

ACCORD RELATIF A LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS

2024 - 2026

Préambule

Ces trois dernières années ont été notamment marquées par la création de Stellantis en janvier 2021, donnant ainsi naissance à une société mondiale riche des 160 nationalités différentes et des 30 pays où elle opère. Notre entreprise a désormais une dimension internationale impliquant de nouveaux défis, notamment en matière d'emploi et de gestion des compétences, puisque chaque salarié œuvre au quotidien pour que tout à chacun puisse bénéficier de sa liberté de mouvement.

L'environnement, dans lequel notre entreprise évolue désormais, est en train de subir de profondes mutations : révolution numérique, transition écologique et nouvelles méthodes de travail.

Stellantis doit s'adapter pour faire face à des enjeux inédits d'électrification des véhicules, de développement durable et de transformation des métiers.

Notre politique Emploi doit tenir compte à la fois de tous ces changements mais aussi des engagements pris pour atteindre la neutralité carbone d'ici 2038 ou la décision de ne commercialiser que des voitures électriques en Europe à partir de 2030. Cela implique plus que jamais une anticipation des besoins au vu de l'ampleur des transformations pour l'ensemble de nos activités.

À cet effet, il ne tient qu'à nous, de faire de ces défis une opportunité de créer les métiers de demain et de façonner les nouveaux modes de travail que recherchent les générations futures.

Dans ce monde en mouvement, Stellantis, constructeur industriel historique, a choisi de devenir une « Mobility Tech Company », avec des impacts sur certains métiers qui vont devoir évoluer ou d'autres qui n'existent pas encore.

Et c'est donc de notre responsabilité d'anticiper, d'identifier, voire de créer les compétences pour que nos employés soient les acteurs de ce changement, et ce dans un contexte particulièrement perturbé pour le marché de l'automobile, entre crise sanitaire et tensions géopolitiques, générant des incertitudes tant sur la production que sur la consommation.

Fortes d'une longue culture du dialogue social, les parties signataires rappellent à travers ces négociations leur attachement au principe de discussions, d'écoute et de co-construction mis en place depuis plusieurs années avec les partenaires sociaux, dans un contexte de mutation cherchant à concilier performance sociale et performance économique.

L'accord de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels précédent a permis de mettre en œuvre une politique emploi responsable et agile, définie pour 3 ans, qui nous permet aujourd'hui d'être un acteur de référence. Les transformations de l'emploi liées à l'électrification des véhicules ont conduit les partenaires sociaux à compléter les mesures favorisant la transition professionnelle des salariés impactés par l'arrêt du moteur thermique, grâce à la passerelle de reconversion énergétique.

Les parties ont choisi de poursuivre cette politique Emploi, qui a démontré qu'elle était parfaitement adaptée et permettait de construire ensemble l'avenir de l'entreprise et de ses salariés.

Ce nouvel accord reconduit les dispositifs existants en les adaptant au nouveau contexte au sein duquel évolue l'entreprise. Il est tenu compte de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

xc BP OC
FL BV

Les parties sont convenues de ce qui suit :

Sommaire

| | |
|---|-----------|
| Préambule | 1 |
| Titre 1 : L'anticipation des besoins en compétence des métiers | 4 |
| Chapitre 1 : Anticiper l'évolution des besoins | 4 |
| Article 1. L'Observatoire des Métiers, un outil d'anticipation de l'évolution des emplois | 4 |
| Article 2. Anticiper l'évolution des besoins afin d'assurer la transmission des savoirs et des compétences | 6 |
| Chapitre 2 : L'identification des compétences à développer | 7 |
| Article 1 : L'identification des enjeux sur les compétences | 7 |
| Article 2 : Une démarche d'évaluation des compétences intégrée à l'entretien annuel et à l'entretien de développement professionnel dans l'outil RH dédié | 8 |
| Article 3 : L'identification des actions de formation associées aux compétences : « Stellantis Learning Hub »..... | 9 |
| Chapitre 3 : Le développement des compétences | 9 |
| Article 1 : Maintenir un niveau de formation élevé des salariés | 9 |
| Article 2 : Promouvoir les démarches individuelles de formation via le CPF, les bilans de compétences et la VAE | 10 |
| Chapitre 4 : Les mobilités professionnelles et géographiques | 12 |
| Article 1 : La mobilité professionnelle | 12 |
| Article 2 : L'accompagnement des reconversions dans le cadre d'une mobilité par le programme Top Compétences..... | 12 |
| Article 3 : La mobilité géographique..... | 13 |
| Titre 2 : Une politique emploi responsable et cohérente avec nos besoins à moyen et long terme ... | 14 |
| Chapitre 1 : Une politique emploi adaptée | 14 |
| Article 1 : Développer des actions permettant de répondre à nos besoins en renforçant la marque employeur Stellantis | 14 |
| Article 2 : Renforcer la filière d'expertise et garantir la montée en compétence nécessaire à nos activités..... | 14 |
| Article 3 : Accompagner l'évolution de l'entreprise vers une Tech' Company | 15 |
| Chapitre 2 : Une politique emploi responsable | 15 |
| Article 1 : Sécuriser les parcours professionnels grâce à des dispositifs performants et une mobilité interne dynamique | 15 |
| Article 2 : Favoriser l'emploi et l'insertion professionnelle des jeunes | 16 |

xc BP OC
 FL BV

| | |
|---|-----------|
| Titre 3 : Les outils d'adéquation : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences (DAEC)..... | 18 |
| Chapitre 1 : La GPEC, les mesures participant à la sécurisation professionnelle dans le cadre de la gestion individuelle de l'emploi | 18 |
| Article 1 : La mobilité volontaire sécurisée..... | 19 |
| Article 2 : La création/reprise d'entreprise | 20 |
| Article 3 : Le prêt de main d'œuvre | 20 |
| Article 4 : Les plateformes territoriales de mobilité et de transition professionnelle | 21 |
| Chapitre 2 : Le DAEC, les mesures participant à la sécurisation de l'emploi dans le cadre des conclusions de l'ODM | 22 |
| Article 1. Principes du Dispositif d'Adéquation d'Emploi et des Compétences | 22 |
| Article 2. Mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des compétences | 22 |
| Chapitre 3 : Parcours d'adéquation rapide des emplois et des compétences..... | 23 |
| Article 1 : Conditions de recours au Parcours d'Adéquation Rapide des Emplois et des Compétences..... | 24 |
| Article 2 : Méthode de mise en œuvre d'un projet collectif | 24 |
| Article 3 : Mise en œuvre de la phase de volontariat..... | 25 |
| Article 4 : L'information des salariés concernés par la mise en œuvre du Parcours d'Adéquation Rapide des Emplois et des Compétences..... | 26 |
| Article 5 : Les garanties accordées aux salariés visés par le PAREC | 26 |
| Titre 4 : Dispositions finales | 27 |
| Article 1 – Durée de l'accord et entrée en vigueur | 27 |
| Article 2 – Champ d'application de l'accord..... | 27 |
| Article 3 – Dénonciation et révision de l'accord | 27 |
| Article 4 – Suivi de l'accord..... | 27 |
| Article 5 – Règlement des litiges..... | 27 |
| Article 6 – Notification, publication et dépôt de l'accord..... | 28 |

XC BP OC
 FL BV

Titre 1 : L'anticipation des besoins en compétence des métiers

Chapitre 1 : Anticiper l'évolution des besoins

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

La politique du Groupe en matière d'emploi repose sur la sécurisation, dont la base est l'anticipation des besoins et des évolutions en compétences des métiers, l'objectif étant d'assurer la protection des salariés et d'accompagner les transformations majeures. Elle permet de guider les reconversions internes ou externes, d'assurer le renforcement de la mobilité professionnelle et géographique et le maintien de recrutements ciblés pour répondre aux challenges actuels et à venir.

