

NOUVEAU CONTRAT SOCIAL

**ANNEXE 4 RELATIVE A UNE DYNAMIQUE DE
DEVELOPPEMENT ET DE COMPETITIVITE :**

« PRESERVER LES BASES FORTES

DE PSA EN FRANCE

ET LES INTERETS ESSENTIELS DES SALARIES »

PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES

Handwritten initials and signature in the bottom right corner, including a stylized '9' and 'AV' at the top, and 'ED' at the bottom.

SOMMAIRE

PREAMBULE.....	5
CHAPITRE 1 : PRÉSERVATION DES BASES FORTES EN FRANCE : UN ENGAGEMENT PSA.....	6
ARTICLE 1 - TROIS CONTREPARTIES CONCERNENT LES USINES TERMINALES ET LES USINES D'ORGANES MECANIQUES.....	6
ARTICLE 2 - DES PRECISIONS CONCERNANT LA R&D DE PSA EN FRANCE.....	7
ARTICLE 3 - IMPACT FORT DE CES ENGAGEMENTS SUR LA PRESERVATION ET LA SECURISATION DE L'EMPLOI.....	8
CHAPITRE 2 : ENGAGEMENT DE PSA À L'ÉGARD DE LA FILIÈRE AUTOMOBILE EN FRANCE	9
CHAPITRE 3 : UNE INDEMNITÉ DE DÉPART VOLONTAIRE À LA RETRAITE MAJORÉE DE 20 % PENDANT LA PÉRIODE D'APPLICATION DU PREC.....	10
CHAPITRE 4 : MODÉRATION SALARIALE ET ACTIONS SUR LE COÛT DU TRAVAIL SANS BAISSSE DES SALAIRES	11
ARTICLE 1 - CONSERVATION DES FONDAMENTAUX DE LA POLITIQUE SALARIALE DU GROUPE.....	11
ARTICLE 2 - MODERATION SALARIALE SUR LA PERIODE 2014-2016	11
ARTICLE 3 - MODIFICATION DANS L'EVOLUTION DES BAREMES EXTRA-LEGAUX OU EXTRA-CONVENTIONNELS.....	12
ARTICLE 3.1. LA PRIME D'EVOLUTION GARANTIE (PEG)	12
ARTICLE 3.2. L'ACCAC (ASSURANCE COLLECTIVE CONTRE LES ALEAS DE CARRIERE)	12
ARTICLE 3.3. LES MAJORATIONS DU SAMEDI ET DE LA 6EME SEANCE	14
ARTICLE 4 - SUPPRESSION DE L'ABONDEMENT DU PLAN D'EPARGNE PREVOYANCE (PEP)	15
ARTICLE 5 - MAINTIEN DE L'ACQUISITION DES DROITS « RTT » ET MISE EN PLACE D'UNE CONSOMMATION SUR L'ANNEE DES JOURS RTT (SALARIES EN HORAIRE DE JOURNEE) AFIN DE LIMITER LES PROVISIONS ANNUELLES DE L'ENTREPRISE	15
ARTICLE 5.1. PRINCIPES GENERAUX CONCERNANT LES 11 JRTT PAR AN.....	15
ARTICLE 5.2. MODALITES DE CONSOMMATION DANS L'ANNEE.....	15
ARTICLE 5.3. SYSTEME DE GESTION	16
ARTICLE 5.3.1. LE COMPTEUR FLUX.....	16
ARTICLE 5.3.2. LE COMPTEUR « DROITS INDIVIDUELS »	17
ARTICLE 5.4. MAINTIEN DES RESERVES ACQUISES ET MODALITES DE CONSOMMATION	18
ARTICLE 6 - LA MISE EN PLACE D'UN MECANISME INDIVIDUALISE REMPLAÇANT LA SUBROGATION.....	18
CHAPITRE 5 : FLEXIBILITÉ INDUSTRIELLE : UNE ORGANISATION DU TRAVAIL ADAPTÉE AUX ACTIVITÉS DE L'ENTREPRISE ET MAÎTRISÉE POUR LES SALARIÉS	19
ARTICLE 1 - L'EXCELLENCE ET LA FLEXIBILITE INDUSTRIELLE	19
ARTICLE 1.1. UNE GARANTIE JOURNALIERE DE PRODUCTION.....	20
ARTICLE 1.2. PRATIQUE DE LA MODULATION COLLECTIVE	20

ARTICLE 1.3. UNE ACTIVITE LISSEE.....	20
ARTICLE 1.4. TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF ET TOURNEE TYPE.....	21
ARTICLE 2 - LA MODULATION COLLECTIVE	21
ARTICLE 2.1. DEFINITION	21
ARTICLE 2.1.1. RAPPELS.....	21
ARTICLE 2.1.2. MODIFICATION DU CALENDRIER HORAIRE DE TRAVAIL ET DELAI DE PREVENANCE	22
ARTICLE 2.2. UNE MODULATION MAITRISEE.....	22
ARTICLE 2.2.1. DETERMINATION DE BORNES COLLECTIVES HAUTE ET BASSE DE LA ZONE DE MODULATION	22
ARTICLE 2.2.2. TRAITEMENT DES HEURES AU-DELA DES BORNES DE MODULATION	22
ARTICLE 2.2.3. LIMITATION DES SEANCES COLLECTIVES	23
ARTICLE 2.2.4. BILAN EN FIN DE PERIODE DE MODULATION.....	23
ARTICLE 2.3. SIMPLIFICATION DES COMPTEURS COLLECTIFS ET MAINTIEN DES COMPTEURS INDIVIDUELS	23
ARTICLE 2.3.1. CREATION D'UN COMPTEUR COLLECTIF UNIQUE.....	24
ARTICLE 2.3.2. TRAITEMENT DES COMPTEURS NEGATIFS.....	24
ARTICLE 2.3.3. MAINTIEN DES COMPTEURS INDIVIDUELS	24
ARTICLE 2.4. REMUNERATION.....	25
ARTICLE 2.4.1. PRINCIPE DE LISSAGE.....	25
ARTICLE 2.4.2. DEPART AU COURS DE LA PERIODE DE MODULATION.....	25
ARTICLE 2.4.3. MOBILITE.....	25
ARTICLE 2.4.4. MOBILITE D'UN SITE APPLIQUANT LA MODULATION COLLECTIVE VERS UN SITE APPLIQUANT UNE AUTRE ORGANISATION DU TRAVAIL	25
ARTICLE 2.5. POINT SUR LE RECOURS AUX HEURES SUPPLEMENTAIRES INDIVIDUELLES	25

CHAPITRE 6 : ASSOCIATION DES SALARIÉS AU REDRESSEMENT DE L'ENTREPRISE 27

ARTICLE 1 - L'INTERESSEMENT.....	27
ARTICLE 1.1. AMELIORATION DU CALCUL DE L'INTERESSEMENT OU PARTICIPATION, VOIRE UNE NOUVELLE REPARTITION DES MONTANTS INDIVIDUELS, PROPOSEES PAR AVENANT A L'ACCORD TRIENNAL D'INTERESSEMENT (2013-2015)	27
ARTICLE 1.2. SUPPLEMENT D'INTERESSEMENT OU DE PARTICIPATION AU-DELA DE 2014 POUR ACCOMPAGNER LE REDRESSEMENT DE PSA.....	27
ARTICLE 2 - SOUTIEN AUX VENTES VEHICULES AU BENEFICE DES COLLABORATEURS.....	27

CHAPITRE 7 : QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL..... 29

ARTICLE 1 - LE DEVELOPPEMENT DE SERVICES D'ENTREPRISE EN LIEN AVEC LES BESOINS DES SALARIES	29
ARTICLE 2 - LE DON DE JOURS RTT	29
ARTICLE 3 - LA MAITRISE DU TEMPS DE TRAVAIL.....	29
ARTICLE 4 - MESURES DESTINEES A FAVORISER L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL, LA PREVENTION DE LA PENIBILITE ET DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX	30
ARTICLE 5 - MESURES DESTINEES A LA PREVENTION DES TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES .	30
ARTICLE 6 - LE TELETRAVAIL	31
ARTICLE 6.1. DEFINITION DU TELETRAVAIL CHEZ PCA.....	32
ARTICLE 6.2. DIFFERENTS TYPES DE TELETRAVAIL	32
ARTICLE 6.2.1. LE TELETRAVAIL HEBDOMADAIRE	32
ARTICLE 6.2.2. LE TELETRAVAIL « MENSUEL »	32
ARTICLE 6.2.3. TELETRAVAIL POUR EVENEMENT EXCEPTIONNEL.....	33

ARTICLE 6.3. PERSONNEL CONCERNE.....	33
ARTICLE 6.4. EXCLUSION DU TELETRAVAIL THERAPEUTIQUE	33
ARTICLE 6.5. L'ENCADREMENT DU TELETRAVAIL	34
ARTICLE 6.5.1. DOUBLE VOLONTARIAT ET CRITERES D'ELIGIBILITE	34
ARTICLE 6.5.2. FORMALISATION	35
ARTICLE 6.5.3. REVERSIBILITE.....	36
ARTICLE 6.6. LA QUALITE DE TELETRAVAILLEUR.....	36
ARTICLE 6.6.1. RESPECT DE LA VIE PRIVEE DU TELETRAVAILLEUR.....	36
ARTICLE 6.6.2. LES DROITS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS DU TELETRAVAILLEUR.....	36
ARTICLE 6.6.3. CONFIDENTIALITE ET PROTECTION DES DONNEES.....	37
ARTICLE 6.7. ORGANISATION ET ENVIRONNEMENT	37
ARTICLE 6.7.1. LIEU DU TELETRAVAIL ET ESPACE DEDIE	37
ARTICLE 6.7.2. ORGANISATION DU TELETRAVAIL	37
ARTICLE 6.7.3. EQUIPEMENT DU TELETRAVAILLEUR ET INDEMNISATIONS	38
ARTICLE 6.7.4. PREVENTION DES RISQUES SANTE ET SECURITE DES TELETRAVAILLEURS	38
ARTICLE 6.8. DEPLOIEMENT ET SUIVI	39
ARTICLE 6.8.1. PLANNING DE DEPLOIEMENT PROGRESSIF	39
ARTICLE 6.8.2. COMMUNICATION ET FORMATION	39
ARTICLE 6.8.3. COMMISSION DE SUIVI	40
CHAPITRE 8 : DISPOSITIONS FINALES	41
ARTICLE 1 - ARTICULATIONS LEGALES ET CONVENTIONNELLES	41
ARTICLE 2 - DUREE ET SUIVI DES MESURES	41

PREAMBULE

Une dynamique de développement et de compétitivité : « Préserver les bases fortes de PSA en France et les intérêts essentiels des salariés »

Pour préserver les bases industrielles et technologiques du Groupe en France, il est nécessaire de travailler en permanence leur compétitivité, malgré les enjeux structurels liés notamment au coût du facteur travail en France, ou encore au taux d'utilisation de nos capacités (75 % en moyenne en 2012). L'avenir des sites industriels et de R&D de PSA en France, et donc l'emploi, ainsi que la filière automobile française dépendent en grande partie des réponses apportées dans ce domaine.

L'ensemble des mesures liées à l'organisation des temps de travail et à la politique salariale de Peugeot Citroën Automobiles exposées ci-après s'applique à partir du 1^{er} janvier 2014, sauf dispositions contraires.

Les dispositions décrites ci-dessous et relatives à une dynamique de développement et de compétitivité : « Préserver les bases fortes de PSA en France et les intérêts essentiels des salariés » 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 forment un ensemble conventionnel unique et équilibré, en particulier dans les contreparties industrielles et sociales.

