

ACCORD SUR LA GESTION PREVISIONNELLE

DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

Préambule

Anticiper la transformation des métiers, mieux prévoir les compétences dont l'entreprise aura besoin et donner aux salariés une visibilité sur les évolutions et les mutations industrielles et technologiques, constituent un enjeu majeur pour PEUGEOT CITROËN AUTOMOBILES.

Dans un environnement fortement évolutif et concurrentiel, l'anticipation est nécessaire pour engager des politiques de formation, d'évolutions et de mobilités professionnelles, de recrutements et de redéploiement des emplois et des compétences. Elle permet de définir des cibles prospectives et indicatives pour toutes ces actions.

Cette démarche relève de la responsabilité sociale de l'entreprise qui doit pouvoir conduire les adaptations nécessaires dans la continuité, en évitant les ruptures et les reconversions dans l'urgence. Ainsi, PEUGEOT CITROËN AUTOMOBILES a pour principe « de ne laisser aucun salarié seul face à son problème d'emploi ». Ces mesures ont pour objectif d'aider les collaborateurs à faire face aux évolutions de l'entreprise et de son environnement et à demeurer à leur meilleur niveau de compétences sur le marché du travail, tant interne qu'externe.

L'anticipation des mutations implique une bonne connaissance de la stratégie de l'entreprise, des enjeux et des éléments qui participent à sa définition. La gestion prévisionnelle implique donc une analyse avec les partenaires sociaux, un échange sur les politiques mises en œuvre par l'entreprise et un diagnostic sur leurs effets prévisibles sur l'emploi et les compétences.

Pour conduire ces travaux et définir une approche globale de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la direction a choisi la voie du dialogue social et de la négociation collective. Ce choix procède de la conviction que les évolutions de l'entreprise ne peuvent s'opérer sans les salariés, sans leurs représentants et sans les organisations syndicales. C'est la raison pour laquelle elle a répondu favorablement à des demandes exprimées sur ce thème, avec la volonté d'anticiper par rapport aux échéances légales de 2008 sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC).

A l'occasion des quatre premières réunions de négociation, les parties ont d'abord souhaité procéder à un panorama de l'existant.

De nombreux accords conclus chez PEUGEOT CITROËN AUTOMOBILES ces dernières années et des dispositifs non conventionnels (ex. : gestion par filières, aides à la mobilité) entrent dans le champ de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

Il en va ainsi de l'accord du 15 avril 2005 sur la formation tout au long de la vie professionnelle. Cet accord prévoit notamment, une gestion des compétences et des expertises au sein de filières, une meilleure transmission des savoirs, les entretiens de progrès ou en cours de carrière, les bilans professionnels, la mise en place de passeports formation, la validation des acquis de l'expérience professionnelle

Les parties rappellent le rôle primordial de la hiérarchie dans la mise en œuvre et le fonctionnement de ces dispositifs.

Entrent également dans le champ de la GPEC, l'accord du 8 mars 2005 sur l'évolution professionnelle des ouvriers de production et l'avenant du 28 février 2007 sur l'évolution de carrières des ouvriers professionnels. Ces accords décrivent les conditions d'évolution au sein des métiers, grâce aux référentiels de compétences ainsi que les passerelles possibles entre les métiers. Ces accords prévoient aussi le développement des VAE par délivrance de Certificats de Qualification Paritaire de la Métallurgie.

Au cours de la négociation, les parties ont également pris comme référence les textes législatifs et réglementaires. Elles ont exprimé leur volonté de traiter tous les thèmes de la GPEC prévus par les textes, à savoir :

- Les modalités d'information et de consultation du Comité d'Entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisionnels sur l'emploi, ainsi que sur les salaires.
- La mise en place de dispositifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.
- La qualification des catégories d'emplois sensibles, par les évolutions économiques ou technologiques.
- Les métiers en développement, les nouveaux métiers et les métiers en tension.
- Les mesures d'accompagnement associées.
- Les modalités d'information et de consultation du Comité d'Entreprise en cas de licenciements économiques collectifs.

Au cours des réunions d'échanges et de négociations, les parties sont convenues d'un dispositif global, répondant aux principaux objectifs suivants :

- renforcer l'information sur la stratégie et les grandes orientations de l'entreprise, pour mieux anticiper et appréhender sa situation, ses évolutions, les politiques engagées et par là même, mieux analyser les effets prévisibles sur les emplois et les compétences ;
- mieux définir les processus permanents d'information et de consultation des instances CCE et CE, ainsi que des organisations syndicales, sur les questions relatives aux évolutions qualitatives des métiers et des compétences et préciser les processus en cas de projets d'adéquation des effectifs ;

- établir de façon transparente et régulière, un état des évolutions des compétences, en identifiant les métiers en développement et les métiers exposés aux évolutions technologiques, organisationnelles et économiques ;
- donner une visibilité aux salariés sur ces mutations pour les aider dans leurs choix et dans leur développement professionnel ;
- en complément des mesures d'accompagnement de la GPEC, à caractère permanent, définir, en cas de projets de réduction ou d'adéquation des effectifs, des mesures incitatives fondées sur le volontariat, telles que la mobilité au sein du groupe, la reconversion interne, l'aide à la mobilité externe et aux projets personnels.

A l'issue des négociations, les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes :

Chapitre I – Des processus d’information et de consultation pour anticiper les évolutions des emplois et des compétences

1. Au niveau de l’entreprise et de la Division Automobile

1.1. Information et consultation du Comité Central d’Entreprise sur la « stratégie de l’entreprise, ses effets prévisibles sur l’emploi et les salaires »

1.1.1. Définition de la stratégie

La loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale institue dans le cadre de la négociation triennale sur la GPEC, l’obligation de négocier les modalités d’information-consultation du Comité d’Entreprise, sur la stratégie et ses effets prévisibles sur l’emploi ainsi que sur les salaires.

La stratégie de l’entreprise peut être définie comme les principales décisions qui déterminent et révèlent ses objectifs et produisent les politiques et plans pour les atteindre. La stratégie confidentielle positionne l’entreprise par rapport à ses concurrents.

Pour la société PEUGEOT CITROËN AUTOMOBILES, les parties conviennent que ces questions stratégiques doivent être regardées dans le cadre de la Division Automobile du groupe.

Il est précisé que ces éléments sont également abordés lors des réunions du Comité de Groupe Européen élargi.

1.1.2 Processus d’information et de consultation

Cette procédure d’information et de consultation interviendra annuellement.

Afin d’améliorer l’information préalable du Comité Central d’Entreprise, un dossier complet sera constitué et transmis aux membres du CCE, au moins deux semaines avant la réunion plénière. Il rassemblera :

- un rapport sur la situation de l’entreprise (évolution des ventes, des parts de marché, des résultats économiques, des investissements ...) auquel seront joints les différents rapports annuels du groupe;
- le rapport de l’expert comptable ;
- le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes ;
- le rapport sur la diversité ;
- le rapport sur la situation de l’emploi, y compris le temps de travail à temps partiel ;
- le compte-rendu des travaux de l’Observatoire des métiers et des compétences (cf. article 1.2.) ;
- le bilan salarial ;
- un rapport relatif à l’emploi des travailleurs handicapés ;
- un rapport relatif à la sécurité au travail.