Article 1. L'Observatoire des Métiers, un outil d'anticipation de l'évolution des emplois

➤ Rôle de l'Observatoire Des Métiers

Instance paritaire mise en place en France, l'Observatoire des Métiers et des Compétences (ODM) permet de développer une vision prospective sur l'évolution des métiers de l'entreprise et d'établir des diagnostics partagés sur les métiers « en tension » et « sensibles ». Il s'appuie sur la démarche Filières et Métiers qui construisent une vision globale de l'évolution des compétences à l'échelle du Groupe. Cette vision est déterminée en cohérence avec les plateformes territoriales de mobilité, en priorisant les compétences stratégiques.

Dans le nouveau contexte global Stellantis, il sera créé des relais Filières France, qui permettront de remonter les qualifications selon une vision prospective France.

L'ODM est un outil essentiel pour anticiper les évolutions de l'emploi, pour communiquer de façon transparente et responsable, pour activer les mobilités professionnelles et prévenir les sureffectifs. Il permet également d'adapter la politique formation de l'entreprise en l'orientant prioritairement vers les métiers « en tension ». L'Observatoire national s'oriente principalement vers une vision de l'évolution des métiers et des compétences, il permet d'éclairer les besoins sur 3 ans et s'appuie sur des outils prospectifs tels que les PMT des établissements et des Directions du Groupe. Il vient en appui des éléments issus des travaux du comité paritaire stratégique.

L'Observatoire Des Métiers constitue également l'outil sur lequel repose le Dispositif d'Adéquation d'Emploi et des Compétences (DAEC) actuellement mis en œuvre au sein de l'entreprise. Il permet en effet de déterminer l'éligibilité des personnes aux mesures du DAEC selon la qualification de leur métier.

En complément, dans le cadre des changements liés à l'implémentation de la nouvelle Convention Collective Nationale de la Métallurgie, les parties souhaitent faire de l'Observatoire Des Métiers l'instance de suivi des référentiels emplois par le biais de laquelle la Direction communique sur les nouvelles classifications des emplois et les évolutions des Fiches Descriptives d'Emploi.

xc BP OC
FL BV

➤ Fonctionnement de l'Observatoire Des Métiers

Les parties conviennent de conserver les principes fondateurs du fonctionnement de l'Observatoire des Métiers, s'agissant de la périodicité des réunions et de sa déclinaison locale. Cette instance se réunit une fois par an au niveau central, au 2^{ème} trimestre, et deux fois par an au niveau local, aux 2^{ème} et 4^{ème} trimestres dans chaque établissement.

L'Observatoire se concrétise par des plans d'actions permanents pour le retour « à l'équilibre » des métiers. L'ODM national annuel du 2^{ème} trimestre permet d'anticiper l'évolution des compétences en lien avec la vision prospective des métiers pour chacune des filières. Il sera procédé à une mise à jour intermédiaire des métiers (« sensible » / « à l'équilibre » / « en tension ») au dernier trimestre. En cas de situation critique sur des compétences clés, les organisations syndicales seront informées par anticipation avec la motivation du besoin.

L'observatoire central pourra faire intervenir le responsable de filière ou son représentant France qui présentera les grandes évolutions de sa filière et des compétences stratégiques, ainsi que les plans d'accompagnement associés pour revenir à une majorité de métiers qualifiés à l'équilibre. Les Observatoires locaux quant à eux, communiqueront sur les plans d'actions engagés au niveau de l'établissement.

La mise en application de la qualification se fera au terme d'un délai de prévenance d'un mois sauf dispositions particulières précisées aux Délégués Syndicaux Centraux. L'information sera communiquée d'une part au manager, afin que celui-ci puisse accompagner le message, d'autre part au salarié nominativement par mail (pour les personnes ne disposant pas de compte RPI, l'information leur sera faite par le manager).

Le développement des compétences et des expertises liées aux différents métiers est un enjeu majeur pour la performance de l'entreprise. Pour y répondre, Stellantis s'est structuré en filières et en 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 présentée dans tous les pays où Stellantis 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 intégrant les compétences stratégiques à partager dans le cadre de l'ODM Compétences et dans le cadre des Observatoires locaux :

La vision prospective établie permet de classer les métiers en 3 catégories :

- 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.

xc BP OC
FL BV

Il est nécessaire de rappeler que les métiers « en tension » ou les métiers « sensibles » sont appréciés globalement au niveau de l'entreprise.

Cette appréciation globale n'exclut pas des disparités entre sites. Un métier peut être qualifié de « sensible » sur un site et être en équilibre sur un autre. Les Observatoires locaux permettent d'affiner les analyses présentées en local, abordant les spécificités et plans d'actions locaux.

Chaque année, l'analyse dynamique et prospective de l'évolution des filières et des métiers sera présentée dans le cadre de l'ODM.

Les ODM locaux ont pour mission de partager la cartographie des fonctions présentes sur l'établissement dont la qualification a évolué. À cette occasion, des plans d'actions pour le retour à l'équilibre des métiers en tension et les modalités d'adéquation envisagées pour les métiers en sensible seront partagés avec les représentants du personnel.

Les informations nécessaires seront communiquées aux managers afin de permettre à chaque salarié de se situer dans son métier et de piloter son évolution professionnelle au sein de l'entreprise.

Afin de préparer l'avenir et d'accompagner les transformations, des solutions d'accompagnement sécurisées seront mises en œuvre par les plateformes territoriales et de transition professionnelle.

Article 2. Anticiper l'évolution des besoins afin d'assurer la transmission des savoirs et des compétences

Les parties conviennent que la transmission des savoirs et des compétences, en particulier s'agissant des compétences rares et stratégiques, est nécessaire afin de ne pas perdre les savoirs faire essentiels en cas de départ de l'entreprise des salariés titulaires de ces compétences.

Les compétences stratégiques sont des compétences dont l'acquisition est particulièrement nécessaire à l'entreprise pour répondre aux enjeux d'aujourd'hui et de demain.

Aussi, l'anticipation des besoins en compétences des métiers est une étape clé dans la sauvegarde de ces compétences « critiques ». Cette anticipation doit être effectuée au niveau des établissements. Pour ce faire, il est au préalable nécessaire que chaque site identifie et cartographie ses compétences critiques.

Nos outils prospectifs existants, notamment l'Observatoire Des Métiers en central et en local, permettent d'ores et déjà d'identifier des compétences stratégiques et unitaires. Cette vision peut être complétée par un recensement au niveau de chaque établissement.

Au terme de cette phase d'identification, les établissements mettent en place un suivi des plans de remplacement sur ces emplois à compétences stratégiques. Les Talent Review permettent de valider la robustesse des plans de remplacement (au moins un candidat « ready now » sur ces emplois). Des parcours de reconversion interne sont également proposés pour accompagner la prise de fonctions (via le dispositif Top Compétences).