Chapitre 1 : Préservation des bases fortes en France : un engagement PSA

L'activité de production en France est essentiellement liée aux besoins du marché européen. Depuis 2007, celui-ci a diminué de 27 % (de 18 à 13 millions de véhicules, soit - 5 millions de véhicules, soit plus de - 550.000 pour PSA qui est n° 2 en Europe).

Les prévisions s'accordent sur une remontée très progressive dans les années à venir.

Ainsi, à l'horizon de l'année 2016 (horizon du PMT), le marché Europe 30 se situerait autour de 15 millions de véhicules (source « Global Insight »).

Dans ce contexte, dans le cadre de l'accord « Nouveau Contrat Social », les engagements suivants sont pris par la Direction :

Article 1 - Trois contreparties concernent les usines terminales et les usines d'organes mécaniques

- Alors qu'il est prévu de fabriquer environ 930.000 véhicules dans nos usines terminales françaises en 2013 et, sur la base des hypothèses de marchés et parts de marchés, PSA maintiendra, au minimum, son activité de production en France dans les 3 années à venir. Avec la remontée progressive du marché européen, la production française de PSA s'établira à 1 million de véhicules/an en 2016.
- Ce niveau d'activité assure une visibilité et le maintien de l'activité de l'ensemble de ces usines bien au-delà de 2016 :
 - ⇒ PSA s'engage à maintenir en activité, en France, toutes ses usines terminales mécaniques et bruts : à cet horizon, aucune fermeture ne sera réalisée.
- PSA annoncera sur la période 2014-2016 le lancement d'au moins un nouveau modèle dans chacune des usines terminales en France, ce qui porte l'engagement de pérennité au-delà de la période du PMT 2014-2016.

Sur cette base, PSA poursuivra cette politique consistant à chercher le meilleur niveau de production dans les usines terminales et mécaniques et bruts associées en France.

Les engagements d'activité, de lancement et de volumes par site, communiqués au cours de la négociation, seront à nouveau formalisés dans les Comités d'Etablissement.

- Ces lancements et l'activité industrielle ainsi maintenue généreront un niveau élevé d'investissements industriels et produits dans les usines en France, malgré un nécessaire resserrement des dépenses CAPEX et R&D du Groupe sur la période 2014-2016.
 - ⇒ PSA réalisera un effort global d'1,5 milliard d'euros d'investissements industriels et produits dans ses usines en France sur la période 2014-2016.

Article 2 - Des précisions concernant la R&D de PSA en France

- La R&D PSA doit donner au Groupe les moyens de répondre au mieux aux attentes des clients, en cohérence avec les attendus des Marques, les niveaux de qualité à neuf et à l'usage fixés, sur l'ensemble des marchés où le Groupe est présent. Elle doit être en capacité de développer la meilleure solution, avec les prestations et les coûts les plus adaptés à tous ses marchés, que ce soit en Europe ou dans ses zones de développement, spécialement en Chine.

Le Groupe est engagé dans un mouvement stratégique de globalisation. La part des véhicules vendus hors d'Europe (Europe 30) était de 32,1 % en 2009, l'objectif est de 50 % en 2015, avec un réalisé de 41 % au 1^{er} semestre 2013. Bien évidemment, ces évolutions sont prises en compte dans le Plan Moyen Terme de la R&D et pour la répartition des ressources allouées, qui progressent spécialement en Chine.

Dans ce contexte,

- ⇒ PSA s'engage à assurer plus de 75 % de son volume d'activités R&D en France, à l'horizon 2016.
- ⇒ PSA s'engage à maintenir tous ses sites de développement en France
- En ce qui concerne l'engagement de maintien d'activité des sites R&D en France, les points suivants peuvent d'ores et déjà être précisés :
 - Maintien des sites de Recherche et Ingénierie Amont, et de développement
 - Maintien des sites dédiés aux essais et positionnés à proximité des centres de développement
 - Ces engagements illustrent l'ancrage en France des domaines d'activités stratégiques de la R&D de PSA, principalement les activités de :
 - Recherche et Ingénierie Amont pour les véhicules, les bases, les modules et services, ainsi que les études avant-projets des véhicules et des chaînes de traction.
 - ⇒ Ces activités seront conservées en France à plus de 85 %.
 - Conception et développement des Chaînes de Traction.
 - ⇒ Ces activités seront conservées en France à plus de 85 %.
 - Conception et développement des Modules Structurants de plateformes et d'équipements.
 - ⇒ Ces activités seront conservées en France à plus de 75 %.
 - Développement des silhouettes, avec des adaptations spécifiques pour les marchés des zones de développement. La Chine verra naturellement ses activités de développement silhouettes augmenter d'ici à l'horizon 2016, au regard de l'accélération des activités du Groupe sur cette Zone.
 - ⇒ Ces activités seront conservées en France à plus de 60 %.

7
AV
CC
FD

Par ailleurs, les organisations syndicales signataires ont souhaité que soit défini durant cette période un niveau maximal de recours à la sous-traitance externe de R&D par rapport aux ressources internes PCA. L'Entreprise précise que ce niveau restera en moyenne inférieur à 20 %, en s'appuyant sur un panel réduit de fournisseurs majeurs d'ingénierie, avec une exécution sous forme de lots effectués majoritairement en dehors de nos sites. Un bilan annuel sera établi et présenté au Comité Central d'Entreprise dans le rapport annuel sur la sous-traitance.

Tous ces engagements affichent la volonté de l'Entreprise de maintenir en France tous les sites et leurs plans de charges associés assurant l'emploi. Ils sont parties intégrantes des conditions générales de l'application de l'accord.

Article 3 - Impact fort de ces engagements sur la préservation et la sécurisation de l'emploi

Les parties reconnaissent l'impact favorable de ces engagements sur l'emploi chez PCA et indirectement dans la filière automobile en France. Cet impact favorable est également dû aux mesures de sécurisation favorable de l'emploi prévues dans l'accord. Il est mesuré notamment par le nombre de salariés qui pourraient être éligibles au congé de maintien dans l'emploi des salariés « âgés » (2.500 à 3.000) auquel s'ajoute un nombre équivalent de jeunes en alternance (plus de 2.000 au minimum).

A la suite de la signature du présent accord, un Observatoire des Métiers se réunira pour établir la prévision, par site, de salariés potentiellement concernés par le congé de maintien dans l'emploi des salariés « âgés », et en conséquence la cartographie des métiers, ainsi que la mise en œuvre du programme Emploi Jeunes.

Chapitre 2 : Engagement de PSA à l'égard de la filière automobile en France

Le Groupe PSA PEUGEOT CITROEN est un acteur majeur de la filière automobile en France. Signataire de la charte automobile (2012-2015), il est impliqué au travers de la Plate-Forme Automobile (PFA) et de diverses instances.

Le Groupe réaffirme son action et entend intervenir pour servir des ambitions comme :

- la structuration de la filière automobile française : consolidation de la filière, soutien à l'innovation, internationalisation, poursuite du soutien auprès du secteur protégé...,
- la contribution à la filière par le renforcement des compétences : contribution à la transition inter-filières, mise à disposition de compétences...,
- le développement des synergies inter-filières : contribution à la transition inter-filières pour les salariés PCA, ouverture des passerelles de transition professionnelle de PSA par des salariés d'autres entreprises régionales de l'Automobile, en lien avec les pouvoirs publics et les branches ...

En complément, il est convenu de réaliser annuellement, lors d'un CCE ordinaire, un rapport sur la sous-traitance et ses évolutions prévisibles, ainsi que le rapport entre Peugeot Citroën Automobiles et la filière automobile. Seront abordés le contexte, l'état de la situation de nos sous-traitants et les grandes perspectives de la filière automobile française.

Chapitre 3 : Une indemnité de départ volontaire à la retraite majorée de 20 % pendant la période d'application du PREC

A titre dérogatoire, les parties signataires ont décidé que les salariés non concernés par le PREC, en premier lieu les OP d'UEP qui auront engagé les démarches visant à déclencher les droits à la retraite pendant la période d'application du plan, entre le 29 avril et le 31 décembre 2013, bénéficieront d'une Indemnité de Départ Volontaire à la Retraite (IDVR) majorée de 20 %.

D'un point de vue pratique, un courrier d'information sera adressé à tout salarié concerné. Celui-ci devra se manifester, au plus tard le 31 janvier 2014, auprès de la fonction RH afin d'obtenir l'application du dispositif.

Cette mesure s'applique dès la date de signature du présent accord.

Chapitre 4 : Modération salariale et actions sur le coût du travail sans baisse des salaires

Quelle que soit la catégorie socio-professionnelle et indépendamment de la situation économique de l'entreprise, la politique salariale du Groupe PSA Peugeot Citroën en France a permis entre 2002 et 2012 une hausse durable du pouvoir d'achat de ses collaborateurs.

Les parties signataires conviennent que la maîtrise de la masse salariale participe à la compétitivité de l'entreprise. Elles réaffirment également leur volonté d'assurer à chacun le maintien de son salaire et de préserver le niveau cumulé de rémunération individuelle actuellement versé.

Dans l'objectif de répondre à ces deux nécessités, des mesures ciblées ont été définies.

Article 1 - Conservation des fondamentaux de la politique salariale du Groupe

Les fondamentaux de la rémunération des salariés sont préservés, qu'il s'agisse du salaire de base (qui sert de référence au calcul des différentes primes liées aux horaires de travail), de la prime de treizième mois, des primes de poste, de la majoration pour travail de nuit, ou encore de la prime de rentrée.

Les parties conviennent de maintenir la prime de rentrée et le niveau de la prime condition horaire majoration de nuit (18 %) versée au-delà des critères fixés par l'accord du 3 janvier 2002 sur le travail de nuit dans les industries de la métallurgie.

A la demande des organisations syndicales, la Direction proposera aux salariés le versement annuel de la prime de rentrée. Les salariés informeront la Direction de leur choix (non réversible) au travers d'un formulaire prévu à cet effet ou de tout autre moyen mis à disposition par l'établissement. A défaut de retour du salarié, les modalités de versement pour les salariés inscrits à l'effectif au 31 décembre 2013 resteront identiques aux modalités de versement actuelles. Pour les nouveaux arrivants, le versement sera par défaut annuel, avec la possibilité de demander la mensualisation de cette prime avant la fin de la première année civile.

Les éléments de protection sociale que sont la prévoyance, la couverture santé et la retraite, sont maintenus. Il en est de même pour la participation et l'intéressement, outils clés d'association collective des salariés aux résultats de l'Entreprise.

Article 2 - Modération salariale sur la période 2014-2016

Sans préjudice de la mise en œuvre, comme le prévoit la loi, de la négociation annuelle sur les salaires, la présente annexe donne une perspective sur l'évolution possible des rémunérations sur les trois prochaines années, dans un contexte économique dégradé (résultats négatifs et maîtrise nécessaire du cash). Elle conduit à une nécessaire limitation de la progression de la masse salariale.

Pour 2014, la Direction a indiqué un gel des augmentations générales compte tenu du Résultat Opérationnel Courant négatif. Cette mesure qui vise toute catégorie socio-professionnelle ne sera pas étendue aux Augmentations Individuelles (AI), pour lesquelles un budget adapté sera défini.

Pour la période 2015-2016, les niveaux d'augmentation générale et individuelle seront adaptés et définis en fonction du Plan « Rebond » 2015, de l'évolution des résultats de l'Entreprise et des évolutions de l'inflation. L'objectif de développer la motivation et les parcours de carrières sera également pris en compte, ainsi que le respect des accords en vigueur sur l'évolution professionnelle des ouvriers et des TAM.

Ces mesures sont applicables à toutes les catégories de personnel, y compris aux Cadres Dirigeants et Cadres Supérieurs de l'Entreprise, en complément des engagements pris pour les membres du Directoire.

