

**ACCORD D'ENTREPRISE PORTANT SUR LA DUREE EFFECTIVE,  
L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL  
ET LES CONGES**

**PREAMBULE**

L'évolution du marché Européen de ces dernières années, a eu pour conséquence d'accroître le besoin de flexibilité et d'adaptabilité du Groupe. La saisonnalité marquée du marché automobile et les événements industriels imposent de disposer d'un calendrier de travail en adéquation avec les attentes du marché afin de garantir les livraisons dans les délais, avec le bon mix produit, tout en poursuivant les démarches d'amélioration de la performance industrielle. En effet, la préservation des bases industrielles et technologiques du Groupe en France, impose de garantir la rentabilité des activités de l'Entreprise, ce qui se traduit par un travail permanent sur sa compétitivité. L'avenir des sites industriels, techniques et tertiaires de PSA en France et à l'étranger, et donc l'emploi, dépendent en grande partie des réponses apportées dans ce domaine.

Cette démarche doit se faire en conciliant les impératifs de flexibilité et de compétitivité avec une véritable prise en compte des souhaits et contraintes des salariés, pour les différentes activités de l'entreprise tant pour les sites industriels, que pour les sites techniques et tertiaires.

Les accords d'entreprise portant sur la durée effective, l'organisation du temps de travail et les congés des années 2015 à 2017 avaient permis la mise en œuvre de solutions rendant plus agiles nos organisations du travail, tout en conciliant cette performance économique avec les attentes des collaborateurs.

Le présent accord reprend les dispositions de l'accord relatif à la négociation périodique obligatoire en entreprise, ainsi le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. Cet accord triennal fixe le cadre des négociations locales, qui continueront d'être conduites de manière annuelle.

ACN  
CE  
CV  
XC  
FD

C'est dans cet esprit qu'a été abordée la négociation sur l'organisation du temps de travail et les congés pour les années 2018, 2019 et 2020. La place importante laissée aux négociations locales permettra aux partenaires sociaux de prévoir les meilleures dispositions compte tenu du contexte local, pour organiser au mieux le fonctionnement estival de l'établissement.

A l'issue des discussions, il a été convenu ce qui suit :

## **Chapitre 1 – Dispositions concernant l'organisation des congés principaux pour les salariés de production, de distribution des pièces et accessoires et les services dépendant de celle-ci**

Les salariés bénéficieront en tout état de cause de 30 jours ouvrables de congés.

### **Article 1 - Organisation des congés principaux**

Afin d'apporter une solution industrielle à la saisonnalité des marchés et une meilleure réponse aux attentes des clients, tout en tenant compte des contraintes de l'appareil de production, il sera recherché des périodes de fermeture limitée, les établissements pourront opter pour un fonctionnement estival pouvant aller du non-stop jusqu'à 4 semaines de fermeture.

La prise des jours restant au titre du congé principal est à organiser en tenant compte des prévisions annuelles d'activité, et en recherchant un bon équilibre entre les contraintes, surcoûts d'organisation et les souhaits des salariés.

La limitation de l'arrêt des installations a pour conséquence de limiter les impacts économiques et de gagner en réactivité. Cette configuration offre plus de flexibilité et d'adaptabilité à l'outil industriel du Groupe, levant ainsi une part de notre handicap au regard des concurrents européens, dont les fermetures estivales sont plus courtes. Au cours de la négociation, des constats ont été partagés : une période de fermeture de plusieurs semaines nécessite la constitution de stocks importants, augmente les délais de livraison, et génère des coûts supplémentaires pour l'entreprise (frais financiers, coûts de stockage, pertinence du stockage pour livraisons de septembre avec le bon mix silhouette/pays) avec un impact notable sur la satisfaction des clients.

Les jours de congés restant au titre du congé principal seront à prendre prioritairement dans la période estivale. Chaque établissement concerné devra définir un niveau maximum d'absentéisme congé prévisionnel, de façon à gérer les souhaits des salariés désirant positionner une semaine de congé accolée à la période de fermeture.

Ils pourront faire l'objet d'aménagements locaux conformément aux modalités définies dans le chapitre 3. Les sites pourront être amenés, en fonction des programmes d'activité, à positionner collectivement des périodes supplémentaires de fermeture dans l'année. En tout état de cause, le positionnement de ces journées sera confirmé dans l'accord local au plus tard deux mois avant celui-ci.