À défaut de possibilité de remplacement immédiat, des solutions palliatives (formation ou recrutement) sont envisagées. À titre d'illustration, chaque site a la possibilité de mettre en place un parcours de montée en compétence, en identifiant des formateurs internes et en définissant les cursus.

xc BP OC
FL BV

Sur les trois années précédentes, les formateurs internes ont contribué au développement des compétences des salariés. L'Entreprise souhaite poursuivre l'effort de formation des formateurs internes via la mise à disposition de modules en libre-service sous Stellantis Learning Hub et la mise en œuvre de sessions en présentiel.

Les formateurs qui le souhaitent sont accompagnés dans la préparation du Certificat de Compétences Professionnelles Interbranche (CCPI) « Animation d'une formation interne ». Un évènement annuel réunissant les formateurs internes de l'établissement permet de valoriser leur engagement.

D'autres dispositifs sont déjà opérationnels et contribuent activement à cette démarche de transmission des savoirs et des compétences, notamment la démarche filière, la labellisation de l'offre de formation des métiers et la démarche expertise.

En outre, plusieurs actions d'accompagnement individuel et collectif peuvent contribuer à la transmission des savoirs entre les collaborateurs, tels que le tutorat/référent, le « mentoring » et les groupes d'échanges.

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

Le « mentoring » est un processus d'accélération du développement professionnel d'un collaborateur (le mentoré) par un salarié plus expérimenté ou plus ancien (le mentor) qui transfère savoir, savoir-faire et savoir-être. Le mentoré choisit son mentor, qui donne son accord.

Stellantis réaffirme sa volonté d'engager les collaborateurs dans ces actions d'accompagnement afin de continuer à développer une organisation apprenante et de préserver les compétences clés identifiées.

Lors de l'entretien annuel un point sera réalisé sur les éventuelles missions réalisées en tant que formateur occasionnel ou tuteur.

En cas d'échec des solutions internes, il pourra être envisagé de recruter en externe selon les besoins et les ressources de la société.

Chapitre 2 : L'identification des compétences à développer

Article 1 : L'identification des enjeux sur les compétences

Les enjeux sur les compétences à développer sont identifiés et actualisés chaque année grâce à l'élaboration par les Filières et les Métiers d'une vision prospective et de ses impacts sur les compétences des métiers. Les nouveaux relais Filières France seront chargés de cette identification sur le périmètre Stellantis France.

Par ailleurs, les PMT intègrent un volet compétence, avec une approche plus locale, contribuant à la construction des plans annuels de développement des compétences.

Les PMT partagés annuellement sur les sites permettent d'éclairer les évolutions à 3 ans, notamment s'agissant des nouveaux projets à venir, des transformations et point de changements, ainsi que des objectifs du site. L'Entreprise souhaite poursuivre les présentations des PMT en les rapprochant des résultats de l'Observatoire Des Métiers par site et en y intégrant des éclairages sur :

xc BP OC
FL BV

- Les besoins en formation du site et/ou des Directions pour les sites techniques et tertiaires, en identifiant des grands thèmes et macro-tendances en matière de formation à 3 ans, avec pour objectif d'assurer la cohérence entre la transformation du site et les compétences nécessaires ;
- Le déploiement de la road-map locale sur la transition énergétique et la neutralité carbone, en identifiant les grandes actions à déployer et leurs impacts éventuels sur les compétences.

Depuis plusieurs années, s'ajoute également la démarche sur les compétences stratégiques. Seront notamment partagés avec les salariés et les managers les principaux facteurs d'évolution, les tendances en termes de compétences et de volumes et les principales mesures d'adaptation qui guident les choix organisationnels et participent à la qualification des métiers « sensible », « à l'équilibre », « en tension ».

Ces enjeux sur les compétences identifiées sont pris en compte dans les ODM.

Article 2 : Une démarche d'évaluation des compétences intégrée à l'entretien annuel et l'entretien de développement professionnel dans l'outil RH dédié

Au sein de l'Entreprise, deux entretiens distincts contribuent à la démarche d'évaluation des compétences des salariés.

L'entretien annuel est adapté selon les degrés d'autonomie des emplois. Un processus Global est en place depuis 2022 : il se déroule en plusieurs étapes pour former l'« Employee Talent Journey » (ETJ). Les différentes étapes de l'ETJ permettent aux collaborateurs et aux managers d'échanger sur le contenu de la mission et de l'emploi, notamment sur la Fiche Descriptive de l'Emploi, ainsi que d'engager une discussion ciblée sur les progrès, les objectifs et les possibilités de développement. Cet entretien, tourné vers l'avenir, se concentre sur le développement et l'amélioration. Dans le cadre de l'ETJ, le salarié identifie ses aspirations et planifie les prochaines étapes de sa carrière, prévoit ses actions de montée en compétence.

En complément, l'entretien de développement professionnel a également pour objet l'identification des compétences et leurs modalités d'acquisition. Il est réalisé via l'outil RH dédié.

Cet outil permet l'évaluation des compétences techniques de chaque collaborateur et l'identification des actions de développement à mettre en place, contribuant ainsi au renforcement de l'employabilité de chaque collaborateur.

Préalablement à la campagne d'évaluation, chaque Métier a élaboré un formulaire de compétences techniques. Avec l'aide des académies, les actions de formations présentes dans l'outil « Stellantis Learning Hub » ont été associées aux compétences pour faciliter l'identification des actions de développement liées aux compétences à développer. L'outil dispose d'un moteur de recherche afin de cibler les formations.

En se connectant à l'outil RH, le collaborateur :

- accède aux principales compétences techniques de son métier,
- réalise son diagnostic et identifie ses forces et les compétences à développer.

Ce diagnostic fait l'objet d'un échange entre le collaborateur et le manager, et permet d'identifier les actions de développement à mettre en œuvre, qu'elle soit de type « action dans le poste », « travail collaboratif » ou formation. Les actions retenues sont inscrites au Plan de Développement Personnel.

Tout au long de l'année, ils réalisent des points réguliers pour en suivre la progression.

xc BP OC
FL BV

Article 3 : L'identification des actions de formation associées aux compétences : « Stellantis Learning Hub »

Afin de faciliter l'accès à la formation, l'Entreprise déploie la plateforme Stellantis Learning Hub. Elle comporte un catalogue de formations organisées par les académies métiers et le réseau learning.

Grâce à Stellantis Learning Hub, le collaborateur et le manager peuvent accéder à l'offre de formation disponible en lien avec la compétence à développer, et sélectionner les modules de formation adéquats. Les demandes exprimées pour des modules déployés en présentiel ou classes virtuelles sont pris en compte pour l'élaboration du plan de développement des compétences. Stellantis Learning Hub donne accès également à des modules en « libre-service » tels que des vidéos, des e-learning ou plates-formes d'apprentissage (ex : langue, bureautique, outils du digital), disponibles à tout moment, pour permettre au collaborateur une plus grande autonomie dans sa montée en compétence, ainsi que la possibilité de construire des parcours personnalisés. Avec ces formations en libre accès, le salarié se positionne en tant qu'acteur de sa formation.

Cet établissement d'une offre en ligne permet en effet d'être auto-apprenant. L'intelligence artificielle est alors utilisée afin de répondre aux besoins des salariés et permettre le partage des connaissances, des avis et des recommandations.