Article 3 - Modification dans l'évolution des barèmes extra-légaux ou extra-conventionnels

L'ajustement des primes ou des indemnités extra-légales ou extra-conventionnelles a été identifié comme un levier d'action pour améliorer durablement la compétitivité des sites et donc préserver l'emploi.

Article 3.1. La Prime d'Evolution Garantie (PEG)

Instaurée par les accords de convergence des statuts du Groupe des 25 juin et 24 juillet 1998, la Prime d'Evolution Garantie complète la prime d'ancienneté définie par les conventions collectives territoriales.

Cette prime propre au Groupe PSA est calculée selon les mêmes modalités que la prime d'ancienneté ; elle est donc par nature évolutive, dans la mesure où elle est adossée à la valeur du point de la Rémunération Minimale Hiérarchique (RMH), fixée tous les ans par chaque UIMM territoriale.

Dans le cadre du présent accord, les parties conviennent d'arrêter l'application du dispositif au 31 mars 2014, tout en prévoyant des aménagements spécifiques.

En effet, dans le respect des engagements pris en matière d'équilibre salarial, le montant de cette prime complémentaire, figé dans son évolution au 31 mars 2014, sera définitivement intégrée dans le salaire de base au 1^{er} avril 2014, pour les salariés bénéficiaires inscrits aux effectifs à cette même date.

Par ailleurs, les salariés qui auraient eu une évolution de leur PEG entre le 1^{er} avril et le 31 décembre 2014 feront l'objet d'une attention particulière dans le cadre des AI 2014, avec un suivi intégré dans le bilan salarial 2014 présenté aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Article 3.2. L'ACCAC (Assurance Collective Contre les Aléas de Carrière)

L'ACCAC est une indemnité de compensation à durée déterminée, dont les dispositions en vigueur jusqu'à maintenant proviennent de l'accord d'entreprise du 24 avril 2003.

Elle est versée au salarié relevant d'un nouveau régime horaire ou affecté à un nouveau poste de travail :

- par décision à l'initiative de la Direction, compte tenu d'évolutions technologiques, économiques et/ou organisationnelles, qu'elles soient ou non prévues ;
- ou suite à des réserves médicales d'aptitude délivrées, soit consécutivement à un accident du travail, un accident de trajet ou une maladie professionnelle, soit indépendamment de l'activité professionnelle après décision de la Direction, dans la limite des postes disponibles correspondant à la nouvelle aptitude physique de l'intéressé.

Dans le cadre du présent accord, guidé par une logique économique de recherche de compétitivité et dans un souci de simplification, un nouveau barème applicable au 1^{er} janvier 2014 est créé.

Le versement de l'indemnité est désormais conditionné à une ancienneté minimale de 6 mois dans le régime ou le poste de travail précédant le changement.

En outre, la durée de la « compensation » est égale au nombre de mois d'ancienneté dans le poste précédent, avec un plafond à 18 mois.

Dans ce nouveau barème, cette assurance est payée si la perte de rémunération entre les deux régimes de travail est supérieure ou égale à 1,5 %. La rémunération comprend le taux individuel, l'ancienneté et les primes, hormis les primes périodiques et celles liées au remboursement de frais.

Mois d'ancienneté dans le poste	Nombre de mois de compensation pour une perte > ou = à 1,5%
6	6
7	7
8	8
9	9
10	10
11	11
12	12
13	13
14	14
15	15
16	16
17	17
18 et +	18

En cas de changement d'affectation du salarié motivé par des réserves médicales d'aptitude, suite à un accident du travail, de trajet ou une maladie professionnelle en lien avec le précédent poste, les parties entendent doubler la période d'indemnisation, sur la base du nouveau barème ci-dessus.

En revanche, le doublement de la période d'indemnisation en raison de l'âge (pour les salariés âgés de 52 ans et plus) est supprimé.

Pendant la période d'indemnisation, il est rappelé qu'en cas de nouveau changement de poste avec rétablissement d'un niveau de prime(s) égal ou supérieur au niveau de la compensation versée, celle-ci devient sans objet. Elle peut néanmoins être rétablie pour la période restant à courir si le changement est temporaire, c'est-à-dire qu'il n'excède pas 6 mois, ou si les nouvelles primes cessent d'être versées dans ce même délai.

Les salariés bénéficiaires de l'ACCAC, avant le 1^{er} janvier 2014, continueront de percevoir leur indemnité suivant les barèmes issus de l'accord du 24 avril 2003 et jusqu'au terme de la période de versement fixée.

L'accord sur le « Nouveau Contrat Social » et la présente annexe annulent et remplacent l'ensemble des dispositions de l'accord susmentionné.

Article 3.3. Les majorations du samedi et de la 6^{ème} séance

La compensation particulière liée au travail du samedi ou à une sixième séance, accordée sous forme de majoration appelée par usage « majoration de 45 % » ou sous forme de repos compensateur de remplacement (50 %), prévue par l'article 3.1 de l'accord du 4 mars 1999, est supprimée.

Dans le cas des salariés dont l'horaire de travail comporte habituellement un samedi travaillé (horaires décalés ou 6x4), la majoration de 45 % est maintenue sur les samedis intégrés dans le cycle de travail.

Les séances supplémentaires (individuelles ou collectives) réalisées le samedi (ou lors d'une sixième séance) seront majorées en fonction du taux légal en vigueur. Ces majorations sont par défaut payées, ou transformées en repos compensateur de remplacement à l'initiative du salarié.

Dans le cadre de cycles comportant des journées libérées (exemple : 5x4), les séances supplémentaires (réalisées au-delà de 35 heures hebdomadaires en moyenne) bénéficieront exactement du même niveau d'indemnisation que les séances supplémentaires du samedi.

Par ailleurs, à la demande des organisations syndicales signataires, il est mis en œuvre une incitation financière définie à hauteur de 15 euros bruts, applicable dès la deuxième séance supplémentaire réalisée au-delà du cycle horaire, dans le même mois.

Sera comptabilisée toute séance supplémentaire collective, sous réserve qu'elle comprenne au minimum 4 heures de travail effectif et qu'elle ne bénéficie pas déjà d'une contrepartie financière (notamment dimanche et jours fériés, heures de rappel, prime de prévenance tardive etc.).

En conclusion, au vu des différentes mesures exposées dans les présents articles 2 et 3, dès « retour à bonne fortune » (ROC positif de la Division Automobile) ou au plus tard en 2016, les parties conviennent de se revoir afin d'évaluer leur impact sur le pouvoir d'achat des salariés, et de convenir des évolutions possibles des éléments de rémunération abordés ci-dessus.

Article 4 - Suppression de l'abondement du Plan d'Epargne Prévoyance (PEP)

Le Plan d'Epargne Prévoyance permet aux salariés, sur la base de versements individuels volontaires, de constituer une épargne en complément des pensions servies au titre des retraites du régime général et complémentaire. Peugeot Citroën Automobiles s'associait aux versements, par le biais du mécanisme de l'abondement, avec une enveloppe globale définie chaque année.

Lors des dernières campagnes, il a été constaté que seuls 3 % des salariés, principalement des Cadres, bénéficiaient de ce dispositif.

C'est pourquoi, au regard de la situation économique actuelle et compte tenu de la pluralité de produits existants avec une finalité quasi comparable (PEE, retraite supplémentaire, mis en œuvre par l'entreprise, ou Plan d'Epargne Retraite, assurance vie éventuellement souscrits dans un cadre privé), les versements sur le PEP ne feront plus l'objet d'un abondement de la part de l'entreprise.

Les salariés pourront poursuivre leurs versements, à tout moment de l'année, dans le Plan d'Epargne Prévoyance.

Cette mesure s'applique dès la signature du présent accord.

Article 5 - Maintien de l'acquisition des droits « RTT » et mise en place d'une consommation sur l'année des jours RTT (salariés en horaire de journée) afin de limiter les provisions annuelles de l'entreprise

Article 5.1. Principes généraux concernant les 11 JRTT par an

L'accord cadre du 4 mars 1999 prévoit que les salariés en horaire de journée capitalisent des jours de repos à hauteur de 5 % du temps de travail effectif, sur la base d'une durée hebdomadaire de travail fixée à 38 heures 30 minutes (hors HS des forfaits heures). Ce dispositif permet aux salariés à temps complet de générer 11 jours de repos au maximum par année civile. Le nombre de jours acquis par les salariés à temps partiel est quant à lui calculé prorata temporis.

Afin de revenir à l'objectif premier des jours de RTT qui est la diminution du temps de travail sur une année civile, et de répondre à la nécessaire réduction du coût des provisions liées à la capitalisation des jours RTT, les parties ont entendu attribuer les JRTT par anticipation. En conséquence, les 11 jours de RTT devront être consommés dans l'année civile, sans report des droits acquis au-delà.

Cette logique conserve l'horaire hebdomadaire de référence servant à déterminer le nombre total de jours attribués et permet ainsi de maintenir l'acquisition de 11 jours de RTT pour un salarié à temps plein.

Article 5.2. Modalités de consommation dans l'année

Afin de planifier la consommation des 11 jours sur l'année, les droits à jours RTT sont crédités par avance dès le 1^{er} janvier de chaque année, et non plus chaque mois.

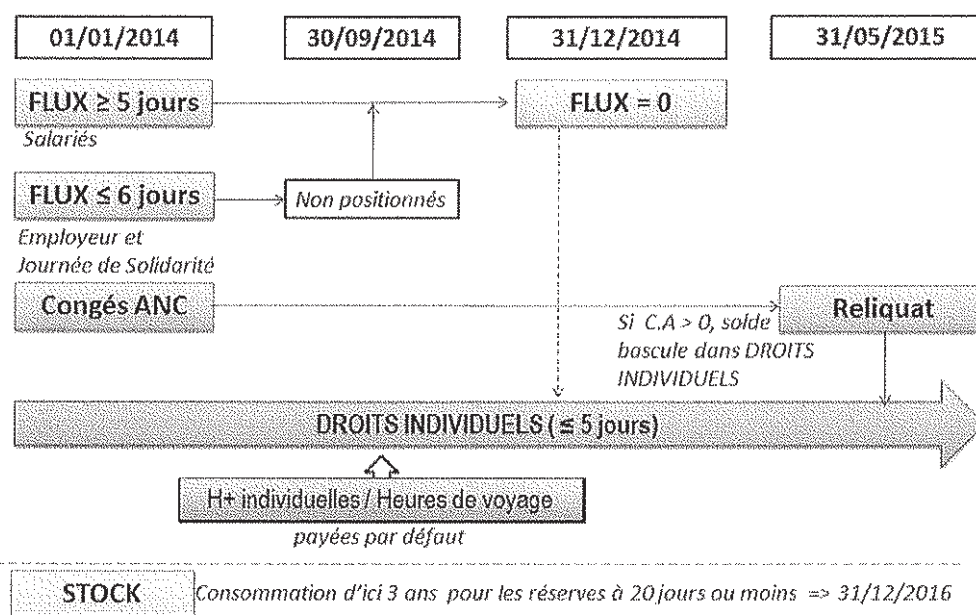
Avant le début de chaque année, la Direction du site précise son orientation pour une utilisation collective d'au maximum cinq journées (exemples : 3 jours pour la réalisation de ponts, 4 jours pour une semaine d'arrêt comprenant un jour férié, 5 jours pour une fermeture complète d'un site en cas de probabilité de chute de programme, ...). En complément, un jour RTT est positionné au titre de la journée de la solidarité.

