

**ACCORD SUR L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL
CHEZ PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.**

ENTRE :

La Société PEUGEOT CITROËN AUTOMOBILES S.A. désignée ci-après comme l'Entreprise, représentée par Monsieur Jean-Luc VERGNE, Directeur des Relations et Ressources Humaines, dûment mandaté ;

d'une part,

et les Organisations Syndicales, représentées par les délégués syndicaux centraux, dûment mandatés :

CFDT	représentée par	M. BOTTAZZI
CFE/CGC	représentée par	M. BEVILACQUA
CFTC	représentée par	M. BANTZE
CGT	représentée par	M. MOREAU
CGT/FO	représentée par	M. SEFTEN
GSEA (SIA/CAT)	représentée par	M. MAFFI

d'autre part,

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

*S.O. BC
VB - AS*

PREAMBULE

- L'amélioration des conditions de travail est une priorité pour le groupe PSA Peugeot Citroën. De nombreuses réalisations ont été effectuées à l'occasion des lancements récents et des investissements industriels dans nos installations. La volonté des signataires du présent accord est de donner une impulsion nouvelle, en prenant en compte les aspects sociaux et économiques.

Parce que l'automobile reste encore une industrie de main-d'œuvre, parce que les mutations que nous vivons aujourd'hui accentuent la nécessité de développer une performance globale l'amélioration des conditions de travail apparaît comme un facteur essentiel de cohésion entre l'environnement de l'entreprise et les réalités humaines internes.

La motivation du personnel dépend notamment des conditions et de l'environnement dans lesquels il exerce ses activités professionnelles. Ces conditions participent à l'atteinte des objectifs de production, de qualité, de diminution des coûts et de réduction des délais de livraison.

- Cela implique la prise en compte du facteur humain dans les schémas d'organisation du travail. A cette fin, et au même titre que les objectifs de prestations clients, de prix de revient et de niveau qualité, les conditions de travail pour la fabrication des futurs véhicules sont prises en compte dans les schémas de développement de nos projets.

La direction du groupe s'est engagée, au plus haut niveau, à étudier les problèmes relatifs à l'évolution et à l'organisation des postes de travail, compte tenu notamment du vieillissement de la population. Des structures transversales ont été mises en place (comité de pilotage au niveau de la Direction Générale, groupe d'animation) ainsi que des équipes regroupant des ergonomes, des médecins et des techniciens.

- La politique de croissance de l'entreprise génère des effets positifs sur le niveau de l'emploi. La structure de la pyramide des âges des salariés évolue ainsi fortement par l'intégration de nombreux jeunes, mais également par le vieillissement naturel des classes d'âge entrées dans l'entreprise durant les années 1970.

L'augmentation du niveau moyen de formation des jeunes embauchés s'accompagne d'une plus grande mixité. Ces populations jeunes portent une vision nouvelle sur le monde du travail et expriment des exigences liées à leur niveau de formation.

Ces évolutions des caractéristiques de la population sont prises en compte par l'entreprise dans son approche des conditions de travail. Pour répondre à la fois à l'arrivée de jeunes, à la féminisation, mais également à l'emploi de salariés âgés, les postes de travail en fabrication sont progressivement adaptés pour répondre aux caractéristiques de chacun des salariés.

SN BC ALV
UB AS

En continuité des négociations relatives à l'amélioration de l'organisation et la durée du travail, la formation et l'emploi, qui prévoient des recrutements découlant de la Réduction du Temps de Travail et un dispositif de cessation anticipée d'activité, et compte tenu de la croissance des volumes, le présent accord participe à la politique d'adéquation entre le personnel et les postes de travail et à la volonté de prendre en compte les incidences des aménagements des horaires de travail.

