

Accord sur l'élargissement du Comité Paritaire Stratégique

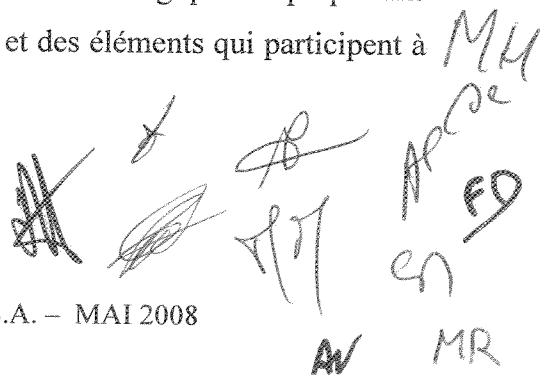
Anticiper la transformation des métiers et des emplois, mieux prévoir les compétences dont l'entreprise aura besoin et donner aux salariés une visibilité sur les évolutions et les mutations industrielles, organisationnelles et technologiques, constituent un enjeu majeur pour PSA PEUGEOT CITROËN.

C'est la raison pour laquelle des démarches de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences sont engagées dans les principales filiales et pays de la division automobile.

Pour conduire ces travaux avec une approche globale de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, la direction du Groupe a choisi la voie du dialogue social et de la négociation collective avec les organisations syndicales.

Ce choix procède de la conviction que les évolutions de l'entreprise ne peuvent s'opérer sans les salariés, sans leurs représentants et sans les organisations syndicales, quels que soient les pays concernés. Ainsi, des accords de GPEC sont signés ou en cours de négociation dans la plupart des principales filiales de la division automobile et financement.

L'anticipation des mutations industrielles, organisationnelles et technologiques implique une bonne connaissance de la stratégie de l'entreprise, des enjeux et des éléments qui participent à sa définition.



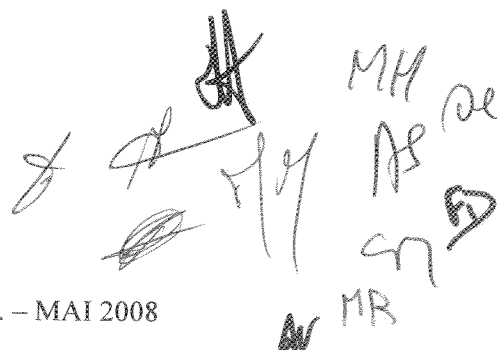
Handwritten signatures and initials, including 'MM', 'APC', 'FD', 'AN', and 'MR'.

C'est la raison pour laquelle l'accord sur la GPEC signé en France le 6 avril 2007 avec cinq organisations syndicales, a permis la mise en place d'un « Comité Paritaire » direction / organisations syndicales, permettant d'approfondir des sujets liés à la situation de l'entreprise et aux politiques mises en œuvre, à court et moyen termes.

Ce comité, qui s'est déjà réuni au mois de décembre 2007, est une instance supplémentaire de dialogue et d'échanges au sein de Peugeot Citroën Automobiles France.

Compte tenu de la dimension stratégique des thèmes traités, de la dimension internationale des sujets et des politiques qui sont abordés, et de la complémentarité des échanges effectués avec ceux du Comité de Liaison du Comité de Groupe, il est apparu utile d'élargir ce comité par la présence de représentants syndicaux non français.

Lors de la réunion du Comité de Liaison du Comité de Groupe du 15 novembre 2007, la direction a proposé d'inviter les membres non français du Comité de Liaison aux futures réunions du Comité Paritaire Stratégique. C'est l'objet du présent accord.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signatures are somewhat stylized and overlapping. Some legible initials include 'MH', 'AS', 'MR', and 'de'.

Article 1 : Le Comité Paritaire Stratégique : Instance supplémentaire de diagnostic et d'échange

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

L'ensemble des dispositions relatives au rôle et au fonctionnement de cette instance de diagnostics et d'échanges, prévu dans l'accord PCA France sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences du 6 avril 2007, demeure en vigueur (article 12.1).

Cette instance ne se substitue pas aux instances représentatives existantes.

Article 2 : Elargissement du Comité Paritaire

En complément de la représentation française telle que décrite dans l'accord susvisé, seront également invités aux réunions du Comité Paritaire, les représentants non français siégeant au Comité de Liaison du Comité de Groupe.

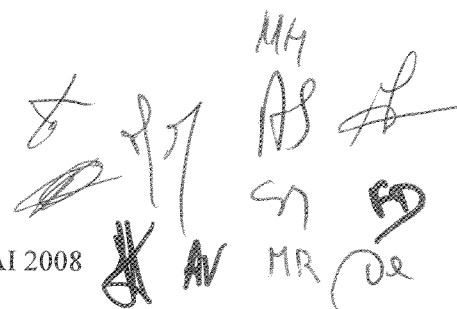
Pour alimenter la réflexion des participants, la direction pourra prévoir des interventions spécifiques sur certains thèmes, proposer des visites au sein d'entreprises françaises ou étrangères.

Comme pour les membres des Comités d'Entreprise nationaux et les représentants syndicaux, les membres du Comité Paritaire sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme tel par la direction.

Article 3 : Dispositions finales

La signature du présent accord par les organisations syndicales françaises et les organisations syndicales non françaises représentées au Comité de Liaison (principales filiales représentées), le rend directement applicable pour une durée indéterminée.

Cet accord, de dimension internationale, fera l'objet d'une information officielle auprès des instances gouvernementales et administratives de chaque pays concernés, en fonction des règles et usages nationaux en vigueur.



Handwritten signatures and initials of the signatories, including names like MM, AS, SN, MR, and others.

ACCORD SUR L'ELARGISSEMENT DU COMITE PARITAIRE STRATEGIQUE

Pour la Direction de PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.


Jean-Luc VERGNE
Directeur des Ressources Humaines

Pour les organisations syndicales françaises

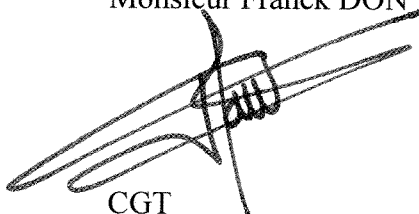
CFDT
Monsieur Ricardo MADEIRA



CFE/CGC
Madame Anne VALLERON



CFTC
Monsieur Franck DON



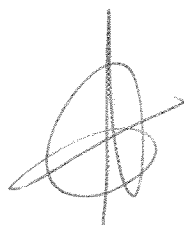
CGT
Monsieur Marcel MERAT



FO
Monsieur Alain SEFTEN



GSEA
Monsieur Serge MAFFI



Pour les organisations syndicales étrangères

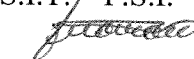
ALLEMAGNE
IG METALL




ESPAGNE
CC.OO


MIGUEL HERNANDEZ PAREDERO

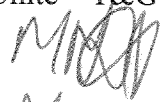
ESPAGNE
S.I.T. - F.S.I.


JUAN CANTOS OLIVA

ESPAGNE
UGT


Ruben Perez Prego

ROYAUME-UNI
Unite - T&GWU Section


Martin Hartmann

Fait à Poissy, le 19 juin 2008