En conséquence, au minimum 5 jours RTT sont immédiatement disponibles pour le salarié, en complément des autres droits à congés (Congés Payés, Congés d'Ancienneté, ...). Si au 30 septembre, l'établissement n'a pas positionné l'intégralité des JRTT dédiés à une utilisation collective, le solde restant est à disposition du salarié.

Article 5.3. Système de gestion

Les parties retiennent la mise en place au 1^{er} janvier 2014 :

- d'un compteur « flux » pour la gestion annuelle des JRTT ;
- d'un compteur « droits individuels » pour la gestion des transferts ;
- d'un compteur « stock » correspondant au solde de la réserve permanente à la position du 31 décembre 2013.



Article 5.3.1. Le compteur flux

A partir de 2014, un compteur appelé « compteur flux » sera, chaque 1^{er} janvier, crédité de la totalité des jours de réduction du temps de travail, donnant ainsi la possibilité au personnel de journée, de fixer une semaine complète de congé sur le premier trimestre de l'année civile, dans le respect des règles de bon fonctionnement du service.

Les jours à disposition de l'établissement sont réservés à l'organisation de ponts et autres aménagements d'horaires collectifs de travail, notamment afin d'éviter l'annulation de séances de travail. Ces aménagements sont définis dans le cadre de la négociation annuelle locale ou à l'occasion d'un CE.

Cependant, si l'établissement n'a pas positionné tous les JRTT collectifs sur le calendrier annuel à échéance du 30 septembre, le solde restant est automatiquement transféré dans le compteur flux à la date du 1^{er} octobre, le choix de la date de prise de ces jours étant réaffecté au salarié.

Les jours RTT à disposition des salariés devront être consommés dans l'année civile, y compris ceux qui auraient été redistribués au 1^{er} octobre.

Si à échéance du 31 décembre, l'intéressé n'a pas pris, ou n'a pas été en mesure de prendre l'intégralité de ces JRTT, notamment pour des raisons de service, les jours de repos pourront le cas échéant basculer dans le compteur des droits individuels.

Article 5.3.2. Le compteur « droits individuels »

Par souci de cohérence avec le principe de consommation annuelle des jours de réduction du temps de travail, le compteur « droits individuels » est plafonné à 5 jours (ou 35 heures), et ce, en incluant le reliquat éventuel de congés d'ancienneté non pris au 31 mai, par modification de l'article 2.2 de l'avenant du 21 décembre 2005 à l'accord du 4 mars 1999. Pour rappel, les jours de congés d'ancienneté, au titre d'une année, sont acquis au 31 mai mais peuvent être consommés par anticipation dès le 1^{er} janvier.

Un système d'alerte sera activé pour demander à l'intéressé de positionner ses droits à congé.

La position des compteurs individuels (flux, « droits individuels », et stock) sera communiquée au salarié par le biais d'un document annexé au bulletin de paie, couplé par l'envoi d'un mail d'information.

L'indemnisation du compteur « droits individuels » sera strictement limitée aux cas d'exception visés dans les accords des 4 mars 1999 et 21 décembre 2005, soit pour rappel :

- Achat de la résidence principale et gros travaux fiscalement déductibles
- Mariage ou PACS du salarié
- Naissance ou adoption d'un troisième enfant
- Difficultés financières particulières (situation de surendettement ou autre sur examen et avis de l'assistante sociale)
- Cessation du contrat de travail
- Invalidité du salarié ou de son conjoint (classement en 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie)
- Décès du salarié ou de son conjoint
- Souscription au PEE
- Congé individuel de Formation (CIF)
- Etudes supérieures des enfants
- Achat d'un véhicule neuf
- Détachement international

Par conséquent, la possibilité de monétiser jusqu'à 5 jours de réduction du temps de travail, telle que prévue par l'article 3 du procès-verbal de désaccord sur les salaires du 23 février 2010, est supprimée.

Article 5.4. Maintien des réserves acquises et modalités de consommation

Les droits acquis dans les réserves permanentes ne sont pas supprimés, néanmoins la nécessaire diminution des provisions associées conduit à prendre les mesures suivantes.

Le solde des réserves en l'état au 31 décembre 2013 sera progressivement épuisé, selon les échéances fixées ci-dessous :

- dans les trois ans, soit d'ici le 31 décembre 2016, pour les personnes dont la réserve permanente est inférieure ou égale à 20 jours ;
- avant le départ de l'entreprise ou avant le départ à la retraite, avec la possibilité d'articuler la prise de jours de RTT avec le dispositif de maintien dans l'emploi des salariés « âgés », pour les personnes qui disposent de 20 jours et plus dans leur réserve (les salariés de 52 ans et plus disposant de moins de 20 jours entrent dans ce cas de figure).

Article 6 - La mise en place d'un mécanisme individualisé remplaçant la subrogation

Dans sa recherche de solution de réduction des coûts, l'entreprise souhaite revenir sur l'application du mécanisme de subrogation, encore en vigueur dans 5 établissements. Cette mesure permettra à l'entreprise d'avoir un régime uniforme de gestion des arrêts de travail.

Les parties conviennent d'arrêter la subrogation au 1^{er} juin 2014, en remplaçant le salarié, en sa qualité d'assuré social, dans une relation directe avec l'organisme de Sécurité Sociale.

Il est souligné que les progrès réalisés par les CPAM en matière de traitement administratif ont permis de ramener en 2013 les délais moyens de gestion, de 35 jours à 14 jours.

La suppression de la subrogation, qui d'un point de vue légal est un mécanisme facultatif, n'a aucune incidence sur le calcul ou le montant des Indemnités Journalières de Sécurité Sociale (IJSS). La subrogation est effectivement un circuit financier qui impose à l'entreprise d'avancer les IJSS au salarié en arrêt de travail, tout en se substituant dans ses droits pour obtenir -a posteriori- le remboursement du montant de l'avance auprès de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie territorialement compétente.

Tout en maintenant un principe d'indépendance des rapports salariés/CPAM, Peugeot Citroën Automobiles s'engage à mettre en œuvre un processus d'accompagnement alternatif : pour tout délai de remboursement supérieur à 20 jours, il sera procédé à une avance dans le cycle mensuel de la paie, de telle sorte que le salarié malade ne connaisse pas de situation financière fortement dégradée.

Dans la mesure où l'ensemble des justificatifs aura été transmis (arrêt de travail, bulletin d'hospitalisation et tout autre élément communiqué, le cas échéant, par la Caisse), le salarié, aura donc la possibilité de formuler une demande exceptionnelle « d'avance sur salaire pour retard de paiement IJSS », via le nouveau portail « Mon service RH », ou directement auprès de son interlocuteur du service Ressources Humaines. Après examen et validation du dossier par ledit service, l'avance sera traitée en paie.

Les modalités de recouvrement de l'avance seront organisées dans les conditions visées par les articles L 3251-2 et L 3251-3 du Code du travail.

Les dossiers en cours de traitement à la date du 1^{er} juin 2014 seront subrogés jusqu'à leur clôture.

Chapitre 5 : Flexibilité industrielle : une organisation du travail adaptée aux activités de l'entreprise et maîtrisée pour les salariés

Les parties signataires conviennent que l'organisation actuelle du travail n'est pas en totale adéquation avec l'activité et les besoins réels de Peugeot Citroën Automobiles. Il est aujourd'hui impératif de rechercher des solutions alternatives aux régimes classiques de travail tout en convergeant vers des modes de fonctionnement communs, optimisés et maîtrisés, sur la base de principes clés et au-delà des spécificités historiques et culturelles de chaque site.

L'ensemble des démarches d'Excellence Industrielle constitue un enjeu majeur pour la compétitivité de nos bases industrielles et donc une composante importante du Nouveau Contrat Social. Cet enjeu n'est pas dissociable des engagements prioritaires du Groupe PSA en matière de santé et de sécurité des salariés.

Afin de converger vers « l'Usine Excellente », PCA doit gagner en agilité pour être au plus près des besoins clients, sans générer de stocks excédentaires et de surcoûts associés. Cette démarche doit être réalisée en prenant en compte les intérêts des salariés, à la fois en limitant les facteurs de risque de pénibilité et en s'assurant du respect des obligations inhérentes à la vie personnelle. L'Entreprise doit également se donner des moyens de flexibilité et mettre à disposition des sites des leviers ou outils, tels que la garantie journalière de production ou encore le mécanisme de lissage annuel de l'activité, afin d'adapter la durée d'arrêt des installations en fonction de la configuration de chaque usine.

Dans ce cadre, les parties rappellent que les mesures concernant l'organisation du temps de travail et de l'activité doivent faire l'objet d'un dialogue social permanent dans les établissements concernés, tenant compte notamment des spécificités et configurations locales.

Afin de s'ajuster à la saisonnalité des ventes, en prévenant des ruptures marquées de rythme de travail, des mesures d'aménagement spécifiques relatives à la modulation du temps de travail, résultant de l'accord cadre du 4 mars 1999, sont définies dans le présent accord, avec notamment la mise en place d'une borne haute de modulation ou encore d'un délai de prévenance en cas de modification du calendrier de travail.

Les parties entendent se référer à l'accord du 4 mars 1999 sur l'amélioration de l'organisation et de la durée du travail, la formation et l'emploi en ce qu'il établit les bases de l'organisation du travail de l'entreprise.

Article 1 - L'excellence et la flexibilité industrielle

La flexibilité est l'un des vecteurs qui conduit à l'Usine Excellente. Quatre leviers ou outils ont notamment été identifiés pour l'améliorer au sein de chaque établissement de PCA, afin de permettre la convergence vers des modes de fonctionnement communs.

Ces quatre leviers sont les suivants :

- Une garantie journalière de production
- Pratique de la modulation collective
- Une activité lissée
- Temps de travail effectif et tournée type

Article 1.1. Une garantie journalière de production

Au regard des enjeux industriels et économiques, pour rattraper les programmes de production suite à des aléas de type pannes, intempéries, coupures flux, problèmes d'approvisionnement avec le fournisseur, etc., et revenir le plus rapidement possible à une configuration stabilisée, des dispositifs de rattrapage sur la journée pourront être définis par les établissements, après consultation des CHSCT et CE locaux, en complément de la modulation collective ou des heures supplémentaires habituelles, dans le respect des durées maximales journalière et hebdomadaire de travail.

Ces dispositifs pourront entraîner une variation de la durée quotidienne de travail effectif limitée à 20 minutes. Ils ne sont pas prévus pour traiter le non rendement structurel des installations, qui pour leur part devront faire l'objet de plans d'action spécifiques.

La mise en place de cette garantie journalière ne devra pas impacter les salariés (concernés ou non par ce dispositif de rattrapage), quant à l'utilisation des transports collectifs (co-voiturage, lignes de bus, ...).

Les heures ainsi réalisées seront rémunérées mensuellement selon les mêmes modalités que les heures supplémentaires individuelles. A ce titre, elles seront gérées hors modulation collective.

La mise en œuvre sera traitée en fonction du contexte local avec les Instances Représentatives du Personnel des sites concernés.

Article 1.2. Pratique de la modulation collective

Dans l'objectif d'être en capacité de répondre à la fluctuation des programmes de production et aux besoins des clients, sans pour autant modifier les cadences, le principe d'ajustement des horaires à la tournée donne la possibilité au secteur concerné de faire varier le temps d'ouverture d'une séance de travail, en la prolongeant ou en la réduisant sur la base d'unité d'heure.

La durée même de la séance de travail pourra donc, selon les tournées, être modulée à la hausse ou à la baisse, par des H+ (allongement d'horaires) ou des H-.

Ce dispositif est intégré à la modulation collective définie à l'article 2 du présent chapitre 5. Les modalités d'organisation et de rémunération suivent donc son « régime ». Son périmètre est également identique (établissement, flux de type système 1, atelier ou ligne de production).