- La volonté des partenaires sociaux est donc de continuer à améliorer les conditions de travail dans les sites industriels comme dans les autres secteurs, et ceci dès l'amont, lors de la conception du véhicule et du process, afin que la population, jeune ou vieillissante, travaille demain dans des conditions favorables. Avec l'amélioration des conditions de travail, l'entreprise pourra offrir des postes adaptés aux effets du vieillissement du personnel et aux restrictions de capacités physiques.

Le plan d'action d'amélioration des conditions de travail propose ainsi des mesures concrètes, en renforçant les moyens humains et financiers, afin de produire demain avec les salariés d'aujourd'hui. Le présent accord formalise cette volonté, en garantissant le dialogue entre les partenaires sociaux, en permettant un suivi des actions et des améliorations, et en impliquant tous les acteurs de l'entreprise.

Cet accord a pour objet la mise en œuvre des mesures destinées à l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et conforte certaines dispositions de l'accord signé sur l'emploi des personnes handicapées le 17 mars 2000. Il se substitue à l'accord signé le 8 novembre 1995 sur l'amélioration permanente des conditions de travail.

AU JW
SN BC UB AS

ARTICLE 1 : INTEGRATION DE LA DIMENSION HUMAINE DANS LES NOUVEAUX PROJETS ET LES NOUVELLES INSTALLATIONS

Le groupe PSA Peugeot Citroën s'est engagé dans une stratégie de développement, soutenue par sa politique d'innovation et un plan produit prévoyant le lancement de nouveaux véhicules. La mise en œuvre de cette politique se traduit par des investissements très importants dans la conception des modèles et dans les moyens de production.

Ces investissements sont l'occasion de modifications importantes du produit et du process permettant d'améliorer significativement les conditions de travail des salariés de l'entreprise.

Depuis la recherche en innovation et l'avance de phase produit, du développement des projets jusqu'au démarrage série des nouveaux véhicules, les conditions de travail sont prises en compte dans les choix de l'entreprise et les décisions d'investissement.

De même, les modernisations d'installations existantes et les constructions d'installations nouvelles, dans le domaine industriel comme dans le domaine des services, sont mises à profit pour améliorer les conditions de travail.

1.1 – Innovation et avance de phase

L'entreprise est résolument engagée dans la voie de l'innovation qui tient un rôle essentiel dans sa politique de croissance. Intégrant les données ergonomiques, les travaux réalisés en avance de phase produit-process doivent être l'occasion de préparer des améliorations importantes dans les conditions de fabrication de nos futurs produits.

En particulier les concepts d'usine cible et d'architecture véhicule cible, développent des solutions ayant des conséquences directes en matière d'amélioration des conditions de travail en renforçant la responsabilité des Unités Élémentaires de Production sur des ensembles cohérents d'activité prévoyant des souplesses entre eux.

1.2 – Projets de conception véhicules et projets process prenant en compte les conditions de travail

Au-delà de l'intégration des retours d'expérience et de leur diffusion à l'ensemble de l'entreprise, chaque nouveau projet doit être l'occasion de franchir des étapes significatives en terme de conditions de travail.

En particulier, les objectifs viseront à abaisser les contraintes physiques, mentales et environnementales pour que le plus grand nombre de postes puisse être tenu par tous les salariés. Pour chaque projet véhicule ou projet organe, mais aussi pour chaque projet de construction ou de rénovation d'atelier, l'entreprise formalisera ses ambitions dans le domaine des conditions de travail. Ces ambitions, portant sur les postes de travail, leur environnement ou les conditions d'exploitation des ateliers, seront traduites en plans d'action qui permettront d'atteindre les objectifs fixés.

AV JLV
57 BC UB AS

1.3 – Jalonnement des projets, suivi des résultats

Les objectifs d'amélioration des conditions de travail feront partie des enjeux à l'engagement des projets. Les responsables du projet effectueront un suivi de ces objectifs, qui sera présenté lors des jalons projet. Ces points d'avancement permettront de s'assurer de l'atteinte des objectifs ou de redéfinir de nouveaux moyens.

