

NOUVEAU CONTRAT SOCIAL

ANNEXE 3

RELATIVE AU CONTRAT DE GENERATION

DE

PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES :

« INSERER PROFESSIONNELLEMENT LES JEUNES

DANS L'ENTREPRISE ET MAINTENIR DE FACON

ADAPTEE L'EMPLOI DES SENIORS »

PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES

AV
CC
FD

SOMMAIRE

PREAMBULE	4
CHAPITRE 1 : OBJECTIFS CHIFFRES EN MATIERE DE RECRUTEMENT DE JEUNES SALARIES ET DE SALARIES « AGES »	6
ARTICLE 1 - RECRUTEMENT EN ALTERNANCE.....	6
ARTICLE 2 - RECOURS AUX STAGES EN ENTREPRISE	7
ARTICLE 3 - RECRUTEMENT EN CDI.....	7
CHAPITRE 2 : ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES SALARIES	9
ARTICLE 1 - PARCOURS D'INTEGRATION DANS L'ENTREPRISE.....	9
ARTICLE 2 - DESIGNATION D'UN REFERENT	9
ARTICLE 3 - BILAN DU PARCOURS D'INTEGRATION	10
ARTICLE 4 - MODALITES D'ACCES DES JEUNES SALARIES AU PLAN DE FORMATION	10
CHAPITRE 3 : ENGAGEMENTS RELATIFS AUX SALARIES « AGES »	12
ARTICLE 1 - DISPOSITIF DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES « AGES ».....	12
ARTICLE 1.1. MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES « AGES » DANS LE CADRE DE LA GESTION INDIVIDUELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES	12
ARTICLE 1.2. MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES « AGES » DANS LE CADRE DU DISPOSITIF D'ADEQUATION DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES.....	13
ARTICLE 1.2.1. CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE DES MESURES DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES « AGES » DANS LE CADRE DU DISPOSITIF D'ADEQUATION DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES	14
ARTICLE 1.2.2. SALARIES ELIGIBLES	14
ARTICLE 1.2.3. DISPOSITIFS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES « AGES ».....	15
ARTICLE 1.2.3.1. TEMPS PARTIEL DE FIN DE CARRIERE.....	15
ARTICLE 1.2.3.2. MOBILITE VOLONTAIRE SECURISEE PREALABLEMENT A LA LIQUIDATION D'UNE RETRAITE A TAUX PLEIN	16
ARTICLE 1.2.3.3. LA DISPENSE D'ACTIVITE PREALABLEMENT A LA LIQUIDATION D'UNE RETRAITE A TAUX PLEIN.....	18
ARTICLE 1.2.4. LES MESURES COMBINEES D'AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE : LES CONGES DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES « AGES »	20
ARTICLE 1.2.4.1. CONGE DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES « AGES ».....	20
ARTICLE 1.2.4.2. CONGES ALLONGES DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES « AGES ».....	22
ARTICLE 1.2.4.3. CONGE DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES « AGES » DANS LE CADRE D'UN PROJET PROFESSIONNEL EXTERNE	24
ARTICLE 1.2.4.4. L'ACCOMPAGNEMENT DES CONGES DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES « AGES ».....	24
ARTICLE 2 - MESURES DESTINEES A FAVORISER L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIES « AGES » ET LA PREVENTION DE LA PENIBILITE	25
ARTICLE 2.1. POURSUIVRE LES DEMARCHES D'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ...	26
ARTICLE 2.1.1. POURSUIVRE LES ACTIONS POUR DIMINUER LA CHARGE PHYSIQUE.....	26
ARTICLE 2.1.2. POURSUITE DES ACTIONS POUR DIMINUER LES CHARGES COGNITIVES ET MENTALES.....	27

ARTICLE 2.2. AMELIORER LES ACTIVITES POUR DEVELOPPER DES POSTES « LEGERS » ET ADAPTES	27
ARTICLE 2.3. ASSOCIER LES SALARIES « AGES » AUX ACTIONS D'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL	28
ARTICLE 2.4. FAVORISER LE BIEN-ETRE AU TRAVAIL ET LA PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX	28
CHAPITRE 4 : TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES AUX JEUNES SALARIES	30
ARTICLE 1 - DEFINITION DES COMPETENCES CLES	30
ARTICLE 2 - TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES DANS LE CADRE DES FILIERES, DES METIERS, ET DE LA DEMARCHE D'EXPERTISE	30
ARTICLE 2.1. LA DEMARCHE FILIERE ET LA LABELLISATION DES CURSUS DE FORMATION DES METIERS	30
ARTICLE 2.2. LA DEMARCHE EXPERTISE	31
ARTICLE 2.3. FORMATEURS	32
ARTICLE 3 - TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES DANS LE CADRE DES ACTIONS DE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL ENTRE LES COLLABORATEURS	32
ARTICLE 3.1. LE REFERENT	32
ARTICLE 3.2. LE « MENTORING »	33
ARTICLE 3.3. LE GROUPE D'ECHANGES DE PRATIQUES	33
CHAPITRE 5 : L'EGALITE DES CHANCES, FONDEMENT DE L'ACCES A L'EMPLOI ET A L'INSERTION	34
ARTICLE 1 - DEVELOPPER LA DIVERSITE DES RECRUTEMENTS	34
ARTICLE 2 - GARANTIR L'EGALITE DES CHANCES DANS L'ACCES A L'EMPLOI	35
ARTICLE 3 - GARANTIR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS L'ACCES A L'EMPLOI ET RENFORCER LA POLITIQUE DE FEMINISATION DE L'EMPLOI	35
CHAPITRE 6 : MOBILISATION DES OUTILS EXISTANTS PERMETTANT DE LEVER LES FREINS MATERIELS A L'ACCES A L'EMPLOI	37
ARTICLE 1 - LE DEVELOPPEMENT DE SERVICES D'ENTREPRISE EN LIEN AVEC LES BESOINS DES SALARIES	37
ARTICLE 2 - LE TELETRAVAIL	38
CHAPITRE 7 : MISE EN ŒUVRE ET SUIVI TRIENNAL DU CONTRAT DE GENERATION PCA	39
ARTICLE 1 - DOCUMENT D'EVALUATION DE LA MISE EN ŒUVRE DU CONTRAT DE GENERATION	39
ARTICLE 2 - SUIVI DES MESURES CONTENUES DANS L'ANNEXE PORTANT SUR LE CONTRAT DE GENERATION DE PCA	39
ARTICLE 3 - SUIVI DU CONTRAT DE GENERATION AU SEIN DE L'ETABLISSEMENT	40
ARTICLE 4 - DEPOT	40

AN
CC
SU
FD
3

PREAMBULE

Le Contrat de Génération Peugeot Citroën Automobiles

La gestion de l'emploi et des compétences chez Peugeot Citroën Automobiles traduit l'ambition d'efficacité opérationnelle et de développement responsable de l'entreprise. Elle prend spécifiquement en compte les priorités en matière d'égalité des chances, de diversité et de conditions de travail adaptées. Le Contrat de Génération PCA présente l'opportunité de mobiliser, à nouveau, les politiques RH et les outils de gestion vers des engagements intergénérationnels ambitieux et adaptés au contexte de l'entreprise.

Le Contrat de Génération PCA se substitue à l'accord d'entreprise sur l'emploi et la motivation des seniors arrivé à son terme triennal en avril 2013. Il est rédigé en application et conformément aux dispositions de la loi du 1^{er} mars 2013 portant création du Contrat de Génération et de l'accord national du 12 juillet 2013 relatif au Contrat de Génération dans la Métallurgie. Néanmoins, compte tenu de la situation économique de Peugeot Citroën Automobiles et de sa pyramide des âges, certaines priorités fixées dans l'accord de branche sont aménagées.

Par ailleurs, les évolutions législatives à venir concernant la réforme des retraites et notamment le projet gouvernemental évoqué de création d'un « compte personnel de prévention de la pénibilité » viendront s'intégrer, suivant des modalités à définir, dans les mesures décrites dans le chapitre 3 du présent accord sur les engagements relatifs aux salariés « âgés ».

Préalablement aux réunions de négociation portant sur le Contrat de Génération PCA, les organisations syndicales ont partagé avec la Direction, le 25 juin 2013, un diagnostic intergénérationnel. Au terme de cette réunion, le diagnostic a été remis aux organisations syndicales et à la DIRECCTE des Yvelines. Une fiche 1, jointe à la présente annexe, précise le contenu de ce diagnostic et fera l'objet d'un dépôt auprès de l'Administration du travail en même temps que l'accord sur le Nouveau Contrat Social et la présente annexe relative au Contrat de Génération de PCA.

Le diagnostic a porté sur :

- La pyramide des âges.
- Les caractéristiques des salariés « âgés » et des jeunes salariés, ainsi que leur évolution dans l'entreprise durant les trois dernières années (2010, 2011 et 2012).
- Les prévisions de départ à la retraite et de recrutement.
- La liste des compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour l'entreprise (« compétences clés »).
- Les facteurs de stress professionnel évalués par tranches d'âges par le Dispositif d'Evaluation et de Suivi du Stress Professionnel (DESSP) dont la méthode et la démarche ont été convenues par accord d'entreprise du 12 octobre 2009.

Ce diagnostic a été précédé, le 5 juin 2013 d'un bilan de l'accord du 12 janvier 2010 en faveur de l'emploi et de la motivation des seniors. Ce diagnostic a été réalisé en présence des organisations syndicales signataires de l'accord. Il sera également décrit dans une fiche 2 jointe à la présente annexe car il permet d'objectiver la situation de l'entreprise au regard de l'emploi des salariés « âgés ».

Les objectifs de la loi du 1^{er} mars 2013 portant sur le Contrat de Génération sont d'améliorer l'accès des jeunes à un emploi en CDI, de maintenir et de développer l'emploi des salariés « âgés » et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Les objectifs quantitatifs et qualitatifs que Peugeot Citroën Automobiles prendra dans ce cadre nécessitent de définir les tranches d'âges auxquelles ils s'appliqueront. Compte tenu de la structure de la pyramide des âges de Peugeot Citroën Automobiles, les tranches d'âges retenues sont les suivantes :

- sont considérés comme des salariés jeunes, les salariés « âgés » de moins de 30 ans,
- sont considérés comme des salariés « âgés », les salariés âgés de 50 ans et plus.

Les dispositions décrites ci-dessous et relatives au Contrat de Génération de Peugeot Citroën Automobiles : « Insérer professionnellement les jeunes dans l'entreprise et maintenir de façon adaptée l'emploi des seniors » constituent une des 4 annexes indissociables de l'accord sur le « Nouveau Contrat Social » de Peugeot Citroën Automobiles.

Les parties reconnaissent que l'accord sur le « Nouveau Contrat Social » de Peugeot Citroën Automobiles et ses 4 annexes constituent un ensemble conventionnel unique et équilibré, en particulier dans les contreparties industrielles et sociales.

Chapitre 1 : Objectifs chiffrés en matière de recrutement de jeunes salariés et de salariés « âgés »

Le Contrat de Génération PCA est construit sur deux piliers :

- le maintien dans l'emploi des salariés « âgés » et l'aménagement possible de leur temps de travail,
- la réactivation de « l'emploi jeune » pour préserver l'avenir.

L'articulation de ces deux engagements, associée à la situation de Peugeot Citroën Automobiles, a permis de définir des objectifs en faveur de l'emploi, notamment en faveur du recrutement en alternance.

L'engagement de recrutement de jeunes en alternance permet de préparer le renouvellement des générations et d'envisager des recrutements en CDI dès lors que l'entreprise retrouvera son équilibre (Résultat Opérationnel Courant de la Division Automobiles positif).

Article 1 - Recrutement en alternance

Dans le chapitre 3 de la présente annexe, un dispositif de maintien dans l'emploi des salariés « âgés » est organisé pour la période 2014-2016.

Pendant cette période, Peugeot Citroën Automobiles s'engage à accompagner l'intégration d'un salarié dans le dispositif de maintien dans l'emploi des salariés « âgés » d'une embauche, dans le cadre d'un des contrats en alternance suivant : contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, contrat de Volontariat International en Entreprise ou Convention Industrielle de Formation par la Recherche (CIFRE). Le recours aux stagiaires n'est pas inclus dans cet accompagnement et s'ajoute à cet engagement (cf. article 2).

L'accompagnement s'opérera à hauteur d'un jeune embauché en alternance pour un salarié « âgé » maintenu dans l'emploi. Il constitue ainsi les engagements annuels de Peugeot Citroën Automobiles, dans le cadre du Contrat de Génération PCA 2014-2016.

La nature du contrat retenu (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, ...) sera déterminée en fonction de la mission à accomplir.

Cet accompagnement de toute adhésion à un dispositif de maintien dans l'emploi des salariés « âgés » par l'embauche d'un jeune alternant s'appréciera au niveau de l'entreprise.

Dans le cadre du suivi annuel du Contrat de Génération, il sera détaillé :

- Le nombre de salariés, en alternance ou assimilés, embauchés.
- Les types de contrat en alternance.
- Le site et la Direction où a eu lieu le recrutement en alternance.

Ainsi, le Contrat de Génération PCA permettra l'insertion professionnelle par « l'Alternance » (apprentissage, contrats de professionnalisation, VIE et CIFRE) d'au moins 2.000 jeunes au sein de PCA dans les deux années à venir, pour préparer le renouvellement des générations dès que le Groupe pourra réembaucher et maintenir le niveau d'excellence de ses compétences et de ses métiers pour l'avenir.

Article 2 - Recours aux stages en entreprise

Peugeot Citroën Automobiles va poursuivre en 2014 et 2015 une politique ambitieuse de partenariat avec le milieu scolaire et universitaire en poursuivant l'intégration d'étudiants de plus de 16 ans. Ainsi, 800 stagiaires en 2014 et 1.200 en 2015 devraient donner une traduction concrète à leurs apprentissages théoriques par la réalisation d'un stage en entreprise.

L'ensemble des métiers au sein de l'ensemble des Directions de Peugeot Citroën Automobiles sera concerné.

Pour 2016, le volume de stages en entreprise sera fixé dans le courant de l'année 2015.

Chaque stagiaire est accompagné d'un tuteur.

Article 3 - Recrutement en CDI

Dès la mise en place du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences, une évaluation du nombre de recrutements prévisionnels en CDI pour l'année 2014, sera, autant que faire ce peu, établie.

Dès la fin du Plan de Départ Volontaire pour les effectifs de structure et du Plan de Sauvegarde de l'Emploi sur les sites de Rennes et d'Aulnay-Sous-Bois, la réunion de l'Observatoire des Métiers et des Compétences permettra de définir les perspectives de recrutements éventuels pour 2014.

Les parties reconnaissent l'intérêt d'orienter principalement les jeunes en alternance vers les métiers en tension, et les filières d'avenir.

En conséquence :

- Lorsqu'une reprise d'activité avec un retour à l'équilibre économique (Résultat Opérationnel Courant de l'Automobile positif) est constatée sur la période 2014-2016, les embauches en CDI seront réactivées.

PCA s'engage dans ce cas de figure à rechercher préalablement des candidatures au sein des alternants sortant de la filière concernée, ou d'anciens alternants, et à embaucher parmi eux en CDI un taux supérieur à 25 % des recrutements dans la filière.

AW
CC
ED

- Avant même le retour à l'équilibre, des recrutements en CDI peuvent néanmoins intervenir dans la période 2014-2016. Dès lors que des profils de jeunes en alternance présents dans l'entreprise correspondent aux postes ouverts aux recrutements, la priorité sera donnée à ces alternants.

Dans ce cas de figure, la proportion du recrutement d'alternants (ou d'anciens alternants) sera supérieure à 25 % des recrutements dans la filière.

Dès la mise en place du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences, une évaluation du nombre de recrutements prévisionnels en CDI, pour l'année 2014, sera établie.

W
CC
8
SW
FD

Chapitre 2 : Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes salariés

Article 1 - Parcours d'intégration dans l'entreprise

Le parcours d'intégration d'un jeune salarié dans l'entreprise s'inscrit dans la démarche générale d'intégration des nouveaux embauchés. Ce parcours est conduit par trois acteurs.

✦ L'accueil par le service Ressources Humaines de la Direction

Le jour de son arrivée dans l'entreprise, le service Ressources Humaines de la Direction d'affectation accueille le nouveau salarié et finalise avec lui les éléments nécessaires à son embauche définitive, notamment l'organisation de la visite médicale.

✦ L'accueil par le site

Chaque nouvel embauché CDD ou CDI bénéficie également d'un accueil au sein de l'établissement sur lequel il est affecté. Cet accueil est organisé par les Ressources Humaines de l'établissement. Il permet d'évoquer les règles de sécurité, les spécificités de l'établissement, le fonctionnement au quotidien du site, son règlement intérieur et le règlement informatique.

A cette occasion, un livret d'accueil, qui peut prendre une forme électronique et notamment un lien via intranet, est remis systématiquement au salarié et une visite des locaux est organisée.

✦ L'accueil par le manager

Avant l'arrivée du nouvel embauché, le manager organise son parcours d'intégration en liaison avec son métier et son environnement de travail. Dans le cadre de la labellisation de l'offre de formation des métiers, chaque métier a défini le parcours d'intégration pour les nouveaux arrivants dans le métier.

A l'arrivée du nouvel embauché, le manager assure l'accueil dans les équipes et supervise l'ensemble des formalités relatives à la sécurité.

Au cours des premiers jours, le manager inscrit le nouveau salarié dans le cursus d'intégration métier et analyse, avec lui, ses éventuels besoins de formation spécifiques supplémentaires.

Article 2 - Désignation d'un référent

Dans le cadre du Contrat de Génération PCA, il est pris l'engagement de désigner un référent pour chaque salarié embauché en CDI de moins de 30 ans ou en contrat en alternance.

Le référent entretient avec le salarié embauché de moins de 30 ans une relation individualisée et formalisée afin de faciliter l'apprentissage progressif du savoir-faire métier (en particulier pour l'apprentissage de savoirs ou savoir-faire issus de l'expérience qui ne sont pas ou peu formalisés).

Le rôle du référent comprend à la fois une fonction d'aide à l'intégration (encourager, sécuriser, informer, conseiller...) et une fonction de formation (guider, montrer, contrôler, évaluer...).

Le référent définit les actions de développement à mettre en œuvre par le salarié embauché de moins de 30 ans, selon la cible à atteindre en termes de compétences. Cette cible de compétences est définie par le manager. Le référent aide le salarié à préparer le planning des activités à réaliser et lui fournit les moyens nécessaires. Il montre les pratiques sur des cas concrets, met le salarié en situation et l'aide à vérifier la qualité de ses livrables dans le respect des référentiels. Enfin, il participe en lien avec le manager à l'évaluation des connaissances et compétences acquises par le salarié embauché.

Acteur dans la transmission des savoirs et des compétences, la mission du référent est intégrée dans sa charge de travail et dans les compétences qu'il valorisera en fin d'année lors de l'Entretien Individuel.

La durée de la relation entre le référent et le salarié nouvellement embauché de moins de 30 ans est fixée à 1 an.

Lorsqu'un tuteur ou un maître d'apprentissage est désigné pour accompagner un jeune dans le cadre d'un contrat en alternance, il assure le rôle de référent.

Cette démarche de référent/tutorat est systématique pour les contrats d'apprentissage. Elle s'étendra progressivement à tous les nouveaux embauchés en CDI et aux contrats de professionnalisation en 2014 pour atteindre 100 % en 2016.

Article 3 - Bilan du parcours d'intégration

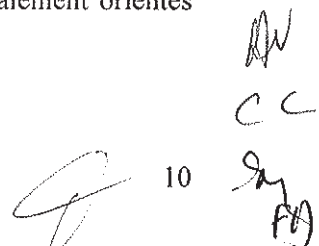
Le bilan du parcours d'intégration du jeune embauché est réalisé par le manager en lien avec le tuteur ou référent à l'issue de la période d'essai et lors du premier Entretien Individuel.

En 2014, ce bilan sera formalisé dans l'espace réservé aux commentaires sur la maîtrise technique de la fonction. A partir de la campagne 2015, le formulaire de l'Entretien Individuel sera adapté pour intégrer ce bilan du parcours d'intégration et assurer la traçabilité de la réalisation à 100 % des bilans.

Article 4 - Modalités d'accès des jeunes salariés au plan de formation

Les salariés jeunes bénéficient d'une durée de formation supérieure à la moyenne de l'ensemble des autres tranches d'âges. A titre d'exemple, en 2012, les jeunes de moins de 30 ans ont bénéficié d'une moyenne annuelle de 27 heures de formation contre 19 heures, en moyenne annuelle, pour toutes les autres tranches d'âges.

Cette tendance est identique en 2013. Les salariés de moins de 30 ans sont principalement orientés vers des formations sur les bases techniques de leur métier.



Peugeot Citroën Automobiles s'engage, pour les jeunes de moins de 30 ans, dans le cadre des 3 années d'application du Contrat de Génération à prévoir un volume de formation supérieur en nombre d'heures à la moyenne toutes classes d'âges. 20 % du plan de formation sera consacré aux formations à destination des salariés de moins de 30 ans. Ces formations seront notamment axées sur l'acquisition des connaissances de base techniques de leur métier.

AN
CC
S
HD

Chapitre 3 : Engagements relatifs aux salariés « âgés »

Article 1 - Dispositif de maintien dans l'emploi des salariés « âgés »

Article 1.1. Maintien dans l'emploi des salariés « âgés » dans le cadre de la Gestion Individuelle des Emplois et des Compétences

Les parties signataires de l'accord sur le « Nouveau Contrat Social » de Peugeot Citroën Automobiles conviennent que l'ensemble des outils de gestion décrits dans le chapitre I de l'annexe 2 relatif à « l'anticipation des transformations par la nouvelle Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) : « Sécuriser l'emploi et les compétences » sont déployés sans distinction d'âge auprès de l'ensemble des salariés.

En outre, les parties signataires de l'accord précité soulignent l'importance d'aider les salariés à définir et à élaborer leur parcours professionnel tout au long de leur carrière.

Certains engagements, issus de l'accord en faveur de l'emploi et de la motivation des seniors (dorénavant sans effet), sont repris dans le cadre du Contrat de Génération PCA. Il s'agit des mesures suivantes :

- ✦ L'entretien annuel individuel avec un point sur l'orientation professionnelle au moins tous les 10 ans

Au moins tous les 10 ans d'activité professionnelle et/ou à la demande du salarié, l'Entretien Individuel est l'occasion d'un bilan professionnel personnel approfondi, afin d'aborder les questions d'orientation professionnelle. Ce bilan s'appuie sur le parcours professionnel effectué, avec un récapitulatif des postes occupés. Ce bilan est préparé par le manager avec le concours de la fonction RH pour envisager les possibilités d'orientation de carrière, de mobilité professionnelle, de participation éventuellement à des actions de tutorat, de référent, de formation, de bilan professionnel ou de bilan de compétences.

Le résultat de ces échanges se matérialise par une fiche d'orientation de carrière associée à l'Entretien Individuel. Sous réserve de l'accord du salarié Cadre ou TAM, les commentaires résultant de cet entretien sont intégrés, en lieu et place de la fiche d'orientation de carrière, dans les onglets mobilité géographique et fonctionnelle de l'Entretien Individuel.

Dans ce cadre, le salarié « âgé » pourra également bénéficier de la réalisation de ce bilan professionnel personnel 10 ans avant sa fin de carrière. Ce bilan a pour objectif de déterminer, au plus tôt, la meilleure orientation à mettre en œuvre en fonction de son profil et de ses souhaits, en recherchant la meilleure adéquation avec les besoins de l'entreprise et en structurant un parcours de carrière.

A l'horizon de 2016, tous les salariés « âgés » de 50 ans et plus auront bénéficié d'un Entretien Individuel associé à un bilan professionnel personnel.

✦ La formation professionnelle comme vecteur du maintien de l'employabilité des salariés « âgés »

Dans le cadre de la période triennale du Contrat de Génération, Peugeot Citroën Automobiles prend des engagements dans le cadre :

- De l'accès aux formations

L'égalité de traitement dans l'accès à la formation entre salariés de 50 ans et plus et les autres catégories d'âges est garantie. Dans cet esprit, les salariés « âgés » bénéficient de la même offre de formation que les autres tranches d'âges de façon à enrichir les échanges inter-générationnels en cours de formation (recours aux expériences vécues, « tutorat inversé » pour certaines formations techniques constituées de groupes mélangés juniors/seniors).

Le suivi de cet engagement est réalisé, annuellement, dans le cadre de l'analyse des volumes annuels de formation par tranches d'âges, par site et pour l'ensemble des sites de Peugeot Citroën Automobiles. Ces éléments seront communiqués aux commissions « formation » et « Diversité – Egalités des chances » des Comités d'Etablissement.

- Des périodes de professionnalisation

Un effort particulier sera porté afin d'orienter le salarié de 50 ans et plus qui en a besoin, vers une période de professionnalisation pour renforcer sa qualification, favorisant ainsi son adaptation au changement, la progression de ses compétences et son maintien dans l'emploi. Le nombre total de périodes de professionnalisation pour les salariés de 50 ans et plus sera suivi annuellement.

- De l'accès à la certification professionnelle

Conformément à l'accord national de la Métallurgie du 4 décembre 2009, l'accès des salariés « âgés » à une certification professionnelle (titres ou diplômes à finalités professionnelle, Certificats de Qualification Paritaires de la Métallurgie -CQPM-, Certificats de Qualification Paritaire Interbranche ...), constitue l'un des moyens permettant aux intéressés un nouvel élan dans leur parcours professionnel.

L'indicateur retenu pour évaluer la mesure est le pourcentage de salariés « âgés » de 50 ans et plus accédant à la certification professionnelle par voie d'actions de formation ou de VAE financées par l'OPCAIM et cela en comparaison avec les autres tranches d'âges.

Article 1.2. Maintien dans l'emploi des salariés « âgés » dans le cadre du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences

Le maintien dans l'emploi des salariés « âgés » est une priorité pour le Groupe PSA Peugeot Citroën qui s'est engagé, depuis plusieurs années, dans une démarche volontaire concernant l'amélioration des conditions d'emploi des salariés des tranches d'âges supérieures.

Peugeot Citroën Automobiles organise pendant une période de 3 ans (2014-2016), grâce aux mesures décrites ci-dessous, la mise en œuvre d'un dispositif innovant de maintien dans l'emploi des salariés « âgés » et d'aménagements de fin de carrière.