Article 1.3. Une activité lissée

Pour assurer les livraisons dans les délais avec le bon mix produit et gagner en performance industrielle (maîtriser les stocks, limiter la surproduction pour réaliser des avances, etc.), il est nécessaire de disposer de calendriers de production annuels en adéquation, spécialement en période estivale.

Dans la continuité de nos pratiques, en fonction des besoins et du contexte d'activité des sites (lancement, vie série, sous-activité), il pourra être recherché des périodes de congé, selon les configurations de congés principaux actuellement en vigueur (exemple : 3 semaines, 4 semaines, ...).

Ces éléments feront l'objet de négociations annuelles sur le temps de travail en central et/ou au plan local.

Article 1.4. Temps de travail effectif et tournée type

Les fondamentaux de convergence présentés lors de la négociation sont applicables dans l'ensemble des établissements de PCA, selon des modalités adaptées aux sites, étant précisé que le temps de travail effectif moyen hebdomadaire au sein de l'Entreprise est de 35 heures, hors pauses.

Article 2 - La modulation collective

Afin d'organiser le temps de travail modulé, les parties entendent se référer à l'accord cadre du 4 mars 1999 de Peugeot Citroën Automobiles.

Article 2.1. Définition

La modulation est par nature une organisation collective du travail flexible qui concerne en premier lieu les salariés en équipe. Les parties signataires ont souhaité l'encadrer afin qu'elle demeure un outil raisonnable et maîtrisé de compétitivité.

Article 2.1.1. Rappels

La finalité première de la modulation, telle qu'initiée par l'accord d'entreprise relatif à l'amélioration de l'organisation et la durée du travail, la formation et l'emploi du 4 mars 1999, est de faire varier collectivement sur l'année les horaires de travail.

Par référence à l'article 4.1 de l'accord précité, la variation de l'horaire collectif hebdomadaire de travail sur l'année doit théoriquement être équilibrée par la compensation arithmétique des périodes d'activité hautes et basses, de telle sorte que la durée moyenne de travail sur l'année soit équivalente à 35 heures hebdomadaires.

Les temps d'ouverture d'une tournée ou d'une équipe peuvent donc varier à la hausse ou à la baisse, par séances complètes, par tranche d'heures, voire unitairement (allongement ou réduction horaire de la séance de travail).

La période de modulation de PCA correspond à l'année civile, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Enfin, la récupération légale (cf. l'article L.3122-27 du Code du travail), qui est un dispositif indépendant de la modulation, sera organisée dans un délai de 9 mois maximum.

Article 2.1.2. Modification du calendrier horaire de travail et délai de prévenance

Il est rappelé que chaque Comité d'Etablissement est informé :

- sur le calendrier prévisionnel de travail en début d'année, arrêté dans le cadre des négociations relatives à l'organisation du travail et des congés payés ;
- ainsi que sur toute modification ultérieure de ce même calendrier, suite à des événements collectifs nécessitant de programmer une séance collective supplémentaire de travail ou des allongements d'horaire (H+) ou à l'inverse, une annulation ou une réduction horaire de séance (H-).

Afin de compenser les éventuelles perturbations dans l'organisation de la vie familiale, dans l'hypothèse d'une séance collective supplémentaire ou d'un allongement collectif d'horaire fixé dans un délai de prévenance inférieur à 7 jours calendaires, cette séance sera gérée hors modulation, suivant le même régime que les heures supplémentaires individuelles, c'est-à-dire avec paiement de l'ensemble des heures et de leurs majorations associées, pour le mois considéré.

La prime de prévenance tardive est maintenue dans les conditions définies à l'article 3 du chapitre II de l'accord du 12 décembre 2003 relatif à la durée effective, l'organisation du temps de travail et les congés.

Article 2.2. Une modulation maîtrisée

Les parties reconnaissent la nécessité d'encadrer la modulation collective afin d'éviter des variations horaires plus marquées.

Article 2.2.1. Détermination de bornes collectives haute et basse de la zone de modulation

Il est créé une borne haute fixée à + 5 jours (soit + 35 heures), et une borne basse à - 5 jours (soit - 35 heures) en référence à l'article 4.2.5 du chapitre IV de l'accord du 4 mars 1999.

Dans cette nouvelle zone de modulation, le salarié est rémunéré sur une base moyenne de 35 heures hebdomadaires conformément aux dispositions légales.

A titre dérogatoire, les parties conviennent de permettre le paiement des majorations des heures dans le mois.

Article 2.2.2. Traitement des heures au-delà des bornes de modulation

Le dépassement de l'une ou l'autre des deux bornes, au cours de la période de modulation collective, est apprécié en cumul à la fin de chaque mois. Toutes les séances complètes ou heures en débordement n'alimentent pas le compteur de la modulation.

Elles sont directement traitées sur le mois en cours, dans les conditions suivantes :

- Dépassement de la borne haute : paiement de l'heure supplémentaire et de la majoration légale afférente par défaut, ou conversion en repos compensateur de remplacement à l'initiative du salarié.
- Dépassement de la borne basse : déclenchement de l'activité partielle.

Dans le cas où en cours d'année, la borne basse est dépassée (débit supérieur à 5 jours), l'établissement concerné pourra présenter, par anticipation, une demande de prise en charge au titre de l'activité partielle, auprès de la DIRECCTE territorialement compétente.

L'indemnisation de l'activité partielle est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure de l'intéressé, si celui-ci suit des actions de formation pendant les heures chômées.

Par exception, les parties conviennent aussi d'autoriser la consommation des heures issues du compteur individuel, sous forme monétaire, pour compléter les revenus de l'activité partielle à hauteur de 100 % de la rémunération nette de l'intéressé, dans l'hypothèse où aucune session de formation n'est suivie.

En complément, à la demande des organisations syndicales signataires, si le salarié a plus de 140 heures indemnisées au titre de l'activité partielle au cours de l'année civile, l'allocation versée sera immédiatement portée à 75 % pour toute heure déclarée en activité partielle au-delà.

De plus, à compter de la date de signature de l'accord jusqu'au 31 décembre 2013, les salariés qui n'ont plus suffisamment de droits RTT individuels indemnisables pourront, de manière exceptionnelle, se faire monétiser le solde positif de la Réserve Individuelle Collective (RIC), afin de garantir à 100 % leur rémunération nette dans le cadre de l'activité partielle de cette fin d'année 2013.

Article 2.2.3. Limitation des séances collectives

Dans la continuité des accords relatifs à la formation professionnelle et l'indemnisation durant les périodes chômées des 10 avril 2009 et 22 décembre 2010, il est précisé que le recours aux séances complètes en H+ collectives, est limité à 15 séances au maximum par année civile.

Article 2.2.4. Bilan en fin de période de modulation

A la fin de l'année civile, un bilan consolidé de la modulation est réalisé.

Les parties sont convenues d'améliorer l'article 4.2.1.a de l'accord cadre du 4 mars 1999 qui prévoit un report possible de +/- 5 jours dans le compteur collectif. Ce report est amené à +/- 3 jours.

Tout différentiel positif entraîne le paiement des heures à 100 % (sans la majoration afférente pour heures supplémentaires déjà réglée au cours du mois ou placée en repos).

Tout différentiel négatif déclenche l'application du dispositif légal de l'activité partielle.

Article 2.3. Simplification des compteurs collectifs et maintien des compteurs individuels

Pour une meilleure lisibilité et par souci de simplification, il est apparu opportun aux parties de créer un seul compteur, afin de traiter les flux d'heures générés par la modulation collective. En parallèle, elles ont souhaité conserver les compteurs individuels existants.

Article 2.3.1. Création d'un compteur collectif unique

Les heures de travail inscrites dans la modulation collective alimenteront un compteur unique appelé « CMOD » (Compteur de Modulation).

Ce compteur se substitue aux deux compteurs existants annuels (Compte Courant Collectif/CCC) et pluriannuels (Réserve Individuelle Collective/RIC), créés par l'accord cadre d'entreprise du 4 mars 1999.

Le compteur « CMOD » est activé à partir du 1^{er} janvier 2014. Les parties conviennent que ce compteur soit, à cette même date, à l'équilibre pour l'ensemble des salariés des établissements de PCA S.A, c'est-à-dire positionné à zéro.

Dans cette configuration, si le bilan de la modulation est positif au 31 décembre 2013, ou si le salarié dispose d'un solde positif dans sa Réserve Individuelle Collective, les heures seront déversées dans la réserve individuelle indemnisable.

Article 2.3.2. Traitement des compteurs négatifs

En outre, afin de régler progressivement la question des soldes négatifs, les parties conviennent, par mesure exceptionnelle, de mettre en œuvre un plan d'abattement étalé sur 3 ans, dans les conditions suivantes :

- A partir du 1^{er} janvier 2014, un premier tiers sera effacé de la réserve individuelle collective des salariés concernés. Chaque année, les parties conviendront des modalités du règlement progressif du solde au regard de la situation économique de l'entreprise.
- Par souci d'équité, à titre transitoire, pour les salariés âgés éligibles à un départ à la retraite entre le 1^{er} janvier 2014 et le 31 décembre 2016, qu'ils soient ou non inscrits dans une mesure du PREC ou du Plan de Sauvegarde de l'Emploi présenté en réunion exceptionnelle du Comité Central d'Entreprise le 29 avril 2013, le solde sera établi, lors de la rupture du contrat de travail, en effaçant l'intégralité des heures négatives. Cette mesure est applicable à toutes les catégories socio-professionnelles.

En complément, le solde négatif des compteurs collectifs des salariés au forfait en jours sera effacé au 1^{er} janvier 2014.

Article 2.3.3. Maintien des compteurs individuels

Il est précisé que le présent accord maintient, dans les conditions actuelles, les jours d'annualisation définis par l'accord du 4 mars 1999 pour le personnel en horaire d'équipe, soit 2 journées pour les ouvriers et une journée pour les ETAM et Cadres accompagnant du personnel en équipe, outre les journées supplémentaires attribuées par application de l'accord d'entreprise susmentionné.

Les compteurs individuels des salariés en horaire d'équipe sont maintenus en l'état. Il est rappelé que ces compteurs peuvent être alimentés par des jours d'annualisation ou encore des repos compensateurs de remplacement.

Par modification de l'article 4 de l'accord du 23 juin 2004 (salariés en horaire d'équipe) et de l'article 3 du procès-verbal de désaccord de la NAO 2010 du 23 février 2010 (salariés en horaire de journée), l'indemnisation des compteurs individuels est désormais réservée aux 12 cas exceptionnels mentionnés à l'article 5.3.2 du chapitre 4 de la présente annexe. Il est néanmoins précisé que dans le cadre de l'activité partielle, les intéressés peuvent également obtenir le paiement de leurs heures afin de compléter leurs revenus, dans la limite de 100 % de leur rémunération nette habituelle.

De même, conformément au principe établi ci-dessus, la majoration de 20 % du solde du compte personnel des ouvriers en horaire d'équipe, telle que fixée par l'article 4.2.2.b de l'accord cadre du 4 mars 1999 reste applicable sous forme de temps à l'occasion d'un départ effectif à la retraite.

Article 2.4. Rémunération

Article 2.4.1. Principe de lissage

Dans le cadre de la modulation collective, la rémunération du salarié est calculée sur la base mensuelle de 151,67 heures, indépendamment du nombre d'heures réellement travaillées (maintien du salaire de base horaire, en incluant la prime d'ancienneté).

Article 2.4.2. Départ au cours de la période de modulation

En cas de départ du salarié au cours de la période de modulation, un bilan individuel des heures réellement travaillées sera réalisé, avec le cas échéant, une régularisation en paie.