Un bilan des progrès apportés sera établi à la clôture des projets, notamment dans le but d'intégrer dans les retours d'expérience les futures exigences ergonomiques.

1.4 – Ressources humaines dédiées à l'ergonomie

Pour atteindre ses ambitions dès la conception, l'entreprise met en place les compétences nécessaires.

Des équipes pluridisciplinaires sont constituées sur les projets, associant l'ensemble des acteurs. Les ergonomes, les médecins du travail et les techniciens sécurité sont intégrés aux équipes de développement produit-process pour orienter les prises de décision.

1.5 – Outils communs d'évaluation des conditions de travail

Pour garantir une grande cohérence, l'entreprise développe des outils communs d'évaluation des conditions de travail.

Pour évaluer les conditions ergonomiques de travail, PSA Peugeot Citroën a développé METEO (Méthodes d'Evaluation du Travail et de l'Organisation) utilisée dans toute l'entreprise. En particulier, les cinq facteurs étudiés par la méthode sont :

- la charge physique
- le traitement de l'information
- l'organisation du poste
- la conception du poste
- l'environnement du poste

Plus précisément et pour réaliser des analyses prévisionnelles de postes de travail, de gammes de fabrication, l'entreprise a développé les outils suivants, utilisés systématiquement :

- ECP : Evaluation des conditions de peinture (en cours de développement)
- ECM : Evaluation des conditions de montage
- EFC : Evaluation de facilité de conditionnement

Ces outils font partie des référentiels des métiers de la Direction Plates-Formes, Techniques et Achats et bénéficient d'évolutions permanentes qui les maintiennent pertinents.

D'autres outils pourront être mis en œuvre, en fonction des besoins, pour évaluer des contraintes nouvellement repérées.

AV JLV
BC UB AS
57

Les techniciens des projets sont formés aux outils d'analyse et les utilisent pour chacune des phases de développement.

1.6 – Spécifications techniques

La déclinaison des objectifs d'amélioration des conditions de travail, de l'ergonomie et de la prévention des risques professionnels se concrétise dans l'établissement des cahiers des charges des équipements et des ateliers pour être pris en compte par les fournisseurs de moyens de production ou de pièces.

La standardisation est recherchée afin de reconduire les solutions adaptées et d'optimiser les coûts de développement.

1.7 – Retours d'expérience

L'entreprise veillera à développer les retours d'expérience, les échanges inter projets et inter établissements, les coopérations avec les sous-traitants ainsi qu'une veille des meilleures pratiques à l'extérieur de la Société dans le domaine des conditions de travail et de l'adaptation du matériel au personnel à capacités restreintes (fournisseurs extérieurs, autres constructeurs, organismes spécialisés...).

1.8 – Prévention des risques

L'entreprise prend en compte la prévention des risques professionnels dans le développement des projets.

Une démarche précisant les actions à mettre en œuvre lors des différentes phases, associe les responsables du développement aux futurs utilisateurs des installations et équipements (ingénieurs, techniciens, fournisseurs extérieurs, médecins du travail, ergonomes, personnel de fabrication).

L'aspect technique est étudié mais également la maintenance, l'ergonomie, la formation du personnel et l'intégration dans l'environnement de travail existant.

1.9 – Implication des acteurs de l'Entreprise

La participation de l'ensemble des composantes de l'entreprise et en particulier celle des partenaires sociaux et du personnel de fabrication aux démarches de développement projet est décrite dans le troisième article du présent accord.

AV JW
BC UB. AS
S9

ARTICLE 2 : AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL EN VIE SERIE

Les investissements liés à des projets industriels ou consécutifs à l'introduction d'un nouveau produit, permettent de réaliser des progrès très significatifs en matière de conditions de travail.

Les réalisations constatées sur les projets récents démontrent la volonté de l'entreprise de s'engager résolument dans une démarche qui permette à chacun d'en mesurer les effets.