Les positions, avis, remarques des élus du CCE sur la stratégie de l'entreprise seront recueillis après l'exposé du président sur la marche de l'entreprise.

Les parties conviennent de la participation des délégués syndicaux centraux à la réunion plénière au cours de laquelle ce point est abordé.

1.2. Instances supplémentaires de diagnostic et d'échange

1.2.1 Création d'un Comité Paritaire

En complément de la procédure d'information et de consultation du CCE sur la stratégie de l'entreprise, il est institué un Comité Paritaire direction / organisations syndicales.

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

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

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

Le comité paritaire se réunit une à deux fois par an sur convocation de la direction. Les organisations syndicales pourront, en cas de besoin, demander l'organisation d'une réunion auprès de la direction.

L'ordre du jour est arrêté par la direction après concertation avec les Délégués Syndicaux Centraux.

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

Il sera également veillé à ce que les thèmes abordés ne fassent pas doublons avec les réunions de CCE ou Comités d'Etablissement.

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

Comme pour les membres des Comités d'entreprise et les représentants syndicaux et conformément à l'article 432-7 du Code du Travail, les membres du comité paritaire sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par la direction.

1.2.2. Création d'un Observatoire des métiers et des compétences

Il est créé au niveau de l'entreprise, un Observatoire des métiers et des compétences. Cet Observatoire est une instance de dialogue et d'échanges, destiné à établir des diagnostics et des analyses sur l'évolution des métiers et des compétences, ainsi que les possibilités d'évolution des salariés.

Il permettra le développement d'une vision prospective sur l'évolution des métiers de l'automobile, en établissant des diagnostics partagés sur les métiers en développement, pour lesquels des difficultés à pourvoir certains postes peuvent exister, les métiers émergents, les métiers « en tension » et les métiers exposés aux évolutions technologiques, organisationnelles et économiques.

1.2.3. Fonctionnement de l'Observatoire

Des informations seront mises à disposition de cet Observatoire par la direction. Elles seront d'ordre qualitatif : référentiels de compétences, études externes (ex. : Observatoire des métiers de la Métallurgie), extraits des démarches emplois compétences des directions ou d'ordre quantitatif : suivi des opérations de prêts et de mobilité géographique, des opérations de reclassement internes, des mutations à l'échelle régionale ou nationale

L'Observatoire des métiers et des compétences travaillera sur l'ensemble des métiers, de l'amont technico-industriel, de la production en usines terminales, des mécaniques et bruts, de la logistique, des fonctions support, du commerce et distribution

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

Il aura également pour mission d'identifier les passerelles possibles entre les métiers, de suivre les moyens et actions de formation ou de reconversion associées, et de les faire connaître aux salariés.

Composé de la direction et de 3 représentants par organisation syndicale signataire du présent accord, il se réunira au moins une fois par an.

Un compte-rendu des travaux de l'Observatoire des métiers et des compétences sera joint au rapport annuel transmis aux membres du Comité Central d'Entreprise.

1.2.4. Référentiel des métiers du groupe

Un référentiel des métiers sera créé. Pour les métiers ouvriers, il s'appuiera sur les référentiels déjà écrits et annexés aux accords sur l'évolution de carrière des OP UEP et OP. Il a pour finalité de donner une vision globale des métiers, des compétences et des emplois en rassemblant, de façon consolidée et cohérente entre les activités et les sociétés du groupe en France, les informations relatives à leurs évolutions qualitatives et/ou quantitatives.

Ce référentiel sera organisé autour des éléments suivants :

- Cartographie des effectifs par métier
- Compétences mises en œuvre
- Compétences communes entre métiers et activités

A partir de ce référentiel, il conviendra d'identifier :

- les métiers en développement ;
- les métiers pour lesquels l'entreprise doit assurer la pérennité de son savoir-faire et de ses compétences ;
- les métiers en tension pour lesquels des difficultés à pourvoir certains postes peuvent exister ou qui nécessitent une période longue d'apprentissage ;
- les métiers exposés aux évolutions technologiques, organisationnelles et économiques ou susceptibles de le devenir (métiers sensibles) ;
- les métiers émergents

ainsi que les besoins en matière de formation, de mobilité professionnelle

1.2.4. Métiers sensibles

L'Observatoire participe à l'identification des métiers sensibles, métiers dont les perspectives d'évolutions économiques, organisationnelles ou technologiques vont entraîner une baisse probable des effectifs, et/ou une évolution importante de périmètre de compétences nécessitant un plan collectif de reconversion.

Dès lors que le métier a été reconnu comme un métier sensible, les salariés concernés seront informés par leur hiérarchie, à l'occasion de l'entretien individuel, de leur appartenance à un métier sensible.

Ces salariés seront prioritaires pour la mise en œuvre des mesures permanentes associées (chapitres II et III).

1.3. Information et consultation du CCE dans le cadre d'un accord de méthode

Au-delà d'une approche prospective de la GPEC, les parties ont également souhaité aborder les thèmes d'un accord de méthode, en cas de projet de réduction et/ou d'adéquation des effectifs.

Dès lors qu'un projet d'adéquation des effectifs toucherait simultanément plusieurs sites, le Comité Central d'Entreprise serait informé et consulté préalablement aux Comités d'Etablissement concernés, conformément à la loi.

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

Dans cette situation, les membres du Comité Central d'Entreprise reçoivent préalablement des informations nécessaires à la compréhension du projet (livre IV du Code du Travail) et sur l'ensemble des actions envisagées pour éviter les licenciements et les mesures d'accompagnement (livre III du Code du Travail).

Si ce projet, compte tenu de réorganisations évitant des difficultés économiques et assurant la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise, donne lieu à des mesures incitatives uniquement fondées sur le volontariat et issues du chapitre IV du présent accord, les parties conviennent de recueillir l'avis du CCE, au cours d'une seule réunion.

2. Au niveau local et des établissements

2.1. Mise en place de dispositifs permanents dans les établissements

Les établissements constituent le cadre approprié pour mettre en œuvre un dispositif opérationnel de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

En effet, les principales évolutions analysées par l'Observatoire des métiers et des compétences (cf. article 1.2.) seront reprises, domaine d'activité par domaine d'activité, dans chaque établissement.

Un diagnostic local sera établi, en fonction de l'historique du site et de ses perspectives d'évolution. Il visera à déterminer les métiers en développement, les métiers en tension et les métiers exposés aux évolutions technologiques, organisationnelles et économiques, selon les méthodes pratiquées au sein de l'Observatoire national.

A cet effet, la direction présentera au Comité d'Etablissement, au moins une fois par an et au cours d'une réunion extraordinaire, une vision prospective de l'évolution des métiers et des compétences, et les moyens envisagés pour assurer les transitions (orientations pluriannuelles de formation et plans de formation, suivi des entretiens de progrès, des mobilités, éventuellement des actions de reclassement et de reconversion).