Article 2.4.3. Mobilité

Les parties ont entendu définir les règles applicables dans les cas de mobilité ou mutation d'un salarié, notamment en termes d'incidences sur la gestion du compteur de modulation collective. Si un collaborateur part vers un autre établissement de PCA, tout en continuant à relever du régime de la modulation collective, son compteur CMOD sera transféré en l'état.

Article 2.4.4. Mobilité d'un site appliquant la modulation collective vers un site appliquant une autre organisation du travail

Dans l'hypothèse où un salarié est amené à quitter son site d'origine pour un autre établissement de PCA, lequel n'applique pas la modulation collective dans le nouveau secteur d'affectation de l'intéressé (exemple : DI vers DRD), le compteur « CMOD » sera soldé au 31 décembre, quelle que soit la date effective de mobilité, dans les mêmes conditions qu'un départ de l'entreprise (cf. l'article 2.4.2).

Article 2.5. Point sur le recours aux heures supplémentaires individuelles

Les heures supplémentaires individuelles réalisées sous volontariat à la demande de la hiérarchie sont indépendantes de la logique de modulation collective.

Le décompte de ces heures est par conséquent réalisé à la semaine, avec un paiement au mois (ou sous forme de repos compensateur de remplacement à l'initiative du salarié). Le taux de majoration attribuée est fonction du nombre d'heures travaillées, tel que fixé par l'article L 3121-22 du Code du travail.

Dans le cadre du présent accord, les heures supplémentaires individuelles en horaire affiché deviennent sans objet et sont par conséquent supprimées.

Chapitre 6 : Association des salariés au redressement de l'entreprise

En contrepartie des efforts consentis par les salariés pour redresser PCA, les parties ont souhaité rechercher des solutions pour contribuer à favoriser le pouvoir d'achat des salariés.

Article 1 - L'intéressement

Article 1.1. Amélioration du calcul de l'intéressement ou participation, voire une nouvelle répartition des montants individuels, proposées par avenant à l'accord triennal d'intéressement (2013-2015)

A ce titre, les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et la Direction pourront se réunir d'ici le 30 juin 2014, afin non seulement de redéfinir à la hausse le pourcentage du Résultat Opérationnel Courant fixé actuellement à 4 %, mais aussi afin de modifier les modalités de distribution de l'intéressement, conformément aux échanges intervenus au cours de la négociation, dans la perspective d'une éventuelle révision/abaissement des plafonds.

Article 1.2. Supplément d'intéressement ou de participation au-delà de 2014 pour accompagner le redressement de PSA

En outre, en fonction des résultats de l'Entreprise, les parties prévoient un supplément d'intéressement ou de participation qui pourra intervenir au-delà de l'année 2014, pour accompagner le redressement de PSA. Les critères des modalités de distribution de ce supplément d'intéressement ou de participation seront définis conformément à la loi.

Le montant sera le reflet des résultats concrets du présent accord et du redressement de la Division Automobile de PSA, conformément à la cible échangée entre les parties signataires.

Article 2 - Soutien aux ventes véhicules au bénéfice des collaborateurs

PCA accorde à son personnel un tarif préférentiel et confidentiel pour l'achat de véhicules des marques Citroën et Peugeot. Cette remise aux collaborateurs est constituée d'une remise structurelle de base, à laquelle s'ajoutent des actions commerciales, dans la limite de la réglementation et des pratiques de l'URSSAF. Grâce à ces actions, la « remise VN constatée » a sensiblement progressé depuis quelques années.

Par ailleurs, depuis 2005, des formules de reprise des véhicules collaborateurs sous forme de « LOA » existent chez Citroën et depuis 2011 chez Peugeot.

Pour aller plus loin dans cette période de crise, des mesures complémentaires sont prises :

Offres promotionnelles « Véhicules Neufs » pour soutenir le pouvoir d'achat des salariés

A la demande des organisations syndicales signataires, la Direction s'engage à mettre en place avant la fin de l'année 2013 une offre promotionnelle sur l'achat de Véhicules Neufs du Groupe afin de compléter l'offre Collaborateur actuelle.

Offres promotionnelles « Véhicules Occasion » pour soutenir le pouvoir d'achat des salariés

A la demande des organisations syndicales signataires, la Direction s'engage à mettre en place avant la fin de l'année 2013 pour les prochains mois une offre promotionnelle sur l'achat de Véhicules d'Occasion du Groupe afin de compléter l'offre Collaborateur actuelle.

Une attention particulière sera apportée aux offres de financement pour les collaborateurs PCA au travers d'une offre dédiée.

Chapitre 7 : Qualité de vie au travail

Les éléments décrits dans ce chapitre viennent compléter les mesures et actions relatives à la qualité de vie au travail contenus dans plusieurs accords d'entreprise en vigueur (notamment dans l'accord sur l'amélioration des conditions de travail chez Peugeot Citroën Automobiles du 8 mars 2001, l'accord relatif au développement de l'emploi féminin et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 18 février 2011, l'accord relatif à la diversité et la cohésion sociale dans l'entreprise du 29 novembre 2011 et l'accord sur le dispositif d'évaluation et de prévention du stress professionnel du 12 octobre 2009).

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 la qualité de vie au travail des salariés, de multiples services sont aujourd'hui proposés aux salariés, en fonction de la taille des sites.

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.

Article 2 - Le don de jours RTT

Au cours des séances de négociations, plusieurs organisations syndicales ont fait la demande de permettre le don de jours entre salariés dans le cadre d'une absence pour enfant gravement malade.

En complément des dispositions de l'accord relatif aux congés pour événements exceptionnels du 28 mars 2008, les parties conviennent d'étudier la possibilité de mettre en place un système permettant à un salarié PCA de faire don de jours de RTT au profit d'un autre salarié PCA ayant un enfant gravement malade.

Article 3 - La maîtrise du temps de travail

Les parties affirment la nécessité de mettre en œuvre des règles structurantes pour la maîtrise du temps de travail des salariés, quelle que soit leur catégorie socio-professionnelle. Ces règles portent sur le rythme de travail, l'organisation des réunions, le management et l'animation des équipes. Elles doivent intégrer l'utilisation, incontournable, des nouvelles technologies de l'information et de la communication.

Des standards relatifs à la « maîtrise du temps de travail » et à l'équilibre entre la vie professionnelle et de la vie personnelle seront diffusés dès le début 2014, après concertation avec les organisations syndicales.

Pour les salariés au forfait jours, les parties réaffirment l'importance du suivi régulier de l'organisation du travail et de la charge de travail. Ce suivi est réalisé au travers de l'entretien annuel, entre le collaborateur et son manager.

Article 4 - Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail, la prévention de la pénibilité et des risques psychosociaux

La prévention de la pénibilité par l'amélioration des conditions de travail est le deuxième axe garantissant le maintien dans l'emploi des salariés. L'association à l'amélioration des conditions de travail des salariés 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'améliorations relatives aux conditions de travail.

Les parties signataires entendent poursuivre et accentuer la démarche structurée d'amélioration des postes et de prévention des pénibilités de travail, notamment en maintenant un pourcentage de postes légers au moins égal à 60 %.

Par ailleurs, les parties signataires soulignent la nécessité d'engager, avec l'appui des ergonomes et médecins, des actions pour diminuer les « charges mentales et cognitives », à travers la définition de nouveaux indicateurs.

Le bien-être au travail 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 et se poursuivront 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.

Article 5 - Mesures destinées à la prévention des Troubles Musculo-Squelettiques

A propos de la prévention des Troubles Musculo-squelettiques, la Direction propose de renforcer les mesures existantes par l'intégration de trois mesures complémentaires concernant les conditions de travail des salariés affectés à des postes répétitifs :

- Le suivi des facteurs A2 (aspect postural) de METEO actuellement cartographié A1 pour permettre le suivi de la prévention des affections péri-articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail (tableau 57).
- Un plan de déploiement d'une cartographie des vibrations locales ou bien sur le corps entier sur l'ensemble du Groupe PSA pour permettre le suivi des affections provoquées par les vibrations et chocs transmis par certaines machines-outils (tableau 69) et pour les affections chroniques du rachis lombaire provoquées par les vibrations de basses et moyennes fréquences transmises au corps entier (tableau 97).

- Le développement d'une nouvelle Alerte Liée au Travail (ALT) pour repérer les risques de TMS le plus tôt possible, afin d'arrêter le processus avant l'apparition du trouble, permettra de conduire une action de prévention secondaire des TMS des membres supérieurs (tableau 57), en plus de l'action primaire déjà mise en œuvre par l'intermédiaire du Système de Management de la Sécurité au Travail (SMST). Les critères de déclenchement ajoutés sont centrés sur l'opérateur et l'équipe de travail.

C'est à partir du déclenchement de l'ALT qu'une analyse des conditions de travail sera conduite. Si des risques apparaissent en lien avec des TMS des membres supérieurs alors le facteur A3 du poste de travail concerné sera effectué par l'ergonome vie-série de l'usine.

Article 6 - Le 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 et permet de réduire les temps passés dans les transports.

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.

Au regard du succès de cette expérimentation, les organisations syndicales et la Direction ont décidé d'ouvrir les négociations dans l'objectif de signer un accord d'entreprise pour généraliser le télétravail au sein du Groupe. L'intégration de cette mesure dans le chapitre « Qualité de vie au travail » du Nouveau Contrat Social correspond à cette intention.

Le télétravail est un outil managérial qui permet d'améliorer le fonctionnement des services et qui favorise la motivation et l'engagement des collaborateurs. Les parties conviennent que sa réussite repose sur la confiance réciproque entre le collaborateur et son manager.

Le contenu des dispositions suivantes s'inscrit notamment dans le cadre des dispositions de l'Accord National Interprofessionnel du 19 juillet 2005 relatif au télétravail et dans le cadre de la loi du 22 mars 2012 qui introduit le télétravail dans le Code du travail.

Les parties conviennent que la mise en œuvre du télétravail au sein du Groupe doit se faire dans le respect des contraintes économiques.

Article 6.1. Définition du télétravail chez PCA

Le télétravail chez PCA est une forme d'organisation et de réalisation du travail dans laquelle le salarié est amené à exécuter son activité professionnelle aussi bien dans les locaux de l'entreprise qu'à son domicile, de façon régulière et volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Le télétravail exclut le travail nomade (notamment adapté aux salariés ayant une activité qui s'exerce par nature sur différents lieux de travail) et les périodes d'astreinte (période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir sa mission).

Article 6.2. Différents types de télétravail

Pour répondre aux attentes des salariés tout en préservant le bon fonctionnement des organisations, les parties conviennent que cet accord doit offrir des modalités d'exercice du télétravail adaptables aux situations les plus fréquemment rencontrées dans l'Entreprise. Ces modalités doivent également permettre de veiller au bien-être des collaborateurs et de prévenir les situations d'isolement du télétravailleur.

Ainsi, trois types de télétravail sont définis : le télétravail hebdomadaire, le télétravail « mensuel » et le télétravail pour événement exceptionnel.

Article 6.2.1. Le télétravail hebdomadaire

Le télétravail hebdomadaire permet au salarié d'exercer son activité professionnelle à domicile 1 ou 2 jours par semaine. Les jours télétravaillés sont choisis en concertation avec le manager et précisés dans l'avenant au contrat de travail.

En cas de circonstances exceptionnelles (formation, réunion avec présence indispensable des salariés, grève des transports, etc.) le ou les jours de télétravail peuvent être modifiés de manière concertée avec le manager. Cette modification sera formalisée par un échange de courriels.

Les parties conviennent que le télétravail hebdomadaire est celui qui contribue le mieux à améliorer l'articulation des temps de vie professionnels et personnels et qui offre au manager le plus de visibilité pour l'organisation de son entité. Ainsi, les parties conviennent qu'il sera privilégié.

