

**ACCORD RELATIF A LA GESTION DES EMPLOIS
ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS
2020-2023**

Entre les soussignés :

PSA AUTOMOBILES S.A., dont le siège social se situe 2-10 Boulevard de l'Europe à POISSY (78300),
enregistrée au RCS de Versailles sous le n°542 065 479 ;

Représentée par Monsieur Xavier CHEREAU, Directeur des Ressources Humaines et de la
Transformation

Pour la Direction de PSA AUTOMOBILES S.A.



Xavier CHEREAU
Directeur Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales

CFDT



Madame Christine VIRASSAMY

CGT

Monsieur Jean-Pierre MERCIER

CFE-CGC



Monsieur Anh-Quan NGUYEN

FO



Monsieur Olivier LEFEBVRE

CFTC



Monsieur Franck DON

Fait à Poissy, le 3 décembre 2020

Préambule

Au travers des plans de transformations engagés depuis 2013 avec « Back in the race » puis « Push to Pass », le groupe PSA s'est inscrit dans une dynamique de croissance tournée vers la satisfaction du client, dans un contexte empreint de nouveaux défis climatiques, géopolitiques, sociaux et sociétaux.

Ces plans de transformation, mis en œuvre grâce au dialogue social, ont permis aujourd'hui d'aborder une crise économique sans précédent avec agilité et confiance, le défi étant de maintenir la performance et l'efficacité du Groupe dans un contexte encore plus difficile du fait de l'impact de la crise sanitaire et des incertitudes qu'elle génère, tant sur la production que sur la consommation dans le secteur automobile.

En tant que constructeur responsable, notre raison d'être est de fournir une mobilité sûre, durable et accessible au plus grand nombre pour garantir la liberté de mouvement, ce qui nous amène à nous transformer profondément.

La stratégie du groupe PSA, qui vise à devenir un constructeur automobile mondial à la pointe de l'efficacité et un fournisseur de services de référence, repose sur trois leviers qui permettront de libérer tout son potentiel :

- La culture interne de la performance
- La responsabilité sociale de l'entreprise
- La transformation digitale du groupe PSA

Ce bouleversement du contexte automobile constitue une opportunité, dont le groupe PSA se saisit, en plaçant la quête de la performance et de l'efficacité au cœur de ses modes de fonctionnement. Cette poursuite de l'excellence repose sur un socle de valeurs propres au groupe PSA et partagées par l'ensemble des femmes et des hommes de l'entreprise : « Gagner ensemble avec agilité et efficacité ».

Ce nouvel accord montre la volonté des parties prenantes de définir les axes d'amélioration qui accompagneront la transformation de l'Entreprise en prenant en compte:

- une révolution technologique (digital, connectivité, transition énergétique, normes CAFE...),
- de nouveaux acteurs potentiels,
- des orientations politiques sévères (normes réglementaires et environnementales, restriction à l'usage de la voiture dans les villes),
- une évolution de l'offre de mobilité,
- de nouveaux comportements et de nouvelles attentes des clients.

Ces évolutions conjoncturelles et structurelles ont des impacts sur les marchés automobiles, et par conséquent sur les constructeurs et leur capacité à vendre des produits et services et à saisir de nouvelles opportunités.

Par le passé et en anticipation par rapport à d'autres entreprises, le groupe PSA a su construire une politique emploi responsable, qui nous permet aujourd'hui d'être présent et de rester compétitif.

CV
ASW
FD
O.C
XC

Les parties décident de poursuivre cette politique emploi qui a démontré qu'elle était adaptée et permettait de construire l'avenir de l'entreprise et de ses employés.

L'objectif partagé est de sécuriser le parcours professionnel de chaque salarié en développant ses compétences, d'anticiper les grands changements et de renforcer l'employabilité des personnes.