Cependant, une politique d'amélioration des conditions de travail performante doit également être une démarche continue. Il est donc nécessaire que les conditions d'exploitation des installations industrielles en vie courante bénéficient également d'une démarche de fond, créant une dynamique d'amélioration permanente des conditions de travail, en évitant les variations de charges de travail et en visant à ne pas dégrader la santé des salariés.

Le présent article décrit l'organisation générale mise en place en vie série afin de prendre en compte les situations nécessitant des améliorations : les postes de travail et leur environnement, les modifications et les aléas de fonctionnement ainsi que l'adéquation hommes/postes.

En particulier, les modifications de la structure de la population générées par les flux d'embauches et de départs ainsi que les caractéristiques du personnel sont prises en compte par l'entreprise.

2.1 – Identification des actions d'amélioration

Les situations nécessitant une amélioration sont identifiées, étudiées, hiérarchisées et prises en compte selon leurs conséquences sur les conditions de travail. Le poste de travail (implantation, disposition des approvisionnements, mobilier d'atelier), les outils, les pièces et les produits utilisés pour la fabrication, les modes opératoires, les gestes et postures, les déplacements du personnel et l'organisation logistique sont inclus dans le périmètre d'identification d'actions d'amélioration.

L'ensemble des acteurs intervenant dans le domaine des conditions de travail est amené à identifier des difficultés potentielles, pouvant être retenues dans le plan d'amélioration. Dans le cadre de leurs activités, la hiérarchie, les ergonomes, les médecins du travail, les membres des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail ou les techniciens de prévention, peuvent demander la prise en compte d'une situation qui leur apparaît devoir être étudiée. Les actions retenues sont intégrées dans un plan annuel d'amélioration des conditions de travail décrit au paragraphe 2.2.

Les sujets retenus au niveau d'une Unité Élémentaire de Production font l'objet d'un contrat de progrès entre l'Unité Élémentaire de Production et les fonctions techniques chargées d'apporter une solution.

L'avancement des plans d'action fait l'objet d'informations et de concertations régulières avec l'Unité Élémentaire de Production concernée.

AV
BC
JLV
UB
AS
SM

2.2 – Animation générale

L'entreprise met en place des structures de prise en compte des problèmes liés aux conditions de travail et à l'ergonomie en vie série. Des responsables de l'amélioration des conditions de travail sont nommés au niveau de chaque établissement.

Chaque établissement construit un plan annuel d'amélioration des conditions de travail qui marque sa volonté de s'engager dans une démarche continue et cohérente avec les progrès réalisés par les projets.

Les objectifs et les actions menées en matière d'environnement (bruit, éclairage, température ambiante...) et d'aménagement des postes de travail ainsi que dans le domaine de l'ergonomie sont inscrits dans le plan d'amélioration des conditions de travail qui fait l'objet d'une présentation et d'un bilan annuel décrits dans l'article 3 du présent accord. Les travaux visant à l'adaptation de postes pour du personnel à capacités restreintes, font partie du plan annuel d'amélioration.

2.3 – Outils d'évaluation

Les outils d'évaluation des conditions de travail utilisés en vie série sont identiques à ceux du développement des projets et bénéficient des mêmes évolutions.

La méthode METEO citée à l'article 1 permet de coter les postes de travail de fabrication pour identifier ceux qui nécessitent un plan d'amélioration. Les outils ECP, ECM, EFC sont utilisés dans les phases d'industrialisation des modifications de vie série pour les évaluer et préparer leur intégration à l'existant.

Cette méthode sera complétée et mise à jour régulièrement pour intégrer les nouvelles contraintes et incidences sur la santé des salariés.

2.4 – Définition des postes de travail

L'organisation des postes de travail de production est soumise aux choix de l'entreprise et aux modifications de mix ou de volume générées par la demande du marché. Les méthodes développées pour organiser les postes doivent permettre à tout salarié de remplir sa mission dans les meilleures conditions.