Cette présentation sera également effectuée aux organisations syndicales de l'établissement qui pourront émettre des remarques et commentaires qui seront transmis au Comité d'Etablissement.

Les moyens de la formation seront mobilisés prioritairement pour accompagner les reconversions individuelles et les évolutions des métiers exposés aux évolutions technologiques, organisationnelles et économiques.

2.2. Information et consultation en cas de projet d'adéquation des effectifs (accord de méthode)

En complément des dispositions prévues à l'article 1.2 du présent chapitre, il est rappelé que les Comités d'Etablissement sont les instances compétentes pour connaître le plus en amont possible, les projets d'évolution nécessitant une adéquation des effectifs ou une réduction des emplois (ex. : arrêt d'une activité, d'une équipe, d'un système, etc).

Les parties conviennent alors de la nécessité d'accompagner les salariés dans toutes les transformations d'activité et d'emploi, et d'identifier une solution professionnelle optimale pour chacun.

Dans cette hypothèse, les membres des Comités d'Etablissement reçoivent les informations nécessaires à la compréhension du projet (livre IV du Code du Travail) et sur l'ensemble des actions envisagées pour éviter les licenciements ou accompagner les départs externes (livre III du Code du Travail).

Si les mesures mises en œuvre sont uniquement fondées sur le volontariat et issues des mesures incitatives prévues au chapitre IV, une commission de suivi composée de représentants des organisations syndicales signataires du présent accord sera réunie mensuellement durant la période de leur application.

Un point mensuel sera également réalisé lors des réunions du Comité d'Etablissement pendant la durée du dispositif.

2.3. Consultation et échanges avec les organisations syndicales

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

Cette information ne pourra constituer une entrave au fonctionnement des instances représentatives du personnel.

2.4. Anticiper les mutations économiques dans les territoires

Les parties considèrent que le dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences résultant de l'accord, concourt à l'objectif des pouvoirs publics de mieux anticiper et accompagner les mutations économiques dans les territoires et/ou bassins d'emplois.

Cette présence active du groupe dans les territoires est perceptible au travers des très nombreuses actions déjà engagées : partenariats avec les services académiques et les établissements d'enseignement, accueil de stagiaires et d'apprentis, actions d'insertion, forums emploi, conventions avec les ANPE, accompagnement des salariés d'entreprises temporaire

Les diagnostics locaux sur les évolutions des métiers et des compétences, prévus à l'article 2.1 pourront notamment servir de base aux travaux menés avec le service public de l'emploi, pour mobiliser et orienter les moyens consacrés à la formation initiale et continue, à la mobilité et aux reconversions.

Comme prévu dans la loi du 18 janvier 2005, en cas de licenciement collectif affectant par son ampleur l'équilibre du ou des bassins d'emplois dans lequel le site est implanté, PEUGEOT CITROËN AUTOMOBILES contribuera, par sa participation à des actions de revitalisation en partenariat avec l'Etat et les collectivités locales compétentes, à la création d'activités et au développement de l'emploi.

Chapitre II – Les moyens du développement des compétences

1. Renforcer l'information des salariés sur les filières et les métiers

L'entreprise entend donner aux salariés un maximum d'éléments d'information leur permettant d'avoir une visibilité sur l'évolution de leur métier chez PEUGEOT CITROËN AUTOMOBILES. Cette information doit leur permettre de prendre, par anticipation et avec le soutien de l'entreprise, les initiatives favorables à leur développement professionnel.

En fonction des échanges au sein de l'Observatoire des métiers et des compétences, l'intranet RH mettra à disposition les informations sur les analyses prospectives et sur les métiers, les parcours possibles et les filières, les passerelles entre métiers, les formations concernant chaque métier.

En outre, chaque salarié pourra récupérer sur net RH ou auprès de sa hiérarchie un support « passeport formation », afin d'y porter les diplômes ou certificats obtenus, actions de formation suivies et emplois tenus, c'est-à-dire créer un curriculum vitae très complet. Ce document constituera un élément du dossier individuel qui facilite la mobilité à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise.

2. Donner de la visibilité sur les parcours et piloter les étapes de la vie professionnelle

Les recrutements effectués ces dernières années ont intégré aujourd'hui, dans nombre de secteurs de l'entreprise, des populations jeunes, ayant une forte aspiration à évoluer.

En outre, les années à venir seront marquées par un nombre élevé de départs à la retraite, notamment chez les cadres et les Etam, ce qui induira de multiples opportunités d'évolution au sein de l'entreprise.

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

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

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

2.1. Aider le salarié à construire son parcours professionnel

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

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

2.1.1. Gestion des compétences et des expertises

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

A cet effet, ont été identifiées les filières représentatives des principaux métiers de l'entreprise.

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

A cet égard les parties reconnaissent l'importance des savoirs et de l'expérience des salariés les plus anciens ainsi que de leur rôle dans la transmission des compétences entre générations. En conséquence, la mobilisation et l'implication des seniors dans les fonctions de tuteurs et de formation seront renforcées (voir 2.3 – Développement des plus de 45 ans).

2.1.2. Entretien annuel de progrès

L'entretien annuel de progrès constitue un moment privilégié pour analyser les besoins en formation pour le salarié avec sa hiérarchie. Les conclusions de l'entretien annuel sont formalisées sur un document, avec un exemplaire remis au salarié.

Il permet au salarié, tout en intégrant les besoins de l'entreprise, d'élaborer son projet professionnel à partir de ses aptitudes et compétences déjà acquises et de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise.

Un support a été établi pour répondre aux objectifs de l'entretien professionnel. Il intègre les volets de formation et « souhaits de mobilité », et permet également d'assurer le suivi des actions définies lors de cet entretien.

Les services Ressources Humaines pourront prendre le relais, à la demande du salarié ou du manager, notamment lorsqu'une mobilité est envisagée. Les services ont alors la charge de s'assurer de la mise en œuvre des mesures finalisées au cours de l'entretien.

Dans le cadre de cet entretien, les objectifs de professionnalisation du collaborateur sont abordés au regard des exigences du poste. Les orientations individuelles de la formation sont exprimées par la hiérarchie ou à l'initiative du salarié, en cohérence avec les objectifs fixés précédemment.

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

2.1.3. Entretiens en cours de carrière

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

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

Des entretiens personnels seront également réalisés lors de situations d'arrêts d'activité ou d'opérations de reconversion collectives.

2.1.4. Bilan professionnel

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

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

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

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

2.1.5. Bilan de compétences

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

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

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

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

2.1.6. Net RH mobilité

L'outil intranet permet à chaque salarié de déposer son curriculum vitae en ligne. Les postes disponibles seront en règle générale publics sur Net RH et chaque salarié pourra ainsi postuler dans une démarche active de gestion de carrière.

L'outil développé en 2006 a pour objectif de donner au salarié les moyens d'être acteur de son projet.

Les objectifs du développement de l'outil sont précisés et décrits au 3.3. : donner plus de fluidité au marché du travail interne.

2.2. La formation au service du développement professionnel

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 à l'entreprise de détenir et de conserver les compétences indispensables à son bon fonctionnement.