AW
CC
CA
FD

Ces dispositifs sont organisés pour permettre un maintien dans l'emploi jusqu'à la possibilité ouverte au salarié de faire liquider une retraite à taux plein. Si des évolutions législatives devaient intervenir sur les conditions d'accès à une retraite à taux plein (âge ou durée de cotisations), les parties signataires du présent accord sur le « Nouveau Contrat Social » se rencontreraient pour évoquer les modalités de raccordement avec les nouvelles dispositions légales. En tout état de cause, l'entrée en vigueur éventuelle de nouvelles règles n'aura pas d'impact pour les salariés.

Article 1.2.1. Conditions de mise en œuvre des mesures de maintien dans l'emploi des salariés « âgés » dans le cadre du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences

Les mesures de ce dispositif de maintien dans l'emploi des salariés « âgés » et d'aménagement de fin de carrière seront mises en œuvre dans les conditions prévues au chapitre 2 relatif au Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétence de l'annexe 2 sur l'anticipation des transformations par la nouvelle Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) : « Sécuriser l'emploi et les compétences » précité dans le cadre du Dispositif d'Adaptation des Emplois et des Compétences.

De même, le programme d'insertion professionnelle de plus de jeunes 2.000 jeunes par l'alternance (apprentissage, contrat de professionnalisation, VIE et CIFRE) dans l'entreprise est précisé dans le chapitre 2 de l'annexe 2 précitée. Il détaille le nombre, les filières et les métiers concernés, la répartition par site ainsi que le calendrier et les modalités associées.

La mise en œuvre du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences nécessitera l'organisation d'un processus de consultation du Comité Central d'Entreprise sur la base des dispositions de l'article L.2323-15 et des articles L.2323-30 et suivants du Code du travail, la consultation portant à la fois sur le projet de réduction d'effectifs et sur les modalités de mise en œuvre.

Selon les dispositions légales et conformément aux dispositions de l'article 3 du chapitre 3 de l'annexe 1 sur « le renforcement du dialogue social au cœur de la stratégie de redressement : *la cohésion pour partager la vision, les enjeux et les projets de l'entreprise* », l'information et la consultation du Comité Central d'Entreprise seront organisées dans le cadre maximum de deux réunions puisque les mesures de maintien dans l'emploi des salariés « âgés », présentes dans le Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences, sont issues du présent accord et sont activées sur la base du volontariat. Ces réunions se tiendront dans les délais légaux.

Article 1.2.2. Salariés éligibles

Les salariés « âgés » appartenant à un métier sensible et à l'équilibre au sens de la définition donnée annuellement par l'Observatoire des Métiers et des Compétences sont éligibles aux mesures décrites ci-dessous sur la base d'un simple volontariat.

Seuls les salariés « âgés » appartenant à un métier en tension et à la filière management (désignés comme « Cadres Dirigeants », « Cadres Supérieurs » et Cadres intégrés à la filière management) ne sont pas éligibles aux mesures décrites.

Les mesures décrites ci-dessous sont basées sur un principe de volontariat du salarié. En conséquence, il n'est pas possible de définir des objectifs chiffrés. Néanmoins, le nombre de salariés « âgés » adhérant à ces différentes mesures sera suivi annuellement pendant la durée d'application du Contrat de Génération PCA.

Les salariés travaillant déjà à temps partiel pour convenances personnelles, en reprise thérapeutique ou en invalidité 1^{ère} catégorie peuvent bénéficier, suivant la classification de leur métier, aux mesures décrites aux articles 1.2.3 et 1.2.4.

Dans le cadre du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences, les salariés appartenant à un métier sensible ou à l'équilibre sont éligibles aux mesures décrites ci-dessous. Par expérience, les ouvriers OPUEP ont de façon constante été qualifiés par l'Observatoire des Métiers et des Compétences de métier sensible ou à l'équilibre.

Article 1.2.3. Dispositifs de maintien dans l'emploi des salariés « âgés »

Les mesures décrites ci-dessous permettent au salarié d'aménager l'exercice de son activité professionnelle jusqu'à la possibilité de faire liquider une retraite à taux plein dans le cadre de l'article L. 1237-9 du Code du travail.

A l'issue des mesures décrites, les salariés font liquider un avantage retraite à taux plein et perçoivent :

- Les éléments du solde du contrat calculés prorata temporis (salaire, congés).
- Une Indemnité de Départ Volontaire en Retraite calculée selon le montant le plus favorable entre l'accord de convergence des statuts de 1998, l'accord salarial de 2004 et les barèmes de la Métallurgie. Ces barèmes sont en lecture directe en fiche 3.

La rupture du contrat de travail permet à son bénéficiaire de procéder à un déblocage anticipé de son Plan d'Epargne d'Entreprise.

Article 1.2.3.1. Temps partiel de fin de carrière

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

✦ Salariés éligibles

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

- remplir les conditions d'âge et de trimestres pour pouvoir faire liquider une retraite à taux plein deux ans après le début du temps partiel de fin de carrière,
- avoir 5 ans d'ancienneté dans le Groupe.

Le salarié qui adhère au dispositif de temps partiel fin de carrière apporte la preuve qu'il peut faire liquider une retraite à taux plein dans les délais requis et s'engage à faire effectivement liquider sa retraite à l'issue de son temps partiel. Cet engagement est inscrit dans l'avenant au contrat de travail fixant les modalités d'organisation du temps de travail.

✦ Organisation du temps de travail

Il sera proposé au salarié à temps complet de bénéficier d'un travail à temps partiel de 80 % en moyenne.

Les salariés qui travaillent déjà à 80 % en moyenne dans le cadre d'un aménagement du temps de travail pour convenances personnelles, dans le cadre d'une reprise thérapeutique ou en invalidité 1^{ère} catégorie seront éligibles à cette mesure. Il leur sera proposé la signature d'un nouvel avenant à leur contrat de travail.

Cette nouvelle organisation de travail pourra être mise en œuvre sous la forme d'une répartition en 2 périodes :

- une période à temps plein
- une période sans activité

Dans ce cas, la rémunération, calculée au prorata du temps de travail, sera lissée sur les deux périodes.

✦ Mesures d'accompagnement

Sous réserve de la liquidation effective de la retraite à l'issue du temps partiel, une aide compensatrice se déclinera sous la forme :

- D'une indemnité mensuelle compensatrice représentant 5 % du salaire brut de référence des 12 mois précédant le passage à temps partiel. Elle sera versée pendant la durée du temps partiel et soumise aux cotisations en vigueur et imposable.
- De la prise en charge par l'entreprise du maintien des cotisations d'assurance vieillesse, des régimes AGIRC et ARRCO et du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies (retraite supplémentaire PSA) sur la partie du salaire reconstituée à temps plein. La prise en charge concernera la part des cotisations employeur et salarié.
- A l'issue de cette période, l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite versée sera calculée sur la base de la rémunération perçue au titre des 12 derniers mois d'activité à temps plein.

Article 1.2.3.2. Mobilité volontaire sécurisée préalablement à la liquidation d'une retraite à taux plein

- Conditions

La période de mobilité volontaire sécurisée permet à un salarié « âgé » de travailler chez un autre employeur sans qu'il soit tenu de rompre son contrat de travail le liant à Peugeot Citroën Automobiles. Pendant cette période, le contrat de travail Peugeot Citroën Automobiles est suspendu.

Le salarié « âgé » pourra choisir la mobilité volontaire sécurisée comme une période transitoire avant la liquidation d'une retraite à taux plein dans les 24 mois maximum suivant l'entrée en mobilité volontaire. Le salarié devra apporter les justificatifs permettant de montrer qu'il pourra faire effectivement liquider une retraite à taux plein à l'issue de la période de mobilité volontaire sécurisée.

Il sera acté dans l'avenant de suspension du contrat de travail que le salarié entend faire liquider une retraite à taux plein à l'issue de la période de mobilité volontaire sécurisée.

Le salarié devra formuler la demande de mobilité volontaire sécurisée au moins un mois avant la date prévisionnelle de son départ. Il devra apporter les justificatifs relatifs à la possibilité de faire liquider une retraite à taux plein au terme de la période de mobilité volontaire sécurisée.

Il informera Peugeot Citroën Automobiles si l'entreprise dans laquelle il souhaite travailler est une entreprise concurrente.

Pendant la durée de la période de mobilité volontaire sécurisée, le salarié restera tenu à l'obligation légale de loyauté vis-à-vis de Peugeot Citroën Automobiles.

- Retour anticipé

Un salarié qui justifiera une demande de retour anticipé, retrouvera, dans un délai de 2 mois suivant la date de la demande de retour, son emploi antérieur ou un emploi similaire de même catégorie.

La demande de retour anticipé pourrait être justifiée, notamment par une situation de surendettement, un accident de la vie ou une évolution dans la situation de la famille.

- Fin de la période de mobilité volontaire sécurisée

Le gestionnaire RH adressera un courrier au salarié deux mois avant la fin de la période de mobilité externe sécurisée, pour envisager avec lui les conditions de la liquidation de sa retraite à taux plein.

L'ancienneté acquise pendant la période de mobilité volontaire sécurisée sera prise en compte dans l'ancienneté pour le calcul du montant de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite versée à l'issue de la période de mobilité volontaire sécurisée.

- 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 Peugeot Citroën Automobiles est suspendue.

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

Afin d'éviter toute interruption de couverture, il recevra à son domicile une proposition d'affiliation au contrat facultatif « maintien de garanties » afin de lui permettre de conserver sans participation de l'employeur les mêmes remboursements que ceux du contrat Vitali actifs.

AW
CC
SM
FD
17

De même pour la prévoyance, le salarié pourra demander à bénéficier, sans participation de l'employeur, de la même couverture pendant une durée maximale de 12 mois en renvoyant à son gestionnaire RH le questionnaire d'adhésion au contrat de prévoyance qui lui sera fourni.

Les possibilités de maintien du régime « Vitali Santé » et du régime de prévoyance seront rappelées au salarié dans l'avenant de suspension de son contrat de travail.

Article 1.2.3.3. La dispense d'activité préalablement à la liquidation d'une retraite à taux plein

La dispense d'activité est une période pendant laquelle le salarié est dispensé de réaliser ses missions professionnelles habituelles. Elle peut être mise en œuvre uniquement pour les salariés « âgés » souhaitant cesser leur activité professionnelle 6 mois maximum avant la liquidation de leur retraite à taux plein.

Le salarié doit apporter les justificatifs relatifs à la possibilité de faire liquider une retraite à taux plein au terme de la période de 6 mois de dispense d'activité.

Une durée de dispense d'activité plus longue est prévue aux articles 1.2.4 et suivants, dès lors qu'elle est combinée avec d'autres mesures prévues dans le cadre des aménagements de fin de carrière.

- Modalités de mise en œuvre

L'employeur et le salarié signent un avenant de suspension au contrat de travail.

Cet avenant prévoit, notamment :

- Un principe de dispense d'activité professionnelle,
- La durée de cette dispense d'activité de 6 mois maximum,
- Les modalités du départ en retraite au terme de l'avenant de suspension.

Le contrat de travail n'étant pas rompu, le salarié reste inscrit aux effectifs de Peugeot Citroën Automobiles. Il participe aux élections professionnelles et continue à bénéficier de l'ensemble du régime conventionnel applicable dans l'entreprise (y compris prestations du Comité d'Etablissement).

Le dispositif peut prévoir des périodes de reprise d'activité sur la base du volontariat, pendant la période de suspension du contrat de travail PCA. Ces périodes d'activité peuvent être valorisées au titre de la transmission des savoirs et des compétences, du coaching (développement personnel), du tutorat, de l'accompagnement des jeunes. Des périodes de reprise d'activité peuvent également être proposées à des salariés en lien avec leurs compétences particulières, notamment dans le cadre des projets.

- Durée de la suspension du contrat de travail PCA

La durée de la suspension du contrat de travail PCA est de 6 mois maximum. Cette durée doit permettre au salarié de faire le raccordement avec la possibilité de faire liquider une retraite à taux plein.

La période de dispense d'activité sera prise en compte dans l'ancienneté pour le calcul du montant de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite versée à l'issue de la période de dispense d'activité.

Un salarié qui justifiera une demande de retour anticipé (ex : diminution importante des ressources du foyer) retrouvera, dans un délai de 2 mois suivant la date de la demande de retour, son emploi antérieur ou un emploi similaire de même catégorie.

▪ Rémunération de la période de suspension du contrat de travail

Pendant la période de suspension de son contrat de travail, le salarié perçoit une rémunération, sous forme d'une garantie de ressources, égale à 70 % de la rémunération brute moyenne de référence des 12 mois précédant le début de la dispense d'activité. Elle sera versée mensuellement à l'échéance normale de paie et donnera lieu à l'établissement d'un bulletin de salaire.

S'agissant d'un salaire, cette rémunération est soumise aux cotisations de Sécurité Sociale et à l'impôt sur le revenu.

Pour compenser la durée de la négociation de l'accord portant sur le Nouveau Contrat Social de Peugeot Citroën Automobiles, et permettre au salarié éligible à la dispense d'activité, (à condition qu'il puisse pouvant faire valoir ses droits à une retraite à taux plein d'ici au 30 juin 2014), à titre dérogatoire et provisoire, il est précisé qu'une indemnité supplémentaire de 20 % du montant de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite à taux plein, (avec également un minimum d'un mois de salaire de référence) sera versée à l'entrée dans le dispositif de dispense d'activité. Ce versement ne sera accordé qu'à ce seul ensemble de salariés pouvant faire valoir leurs droits à une retraite au 30 juin 2014.

▪ Statut du salarié

Le salarié continue à cotiser sur la base d'une rémunération réduite, notamment aux régimes de retraite de la Sécurité Sociale, de l'AGIRC et de l'ARRCO et à la retraite PSA à cotisations définies.

Peugeot Citroën Automobiles prendra en charge, durant cette période, sur la base d'un salaire reconstitué, les cotisations patronales et salariales :

- du régime d'assurance vieillesse de la Sécurité Sociale,
- des régimes de retraite AGIRC et ARRCO,
- du régime de retraite PSA à cotisations définies.

Par ailleurs, le salarié continuera à bénéficier :

- du régime de complémentaire santé et du régime de prévoyance,
- des prestations du Comité d'Etablissement,
- de l'avantage VCG. Il bénéficiera de cet avantage à vie et de la carte de retraité dès lors qu'il aura fait liquider sa retraite à taux plein à l'issue de la période de dispense d'activité.

Le salarié n'acquiert pas de droit à congés payés ni à RTT.

AW
CC
FD

Article 1.2.4. Les mesures combinées d'aménagement des fins de carrière : les congés de maintien dans l'emploi des salariés « âgés »

Le dispositif de maintien dans l'emploi des salariés « âgés », permet l'aménagement de la fin de carrière par combinaison des mesures de travail à temps partiel, de mobilité volontaire sécurisée et de dispense totale d'activité.

L'aménagement de la fin de carrière des salariés « âgés » doit être lié à celle de la diversité des âges au sein des équipes, cela passant par l'intégration professionnelle de jeunes dans une approche globale de la gestion de l'emploi et des carrières.

Il s'agit par ces mesures combinées, notamment les aménagements du temps de travail, d'anticiper les évolutions démographiques et de préparer le renouvellement des générations en favorisant la transmission des savoirs, notamment par le tutorat.

Le développement des transmissions intergénérationnelles doit être développé, pour la conservation et le développement des compétences clés de l'entreprise. Il constitue également une source de motivation pour tous les salariés.

Les mesures d'aménagement des fins de carrière sont organisées afin d'assurer une transition professionnelle vers la retraite, en prenant en compte, si nécessaire, les contraintes de pénibilité tout en assurant un dispositif d'indemnisation simple et lisible.

De par la nature industrielle de l'activité de l'entreprise, les régimes de travail en équipes alternés (doublage, triplage, régimes de fin de semaine) ou le travail en équipe de nuit sont ceux qui exposent principalement les salariés à la pénibilité. Le travail en équipe alternée ou de nuit associé, l'un comme l'autre, à une durée d'exposition de 17 ans est pris en compte pour aménager les durées de ces différentes combinaisons.

Les combinaisons présentées ci-dessous permettent aux salariés éligibles de définir, avec Peugeot Citroën Automobiles, une nouvelle manière d'organiser leur temps de travail avant la liquidation d'une retraite à taux plein dans les conditions décrites à l'article L. 1237-9 du Code du travail.

Une évaluation du nombre de salariés potentiellement concernés s'établit à plus de 2.500 personnes sur les trois prochaines années. Cette estimation, liée à la connaissance partielle par l'entreprise des dates des droits à la retraite des salariés concernés, sera consolidée progressivement.

Article 1.2.4.1. Congé de maintien dans l'emploi des salariés « âgés »

Les principes de combinaison retenus sont les suivants :

- La combinaison temps partiel fin de carrière et dispense d'activité ne peut excéder 24 mois. Le salarié doit apporter la preuve qu'il peut justifier de la liquidation d'une retraite à taux à l'issue de cette période de 24 mois.

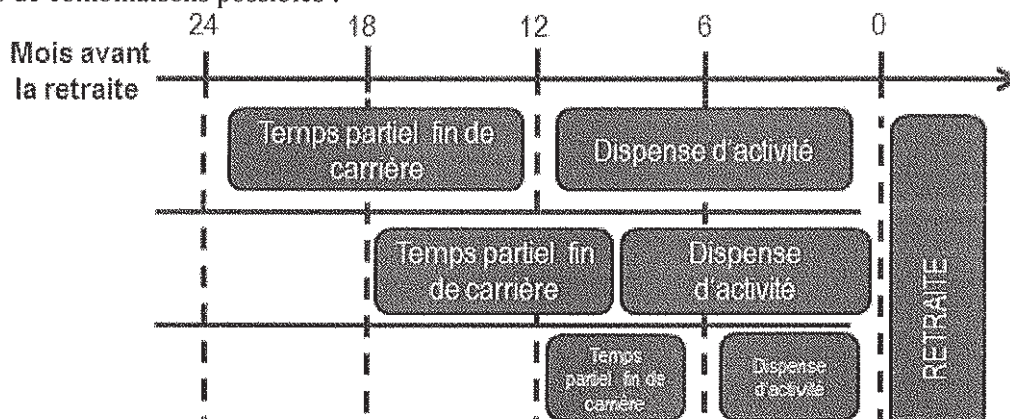


- Les périodes à temps partiel fin de carrière et en dispense d'activité sont d'égales durées, dans la limite d'une durée totale minimum de 8 mois (4 mois à temps partiel et 4 mois en dispense d'activité) et d'une durée totale maximum de 24 mois (12 mois à temps partiel et 12 mois en dispense d'activité).
- La première période se déroule en temps partiel, la seconde période en dispense d'activité.
- L'activité à temps partiel ne peut être organisée que sur un mi-temps (50 %). Cette organisation de travail répondra à une demande écrite et motivée du salarié. En fonction des contraintes de service, il sera privilégié une organisation avec une période travaillée et une période non travaillée. Une organisation par semaine travaillée et semaine non travaillée pourra également être retenue. La rémunération sera lissée sur les deux périodes.
- Pendant la période à temps partiel, le salarié est payé au prorata de son temps de travail à 50 %. Il bénéficie d'une incitation complémentaire de 20 % du salaire de référence équivalent à la rémunération brute moyenne des 12 mois précédant l'entrée dans le dispositif. Pendant la période de dispense d'activité, le salarié perçoit une rémunération égale à 70 % de la rémunération brute moyenne de référence des 12 mois précédant l'entrée dans le dispositif.
- Si pendant la période de dispense d'activité, le salarié travaille pour le compte d'un autre employeur, le versement de la rémunération de 70 % du salaire de référence antérieur n'est pas suspendu.
- La sortie du dispositif se fait dans le cadre d'un Départ Volontaire en Retraite (versement de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite prévue en fiche 3).

Les conditions de la liquidation d'une retraite à taux plein en sortie du dispositif sont les suivantes :

- Le salarié demande la liquidation de sa retraite à taux plein.
- La période de dispense d'activité est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté pour déterminer le montant de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite.
- La période de travail à temps partiel est neutralisée pour le calcul de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite.
- Le salaire de référence pris en compte pour le calcul de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite à taux plein est la rémunération brute moyenne des 12 mois précédant l'entrée dans le dispositif (début du temps partiel).

Exemples de combinaisons possibles :



Handwritten notes and initials: "AN", "CC", "FD", and a signature.

Article 1.2.4.2. Congés allongés de maintien dans l'emploi des salariés « âgés »

Ces congés s'articulent autour d'un temps partiel de fin de carrière avec une dispense d'activité sans pouvoir excéder 36 mois.

Ces congés allongés s'appliquent :

- Pour prendre en compte les situations de pénibilité

Les critères de pénibilité retenus, pour être éligibles à cette combinaison, sont d'avoir travaillé en équipes alternantes (doublage, triplage, régimes de fin de semaine) ou de nuit, l'un comme l'autre, pendant 17 ans.

Dans la mesure du possible, l'ensemble des outils d'information de Peugeot Citroën Automobiles sera utilisé pour justifier de l'existence du critère de pénibilité. A défaut, le salarié devra apporter la preuve de l'exposition au risque.

En cas d'évolution législative concernant la « pénibilité » applicable durant la période d'application de l'annexe sur le Contrat de Génération PCA (2014 à 2016), les parties conviennent de se revoir pour évaluer les impacts de la réforme. Le présent dispositif conventionnel cessera en cas d'application de dispositions légales nouvelles, sauf accord entre les parties.

- En prévention des sureffectifs en cas de situation structurelle importante de sous-charge d'activité

Le congé allongé de maintien dans l'emploi des salariés « âgés » pourra être mis en œuvre en cas de situation structurelle importante de sous-charge d'activité.

- Aux régimes permanents dits « décalés »

Les salariés ayant travaillé au moins 17 ans dans des régimes permanents décalés commençant avant 6 heures ou finissant après 21 heures expressément (bornes du travail de nuit) pourront bénéficier d'un congé allongé de maintien dans l'emploi des salariés « âgés ».

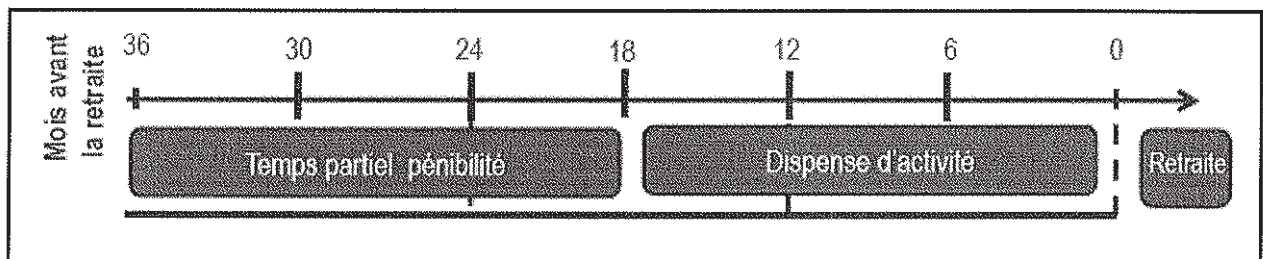
Dans ces trois cas (pénibilité, sous-charge d'activité et régimes décalés), les principes de combinaison retenus sont les suivants :

- La combinaison temps partiel et dispense d'activité ne peut excéder 36 mois. Le salarié doit apporter la preuve qu'il peut justifier de la liquidation d'une retraite à taux à l'issue de cette période de 36 mois maximum.
- Les périodes à temps partiel et en dispense d'activité sont d'égales durées.
- La première période se déroule en temps partiel, la seconde période en dispense d'activité.

AV
CC
FD

- L'activité à temps partiel ne peut être organisée que sur un mi-temps (50 %). Cette organisation de travail répondra à une demande écrite et motivée du salarié. En fonction des contraintes de service, il sera privilégié une organisation avec une période travaillée et une période non travaillée associée au lissage de la rémunération à temps partiel sur l'ensemble des deux périodes. Une organisation par semaine travaillée et semaine non travaillée pourra également être retenue.
- Pendant la période à temps partiel, le salarié est payé au prorata de son temps de travail à 50 %. Il bénéficie d'une incitation complémentaire de 20 % du salaire de référence équivalent à la rémunération brute moyenne des 12 mois précédant l'entrée dans le dispositif. Pendant la période de dispense d'activité, le salarié perçoit une rémunération égale à 70 % de la rémunération brute moyenne de référence des 12 mois précédant le début de l'entrée dans le dispositif.
- Si pendant la période de dispense d'activité, le salarié travaille pour le compte d'un autre employeur, le versement de la rémunération de 70 % du salaire de référence antérieur n'est pas suspendu.
- La sortie du dispositif se fait dans le cadre d'un départ volontaire en retraite (versement de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite prévue en fiche 3).

Combinaison :



Les conditions de la liquidation d'une retraite à taux plein en sortie du dispositif sont les suivantes :

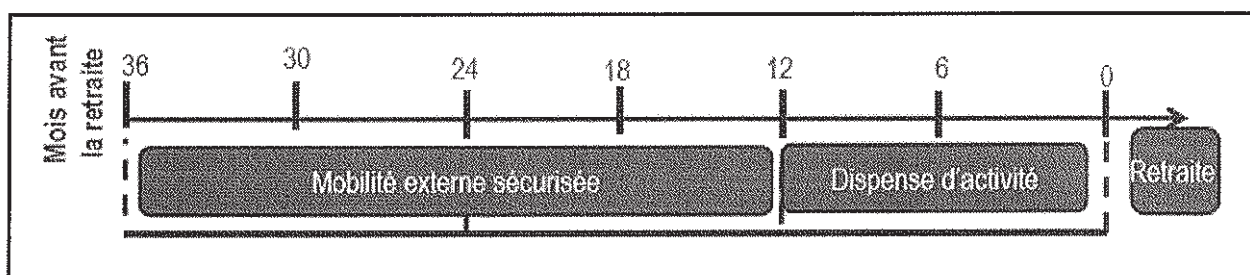
- Le salarié demande la liquidation de sa retraite à taux plein.
- La période de dispense d'activité est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté pour déterminer le montant de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite.
- La période de travail à temps partiel est neutralisée pour le calcul de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite.
- Le salaire de référence pris en compte pour le calcul de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite à taux plein est la rémunération brute moyenne des 12 mois précédant l'entrée dans le dispositif.