La complexité de la construction automobile, la variabilité de l'offre et de la demande, les aléas de production ont des incidences sur une bonne application des règles d'engagement et d'équilibrage.

Ces éléments conduisent à évaluer et à mesurer les charges de travail, en définissant avec précision le contenu des postes par des gammes. Des méthodes d'engagement adaptées aux particularités des métiers ou aux spécificités de process ou de produits sont définies.

L'entreprise s'engage à faire connaître ces méthodes d'organisation des postes et à veiller à leur bonne application.

L'entreprise s'efforcera par ailleurs de réduire le nombre des équilibrages dans l'année et de regrouper à cette occasion, les principales modifications du produit et du process.

2.5 – Adéquation hommes/postes

Les parties conviennent que doivent être mis en œuvre les moyens permettant de tendre vers une définition des postes, tel que défini dans les référentiels, qui permette d'employer l'ensemble des salariés.

Les évolutions des caractéristiques du personnel (rajeunissement, féminisation, maintien dans l'emploi) font l'objet de prévisions collectives, traduites dans des définitions de profils de population. Le plan d'amélioration des conditions de travail exprime la volonté de convergence des postes de travail vers les profils de population en fixant des objectifs au niveau des cotations de poste.

L'approche pluridisciplinaire associant les intéressés, les services médicaux, la hiérarchie, le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail est reconnue comme un mode prioritaire d'intervention pour la résolution des situations d'inadaptation d'une manière générale, et tout particulièrement celles concernant le personnel à capacités restreintes ou vieillissant.

2.6 – Retours d'expériences

Un retour d'expérience permanent sur les améliorations menées en vie série se fait entre les usines et les équipes de développement, pour éviter de reconduire des solutions générant des risques vis-à-vis des conditions de travail.

Des échanges inter sites sont organisés par les équipes techniques sur des thèmes transversaux pour mener des études et exprimer des propositions sur des sujets communs (ex. manipulateurs, matériel de vissage, conditionnements...). Des bases de données communes regroupent des définitions de solutions adaptées, dont l'utilisation est privilégiée pour les nouvelles installations ou pour les modifications d'installations existantes.

2.7 – Gestion des modifications

L'impact des modifications sur l'organisation des postes de travail et sur leurs critères ergonomiques est étudié. Les adaptations nécessaires des organisations aux changements de mix ou de volume, aux modifications techniques ou à l'introduction de nouvelles productions sont réalisées avec le souci d'améliorer l'ergonomie des postes de travail ou de ne pas dégrader les rythmes de travail.

Dans ce but, les acteurs principaux de mise en œuvre des modifications (technicien industrialisation, technicien d'organisation des postes, RU) sont formés à la méthode d'évaluation METEO. Les ergonomes sont associés à ces projets de modification.

2.8 – Traitement des aléas

La définition des postes de fabrication intègre des données relatives aux produits fabriqués et aux outils utilisés ainsi que des données concernant les postures de travail, les efforts physiques, la charge mentale et l'autonomie au poste. La très grande diversité des situations de travail rend complexe l'analyse des configurations à fréquence faible (types rares, aléas de cadencement, opérations fréquentielles...), qui nécessitent une approche particulière.

L'entreprise développe des méthodes d'analyse visant à améliorer la prise en compte de ces situations par les techniciens en charge de l'organisation des postes de travail.

La mise à disposition d'informations permettant aux opérateurs d'accroître leur autonomie par rapport au cycle de travail est recherchée (fiche de montage détaillée, affichage d'aide au choix, panneaux lumineux, présentoirs dynamiques).

Lorsque le cadencement des types de production a une influence sur l'organisation des postes, l'entreprise développe des outils d'analyse visant à mesurer l'impact d'un séquençement dégradé. Ces analyses permettent de rendre les postes de travail moins sensibles aux aléas.