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

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

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

2.2.1. L'alternance et l'apprentissage

Les signataires du présent accord considèrent que l'accueil de collaborateurs sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, participe pleinement au développement de la politique en faveur de l'insertion des jeunes, en leur permettant d'acquérir une qualification et en facilitant leur recherche d'emploi

Il s'agit donc, non pas de garantir un recrutement en CDI aux jeunes alternants, mais de favoriser leur accès au monde de l'entreprise. La démarche de PSA PEUGEOT CITROËN en faveur de l'alternance participe donc de la démarche de responsabilité sociale.

Par ailleurs, les maîtres d'apprentissage et les tuteurs jouent un rôle déterminant dans le développement des compétences. L'exercice du tutorat sera pris en considération dans la progression de carrière, en particulier pour l'accès à des fonctions d'encadrement des équipes.

Bien entendu, les jeunes apprentis pourront postuler et répondre aux offres d'emploi de l'entreprise.

2.2.2. Le passeport formation

Le passeport est remis à chaque salarié afin de favoriser sa mobilité interne ou externe. Ce document, établi sous la responsabilité du salarié, lui permet de tenir à jour les informations utiles de son parcours professionnel, et notamment :

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

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

2.2.3. La validation des acquis de l'expérience (VAE)

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

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

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

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

2.2.4. La période de professionnalisation

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

En accord avec le salarié ou à son initiative, la période de professionnalisation pourra être complétée par l'utilisation du droit individuel à la formation.

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

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

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

2.2.5. Le tutorat

Les tuteurs 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 sont prises en compte dans les référentiels de compétences et portées sur le passeport formation.

2.2.6. Le droit individuel à la formation

Le droit individuel à la formation constitue une capacité pour le salarié à formuler un projet de formation mis en œuvre avec l'accord formalisé de l'entreprise. Il permet au salarié d'acquérir des savoirs et des compétences professionnelles à sa propre initiative. La mise en œuvre du DIF s'inscrit dans le cadre de l'accord du 15 avril 2005 relatif à la formation professionnelle.

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

La réalisation et le suivi des actions sont assurés par la Direction des Ressources Humaines.

Chaque année, les salariés sont informés du total de leurs droits acquis au titre du DIF.

Pour faciliter l'information du salarié et de sa hiérarchie, l'entreprise donne accès aux formations utilisables au titre du DIF.

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

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

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

2.3. Développement professionnel des salariés âgés de 45 ans et plus

Organiser et développer la transmission des savoirs et des savoir-faire sont des objectifs majeurs de la politique Ressources Humaines de l'entreprise.

A cet effet, le développement des transmissions intergénérationnelles constitue une nécessité qui passe par la reconnaissance des savoirs et de l'expérience acquise par les anciens, tout en favorisant l'intégration et le développement des plus jeunes, au delà de leur acquis initiaux. Il favorise un bon climat de travail et permet de développer l'esprit d'équipe par un enrichissement mutuel.

Les mesures suivantes contribuent aux transmissions intergénérationnelles.

2.3.1. Le développement du tutorat

Les tuteurs ont pour mission d'accompagner l'intégration des salariés, les évolutions de compétences et la mobilité.

L'apprentissage qui nécessite que chaque apprenti ait un maître d'apprentissage dans l'entreprise, est une voie importante d'ouverture au tutorat.

La mise en place d'un temps partiel de fin de carrière peut conduire, dans les activités du salarié en temps partiel, à la fixation, pour ceux qui seraient volontaires, d'une mission tutorale.

La fixation d'objectif de tutorat peut constituer des objectifs annuels validés dans le cadre de l'entretien individuel. Les expériences tutorales sont prises en compte dans les référentiels de compétences et portées sur le passeport formation.

2.3.2. Le recensement et la transmission des compétences clés

L'observatoire des métiers et des compétences précèdera, dans le cadre de sa mission de dialogue et d'échanges, à un diagnostic des compétences clés dans les différentes filières professionnelles.

La transmission des savoirs pourra alors être organisée en prévoyant des périodes de recouvrement adaptées ou en prévoyant un tutorat facilitant le retour d'expérience.

2.3.3. Conseils et formateurs internes

Le projet d'accord relatif à l'emploi et à la motivation des « seniors », proposé à la signature en 2005, prévoyait le développement des missions et fonctions de conseils et de formateurs internes pour les seniors.

L'entreprise propose de reprendre cette mesure en créant des fonctions de conseils ou de formateurs internes permettant de recourir à des cadres, des techniciens ou des ouvriers seniors, en lieu et place de structures extérieures de conseil ou de prestataires extérieurs, afin d'utiliser et valoriser les compétences et les connaissances acquises.

Ces missions réalisées dans les dernières années d'activité professionnelle, répondent à la fois à l'intérêt de l'entreprise et aux attentes des seniors, en termes d'autonomie, d'utilisation et de transfert de leurs savoirs.

2.3.4. Le bilan professionnel 10 ans environ avant la fin de carrière

Afin de maintenir l'emploi, l'employabilité, le meilleur niveau des compétences et la motivation des salariés seniors, l'entreprise doit pouvoir proposer de réelles opportunités de développement individuel, donnant les moyens de faire évoluer les compétences, voire, de changer d'orientation par une mobilité professionnelle.

Dans le cadre des objectifs définis par l'accord du 15 avril 2005 sur la formation tout au long de la vie professionnelle, le salarié senior pourra bénéficier d'un bilan professionnel d'étape, 10 ans environ avant la fin de carrière.

Le bilan professionnel, réalisé à l'initiative de l'entreprise par la fonction RH, ou à la demande du salarié avec l'accord de l'entreprise, permet l'élaboration d'un profil personnel et d'un plan d'action individuel adapté comprenant, notamment, des actions de formation.

C'est un outil à destination des seniors, ouvriers, ETAM ou Cadres, professionnalisant la démarche d'évaluation et permettant d'être plus efficace dans les actions de professionnalisation dans la fonction occupée, ou d'orientation de carrière, d'évolution professionnelle, voire de reconversion.

Chapitre III – Promouvoir la mobilité au service du développement professionnel

3.1. Principe général : la priorité aux ressources humaines internes

Les parties considèrent que les postes disponibles doivent être proposés en priorité aux salariés de l'entreprise, de préférence à une solution externe. A compétences équivalentes, le candidat interne sera retenu avec, si nécessaire, formation et adaptation au poste.

La mobilité interne doit permettre d'apporter une réponse aux nécessités d'adaptation de l'emploi aux évolutions des métiers et aux aspirations des salariés. Cette réponse nécessite la solidarité entre les diverses entités du groupe.

Ainsi, à compétences égales, les candidatures internes de salariés seront privilégiées, avec les priorités successives suivantes :

- Reclassement d'un salarié
- Candidature d'un salarié exerçant un métier sensible au sens du chapitre I
- 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 des salariés.

La mobilité professionnelle est un changement de poste, qui peut s'accompagner parfois d'un changement de métier. Elle peut accompagner également une mobilité géographique.

Pour PEUGEOT CITROËN AUTOMOBILES, la mobilité facilite l'adaptation permanente des compétences aux besoins des activités.