Les salariés ont également la possibilité d'utiliser la liste d'intérêts pour s'inscrire à une formation.

Le plan de développement des compétences est élaboré en prenant en considération les conclusions de l'ODM pour construire un plan d'accompagnement cohérent, plus agile, avec la possibilité de prendre en compte des besoins au fil de l'eau et en parallèle d'avoir une approche davantage en mode « formations poussées » pour les sujets de transformation, les projets de direction, et les formations liées aux compétences stratégiques.

Les conclusions et orientations issues de l'ODM et des entretiens individuels constituent des données d'entrée prises en compte dans l'élaboration du plan de développement des compétences.

En complément, l'entreprise continue à œuvrer afin de mieux faire connaître la page Learn'in France sous Stellantis Learning Hub. Il s'agit d'une page spécifique dédiée aux dispositifs de formation français : le bilan de compétences, la VAE et le CPF notamment.

La liste nominative des correspondants formation au sein des sites et des directions est publiée afin que chaque collaborateur sache à qui s'adresser.

Une boîte mail fonctionnelle « learning France » a également été créée afin de répondre au mieux aux éventuelles demandes des salariés.

Chapitre 3 : Le développement des compétences

Article 1 : Maintenir un niveau de formation élevé des salariés

La formation est un investissement au service du développement des collaborateurs et des compétences stratégiques, clés de l'efficacité de l'Entreprise.

xc BP OC
FL BV

Les parties conviennent de l'importance d'investir durablement dans le développement professionnel des salariés, et de maintenir un niveau élevé de formation, pour leur permettre de poursuivre leur contribution à la performance de l'Entreprise et à sa recherche constante de performance.

L'indicateur le plus pertinent pour mesurer le niveau de formation est le taux d'accès à la formation, ainsi que le taux de salariés non formés sur une période de 4 ans.

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

L'objectif est de poursuivre l'amélioration de ce taux d'accès à la formation sur les trois prochaines années, en particulier pour les populations de salariés avec le taux d'accès le moins élevé.

Mesurer le taux d'accès à la formation est efficace pour identifier les salariés non formés, trouver les causes de cette situation, et mettre en place des actions d'amélioration en impliquant la ligne managériale et les acteurs de la formation. L'analyse se fait sur plusieurs angles : non formés sur les 4 dernières années, selon le type de formation (obligatoire, non obligatoire).

Les parties attentives à la bonne mise en œuvre des formations soulignent l'importance de mettre en place des actions permettant de faciliter l'accès à la formation et à favoriser la participation aux stages, notamment par l'anticipation des besoins dans les calculs d'effectifs.

À cet effet, l'Entreprise souhaite encourager l'utilisation du Capital Apprentissage pour les salariés éligibles à ce dispositif. Au-delà du plan de développement des compétences déjà existant, l'objectif de ce dispositif est de consacrer du temps (jusqu'à 49 heures par an) pour permettre aux salariés éligibles de développer leurs compétences et préserver leur employabilité en assistant à des conférences, des webinaires, échanges pairs notamment. L'entreprise s'engage à communiquer régulièrement sur le Capital Apprentissage afin d'augmenter le nombre de demandes.

Aux indicateurs précités seront ajoutés, des indicateurs plus qualitatifs tels que :

- le suivi du Capital Apprentissage (nombre de jours/heures utilisés en plus du nombre d'heures comptabilisées en formation),
- le suivi du dispositif Top compétences.

Ces indicateurs feront l'objet d'un suivi par les commissions formation des Comités Sociaux et Economiques dans chaque Etablissement.

Article 2 : Promouvoir les démarches individuelles de formation via le CPF, les bilans de compétences et la VAE

L'entreprise réaffirme sa volonté de promouvoir et faciliter les démarches individuelles de formation via les dispositifs légaux pour l'ensemble des salariés.

À ce titre, une communication à large échelle sera réalisée afin de mettre en avant les divers outils permettant à chaque individu de se former tout au long de sa vie.

BP OC
FL BV

➤ Le Compte Personnel de Formation (CPF)

L'entreprise affirme son intention d'aider les collaborateurs à utiliser leur Compte Personnel de Formation (CPF).

Ce compte permet à toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la date à laquelle elle fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle. L'ambition du CPF est ainsi de contribuer au maintien de l'employabilité et à la sécurisation du parcours professionnel.

Afin de permettre aux salariés de recourir plus facilement à l'utilisation de leur compte CPF, l'entreprise s'engage à :

- Proposer une aide à la création du compte CPF et de l'identité numérique en communiquant sur le dispositif, en publiant des tutoriels, en faisant mieux connaître les relais formation locaux ;
- Permettre la mobilisation du CPF dans le cadre d'une montée en compétence en lien avec les besoins de l'entreprise, en affirmant la possibilité pour le collaborateur de se former sur le temps de travail. L'entreprise continuera d'abonder en assurant un maintien du salaire à 100% pendant toute la durée de la formation, sans limite de durée.
- Proposer une offre en langues adaptée aux différents niveaux, avec des tarifs négociés avec des prestataires.

➤ Le 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.

La réalisation du bilan de compétences peut être envisagée dans le cadre du Compte Professionnel de Formation (CPF).

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

Ce bilan est réalisé à la demande ou avec l'accord du salarié s'il est proposé par l'entreprise.

Actuellement, un partenariat avec trois cabinets offre aux salariés une prestation de qualité, à des tarifs négociés, et des démarches administratives simplifiées.

L'entreprise poursuivra la communication sur le dispositif (animation de conférences, publication d'articles sur The Hub, mise à disposition de tutoriels, ...) pour aider les collaborateurs à mieux définir leur projet professionnel.

xc BP OC
FL BV

➤ La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

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

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.

La réalisation de la VAE peut être envisagée dans le cadre du Compte Professionnel de Formation (CPF).

L'entreprise communique sur ce dispositif et diffuse des guides afin d'encourager les collaborateurs volontaires à s'engager dans une démarche de VAE.

En complément, l'entreprise continue d'accompagner les collaborateurs qui préparent des certifications en dehors du plan de développement des compétences de l'entreprise. Cela se traduit par une prise en charge des frais d'inscription sous forme de remboursement, selon les règles applicables dans l'entreprise.

Chapitre 4 : Les mobilités professionnelles et géographiques

Article 1 : La mobilité professionnelle

Les mobilités, à l'initiative de l'Entreprise ou du salarié, sont destinées à faire face à un souhait de changement du salarié ou une difficulté d'emploi.

Chaque mobilité est soumise au double volontariat de l'Entreprise et du salarié.

Les salariés, accompagnés par les managers, formulent l'horizon de mobilité souhaité dans le cadre de l'entretien de développement professionnel. Ils ont accès à TalentSoft, ce qui leur permet d'identifier l'ensemble des postes disponibles au sein de Stellantis.

Afin de promouvoir la mobilité interne et de faciliter sa mise en œuvre, le Groupe met à disposition de tous les règles de mobilité interne via une publication sur The Hub.

Article 2 : L'accompagnement des reconversions dans le cadre d'une mobilité par le programme Top Compétences

Depuis sa création, Top Compétences accompagne les salariés dans leur reconversion professionnelle en leur proposant un parcours de formation individualisé afin d'acquérir les compétences nécessaires sur le nouveau poste.