Article 1.2.4.3. Congé de maintien dans l'emploi des salariés « âgés » dans le cadre d'un projet professionnel externe

Les principes de combinaison retenus sont les suivants :

- La combinaison mobilité volontaire sécurisée et dispense d'activité est d'une durée de 36 mois. Le salarié doit apporter la preuve qu'il peut justifier de la liquidation d'une retraite à taux plein à l'issue de cette période de 36 mois.
- La période de mobilité volontaire sécurisée est de 24 mois et la période de dispense d'activité est de 12 mois.
- Pendant la période en dispense d'activité, le salarié perçoit 70 % de la rémunération brute moyenne de référence des 12 mois précédant l'entrée dans le dispositif.
- La sortie du dispositif se fait dans le cadre d'un départ volontaire en retraite (versement de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite prévue en fiche 3).
- Si pendant la période de dispense d'activité, le salarié travaille pour le compte d'un autre employeur, le versement de la rémunération de 70 % du salaire de référence antérieur n'est pas suspendu.

Combinaison possible :



A la demande du salarié, il est envisageable que ce dispositif soit combiné avec un temps partiel de fin de carrière d'une durée automatique de 1 an en substitution de la période de dispense d'activité.

Les conditions de la liquidation d'une retraite à taux plein en sortie du dispositif sont les suivantes :

- Le salarié demande la liquidation de sa retraite à taux plein.
- La période de mobilité externe sécurisée et la période de dispense d'activité sont prises en compte dans le calcul de l'ancienneté pour déterminer le montant de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite.
- Le salaire de référence pris en compte pour le calcul de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite à taux plein est la rémunération brute moyenne des 12 mois précédant l'entrée dans le dispositif (début de la période de mobilité volontaire sécurisée).

Article 1.2.4.4. L'accompagnement des congés de maintien dans l'emploi des salariés « âgés »

L'attractivité de ces mesures combinées permettant le maintien dans l'emploi des salariés « âgés » est renforcée par la mise à disposition d'un vivier de missions internes pour permettre, dans des conditions optimales, le passage à temps partiel.

En externe, la cellule emplois externes Groupe ou les Plates-Formes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles aideront les salariés éligibles à identifier des opportunités d'emplois externes dans le cadre des mobilités sécurisées, mais aussi pour compléter les périodes à temps partiel et dans le cadre de la dispense d'activité.

D'autres mesures sont accessibles pour accompagner les salariés vers ces mesures combinées.

✦ **Plancher de ressources**

Que ce soit en période de dispense d'activité ou en période de temps partiel fin de carrière, Peugeot Citroën Automobiles garantit un plancher de rémunération de 1.800 euros bruts sur 12 mois. Aucun plancher de ressources n'est garanti pour la période de mobilité volontaire sécurisée.

✦ **Indemnité supplémentaire à l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite à taux plein**

Les salariés, en sortie de dispositif, feront liquider une retraite à taux plein. Ils bénéficieront du versement de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite (fiche 3). Ce versement sera associé à une indemnité supplémentaire de 20 % du montant l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite à taux plein avec un minimum d'un mois de salaire de référence. Cette indemnité supplémentaire sera versée à l'entrée dans le dispositif.

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

Lors des périodes à temps partiel ou lors des périodes de dispense d'activité, Peugeot Citroën Automobiles prendra en charge l'écart de cotisations salariales et patronales entre un salaire reconstitué à temps plein et le salaire effectivement perçu.

Sont concernés :

- le régime d'assurance vieillesse de la Sécurité Sociale,
- les régimes de retraite AGIRC et ARRCO,
- le régime de retraite PSA à cotisations définies.

Aucune prise en charge de cotisations ne sera assurée par Peugeot Citroën Automobiles pour la période de mobilité volontaire sécurisée.

✦ **Neutralisation des périodes à temps partiel pour le calcul de l'IDVR**

Ces périodes à temps partiel sont neutralisées pour le calcul de l'IDVR.

Article 2 - Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail des salariés « âgés » et la prévention de la pénibilité

L'impact de conditions de travail non optimales peut être important pour les salariés les plus « âgés ». En parallèle, le vieillissement peut, dans certains métiers, entraîner une modification des capacités physiques et cognitives.

AN
CC
FD

Le Contrat de Génération privilégiera, pendant sa période d'application, des actions d'amélioration et d'aménagement des conditions de travail, intégrant les évolutions des capacités liées à l'âge.

Article 2.1. Poursuivre les démarches d'amélioration des conditions de travail

Dans le cadre du décret n° 2011-824 du 7 juillet 2011, l'entreprise anime dans chaque établissement un plan d'actions spécifiques relatif à la prévention des facteurs de pénibilité.

Ce plan d'actions repose sur les grands domaines suivants :

- L'amélioration des conditions de travail assurée notamment par le déploiement du SMST et de la démarche ergonomie du Groupe.
- La réduction des expositions aux facteurs de pénibilité sur 3 axes prioritaires : la réduction des postes "lourds" au sens METEO, la limitation d'un poids unitaire des colis manipulés de façon répétitive au poste à 12,5 kg et la mise en œuvre des plans de surveillance de la qualité de l'air des ateliers.
- L'adaptation et l'aménagement des postes de travail en conception et en vie courante à l'occasion des chantiers et en développant en particulier les postes « légers ».
- Le développement des Alertes Liées au Travail et des rotations intégrant l'ergonomie.
- Le maintien dans l'emploi des personnes exposées aux facteurs de pénibilité et déployant le Système de Management de l'Employabilité (SME) et le développement des postes « labellisés »
- L'aménagement des fins de carrière avec un suivi de l'affectation du personnel « âgé » suivant la cotation METEO des postes.
- La recherche d'affectation des salariés « âgés » sur des postes cotés en METEO 1, 2, 3.

Pour Peugeot Citroën Automobiles la question de l'emploi des salariés « âgés », qui représentent près de 33 % des effectifs, ne doit pas faire l'objet d'un traitement à part des autres catégories.

Au contraire, elle participe à la politique globale de l'emploi et de développement des compétences de l'entreprise qui garantit l'égalité des chances et de traitement, et anticipe les évolutions démographiques.

Article 2.1.1. Poursuivre les actions pour diminuer la charge physique

L'étude des problèmes relatifs à l'évolution et à l'organisation des postes de travail doit prendre en compte les données liées au vieillissement de la population.

A cet effet, les parties signataires soulignent la nécessité de poursuivre et d'accentuer la démarche structurée d'amélioration des postes et de prévention des pénibilités de travail à travers :

- la cotation des situations de travail (METEO),
- l'exploitation des opportunités que sont lesancements et les rénovations d'atelier,
- les objectifs quantifiés de réduction des postes lourds et d'augmentation du nombre de postes légers lors des projets,
- les améliorations en vie courante, permettant des corrections sur le poste, son environnement ou l'organisation des tâches,
- la prise en compte des Alertes Liées au Travail (ALT) qui permettent aux salariés de signaler toute difficulté dans la tenue de leur poste.

Durant la période d'application du Contrat de Génération, l'entreprise vise à maintenir un pourcentage de postes légers au moins égal à 60 % (postes pouvant être tenus par tous, hors restrictions médicales).

Par ailleurs, Peugeot Citroën Automobiles se donne pour objectif de conduire, pour toute sollicitation des salariés et prioritairement des salariés « âgés » (par exemple qui donne lieu à une démarche ALT), une analyse complète des facteurs déterminant l'apparition de Troubles Musculo Squelettiques (TMS).

Article 2.1.2. Poursuite des actions pour diminuer les charges cognitives et mentales

Avec l'évolution des technologies, l'activité des salariés travaillant en milieu industriel a intégré de plus en plus des composantes mentales et cognitives (prises d'information, contrôle de conformité, voire décision) dans une activité basée sur des actions physiques.

Dans l'entreprise, la réduction de la charge physique est traitée de manière très volontaire depuis une dizaine d'années.

La « charge mentale et cognitive » est aujourd'hui intégrée dans la démarche ergonomie du Groupe en complément de la charge physique. Ce mode d'action fait partie du processus EMAS (Ergonomics MAnagement System) qui décrit l'engagement n° 10 du SMST sur la prévention des TMS (Troubles Musculo Squelettiques).

Un des objectifs ultimes de réduction de la charge mentale et cognitive est de permettre à un salarié « âgé » de continuer à tenir un poste non aménagé pour ces sollicitations.

Dans le cadre du Contrat de Génération, les parties signataires soulignent la nécessité d'engager avec la même détermination et avec l'appui des ergonomes et médecins, des actions pour diminuer les charges mentales et cognitives, au travers, notamment, de la définition de nouveaux indicateurs de charge mentale, de l'amélioration de la lisibilité des informations, de standards adaptés aux différents âges. Des actions sont actuellement en cours pour définir un indicateur qui regrouperait les aspects cognitifs et mentaux de la charge générée par l'activité au poste de travail. Il est prévu la définition de cet indicateur courant 2014, sa mise en œuvre pour 2015 et sa pérennisation en 2016.

Article 2.2. Améliorer les activités pour développer des postes « légers » et adaptés

Les actions suivantes seront maintenues et développées pour :

- Eviter la suppression des postes légers et adaptés lors de modifications techniques. Ces postes seront caractérisés et comptabilisés, afin de ne pas disparaître à l'occasion des chantiers de transformation. L'inventaire de ces postes est présenté régulièrement en CHSCT et annuellement en Comité d'Etablissement.
- Identifier dans chaque site, les postes adaptés afin de réaliser des affectations individuelles en fonction des capacités physiques des salariés « âgés ».
- Rechercher des rotations entre postes de production et postes d'environnement.
- Trouver des compromis dans la fréquence de rotations de postes –fréquences plus ou moins longues adaptées à la situation individuelle– en associant et en favorisant les salariés « âgés » concernés.

AW
CC
FD

Cette fréquence de rotation de postes, notamment au sein de l'UEP, est prévue et favorisée dans l'accord sur l'évolution professionnelle des Ouvriers de Production, au travers des dispositions sur la polyvalence.

Article 2.3. Associer les salariés « âgés » aux actions d'amélioration des conditions de travail

Aménager les conditions de travail passe par une phase de collecte de données correspondant au vécu individuel des salariés de leur environnement de travail. Cette démarche doit être totalement intégrée dans le Système d'Excellence PSA.

De même, si la recherche de solutions et d'aménagements doit souvent s'effectuer dans un cadre collectif, les solutions proposées passent souvent par un aménagement individualisé du poste et du contenu du travail. Il s'agira, à cet effet, de prendre en compte les capacités aussi bien physiques que mentales nécessaires aux salariés pour tenir de façon optimale le poste.

Dans cette perspective, l'association des salariés « âgés » sera particulièrement recherchée dans les actions de modification et d'amélioration des postes de travail, en considération de leur expérience et de leur savoir-faire.

Les Entretiens Individuels mais aussi les démarches participatives seront l'occasion de recueillir les suggestions et les propositions d'amélioration relatives aux conditions de travail.

Article 2.4. Favoriser le bien-être au travail et la prévention des risques psychosociaux

Le bien-être au travail, soit la motivation, la sérénité à venir travailler chaque jour dans l'entreprise, constitue un axe fort intégré de la politique sociale de Peugeot Citroën Automobiles. Cette approche vise notamment à éradiquer les formes de pénibilité contraires à l'efficacité et à la sérénité au travail.

A ce titre, de nombreuses actions ont déjà été engagées concernant la sécurité, la santé, l'amélioration des conditions de travail et l'ergonomie, en particulier dans le traitement de la pénibilité physique des postes et situations de travail prenant en compte les salariés « âgés ».

Pour compléter cette démarche de prévention, l'entreprise a décidé de renforcer son action dans le domaine de l'ergonomie, de la prévention des risques psychosociaux en général, et du stress en particulier.

Les parties entendent également se référer à l'accord sur le dispositif d'évaluation et de prévention du stress professionnel du 12 octobre 2009 qui inclut la mise en œuvre du Dispositif d'Evaluation et de Suivi du Stress Professionnel (DESSP), la conduite d'actions collectives, sans oublier des accompagnements individuels notamment grâce à la mobilisation et la coordination de tous les acteurs de l'entreprise.

AN
CC
FD

Pour ce faire, la Direction déploie une politique de prévention, qu'elle choisit de mettre en œuvre au travers une politique santé d'entreprise qui a pour objectifs de :

- disposer d'un diagnostic partagé sur la question du stress au travail par tous les acteurs de l'entreprise, qui à partir de l'expression des personnes, cherche à identifier les facteurs collectifs de stress au travail,
- prévenir les situations à risque en disposant d'une évaluation collective permanente afin de maîtriser l'impact des facteurs de stress professionnels auxquels sont exposés les collaborateurs,
- construire et déployer des plans d'actions collectifs basés sur les facteurs de stress identifiés,
- développer l'écoute individuelle pour, d'une part détecter les fragilités, proposer un accompagnement personnalisé et aider les salariés en détresse psychologique et, d'autre part, identifier des causes racines pouvant affecter collectivement un plus grand nombre de salariés.

Il est proposé, dans le cadre de l'application du Contrat de Génération, d'identifier pour les salariés de 50 ans et plus, leur niveau de stress et les facteurs associés au moyen du Dispositif d'Evaluation et de Suivi du Stress au travail. Cela permettra de déterminer des axes d'actions éventuels et de déployer des mesures ciblées et plus efficaces. Cette action sera menée pour la première fois en 2014 et pérennisée en 2015 et 2016.

Chapitre 4 : Transmission des savoirs et des compétences aux jeunes salariés

Article 1 - Définition des compétences clés

En l'absence de réunion de l'Observatoire des Métiers et des Compétences au cours du premier semestre 2013, les compétences clés ont été définies et exposées dans le cadre du diagnostic intergénérationnel réalisé le 25 juin 2013, en référence aux métiers exclus du dispositif « PREC » en cours de déploiement jusqu'au 31 décembre 2013.

A partir de 2014, les compétences clés seront définies dans le cadre normal des réunions de l'Observatoire des Métiers et des Compétences dont la mission a été rappelée dans l'annexe 1 sur le renforcement du dialogue social au cœur de la stratégie de redressement : « La cohésion sociale pour partager la vision, les enjeux et les projets de l'entreprise ».

Il est possible de corréliser principalement les compétences clés avec les métiers en tension pour lesquels le manque de compétences pourrait fragiliser le fonctionnement ou la compétitivité de l'entreprise.

Article 2 - Transmission des savoirs et des compétences dans le cadre des filières, des métiers, et de la démarche d'expertise

C'est en s'appuyant sur la définition des compétences clés que Peugeot Citroën Automobiles doit organiser la transmission des savoirs et des compétences, notamment à destination des jeunes salariés.

La transmission des savoirs est une priorité pour Peugeot Citroën Automobiles. Elle repose sur plusieurs dispositifs déjà opérationnels :

- La démarche filière et la labellisation de l'offre de formation des métiers
- La démarche Expertise
- La valorisation des formateurs « internes » expérimentés

Article 2.1. La démarche filière et la labellisation des cursus de formation des métiers

Le développement des compétences liées aux métiers de PSA est un enjeu pour la performance de l'entreprise. Pour y répondre, le Groupe s'est structuré en 20 filières et 113 métiers.

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 progression dans le métier s'effectue par l'acquisition et la validation de compétences de niveau croissant (parcours de carrière).

AV
CC
ST
ED

Le métier s'appuie sur un référentiel métier, base documentaire et de connaissances, mis à disposition des acteurs métiers, support de l'amélioration continue. Le métier appartient à une seule filière et est unique dans l'organisation.

Chaque métier définit une cartographie détaillant, pour les fonctions qui le composent :

- les compétences techniques à maîtriser,
- les niveaux de maîtrise cibles associés,
- les modalités d'acquisition de ces compétences,
- les cursus de formation correspondants, structurés sur 3 niveaux : Accueil, Perfectionnement, Expérimenté.

La montée en compétences s'effectue par le biais de l'apprentissage formel (actions de formation e-learning ou présentielle, tutorat du nouvel embauché) ou informel (échanges entre pairs, conférences, recours aux experts, communauté de pratiques).

Parallèlement, le métier met en place des parcours professionnels qualifiants, permettant une montée en compétences progressive du collaborateur au sein du métier.

En complément, des fonctions d'accueil ont été définies dans chaque métier. Elles sont l'étape initiale des parcours qualifiants et s'adressent plus particulièrement aux collaborateurs entrant dans le métier.

Article 2.2. La démarche expertise

Les principaux objectifs de l'expertise sont :

- d'assurer au Groupe une compétitivité durable en développant et pérennisant l'expertise sur le « cœur de compétences produit »¹ et les « compétences critiques Groupe »² ;
- de valoriser les carrières dans l'expertise (en permettant aux acteurs de l'expertise d'évoluer dans un domaine identifié comme stratégique et de bénéficier de la reconnaissance associée), et d'attirer les collaborateurs à fortes compétences techniques à s'engager dans un parcours d'expertise.

Le Groupe s'engage à porter une attention renforcée à la présence des salariés de 50 ans et plus dans le réseau des Maîtres Experts, Experts et Spécialistes pour :

- s'assurer de leur représentation dans ce dispositif essentiel à la pérennisation et transmission des savoirs,
- anticiper leur départ de l'entreprise en assurant la montée en compétences au sein du réseau des plus jeunes.

¹ Principalement composé des filières de conception produit / process

² Relevant des filières hors du champ « cœur de compétences produit »

Article 2.3. Formateurs

Les salariés « âgés » volontaires pourront demander à exercer une fonction de formateur interne, soit à temps plein, soit dans le cadre du temps partiel du congé de maintien dans l'emploi des salariés « âgés ». Après validation de leur candidature, il leur sera proposé un cursus de formation certifiant un accompagnement pédagogique pendant la première année.

Sur la période triennale d'application de l'accord, chaque année, 30 salariés « âgés » de 50 ans et plus auront été intégrés dans un cursus de formation pour leur permettre d'être formateurs.

Article 3 - Transmission des savoirs et des compétences dans le cadre des actions de développement professionnel entre les collaborateurs

Au-delà de la formation et de la mise en situation professionnelle, plusieurs actions d'accompagnement individuel et collectif contribuent à la transmission des savoirs entre les collaborateurs. La variété des démarches d'accompagnement répond à la diversité des demandes et des besoins des personnes accompagnées et aux différentes logiques d'apprentissage, de développement, de médiation, de résolution de problèmes. Ces démarches peuvent d'ailleurs se combiner entre elles.

Article 3.1. Le référent

La mission 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 (en particulier pour l'apprentissage de savoirs ou savoir-faire issus de l'expérience qui ne sont pas ou peu formalisés).

Les collaborateurs particulièrement concernés par l'organisation d'un processus de référent ou de tutorat sont :

- Les nouveaux embauchés en CDI
- Les jeunes en alternance
- Les collaborateurs en phase de prise de fonction
- Tout collaborateur ayant besoin d'une montée en compétence non garantie par la formation ou l'action dans le poste en autonomie

Comme évoqué lors du parcours d'intégration du jeune embauché, Peugeot Citroën Automobiles s'engage à étendre progressivement le tutorat/référent à tous les nouveaux embauchés CDI de moins de 30 ans et embauchés en contrat d'alternance en 2014, pour atteindre 100 % en 2016.

Consciente de l'importance des missions dévolues aux tuteurs/référents, la Direction veillera à prendre des mesures afin de faciliter l'organisation du tutorat.

Il sera prévu une journée de formation pratique par an ou l'équivalent en heures pour l'exercice du tutorat/référent. Les échanges pratiques et le suivi des projets pédagogiques seront abordés au cours de cette formation.

Handwritten marks:
A large stylized signature or mark at the bottom right.
The letters "CC" written below it.
A small mark resembling "TD" or "TD" at the bottom right.

Conformément à l'accord d'entreprise sur la formation tout au long de la vie professionnelle du 15 avril 2005 et pour permettre la reconnaissance des savoirs et de l'expérience acquise par les plus anciens, seront portées sur le passeport formation les expériences de ce type et les missions de maître d'apprentissage.

Article 3.2. Le « mentoring »

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

Le mentor initie et aide à comprendre l'environnement de travail, la culture, à repérer les règles non écrites, fait profiter de son réseau de relations, partage son expérience et apporte un soutien. Le mentor et le mentoré s'accordent sur les objectifs du « mentoring » qui peuvent concerner l'opérationnel ou le management.

La forme et la fréquence des rencontres ne sont pas définies, ni la durée de cet accompagnement, qui peut se prolonger tant que la relation profite au mentor et au mentoré.

Cette démarche, basée sur un choix personnel du mentor par le mentoré et le double volontariat mentoré / mentor, ne peut pas faire l'objet d'objectif chiffré. En revanche, sa mise en œuvre s'appuyant sur l'expérience ou l'ancienneté du mentor peut concerner par nature des salariés de 50 ans et plus.

Article 3.3. Le groupe d'échanges de pratiques

Le groupe d'échanges est constitué de membres qui se réunissent régulièrement pour échanger et progresser sur leurs pratiques métier ou managériales.

Les participants n'ont pas de lien hiérarchique entre eux et appartiennent à des Directions différentes pour renforcer l'intérêt de la démarche.

Il s'agit de partir des ressources existantes dans le Groupe pour constituer le savoir du Groupe.

Les participants peuvent ainsi mieux s'approprier un savoir nouveau puisqu'ils sont en mesure de le mettre en lien avec leurs connaissances et leurs pratiques. Le fait de partir des pratiques leur apporte une certaine reconnaissance et renforce donc leurs capacités d'apprendre et d'agir.

Par ailleurs, l'échange avec des pairs est une ressource pour prendre/reprendre confiance, développe un sentiment d'appartenance à un collectif professionnel et permet aussi de retrouver des capacités d'agir.

Cette démarche est en cours de test chez PSA. Si elle est validée en 2013, il est envisageable de mettre en place des groupes d'échanges de pratiques mixant des participants jeunes et salariés « âgés » afin de favoriser à la fois l'échange de savoirs et la solidarité intergénérationnelle.

Chapitre 5 : L'égalité des chances, fondement de l'accès à l'emploi et à l'insertion

Il est rappelé que Peugeot Citroën Automobiles assure l'animation et le suivi des engagements en matière d'égalité professionnelle, de diversité et de conditions de travail au travers d'accords d'entreprise ou de plans d'actions :

- accord relatif à la diversité et à la cohésion sociale dans l'entreprise du 29 novembre 2011,
- accord sur l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées du 24 février 2011,
- accord d'entreprise relatif au développement de l'emploi féminin et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 18 février 2011,
- accord relatif à la formation tout au long de la vie professionnel du 15 avril 2005.

Chaque accord fait l'objet d'engagements spécifiques et de plan d'actions qui sont présentés annuellement en commission de suivi, voire en Comité Central d'Entreprise, quand les dispositions législatives l'imposent.

La loi du 1^{er} mars 2013 portant création du Contrat de Génération prévoit que les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, de mixité des emplois et de prévention de la pénibilité s'appuient sur les engagements souscrits par l'employeur dans le cadre des accords ou plans d'actions déjà négociés ou présentés aux partenaires sociaux.

A ce titre, les dispositions ci-dessous synthétisent les engagements de Peugeot Citroën Automobiles en la matière et continueront à faire l'objet d'un suivi et d'une animation dans les conditions prévues par ces accords.

Dans le cadre du suivi du Contrat de Génération PCA, il sera fait référence chaque fois que nécessaire aux indicateurs quantitatifs et qualitatifs issus des accords précités pour montrer la prise en compte de l'égalité des chances dans les relations intergénérationnelles.

Article 1 - Développer la diversité des recrutements

Les parties considèrent que la question du maintien dans l'emploi et de la motivation des salariés « âgés » doit être liée à celle de l'accès à l'emploi des jeunes, afin d'anticiper les évolutions démographiques et de favoriser l'intégration professionnelle des jeunes générations.

Elles attachent une grande attention à ce que les conditions d'accès aux emplois de l'entreprise contribuent au développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et concourent, aux différents niveaux de qualification, au développement de la mixité dans les métiers.

Ces conditions d'accès respectent et promeuvent l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes. Elles visent à garantir l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi et à favoriser l'intégration des personnes éloignées de l'emploi.

Ainsi, dans le cadre de ses recrutements, l'entreprise intègre des profils variés par l'expérience professionnelle ou internationale et par la formation initiale. Les parties considèrent cette diversité comme un atout pour l'innovation, la créativité et l'accompagnement des changements et comme un facteur d'intégration, de motivation et de cohésion sociale.

Article 2 - Garantir l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi

La mise en œuvre du Contrat de Génération impliquera l'application des principes et dispositions prévus au chapitre 1 de l'accord d'entreprise du 29 novembre 2011 relatif à la diversité et la cohésion sociale ou des dispositions qui pourraient venir s'y substituer dès lors que cet accord aura été renégocié.

L'entreprise réaffirme sa volonté de diversifier ses canaux de recrutement, de publier l'ensemble des offres d'emploi et d'appliquer à sa politique de recrutement un principe de transparence. Elle y voit un moyen d'attirer les compétences dont elle a besoin et une condition d'égalité de traitement dans l'accès à l'emploi.

Pour PSA Peugeot Citroën, la question de l'emploi des « âgés » ne doit pas faire l'objet d'un traitement à part des autres catégories. La composition démographique de l'entreprise amène à prioriser le recrutement de jeunes générations. Cependant, pour enrichir ses compétences, les recrutements effectués par le Groupe pourront également concerner des salariés confirmés -dont des « âgés »- ayant eu précédemment d'autres expériences professionnelles.

En France, le Groupe a procédé, depuis plusieurs années, à des recrutements de salariés de nationalité non française, qui ont enrichi les compétences de l'entreprise et favorisé son développement et son internationalisation. PSA Peugeot Citroën valorise également les compétences locales. Un effort particulier est consacré aux parcours d'intégration des managers locaux nouvellement embauchés, ceux-ci pouvant comporter des périodes de détachement en France ou dans d'autres pays.

L'entreprise applique un mode de sélection évaluant objectivement les capacités des candidats à tenir les postes à pourvoir, sur la base de critères tels que les compétences, l'expérience ou le comportement professionnel. Ses règles d'application sont décrites dans l'accord d'entreprise sur la diversité et la cohésion sociale. Le processus de recrutement est décrit et déployé auprès des recruteurs, de la fonction RH et des managers en charge d'un ou plusieurs recrutements. Il fait l'objet d'un suivi d'application et d'audits réguliers.

Article 3 - Garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'accès à l'emploi et renforcer la politique de féminisation de l'emploi

Les parties considèrent que les conditions d'accès aux emplois de l'entreprise doivent contribuer au développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et de la mixité des métiers de l'entreprise.