En raison de contraintes spécifiques, certains secteurs pourront être amenés à maintenir une activité durant les périodes de fermeture.

La Direction facilitera la prise de congés sur 3 semaines consécutives pour les salariés qui le souhaitent, sauf dispositions locales dérogatoires.

### **Article 2 - Garanties particulières pour le personnel concernant la prise des congés**

Toutes les populations sont concernées par les dispositions contractuelles négociées, tant au niveau central qu'au niveau local.

Tous les salariés pourront prendre trois semaines au minimum de congés principaux en période estivale.

Compte tenu du nombre de jours de congés (congés payés et d'ancienneté, compteurs...), la hiérarchie mettra en place une approche prévisionnelle de l'absentéisme congés.

### **Article 3 - Contreparties en termes d'emplois, gestion des remplacements d'absents et polyvalence**

L'étalement complet ou partiel des congés principaux entraîne un impact positif sur le niveau de l'emploi. En effet, l'élargissement des capacités de production nécessite une compensation dans l'unité, par le remplacement des absents. La mesure de cet impact sera réalisée dans les établissements.

Un effort particulier sera fait pour examiner, durant les périodes de congés scolaires, les candidatures des jeunes.

Afin de mettre en œuvre des mesures compensatoires efficaces en termes d'emplois, les taux d'absentéisme maximum liés à cet étalement et les solutions de remplacement d'absents devront être prévus suffisamment à l'avance pour réaliser la formation, et intégrés dans la politique d'emploi du site :

- Le développement de la polyvalence des salariés et de la mobilité inter-systèmes et inter-ateliers devront être encouragés afin de faciliter le remplacement des membres du personnel en congés.
- Des modalités de remplacement seront mis en place dans certaines fonctions, en particulier dans les services de maintenance, et des actions de formation adaptées seront engagées (liste communiquée au cours des réunions de négociations locale).

La définition des compétences stratégiques fera l'objet d'une attention particulière, afin de répondre quantitativement et qualitativement au remplacement d'experts dans des métiers très spécifiques.

Ces mesures seront déterminées et mises en œuvre au niveau des établissements, afin de prendre en compte la diversité des contraintes locales : activités, métiers, dates, volumes, organisation...

### **Article 4 - Traitement et régulation des demandes ; engagement réciproque sur les dates individuelles acceptées par la hiérarchie**

#### **Article 4.1 - Distribution d'un formulaire individuel**

Un formulaire adapté, défini lors de la négociation locale, sera distribué à l'ensemble du personnel dès la finalisation de l'accord site.

Au cours de cette concertation, les dates relatives à l'utilisation du formulaire seront précisées et notamment la date limite de réponse au salarié. L'absence de réponse de la hiérarchie aux dates limites qui auront été définies vaudra acceptation des demandes.

Une demande acceptée constitue un engagement définitif et réciproque qui ne pourra être modifié qu'avec l'accord des deux parties, sauf en cas d'événement extérieur, imprévisible et irrésistible.

Pour faciliter l'organisation de l'outil industriel et en particulier préparer les remplacements, le personnel émettra sur le formulaire ses souhaits sur le positionnement des congés principaux et des autres congés pris par semaine entière tout au long de l'année, en fonction des calendriers définis dans les établissements.

Pour la période estivale, les jours de congés principaux seront consommés en priorité.

Dans ce cadre, la recherche du meilleur ajustement entre bonne marche de l'entreprise et respect des souhaits des salariés n'exclut pas, qu'en dehors des congés principaux, une demande de congés supérieure ou égale à une semaine, puisse être effectuée hors du formulaire précité. Dans ce cas, le délai de prévenance, défini à l'article 5, devra être suffisant pour permettre à la hiérarchie de pallier l'absence des salariés concernés.

#### **Article 4.2 - Traitement et régulation des demandes (hors congés payés pris dans les périodes de fermeture)**

La hiérarchie traitera les demandes avec un double objectif : assurer la continuité du fonctionnement des établissements et prendre en compte les aspirations des salariés.

En cas de demandes trop abondantes sur une semaine donnée, la hiérarchie prendra en compte de façon objective, la situation individuelle de chaque salarié. Elle examinera en priorité, les demandes qui répondent aux critères indicatifs définis ci-dessous :

- la prise en compte de refus antérieurs concernant les congés principaux (y compris dans les postes précédents, en cas de mobilité),
- la situation familiale (ex : enfants en âge scolaire, exercice de la garde parentale en cas de divorce, dates de congés du conjoint...),
- la prise en compte de la contrainte d'éloignement géographique ou autre situations particulières, au sens de l'article L.3141-17 du Code du travail,
- l'ancienneté dans l'entreprise.