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

Ce dispositif est maintenu dans un double objectif :

- Maintenir l'employabilité des salariés ;
- Assurer la performance de l'entreprise.

Top Compétences est un dispositif piloté par l'entité Learning France qui s'appuie sur les conclusions

xc BP OC
FL BV

de l'Observatoire des Métiers et des Compétences, et sur les cursus de formation labellisés par les filières/métiers.

Chaque salarié concerné par une reconversion professionnelle interne et qui en particulier passe d'un métier « sensible » à un métier « en tension », voire « à l'équilibre », peut être éligible à Top Compétences. Une vigilance sera portée sur le nombre de reconversion de métier « sensible » vers un métier « en tension » ou à « l'équilibre ». Dans le cadre des projets de transformation stratégique, des opportunités de passages de métier en tension à un autre métier en tension, le recours au dispositif Top Compétences pourra être envisagé.

Un parcours de formation individualisé est défini et ce parcours est engagé opérationnellement dans les meilleurs délais.

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

Afin de rendre Top Compétences encore plus performant, une animation du dispositif sera mise en place :

- Avec les salariés : organisation de séances d'information destinées aux nouveaux entrants dans le dispositif ;
- Avec les équipes formation : pour garantir une prise en compte rapide de la demande.

Le programme Top Compétences continuera à s'appliquer, et à se développer auprès de toutes les Directions.

Article 3 : La mobilité géographique

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

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

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

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

Les mobilités internes permettent de protéger l'emploi, de maintenir l'employabilité des salariés et de garantir la meilleure utilisation des ressources entre établissements.

Compte tenu de leur éloignement, les autres sites de l'entreprise comme les directions régionales constituent des zones géographiques de mobilité à part entière.

La mobilité interne collective au sein de toutes ces zones géographiques ne pourra intervenir qu'après avoir épuisé les solutions de proximité au sein de la société.

BP OC
FL BV

Titre 2 : Une politique emploi responsable et cohérente avec nos besoins à moyen et long terme

Chapitre 1 : Une politique emploi adaptée

Article 1 : Développer des actions permettant de répondre à nos besoins en renforçant la marque employeur Stellantis

Depuis la fusion des groupes PSA et FCA en janvier 2021, un des nouveaux enjeux pour l'entreprise est de se faire connaître en tant que Stellantis. L'entreprise ayant désormais une envergure internationale, il s'agira de mener un plan d'action afin de faire connaître et adhérer à sa nouvelle image.

Aussi, soucieuse de bénéficier d'une visibilité accrue auprès des futures recrues et notamment les jeunes, l'entreprise doit poursuivre le développement de sa marque employeur au travers de partenariats avec des écoles ciblées, des propositions de stage, et une participation à des forums étudiants correspondant aux besoins de recrutement de l'entreprise, particulièrement dans les domaines de la SOFTWARE, afin de développer et promouvoir l'attractivité de nos métiers.

Des actions de communication pourront également être entreprises sur la politique de Stellantis en matière de responsabilité sociale et environnementale auprès des différents acteurs.

Article 2 : Renforcer la filière d'expertise et garantir la montée en compétence nécessaire à nos activités

Dans une volonté de renforcer l'expertise de ses métiers, la filière expertise a précédemment été ouverte à l'ensemble des métiers.

La filière Expertise représente un atout majeur et différenciant pour l'entreprise, essentielle dans la capitalisation et la transmission des savoirs.

Pour maintenir et améliorer sa compétitivité dans tous ses domaines d'activités, l'entreprise doit pouvoir s'appuyer sur le meilleur niveau de compétence dans chacun de ses Métiers. La démarche expertise vise à porter ce savoir-faire pour se démarquer face aux concurrents et assurer la performance économique de l'entreprise, tout en préservant les compétences stratégiques internes.

L'objectif de l'entreprise est de maintenir et de renforcer davantage cette dynamique en l'étendant à d'autres métiers.

L'Entreprise entend déployer la politique Expertise Stellantis en faisant connaître les experts métiers de l'entreprise, en communiquant sur les nouveaux domaines stratégiques et les besoins de compétences associés, en faisant intervenir les experts lors de conférences pour éclairer les évolutions métiers, ainsi qu'en s'appuyant sur leur vision pour construire et faire évoluer les programmes de formation.

Aussi, un nouveau programme d'expertise Stellantis mondial, axé sur les domaines d'Expertise Technique et les Compétences Stratégiques, a été élaboré. Ce programme vient en soutien de la transformation de l'entreprise et du développement des compétences. Il permettra la création d'une Communauté interne d'experts qui apportent leur expertise sur les tendances futures afin de faire évoluer les performances de l'entreprise et permettent d'atteindre le niveau de compétences adéquat.

xc BP OC
FL BV

Article 3 : Accompagner l'évolution de l'entreprise vers une Tech' Company

Le développement de l'intelligence artificielle au sein de l'entreprise implique une transformation progressive de certains métiers. Dans ce cadre, de nouveaux besoins en termes de compétences émergent au fil des avancées technologiques. Cette évolution de l'entreprise vers une « Tech Company » va de ce fait générer des besoins de formations spécifiques.

À cet effet, Stellantis poursuit le déploiement de la Data & Software Academy et ce, dans le but de répondre à 3 principaux objectifs :

- Réaliser de la montée en compétences (upskilling) et de la reconversion (reskilling) de salariés vers les métiers de la data et du software, en identifiant des candidats volontaires pour rejoindre les équipes SWX ;
- Accompagner la stratégie « Data driven company » en collaboration avec les équipes Data et IA (selon les choix de plateformes, d'outils, de use cases que l'on souhaite déployer), en proposant une offre adaptée.
- Développer une culture tech, cloud et agile dans le groupe, avec le déploiement de formations agiles à SWX mais aussi pour nos partenaires internes.

En complément, afin de rendre accessible et de sensibiliser l'ensemble des salariés au sujet des nouvelles technologies, l'entreprise propose divers accompagnements, notamment sous format webinaires et e-learning.

Chapitre 2 : Une politique emploi responsable

Article 1 : Sécuriser les parcours professionnels grâce à des dispositifs performants et une mobilité interne dynamique

➤ La mobilité interne au service du développement professionnel

La mobilité interne, qu'elle soit professionnelle et/ou géographique, est une priorité pour l'Entreprise qui a toujours privilégié les solutions de mobilité interne aux embauches externes. Ces solutions sont mises en œuvre dans le respect des règles de mobilités internes disponibles sur The HUB > Work & Life > Mobilité.

Tout besoin ouvert au recrutement extérieur fait l'objet d'une publication interne d'offre de postes. Tout salarié possédant les prérequis de la fonction ouverte peut postuler en application du principe de priorité détaillé ci-dessous.

Les postes disponibles sont proposés prioritairement aux salariés de l'Entreprise. 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.

BP OC
FL BV

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

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

La mobilité interne vise à mettre en adéquation les ressources humaines de l'entreprise 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 de Stellantis.

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

Dans le cadre de l'Employee Talent Journey ou à minima tous les deux ans, les managers et collaborateurs consacrent un temps spécifique centré sur les perspectives d'évolution professionnelle et le développement personnel, via l'entretien de développement professionnel.