Une attention particulière continuera d'être portée à l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes au niveau de l'entreprise, avec l'objectif d'augmenter le taux de féminisation global.

La mise en œuvre du Contrat de Génération impliquera donc l'application des dispositions prévues au chapitre 1 de l'accord d'entreprise du 18 février 2011 relatif au développement de l'emploi féminin et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou aux dispositions qui pourraient venir s'y substituer dès lors que cet accord aura été renégocié.

Les processus de sélection et de recrutement sont uniques et se déroulent exactement selon les mêmes conditions entre les femmes et les hommes, en dehors de toute considération fondée sur le sexe, la situation de famille ou l'état de grossesse. Les offres d'emploi s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes. Elles sont non discriminatoires, rédigées de manière non sexuée et elles ne véhiculent aucun stéréotype lié au sexe, à l'âge ou à tout autre critère. Elles présentent objectivement les caractéristiques du poste, les compétences et expériences requises.

Pour chacune des catégories socio-professionnelles suivantes, Cadre, technicien, agent de maîtrise, ouvrier et employé, l'entreprise se fixe comme objectif que la part de femmes parmi les candidats retenus, reflète, à compétences, expériences et profils équivalents, celle relevée dans les candidatures reçues. Cet objectif se double d'un engagement de l'entreprise en faveur d'actions de communication et de sensibilisation destinées à rendre attractifs nos métiers automobile auprès des jeunes filles et à lutter contre les préjugés qui continuent à opérer des orientations scolaires et professionnelles stéréotypées.

Chapitre 6 : Mobilisation des outils existants permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi

Les éléments décrits dans ce chapitre viennent compléter les mesures et actions relatives à l'accès au travail et à la qualité de vie au travail contenus dans plusieurs accords d'entreprise en vigueur (notamment dans l'accord relatif au développement de l'emploi féminin et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 18 février 2011 et l'accord relatif à la diversité et la cohésion sociale dans l'entreprise du 29 novembre 2011).

Les parties réaffirment l'importance qui doit être donnée à ces thématiques et leur engagement à travailler à leur amélioration continue.

Article 1 - Le développement de services d'entreprise en lien avec les besoins des salariés

Afin de faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et d'améliorer l'accès à l'emploi et la qualité de vie au travail des salariés, de multiples services sont aujourd'hui proposés aux salariés, en fonction de la taille des sites.

L'entreprise cherche à développer des solutions permettant de concilier vie personnelle et familiale, et vie professionnelle. A ce titre, des solutions innovantes dans le domaine des services au personnel sont mises en œuvre : mise en place de services de proximité pour le personnel (conciergerie, covoiturage...), partenariat avec les collectivités locales dans le domaine de la garde des jeunes enfants...

On peut retrouver le service des assistantes sociales (accueil, écoute, aides en cas de difficultés personnelles ou événements graves, aides aux démarches administratives, attributions exceptionnelles d'aides et de prêts d'honneur), le service d'aide à la recherche d'un logement notamment en cas de mobilité (offres de location et de vente, aides aux dépôts de garantie, prêt 1,5 % ...), le service d'aide aux mères (prestation apportée à la famille en cas de situation exceptionnelle nécessitant l'intervention d'une aide familiale à domicile, la prestation de repassage à tarif préférentiel, le service de conseil juridique pour la vie quotidienne (assurance, automobile, banque, crédits, copropriété, location, habitat, famille, construction, succession, voisinage...). De même, l'entreprise a noué une convention de partenariat avec la Fédération des Particuliers Employeurs pour l'ensemble des sites de région parisienne.

Plusieurs sites ont mis en place des crèches inter-entreprises (Vélizy, La Garenne...) avec un nombre total de plus de 100 lits. A titre d'exemple, les sites de Valenciennes et de Trémery ont créé des crèches avec des horaires aménagés, de telle manière que les horaires d'ouverture sont calés sur les horaires des tournées d'équipe (de 5 heures le matin à 22 heures le soir).

Les parties conviennent de favoriser ces initiatives de nature à améliorer la vie des salariés dans l'entreprise et leur bien-être au travail. Ainsi, la Direction propose de favoriser leur développement par l'échange des bonnes pratiques entre les établissements.

Handwritten initials and marks: "dV", "CC", "37", "ED", and a large signature.

Article 2 - Le télétravail

Dans le cadre de l'accord sur le « Nouveau Contrat Social » et de son annexe 4 relative à une dynamique de développement et de compétitivité : « Préserver les bases fortes de PSA en France et les intérêts essentiels des salariés », les parties ont convenu de la mise en place conventionnelle d'un dispositif de télétravail.

Le télétravail est une réponse aux besoins d'assouplissement des contraintes liées à l'organisation du travail pour l'entreprise et pour les salariés. Il contribue à améliorer l'articulation des temps professionnels et personnels, permet de réduire les temps passés dans les transports. Il favorise ainsi l'accès au travail.

PSA Peugeot Citroën est convaincu que qualité de vie au travail et performance de l'entreprise sont indissociables. C'est pourquoi, en concertation avec les partenaires sociaux, une expérimentation a été menée en 2012. Dans ce cadre, une centaine de collaborateurs a testé le télétravail afin d'observer son impact sur le bien être des salariés, les relations de travail et l'efficacité opérationnelle des services. Les télétravailleurs ont, dans leur très grande majorité, plébiscité ce nouveau mode d'organisation du travail. Ils ont noté une diminution de la fatigue et du stress liés aux transports, un impact positif sur la conciliation des temps de vie et un gain en termes de concentration et d'efficacité.

Suivant les conditions d'éligibilité fixées par l'annexe 4 portant sur une dynamique de développement et de compétitivité : « Préserver les bases fortes de PSA en France et les intérêts essentiels des salariés », les parties entendent étendre le bénéfice du télétravail aux salariés de toutes les Directions de Peugeot Citroën Automobiles.

Afin de déployer le télétravail au sein de l'entreprise dans les meilleures conditions, les parties conviennent de la nécessité de procéder de manière progressive.

Ainsi, une logique de déploiement par établissement est choisie afin d'être en cohérence avec la consultation des Instances Représentatives du Personnel et de répartir la charge administrative pour les Directions.

Le déploiement sur l'ensemble des établissements de l'entreprise se fera sur une période de 6 mois, allant du 1^{er} janvier 2014 au 30 juin 2014, en commençant par les établissements tertiaires et techniques.

Les parties conviennent que la mise en œuvre du télétravail au sein du Groupe doit se faire dans le respect des contraintes économiques et des modes de fonctionnement de l'entreprise.

Le télétravail étant une démarche volontaire, il n'est pas possible de fixer d'objectifs chiffrés. Sur la période du Contrat de Génération, il pourrait néanmoins être estimé à 1.500 le nombre de salariés qui s'orienterait vers une organisation professionnelle en télétravail.

Chapitre 7 : Mise en œuvre et suivi triennal du Contrat de Génération PCA

La présente annexe est conclue pour une durée déterminée de 3 ans à compter de la date de signature de l'accord sur le « Nouveau Contrat Social » de Peugeot Citroën Automobiles.

Le Contrat de Génération fera l'objet d'une large diffusion auprès des salariés de l'entreprise. Outre les moyens de communication habituels (intranet, journal interne ...), les dispositions prévues par le Contrat de Génération feront l'objet d'une présentation à l'encadrement lors d'une réunion d'information organisée sur chaque site par le correspondant « Egalité ».

Au cas où des dispositions légales ou conventionnelles nouvelles auraient une incidence sur l'accord sur le « Nouveau Contrat Social » et la présente annexe, il est entendu que les parties signataires se rencontreront pour en examiner les conséquences.

Article 1 - Document d'évaluation de la mise en œuvre du Contrat de Génération

Chaque année, à compter de la date de déploiement du Contrat de Génération, la Direction établira un document d'évaluation de sa mise en œuvre. Ce document d'évaluation comportera les mentions visées par l'arrêté du 26 avril 2013 et notamment :

- L'actualisation des données mentionnées dans le diagnostic.
- Le suivi des indicateurs mis en place pour chacune des actions en matière d'insertion durable des jeunes salariés.
- Le suivi des indicateurs mis en place pour chacune des actions en faveur de l'emploi des salariés « âgés ».
- Le suivi des actions en faveur de la transmission des compétences.
- Le niveau de réalisation des autres actions contenues dans l'accord

Article 2 - Suivi des mesures contenues dans l'annexe portant sur le Contrat de Génération de PCA

Les engagements contenus dans le Contrat de Génération de PCA, ainsi que le calendrier prévisionnel de leur mise en œuvre sont repris dans une fiche synthétique (cf. fiche 4).

L'animation et le suivi du Contrat de Génération PCA seront assurés conjointement par la Direction des Relations Sociales et du Travail et par la Direction du Développement des Ressources Humaines au sein de la DRH.

Le document d'évaluation sera communiqué chaque année à la DIRECCTE du lieu du dépôt du Contrat de Génération, aux Délégués Syndicaux Centraux et aux membres du Comité Central d'Entreprise.

N
CC
FD

Sur la base du document d'évaluation transmis en même temps que la convocation, la Direction et les Organisations Syndicales signataires de l'accord sur le « Nouveau Contrat Social » de Peugeot Citroën Automobiles se rencontreront dans le cadre d'une réunion de l'Observatoire des Métiers et des Compétences.

A cette occasion, elles s'assureront de la bonne application du Contrat de Génération par l'appréciation des progrès réalisés selon les indicateurs de suivi retenus.

Un bilan complet du Contrat de Génération sera réalisé au terme des trois années de son application lors d'une réunion de l'Observatoire des Métiers et des Compétences, pour convenir éventuellement de nouvelles améliorations, au vu, notamment, des propositions formulées dans le cadre du suivi avec les parties signataires.

Article 3 - Suivi du Contrat de Génération au sein de l'établissement

Le suivi du Contrat de Génération sera réalisé au niveau de chaque établissement lors d'une réunion locale de l'Observatoire des Métiers et des Compétences. Il sera transmis à l'Observatoire local, en même temps que la convocation à la réunion, l'actualisation des données Groupe mentionnées dans le diagnostic et le bilan des réalisations au sein de l'établissement.

Ces éléments seront également communiqués localement aux Délégués Syndicaux et aux membres du Comité d'Etablissement.

L'animation de l'Observatoire portant sur le suivi du Contrat de Génération sera assurée par le responsable des Ressources Humaines de l'établissement accompagné, si nécessaire, de personnes qualifiées.

Article 4 - Dépôt

Outre les formalités habituelles du dépôt d'accord, le présent Contrat de Génération PCA (annexe 3) sera également soumis au contrôle de conformité de la DIRECCTE (sur le site internet dédié www.contrat-generaiongouv.fr).

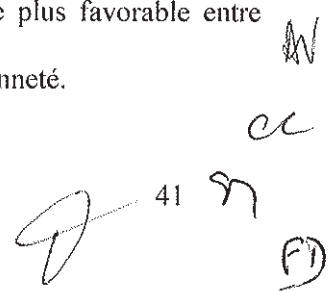
40
FD

Fiche 3

Barème de l'indemnité de Départ Volontaire en Retraite

Ancienneté Révolue	OUVRIERS / EMPLOYES TAM Montant à verser en mois de salaire	CADRES Montant à verser en mois de salaire
1	0	0
2	0,5	0,5
3	0,5	0,5
4	0,5	0,5
5	1	1
6	1	1,2
7	1	1,4
8	1	1,6
9	1	1,8
10	2	2
11	2	2,1
12	2	2,2
13	2	2,3
14	2	2,4
15	2,5	2,5
16	2,5	2,6
17	2,5	2,7
18	2,5	2,8
19	2,5	2,9
20	3	3
21	3	3,1
22	3	3,2
23	3	3,3
24	3	3,4
25	3,5	3,5
26	3,5	3,6
27	3,5	3,7
28	3,5	3,8
29	3,5	3,9
30	4	4
31	4	4,1
32	4	4,2
33	4	4,3
34	4	4,4
35	5	5
36	5	5
37	5	5
38	5	5
39	5	5
40	6	6

- Le tableau ci-dessus est en « lecture directe » : pour chaque année le montant est le plus favorable entre l'accord de convergence de 1998, l'accord salarial 2004 et les barèmes Métallurgie.
- Les années effectuées après 65 ans ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'ancienneté.

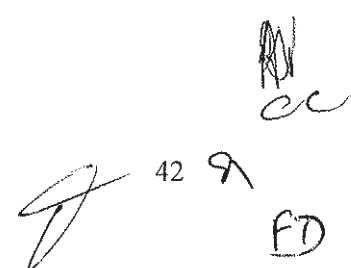


 W
 cc
 41
 97
 FD

Fiche 4

Synthèse des engagements chiffrés du Contrat de Génération de PCA

Nature de l'engagement	2014	2015	2016
Chapitre 1 : Objectifs chiffrés en matière de recrutement de jeunes salariés et de salariés âgés			
Recrutement de jeunes en alternance	1.000	1.000	A définir en 2015
Recours aux stagiaires	800	1.200	A définir en 2015
Recrutement en CDI de jeunes salariés	<p>Compte tenu de la situation économique de PCA, aucun objectif de recrutement en Contrat à Durée Indéterminée ne peut être actuellement fixé à l'horizon triennal du contrat de génération, tant pour les jeunes salariés que pour les salariés « âgés »</p> <p>Cependant, en cas de recrutements CDI, un engagement de plus 25 % des embauches concernant les alternants ou anciens alternants est souscrit</p>		
Chapitre 2 : Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes salariés			
Désignation d'un référent/tuteur dans le cadre des contrats d'apprentissage	Tous les apprentis sont accompagnés d'un tuteur	Tous les apprentis sont accompagnés d'un tuteur	Tous les apprentis sont accompagnés d'un tuteur
Désignation d'un référent pour les salariés jeunes embauchés en CDI et en contrat de professionnalisation en CDD	60 % des salariés nouvellement embauchés sont accompagnés d'un référent	80 % des salariés nouvellement embauchés sont accompagnés d'un référent	100 % des salariés nouvellement embauchés sont accompagnés d'un référent



 42 9
 FD

Conditions relatives à la réalisation du bilan du parcours d'intégration	Le bilan est formalisé dans l'espace commentaire de l'Entretien Individuel sur la maîtrise technique de la fonction	Le formulaire informatique de l'Entretien Individuel est adapté pour intégrer le bilan du parcours d'intégration	100 % des bilans du parcours d'intégration sont réalisés et intégrés dans l'entretien individuel dans le support dédié
Modalités d'accès des jeunes au plan de formation	Le plan de formation prévoit un volume d'heures de formation supérieur aux autres tranches d'âge 20 % du plan de formation est dédié aux jeunes de moins de 30 ans	Le plan de formation prévoit un volume d'heures de formation supérieur aux autres tranches d'âge 20 % du plan de formation est dédié aux jeunes de moins de 30 ans	Le plan de formation prévoit un volume d'heures de formation supérieur aux autres tranches d'âge 20 % du plan de formation est dédié aux jeunes de moins de 30 ans
Chapitre 3 : Engagements relatifs aux salariés « âgés »			
Réalisation des bilans professionnels approfondis à l'occasion de l'Entretien individuel	50 % de réalisation	80 % de réalisation	100 % de réalisation
Accès aux formations	Le volume des formations des salariés de la tranche d'âges de 50 ans et plus est identique à celui des autres tranches d'âges	Le volume des formations des salariés de la tranche d'âges de 50 ans et plus est identique à celui des autres tranches d'âges	Le volume des formations des salariés de la tranche d'âges de 50 ans et plus est identique à celui des autres tranches d'âges
Périodes de professionnalisation	Le volume des périodes de professionnalisation est suivi annuellement	Le volume des périodes de professionnalisation est suivi annuellement	Le volume des périodes de professionnalisation est suivi annuellement
Accès à la certification professionnelle	Le nombre des certifications professionnelles des salariés de la tranche d'âges de 50 ans et plus est identique aux autres tranches d'âges	Le nombre des certifications professionnelles des salariés de la tranche d'âges de 50 ans et plus est identique aux autres tranches d'âges	Le nombre des certifications professionnelles des salariés de la tranche d'âges de 50 ans et plus est identique aux autres tranches d'âges
Dispositif de maintien dans l'emploi des salariés âgés	Compte tenu du principe attaché aux mesures de maintien dans l'emploi des salariés « âgés », il n'est pas possible de fixer des objectifs chiffrés par année d'application du contrat de génération Néanmoins, il est estimé que pendant la période d'application du contrat de Génération de PCA, 2.500 à 3.000 salariés pourraient bénéficier de ces mesures		

cc
SA
FD

Poursuite des actions visant à diminuer les charges physiques	Maintien d'un nombre de postes légers au moins égal à 60 %	Maintien d'un nombre de postes légers au moins égal à 60 %	Maintien d'un nombre de postes légers au moins égal à 60 %
Poursuite des actions pour diminuer les charges cognitives et mentales	Définition des indicateurs regroupant les aspects cognitifs et mentaux de l'activité au poste	Mise en œuvre des indicateurs	Pérennisation des indicateurs
Favoriser le bien-être au travail et la prévention des risques psychosociaux	Indentification des niveaux de stress et des facteurs associés pour la tranche d'âges des salariés de 50 ans et plus	Pérennisation de cette démarche en 2015	Pérennisation de cette démarche en 2016
Chapitre 4 : Transmission des savoirs et des compétences aux jeunes salariés			
Formateurs	30 salariés âgés sont intégrés dans un cursus de formation pour devenir formateur	30 salariés âgés sont intégrés dans un cursus de formation pour devenir formateur	30 salariés âgés sont intégrés dans un cursus de formation pour devenir formateur
Les groupes d'échanges de pratiques	Reconduction des groupes d'échanges à hauteur de deux groupes par an si le test engagé en 2013 est validé	-	-
Chapitre 6 : Mobilisation des outils existants permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi			
Déploiement du télétravail	1 ^{er} janvier 2014 au 30 juin 2014, le télétravail est déployé dans toutes les Directions sur la période triennale du Contrat de Génération, 1.500 salariés pourraient s'orienter vers une organisation en télétravail	Sur la période triennale du Contrat de Génération, 1.500 salariés pourraient s'orienter vers une organisation en télétravail	Sur la période triennale du Contrat de Génération, 1.500 salariés pourraient s'orienter vers une organisation en télétravail



Direction des Ressources Humaines
DIRECTION RELATIONS SOCIALES ET DU TRAVAIL

DIAGNOSTIC INTERGENERATIONNEL

Année 2013

J *M*
cc
S
ED

CONTEXTE

Le présent diagnostic intergénérationnel a été établi pour la **réunion du 25 juin 2013** entre la Direction de PCA France et les six délégations syndicales des organisations syndicales représentatives : CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO et GSEA, dont l'objet est consacré exclusivement au diagnostic intergénérationnel. Il a été remis lors de cette séance. Ce diagnostic est établi suivant les dispositions de la loi du 1^{er} mars 2013 relative au contrat de génération.

Au préalable, le 5 juin 2013, un **bilan d'application de l'accord d'entreprise du 12 janvier 2010** « en faveur de l'emploi et de la motivation des seniors » a été réalisé avec les organisations syndicales signataires : CFDT, CFE-CGC, CFTC, FO et GSEA. Cette évaluation de la mise en oeuvre de l'accord intervenait au terme de trois années d'application, conformément à l'engagement pris au chapitre 9 de cet accord.

L'établissement du diagnostic intergénérationnel, intégrant le bilan d'application de l'accord d'entreprise en faveur de l'emploi et de la motivation des seniors, s'inscrit dans le cadre de la négociation du contrat de génération engagée à compter du 26 juin 2013. Il sera joint à l'accord portant sur le contrat de génération.

SOMMAIRE

- Pyramide des âges,
- Caractéristiques des salariés âgés et à leur évolution dans l'entreprise les trois dernières années (2010, 2011 et 2012),
- Caractéristiques des jeunes et à leur évolution dans l'entreprise sur les trois dernières années,
- Ces caractéristiques comportent :
 - o les types des contrats de travail : CDI et CDD,
 - o les recrutements CDI effectués,
 - o les contrats à temps plein et à temps partiel,
 - o les niveaux de qualification,
 - o les promotions et augmentations individuelles pratiquées,
 - o l'accès à la formation.
- Facteurs de stress professionnel évalués par tranche d'âge par le Dispositif d'Evaluation et de Suivi du Stress Professionnel (DESSP) dont la méthode et la démarche ont été convenues par accord d'entreprise du 12 octobre 2009.
- Prévisions de départ à la retraite,
- Perspectives de recrutement,
- Liste des compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour l'entreprise (« compétences clés »)

Le diagnostic intergénérationnel s'attache à réaliser une évaluation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en retenant l'indicateur de la proportion des femmes dans les recrutements réalisés. Outre le fait qu'il traduit l'égalité des chances et la non-discrimination des processus de sélection et de recrutement, cet indicateur est significatif du développement de la mixité des métiers et des effectifs au sein de l'entreprise.

PREAMBULE

En complément du présent diagnostic, les partenaires sociaux peuvent se référer à d'autres sources d'information qui analysent la situation respective des salariés jeunes et âgés, en particulier : le bilan social, le bilan salarial, le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes, le document unique d'évaluation des risques professionnels.

L'entreprise est organisée en filières de compétences. Les **Comités Filières** définissent la vision prospective de leur filière et des métiers qui la composent. La gestion des âges fait partie de leur champ d'analyse. Font également partie de leur mission l'identification des « métiers pour lesquels l'entreprise doit assurer la pérennité de ses savoir-faire et de ses compétences », les « métiers en tension pour lesquels des difficultés à pourvoir certains postes peuvent exister », les « métiers exposés aux évolutions technologiques, organisationnelles et économiques ou susceptibles de le devenir (métiers sensibles) ». Les Comités Filières s'intéressent aux modalités de transmission des savoirs et définissent les besoins de formation et les parcours de formation pour chacun des métiers.

L'**Observatoire des métiers et des compétences** est une instance d'échanges et de dialogue créée en 2007 et dont le fonctionnement est précisé par l'accord d'entreprise « nouvelle dynamique de l'Emploi et des Compétences » du 20 avril 2010. Il permet le développement d'une vision prospective sur l'évolution des métiers de l'automobile en établissant des diagnostics partagés sur l'évolution des métiers et des compétences, ainsi que les possibilités d'évolution des salariés et les passerelles possibles entre métiers. Les cartographies établies par les Comités Filières lui sont transmises.

DEFINITIONS

Définition des salariés jeunes :
Salariés âgés de moins de 30 ans.

Définition des salariés âgés :
Salariés de 50 ans et plus.

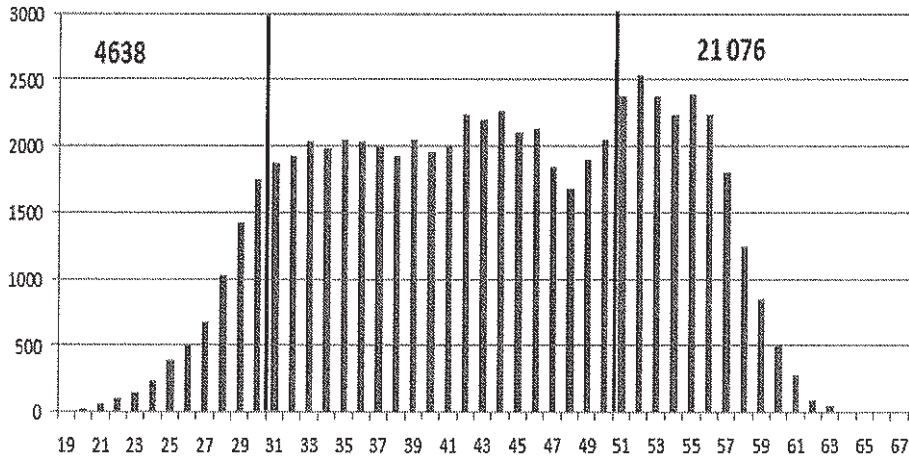
Le diagnostic fait référence à une définition d'âge, selon une approche démographique, sans référence aux notions d'ancienneté ou d'expérience.

AW
CC
SN
FD

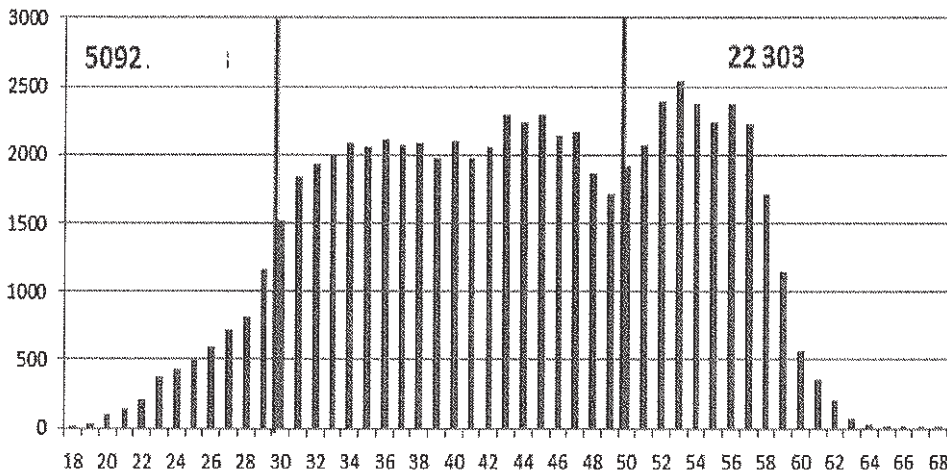
PYRAMIDE DES AGES

Une pyramide des âges déséquilibrée avec une proportion de jeunes qui se réduit à 6% en 2012 alors que les salariés âgés de 50 ans et + se stabilisent à $\approx 33\%$.