Article 6.2.2. Le télétravail « mensuel »

La mise en place du télétravail « mensuel » se fera uniquement pour répondre à des contraintes d'activité et sera conditionnée à l'accord du Responsable RH de Direction. Il est réservé aux salariés dont l'activité professionnelle ne permet pas de définir des jours de télétravail réguliers.

En tout état de cause, le salarié télétravaillera au minimum 3 jours par mois et ne devra pas télétravailler plus de 2 jours dans une même semaine. Le volume mensuel de jours télétravaillés sera défini en concertation avec le manager et précisé dans l'avenant au contrat de travail.

Le salarié et son manager veilleront à privilégier, dans la mesure du possible, une organisation stable du télétravail.

Article 6.2.3. Télétravail pour événement exceptionnel

En l'état actuel de la législation, le télétravail pour événement exceptionnel est prévu pour répondre à des situations inhabituelles et imprévisibles ou à des situations d'urgence (neige, pandémie, grève des transports occasionnant de très grosses difficultés pour se rendre sur le lieu de travail, etc.). Il ne fait pas l'objet d'un avenant au contrat de travail et ne déclenche pas le versement d'une indemnité.

Ce télétravail est accessible uniquement aux salariés disposant d'un ordinateur portable et des logiciels permettant l'exécution du travail à distance.

Sa formalisation se fait au travers d'un échange de courriel entre le salarié et son manager. La décision revient au manager qui a la possibilité de refuser le télétravail s'il considère la demande injustifiée.

Article 6.3. Personnel concerné

Les parties conviennent d'ouvrir le télétravail aux salariés des catégories TAM et Cadres, au forfait jours ou non, titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée et disposant d'une ancienneté au sein de l'entreprise de 12 mois minimum. Cette ancienneté d'un an est rendue nécessaire au regard de l'autonomie attendue d'un télétravailleur. Les salariés à temps partiel sont également éligibles, sous réserve d'une présence minimale de deux jours par semaine dans les locaux de l'entreprise.

En complément, six critères d'éligibilité pour l'accès à cette forme d'organisation du travail ont été définis : autonomie suffisante, maîtrise des compétences à exercer, confiance réciproque, organisation du travail compatible, poste compatible et espace de télétravail équipé. Ils sont développés à l'article 6.5.1 de cette annexe.

Les stagiaires et alternants ne sont pas éligibles au télétravail.

Article 6.4. Exclusion du télétravail thérapeutique

Le télétravail pour des raisons thérapeutiques est pratiqué dans le Groupe depuis plusieurs années.

Pour des raisons de santé ou de handicap, le médecin du travail a la possibilité de préconiser qu'un salarié exerce une partie de son activité depuis son domicile.

A titre exceptionnel, il peut également être proposé à un salarié pour des motifs personnels en raisons de caractéristiques sociales spécifiques (enfants handicapés, assistance de parents en difficulté, etc.).

La mise en place du télétravail thérapeutique se fait donc au cas par cas, et se matérialise par la signature d'un avenant au contrat de travail spécifique.

Pour ces raisons, les parties conviennent d'exclure du périmètre de cet accord le télétravail pour raisons thérapeutiques, sans remettre en cause ce dernier qui continuera à faire l'objet d'une analyse, d'une mise en place et d'un suivi spécifique.

Par ailleurs, les parties confirment que les télétravailleurs pour raisons thérapeutiques bénéficieront du même équipement et des mêmes indemnités de télétravail que les autres télétravailleurs.

Article 6.5. L'encadrement du télétravail

Article 6.5.1. Double volontariat et critères d'éligibilité

- Double volontariat

La mise en place du télétravail est basée sur le principe du double volontariat : la demande de télétravail émane du salarié et nécessite l'accord du hiérarchique.

Le salarié qui souhaite opter pour cette organisation du travail adresse une demande écrite à son manager. Une copie de cette demande doit être transmise à son HRBP. Au cours d'un entretien, le manager et le salarié complètent ensemble un questionnaire qui permettra d'évaluer conjointement l'opportunité d'un passage en télétravail. Le manager a ensuite 15 jours pour adresser sa réponse au salarié au travers du formulaire de réponse prévu à cet effet.

Les parties conviennent que les refus doivent être motivés et enregistrés, ils feront l'objet d'un suivi spécifique. En cas de désaccord entre le salarié et son manager, le salarié pourra formuler un recours auprès de son N+2.

Au cours du processus de passage en télétravail, le manager et le salarié ont la possibilité de solliciter l'appui de la fonction RH s'ils en éprouvent le besoin.

- Six critères d'éligibilité

Afin de permettre au salarié et à son hiérarchique d'évaluer l'opportunité d'un passage en télétravail, les parties ont défini six critères d'éligibilité. Les salariés souhaitant adopter cette nouvelle forme d'organisation du travail devront répondre à l'ensemble de ces 6 critères d'éligibilité.

Les parties précisent que ces critères sont exclusivement destinés à apprécier l'éligibilité au télétravail.

Critère 1 - Une autonomie suffisante

L'autonomie est une qualité que doit posséder le salarié pour être à l'aise en télétravail. Le salarié doit pouvoir gérer son activité à distance, sans être physiquement dépendant de la présence de ses collègues ou de son manager. Il doit savoir définir ses priorités et s'organiser pour réaliser ses missions dans les meilleures conditions possibles.

Critère 2 - Une maîtrise des compétences à exercer

Le savoir-faire au poste de travail est une donnée importante de l'évaluation de la capacité d'un salarié à travailler à distance. En effet, le salarié doit se sentir à l'aise et avoir intégré d'une manière suffisante les savoirs, les outils et le réseau d'interlocuteurs dont il a besoin pour réaliser les actions qui lui sont confiées.

Critère 3 - Une confiance réciproque

La confiance entre le salarié et son manager constitue le fondement sur lequel doit se construire la relation de travail dans une organisation en télétravail.

Critère 4 - Une organisation du travail compatible

Pour permettre l'accès au télétravail, l'organisation du travail en place doit répondre aux besoins d'efficacité et de convivialité d'un service dans lequel certains salariés travailleront à distance et d'autres dans les locaux de l'entreprise.

L'organisation devra permettre l'évaluation précise du travail fourni par chacun des collaborateurs, qu'il travaille à distance ou pas. Le management par objectif est adapté au télétravail et il convient de mesurer précisément la charge de travail des télétravailleurs.

La décision de passage en télétravail dépendra également de la capacité du service à adapter son organisation à cette évolution. Les relations de travail doivent être maintenues entre le salarié télétravailleur, sa hiérarchie, son équipe et ses interlocuteurs réguliers.

Critère 5 - Un poste compatible

Ce ne sont pas les métiers mais les tâches effectuées par le salarié qui permettent de définir si un poste est compatible ou non avec le télétravail. La réussite du télétravail exige que les tâches réalisées par le salarié demandeur puissent être exécutées techniquement à distance et à domicile, en toute autonomie, et de façon compatible avec le déploiement des technologies de l'information et de la communication. La nature et le support des informations utilisées sont également des points à considérer.

Critère 6 - Un espace de télétravail équipé

Pour éviter la porosité avec la vie personnelle, le télétravailleur dispose à son domicile d'un espace dédié et approprié au télétravail. Lors de ses jours de télétravail, il s'engage à travailler dans cet espace dans lequel sera installé le matériel mis à sa disposition afin d'exercer son activité professionnelle. Par ailleurs, le salarié doit disposer à son domicile, d'une connexion internet (ADSL) avec un débit suffisant pour permettre un usage bureautique standard.

Article 6.5.2. Formalisation

Le passage en télétravail est formalisé par la signature d'un avenant au contrat de travail. Cet avenant prévoit notamment :

- L'établissement de rattachement du télétravailleur (établissement où il travaille lorsqu'il n'est pas en télétravail)
- L'adresse du domicile où le télétravail sera exercé
- Le nombre de jours hebdomadaires de télétravail et la répartition entre les jours travaillés en Entreprise et les jours télétravaillés ou le volume mensuel de jours télétravaillés
- Les plages horaires pendant lesquelles le salarié est joignable
- La période d'adaptation de 1 mois
- La caducité de l'avenant en cas de mobilité du salarié
- La réversibilité du télétravail et les conditions de retour
- Le matériel mis à disposition par l'Entreprise et l'indemnité versée au titre de l'occupation professionnelle du domicile.

Cet avenant au contrat de travail est conclu pour une durée déterminée de 1 an. Il est reconduit tacitement chaque année.

En cas de mobilité du salarié, l'avenant au contrat de travail est caduc. La possibilité pour le salarié de télétravailler sur son nouveau poste de travail sera étudiée avec son nouveau manager.

Article 6.5.3. Réversibilité

Les parties affirment le caractère réversible du télétravail. Cette réversibilité est double, elle peut être mise en œuvre à l'initiative du salarié ou de son hiérarchique.

La réversibilité implique le retour du salarié dans les locaux de l'entreprise, dans son établissement de rattachement et dans son équipe de travail.

Si la demande d'arrêt du télétravail est formulée par le manager, cette dernière doit être justifiée. En cas de désaccord, le salarié pourra formuler un recours auprès de son N+2.

Un délai de prévenance de 1 mois est prévu. Au cours de la période d'adaptation, ce délai est de 15 jours. En cas d'accord des deux parties, ces délais de prévenance pourront être réduits.

Article 6.6. La qualité de télétravailleur

Article 6.6.1. Respect de la vie privée du télétravailleur

L'employeur doit garantir le respect de la vie privée du salarié en télétravail. A cet effet, les plages horaires durant lesquelles il est joignable sont définies en concertation avec son manager et inscrites dans l'avenant au contrat de travail.

Les heures supplémentaires ne sont pas autorisées, sauf sur demande formalisée du manager.

Le télétravail étant basé sur la confiance réciproque entre le salarié et son manager, les parties conviennent qu'aucun moyen de surveillance ne sera mis en place par l'Entreprise.

Article 6.6.2. Les droits individuels et collectifs du télétravailleur

Le télétravail est un changement d'organisation du travail qui modifie uniquement la manière dont le travail est réalisé. Il n'affecte pas la qualité de salarié. Les salariés en télétravail bénéficient des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux autres salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise.

Ainsi, les dispositions et les processus applicables, notamment en matière de gestion de carrière, d'évaluation, d'accès à la formation, de développement professionnel et personnel, d'accès à l'information de l'Entreprise, etc. sont les mêmes que ceux applicables à un salarié qui travaille dans les locaux de l'Entreprise.

Les télétravailleurs ont les mêmes droits collectifs que l'ensemble des salariés en matière de relations avec les représentants du personnel, d'accès aux communications syndicales et d'accès aux activités sociales. Ils bénéficient des mêmes conditions de participation et d'éligibilité aux élections pour les Instances Représentatives du Personnel. Ils font partie, au même titre que les autres salariés, des effectifs de l'entreprise pris en compte pour la détermination des seuils.

Article 6.6.3. Confidentialité et protection des données

Le salarié en télétravail s'engage à respecter les règles fixées par le Groupe en matière de sécurité informatique et décrites dans le règlement informatique. Il doit également assurer la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des informations et documents que lui sont confiés ou auxquels il a accès dans le cadre professionnel. A ce titre, il sera soucieux de ne pas traiter, dans le cadre du télétravail, des informations classées C3 ou C4 à son domicile. De même, son manager veillera à ne pas lui demander de traiter pendant les jours de télétravail des sujets nécessitant des informations classées C3 ou C4.

Le télétravailleur s'engage à n'utiliser le matériel mis à sa disposition qu'à des fins professionnelles dans le cadre de l'exercice de ses fonctions professionnelles.

