

# ACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION PERIODIQUE OBLIGATOIRE AU SEIN DE L'ENTREPRISE PSA AUTOMOBILES

## PREAMBULE

PSA AUTOMOBILES a fait la démonstration durant ces dernières années qu'un dialogue social mené au sein de l'entreprise et fondé sur la transparence, la franchise et la responsabilité des partenaires peut être à la base de l'adaptation de l'entreprise et de la préservation des intérêts collectifs des salariés. Ce dialogue social de qualité permet de concilier performance économique et performance sociale et de trouver les solutions les plus adaptées et les plus pragmatiques. Des pratiques de co-construction se sont développées. C'est devenu un avantage compétitif pour notre entreprise. Les parties réaffirment leur volonté de privilégier les solutions négociées et examinent les évolutions législatives en cours dans cet esprit.

La loi Rebsamen du 17 août 2015 qui avait modifié les règles applicables au dialogue social au sein des entreprises incitait déjà à réfléchir à de nouveaux modes de fonctionnement.

Les ordonnances du 22 septembre 2017 sont venues confirmer cette volonté en laissant davantage de latitude aux parties pour adapter la négociation obligatoire.

C'est dans ce contexte que la Direction de PSA AUTOMOBILES et les Organisations Syndicales, dûment mandatées, ont décidé de se réunir au cours du mois de novembre 2017 pour échanger sur les nouvelles dispositions issues de ces ordonnances.

Pour favoriser la négociation au sein de l'entreprise les parties ont su se saisir des dispositions novatrices relatives aux relations collectives de travail dans l'entreprise.

Considérant que la formalisation des conditions du dialogue social est une condition essentielle d'un dialogue constructif et fructueux, l'objectif de cet accord de méthode est de préciser les conditions adaptées aux caractéristiques de l'entreprise et à la maturité de ses pratiques. La volonté des parties est qu'il contribue à organiser des pratiques de négociation efficaces, pragmatiques et près des problématiques de l'entreprise et des besoins des salariés.

De ce fait, l'accord collectif, conclu dans les conditions prévues à l'article L2242-10 du Code du travail, permet de prévoir un regroupement différent des thèmes de négociation, d'aménager le contenu de ces thèmes, ainsi que leur périodicité et leur niveau de négociation en fonction de ce que souhaitent les parties.

Il a donc été décidé ce qui suit.

## CHAPITRE 1 – DISPOSITIONS PORTANT SUR LE CONTENU DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE

Le présent chapitre détermine pour chaque bloc de négociation, le contenu de ce dernier, le niveau approprié et la périodicité retenue en fonction des thèmes.

Il est entendu que les principes arrêtés ci-dessous laissent toutefois la possibilité d'inclure des sujets en lien avec ces trois thèmes de négociation mais qui ne seraient pas identifiés au jour de la signature de l'accord.

### Article 1 - Regroupement des thèmes pour chacune des trois négociations obligatoires

Conformément aux dispositions des articles L 2242-1 et L2242-2 du Code du travail il est prévu de garder trois blocs de négociation distincts :

- Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée,
- Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail,
- Gestion des emplois et des parcours professionnels.

### Article 2 - Négociation relative à la rémunération, au temps de travail et au partage de la valeur ajoutée

#### Article 2.1 - Contenu de la négociation

La négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise porte sur :

- Les salaires effectifs ;
- La durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment le calendrier, la journée de solidarité et les modalités de consommation des congés principaux ainsi que le positionnement de la 5<sup>ème</sup> semaine ;
- L'intéressement, la participation et l'épargne salariale ;
- Le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

#### Article 2.2 - Niveau de la négociation

Les parties conviennent que l'ensemble de ce bloc de négociation est traité au niveau de l'entreprise, à l'exception d'une partie de la négociation sur le temps de travail, qui sera menée au niveau de l'établissement pour le calendrier et les modalités de consommation des congés principaux ainsi que le positionnement de la 5<sup>ème</sup> semaine.

### **Article 2.3 - Périodicité de la négociation**

La périodicité de négociation de ces thèmes sera triennale à l'exception de :

- La négociation sur les salaires effectifs ainsi que les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes, examinés à cette occasion, qui seront annuelles
- La partie des thèmes sur le temps de travail qui sera négociée localement chaque année, à savoir le calendrier et les modalités de consommation des congés principaux ainsi que le positionnement de la 5<sup>ème</sup> semaine.

Il est à noter que l'intéressement, la participation et l'épargne salariale font déjà l'objet d'un accord d'entreprise dont la durée est triennale.