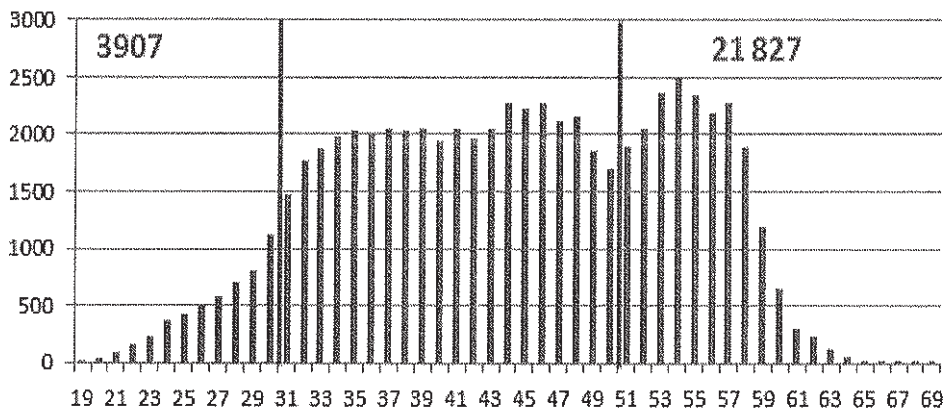
2010 - Total PCA - Toutes CSP




2011 - Total PCA - Toutes CSP



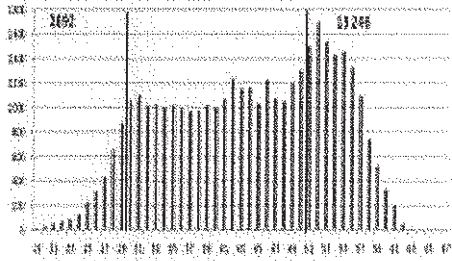
2012 - Total PCA - Toutes CSP



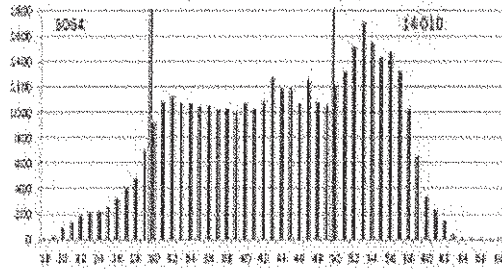
 AN
 CC
 4 SA
 FD

Pyramide des âges CDI 2010 - 2011 - 2012 : OUVRIERS

2010 - Total PCA - Ouvriers

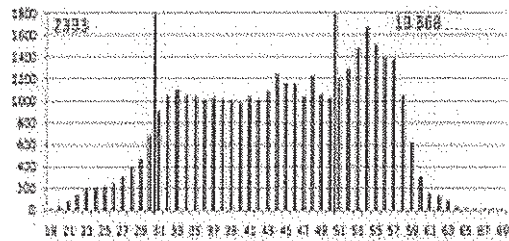


2011 - Total PCA - Ouvriers



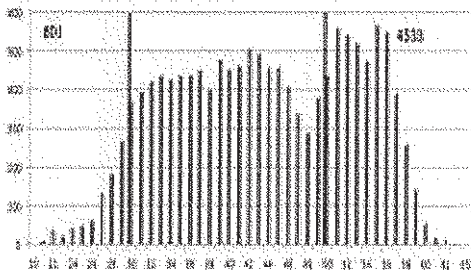
Une proportion de jeunes ouvriers qui se réduit à 6,4% en 2012 alors que le niveau des 50 ans et + se stabilise à 36% à fin 2012.

2012 - Total PCA - Ouvriers

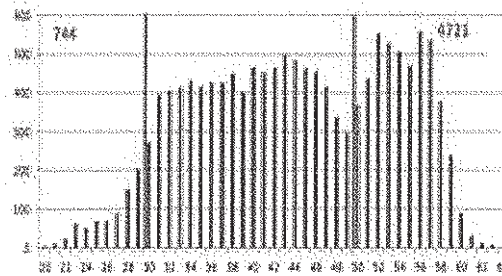


Pyramide des âges CDI 2010 - 2011 - 2012 : TAM

2010 - Total PCA - TAM

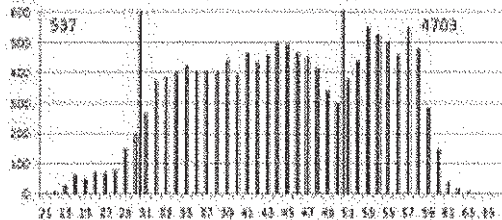


2011 - Total PCA - TAM



Une proportion de jeunes TAM qui se réduit de 5,8% en 2010 à 4% en 2012 alors que le niveau des 50 ans et + progresse pour atteindre 35,1% à fin 2012.

2012 - Total PCA - TAM

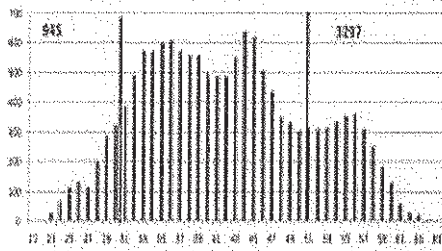


Handwritten initials: RW, CC, FD.

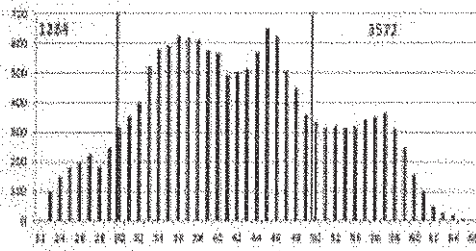
Pyramide des âges CDI 2010 - 2011 - 2012 : CADRES

PLAN PÉRIODIQUE CONTRAINT

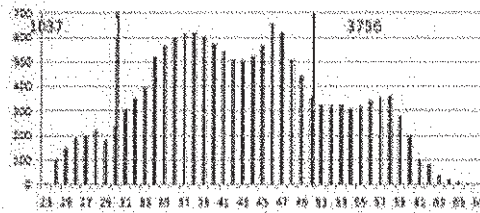
2010 - Total PCA - Cadres



2011 - Total PCA - Cadres



2012 - Total PCA - Cadres



Une proportion de jeunes cadres qui a culminé en 2011 à 8,4% grâce à un plan d'embauches soutenu
Parallèlement la proportion des 50 ans et + passe de 23 % en 2010 à 25% en 2012

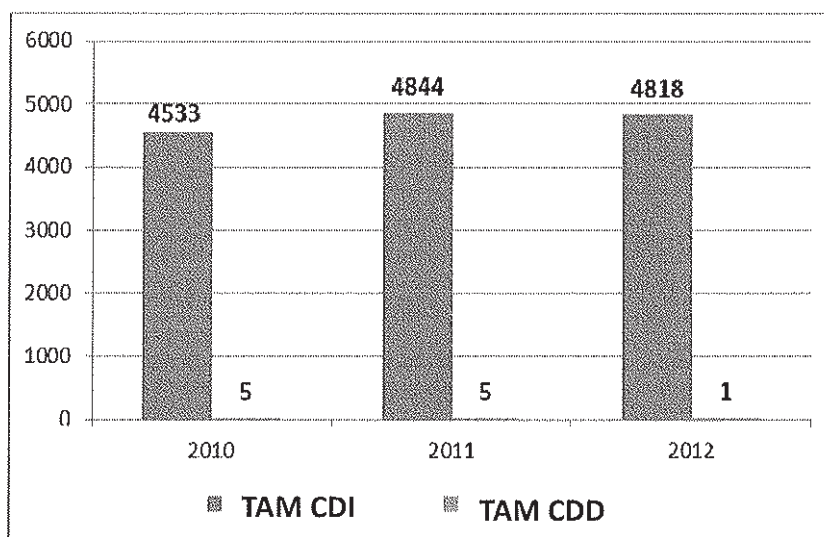
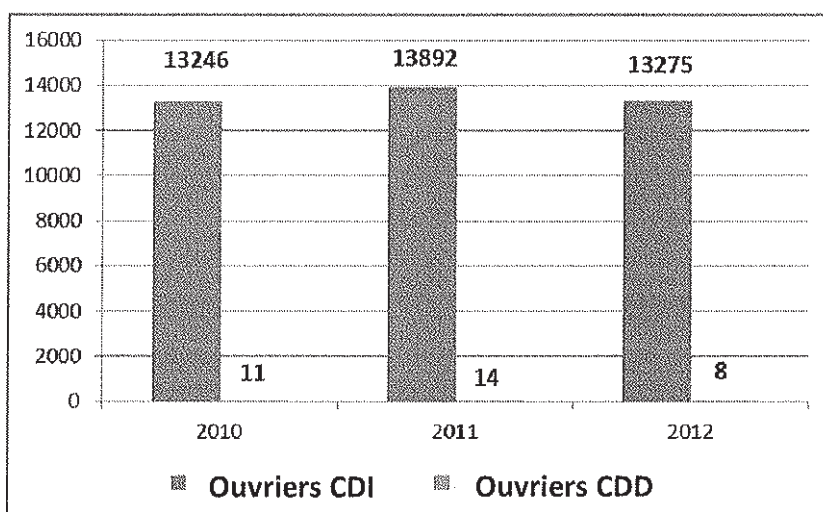
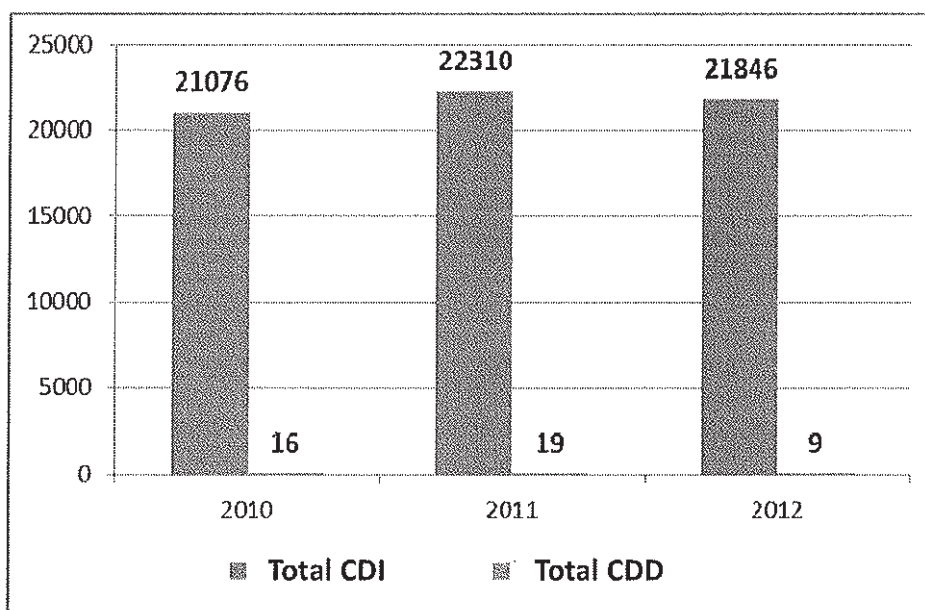
CARACTERISTIQUES DES SALARIES AGES

Proportion de salariés CDI âgés de 50 ans et plus :

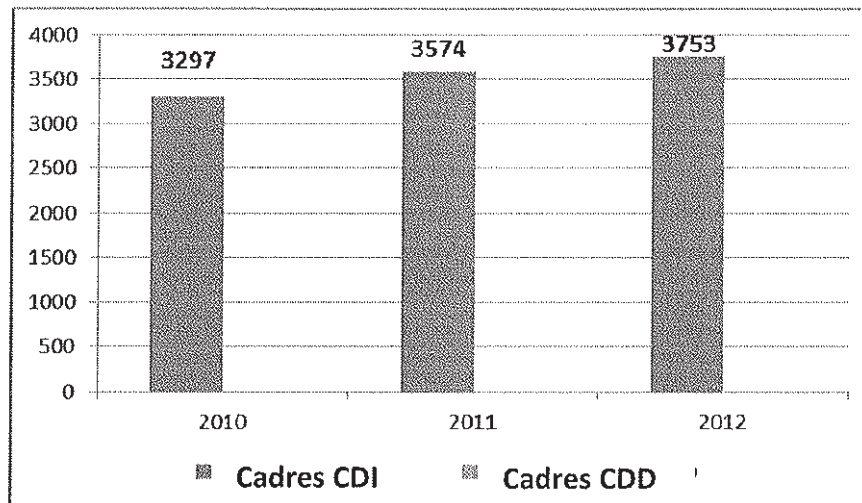
	2010	2011	2012
Total Ouvriers	37 489	38 809	36 632
% + de 50ans	35,3%	36,1%	36,5%
Total TAM	13 826	13 844	13 401
% + de 50ans	32,6%	34,1%	35,1%
Total Cadres	14 381	15 292	15 091
% + de 50ans	22,9%	23,4%	24,9%
Toutes CSP	65 696	67 945	65 124
% + de 50ans	32,1%	32,8%	33,5%

M
cc
FD

Répartition par types de contrats : CDI et CDD

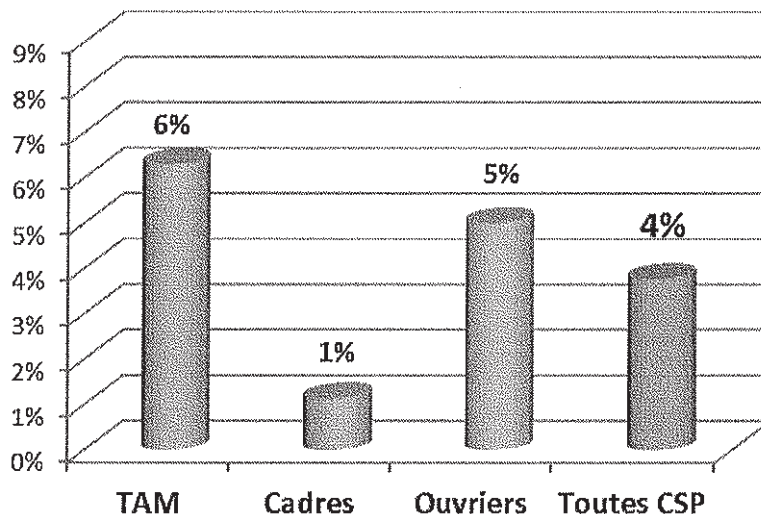


Handwritten signatures and initials:
 J
 M
 CC
 FN
 FD

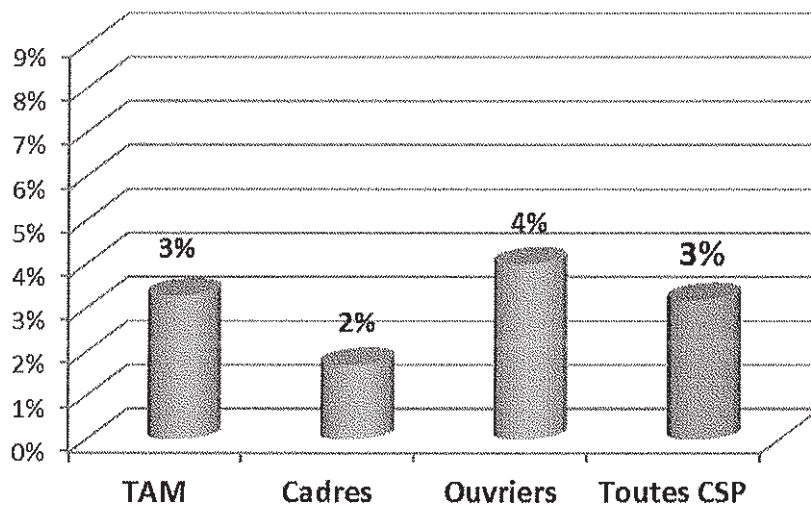


Recrutements CDI Salariés de 50 ans et + : 3,5% en moyenne toutes CSP sur 3 ans.

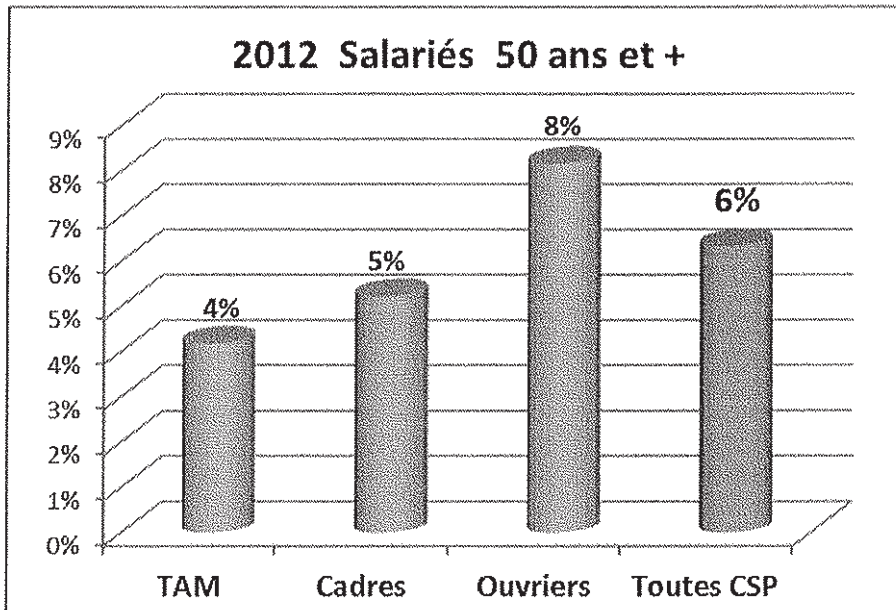
2010 Salariés 50 ans et +



2011 Salariés 50 ans et +

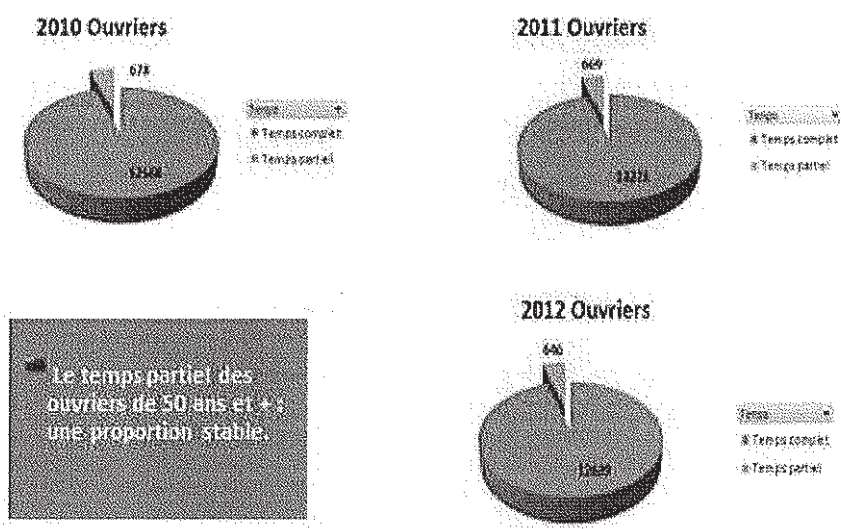


Handwritten initials: AN, CC, SM, FD



Répartition des contrats de travail à temps plein et temps partiel :

Répartition Temps complet / Temps partiel des CDI : Ouvriers

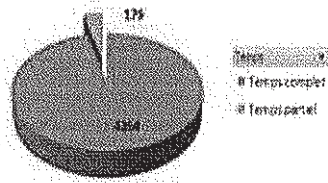


D

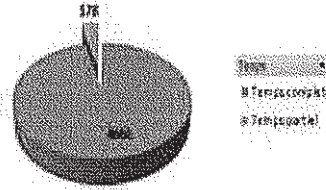
AN
CC
SN
ED

Répartition Temps complet / Temps partiel des CDI : TAM

2010 TAM

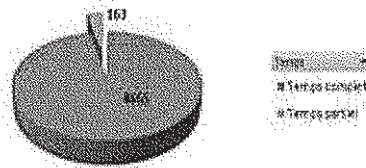


2011 TAM



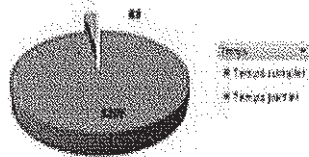
Le temps partiel des TAM de 50 ans et + : une proportion faible et stable

2012 TAM

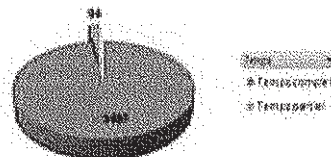


Répartition Temps complet / Temps partiel des CDI : Cadres

2010 Cadres

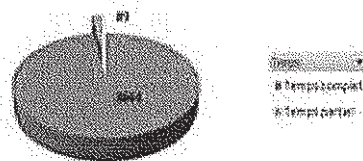


2011 Cadres



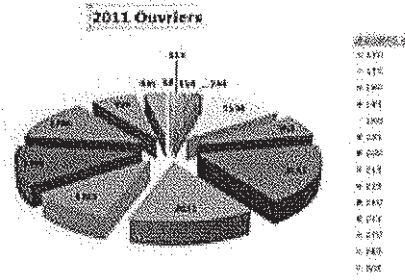
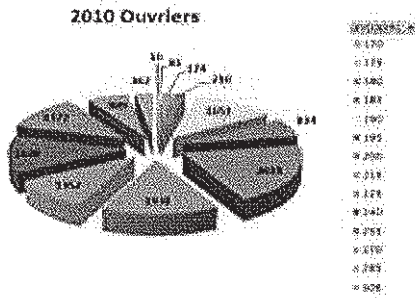
Le temps partiel des Cadres de 50 ans et + : une proportion faible et stable

2012 Cadres

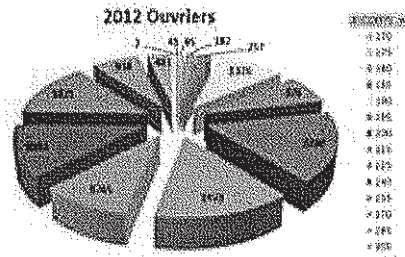


Les niveaux de qualification des salariés âgés de 50 ans et plus :

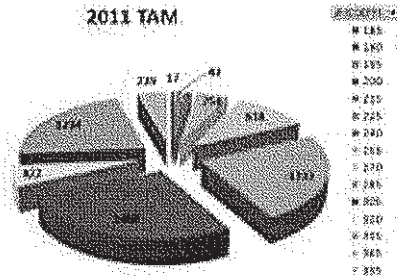
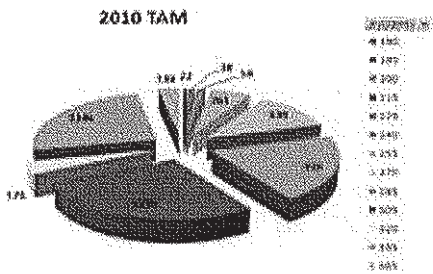
Répartition Ouvriers par coefficients



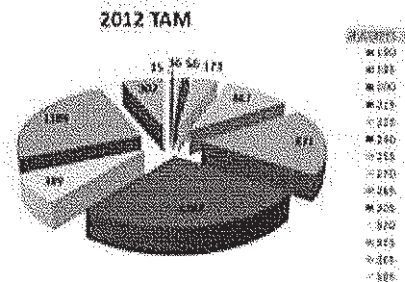
Une répartition des coefficients assez homogène au travers des années, avec une concentration sur les coefficients 200 à 255



Répartition TAM par coefficients

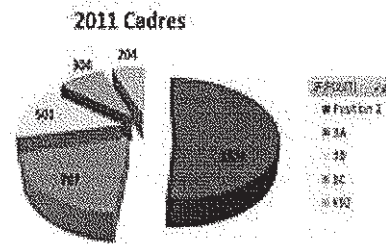
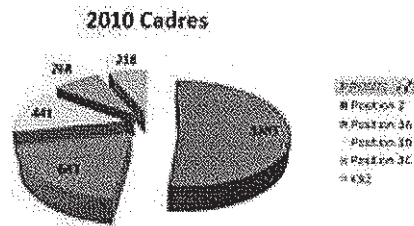


Une répartition des coefficients des TAM de 50 ans et + assez homogène au travers des années, avec une concentration sur les coefficients 285 à 335

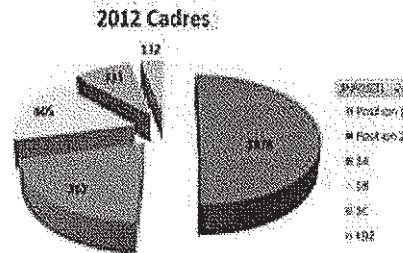


JAN
CC
sn
FD

Répartition Cadres par coefficients



Une répartition des coefficients des cadres de 50 ans et + assez homogène au travers des années, avec une majorité de seniors entre position 2 et 3A

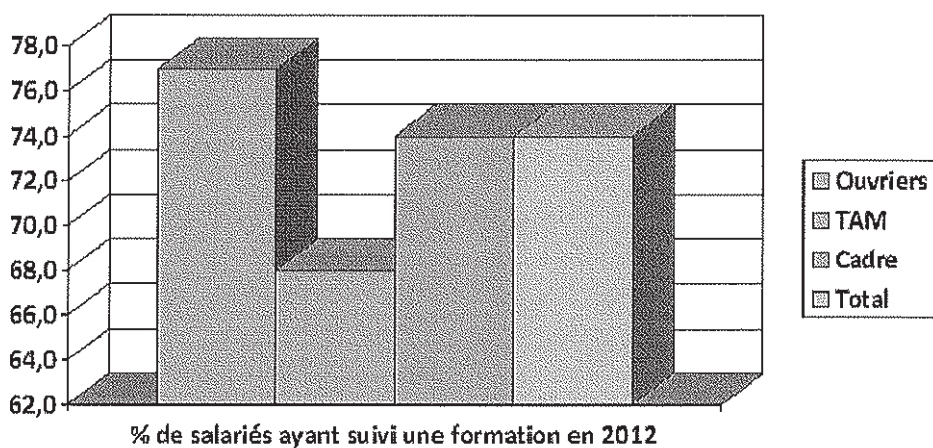
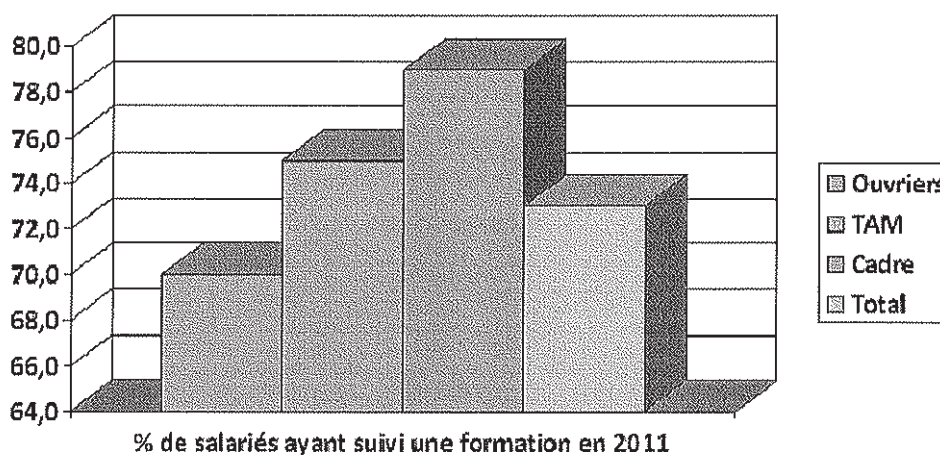
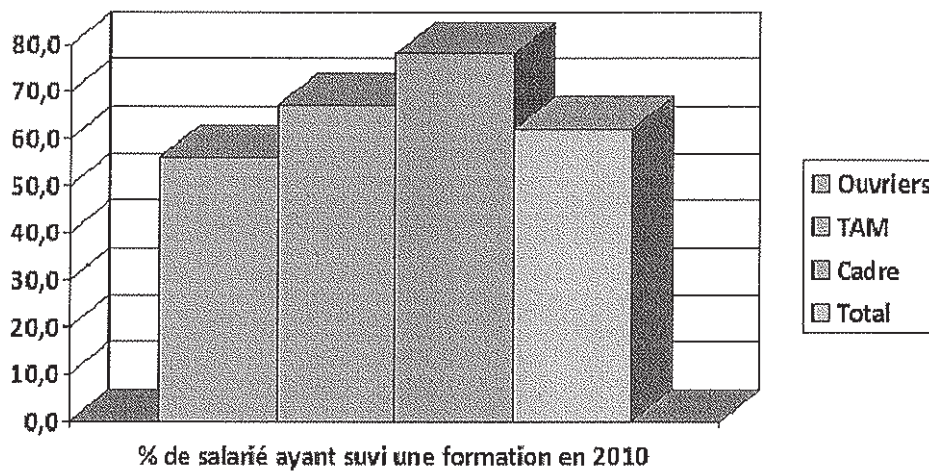


Les promotions et les augmentations individuelles (% d'évènement par salarié de la tranche d'âge) :

En %	Total Ouvriers & TAM 2010			Total Ouvriers & TAM 2011			Total Ouvriers & TAM 2012		
	Promo	AI	Total	Promo	AI	Total	Promo	AI	Total
50-59 ans	14	14	28	15	31	46	12	21	33
60 ans et +	7	6	13	11	28	39	4	6	10

Handwritten signatures and initials:
 J
 CC
 W
 FD

Accès à la formation des salariés âgés de 50 ans et plus durant les 3 dernières années : 62% en 2010, 73% en 2011 et 74% en 2012.