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

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

- La reprise de l'ancienneté : lorsque le salarié change de société au sein du Groupe, son ancienneté est intégralement reprise.
- L'absence de période d'essai lors de la prise de fonction.
- Le maintien de la classification et de la rémunération : ainsi lorsqu'un collaborateur change de société au sein du Groupe dans le cadre d'une mobilité, et compte tenu des situations différentes d'une société à l'autre -convention collective applicable, branche d'activité- :
 - les éléments de classification au sein de la métallurgie sont maintenus ou harmonisés entre branches,

- les éléments de rémunération sont maintenus en cas de régime équivalents, 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, 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.

3.2. Donner plus de fluidité au marché du travail interne

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

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

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

Une charte de la mobilité précise les engagements du groupe, ainsi que le rôle du hiérarchique et des collaborateurs en matière de mobilité. Elle s'inscrit dans le cadre des accords d'entreprise relatifs à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes et au respect de la diversité. Elle place le collaborateur au centre de son projet professionnel, avec la recherche d'un cumul d'expériences différentes pour le maintien et la cohésion de nouvelles compétences. Elle prévoit d'aborder les souhaits des salariés en termes d'évolution professionnelle au moins tous les deux ans lors de l'entretien individuel avec la hiérarchie.

Des parcours qualifiants sont définis dans le cadre de l'organisation par filières métiers. Ils favorisent l'information des collaborateurs sur leur perspective d'évolution professionnelle.

Les postes disponibles sont publiés sur l'intranet Net RH. Leur consultation est strictement anonyme. Chaque salarié peut déposer son curriculum vitae en ligne, et postuler pour les postes proposés. Il est alors tenu d'en informer sa hiérarchie.

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

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

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

3.3. Les aides à la mobilité

3.3.1. Les aides à la mobilité inter-régionale

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

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

Il comprend :

- Une aide du service logement du site d'accueil, y compris des professionnels extérieurs hors 1 % logement, notamment pour la recherche d'un logement et pour accomplir les démarches d'installation... .
- Une indemnisation des frais de changement de domicile : remboursement de voyages aller-retour; de nuits d'hôtel sur place ; des frais d'agence, de frais de notaire, une avance sur frais de caution,
- Une prise en charge des frais de déménagement.
- Une indemnité pour frais d'installation et de réaménagement (transfert téléphone, branchement EDF-GDF, serrurerie,).
- Une prime d'incitation à la mobilité, variable selon la situation de famille du salarié, le lieu de la mutation (lieu de résidence du salarié), sa catégorie professionnelle.

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

Les barèmes et les conditions applicables à cette mesure ont été présentés aux partenaires sociaux lors des réunions de négociations. Ils seront communiqués dans l'intranet Net RH.

3.3.2. Les aides à la mobilité locale

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

- Une aide destinée à faciliter les trajets entre le domicile et le lieu de travail : aide à l'achat d'un véhicule et prise en charge du surcout de crédit, plafonné.
- En cas de mobilité non temporaire, sans changement de résidence, une prime exceptionnelle sera versée. Cette prime d'un montant de 2.000 € sera versée à condition que la mutation ou le transfert d'activité entraîne un allongement de trajet domicile-lieu de travail d'au moins 15 kms ou 30 minutes à l'aller comme au retour. 50 % du montant sera versé dans le mois de la mutation ; 50 % six mois après.

Les salariés bénéficiaires de voiture de fonction ou de service, ou de transport collectif gratuit, sont exclus de cette aide exceptionnelle.

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

Les barèmes et les conditions applicables à cette mesure ont été présentés aux partenaires sociaux lors des réunions de négociations. Ils seront communiqués dans l'intranet Net RH.

3.3.3. L'Aide au conjoint

Si la mobilité géographique définitive du salarié implique la perte d'emploi de son conjoint, celui-ci pourra bénéficier, pendant six mois après le déménagement, d'une aide à la recherche d'emploi par le site d'accueil.

Cette assistance prend la forme suivante :

- Elaboration ou mise à jour du CV
- Formation aux techniques de recherche d'emploi
- Mise à disposition d'offres locales d'emploi
- Contacts avec des entreprises du bassin d'emploi régional d'accueil

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

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

3.4. Les mobilités temporaires internes entre établissements

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

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

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

Ces mobilités ou prêts sont mis en œuvre entre les établissements PEUGEOT CITROËN AUTOMOBILES pour des durées limitées, entre 1 et 6 mois, renouvelable deux fois (avec accord ou demande expresse du salarié). Pendant toute la durée du prêt, la rémunération et l'ancienneté du salarié restent inchangées, sauf application des montants du nouveau poste, s'ils sont plus favorables.

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

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

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

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

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

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

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

Les barèmes et les conditions applicables à cette mesure ont été présentés aux partenaires sociaux lors des réunions de négociations. Ils seront communiqués dans l'intranet NET RH.

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

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

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

3.5. Les détachements temporaires entre filiales du groupe ou auprès de partenaires extérieurs

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

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

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

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

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

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

- à une mutation concertée (avec reprise d'ancienneté du salarié),
- ou à la signature d'un nouveau contrat de travail et rupture du contrat précédent (versement des indemnités conventionnelles de licenciement).

Chapitre IV – Accompagner les transformations collectives nécessaires à l'évolution de l'entreprise

Contrairement aux mesures prévues aux chapitres II et III qui ont un caractère permanent, les mesures incitatives suivantes peuvent être mises en œuvre en cas de nécessité de réduction et d'adéquation des effectifs. Elles font alors l'objet des procédures d'information et de consultation légales décrites et adaptées au chapitre 1 (accord de méthode).

Au cours de ces procédures, sont précisés, conformément à la loi, les dispositifs retenus, leur durée d'application, les périmètres et les catégories professionnelles concernées.

Ces mesures peuvent avoir une application limitée à certaines catégories, certains métiers ou certains sites, en fonction des sureffectifs ou raisons économiques devant conduire nécessairement à des adaptations.

Ces mesures, qui s'adressent à des salariés volontaires, seront déployées sur des périodes limitées. Elles sont identiques pour tous les sites, dans les montants et les modalités de mise en œuvre.

Si elles ont pour objectif de « ne pas laisser le salarié seul face à son problème d'emploi », elles ne doivent pas conduire ce dernier à recourir directement au bénéfice de l'assurance chômage, sauf pour les créateurs ou repreneurs d'entreprise qui peuvent bénéficier des aides de ce régime, afin de sécuriser et viabiliser le projet de création ou de reprise.

4.1. Cellule emploi – mobilité régionale et/ou locale

Afin d'assurer la mise en œuvre des processus retenus au niveau local et/ou régional, et d'apporter une aide aux salariés concernés, une cellule emploi-mobilité sera mise en place pour accompagner les salariés volontaires. Composée de spécialistes des métiers RH et de membres de la hiérarchie, la cellule emploi-mobilité pourra se faire aider de conseillers appartenant à un cabinet spécialisé dans l'accompagnement des salariés.