Cet entretien issu de la loi du 5 mars 2014 et repris dans la loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, distinct de l'entretien individuel de performance, répond à plusieurs objectifs.

Ainsi, managers et collaborateurs échangent à cette occasion sur la vision des évolutions prévisibles du métier ou de l'activité en faisant le lien avec la qualification des métiers « sensibles », « à l'équilibre » et « en tension ».

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

Cet échange qui s'inscrit dans le cadre du projet professionnel du collaborateur et de ses aspirations d'évolutions professionnelles permet de déterminer les actions à mettre en œuvre dans le plan de développement personnel. Un bilan approfondi sur différents éléments du parcours du collaborateur est fait à l'occasion de cet entretien. Ce bilan approfondi a lieu tous les 6 ans. En complément, un suivi intermédiaire à 4 ans est réalisé.

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

Article 2 : Favoriser l'emploi et l'insertion professionnelle des jeunes

L'entreprise fait en sorte de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes pour lesquels il n'existerait pas de perspective d'embauche à l'issue de leur mission en mobilisant tous les partenaires du groupe (entreprises partenaires des plateformes territoriales, entreprises de travail temporaire, cabinets de reclassement...).

BP OC
FL BV

Dans le cadre des plateformes territoriales de mobilité et de transition professionnelle, le groupe Stellantis veille à intégrer systématiquement, dans le choix des sujets, les besoins des entreprises partenaires, afin que les jeunes concernés aient des possibilités plus larges d'obtenir un emploi durable à l'issue de leur formation.

➤ Une politique adaptée qui prépare et préserve l'avenir

L'entreprise mène une politique d'accès à l'emploi en faveur des jeunes, tant en termes de contrats d'apprentissage, que de contrats de professionnalisation, de CIFRE, de VIE ou de stages.

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

Dans les années à venir, l'entreprise s'engage à maintenir un niveau élevé d'emplois jeunes par an et à privilégier leur insertion professionnelle à l'issue de leur mission :

- les CV des jeunes particulièrement talentueux seront intégrés à un vivier de candidats à solliciter en priorité lors de recrutements ultérieurs potentiels,
- en cas de recrutement en CDI de profils juniors, ces recrutements seront dans la mesure du possible issus des emplois jeunes en priorité,
- les jeunes n'ayant pu être recrutés par Stellantis seront mis en relation avec les entreprises partenaires.

L'entreprise poursuit des recrutements ciblés sur les métiers « en tension », sur les embauches de salariés débutants ou « junior ». Ces recrutements permettent :

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

➤ Des engagements en faveur de l'insertion des jeunes salariés

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

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

BP OC
FL BV

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

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

Elle continue à articuler sa politique de l'emploi autour des trois axes majeurs suivants :

- le développement de la diversité des recrutements,
- l'égalité des chances et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'accès à l'emploi,
- et la poursuite de la politique de féminisation.

Par ailleurs, l'entreprise poursuit ses actions en faveur de l'égalité des chances au travers de :

- la participation à des forums destinés à des étudiants moins favorisés : conseils notamment dans la rédaction de leur CV ou le déroulement d'un entretien de recrutement et dans les orientations de carrière ou de formation,
- le soutien à des associations aidant des étudiants méritants et boursiers durant toute la durée de leurs études au travers du parrainage par des professionnels de Stellantis.

Titre 3 : Les outils d'adéquation : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences (DAEC)

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

Les conclusions de l'ODM peuvent rendre nécessaire la mise en œuvre d'un DAEC spécifique, destiné à anticiper les situations impliquant des effectifs supérieurs aux besoins du métier ou à accompagner les transformations collectives. Ce dispositif vise à garantir la sécurisation des emplois et des compétences, notamment via des dispositifs de mobilités tant internes qu'externes coordonnés avec les plateformes territoriales de mobilité.

Chapitre 1 : La GPEC, les mesures participant à la sécurisation professionnelle dans le cadre de la gestion individuelle de l'emploi

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

xc BP OC
FL BV

Article 1 : La mobilité volontaire sécurisée

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

➤ *Les salariés éligibles*

Sur la base des conclusions de l'ODM, les salariés justifiant d'une ancienneté minimale de 24 mois, consécutifs ou non, et appartenant à un métier « sensible » ou « en équilibre » pourront s'orienter vers une mesure de mobilité externe sécurisée sur la base d'un principe de double volontariat.

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

➤ *Les modalités de mise en œuvre de la période de mobilité sécurisée*

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

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

➤ *La durée de la période de mobilité sécurisée*

La période de mobilité sécurisée est d'une durée de vingt-quatre mois maximum.

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

Pendant la durée de la période de mobilité sécurisée, le salarié reste tenu à l'obligation légale de loyauté vis-à-vis de Stellantis Auto SAS.

➤ *La possibilité d'un retour anticipé*

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

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

➤ *La fin de la période de mobilité sécurisée*

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

Si le salarié souhaite reprendre son activité au sein de l'entreprise, il retrouvera son emploi ou un emploi

BP OC
FL BV

similaire de même catégorie, assorti d'une même rémunération dans son établissement d'origine.

Si le salarié ne souhaite pas reprendre son activité professionnelle au sein de l'entreprise, il adresse à son gestionnaire RH une lettre faisant état de son choix de ne pas réintégrer l'entreprise. Ce choix implique la rupture de son contrat de travail s'analysant en une démission dont la prise d'effet interviendra à la date de fin de la période de mobilité volontaire sécurisée.

➤ *Le statut du salarié pendant la période de suspension du contrat de travail*

Du fait de la suspension de son contrat de travail, la rémunération versée par Stellantis Auto SAS est suspendue.

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

➤ *Les garanties collectives et individuelles*

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

Article 2 : La création/reprise d'entreprise

Le salarié qui souhaite créer ou reprendre une entreprise peut adhérer au DAEC si les conditions sont réunies. A défaut, il bénéficie des dispositions légales.

Article 3 : Le prêt de main d'œuvre

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

➤ *La situation des parties*

Il est précisé que le salarié mis à disposition est placé sous l'autorité de l'entreprise utilisatrice.

Pendant la période de prêt, le contrat de travail qui lie le salarié à Stellantis Auto SAS n'est ni rompu, ni suspendu. Le pouvoir de direction est exercé par l'entreprise utilisatrice et le pouvoir disciplinaire par Stellantis Auto SAS. Le salarié est tenu de respecter le règlement intérieur de l'entreprise utilisatrice.

➤ *La période probatoire*

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

Les conditions dans lesquelles s'exécutera la période probatoire d'une durée minimale d'un mois seront

BP OC
FL BV

définies dans le cadre de l'avenant au contrat de travail conclu entre le salarié et l'entreprise.

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

➤ *Les garanties collectives et individuelles*

Le salarié mis à disposition par Stellantis Auto SAS reste salarié de l'entreprise.

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

Des entretiens de début et de fin de mission permettront de prendre en compte les missions réalisées durant la période de prêt pour l'évolution de la carrière du salarié et de faire état notamment des nouvelles compétences acquises le cas échéant.

Lors de la campagne d'évaluation de l'année, les managers des sites d'origine et d'affectation temporaire se concerteront afin d'évaluer conjointement les compétences et les objectifs du collaborateur en prêt.

Il sera apporté une attention particulière à ces salariés lors des campagnes d'évaluation et salariale afin qu'ils ne soient pas pénalisés dans l'évolution de leur carrière.