### **Article 3 - Négociation relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail**

#### **Article 3.1 - Contenu de la négociation**

La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte sur :

- L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;
- Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale.
- Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération (cf négociation annuelle sur les salaires), d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois ;
- Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;
- Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap ;
- La santé, le bien-être et la sécurité au travail.

#### **Article 3.2 - Niveau de la négociation**

Les parties conviennent que l'ensemble de ce bloc de négociation est traité au niveau de l'entreprise. L'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pourra faire l'objet d'un accord spécifique.

### **Article 3.3 - Périodicité de la négociation**

La périodicité de négociation de ces thèmes sera triennale.

Cette négociation devra prendre en compte certains accords à durée déterminée en vigueur au niveau de l'entreprise afin d'en adapter l'échéance notamment :

- L'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- L'accord sur la diversité et la cohésion sociale
- L'accord sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

En revanche, elle ne tiendra pas compte des thématiques déjà couvertes par un accord d'entreprise à durée indéterminée, notamment sur :

- Le régime de prévoyance prévues à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale
- Les remboursements complémentaires de frais de santé.

Ces derniers pourront faire l'objet de renégociation en fonction des besoins ou des évolutions législatives.

De même, seront regroupées, sous la thématique « qualité de vie au travail » l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle des salariés, les thèmes relatifs aux conditions de travail tels que la santé, le bien-être et la sécurité au travail ainsi que le droit à la déconnexion des salariés. Il y sera également fait état des moyens ou outils numériques disponibles dans l'entreprise pour l'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés.

### **Article 4 - Négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels**

#### **Article 4.1 - Contenu de la négociation**

La négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels porte sur :

- La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés autres que celles prévues dans le cadre de l'article L. 2254-2 du Code du travail,
- Les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation.

#### **Article 4.2 - Niveau de la négociation**

Les parties conviennent que l'ensemble de ce bloc de négociation est traité au niveau de l'entreprise.

#### **Article 4.3 - Périodicité de la négociation**

Cette négociation devra prendre en compte certains accords à durée déterminée en vigueur au niveau de l'entreprise afin d'en adapter l'échéance notamment :

- L'accord sur le dispositif d'adaptation des emplois et des compétences ;
- L'accord Nouvel Elan pour la Croissance et ses avenants (pour le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales) ;

En revanche, elle ne tiendra pas compte des thématiques déjà couvertes par un accord d'entreprise à durée indéterminée, notamment sur la mutuelle, la prévoyance ou la formation professionnelle.

## **CHAPITRE 2 – DISPOSITIONS PORTANT SUR LES MODALITES DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE**

Les parties ont voulu organiser et encadrer les modalités de négociation afin de les adapter au mieux aux thèmes traités.

#### **Article 1 – Calendrier et les lieux de réunions**

Un calendrier prévisionnel des thématiques de négociation présentées dans le présent accord sera communiqué en fin d'année pour l'année suivante.

L'ensemble des thèmes sera abordé soit au terme de l'accord, soit au cours de l'année civile du terme de l'accord.

Un calendrier trimestriel des réunions de négociation sera envoyé avant chaque trimestre.

Les réunions se tiendront en principe au siège social actuel de PSA Automobiles soit au 2-10 boulevard de l'Europe 78 300 POISSY.

#### **Article 2 – Les informations remises préalablement à la négociation et la date de remise**

Avant chaque réunion de négociation au niveau de l'entreprise une convocation sera envoyée aux délégués syndicaux centraux par mail au moins trois semaines avant la réunion, sauf circonstance exceptionnelle.

Cette convocation sera suivie de l'envoi des documents nécessaires à la réunion qui doivent parvenir aux délégués syndicaux centraux deux jours ouvrés au plus tard avant la réunion ou plus si les documents sont plus importants. Ces documents seront envoyés par mail ou pourront être mis en ligne sur la BDES si l'on crée un dossier spécifique accessible uniquement aux délégués syndicaux centraux.

Les documents remis avant les réunions de négociations seront :

- Le bilan d'application de l'accord de la dernière commission selon les thèmes
- Le bilan salarial pour les négociations sur les salaires
- Le support de présentation pour les autres sujets

Suite à cette convocation, les délégués syndicaux centraux communiqueront à la Direction des Ressources Humaines, au plus tard deux semaines avant la réunion, le nom des quatre personnes participant aux négociations.

Ces dispositions sont également applicables pour les négociations locales sauf pour les délais de convocation puisque ces négociations n'entraînent pas de déplacement. Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement pourra désigner les membres de sa délégation et chaque délégué syndical sera habilité à signer l'accord, qui résultera de cette négociation.

### **Article 3 – Les modalités de suivi des engagements**

Il est institué une commission de suivi du présent accord au niveau central afin de suivre les engagements pris et vérifier la mise en œuvre des modalités pratiques de l'accord.

