

- Exclusivement des TAM
- Achat: Les Assistants Achats (3 p.) et les Local Buyer (3 p.)
- Supply Chain: Les Techniciens Programme Assemblage Usinage (6 p.)

## Ouvriers : environ 160 collaborateurs

- Exclusivement des Ouvriers Pro, dont les :
- ✓ Peintres reloucheur & Analystes qualité de Sochaux
- ✓ Professionnels de laboratoire de Charleville
- ✓ Professionnels d'essais de Sochaux et Carrières
- ✓ Mécaniciens montage prototype spécialiste de Sochaux et Vélizy
- ✓ Electriciens prototype de Sochaux, Vélizy, Carrières
- ✓ Tôliers formeur prototype de Sochaux
- ✓ MAP Maintenance outils process et spécialiste de Saint-Ouen

## TAM / Cadres : environ 1200 collaborateurs

- Conception Véhicule: environ 530 personnes, dont :
  - ✓ les Ingénieurs Prestation Système Véhicule (130 p.)
  - ✓ les Responsables Synthèse Système Véhicule Projet Monde & Projet Majeur (100 p.)
  - ✓ les Ingénieurs Référentiel CV Confirmés (40 p.)
  - ✓ les Pilotes Etude (30 p.)
  - ✓ les Chargés de Projet Carrosserie Projet Majeur (20 p.)
  - ✓ les Responsables Référentiel Métier Système Véhicule (20 p.)
  - ✓ Les Ingénieurs Evaluation Prestation Confirmés (20 p.)
  - ✓ les Techniciens Validation Endurance Confirmés (20 p.)
  - ✓ les Responsables de Lot Innovation Système Véhicule (15 p.)
  - ✓ les Ingénieurs Prestation Carrosserie Confirmés (15 p.)
- Mécanique, Environ 350 personnes dont :
  - ✓ Les Ingénieurs Conception Fonctionnelle (90 p.)
  - ✓ Les Techniciens MAP Calibration N2 (55 p.)
  - ✓ Les Responsables Sureté de Fonctionnement (RSDF) (30 p.)
  - ✓ Les Responsables Conception Fonctionnelle (RCF) (40 p.)
  - ✓ Les Ingénieurs Conception Contrôle Commande (30 p.)
  - ✓ Les Pilotes Innovation (30 p.)
  - ✓ Les Techniciens Essai Conception (20 p.)

## TAM / Cadres : environ 1220 collaborateurs

- Digital And Data: environ 100 personnes, dont :
  - ✓ Les Responsables de Domaine Etude SI (70 p.)
  - ✓ Les Responsables de Domaine INFRA (20 p.)
  - ✓ Les Concepteurs Développeur (10 p.)
  - ✓ Les Responsables de Domaine Pilotage SI (10 p.)
- Ressources Humaines: environ 50 personnes, dont
  - ✓ Les Ressources Humaines Unités RHU (30 p.)
- Environ 150 personnes dans les filières
  - ✓ Gestion Coûts Finance (40 p.)
  - ✓ Management Programme Projet (40 p.)
  - ✓ Supply Chain (20 p.)
  - ✓ Conception et Maintenance des Bâtiments, Infrastructures et Moyens (20 p.)

Ouvriers: Non représentatif (<5)

TAM / Cadres: environ 30 collaborateurs

- Une quinzaine de Cadres dont les Responsables Prevision Programmation Commerciale de la filière Supply Chain.
- Les Techniciens Architecture de la filière Conception Véhicule (10 p.)
- Les fonctions managériales ( RU, RG, RF) restent majoritairement en TENSION

Ouvriers: environ 50 collaborateurs

TAM / Cadres: non représentatif (<5)

- ✓ Sont concernés les CMI Ferrage de Poissy Industriel

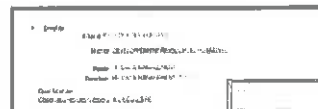
Communication salariés:

- Date de mise en œuvre des qualifications issues de l'ODM d'Octobre. : le 01/01/2019

! Les salariés dont la fonction passe de TENSION à EQUILIBRE pourront, s'ils le souhaitent, adhérer aux mesures du DAEC dès la mi-octobre.

- Mise à disposition des conclusions de l'ODM aux collaborateurs via:

- Un déploiement sur les établissements au travers des ODM locaux
- Une communication dans Live in
- Une information dans le dossier salarié pour les TAM/Cadres et Ouvriers. Les mises à jour seront effectives au 01/01/2019



- Une information individualisée
  - ✓ Soit par E-diffusion pour les TAM/Cadres et Ouvriers propriétaires d'une adresse Mail.
  - ✓ Soit par la ligne managériale

FD CV PN XC ABN

## Annexe 4 Extrait Norme MO.01.01 « Mobilité France »

Les règles énoncées ci-dessous sont celles applicables à toutes les mobilités internes réalisées au sein du groupe PSA.

### 1. Aides au changement de résidence principale

L'attribution des aides liées au changement de domicile est soumise au respect des conditions cumulatives suivantes :

- Distance minimale de 50 km entre le domicile actuel et le lieu de travail, et qui entraîne un temps de trajet au moins égal à 1h30 mn (à l'aller ou au retour).
- La mutation entraîne un allongement de la distance de trajet entre le domicile actuel et le nouveau lieu de travail.
- Le salarié déménage pour se rapprocher à une distance maximale de 25 km de son lieu de travail ou à 45 mn de temps de trajet de son lieu de travail.
- Le déménagement doit être intervenu dans un délai allant de 6 mois avant la mutation à un an maximum après la mutation.