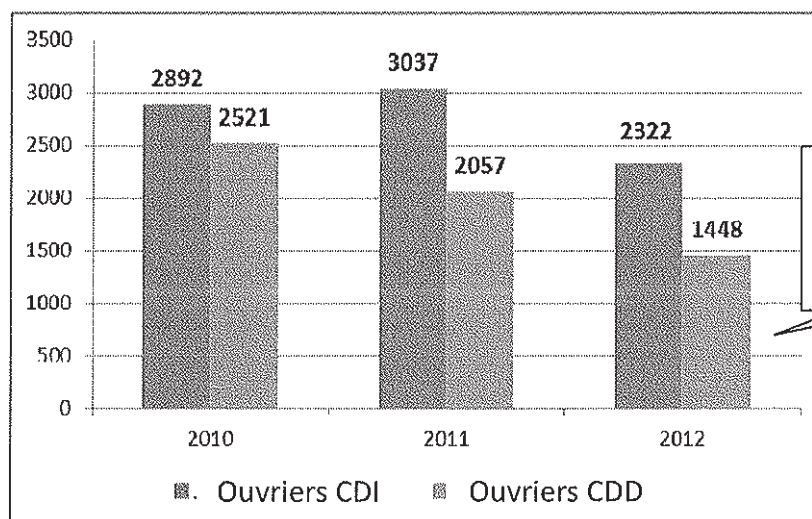
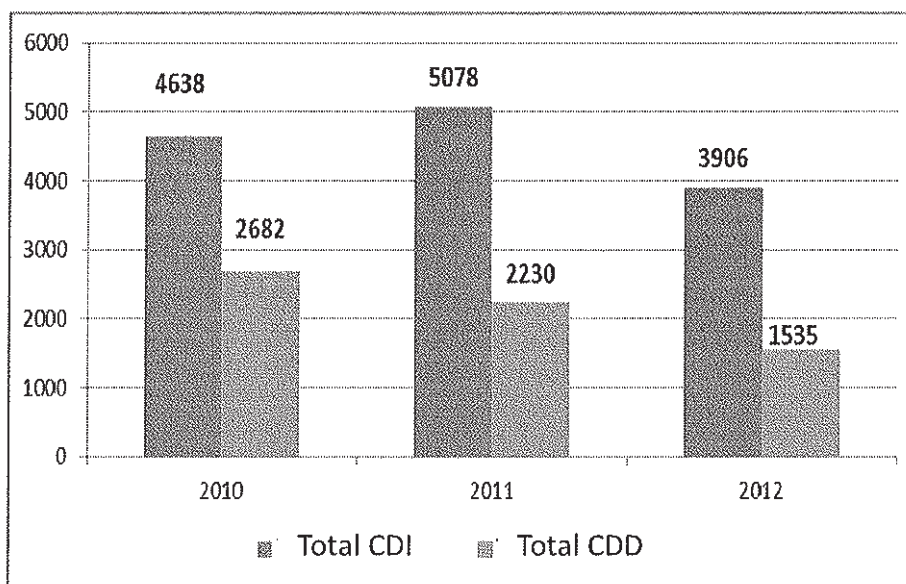
J RW
CC
97
ED

CARACTERISTIQUES DES SALARIES JEUNES

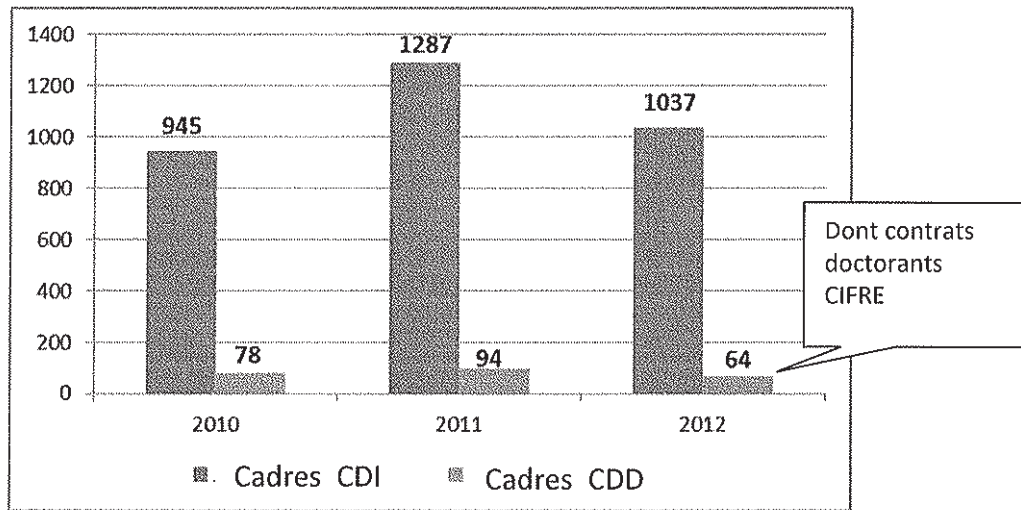
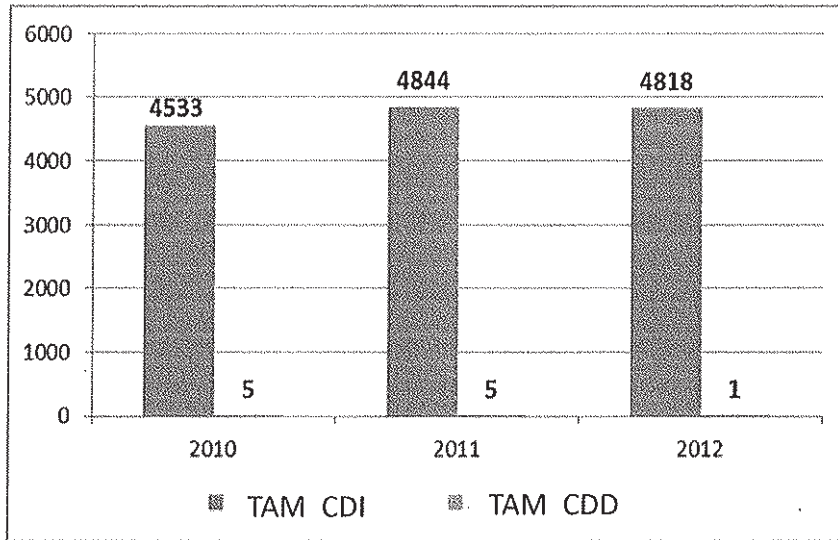
Proportion de salariés CDI jeunes de moins de 30 ans :

	2010	2011	2012
Total Ouvriers	37 489	38 809	36 632
% Jeunes	7,7%	7,9%	6,4%
Total TAM	13 826	13 844	13 401
% Jeunes	5,8%	5,4%	4%
Total Cadres	14 381	15 292	15 091
% Jeunes	6,6%	8,4%	6,9%
Toutes CSP	65 696	67 945	65 124
% Jeunes	7,1%	7,5%	6%

Répartition par types de contrats : CDI et CDD

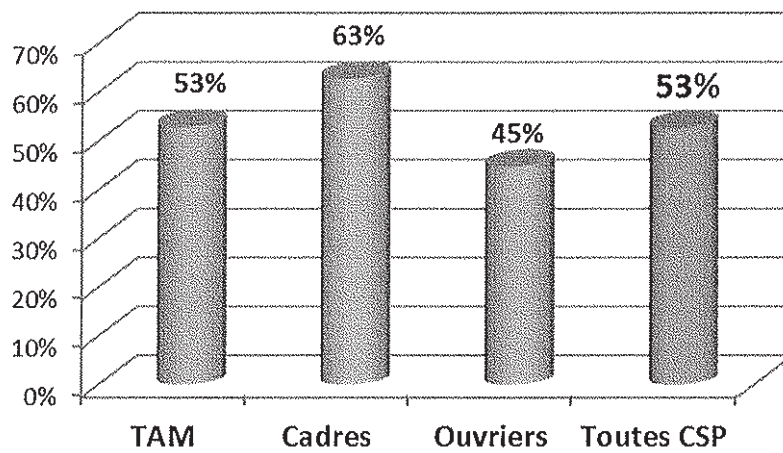


J
CC
sn
FD



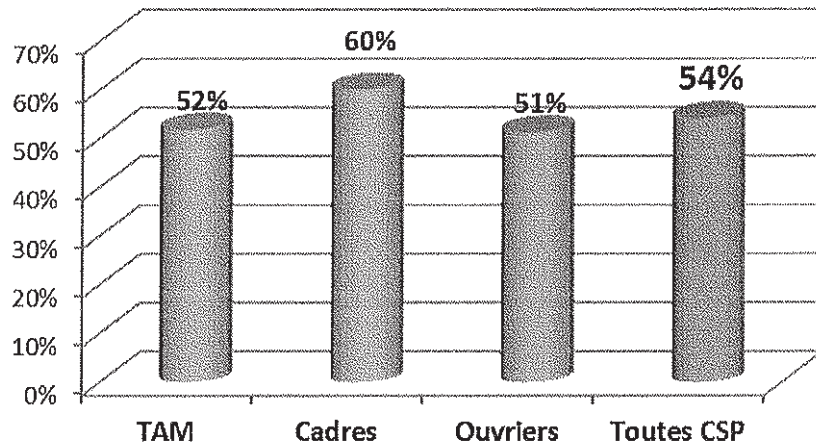
Recrutements CDI Salariés de moins de 30 ans :

Recrutements 2010 Jeunes - 30 ans

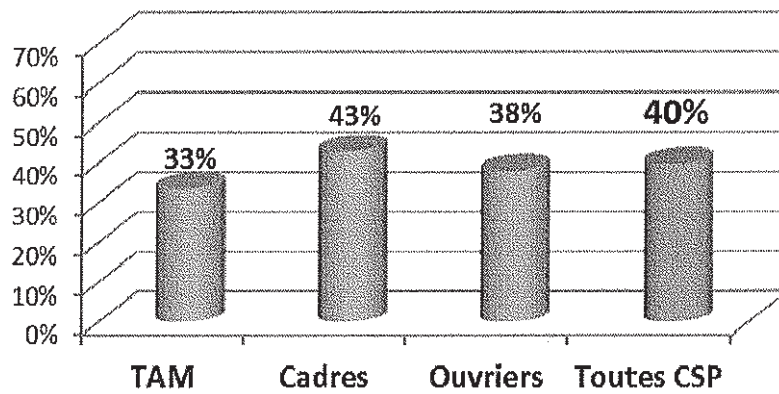


Handwritten signatures and initials:
 AW
 CC
 SA
 ED

Recrutements 2011 Jeunes - 30 ans



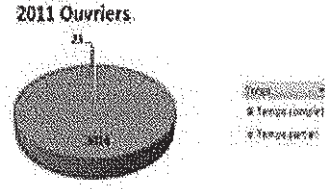
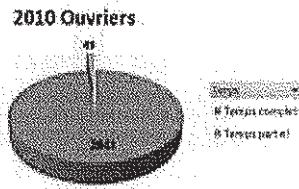
Recrutements 2012 Jeunes – 30 ans



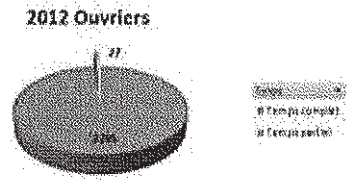
[Handwritten signatures and initials]
DW
CC
FD

Répartition des contrats de travail à temps plein et temps partiel :

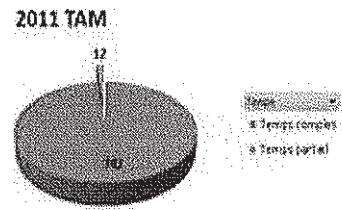
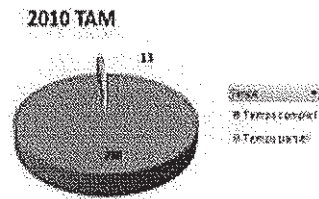
Répartition Temps complet / Temps partiel des CDI : Ouvriers



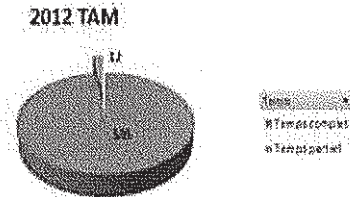
Le temps partiel des jeunes ouvriers de - 30 ans: une situation marginale.



Répartition Temps complet / Temps partiel des CDI : TAM

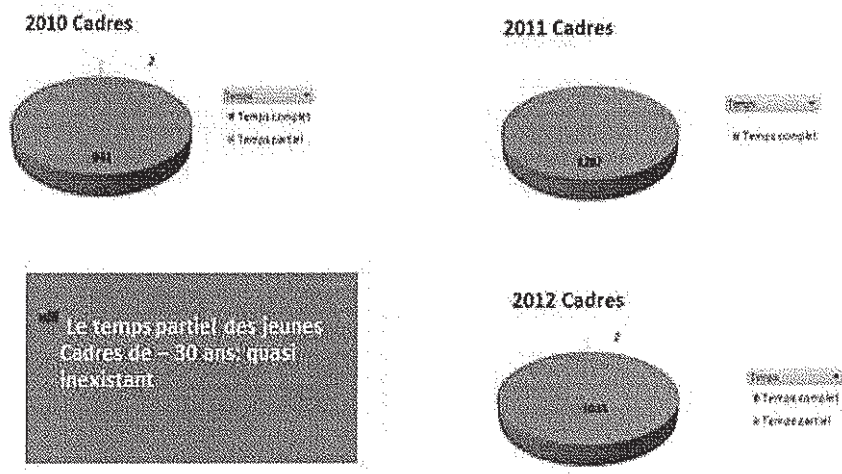


Le temps partiel des jeunes TAM de - 30 ans: une situation marginale.



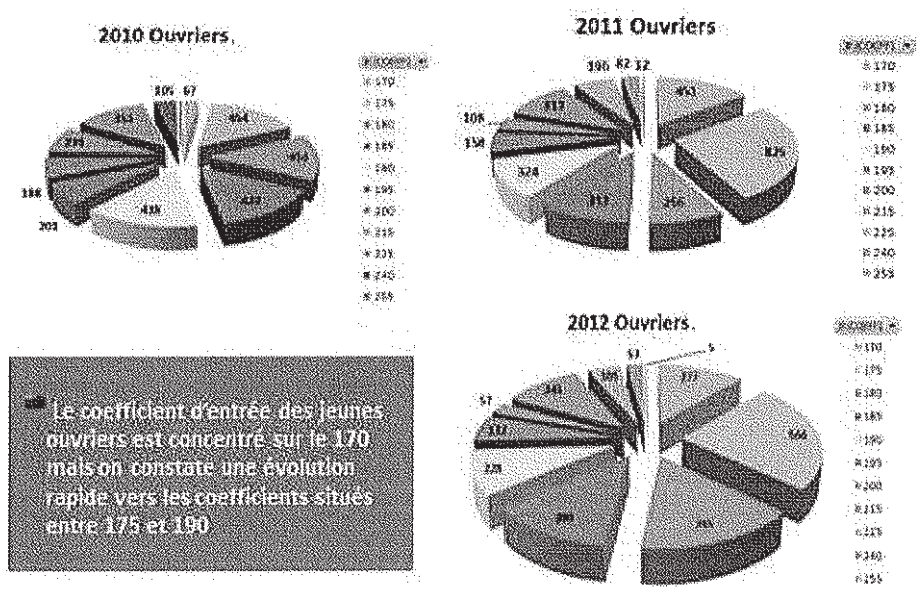
Handwritten signatures and initials:
 [Signature] W
 cc
 sn
 ED

Répartition Temps complet / Temps partiel des CDI : Cadres



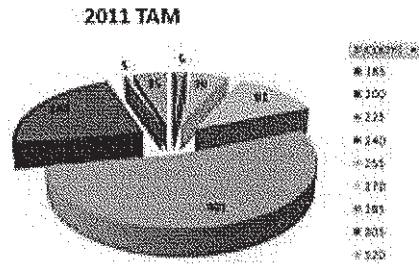
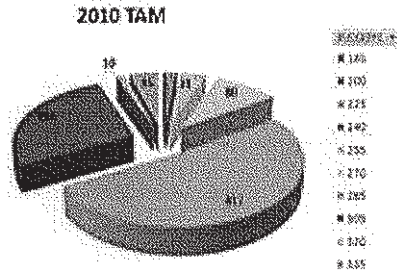
Les niveaux de qualification des salariés jeunes de moins de 30 ans :

Répartition des jeunes ouvriers par coefficient

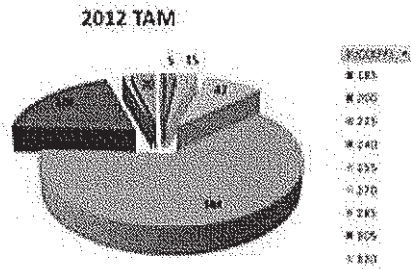


J *W*
CC
SM
FD

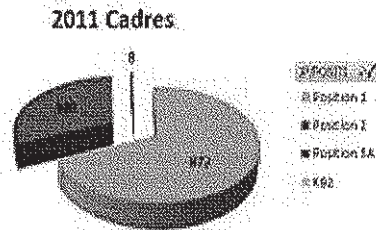
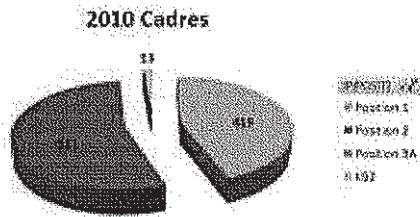
Répartition jeunes TAM par coefficient



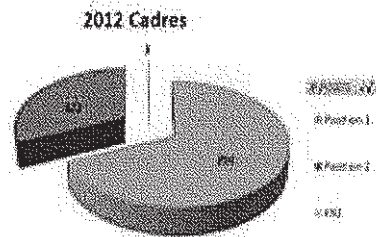
Une représentation des coefficients en lien avec les qualifications des jeunes TAM, principalement des Bac + 2 situés entre les coefficients 270 et 305



Répartition jeunes Cadres par position



Des jeunes concentrés dans les 1ers niveaux des positions cadres.
En 2011 un pic de position 1 lié aux volumes des recrutements 2010 - 2011.



M
CC
SM
FD

Les promotions et les augmentations individuelles (% d'évènement par salarié de la tranche d'âge) :

Jeunes ouvriers :

	Ouvriers 2010			Ouvriers 2011			Ouvriers 2012			EFFECTIFS		
	Promo	AI	Total	Promo	AI	Total	Promo	AI	Total	2010	2011	2012
24 ans & -	40	2	42	242	34	276	202	22	224	105	869	672
25-29 ans	860	118	978	570	273	843	517	131	648	2372	2037	1669

	Ouvriers 2010			Ouvriers 2011			Ouvriers 2012		
	Promo	AI	Total	Promo	AI	Total	Promo	AI	Total
24 ans & -	38%	2%	40%	28%	4%	32%	30%	3%	33%
25-29 ans	36%	5%	41%	28%	13%	41%	31%	8%	39%

Jeunes TAM :

	ETAM 2010			ETAM 2011			ETAM 2012			EFFECTIFS		
	Promo	AI	Total	Promo	AI	Total	Promo	AI	Total	2010	2011	2012
24 ans & -	5	2	7	50	12	62	41	27	68	12	100	114
25-29 ans	189	168	357	105	195	300	87	151	238	607	481	421

	ETAM 2010			ETAM 2011			ETAM 2012		
	Promo	AI	Total	Promo	AI	Total	Promo	AI	Total
24 ans & -	42%	17%	58%	50%	12%	62%	36%	24%	60%
25-29 ans	31%	28%	59%	22%	41%	62%	21%	36%	57%


 AN
 CC
 SM
 FD

Accès des salariés jeunes à la formation :

Jeunes de – 30 ans	2010	2011	2012
Ouvriers	64,38%	78,83%	84,97%
TAM	77,65%	83,42%	74,41%
Cadres	84,44%	90,21%	85,25%
Toutes CSP	70,76%	82,39%	83,56%

Facteurs de stress professionnel évalués par tranche d'âge (DESSP)

Tranches d'âges	Pas d'Hyperstress	Hyperstress
Moins de 25 ans	95,2 %	4,8 %
De 25 à 29 ans	95,3 %	4,7 %
De 30 à 34 ans	92,6 %	7,4 %
De 35 à 39 ans	91,8 %	8,2 %
De 40 à 44 ans	92,5 %	7,5 %
De 45 à 49 ans	93,4 %	6,7 %
De 50 à 54 ans	91,6 %	8,4 %
55 ans et plus	92,4 %	7,6 %
Total population	92,64 %	7,36 %

C'est la tranche des 50 - 54 ans qui a le niveau de sur-activation de stress le plus important. Par ailleurs le DESSP donne une mesure des facteurs les plus à risque par tranche d'âges de la population :

(Handwritten signatures and initials)

Classement du niveau de risque suivant les 29 facteurs de stress professionnel	Tranches d'âges							
	Moins de 25 ans	De 25 à 29 ans	De 30 à 34 ans	De 35 à 39 ans	De 40 à 44 ans	De 45 à 49 ans	De 50 à 54 ans	55 ans et plus
Perspectives d'évolution	2	7	1	1	2	1	1	1
Justice organisationnelle	1	1	2	2	6	2	2	2
Participation aux décisions	16	9	4	6	7	4	5	4
Adéquation objectifs ressources	19	9	11	9	3	3	4	4
Efficacité du management	6	8	9	9	5	9	7	7
Pression tempo & charge quanti	13	9	7	7	8	5	3	12
Conciliation travail / famille	9	12	6	8	1	7	10	6
Souci du bien-être	7	5	10	4	9	8	13	8
Incertitude / avenir	9	11	8	5	4	11	9	14
Reconnaissance des résultats	5	2	5	10	16	13	14	13
Communication interne	18	4	9	13	11	10	8	10
Développement de compétences	12	16	13	11	15	6	6	6
Reconnaissance des efforts	11	10	12	14	13	14	18	11
Demandes contradictoires	8	18	16	17	14	12	16	15
Contrôle, prévisibilité de la charge	17	17	15	12	10	17	11	19
Gestion du changement	20	13	14	15	12	15	22	16
Soutien des supérieurs	23	15	17	16	17	18	21	20
Intérêt intrinsèque / tâche	4	14	18	18	23	19	12	9
Soutien des collègues	15	21	21	19	19	16	19	21
Clarté des rôles	25	22	19	21	18	20	23	17
Relations avec les supérieurs	28	24	20	22	20	21	17	18
Relations avec les collègues	10	20	22	20	22	22	20	22
Sens, utilité du travail	26	23	23	23	21	25	26	26
Harcèlement et intimidation	24	25	24	26	24	24	25	26
Latitude décisionnelle	22	26	26	24	25	23	24	23
Pénibilité physique & environmt	14	19	28	25	26	26	15	24
Respect	27	27	27	28	28	28	27	27
Charge mentale	21	28	25	27	27	27	28	28
Contrainte d'adaptation	29	29	29	29	29	29	29	29

Egalité professionnelle et mixité : la féminisation des recrutements

Afin d'accroître la mixité des métiers de l'entreprise, le processus de recrutement veille à respecter une stricte neutralité et l'attention est portée à l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes. Le taux de féminisation des recrutements CDI est en augmentation de 7 pts. Près de 33 % des recrutements de cadres en 2012 concernent des femmes.