Les principales missions de la cellule emploi – mobilité sont les suivantes :

- Informer les salariés sur le dispositif de mobilité interne
- Constituer et tenir à jour un portefeuille des opportunités d'emplois internes
- Informer les salariés volontaires sur les mesures prévues pour leur accompagnement dans le cadre du présent accord
- Mettre à leur disposition les offres externes disponibles
- Réaliser à la demande des bilans professionnels et bilans de compétences, si nécessaire
- Assister le salarié dans l'élaboration de son projet de mobilité interne et externe (dossier de candidature, formation aux entretiens ...) et sa concrétisation
- Aider le salarié dans la constitution de son dossier en vue d'une VAE ou d'une formation diplômante

- Assister le responsable RH dans l'analyse des compétences détenues par le salarié au regard des compétences requises sur un emploi cible et, le cas échéant, construire les passerelles de formation nécessaire
- Accompagner les salariés dans le cadre de la mobilité géographique

Les cellules emploi-mobilité interviendront dans l'aide et la mise en place des dispositifs prévus ci-après.

Les informations d'ordre privé dont les conseillers de la cellule emploi – mobilité auraient à connaître restent confidentielles.

4.2. L'aide au passage temporaire à temps partiel

Les salariés qui souhaitent réduire leur temps de travail, pendant une durée minimale de deux ans, pourraient le faire dans les conditions définies ci-dessous.

Il serait proposé aux salariés à temps complet de bénéficier, au choix :

- d'un travail à temps partiel de 80% en moyenne pendant 2 ans (pouvant aller jusqu'à 3 ans) ;
- d'un travail à temps partiel de 50% en moyenne pendant 2 ans (pouvant aller jusqu'à 3 ans).

Cette mesure pourra être mise en œuvre, soit dans le cadre de la semaine, du mois, du trimestre, voire de l'année.

4.2.1. Conditions d'adhésion

Les conditions pour pouvoir bénéficier du dispositif d'aide de passage à temps partiel sont les suivantes :

- avoir 5 ans d'ancienneté dans le groupe ;
- avoir un contrat de travail à temps plein ou à 80 % dans les 12 mois précédant l'adhésion à cette mesure.

L'adhésion à ce dispositif, qui donnera lieu à la signature d'un avenant au contrat de travail, est à l'initiative du salarié qui en formule la demande à la cellule emploi mobilité. Cette demande devra intervenir au moins 2 mois avant la date envisagée pour la mise en œuvre.

L'entreprise s'engage à répondre dans le mois suivant la réception de la demande écrite. Cette lettre précisera soit l'acceptation de la demande, soit le refus, ainsi que la modalité de mise en œuvre retenue.

4.2.2. Mesures d'accompagnement

La rémunération est calculée au prorata du temps de travail.

Ce dispositif sera complété par une aide compensatrice qui pourra se décliner sous la forme :

- Une prime incitative versée mensuellement :
 - 5 % du salaire brut en cas de passage à temps partiel de 80 % pendant deux ans.

- 10 % du salaire brut en cas de passage à temps partiel de 50 % pendant deux ans.

Elle est soumise aux cotisations en vigueur et imposable.

- La prise en charge, par l'entreprise, du maintien des cotisations vieillesse et complémentaires (part employeur et part salarié) sur la base du temps de travail du salarié avant son adhésion au dispositif.

4.3. Le temps partiel fin de carrière

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

Ce dispositif est destiné à favoriser la diminution progressive d'activité grâce, notamment, à un allègement de la charge de travail, un aménagement de l'horaire et, le cas échéant, à une réorganisation de ses activités.

Il serait proposé aux salariés à temps complet de bénéficier, au choix :

- d'un travail à temps partiel de 80% en moyenne pendant 2 ans (pouvant aller jusqu'à 3 ans);
- d'un travail à temps partiel de 50% en moyenne pendant 2 ans (pouvant aller jusqu'à 3 ans).

Cette mesure pourra être mise en œuvre, soit dans le cadre de la semaine, du mois, du trimestre, voire de l'année.

A l'issue de cette période, si le salarié demande à bénéficier d'un départ en retraite, l'indemnité versée sera calculée sur la base de la rémunération perçue au titre des 12 derniers mois d'activité à temps plein. Elle sera soumise aux cotisations légales en vigueur et imposables au moment du départ.

4.3.1 Conditions d'adhésion

Les conditions pour pouvoir bénéficier du dispositif de réduction du temps de travail en fin de carrière sont les suivantes :

- avoir plus de 58 ans ou pouvoir bénéficier dans les deux ans d'une retraite du dispositif « carrières longues »;
- avoir 5 ans d'ancienneté dans le groupe ;
- avoir un contrat de travail à temps plein dans les 12 mois précédant l'adhésion.

L'adhésion à ce dispositif donne lieu à la signature d'un avenant au contrat de travail. Elle est à l'initiative du salarié qui en formule la demande à la cellule emploi mobilité. Cette demande devra intervenir au moins 2 mois avant la date envisagée pour la mise en œuvre.

L'entreprise s'engage à répondre dans le mois suivant la réception de la demande écrite. Cette lettre précisera soit l'acceptation de la demande, soit le refus, ainsi que les modalités retenues pour la mise en œuvre.

4.3.2. Mesures d'accompagnement

La rémunération est calculée au prorata du temps de travail.

Ce dispositif sera complété par une aide compensatrice qui pourra se décliner sous la forme :

- Une indemnité compensatrice :
 - 5 % du salaire brut en cas de passage à temps partiel de 80 % pendant deux ans.
 - 10 % du salaire brut en cas de passage à temps partiel de 50 % pendant deux ans.

Elle est soumise aux cotisations en vigueur et imposable.

- La prise en charge, par l'entreprise, du maintien des cotisations vieillesse et complémentaires (part employeur et part salarié) sur la base du temps de travail du salarié avant son adhésion au dispositif.

Les salariés passant à temps partiel en fin de carrière continueront de cotiser au régime de retraite supplémentaire à cotisations définies (retraite supplémentaire PSA) sur la base d'un salaire reconstitués à temps plein, l'employeur prenant à sa charge le complément de cotisations (part employeur et part salarié).

4.4. L'aide aux congés de longue durée

PEUGEOT CITROËN AUTOMOBILES entend favoriser, par un dispositif d'aides, les congés de longue durée avec suspension du contrat de travail :

- Congé sabbatique,
- Congé parental d'éducation,
- Congé pour création d'entreprise,
- Congé pour projet personnel ...

4.4.1. Conditions d'adhésion

Pendant toute la durée du congé -au maximum de 3 ans-, le contrat de travail du salarié est suspendu. A son retour, le salarié retrouve son emploi précédent, ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération équivalente.

L'adhésion à ce dispositif donne lieu à la signature d'un avenant au contrat de travail. Elle s'effectue à l'initiative du salarié qui en formule la demande à la cellule emploi mobilité.

Cette demande devra intervenir au moins 2 mois avant la date envisagée pour la mise en œuvre.

L'entreprise s'engage à répondre dans le mois suivant la réception de la demande écrite. Cette lettre précisera soit l'acceptation de la demande, soit un report maximum du début du congé aidé de 6 mois.