Lors de perturbations, une information sur leurs motifs sera donnée dans les Unités Élémentaires de Production concernées.

Certaines situations nécessitent la mise en œuvre de moyens dégradés et adaptés (modification de cadencement, renforts, moyens supplémentaires...) qui seront décrits au niveau des établissements.

ARTICLE 3 : IMPLICATION DE TOUS LES ACTEURS ET ACTIONS TRANSVERSALES

Dans les deux premiers articles, les parties signataires s'engagent à donner une forte impulsion à l'amélioration des conditions de travail, en agissant sur la conception des ateliers et des produits futurs, mais également en accentuant la prise en compte des paramètres d'exploitation de la vie série.

Les parties conviennent que ces efforts ne permettront de progresser fortement que si l'ensemble des acteurs de l'entreprise est associé à la démarche et que si chacun dans sa fonction s'engage à participer à l'objectif d'amélioration des conditions de travail.

La pluridisciplinarité doit fonctionner dans un cadre élargi et coordonné, permettant à l'ensemble des acteurs (opérateurs, services spécialisés, représentants du personnel) de bénéficier de toutes les compétences existant dans l'entreprise pour améliorer les conditions de travail.

3.1 – Services de prévention et d'ergonomie

Le service conditions de travail de la Direction des Relations et des Ressources Humaines élabore la politique et fixe les priorités en matière d'amélioration des conditions de travail. Il assure également la gestion des relations avec les organismes extérieurs spécialisés (ANACT, Ministère du Travail, CRAM et l'AGEFIPH...) dans le domaine de l'amélioration des conditions de travail.

Les équipes de prévention, les ergonomes et les ingénieurs sécurité des établissements mettent en œuvre cette politique et définissent les programmes locaux de prévention et d'amélioration des conditions de travail. Ils sont associés et apportent leurs compétences à l'ensemble des travaux, en amont comme pendant la vie série.

3.2 – Prévention des risques professionnels

Chaque établissement possède une structure de prévention des risques professionnels, en charge de l'évaluation des risques, de la préparation et de la mise en œuvre des plans de prévention, en liaison avec l'ensemble des projets de l'entreprise. Elle garantit l'adaptation des dispositions de prévention à l'évolution de la réglementation, des technologies et de la connaissance des risques.

En particulier, les services de prévention définissent les règles d'utilisation des nouveaux produits en relation avec les techniciens en charge de leur homologation dans le cadre de la procédure Hygiène Sécurité et Protection de l'environnement.

La structure de prévention met notamment en œuvre les actions de formations nécessaires à la mise à jour des connaissances du personnel : hiérarchie, techniciens, personnel de fabrication, membres des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

3.3 – Accidentés du travail

Les parties reconnaissent les efforts engagés dans l'Entreprise depuis de nombreuses années dans le domaine de la prévention des accidents du travail. Ceux-ci ont permis d'obtenir des résultats en amélioration permanente.

La reprise progressive de l'activité professionnelle après un accident du travail peut nécessiter, après avis du médecin du travail, la tenue temporaire de postes d'une exigence physique inférieure au poste initial. Dans cette hypothèse, les parties conviennent du principe du maintien des éléments de rémunération liés au poste précédent.

Cependant, en cas d'impossibilité durable de réintégration dans le poste initial ou équivalent, constatée à l'issue d'une période pouvant aller jusqu'à 18 mois et attestée par le médecin du travail, le salarié âgé de moins de 52 ans victime d'un accident du travail bénéficiera d'une période de versement de « l'Assurance Collective Contre les Aléas de Carrière », doublée par rapport aux dispositions prévues dans le régime commun. Les salariés âgés de plus de 52 ans, victimes d'un accident du travail, bénéficieront d'une compensation prenant la forme d'une indemnité mensuelle égale à 80 % de la perte de la prime (durée définie dans accord de convergence), versée sous la forme d'un complément au taux individuel. Ces dispositions s'appliquent également pour le cas de maladies professionnelles reconnues.