Métiers	Taux féminisation recrutement cadres 2011	Taux féminisation recrutement cadres 2012
Techniques et scientifiques	23,3 %	24,8 %
Commerce et Marketing	40,2 %	13,3 %
Autres métiers tertiaires	52,3 %	62 %

PREVISIONS DE DEPARTS EN RETRAITE

Les hypothèses de calcul pour évaluer le nombre potentiel de départs en retraite sont :

- ✓ L'application à chaque salarié des critères légaux :
 - âge minimum de départ et nombre de trimestres nécessaires en fonction de sa date de naissance
 - âge de début de carrière de 19 ans pour les ouvriers, 22 pour les TAM et 23 pour les cadres (hors carrières longues).
- ✓ Les enseignements tirés des adhésions au dispositif senior à Aulnay et Rennes nous permettront d'affiner les futures prévisions
- ✓ Potentiel d'environ 500 à 700 départs en Retraite sur les années 2013, 2014, 2015 et 2016 (hors impact PREC 2013)

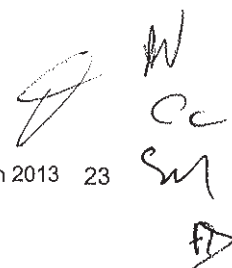
Année de départ théorique	Ouvriers	TAM	Cadres	Total
2013	386	36	76	498
2014	285	19	50	354
2015	321	91	68	480
2016	420	135	145	700

PERSPECTIVES DE RECRUTEMENT

- ✓ En lien avec la situation du Groupe depuis 2012
- ✓ Des recrutements limités à des profils rares dans des métiers exclus du PREC

Exemples :

- Designers, experts multimédia, spécialiste cyber sécurité
 - Santé au travail: médecins, infirmières
 - Juristes spécialisés, experts bancaires
- ✓ Pas de perspectives d'évolution des besoins de recrutement à court et moyen terme sauf perte de compétence avérée dans un métier clé.



LISTE DES METIERS A PRESERVER

Il s'agit de la liste des métiers identifiés par les différentes filières.


Les métiers à préserver listés au 25 juin 2013 sont aussi ceux qui sont exclus à cette date des mesures de départs PREC.

- ✓ La filière Management : Cadres Dirigeants et Cadres Supérieurs de la filière.
- ✓ Pour la Direction Industrielle :
 - Les RU et RG des filières industrielles (Emboutissage-ferrage, Peinture, Montage, Mécanique, Maintenance, Qualité, Programmation et Logistique) hors RU du site de Poissy Usine.
 - Filière Programmation et Logistique : Techniciens d'approvisionnement (hors DCPY et USO), Pilotes programmation, Pilotes ressources, Responsables gestion de crise.
 - Filière Emboutissage-Ferrage : Metteurs au point emboutissage.
 - Filière Mécanique : Techniciens mise au point taillage (usinage pignonerie).
 - Filière CMBIM : Maintenançiers process électromécaniciens, Automaticiens et Haute tension (hors DCPY).
 - Filière RH : Métier Sécurité et Conditions de Travail (sauf préventeur), Métier Relations Sociales et Conseil Juridique.
- ✓ Pour la Direction des Achats :
 - Filière Achats : Fonctions Acheteurs et Responsables Achats projets.
 - Filière Qualité : Le Métier Supplier Development
- ✓ Pour la Direction de la Communication : les fonctions du numérique
- ✓ Pour la Direction Financière :
 - Filière Gestion Coûts finance : le métier comptabilité, le métier financement/Trésorerie, le métier fiscalité douanes (sauf la Douane Opérationnelle localisée à Vesoul)
 - Filière Maintenance et réparation automobile : dans le métier atelier, les fonctions performance atelier.
 - Filière Electricité-électronique : les fonctions du diagnostic après-vente.
 - Filière Commerce Marketing : métier CRM internet (sauf fonctions relatives aux relations clients), fonctions Chefs de produits, chargés de référentiels produits, chefs de projets produit Marque, le métier Définition des services, le métier Marketing intelligence and foresight.
 - Filière Achats : fonctions Acheteurs
- ✓ Pour les directions AP et AC :
 - Filière Commerce-Marketing : métier CRM internet (sauf fonctions relatives aux relations clients), fonctions Chefs de produits, chargés de référentiels produits, chefs de projets produit Marque, le métier Définition des services, le métier Marketing intelligence and foresight.
- ✓ Pour la DRH :
 - Filière Ressources Humaines : métier Sécurité et Conditions de Travail (sauf préventeur), métier Relations Sociales et Conseil Juridique, les fonctions Normes au sein du métier « Paie, rémunération et avantages sociaux »
- ✓ Pour la Direction de la Recherche et Développement :
 - Les experts et les maîtres expert.
 - Filière Electricité Electronique : le métier Architecture EE à l'exclusion des techniciens métiers entité locale dans les usines terminales, des fonctions de techniciens et IC d'intégration et validation, des fonctions de techniciens et IC moyens d'essais, des fonctions prototypages maquettage logiciel, des fonctions processus management, supports et moyens d'essais et des fonctions de recherche scientifique de


Handwritten signatures and initials:
W
OL
Sm
AD

DRIA/DSTF ; le métier faisceaux à l'exclusion des techniciens études et développement faisceaux et connectiques (chargés de développement et concepteurs), des techniciens validation et des fonctions d'innovation de DRIA/DSTF ; le métier Fiabilité Maintenabilité Diagnosticabilité Sécurité à l'exclusion des fonctions électroniques de montage des unités terminales (techniciens et IC électroniciens de CMON/MOxx), des fonctions validation de DAPF/IMAD et des fonctions d'innovation de DRIA/DSTF ; le métier développement de logiciel embarqué à l'exclusion des fonctions de prototypages maquettage logiciel et des fonctions d'innovation de DRIA/DSTF ; le métier Connectivité et Infotainment, à l'exclusion des fonctions d'innovation de DRIA/DSTF ; le métier Electronique et stockage d'énergie à l'exclusion des fonctions liées à la pile à combustible de DRIA et des fonctions d'innovation de DRIA/DSTF ; le métier Développement Hardware calculateur à l'exclusion des fonctions d'innovation de DRIA/DSTF.

- Filière Mécanique : dans le métier conception fonctionnelle chaîne de traction, les fonctions ingénieur conception fonctionnelle, ingénieur innovation, ingénieur modélisation, responsable conception fonctionnelle (RCF), pilote innovation, responsable pôle conception fonctionnelle, responsable UEC/UEI conception fonctionnelle, responsable sûreté de fonctionnement (RSDF), techniciens mesures émissions gaz et particules, techniciens expertise carburant ; dans le métier conception organique chaîne de traction, les fonctions ingénieur conception composant mécanique organe, ingénieur conception fonction mécanique organe, concepteur CAO, ingénieur justification physique/validation organe, ingénieur métrologie/mesure, ingénieur simulation/modélisation mécanique organe, ingénieur synthèse mécanique organe, responsable intégration validation mécanique (RIVM), responsable conception groupe composant (RCGC), responsable métier conception organique, responsable pôle conception organique, responsable UEC/UEI conception organique, agent de maîtrise métrologie, technicien conception composant, technicien de métrologie en conception, technicien méthodes et techniques de mesure, technicien référent volumes fonctionnels, technicien validation, technicien volumes fonctionnels ; dans le métier contrôle commande chaîne de traction, les fonctions d'Architecte contrôle commande, chef de projet ingénierie avancée (CPIA), ingénieur conception contrôle commande, ingénieur innovation, pilote innovation, responsable conception fonction contrôle commande (RCFCC), responsable pôle contrôle commande, responsable UEC/UEI contrôle commande, technicien diagnostic/reconfiguration moteurs, technicien architecture ; dans le métier numérique mécanique, les fonctions d'Ingénieur méthodologie et outils numériques CAO, ingénieur méthodologie et outils numériques de simulation, responsable pôle numérique mécanique, responsable UEC numérique mécanique, technicien simulation numérique, technicien support CAO.
- Filière Conception Véhicule : dans le métier Système Véhicule Architecture et Prestation, les fonctions de responsables Système Véhicule (DAPF), les ingénieurs conception fonction et pilotes fonction (DAPF), les fonctions de l'Architecture Fonctionnelle Sure (sauf les fonctions de validation) (DAPF/ARFS), les fonctions du domaine Numérique au Service de l'Ingénierie Véhicule (DAPF/MTSV/NSIV), les ingénieurs prestations système véhicule du domaine Architecture Silhouette et Qualité Perçue (DAPF/ASQP), les ingénieurs référentiel du domaine Maintenabilité et Diagnosticabilité (DAPF/IMAD), les fonctions de l'innovation relative à la Réalité Virtuelle (DRIA/MSTF/MSRV) ; dans le métier Carrosserie Habitacle et Poste de conduite, les ingénieurs calcul et prestations du domaine Sécurité Globale Véhicule (DAPF/SGV), (exclusions : les Ingénieurs Calcul et Prestations Confirmés du domaine Conception Carrosserie (DCHM/CCHE), les Ingénieurs Métiers du domaine des Systèmes d'Ouvrants (DCHM/CCHE/SOEE/MDSO), les Chargés de Projet Avance de Phase de DCHM/CCHE, les Techniciens Calcul et les Chargés de Développement et Validation de DCHM/CCHE).


 CC
 ED

- Filière Emboutissage Ferrage : les ouvriers metteurs au point et usineurs emboutissage, les spécialistes du métier Conception process et moyens emboutissage, les fonctions suivantes du métier Conception process et moyens emboutissage : Chargés projet outillage interne (CPOI), Responsables projet outillage interne (RPOI), Chargés affaire ingénierie process (CAIP), Architectes process, Leaders Techniques process, les spécialistes du métier Conception process et moyens ferrage (BIWE : Body in white Engineering).
- Filière RH : Ergonomes, Médecins et infirmières, Ingénieurs Sécurité ; dans le métier Relations Sociales, les conseillers juridiques, les RHU (Ressources Humaines Unités) et les responsables Relations Sociales des sites
- Filière Montage : les fonctions de « Conception et industrialisation des process sensibles du Montage qui concernent les processus principaux suivants : collage, remplissage, réglage (parallélisme, projecteurs, aide à la conduite), contrôle dynamique (bancs polyvalents) (IBTU/IPSV), la fonction de « Pilote co-conception produit-process » (IBTU/PCPP).
- Filière Secrétariat Général : les Ingénieurs brevet.
- Filière Style : dans le métier Style industrialisation et plan de forme, domaine plan de forme de DCHM/QPFG : les fonctions de Technicien Concepteur Plan de Forme, Chargé de Développement Plan de Forme, les spécialistes.
- ✓ Pour la direction des programmes :
 - Filière Style : dans le métier Design et CAO, les fonctions Style CAO et les fonctions designers senior et designers master, les fonctions designers junior et confirmé, l'ensemble des designers couleurs et matières, les images designers et les infographistes confirmés et senior ; dans le métier Management des projets du style, les responsables de gamme, les responsables Studio Inter/Exter, les fonctions style marque et les directeurs de style ; dans le métier Volumes et réalisations physiques, les fonctions Pilote Maquette senior et les responsables réalisation physique niveau master.
 - Filière Systèmes d'information : le métier systèmes produits et télécoms, le métier industrialisation et intégration technique, les fonctions « Architecte technique SI », « Architecte fonctionnel SI », « Architecte des processus » et « Pilotes Fonctionnels d'Application » du métier « Pilotage du SI », la fonction « concepteur développeur SI » du métier « Conduite de Projet et Cycle de Développement des applications SI, les fonctions « administrateur de la sécurité des SI » et « consultant de la sécurité des SI » du métier « Exploitation informatique et Support SI ».
- ✓ Pour la direction du PES :
 - Filière Qualité : les fonctions PES Leader Black Belt du métier « Performance et système d'excellence ».
- ✓ Pour le Secrétariat Général :
 - Le métier juridique : l'ensemble des métiers et fonctions de la Banque PSA Finance (BPF).



 AW

 CC

 ED

PSA PEUGEOT CITROËN

Direction des Ressources Humaines
DIRECTION RELATIONS SOCIALES ET DU TRAVAIL

**ACCORD EN FAVEUR DE L'EMPLOI ET
DE LA MOTIVATION DES SENIORS**

Bilan 2010-2012

Handwritten initials and signatures in the bottom right corner, including a large checkmark, 'M', 'CC', 'SN', and 'FD'.

SOMMAIRE

RAPPEL DES ENGAGEMENTS DE L'ACCORD SENIORS (2010-2012)

BILAN 2010-2012 APPLICATION DE L'ACCORD SENIORS

I - FAVORISER LA DIVERSITE DES AGES

- 1.1 Taux d'emploi des salariés seniors au 31/12/2012
- 1.2 Répartition des effectifs par âge – Comparaison 2009 / 2012
- 1.3 Synthèse des recrutements de salariés de 50 ans et plus (par CSP) sur 2010-2012

II - CONTRIBUER AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS PAR L'ANTICIPATION DES CHANGEMENTS PROFESSIONNELS

- 2.1 Réalisation des entretiens individuels et des entretiens d'orientation professionnelle
- 2.2 Taux de participation à une formation pour les salariés âgés de 50 ans et plus
- 2.3 Taux d'utilisation du DIF pour les salariés âgés de 50 ans et plus
- 2.4 Nombre et taux de salariés de 55 ans et plus ayant bénéficié d'une période de professionnalisation
- 2.5 Salariés âgés de plus de 45 ans ayant accès à un CQPM via une formation ou VAE

III - MAINTENIR DES EVOLUTIONS SALARIALES ET PROMOTIONNELLES MOTIVANTES

- 3.1 Pourcentage d'AI / promotions des salariés par tranche de 10 ans
- 3.2 Evolution 2009-2012 des AI / promotions ouvriers et TAM seniors
- 3.3 Comparatif 2009 / 2012 augmentations individuelles et promotions seniors (par âge)

IV - ADAPTER LES CONDITIONS DE TRAVAIL A LA PRESENCE DE SALARIES AGES PLUS NOMBREUX

- 4.1 Actions de diminution de la charge physique
- 4.2 Actions de diminution de la charge cognitive et mentale
- 4.3 Développement des postes légers et adaptés
- 4.4 Association des salariés seniors aux actions d'amélioration des conditions de travail
- 4.5 Favoriser le bien-être au travail et la prévention des risques psychosociaux
- 4.6 Groupe de travail sur l'application du Lean, l'organisation des postes de travail et les effets du vieillissement

V - DEVELOPPER UNE POLITIQUE ACTIVE DE SANTE AU TRAVAIL

- 5.1 Suivi médical
- 5.2 Prévention des risques et pathologies d'origine professionnelle
- 5.3 Maintenir les capacités physiques et cognitives

VI - TRANSMISSION DU SAVOIR ET DEVELOPPEMENT DU TUTORAT

Mise en place d'un standard du tuteur

VII - AMENAGEMENT FIN DE CARRIERE ET TRANSITION ACTIVITE / RETRAITE

Nombre de passages à temps partiel pour les salariés à moins de 5 ans de leur départ en retraite à taux plein

RAPPEL DES ENGAGEMENTS DE L'ACCORD SENIORS (2010-2012)

La Direction de PSA PEUGEOT CITROËN et cinq organisations syndicales - CFDT, CFE-CGC, CFTC, FO et GSEA - ont signé le 12 janvier 2010, un accord en faveur de l'emploi et de la motivation des seniors.

L'ensemble des mesures intégrées dans l'accord visent à reconnaître la place des seniors dans l'entreprise, à considérer leur expérience comme un avantage pour la réussite du Groupe et à considérer la coexistence des générations comme un atout pour la cohésion sociale et l'efficacité économique.

L'accord répond à sept enjeux majeurs :

- Préparer le renouvellement des générations et favoriser la transmission des savoirs ;
- Contribuer au maintien dans l'emploi des seniors par l'anticipation des changements professionnels ;
- Favoriser la diversité des âges au sein des équipes ;
- Maintenir des évolutions salariales et promotionnelles motivantes ;
- Adapter les conditions de travail à la présence de salariés âgés plus nombreux ;
- Développer une politique active de santé au travail ;
- Aménager les fins de carrière et la transition activité/retraite.

Par ses nombreuses dispositions assorties d'objectifs quantitatifs, cet accord, conclu pour une durée de trois ans, constitue un nouvel élément de la politique globale d'emploi et de gestion des compétences du Groupe, qui vise toutes les catégories et tous les âges.

Il constitue également un engagement conforme à la responsabilité sociale de l'entreprise, et à son ambition de développement responsable.

BILAN 2010-2012 APPLICATION DE L'ACCORD SENIORS

I - FAVORISER LA DIVERSITE DES AGES

1.1 Taux d'emploi des salariés seniors au 31/12/2012

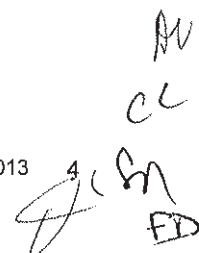
	Ouvriers		TAM		Cadres		TOTAL	
	Nombre	% total effectif CSP	Nombre	% total effectif CSP	Nombre	% total effectif CSP	Nombre	% total effectif CSP
50 ans et +	13 376	35	4 704	35	3 756	24,8	21 836	32,7
55 ans et +	6 684	15,5	2 505	18,6	2 120	14	11 309	16,9
60 ans et +	718	1,9	225	1,7	461	3	1 404	2,1

Total Effectif ouvriers au 31/12/2012 : 38 179
 Total Effectif TAM au 31/12/2012 : 13 439
 Total Effectif Cadres au 31/12/2012 : 15 159
 Total Effectif PCA au 31/12/2012 : 66 777

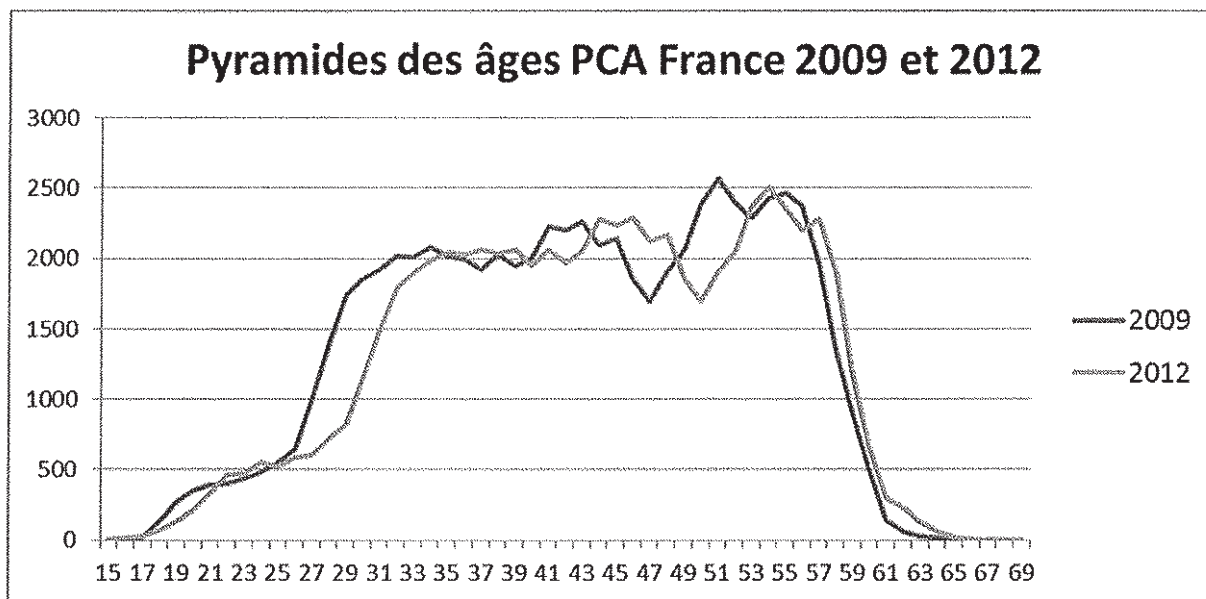
Rappel taux d'emploi des salariés seniors au 31/12/2009

	Ouvriers		TAM		Cadres		TOTAL	
	Nombre	% total effectif CSP	Nombre	% total effectif CSP	Nombre	% total effectif CSP	Nombre	% total effectif CSP
50 ans et +	13 880	35,3	4 680	32,9	3 313	23,7	21 874	32,4
55 ans et +	6 103	15,5	2 019	14,2	1 702	12,2	9 824	14,5
60 ans et +	442	1,1	88	0,6	223	1,6	753	1,1

Total Effectif ouvriers au 31/12/2009 : 39 324
 Total Effectif TAM au 31/12/2009 : 14 239
 Total Effectif Cadres au 31/12/2009 : 13 978
 Total Effectif PCA au 31/12/2009 : 67 541


 M
 CC
 ED

1.2 Répartition des effectifs par âge – Comparaison 2009 / 2012



1.3 Synthèse des recrutements de salariés de 50 ans et plus (par CSP) sur 2010-2012

Engagement : 3,5 % des recrutements concernent des salariés âgés de 50 ans et plus, toutes catégories socio-professionnelles confondues, sur la durée de l'accord

	Ouvriers		TAM		Cadres		TOTAL	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Nombre total Recrutements	2 753		669		1 812		5 368	
Dt 50-54 ans	91	3,3	21	3,13	22	1,21	134	2,5
Dt 55-59 ans	33	1,2	9	1,34	10	0,6	52	0,97
Dt 60 ans et +	1	0	0	0	2	0,1	3	1,59
Recrutements 50 ans et +	125	4,54	30	4,48	34	1,87	189	3,52

RV
CC
B
FD

II - CONTRIBUER AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS PAR L'ANTICIPATION DES CHANGEMENTS PROFESSIONNELS

2.1 Réalisation des entretiens individuels et des entretiens d'orientation professionnelle

Engagement : à l'horizon 2012, tous les salariés âgés de 50 ans et plus auront bénéficié d'un entretien individuel et d'un entretien professionnel au moins 10 ans avant leur départ en retraite

Taux de réalisation moyen des entretiens individuels sur la période 2010-2012

	Ouvriers		TAM		Cadres		TOTAL	
	Nombre EI	% de réalisation	Nombre EI	% de réalisation	Nombre EI	% de réalisation	Nombre EI	% de réalisation
50 ans et +	10 260	75,7	4058	87,1	3 295	93	18 121	83,3

Ouvriers 50 ans et +

Nombre entretiens orientation de carrière réalisés par les seniors (2010-2012) : 2 392

Taux de réalisation entretiens orientation de carrière seniors (2010-2012) : 18 %

TAM 50 ans et +

Nombre entretiens orientation de carrière réalisés par les seniors (2010-2012) : 3 256

Taux de réalisation entretiens orientation de carrière seniors (2010-2012) : 69 %

Cadres 50 ans et +

Nombre entretiens orientation de carrière réalisés par les seniors (2010-2012) : 1 632

Taux de réalisation entretiens orientation de carrière seniors (2010-2012) : 43 %

2.2 Taux de participation à une formation pour les salariés âgés de 50 ans et plus

Engagement : le taux annuel des salariés âgés de 50 ans et plus bénéficiant d'une formation sera maintenu dans les trois ans d'application de l'accord

2010	OUVRIERS			TAM			CADRES			TOTAL		
	50 ans et +	55 ans et +	60 ans et +	50 ans et +	55 ans et +	60 ans et +	50 ans et +	55 ans et +	60 ans et +	50 ans et +	55 ans et +	60 ans et +
Effectif	13 371	5 827	625	4 424	1 956	87	3 297	1 712	252	21 092	9 495	964
Heures réalisées	146 663	48 570	3 357	64 129	18 847	431	50 378	19 582	2 376	261 170	86 999	6 164
Nombre personnes formées	7 428	2 715	210	2 968	1 112	33	2 576	1 232	148	12 972	5 059	391
% personnes formées	56%	47%	34%	67%	57%	38%	78%	72%	59%	62%	53%	41%
Nombre heures moyen	19,7	17,9	16,0	21,6	16,9	13,1	19,6	15,9	16,1	20,1	17,2	15,8

2011	OUVRIERS			TAM			CADRES			TOTAL		
	50 ans et +	55 ans et +	60 ans et +	50 ans et +	55 ans et +	60 ans et +	50 ans et +	55 ans et +	60 ans et +	50 ans et +	55 ans et +	60 ans et +
Effectif	14 025	6 707	785	4 730	2 332	148	3 574	1 972	359	22 329	11 011	1 292
Heures réalisées	175 419	70 110	7 799	65 698	26 287	639	66 010	32 074	3 741	307 127	128 471	12 179
Nombre personnes formées	9 815	4 223	439	3 571	1 577	53	2 836	1 432	192	16 222	7 232	684
% personnes formées	70%	63%	56%	75%	68%	36%	79%	73%	53%	73%	66%	53%
Nombre heures moyen	17,9	16,6	17,8	18,4	16,7	12,1	23,3	22,4	19,5	18,9	17,8	17,8

2012	OUVRIERS			TAM			CADRES			TOTAL		
	50 ans et +	55 ans et +	60 ans et +	50 ans et +	55 ans et +	60 ans et +	50 ans et +	55 ans et +	60 ans et +	50 ans et +	55 ans et +	60 ans et +
Effectif	13 392	6 699	725	4 709	2 509	227	3 755	2 119	461	21 856	11 327	1 413
Heures réalisées	154 351	72 027	8 658	43 226	18 428	1 802	55 980	28 285	7 185	253 557	118 740	17 645
Nombre personnes formées	10 279	5 406	700	3 181	1 728	220	2 768	1 453	387	16 228	8 587	1 307
% personnes formées	77%	81%	97%	68%	69%	97%	74%	69%	84%	74%	76%	92%
Nombre heures moyen	15,0	13,3	12,4	13,6	10,7	8,2	20,2	19,5	18,6	15,6	13,8	13,5

2.3 Taux d'utilisation du DIF pour les salariés âgés de 50 ans et plus

	Ouvriers		TAM		Cadres		TOTAL	
	Nombre heures	% utilisation DIF	Nombre heures	% utilisation DIF	Nombre heures	% utilisation DIF	Nombre heures	% utilisation DIF
50 ans et +	65 566	8	23 240	8,3	23 493	11	112 299	8,6
55 ans et +	24 022	6,2	7 920	5,8	11 315	9,7	43 257	6,8

2.4 Nombre et taux de salariés de 55 ans et plus ayant bénéficié d'une période de professionnalisation

Engagement : 10 % des salariés âgés de 55 ans et plus auront bénéficié d'une période de professionnalisation dans les trois ans d'application de l'accord

	Ouvriers			TAM			Cadres			TOTAL		
	Effectif moyen	Tot PP	%	Effectif moyen	Tot PP	%	Effectif moyen	Tot PP	%	Effectif moyen	Tot PP	%
55 ans et +	6 411	1 396	21,7	2 265	359	15,8	1 934	673	34,7	10 610	2 428	22,8
60 ans et +	711	131	18,4	154	11	7,1	357	88	24,6	1222	230	18,8

2.5 Salariés âgés de plus de 45 ans ayant accès à un CQPM via une formation ou VAE

	Ouvriers			TAM			Cadres			TOTAL		
	Effectif	Tot CQPM	%	Effectif	Tot CQPM	%	Effectif	Tot CQPM	%	Effectif	Tot CQPM	%
45 ans et +	57 772	230	0,4	19 847	61	0,3	18 263	13	0,07	95 882	304	0,3