Elle sera composée de trois représentants par organisation syndicale représentative signataire du présent accord et se réunira une fois par an.

## **CHAPITRE 3 – Dispositions finales**

### **Article 1 - Entrée en vigueur et portée du présent accord**

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Toutefois, les périodicités prévues dans le présent accord ne font pas obstacle à ce que les parties décident de rouvrir des négociations sur l'un des thèmes visés dans le respect des dispositions concernant la révision de ces accords. De même, ces thèmes sont ceux qui sont obligatoires mais le présent accord n'empêchera pas d'ouvrir de nouvelles négociations ponctuelles à la demande d'une des parties ou en raison de nouvelles dispositions législatives.

### **Article 2 - Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de quatre ans à compter de sa date d'entrée en vigueur, soit jusqu'au 31 décembre 2021.

### **Article 3 - Dénonciation et révision de l'accord**

Le présent accord pourra être dénoncé, en totalité ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Le présent accord pourra également être révisé à tout moment par avenant à la demande d'une des parties signataires, il pourra être convenu d'ouvrir une négociation de révision dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

De même dans l'hypothèse où des dispositions légales ou conventionnelles nouvelles entreraient en vigueur et concerneraient les domaines couverts par cet accord, les parties conviennent de se rencontrer pour adapter le présent accord.

#### **Article 4 - Notification, publicité et dépôt de l'accord**

En vertu des articles L 2231-6, L 2231-8 et D 2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord fera l'objet d'un dépôt en deux exemplaires à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Un exemplaire sera par ailleurs déposé au greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de conclusion.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et non-signataires de celui-ci.

## ANNEXE 1 : Tableau récapitulatif des 3 négociations collectives obligatoires

Contenu	Périodicité	Niveau
Négociation rémunération + écart de salaire Homme/Femme	Annuelle	Central
Négociation temps de travail	Triennale	Central
- Calendrier	Annuelle	Local
- 5eme semaine	Annuelle	Local
Négociation partage de la VA	Triennale	Central
Négociation PPE	Triennale	Central
Négociation Egalite Homme/Femme	Triennale	Central
QVT	Triennale	Central
Commission de suivi	Annuelle	Central
Remise des documents	2 jours ouvrés au plus tard	Central et local
Convocation	3 semaines	Central



### ANNEXE 2 : Modèle de calendrier de négociations

THEMES	OCTOBRE		NOVEMBRE		DECEMBRE			FEVRIER
	S42		S45	S48	S48	S49	S50	S51
Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée	<input type="checkbox"/> Bilan temps de travail		<input type="checkbox"/> Négociation accord de méthode des négociations obligatoires issues de la Loi Rebsamen	<input type="checkbox"/> Réunion(s) négociation temps de travail				<input type="checkbox"/> Réunions de négociation Rémunération
			<input type="checkbox"/> Négociation accord de méthode des consultations annuelles issues de la Loi Rebsamen					

THEMES	JANVIER		FEVRIER			MARS			AVRIL			MAI	
	S3	S5	S6	S7	S8	S9	S9	S10	S12	S13	S14	S15	S16
Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la QVT	<input type="checkbox"/> ouverture négociation Egalité professionnelle et QVT	<input type="checkbox"/> Mise en place des GT (réunion hebdo)			<input type="checkbox"/> Réunion OS : Point d'étape des GT			<input type="checkbox"/> Poursuite des GT (fréquence à définir)			<input type="checkbox"/> Signature accords - Un accord égalité professionnelle - Un accord cadre QVT		

THEMES	2d Semestre
Gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers	<input type="checkbox"/> Ouverture négociation
	<input type="checkbox"/> Révision de l'accord sur la formation professionnelle

ABN  
X FD CC

# ACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION PERIODIQUE OBLIGATOIRE AU SEIN DE L'ENTREPRISE PSA AUTOMOBILES

Pour la Direction de PSA AUTOMOBILES S.A.



Xavier CHEREAU  
Directeur des Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales

CFDT

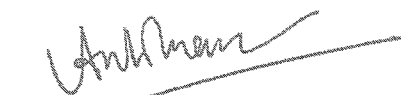
CGT

Madame VIRASSAMY

Monsieur MERCIER

CFE-CGC

FO



Monsieur NGUYEN



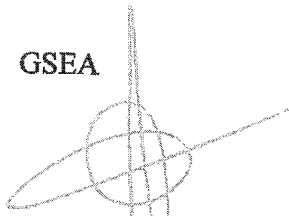
Monsieur LAFAYE

CFTC



Monsieur DON

GSEA



Monsieur MAFFI

Fait à Poissy, le 07/12/2017