Article 4 : Les plateformes territoriales de mobilité et de transition professionnelle pour renforcer la sécurisation des parcours professionnels

Illustration de la démarche de responsabilité sociale et sociétale menée par l'entreprise, les plateformes territoriales de mobilité et de transition professionnelle organisent la sécurisation des parcours professionnels à l'échelle territoriale.

Créées avec le soutien des pouvoirs publics dans les six régions françaises dans lesquelles l'entreprise est implantée (Grand Est, Bretagne, Bourgogne/Franche-Comté, Île-de-France, Hauts de France, Normandie), ces plateformes s'appuient sur des partenariats noués avec des entreprises recruteuses de toutes tailles, de la PME au groupe international.

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

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

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

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

Sur les trois dernières années, de nombreux PTP ont été mis en œuvre. Ce dispositif a été mobilisé

BP OC
FL BV

particulièrement dans le cadre d'un accompagnement sécurisé des salariés vers la coentreprise Automotive Cells Company (ACC) dédiée à la fabrication de batteries pour véhicules électriques.

Les plateformes territoriales de mobilités peuvent venir en complément des plateformes gouvernementales d'appui aux mutations économiques du territoire.

Dans les trois ans à venir, l'entreprise souhaite poursuivre le renforcement du rôle des plateformes territoriales de mobilité et de transition professionnelle pour en faire un dispositif majeur de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

Ce dispositif innovant a fait ses preuves sur la période précédente, et nous souhaitons le poursuivre sur les trois prochaines années en collaboration avec la centaine d'entreprises partenaires.

Chapitre 2 : Le DAEC, les mesures participant à la sécurisation de l'emploi dans le cadre des conclusions de l'ODM

Article 1. Principes du Dispositif d'Adéquation d'Emploi et des Compétences

Si les mesures permanentes de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences sont insuffisantes, l'Entreprise peut compléter ses outils par un Dispositif collectif d'Adéquation des Emplois et des Compétences (DAEC).

Les principes et modalités du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences sont négociées par accord.

Il est actuellement mis en œuvre par l'accord collectif du 21 mars 2022 portant sur la mise en œuvre des ruptures conventionnelles collectives basées sur le DAEC et le maintien dans l'emploi des salariés âgés, complété par un avenant du 27 juillet 2023, qui prendra fin le 31 août 2024. Au-delà de cette date, les mesures d'adéquation des emplois et des compétences pourront continuer à s'appliquer sous réserve de l'adoption d'un nouvel accord collectif validé par la DRIEETS.

L'accord susvisé s'inscrit dans le cadre de l'accord GEPP et des articles L. 2242-20 et suivants du Code du travail. Il permet également le départ volontaire de salariés au titre de ruptures conventionnelles collectives dans le cadre des articles L.1237-19-1 et suivants du Code du travail.

Le dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences repose sur les conclusions de l'Observatoire des Métiers et des Compétences. Ces conclusions déterminent les métiers éligibles aux différentes mesures DAEC selon les qualifications détaillées dans l'accord susvisé.

Article 2. Mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des compétences

L'accord portant sur la mise en œuvre des rupture conventionnelles collectives basées sur le DAEC et le maintien dans l'emploi des salariés âgés prévoit des mesures reposant sur le volontariat visant notamment à permettre de s'adapter aux évolutions des compétences et de l'Entreprise, de prévenir les situations de sureffectifs, d'accompagner les salariés engagés dans une reconversion, de viser le retour à l'équilibre des métiers en tension et de proposer un accompagnement adapté au profil des salariés âgés.

BP OC
FL BV

Pour ce faire, l'accord met notamment en place les mesures suivantes :

- Mesures de Transitions collectives « Transco » :
 - Un Passeport de Transition professionnelle ;
 - Des passerelles de reconversion énergétique.

- Un dispositif de maintien dans l'emploi des salariés dits « âgés » :
 - Congé « sénior » ;
 - Temps partiel de fin de carrière.

- Le Congé de Longue Durée

- Des mesures de rupture conventionnelle collective :
 - Mesures de mobilité externe sécurisée : le Passeport de Transition Professionnelle
 - Le congé de mobilité
 - Le départ volontaire pour réaliser un projet professionnel externe

- La Passerelle de Reconversion Energétique, cadre de la mobilité vers ACC

Il est précisé que, pour chacune des mesures susvisées, les conditions d'éligibilité ainsi que les modalités d'accompagnement sur le plan pratique et financier sont détaillées dans l'accord portant sur la mise en œuvre des ruptures conventionnelles collectives basées sur le DAEC et le maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Chapitre 3 : Parcours d'adéquation rapide des emplois et des compétences

Lorsque les outils d'adéquation qui constituent la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et le Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences décrit dans les chapitres précédents, ou tout autre mesure qui lui serait substitué, n'ont pas permis de répondre à une situation d'inadéquation des effectifs aux besoins de l'entreprise, une négociation pourra être engagée au niveau de l'établissement concerné afin de mettre en œuvre un parcours d'adéquation rapide des emplois et des compétences.

Les mesures de mobilité géographique et/ou professionnelle envisagées au présent chapitre sont des outils nécessaires à la préservation de l'emploi des salariés et au redéploiement des ressources et compétences au sein d'établissements d'une même zone géographique (cf : titre 1 – chapitre 4).

BP OC
FL BV

Article 1 : Conditions de recours au Parcours d'Adéquation Rapide des Emplois et des Compétences

Le PAREC est un outil de réponse à un déséquilibre des ressources entre plusieurs établissements d'une même zone géographique ou entre plusieurs secteurs intra établissement.

Le PAREC peut être mis en œuvre lorsque les conditions suivantes sont réunies :

- les possibilités d'adéquation offertes par la GPEC dont les prêts entre site, et/ou les adaptations organisationnelles, mises en œuvre n'ont pas permis de répondre à une situation de déséquilibre des effectifs ;
- un ou plusieurs secteurs, services ou unités de responsabilité dans un établissement est en écart d'adéquation supérieur à 10 personnes ;
- des besoins en emplois et compétences ont été identifiés au sein d'un établissement situé dans la même zone géographique.

Dans un souci de maintien de l'employabilité des collaborateurs et de sécurisation des parcours professionnels, le PAREC prévoit la mise en place d'un accompagnement permettant à chacun de s'inscrire dans une solution de mobilité interne basée sur le volontariat.

Les parties conviennent de la possibilité d'examiner un dispositif d'accompagnement adapté aux circonstances, au niveau de l'établissement.

Article 2 : Méthode de mise en œuvre d'un projet collectif

La mise en œuvre du PAREC sera conditionnée à la signature d'un accord local et à l'avis consultatif du CSE selon le schéma d'information/consultation suivant.

➤ *Information du CSE*

Le Comité Social et Economique (CSE) compétent sera informé sur tout projet collectif de nature à entraîner l'application du présent chapitre.

Il sera, en outre, précisé :

- les motifs de déclenchement du projet, la nature des activités concernées,
- les effectifs et CSP concernés,
- l'état des besoins dans la zone géographique,
- les raisons pour lesquelles la Direction envisage la mise en œuvre du PAREC,
- le calendrier du projet.