Pour les salariés concernés par le critère de l'éloignement géographique, des dispositions particulières pourront être arrêtées au niveau des établissements.

#### **Article 5 - Garanties particulières pour le personnel, concernant la prise de congés par journées**

Lorsque les demandes de congés inférieurs à une semaine sont formulées avec un délai de prévenance de 5 semaines minimum, hors événement exceptionnel, la hiérarchie se prononcera au plus tard dans les 15 jours suivants. L'absence de réponse dans un délai de 2 semaines vaudra acceptation. Le congé accepté ne pourra être remis en cause, sauf accord des deux parties.

Les demandes et les réponses se feront par écrit (le salarié reçoit systématiquement un exemplaire de la demande et de la réponse) ou sous la rubrique Ressources Humaines de Live'In PSA, selon le formulaire en vigueur dans l'établissement et défini lors de la négociation de l'accord local, sur la base des documents standardisés annexés à l'accord, et qui seront disponibles sous la rubrique Ressources Humaines de Live'In PSA.

Lorsqu'un jour de congé aura été accordé par la hiérarchie, préalablement à l'annonce au CE d'une séance supplémentaire ou d'une séance de récupération le jour suivant celui-ci, le salarié ne pourra effectuer cette séance supplémentaire ou cette séance de récupération durant cette semaine qu'avec son accord. Si le salarié ne souhaite pas effectuer cette séance supplémentaire ou cette séance de récupération, alors aucun événement collectif ne sera enregistré sur cette journée. Si le salarié souhaite effectuer cette séance supplémentaire alors elle sera enregistrée en séance supplémentaire hors modulation. Lorsqu'il s'agit d'une séance de récupération, la séance travaillée sera alors enregistrée en récupération.

#### **Article 6 - Positionnement de la 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés**

Le positionnement de la 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés sera défini localement. Toutefois, les parties signataires confirment leur volonté d'harmoniser le positionnement de la 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés. Pour ce faire, les orientations sur le positionnement de cette période de fermeture seront données lors du bilan annuel.

Des solutions complémentaires pourront être recherchées au niveau local pour aménager au mieux les congés de fin d'année en fonction des contraintes locales.

En fonction des besoins, des aménagements pourront être apportés pour maintenir l'activité durant cette période. Une information au personnel sera effectuée dans chaque établissement concerné, lors de la réunion ordinaire du CE de fin septembre au plus tard.

Les parties conviennent que les salariés pourront choisir de positionner en lieu et place de congés payés jusqu'à deux jours de RTT.

## **Chapitre 2 – Dispositions concernant l'organisation des congés principaux pour les salariés des services ne dépendant pas directement de la production ou de la distribution de pièces et services, et les autres directions (conception, services centraux, commerciaux...)**

### **Article 1 - Organisation des congés principaux**

Les entités ne dépendant pas de la production fonctionnent déjà en permanence, ou quasi-permanence, sans fermeture de longue durée, tout en gardant possible la fermeture complète à certaines périodes limitées, notamment pour permettre la réalisation d'opérations de maintenance lourde.

Les congés principaux sont pris par roulement durant la période estivale légale : du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre. Tous les salariés auront la possibilité de prendre au moins trois semaines de congés consécutives pendant cette période.

Les salariés qui le souhaitent pourront prendre, après accord de leur hiérarchie et si leur activité le permet, une partie de leur congé principal en dehors de la période estivale légale (par anticipation du 1<sup>er</sup> janvier au 30 avril, puis entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 30 avril de l'année suivante), sans attribution de jours supplémentaires de fractionnement.

Pour faciliter l'organisation des services, le personnel émettra via Mon Service RH Congés ses souhaits sur le positionnement des congés principaux et des autres congés pris par semaine entière tout au long de l'année, en fonction des calendriers définis pour l'établissement.

Avec les mêmes garanties dans le traitement que celles définies à l'article 4.2 du chapitre 1, la hiérarchie traitera les demandes avec un double objectif : assurer la continuité du fonctionnement des services et prendre en compte les aspirations des salariés.

L'absence de réponse de la hiérarchie aux dates limites qui auront été définies vaudra acceptation des demandes.