Article 6.7. Organisation et environnement

Article 6.7.1. Lieu du télétravail et espace dédié

Les parties conviennent d'un lieu de télétravail unique : la résidence principale du salarié.

En son sein, le télétravailleur devra disposer d'un espace dédié à la réalisation de son activité en télétravail tel que décrit article 4.5.1 de cette annexe (critère d'éligibilité n° 6).

La mise en œuvre du télétravail est possible sous réserve que le salarié atteste que son lieu de télétravail comporte une prise de terre et un disjoncteur différentiel. Si le salarié le souhaite, il aura la possibilité de demander la réalisation d'un diagnostic électrique par une entreprise agréée. Ce diagnostic sera pris en charge par l'entreprise qui en sera destinataire. En cas de non-conformité du diagnostic, l'entreprise refusera la mise en œuvre du télétravail.

Le salarié devra prendre les dispositions nécessaires pour informer son assureur de sa nouvelle situation de télétravail et devra fournir à l'employeur une attestation d'assurance multirisques habitation du lieu de télétravail, pendant la période d'adaptation. A défaut, il sera mis fin au télétravail.

Le salarié s'engage à informer l'entreprise en cas de déménagement et à lui communiquer sa nouvelle adresse de télétravail.

Article 6.7.2. Organisation du télétravail

Les parties conviennent que le salarié en télétravail pourra librement définir ses horaires de travail dès lors qu'il s'engage à respecter les horaires de journée (pas de télétravail de nuit, c'est-à-dire entre 21 heures et 6 heures) et le temps de repos minimal, à savoir 11 heures entre deux journées de travail. De plus, le télétravailleur s'engage à être joignable selon les plages horaires définies en concertation avec son manager et qui sont inscrites dans l'avenant au contrat de travail (article 6.1).

La charge de travail et les modalités de réalisation du travail sont inchangées. Le passage en télétravail n'a aucun impact sur les objectifs fixés lors de l'entretien individuel.

La mise en œuvre du télétravail devra se faire dans le respect des organisations du travail en place dans l'entreprise. Les échanges entre les télétravailleurs et leurs managers permettront de déterminer les conditions de la réussite du déploiement de cette nouvelle organisation du travail qui concilieront les impératifs de services et les aspirations des salariés désireux de bénéficier du télétravail.

Article 6.7.3. Equipement du télétravailleur et indemnisations

Sous réserve de la conformité des installations électriques, l'entreprise s'engage à fournir au salarié le matériel nécessaire à la réalisation de son activité professionnelle en télétravail.

Ainsi, il dotera le salarié d'un ordinateur portable, si celui-ci n'est pas équipé avant son passage en télétravail, d'un casque audio ainsi que des logiciels nécessaires à la réalisation de son activité professionnelle à distance.

Le télétravailleur sera tenu d'utiliser le matériel informatique mis à sa disposition par l'entreprise pour exercer son activité professionnelle. Cet équipement reste la propriété de l'entreprise, qui en assure l'entretien.

Le télétravailleur doit en prendre soin et informer immédiatement son manager en cas de panne, de mauvais fonctionnement, de perte ou de vol. Le télétravailleur bénéficie du support technique de la même manière que les salariés présents dans l'établissement.

En complément, si le salarié en exprime le besoin, l'entreprise pourra participer au financement de mobilier (bureau, fauteuil ergonomique, caisson de rangement) en prenant en charge 50 % du coût d'achat dans la limite d'un montant maximum de 150 euros TTC, remboursé en une fois (sur présentation de la facture), au cours du premier mois de télétravail. Le mobilier acquis restera la propriété intégrale du salarié.

L'entreprise équipera le salarié en télétravail d'une solution de téléphonie.

Enfin, pour compenser les dépenses supportées par le salarié du fait de la réalisation de son travail à domicile, ainsi que la part d'accès internet consacrée à son activité professionnelle, l'entreprise versera au télétravailleur une somme forfaitaire annuelle de 120 euros bruts. Cette prime est versée au télétravailleur pour la première fois à l'issue de son 3^{ème} mois en télétravail puis à chaque date anniversaire de la signature de son avenant au contrat de travail.

Article 6.7.4. Prévention des risques santé et sécurité des télétravailleurs

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables à l'entreprise et aux télétravailleurs.

Le télétravailleur est informé de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail, en particulier les règles relatives à l'ergonomie du poste de travail.

Avant son passage en télétravail, le télétravailleur réalise une analyse préalable des risques, en relation avec son hiérarchique et avec le support des professionnels en matière de santé et de sécurité de l'entreprise. Cette analyse se mène au travers du « Livret de prévention des risques du télétravailleur » complété par le salarié et remis au manager (une copie est également conservée par le futur télétravailleur).

SM
AV
CC
FD

L'Entreprise doit pouvoir s'assurer que le collaborateur en situation de télétravail exerce sa mission dans des conditions conformes. En conséquence, l'employeur et ses représentants en matière de sécurité, le CHSCT, l'Inspecteur du Travail et le Médecin du Travail ont accès au lieu du télétravail, après avoir obtenu l'accord du salarié.

Afin de respecter la vie privée du salarié, toute visite du CHSCT devra faire l'objet d'une prise de rendez-vous avec le télétravailleur (avec confirmation écrite de son accord). Elle sera conduite par des membres du CHSCT en présence « raisonnable » et se tiendra uniquement dans l'espace dédié au télétravail. Chaque visite fera l'objet d'une restitution au cours d'une réunion ordinaire du CHSCT. En complément, le salarié en télétravail peut, de lui-même, demander la visite du CHSCT.

En cas d'arrêt de travail lié à une maladie ou à un accident, le télétravailleur informe son responsable hiérarchique dans les mêmes délais que lorsqu'il travaille dans les locaux de l'Entreprise.

Tout accident survenu au télétravailleur à son domicile pendant le temps de travail sera soumis au même régime que s'il était intervenu dans les locaux de l'Entreprise. Une enquête de l'employeur et du CHSCT sera alors menée.

Article 6.8. Déploiement et suivi

Article 6.8.1. Planning de déploiement progressif

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. En cohérence avec la consultation des Instances Représentatives du Personnel, cette logique permettra de répartir la charge administrative pour les Directions tout en garantissant une égalité de traitement pour les salariés d'un même établissement.

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.

Article 6.8.2. Communication et formation

Pour accompagner le déploiement du télétravail, des outils (complémentaires à ceux déjà cités dans les articles précédents) seront mis à disposition des télétravailleurs ainsi que de leurs managers.

- Une « auto-évaluation » sera publiée sur le portail Groupe. Elle permettra à tout salarié d'évaluer l'opportunité d'un passage en télétravail. Sa réalisation sera facultative et permettra à un salarié d'étudier l'adéquation de son poste avec une organisation du travail en télétravail avant de formuler sa demande auprès de son hiérarchique.
- Un livret « questions – réponses » permettra de répondre aux questions que pourront se poser les télétravailleurs et leurs managers. Il sera régulièrement mis à jour.
- Un guide du passage en télétravail expliquera précisément la procédure de passage en télétravail
- Des outils complémentaires seront proposés comme, par exemple, une attestation d'assurance type pour faciliter les démarches des futurs télétravailleurs auprès de leur assurance.

D'autres outils pourront être créés pour répondre aux besoins exprimés par les télétravailleurs et leurs managers.

En complément, des formations aux spécificités du mode d'organisation en télétravail seront proposées aux salariés et à leurs managers.

Article 6.8.3. Commission de suivi

Une commission de suivi se réunira annuellement pour faire un bilan et analyser les éventuelles pistes d'amélioration.

L'année du déploiement, les parties conviennent de se réunir six mois après le début de la mise en œuvre du présent accord, soit lorsque le télétravail sera déployé sur l'ensemble de l'entreprise. En cas de besoin, ce point intermédiaire pourra être avancé.

Chapitre 8 : Dispositions finales

Article 1 - Articulations légales et conventionnelles

Les parties conviennent que les dispositions de la présente annexe prévaudront sur celles contraires ou différentes des accords d'entreprise conclus précédemment. Elles remplaceront les mesures de même objet résultant d'accords d'Entreprise, d'usages ou d'engagements unilatéraux antérieurs.

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 2 - Durée et suivi des mesures

Le « Nouveau Contrat Social » et la présente annexe sont conclus pour une durée indéterminée.

Un bilan sur l'application du « Nouveau Contrat Social » et de la présente annexe sera réalisé avec les organisations syndicales signataires, à l'issue d'une période de 6 mois.

Fiche 1 - Annexe 4

Synthèse des engagements chiffrés des Contreparties d'activités en France du NCS

Alors qu'il est prévu de fabriquer environ 930.000 véhicules dans nos usines terminales françaises en 2013, sur la base des hypothèses de marchés et parts de marchés, PSA maintiendra, au minimum, son activité de production en France dans les 3 années à venir. Avec la remontée progressive du marché européen, la production française de PSA s'établira à 1 million de véhicules/an en 2016.

Ce niveau d'activité assure une visibilité et le maintien de l'activité de l'ensemble de ces usines bien au-delà de 2016 : aussi PSA s'engage à maintenir, en France, toutes ses usines terminales, mécaniques et bruts.

Les précisions ci-dessous sont apportées pour les usines terminales :

⇒ **SOCHAUX** : Production de 308, 3008 et 5008, DS5 ;

Volumes dans une fourchette de 280.000 à 380.000 véhicules produits.

Augmentation sensible sur 2015/2016 lié au renouvellement complet de la gamme 308.

Le site est dédié au segment C (berline et CUV).

Avant fin 2016, l'annonce d'un nouveau véhicule remplaçant sur la base EMP2 sera fait.

Par ailleurs, Belchamp demeure un site d'essais pour les véhicules et leurs chaînes de traction (bancs et pistes).

⇒ **MULHOUSE** : Production de C4, DS4 et 2008

Continuité des silhouettes actuelles dans une fourchette de 190.000 à 230.000 véhicules produits (*actuellement 210.000*).

Ce niveau d'activité doit être mis à profit pour moderniser l'outil industriel, optimiser le processus logistique et préparer l'avenir.

Avant 2016, l'annonce d'un nouveau véhicule sur base EMP2, en complément des productions existantes sera fait.

⇒ **POISSY** : Production de 208, C3 et DS3

Volumes dans une fourchette de 240 000 à 270 0000 véhicules produits.

Au-delà de l'horizon du PMT, la cible de Poissy correspond au segment B Premium.

En conséquence, avant fin 2016, l'annonce d'un nouveau véhicule du segment B premium en complément des productions existantes sera fait.

⇒ **RENNES** : Production de C5 et 508

Le lancement, en 2017, d'un nouveau véhicule sur base EMP2 est confirmé. Le nom du projet sera défini avant la fin d'année.

Les volumes induits par ce lancement sur le site en complément des productions existantes devraient se situer dans une fourchette de l'ordre de 100.000 à 150.000 véhicules.

⇒ **SEVELNORD : Production de Expert et Jumpy**

Volumes dans une fourchette de 70.000 à 100.000 véhicules produits, avec le lancement de KO.
Fabrication en parallèle de G9 (Jumpy Expert) pour Toyota contribuant à préserver le niveau d'activité sur 2014-2015

Les précisions ci-dessous sont apportées pour les sites DMB :

Le niveau d'activité prévisionnelle des usines terminales au sein des pôles industriels régionaux de PSA contribuera au maintien des Pôles mécaniques et bruts français, assurant la production des moteurs, boîtes de vitesse et éléments de liaison au sol, ainsi qu'aux activités logistiques et pièces de rechange.

En conséquence, les usines DMB connaîtront des charges globales stables, voire en hausse pour certaines productions.