Le dispositif comprend :

- o Prime de mobilité

Versée par quart sur 4 ans, la prime de mobilité varie selon la situation de famille du salarié concerné et l'établissement de mutation.

	C <sup>1</sup>	M <sup>1</sup> ou 2 pers.	M <sup>1</sup> +1 ou 3 pers.	M <sup>1</sup> +2 ou 4 pers.	M <sup>1</sup> +3 ou 5 pers.	M <sup>1</sup> +4 ou 6 pers.
<b>REGION PARISIENNE et Nice</b>						
Départements : 75, 77, 78, 91, 92, 93, 94, 95 + Nice	24 000 €	30 720 €	34 560 €	45 120 €	52 800 €	57 600 €
<b>PROVINCE 1 et Mobilité locale RP</b>						
Bordeaux, Caen, Dijon, Grenoble, Le Havre, Lille, Lyon, Marseille, Montpellier, Nantes, Reims, Rennes, Strasbourg, Toulon, Toulouse, Tours, Aix en Provence	14 400 €	16 800 €	19 200 €	24 000 €	35 040 €	43 200 €
<b>PROVINCE 2</b>						
Toutes les autres villes (Meiz, Tremery)	10 560 €	11 520 €	15 840 €	19 200 €	24 000 €	26 800 €

<sup>1</sup> C=Célibataire    <sup>2</sup> M=Marriage

- o Prime d'installation

Destinée à couvrir certaines dépenses liées exclusivement au réaménagement interne du nouveau logement, calculée sur la base de 1 mois de salaire brut, qu'elle que soit la composition familiale, avec un plancher de 3 000 € (barème applicable au 1<sup>er</sup> octobre 2018).

- Aide Action Logement

Dans le cadre d'une mobilité, certaines dépenses peuvent être couvertes par les aides consenties par « l'Action Logement » (regroupement des anciens collecteurs ASTRIA, LOGILIA et SOLENDI). Le traitement des dossiers est réalisé directement par l'organisme.

Le détail des aides au logement est disponible sur le portail *Live'In PSA*.

- Attribution de jours de déménagement

Afin de permettre au salarié et à sa famille de déménager dans de bonnes conditions, le salarié muté pourra bénéficier de deux jours de congés exceptionnels pour déménagement.

## 2. Aides à la mobilité n'impliquant pas de changement de résidence principale

L'attribution de l'aide exceptionnelle en cas de non déménagement est soumise au respect des conditions suivantes : le transfert entraîne un allongement de la distance trajet domicile/lieu de travail d'au moins 15 km ou génère 30 minutes de trajet supplémentaires à l'aller comme au retour.

- Aide à l'achat d'un véhicule neuf ou d'occasion dans les marques du Groupe

Cette aide est versée en cas d'allongement du trajet domicile/lieu de travail de 15 km ou 30 mn à l'aller comme au retour.

Elle prend la forme d'une part d'une avance dont le montant ne peut dépasser l'équivalent d'un mois de salaire et d'autre part, d'une prime pour tout salarié qui contracte un crédit pour acquérir un véhicule.

Cette prime correspond au remboursement du montant des intérêts pour un montant maximum de 1 100 €.

La décision d'acquisition du véhicule doit intervenir au cours d'une période qui débute 3 mois avant la mutation et qui s'achève 3 mois après.

- Prime de mobilité sans changement de résidence (en cas de non déménagement)

Une prime exceptionnelle de 2 500 € est versée en cas d'allongement du trajet domicile/lieu de travail de 15 km ou 30 mn à l'aller comme au retour.

Le versement de cette prime exceptionnelle est réalisé en 2 fois :

- 50 % du montant dans le mois de la mutation,
- 50 % six mois après.

Elle s'applique aux deux membres mutés d'un couple travaillant dans le Groupe.

## Annexe 5 Modèle de courrier de renonciation à une mesure de la Rupture Conventionnelle Collective

### Modèle de courrier de renonciation

---

Nom du salarié

Adresse

Matclé

Espace de Mobilité et de Développement  
Professionnel (EMDP)

*Lieu, le date*

### Lettre Recommandée avec AR/Remise en main propre contre décharge

**Objet :** Renonciation à la poursuite d'un nom de la mesure choisie

Madame, Monsieur,

Par courrier du ... j'ai exprimé le souhait de bénéficier d'une mesure de nom de la mesure dans le cadre de la rupture conventionnelle collective en vigueur dans l'entreprise. Cette mesure devait conduire à la rupture de mon contrat de travail.

Toutefois, motif de la renonciation

Dans ce cadre, je sollicite la renonciation à la poursuite des démarches relatives à mon adhésion à nom de la mesure.

J'ai bien conscience que mon choix conduit à renoncer aux mesures d'accompagnement financières prévues dans l'accord portant sur la mise en œuvre de mesures de ruptures conventionnelles collectives basées sur le DAEC pour l'année 2019, et auquel j'avais adhéré dans mon précédent courrier.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Signature du salarié