Une demande acceptée constitue un engagement définitif et réciproque qui ne pourra être modifié qu'avec l'accord des deux parties, sauf en cas d'événement extérieur, imprévisible et irrésistible.

En dehors des congés principaux, lorsque les demandes de congés sont formulées avec un délai de prévenance de 5 semaines minimum, hors événement exceptionnel, la hiérarchie devra se prononcer sous quinzaine. Le congé accepté ne pourra pas être remis en cause, sauf accord des deux parties.

### **Article 2 - Positionnement de la 5ème semaine de congés payés**

Les parties signataires confirment leur volonté d'harmoniser le positionnement des congés de fin d'année des établissements techniques et tertiaires, tout en prenant en compte les spécificités de chaque établissement.

Les parties conviennent que les salariés pourront choisir de positionner en lieu et place de congés payés jusqu'à deux jours de RTT.

En fonction des besoins, des aménagements pourront être apportés pour maintenir l'activité durant cette période. Une information au personnel sera effectuée dans chaque établissement concerné, lors de la réunion ordinaire du CE de fin septembre au plus tard.

### Chapitre 3 – Congés principaux et période estivale

Conformément à la loi, l'entreprise favorise la prise du congé payé principal (hors 5<sup>ème</sup> semaine), de façon fractionnée ou non, durant la période estivale du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre.

De plus, le présent accord garantit, dans une disposition plus favorable que la loi, la possibilité de prendre 3 semaines de congés dans cette période.

La garantie est donnée par l'entreprise pour que l'ensemble du congé principal soit positionné entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre. Les salariés qui le souhaiteraient expressément, après accord de leur hiérarchie et si leur activité le permet, pourraient prendre une partie de ces jours en dehors de la période estivale légale (par anticipation du 1<sup>er</sup> janvier au 30 avril, puis entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 30 avril de l'année suivante), sans attribution de congés supplémentaires de fractionnement.

A l'inverse, si le fractionnement des congés en dehors de la période estivale légale résulte d'une demande expresse de la hiérarchie, il est attribué des congés supplémentaires de fractionnement, comme le prévoit la loi, si la Direction ne permet pas au salarié la prise de 24 jours de congés, consécutifs ou non, durant la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre.

Par exception, les parties conviennent que le fractionnement qui résulterait de la prise de congés payés par fermeture d'établissement au-delà de la période estivale (notamment en semaine 52) est réalisé sans octroi de congés supplémentaires de fractionnement.

Lorsque le fractionnement est imposé tardivement au cours de la période estivale sans respecter le délai de prévenance de 2 mois (ex : travail d'un secteur de production ou de maintenance dans une usine la 1<sup>ère</sup> semaine de congé, avec prévenance au cours du mois de juillet, même aux salariés volontaires), celui-ci ouvre droit à l'octroi de congés supplémentaires de fractionnement sous réserve que le reliquat des congés payés principaux soit pris en dehors de la période estivale.

Dans cette situation, la prise des congés principaux d'été en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre ouvrira droit, dans ce cadre, à :

- 1 jour ouvrable de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période estivale citée ci-dessus est compris entre 3 et 5.
- 2 jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période estivale citée ci-dessus est au moins égal à 6.

Ces jours de congés supplémentaires obéissent aux mêmes règles de consommation que les autres jours de congés.

En cas de mobilité inter-établissements, une attention particulière sera apportée par la nouvelle hiérarchie à ne pas remettre en cause, l'accord donné par l'établissement d'origine. Ce point sera examiné lors de l'accueil du salarié dans sa nouvelle équipe.



## Chapitre 4 – Dispositions relatives à la journée de solidarité

En 2018, 2019 et 2020, la journée de solidarité sera positionnée sur le 1<sup>er</sup> janvier.

Toutefois, cette journée ne sera pas travaillée, sauf situation très exceptionnelle (ex : cycles horaires spécifiques, installation de nouveaux process...) qui fera l'objet d'une information au Comité d'Etablissement (ou en Comité Social et Economique) ordinaire de fin octobre.

A cet effet, un jour de RTT (sur la base de 7 heures de RTT pour un salarié à temps plein ou d'un jour pour les salariés en forfait) sera positionné pour le personnel en journée, et un jour d'annualisation sera positionné pour le personnel en horaire d'équipe.

## Chapitre 5 – Négociation des accords locaux au niveau de chaque établissement

Le présent accord relève de la négociation obligatoire sur l'organisation du temps de travail, prévue aux articles L 2242-1 et L 2242-8 du Code du travail. La périodicité de la négociation est fixée conformément aux dispositions de l'accord relatif à la négociation périodique obligatoire en entreprise.