4.4.2. Mesures d'accompagnement

Les salariés bénéficient d'un maintien de leur ancienneté et des avantages liés, pendant toute la période de congé longue durée.

Une indemnité d'incitation sera versée au salarié, pendant la période aidée, à hauteur de :

- 2 mois de salaires pour un congé de 2 ans
- 3 mois de salaires pour un congé de 3 ans

Elle sera soumise aux cotisations légales en vigueur et imposable. Le versement s'effectuera lors du départ en congés de longue durée.

Dans le cas où le salarié souhaite revenir dans l'entreprise à l'issue de la période, il lui sera proposé un emploi similaire à son emploi précédent.

Les congés de longue durée en cours à la date de signature du présent accord n'ouvrent pas droit aux conditions financières du présent article.

Le salarié bénéficiaire de cette mesure pourra procéder au solde de ses compteurs calculé selon les règles en vigueur lors de son départ en congé de longue durée.

4.5. Les aides aux projets personnels, à la création ou à la reprise d'entreprise

L'entreprise soutiendra les éventuels projets professionnels personnels que pourraient avoir certains salariés de moins de 59 ans (apprécié à la date de sortie des effectifs).

Ce dispositif concerne les salariés qui ont déjà un projet professionnel à l'extérieur du groupe (contrat de travail ou création d'entreprise).

Le projet devra être concrétisé par la présentation d'un nouveau contrat de travail, d'une promesse d'embauche, d'un dossier de création ou de reprise d'entreprise ou d'une attestation de mobilité professionnelle du conjoint justifiant un changement de résidence principale.

.

En aucun cas, ce dispositif s'adresse à des salariés qui souhaiteraient aller directement bénéficier des assurances chômage.

4.5.1. Conditions d'adhésion

Le collaborateur informe par écrit la cellule emploi-mobilité ou la Direction des Ressources Humaines de sa volonté d'adhésion au dispositif et communique, à cet effet, les éléments caractérisant la réalité du projet professionnel personnel (promesse d'embauche, contrat de travail, dépôt des statuts d'une société ...).

Dès lors que ces éléments ont été communiqués, l'entreprise formalisera, avec celui-ci, son adhésion.

A l'issue de son préavis, le contrat de travail du salarié est rompu. Il peut bénéficier d'une dispense totale ou partielle de préavis afin de pouvoir mettre en œuvre dans les meilleures conditions son projet. Le préavis sera rémunéré au prorata de son exécution.

4.5.2. Mesures d'accompagnement

Un entretien d'évaluation et d'orientation sera réalisé avec la cellule emploi mobilité.

Au cours de l'entretien, le projet professionnel personnel sera abordé et évalué, ainsi que les éventuelles démarches nécessaires dans le cadre de ce départ volontaire.

4.5.3. Mesures financières

Le salarié concerné par une rupture de son contrat de travail pour projet personnel professionnel ou pour création d'entreprise ou reprise d'entreprise, effectuée dans le cadre d'un départ volontaire, reçoit lors de son départ, à l'issue de son préavis :

- Les éléments du solde du contrat calculés prorata temporis (salaire, congés).
 - Une indemnité de départ volontaire correspondant à l'Indemnité Conventionnelle de Licenciement (ICL) prévue par la convention collective applicable.
 - Une indemnité complémentaire d'incitation au projet personnel ou pour création ou reprise d'entreprise qui ne pourra pas être inférieure à 3 mois. Le montant sera déterminé lors des consultations précitées, notamment en fonction de l'importance de l'adéquation des effectifs recherchés.

Elle a pour objectif d'encourager les salariés concernés et intéressés à se mobiliser pour finaliser rapidement un projet les conduisant à se réorienter à l'extérieur de l'entreprise.

Le cumul des deux indemnités évoquées ci-dessus ne pourra dépasser 24 mois de salaires et ne sera pas inférieur à 6 mois.

Capital initial

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

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

En contrepartie de l'indemnité précédente, les résultats techniques visés à l'alinéa 10 de l'article 2bis du règlement de l'Institution seront calculés, l'année de rupture du contrat de travail, sans prise en compte du capital constitutif mentionné à l'alinéa précédent.

Retraite supplémentaire PSA à cotisations définies

Les droits à la retraite supplémentaire (cotisations définies) sont définitivement acquis au salarié quittant le groupe. A la date de rupture du contrat de travail, le compte individuel ne sera plus alimenté par de nouvelles cotisations.

Le salarié a le choix :

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

Le salarié disposant d'un compte individuel PERE (Plan d'Epargne Retraite Entreprise) alimenté a le choix :

- de conserver son compte individuel au sein de l'assureur actuel. Dans ce cas, il pourra continuer à l'alimenter dans les mêmes conditions que les autres salariés jusqu'à la liquidation de la retraite ;
- ou de demander, sans limite de délai après la date de rupture du contrat de travail, le transfert sans frais de son compte individuel vers un Plan Epargne Retraite d'Entreprise proposé par le nouvel employeur, ou un Plan Epargne Retraite Populaire souscrit à titre individuel auprès organisme assureur.

Epargne salariale

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

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

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

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

4.5.4. Mesures complémentaires d'aide à la création ou à la reprise d'entreprise

Grâce aux compétences acquises dans le cadre de leur activité professionnelle, certains salariés peuvent envisager de se développer en dehors de l'entreprise au travers de la création ou de la reprise d'entreprise.

Les parties conviennent que cette démarche peut être encouragée dans la mesure où elle s'inscrit dans un parcours professionnel qui peut contribuer au développement économique local.

- **Prêt remboursable à taux zéro**

Dans le cadre de la création d'entreprise, un prêt remboursable d'un maximum de 15.000 €, à taux zéro, est versé lors de la rupture du contrat de travail sur présentation de documents permettant d'établir l'effectivité de la création d'entreprise. La cellule emploi mobilité appréciera le caractère consistant du projet de création d'entreprise. Elle offrira également au salarié candidat aide et conseil pour l'appui à la création ou reprise d'entreprise.

- **Achat aidé d'un véhicule**

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

Ainsi, dans le cadre de la création ou de la reprise d'entreprise, le salarié pourra acquérir un véhicule d'occasion VP ou VUL à des conditions particulières (minimum - 25% par rapport au prix catalogue).

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

4.6. Le congé de reclassement

L'entreprise soutiendra les salariés âgés de moins de 59 ans (apprécié à la date de sortie des effectifs) souhaitant bénéficier d'un congé de reclassement tel que prévu à l'article L 321-4-3.

Ce congé s'adresse au salarié qui souhaite définir un projet professionnel et bénéficier d'actions de formation et des prestations de la cellule emploi-mobilité.

4.6.1. Conditions d'adhésion

Le salarié informe par écrit la cellule emploi-mobilité ou le service Ressources Humaines de sa volonté d'adhésion au dispositif du congé de reclassement et de son souhait d'être accompagné dans sa recherche professionnelle externe.

L'entreprise s'engage à répondre à ce courrier dans un délai d'une semaine et formalisera, avec le salarié, son adhésion au congé de reclassement.