3.4 – Médecine du travail

Le médecin du travail joue un rôle privilégié d'interface entre le milieu professionnel et le salarié, et assure le suivi médical des salariés en milieu de travail.

Le médecin du travail est préalablement consulté avant l'affectation d'un salarié handicapé sur un poste de travail.

Au-delà de cette fonction, le médecin du travail participe à l'étude des techniques nouvelles de production et aux développements de projets pour apporter ses compétences aux choix réalisés en matière de conditions de travail.

La mission du médecin du travail doit se poursuivre au cours de la vie série, dans l'évaluation des postes de travail (nouveaux ou modifiés), l'élaboration des profils de population et les travaux visant à améliorer l'adéquation hommes/postes. Les médecins sont également intégrés aux retours d'expérience et dans les équipes chargées d'étudier les impacts du développement d'un projet en termes de conditions de travail.

Une veille sanitaire est développée et généralisée par les médecins du travail, prenant la forme d'études épidémiologiques réalisées à partir des données collectives de santé (arrêts maladie, accidents de travail, consultations médicales), permettant de développer des campagnes de prévention générale, de sécurité ou à thèmes particuliers. Ces études sont prises en compte dans les nouveaux projets industriels.

Chaque établissement examine et met en œuvre les possibilités d'accroître le rôle des médecins dans les travaux d'amélioration des conditions de travail. En ce domaine, les dispositions existantes entraînant la modification de la fréquence des visites médicales sont maintenues.

3.5 – Mobilité interne

Dans le cas de mutations inter-unités ou de prêts de longue durée, un bilan d'adéquation sera systématiquement réalisé par l'unité receveuse, avec l'aide de l'usine d'origine, entre les capacités physiques du personnel muté et les exigences du poste retenu. Pour cela, l'Entreprise met à la disposition du médecin du travail tous les éléments nécessaires relatifs aux situations de travail au travers de la Méthode d'Evaluation du Travail et de l'Organisation.

Ce bilan donnera lieu à un temps d'adaptation, comprenant un passage en formation pour l'acquisition des compétences professionnelles, ou une période d'apprentissage des nouveaux gestes et postures de travail requis par le nouvel emploi.

3.6 – Formation du personnel

La formation du personnel est un élément important de prévention. L'accueil des nouveaux embauchés intègre un programme de sensibilisation à la sécurité, destiné à les rendre attentifs aux risques inhérents au travail en milieu industriel.

L'intégration sur un poste de travail comprend également une formation décrivant les procédures d'utilisation des machines, de l'outillage et des produits utilisés sur ce poste. Les risques spécifiques au poste sont décrits ainsi que les règles d'utilisation des effets de protection individuels nécessaires. Cette formation fait l'objet d'un suivi individuel, permettant de garantir que toute personne pouvant occuper un poste a bénéficié de la formation adaptée.

Un rappel de l'outillage nécessaire au poste, des produits utilisés et des équipements de protection individuelle à porter est affiché au poste.

Les modes opératoires des gammes de travail décrivent les opérations à réaliser. Une formation à l'application de ces gammes est dispensée par les responsables (RU, animateurs, moniteurs...). La notion de bon geste est développée et peut faire l'objet d'une formation spécifique hors du poste de travail.

3.7 – Développement de la polyvalence

La recherche de moyens favorisant la rotation sur plusieurs postes, ayant des exigences physiques et mentales distinctes, peut participer directement à la prévention. Dans ce but, la polyvalence au sein de l'Unité Élémentaire de Production permet la mise en œuvre de la rotation aux postes tout en développant les capacités individuelles des salariés.

Le plan d'amélioration des conditions de travail doit donc prendre en compte le développement de la polyvalence comme un des axes importants de son contenu. Pour les capitaliser et les diffuser, les moyens d'apprentissage de la polyvalence sont intégrés aux retours d'expérience.