➤ *Négociation locale*

Le cas échéant, une négociation pourra être ouverte, les parties conviennent d'examiner toutes autres solutions permettant de ne pas mettre en œuvre le PAREC, les discussions porteront sur les points suivants :

- le principe du recours au PAREC,
- les conditions et la durée de la période de volontariat préalable dont la durée sera adaptée au contexte et à l'importance des effectifs concernés. La durée de la période de volontariat ne saurait être inférieure à deux mois.
- le dispositif d'accompagnement des salariés (formations, accompagnement spécifique, aides à la mobilité...),

BP OC
FL BV

- les garanties apportées aux salariés concernés par le PAREC. Il sera apporté une attention particulière au reclassement des salariés à capacité restreinte et des salariés de plus de 50 ans, pour lesquels il sera recherché la meilleure adéquation au poste,
- le suivi de l'application de l'accord local par une commission, composée des signataires de l'accord local et des OS signataires de l'accord central GEPP.

➤ *Consultation du CSE*

L'ensemble des éléments relatifs au projet y compris ceux issus de la négociation seront soumis à l'avis consultatif du CSE concerné.

Article 3 : Mise en œuvre de la phase de volontariat

La mise en œuvre du PAREC suppose au préalable l'ouverture d'une phase de volontariat destinée à identifier et mettre en œuvre les solutions de mobilité permettant de garantir l'adéquation besoins / ressources et de sécuriser les parcours professionnels des salariés concernés.

Les parties conviennent que cette phase de volontariat est ouverte à l'ensemble des collaborateurs relevant de la même CSP de l'Unité de Responsabilité ou entités concernées, à l'exception des métiers en tension. L'ouverture du volontariat à une population plus large que celle concernée directement par la situation de sur effectif permettra d'augmenter le potentiel de solutions de reclassement, pour permettre l'adéquation entre besoins/ressources.

Cette phase de volontariat comporte une information sur les postes disponibles et les compétences requises.

Afin de permettre d'identifier un maximum de solutions de reclassement, il est convenu de faciliter la mobilité géographique des salariés concernés par le projet en leur permettant de se positionner également sur des postes disponibles hors de leur zone géographique.

Les salariés volontaires pour une mobilité dans le cadre du PAREC bénéficieront des garanties suivantes :

- une priorité de mutation, à compétences égales avec un candidat non concerné par le PAREC,
- un suivi de carrière renforcé permettant d'exercer une priorité de retour sur un poste équivalent au sein de l'établissement d'accueil ou de celui d'origine .

Les salariés concernés par le projet, hors ceux positionnés sur des métiers en tension, verront la qualification de leur métier au sens de l'ODM modifiée afin de bénéficier des mesures DAEC ou de toute autre mesure équivalente en vigueur au moment de l'ouverture de la phase de volontariat. Afin de faciliter la mobilité à l'intérieur de l'établissement, le principe de substitution pourra être appliqué dans la mesure où il permet le reclassement d'un salarié concerné par le projet.

La durée de la période de volontariat fixée par l'accord local, ne saurait être inférieure à deux mois.

A l'issue de la période de volontariat une réunion d'information du CSE sera convoquée afin de faire un bilan de la première phase.

xc BP OC
FL BV

Il sera procédé ensuite à l'information individuelle des salariés concernés par la mise en œuvre du parcours d'adéquation rapide des emplois et des compétences.

Article 4 : L'information des salariés concernés par la mise en œuvre du Parcours d'Adéquation Rapide des Emplois et des Compétences

A compter de la mise en œuvre du PAREC, le salarié sera informé des dispositions de l'article L 2254-2 du code du travail.

Il disposera d'un délai de deux mois pour faire connaître à l'employeur son refus de l'application du présent chapitre à son contrat de travail.

Pendant cette période, la direction et le salarié pourront mettre en œuvre une autre solution de mobilité ou adhérer à des mesures d'accompagnement en vigueur dans l'entreprise au moment du départ.

A l'issue du délai de deux mois et à défaut de réception d'un courrier de refus dans ce délai par tout moyen conférant date certaine, le salarié est réputé avoir accepté l'application du présent accord à son contrat de travail et la mobilité à l'intérieur de la zone géographique sera mise en œuvre.

Dans le cas contraire, au terme de la période de volontariat et du processus d'information du salarié, il pourra être fait application de l'article L. 2254-2 du Code du travail.

Article 5 : Les garanties accordées aux salariés visés par le PAREC

Les salariés concernés par le PAREC bénéficieront pendant le délai de réflexion prévu à l'article 4 des garanties suivantes :

- une priorité de mutation, à compétences égales avec un candidat non concerné par le PAREC,
- une possibilité d'adhérer au DAEC ou à toute autre mesure équivalente qui serait en vigueur dans l'entreprise au moment de la mise en œuvre du PAREC,
- une attention particulière sera portée à ces salariés lors des évaluations annuelles et des campagnes salariales afin qu'ils ne soient pas pénalisés dans l'évolution de leur carrière, ainsi qu'à ceux ayant déjà fait l'objet de mobilité dans le cadre d'un PAREC par le passé.

BP OC
FL BV

Titre 4 : Dispositions finales

Article 1 : Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

Cet accord est conclu pour une durée déterminée et prendra fin de plein droit le 31 décembre 2026.

Il s'applique en lieu et place des dispositions des accords précédents portant sur le thème de la gestion de l'emploi et des parcours professionnels.

Par ailleurs, les dispositions spécifiques de l'article 1 de l'accord du 5 octobre 2017 relatif au déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales sont reconduites pour cette même durée, sauf dispositions postérieures de même nature.

Article 2 : Champ d'application de l'accord

Le présent accord et ses annexes s'appliquent à l'ensemble des établissements de la société Stellantis Auto SAS, ainsi que tout nouvel établissement qui pourrait être créé en France.

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

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

Article 3 : Dénonciation et révision de l'accord

Le présent accord ne pourra 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 de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités.

Le présent accord pourra être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par avenant, dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

Les parties conviennent de se réunir en cas d'évolution législative ou réglementaire impactant le présent accord.

Article 4 : Suivi de l'accord

Au terme de la période d'application du présent accord les parties signataires établiront un bilan général des actions mises en œuvre et se retrouveront afin de convenir d'une nouvelle négociation.

Article 5 : 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.

BP OC
FL BV

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 Stellantis Auto SAS.

Article 6 : Notification, publication et dépôt de l'accord

En vertu des dispositions légales et réglementaires applicables, le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités compétente.

Un exemplaire de l'accord sera par ailleurs déposé au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes du lieu de conclusion.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives dans l'entreprise.

xc BP OC
FL BV

**ACCORD RELATIF A LA GESTION DES EMPLOIS ET DES
PARCOURS PROFESSIONNELS 2024 - 2026**

Pour la Direction de Stellantis Auto SAS



Xavier CHEREAU
Directeur des Ressources Humaines et de la Transformation

Pour les Organisations Syndicales

CFDT



Monsieur Benoît VERNIER

CGT

Monsieur Michaël IMHOFF

CFE-CGC



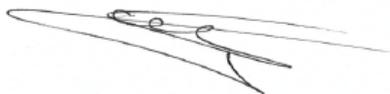
Monsieur Laurent OECHSEL

FO



Monsieur Philippe DIOGO

CFTC



Monsieur Frédéric LEMAYITCH

Fait à POISSY, le 4 décembre 2023