Handwritten initials: M, CC, SM, PD

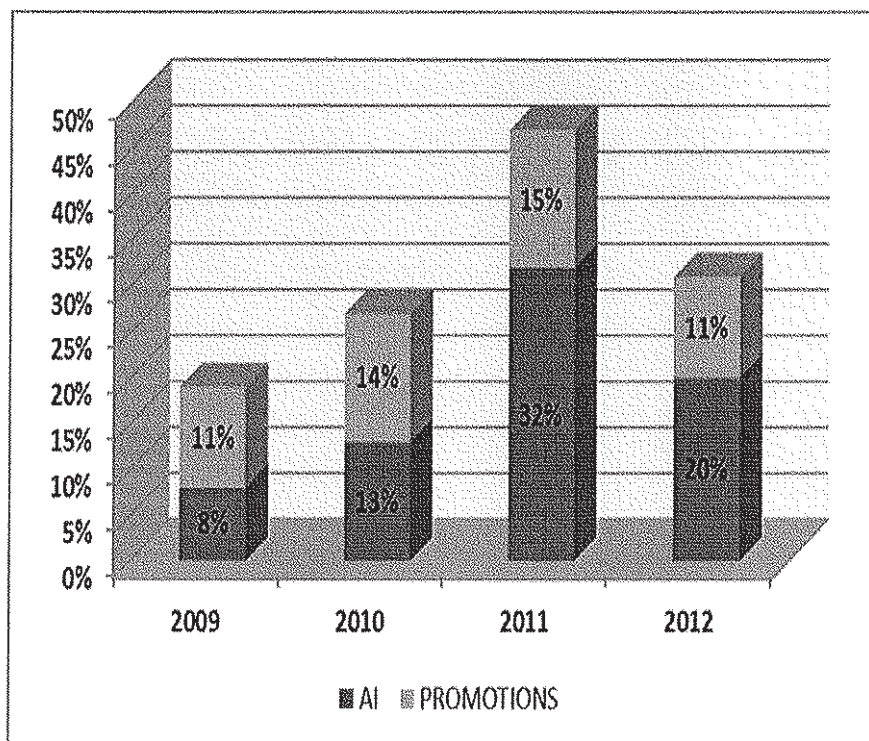
III - MAINTENIR DES EVOLUTIONS SALARIALES ET PROMOTIONNELLES MOTIVANTES

3.1 Pourcentage d'AI / promotions des salariés par tranche de 10 ans

Engagement : le niveau du pourcentage d'augmentations individuelles et de promotions par tranche d'âge de 10 ans sera maintenu

En %	Total Ouvriers & TAM 2009			Total Ouvriers & TAM 2012		
	Promo	AI	Total	Promo	AI	Total
40-49 ans	19	10	29	19	21	40
50-59 ans	11	8	19	12	21	33

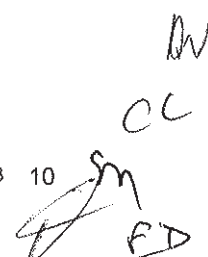
3.2 Evolution 2009-2012 des AI / promotions ouvriers et TAM (salariés 50 ans et plus)



AW
CC
ED

3.3 Comparatif 2009 / 2012 augmentations individuelles et promotions seniors (par âge)

En %	Ouvriers & TAM 2009			Ouvriers & TAM 2012		
	Promo	AI	Total	Promo	AI	Total
50 ans	15	9	24	18	20	38
51 ans	14	10	24	14	22	36
52 ans	14	9	23	15	25	40
53 ans	14	9	23	14	25	39
54 ans	12	9	21	11	26	37
55 ans	10	9	19	13	23	36
56 ans	9	7	16	11	23	34
57 ans	7	4	11	9	19	28
58 ans	6	4	10	8	14	22
59 ans	5	3	8	6	9	15



 DW

 CC

 SM

 ED

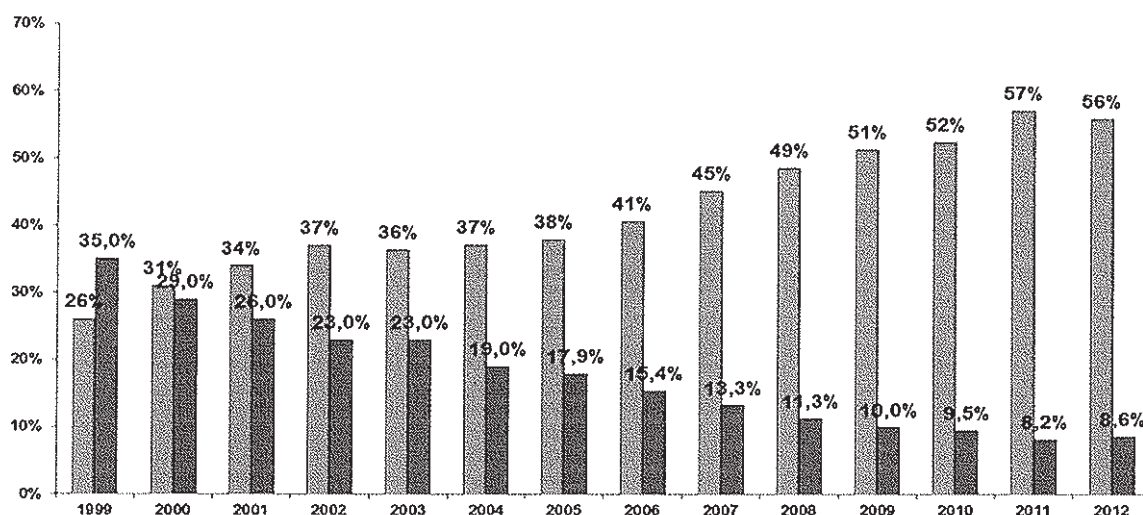
IV - ADAPTER LES CONDITIONS DE TRAVAIL A LA PRESENCE DE SALARIES AGES PLUS NOMBREUX

4.1 Actions de diminution de la charge physique

Engagement : poursuivre la démarche structurée d'amélioration des postes et de prévention de la pénibilité du travail pour les salariés seniors ; à l'horizon 2012, le pourcentage de postes légers atteindra 60 % et celui des postes lourds 8 %

La démarche structurée d'ergonomie, mise en place depuis 1999, a apporté des résultats significatifs. Durant cette période, le nombre des postes lourds a été divisé par plus de 3 et celui des postes légers multiplié par plus de 2.

Pour 2012, les résultats obtenus sont 56 % de postes légers, 36 % de postes moyens et 8,6 % de postes lourds. Le Groupe dispose donc d'un nombre suffisant de postes légers pour accueillir la population des seniors (hors problématiques spécifiques liées à des restrictions médicales).



4.2 Actions de diminution de la charge cognitive et mentale

Engagement : nécessité d'engager des actions pour diminuer les charges mentales et cognitives (définition de nouveaux indicateurs de charge mentale, amélioration et lisibilité des informations, standards adaptés aux différents âges...)

La charge mentale et cognitive est aujourd'hui intégrée dans la démarche ergonomie du Groupe en complément de la charge physique. Ce mode d'action fait partie du processus Emas (Ergonomics Management Système) qui décrit l'engagement n° 10 du SMST sur la prévention des TMS (Troubles Musculo Squelettiques).

Exemples d'actions sites :

- **Mécanique Mulhouse** : compte tenu du nombre de contrôle « santé matière » sur les moyeux, il a été décidé de doubler le nombre d'opérateurs ; sur les 3 équipes engagées, 2 opérateurs ont plus de 50 ans ;
- **Tremery** : sur un poste EB, l'opérateur devait lire et mémoriser le numéro moteur (environ 10 chiffres) inscrit sur le pupitre électrique situé en haut à gauche du poste et le comparait avec la photo du numéro gravé sur le moteur et projeté sur un écran (type moniteur) situé à l'extrême droite du poste. L'écran moniteur a été déplacé à gauche juste à côté du pupitre. Ainsi l'opérateur n'a plus besoin de mémoriser le numéro moteur car un comparatif visuel suffit. Ce poste sera proposé à des seniors.

En Logistique : 8 afficheurs sont en cours d'installation pour permettre de diminuer la charge cognitive des approvisionneurs bord de ligne. Grâce ces dispositifs, l'opérateur peut organiser son activité sans avoir à mémoriser ou calculer les pièces à approvisionner. Cette amélioration favorisera l'apprentissage du poste par le personnel senior.

- **Valenciennes** : dans les zones logistiques, des étiquettes sont disposées le long des palettières afin de repérer d'emblée à chaque position, les informations qui permettent aux conducteurs de train de réaliser le remplissage du train à chaque stade, avec la référence pièce, le nombre de colis à prélever, la position de destination sur le train, le numéro du meuble de dépose sur ligne, et le nombre de colis maxi admis sur ce même meuble.

A l'assemblage MC, les approvisionneurs de bord de ligne se plaignaient régulièrement de la charge mentale notamment en raison de la diversité des pièces à approvisionner sur les postes et des risques d'erreur associés, avec à la clef des démontages coûteux. Les tableaux de lancement des boîtes ont été complètement refondus par la mise en place d'un système d'étiquette avec code couleur et un code à deux lettres pour compléter la référence technique marquées sur les pièces.

Ce code est également présent sur les palettières ce qui laisse la possibilité à l'approvisionneur de bord de ligne de vérifier à tous moments la cohérence entre les informations en sa possession et avec les pièces qu'il manipule également. Suite à cette modification, les plaintes pour charge mentale ainsi que les erreurs ont disparu.

- **Aulnay** : une action a été conduite sur l'UR Montage (juin 2012) afin de faciliter la prise d'information sur les FAV, d'éviter les interférences avec des références proches sur une même FAV (enjeu de non-conformité : mettre une pièce à la place d'une autre) et de raccourcir et simplifier les boucles de mémorisation.
- **Rennes** : une action a été conduite sur l'UR Logistique ; les actions menées dans le cadre du passage à la boucle unique (passage de 2 à 1 boucle) ont permis des améliorations de la charge mentale (cognitive et psychique) : responsabilisation sur l'ensemble du piquage et de la distribution, diversification de la tâche, diminution du temps d'apprentissage (15 jours à <1 semaine).

Engagement : une réflexion sera également conduite sur les relations entre la charge mentale et le stress, permettant de définir les moyens d'action de prévention communs à ces deux problématiques

Des études sont conduites de manière pluridisciplinaire sur la question des relations entre la charge mentale et le stress, en particulier dans les actions de prévention des TMS. La pluridisciplinarité s'exerce en grande partie avec les médecins qui complètent les compétences et informations disponibles par les ergonomes.

Par ailleurs la charge mentale est un des 29 facteurs de stress suivi au sein du DESSP.

Pour ce qui concerne l'ensemble de la population, ce facteur est exprimé comme « pénalisant » par 56,55 % de l'ensemble de la population et par 55,53 % des salariés de plus de 55 ans.

Pour ce qui concerne les niveaux de risques identifiés, la charge mentale est au rang 28 sur 29 en population globale comme pour les plus de 55 ans. Ces études montrent également que le niveau de risques en termes de stress au travail baisse avec l'âge comme le montre le tableau ci-dessous :

	Niveau de risque - Mesures issues du DESSP 2012-2013							
Tranches d'âge	Moins de 25 ans	De 25 à 29 ans	De 30 à 34 ans	De 35 à 39 ans	De 40 à 44 ans	De 45 à 49 ans	De 50 à 54 ans	55 ans et plus
Rang sur 29	21	28	25	27	27	27	28	28

4.3 Développement des postes légers et adaptés

Engagement : l'entreprise s'engage à concevoir dans les trois années à venir de nouveaux postes « légers », à l'occasion de nouveauxancements et réintègrera des activités favorisant la création de postes « légers » supplémentaires ; elle identifiera également des postes adaptés (en fonction des capacités physiques des seniors)

Les postes mesurés dans le cadre de METEO sont des postes répétitifs. N'apparaissent pas dans les chiffres ci-dessous les postes « non répétitifs ».

	Poste lourds supprimés	Postes légers créés
2010	132	285
2011	158	341
2012	63	383
Total 3 ans	353	1 009

Sur 3 ans, 1 009 postes légers ont été créés. Pour autant, dans le même temps, des postes légers ont été supprimés (et des postes lourds créés). Le solde sur les 3 ans est + 236 postes légers.

M
CC
SM
FD

Le premier facteur de suppression des postes légers est la fin de vie d'un produit ou d'un process. Dans ce cadre la suppression du poste est inéluctable. Le maintien du niveau ergonomique des postes de travail fait partie des exigences « d'entrée » des chantiers. Pour autant, un poste léger ne peut pas être synonyme de poste « non performant ». La démarche du Groupe vise à allier en permanence caractéristique ergonomique et performance du poste.

D'autre part, l'état actuel du suivi des postes de travail à 3 ou 4 restrictions suivant les 4 grandes familles de restriction (rachis, effort, membres supérieurs et mobilité) recense 1 840 postes :

- 1 303 postes adaptés pour 3 restrictions
- 537 postes adaptés à 4 restrictions

Parmi ces postes, 233 sont « labellisés » au sens de l'accord sur l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées (chiffres communiqués lors de la commission de suivi du 24 avril 2013).

Engagement : les gestionnaires d'affectation des postes verront leur champ élargi aux seniors présentant des difficultés d'adaptation à leur poste de travail

Dans le cadre du déploiement du Système de Management de l'Employabilité (SME), les sites de la Direction Industrielle identifient les seniors et leur affectation. Cette opération est réalisée par les GAP (Gestionnaires Affectation Poste). Ceci relève de l'exigence N° 2 du SME au niveau de maturité 3.

4.4 Association des salariés seniors aux actions d'amélioration des conditions de travail

Engagement : l'association des salariés seniors sera particulièrement recherchée dans les actions de modification et d'amélioration des postes de travail, en considération de leur expérience et de leur savoir-faire

Comme pour tous les salariés, le PSA Excellence System vise à impliquer les salariés seniors aux améliorations de leurs postes de travail. Ceci peut se manifester de plusieurs manières :

- écriture du standard de travail
- ALT : Alertes Liées au Travail
- DECLIC
- projets individuels
- participation aux chantiers d'amélioration

Par ailleurs, compte tenu de la pyramide des âges, il y a toujours par défaut au moins un senior dans les groupes de travail (Hoshin, SWK, management CTRL...).

4.5 Favoriser le bien-être au travail et la prévention des risques psychosociaux

Engagement il s'agira d'identifier pour les salariés de 50 ans et plus leur niveau de stress et les facteurs associés au moyen du Dispositif d'Evaluation et de Suivi du Stress au travail

AW
CC
FD

La question des âges est intégrée dans le DESSP. Le dernier rapport couvrant la période de mars 2012 à mars 2013 donne les niveaux de stress suivant par tranches d'âges :

Tranches d'âges	Pas d'Hyperstress	Hyperstress
Moins de 25 ans	95,2 %	4,8 %
De 25 à 29 ans	95,3 %	4,7 %
De 30 à 34 ans	92,6 %	7,4 %
De 35 à 39 ans	91,8 %	8,2 %
De 40 à 44 ans	92,5 %	7,5 %
De 45 à 49 ans	93,4 %	6,7 %
De 50 à 54 ans	91,6 %	8,4 %
55 ans et plus	92,4 %	7,6 %
Total population	92,64 %	7,36 %

C'est la tranche des 50 - 54 ans qui a le niveau de sur-activation de stress le plus important. Par ailleurs le DESSP donne une mesure des facteurs les plus à risque par tranche d'âges de la population :

Classement du niveau de risque suivant les 29 facteurs de stress professionnel	Tranches d'âges							
	Moins de 25 ans	De 25 à 29 ans	De 30 à 34 ans	De 35 à 39 ans	De 40 à 44 ans	De 45 à 49 ans	De 50 à 54 ans	55 ans et plus
Perspectives d'évolution	2	7	1	1	2	1	1	1
Justice organisationnelle	1	1	2	2	0	2	2	2
Participation aux décisions	16	9	4	6	7	4	5	3
Adéquation objectifs ressources	19	6	11	9	3	3	4	4
Efficacité du management	6	6	3	3	5	9	7	7
Pression tempo & charge quant	13	3	7	7	8	3	3	12
Conciliation travail / famille	3	12	6	8	1	7	10	6
Souci du bien-être	7	5	10	4	9	8	13	8
Incertitude / avenir	9	11	8	5	4	11	9	14
Reconnaissance des résultats	5	2	5	10	16	13	14	13
Communication interne	18	4	9	13	11	10	8	10
Développement de compétences	12	16	13	11	15	6	6	5
Reconnaissance des efforts	11	10	12	14	13	14	18	11
Demands contradictoires	8	18	16	17	14	12	16	15
Contrôle, prévisibilité de la charge	17	17	15	12	10	17	11	19
Gestion du changement	20	13	14	15	12	15	22	16
Soutien des supérieurs	23	15	17	16	17	18	21	20
Intérêt intrinsèque / tâche	4	14	18	18	23	19	12	9
Soutien des collègues	15	21	21	19	19	16	19	21
Clarté des rôles	25	22	19	21	18	20	23	17
Relations avec les supérieurs	28	24	20	22	20	21	17	18
Relations avec les collègues	10	20	22	20	22	22	20	22
Sens, utilité du travail	26	23	23	23	21	25	26	25
Harcèlement et intimidation	24	25	24	26	24	24	25	26
Latitude décisionnelle	22	26	26	24	25	23	24	23
Pénibilité physique & environmmt	14	19	28	25	26	26	15	24
Respect	27	27	27	28	28	28	27	27
Charge mentale	21	28	25	27	27	27	28	28
Contrainte d'adaptation	29	29	29	29	29	29	29	29

M
CC
FD

Cette mesure en population globale existe également pour différents secteurs de l'entreprise. 126 analyses complémentaires sur la population des seniors sont disponibles afin de permettre aux établissements et directions d'identifier les facteurs spécifiques à leur activité.

4.6 Groupe de travail sur l'application du Lean, l'organisation des postes de travail et les effets du vieillissement

Engagement : une étude spécifique sera engagée dès 2010, sur le thème de l'organisation des postes de travail par rapport aux effets du vieillissement (prévention des pénibilités, gestion des coefficients de repos et des temps d'engagement, gestion des polyvalences...)

PSA a participé à une étude conduite pour le Conseil d'Orientation des Conditions de Travail (COCT). Les résultats issus de ces comparaisons serviront pour la définition de certaines actions futures. Par ailleurs, PSA a accueilli la Fédération Européenne de la Métallurgie pour l'étude du traitement des TMS sur les sites de Poissy, Mulhouse et Trnava. Le Groupe est dans l'attente des résultats de cette étude comparative entre différents constructeurs automobiles.

AV
CC
SM
FD

V – DEVELOPPER UNE POLITIQUE ACTIVE DE SANTE AU TRAVAIL

5.1 Suivi médical

Engagement : les questions de santé au travail des seniors feront l'objet d'un volet spécifique dans le rapport annuel de la médecine du travail

La santé des seniors est abordée à travers les commentaires des médecins dans les rapports annuels, dont le modèle est réglementaire.

La préconisation du groupe de travail des médecins sur les seniors est la suivante :

- Reprendre, parmi les 11 préconisations santé des seniors, les observations qui peuvent s'adapter au secteur médical de chacun.
 - Exposer résultats du DESSP-seniors de chaque secteur médical.
 - Présenter la morbidité médicale des seniors de son secteur par pathologies.
 - Présenter les éléments de la cartographie-population de son site ou secteur, illustrant l'évolution des 4 familles de restrictions médicales en fonction de l'âge et du sexe.

Engagement : un suivi médical particulier pour les seniors sera mis en place et se concrétisera par l'instauration d'un livret « conseil santé » intégrant des informations santé sur les seniors

Un groupe de travail de médecins, piloté par le Dr Alain Torres, a formulé des recommandations et élaboré une plaquette d'information à destination des salariés.

Engagement : l'entreprise s'attachera à ce que tous les salariés âgés de 55 ans et plus bénéficient d'une visite annuelle régulière

L'application de cet engagement est variable d'un établissement à l'autre, en fonction de la pyramide des âges et de la ressource médicale. A noter que d'un point de vue réglementaire, la réforme de la santé au travail prévoit qu'aucun accord ne puisse avoir d'incidence sur la périodicité des visites médicales.

Cumul 2010-2012	Nombre de visites médicales pour les salariés de plus de 55 ans	% des 55 ans et plus ayant bénéficié d'une visite médicale annuelle
Ouvriers	15 098	78,7 %
TAM	4 334	63,4 %
Cadres	3 461	59,7 %
TOTAL	22 893	71,9 %

AN
CC
FD

5.2 Prévention des risques et pathologies d'origine professionnelle

Engagement : les actions déjà engagées en matière de prévention des risques liés au vieillissement seront poursuivies et généralisées : mise en place d'une veille sanitaire grâce au déploiement du dossier médical informatisé, prévention des TMS et des maladies cardiovasculaires ...

Le dossier médical informatisé est généralisé à tous les établissements. Il permet un recueil puis une analyse de l'état de santé de la population, notamment à travers l'outil « cartographie population ». Un groupe de travail de médecins contribue à l'homogénéisation des données saisies et à leur analyse standardisée.

Pour les TMS, outre les actions ergonomiques définies dans « Emas », le déploiement de la démarche ALT permet de mettre en place les actions correctives avant même l'apparition d'une douleur. Cette réactivité est particulièrement importante pour les seniors qui récupèrent moins facilement et moins rapidement des affections périarticulaires qui pourraient apparaître.

Des actions de sensibilisation aux risques cardiovasculaires sont régulièrement menées par les services de santé sur les différents établissements (Charleville, Poissy, Rennes...).

5.3 Maintenir les capacités physiques et cognitives

Engagement : les bonnes pratiques dans le domaine de l'entretien des capacités physiques et cognitives seront généralisées pour les seniors : formation « gestes et postures », actions d'information sur les problèmes visuels, la kinésithérapie, l'alimentation, les conduites addictives

Elaboration en cours d'un livret d'information pour les seniors élaboré par les médecins du travail du Groupe.

Une plaquette santé à la disposition des salariés aborde la question du sport pour les seniors.

8 sites français disposent d'un kinésithérapeute pour la prévention, l'accompagnement et le réentraînement des salariés ayant un problème de TMS. Six sites bénéficient de l'action d'un professeur d'activité physique.

VI - TRANSMISSION DU SAVOIR ET DEVELOPPEMENT DU TUTORAT

Mise en place d'un standard du tuteur dès 2010 (par la DRH)

Le tutorat est, à la fois, un outil de management pour l'entreprise, une mission pédagogique valorisante pour le tuteur et une méthode d'apprentissage efficace pour le salarié :

- pour l'entreprise, il permet de repérer les capacités à animer, d'avoir un salarié rapidement opérationnel et de le fidéliser ;
- pour le tuteur, il traduit la reconnaissance de son expérience, il valorise sa position au sein de l'entreprise et enrichit sa pratique professionnelle ;
- pour le salarié, c'est la garantie d'un apprentissage rapide par des tuteurs compétents et impliqués.

En permettant aux salariés plus âgés de transmettre leurs compétences aux plus jeunes, le tutorat renforce, enfin, le lien intergénérationnel et la cohésion sociale au sein de l'entreprise.

SALARIES CONCERNES

- Nouvel embauché en CDI.
- Jeune en alternance (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation).

PRE REQUIS

- Etre un professionnel reconnu dans son métier au travers de son expérience acquise.
- Dans le cadre de l'alternance, le tuteur doit respecter les obligations légales et conventionnelles relatives à la durée de l'expérience au poste et au diplôme acquis.
- Avoir des compétences comportementales reconnues : sens du relationnel et de la pédagogie, écoute et capacité à transmettre son savoir aux autres.
- Etre motivé pour cette mission : être volontaire et attaché aux valeurs de l'entreprise.

SELECTION DU TUTEUR

En fonction des besoins, les directions ou établissements communiquent localement afin d'encourager le volontariat.

Les salariés volontaires font acte de candidature auprès de leur hiérarchie ou du service des Ressources Humaines. Ils peuvent également exprimer leur souhait de devenir tuteur lors de leur entretien annuel.

La hiérarchie et le service des Ressources Humaines examinent et valident les candidatures retenues en s'appuyant, si nécessaire, sur un entretien d'aptitude et de motivation avec l'intéressé. Les raisons d'un éventuel refus sont également expliquées lors d'un entretien.

AN
CC
FPD

CONTENU DE LA MISSION

- Accueillir et informer le nouvel embauché ou alternant lors de son arrivée dans l'entreprise.
- Conseiller et accompagner le nouvel embauché ou alternant dans sa mission.
- Veiller au respect des missions qui sont confiées au nouvel embauché ou alternant.
- Assurer la liaison avec la formation interne pour les jeunes en alternance.
- Favoriser le développement de ses compétences par la transmission de son savoir et de son expérience.
- Participer à l'évaluation de ses connaissances et compétences acquises en entreprise.

DUREE DE LA MISSION

- Durée du contrat pour le jeune en alternance.
- 6 mois pour le nouvel embauché.
- Pour les postes qui nécessitent un transfert de compétences sur une durée supérieure à 6 mois, la hiérarchie et le tuteur en liaison avec le service des Ressources Humaines fixent le délai approprié.

Afin de permettre au tuteur de disposer du temps nécessaire pour assurer sa mission (la charge est estimée à environ 1h en moyenne par semaine), un tuteur suivra deux personnes au maximum.

FORMATION DU TUTEUR

Une formation sur le rôle du tuteur d'une durée de 7 heures figure dans l'offre de formation.

En fonction des profils des tuteurs, les établissements décident de l'opportunité de leur faire suivre ce stage. Une réunion d'information est également organisée localement avant la prise de fonction du tuteur et un suivi est assuré par le service des Ressources Humaines tout au long de la mission.

En 2012, la formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage a concerné 109 nouveaux salariés (dont 28 ayant 50 ans ou plus) dans les établissements de PCA France.

Il est également à noter que lors du parcours d'intégration de tout nouvel embauché, un tuteur est nommé (cf. règles de fonctionnement du Groupe PSA Peugeot Citroën).

VII - AMENAGEMENT FIN DE CARRIERE ET TRANSITION ACTIVITE / RETRAITE

Nombre de passages à temps partiel pour les salariés à moins de 5 ans de leur départ en retraite à taux plein

Cumul 2010-2012	Ouvriers	TAM	Cadres	Total
Nombre de salariés ayant accédé au temps partiel	681	343	281	1 305
Dont salariés 55 ans et plus	110	34	24	168

AN
CC
M
ED