3.8 – Représentants du personnel

Les représentants du personnel participent au dispositif d'amélioration des conditions de travail à travers la concertation, l'information et la formation dans le cadre de leurs prérogatives.

Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail fait l'objet d'une consultation annuelle des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail des établissements et d'une information du Comité d'Etablissement. Sont alors présentés :

- le bilan des actions réalisées sur l'année écoulée : investissements, évolutions des postes de travail, innovations dans le domaine.
- le programme prévisionnel de l'année : priorités d'action, investissements, objectifs d'amélioration.

A cette occasion, les questions et propositions du personnel (Délégués du Personnel, Comités d'Etablissement, Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail), seront examinées avec attention.

Cette démarche de prévision et de bilan doit permettre une amélioration concrète des conditions de travail.

Les projets véhicules et les projets industriels sont également l'occasion de communication et de dialogue avec les représentants du personnel. Les enjeux concernant les conditions de travail, les objectifs poursuivis et les actions permettant de les atteindre sont présentés aux Comités d'Etablissement et aux Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

Une formation aux méthodes utilisées dans le domaine des conditions de travail sera proposée aux représentants du personnel. En particulier la méthode d'évaluation METEO, les méthodes d'engagement des effectifs, la Méthode de Résolution de Problèmes et le 5S feront partie des formations proposées.

3.9 – Démarches participatives

La volonté d'amélioration s'appuie sur la prise en compte des connaissances et de l'expérience du personnel qui utilise les équipements et connaît les produits et les procédés de fabrication.

Cette dynamique s'exprime notamment au travers des Démarches Participatives de Progrès, telles que les Cercles de Qualité, les Groupes de Travail Structurés, le 5S, le système individuel de dépôt d'idées (DECLIC) ou les formes de concertation tripartite associant le personnel intéressé, les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail et la Direction. L'Unité Élémentaire de Production est le lieu naturel de ces modes d'expression et l'entreprise veillera à ce que le personnel soit formé à ces démarches pour en assurer le développement.

L'entreprise veillera à ce que le personnel d'encadrement puisse aider au développement de ces méthodes d'animation. En particulier, les responsables d'usine s'attacheront à ce que les propositions soient rapidement étudiées et mises en œuvre, le cas échéant.

ARTICLE 4 : SUIVI DE L'ACCORD

Dans chaque établissement, une réunion avec les Organisations Syndicales sera organisée dans le trimestre suivant la signature du présent accord. Son contenu et ses conditions de mise en œuvre locales seront présentés.

Au cours du 1^{er} trimestre de chaque année, une réunion entre la Direction et les Organisations Syndicales signataires de PCA permettra de faire un bilan de l'application de l'accord.

ARTICLE 5 : DISPOSITIONS FINALES

Les dispositions du présent accord se substituent aux accords et usages d'établissement portant sur les conditions de travail.

AL S.O. BCUB AB
JLV

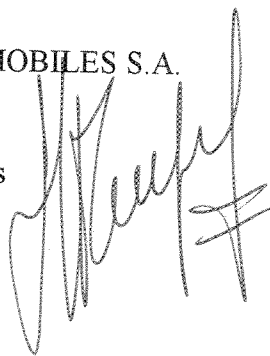
ARTICLE 6 : DEPOT DE L'ACCORD

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris, ainsi qu'au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes.

Fait à Paris, le 8 mars 2001

Pour la Société PEUGEOT CITROËN AUTOMOBILES S.A.

Jean-Luc VERGNE
Directeur des Relations et Ressources Humaines



Pour les organisations syndicales


CFDT - Monsieur BOTTAZZI



CFE/CGC - Monsieur BEVILACQUA

p. o. 

CFTC - Monsieur BANTZE



CGT - Monsieur MOREAU

CGT/FO - Monsieur SEFTEN



GSEA (SIA/CAT) - Monsieur MAFFI