Ce congé de reclassement correspond à la durée du préavis conventionnel auquel s'ajoute une durée supplémentaire de 3 mois. La durée totale ne sera pas inférieure à 4 mois. Il est indemnisé à 100% pendant la durée du préavis conventionnel et à 65% au-delà.

Pendant la durée du congé de reclassement, le salarié sera dispensé de préavis. A l'issue du congé, le contrat de travail est rompu.

Pour les salariés âgés de plus de 50 ans, la durée supplémentaire est portée à 5 mois (maximum 9 mois avec préavis).

4.6.2. Mesures d'accompagnement

Si le reclassement ou la reconversion externe nécessite une remise à niveau ou l'acquisition d'une formation professionnelle complémentaire, l'entreprise pourra prendre en charge une formation de mise à niveau, facilitant l'intégration et l'adaptation au nouvel emploi.

Le contenu et la durée de celle-ci devront être validés par la cellule emploi mobilité de l'établissement, son financement est plafonné à 300 heures.

4.6.3. Aides financières

Le salarié concerné par une rupture de contrat de travail, effectuée dans le cadre d'un congé de reclassement, recevra lors de son départ :

- les éléments du solde du contrat calculés prorata temporis (salaire, congés) ;
- une indemnité de rupture correspondant à l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue par la convention collective applicable ;
- une indemnité complémentaire d'incitation au reclassement et à la reconversion externe correspondant à 3 mois de salaires. Elle a pour objectif d'encourager les salariés concernés et intéressés à se mobiliser pour finaliser rapidement un projet les conduisant à se réorienter à l'extérieur de l'entreprise.

Au terme du congé de reclassement, au moment de la rupture du contrat de travail, le salarié quittant l'entreprise bénéficiera des modalités concernant le capital initial, la retraite supplémentaire et l'épargne salariale, telles que définies à l'article 4.5.3.

4.7. Sollicitation des dispositifs aidés auprès de l'Etat

Il existe certains dispositifs aidés, qui reposent sur des conventions conclues avec l'Etat. Il s'agit principalement de l'aide au retour au pays et de l'aide temporaire dégressive (ATD).

L'entreprise sollicitera l'Administration du Travail afin de conclure ces conventions, qui compléteront les dispositifs déjà existants.

4.7.1. Aide au retour au pays

Afin d'accompagner les projets de retour au pays pour les salariés de nationalité étrangère, PEUGEOT CITROËN AUTOMOBILES sollicitera l'Administration pour conclure des conventions prévoyant des mesures d'accompagnement administratif et financier pour les salariés qui le demandent. De son côté, l'entreprise mettra en œuvre les aides suivantes :

- aide au diagnostic personnel ;
- formation complémentaire et bilan d'orientation en fonction des projets personnels
- assistance administrative pour préparer le départ du salarié ;
- complément indemnitaire avec indemnités conventionnelle de licenciement et de préavis, afin que l'indemnité totale cumulée ne soit pas inférieure à 15 mois et ne dépasse pas 24 mois de salaire ;
- pour les salariés âgées de 45 ans et plus, constitution d'une rente (Etat-Assedic-entreprise).

4.7.2. Allocation temporaire dégressive (ATD)

Afin d'aider le salarié qui, dans le cadre d'un départ de l'entreprise, en application du présent accord, disposerait d'un nouveau contrat de travail dans un bassin d'emploi moins bien rémunéré, PEUGEOT CITROËN AUTOMOBILES sollicitera la conclusion de conventions d'allocation temporaire dégressive (ATD) avec l'Administration du travail.

En effet, ces conventions permettent de verser au salarié une allocation destinée à compenser une éventuelle différence de rémunération, pendant toute la durée de la convention, au maximum pendant deux années.

4.8. Le départ volontaire en retraite à l'initiative du salarié

Certains salariés peuvent souhaiter mettre fin à leur carrière professionnelle par un départ volontaire à la retraite pour bénéficier des mesures incitatives développées dans la cadre d'un projet de réduction et d'adéquation des effectifs. Le poste ainsi libéré par leur départ peut permettre d'améliorer les mobilités évoquées

Ces départs volontaires à la retraite, qui s'inscrivent dans la cadre de l'article L 321.4.1. du Code du Travail, s'effectueront selon les modalités suivantes :

4.8.1. Barème applicable

Les salariés qui souhaitent bénéficier d'un départ volontaire en retraite, en application des dispositions du présent accord, perçoivent une Indemnité de Départ en Retraite selon les barèmes joints en annexe et prévus dans l'accord du 5 février 2004.

4.8.2. Majoration complémentaire de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite

PEUGEOT CITROËN AUTOMOBILES majorera l'Indemnité de Départ Volontaire à la Retraite, à hauteur de 3 mois de salaire, sans distinction de catégorie socio-professionnelle du salarié et de son ancienneté au moment du départ. Cette indemnité sera soumise au régime fiscal et social en vigueur, dans le cas de plan d'adaptation des effectifs.

La rupture du contrat de travail permet à son bénéficiaire de procéder à un déblocage anticipé de son plan d'épargne d'entreprise.

4.9. Conditions de cumul des mesures précédentes

La cellule emploi-mobilité peut intervenir en appui de l'aide au projet personnel ou à la création d'entreprise (article 4.5) et du congé de reclassement (article 4.6).

Les aides au passage à temps partiel (article 4.2 et 4.3) et l'aide aux congés de longue durée ne sont pas cumulables avec les autres aides.

Les aides aux projets personnels ou à la création d'entreprise (article 4.5) qui correspondent à des salariés qui ont un projet abouti, ne peuvent être cumulées avec l'aide aux congés de reclassement (article 4.6), destinée aux salariés qui souhaitent définir un projet professionnel et bénéficier de l'aide de l'entreprise.

4.10. Suivi de la mise en œuvre des dispositions du chapitre IV

Lorsque les mesures prévues au chapitre précité seront mises en œuvre, les parties signataires s'entendent pour se retrouver trimestriellement pour évaluer leur efficacité, et convenir ou non de l'aménagement des conditions de leur mise en œuvre sur le terrain.

Chapitre V – Dispositions finales

Contrairement aux mesures prévues aux chapitres I, II et III qui ont un caractère permanent, les mesures incitatives prévues au chapitre IV ont vocation à être mises en œuvre en cas de nécessité de réduction et d'adéquation des effectifs après application des procédures d'information et de consultation légales telles qu'adaptées par les dispositions décrites au chapitre I (accord de méthode).

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les parties décident de faire un bilan au bout de trois ans. Il s'inscrit dans le cadre des dispositions légales, et en particulier des articles L 320-2, L 320-3.

PEUGEOT CITROËN AUTOMOBILES procédera aux formalités de dépôt du présent accord.

ACCORD SUR LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

Pour la Direction de PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.

Jean-Luc VERGNE
Directeur des Relations et Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales

CFDT

CGT

Monsieur Christian HOURTE

Monsieur Marcel MERAT

CFE/CGC

FO

Madame Anne VALLERON

Monsieur Alain SEFTEN

CFTC

GSEA

Monsieur Franck DON

Monsieur Serge MAFFI

Fait à Poissy, le