Comme les années précédentes, le présent accord d'entreprise donnera lieu à des réunions de négociations dans chaque établissement. La période prévisionnelle de négociations de ces accords locaux aura lieu entre novembre et janvier.

Lors des négociations locales au sein des établissements seront négociés les thèmes suivants :

- les configurations retenues pour les congés principaux, y compris pour les salariés en horaires de fin de semaine ;
- les conditions de prise de « congés accolés » aux congés principaux ;
- l'adaptation du scénario de fermeture de façon à tenir compte des spécificités métier ou territoriales ;
- l'organisation des transports et la restauration pendant les périodes de congés ;
- le positionnement de la 5<sup>ème</sup> semaine y compris pour les salariés en horaires de fin de semaine ;
- les éventuels décalages de séances travaillées pour aménager les départs/retours, ou tout autre aménagement collectif lié aux congés, seront définis dans les accords locaux ;
- le calendrier opérationnel évoqué au chapitre 6 ;
- les secteurs et les catégories concernés par la modulation ;
- les dates relatives au formulaire (distribution, retour et validation).

Dans les sites où plusieurs natures d'activité coexistent, les spécificités pour chaque activité devront être précisées. De façon générale, il sera privilégié la recherche de solutions prenant

en compte les contraintes de l'entreprise et des salariés, notamment par le recours au volontariat.

Il est également précisé que les organisations syndicales au niveau local et les Comités d'Etablissement (ou Comités Social et Economiques) seront régulièrement tenus informés des demandes de dérogations liées aux conséquences de l'interdiction de circulation des poids lourds la veille des jours fériés qui peut empêcher la livraison des flux synchrones et rendre nécessaire le décalage de séances, notamment pour les équipes de nuit (ex : décalage au dimanche soir de la séance de travail précédant un jour férié) et des réponses apportées, qui ont un impact sur le calendrier de travail.

Si, en cours d'année, des ajustements dans le positionnement des congés sont nécessaires alors les parties signataires de l'accord local se réuniront de nouveau pour négocier sur les aménagements à prévoir dans le respect de la législation en vigueur. Cette disposition s'appliquera pour tous les salariés, qu'ils soient ou non liés à la production, dès qu'une modification collective des congés prévus sera envisagée.

## **Chapitre 6 – Mise en place d'un calendrier opérationnel**

Un calendrier de travail prévisionnel et indicatif est déployé dans les sites, Unités Terminales et Usines de Mécanique et Bruts.

Ce calendrier permet d'avoir une vision sur l'équilibrage du temps de travail entre chaque équipe. Il s'agit également de donner un éclairage sur la répartition indicative du temps de travail dans l'année.

Ce document est présenté sur un mois ferme avec deux mois prévisionnels lors de chaque Comité d'Etablissement (ou Comité Social et Economique) et communiqué aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou dans l'établissement.

Les parties conviennent de maintenir ce dispositif pour les 3 années à venir.

## **Chapitre 7 – Application et dépôt de l'accord**

Conformément aux dispositions de l'accord relatif à la négociation périodique obligatoire en entreprise du 7 décembre 2017, le présent accord s'appliquera aux années 2018, 2019 et 2020.

Un suivi de l'application de l'accord sera réalisé au sein des Comités d'Etablissement ou des CSE (Comité Social et Economique). Ce suivi fera l'objet d'un point à l'ordre du jour, une première fois avant les congés d'été (juin) et une seconde fois avant la fin d'année.

Une réunion annuelle sera organisée au niveau de l'entreprise, avec les organisations syndicales signataires, pour établir le bilan des accords temps de travail locaux de l'année et donner les grandes orientations de l'année à venir.

Le présent accord sera déposé à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi des Yvelines, ainsi qu'au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes.

# ACCORD D'ENTREPRISE PORTANT SUR LA DUREE EFFECTIVE, L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET LES CONGES

Pour la Direction de PSA AUTOMOBILES S.A.



Xavier CHEREAU  
Directeur des Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales

CFDT



Madame VIRASSAMY

CGT

Monsieur MERCIER

CFE-CGC



Monsieur NGUYEN

FO



Monsieur LAFAYE

CFTC



Monsieur DON

GSEA



Monsieur MAFFI

Fait à Poissy, le 15/12/2017