Titre 1 : L'anticipation des besoins en compétence des métiers

Chapitre 1 : Anticiper l'évolution des besoins

Instance paritaire mise en place en France, l'Observatoire des Métiers et des Compétences (ODM) permet de développer une vision prospective sur l'évolution des métiers de l'entreprise et d'établir des diagnostics partagés sur les métiers « en tension » et « sensibles ». Il s'appuie sur la démarche Filières et Métiers. Cette vision est déterminée en cohérence avec les plateformes territoriales de mobilité, en priorisant les compétences stratégiques.

Réuni une fois par an au niveau central, en avril, et deux fois au niveau local, en avril et octobre dans chaque établissement, l'Observatoire se concrétise par des plans d'actions permanents pour le retour « à l'équilibre » des métiers. L'ODM national annuel en avril permet d'anticiper l'évolution des compétences en lien avec la vision prospective des métiers pour chacune des filières. Il sera procédé à une mise à jour intermédiaire des métiers (« sensible » / « à l'équilibre » / « en tension ») en novembre. En cas de situation critique sur des compétences clés, les organisations syndicales seront informées par anticipation avec la motivation du besoin.

La mise en application de la qualification se fera au terme d'un délai de prévenance d'un mois sauf dispositions particulières précisées aux Délégués Syndicaux Centraux. L'information sera communiquée d'une part au manager, afin que celui-ci puisse accompagner le message, d'autre part au salarié nominativement par mail (pour les personnes ne disposant pas de compte RPI, l'information leur sera faite par le manager).

L'ODM est un outil essentiel pour anticiper les évolutions de l'emploi, pour communiquer de façon transparente et responsable, pour activer les mobilités professionnelles et pour prévenir les sureffectifs. L'Observatoire national s'oriente principalement vers une vision de l'évolution des métiers et des compétences, il permet d'éclairer les besoins sur 3 ans et s'appuie sur les outils prospectifs tels que les PMT des établissements et "Want to be" des Directions du Groupe. Il vient en appui des éléments issus des travaux du comité paritaire stratégique.

L'observatoire central pourra faire intervenir le responsable de filière qui présentera les grandes évolutions de sa filière ainsi que les plans d'accompagnement associés pour revenir à une majorité de métiers qualifiés à l'équilibre. Les Observatoires locaux quant à eux, communiqueront sur les plans d'actions engagés au niveau de l'établissement.

CV XC
ABW FD
O.C

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

Une filière est un ensemble de compétences communes à différents métiers et regroupe des métiers participant à une même finalité professionnelle. Elle est transversale aux organisations et est présente dans tous les pays où le groupe PSA est implanté.

Un métier est un ensemble cohérent d'activités propres à une filière, nécessitant la maîtrise de compétences, d'outils et de processus homogènes. Il est composé d'un ensemble cohérent de fonctions en interaction.

La gouvernance par filières permet de travailler de manière efficace sur les catégories de métiers et d'en avoir une vision prospective intégrant les compétences stratégiques à partager dans le cadre de l'ODM Compétences et dans le cadre des Observatoires locaux :

- les métiers ou fonctions « à l'équilibre » pour lesquels il y a adéquation entre les compétences et les besoins,
- les métiers ou fonctions « en tension » pour lesquels il existe des opportunités et des postes à pourvoir,
- les métiers ou fonctions « sensibles » correspondent à des métiers ou fonctions dont les perspectives d'évolutions économiques, organisationnelles ou technologiques vont entraîner une baisse probable des besoins et des effectifs à terme.

Il est nécessaire de rappeler que les métiers « en tension » ou les métiers « sensibles » sont appréciés globalement au niveau de l'entreprise.

Cette appréciation globale n'exclut pas des disparités entre sites. Un métier peut être qualifié de « sensible » sur un site et être en équilibre sur un autre. Les Observatoires locaux permettent d'affiner les analyses présentées en local, abordant les spécificités et plans d'actions locaux.

Chaque année, l'analyse dynamique et prospective de l'évolution des filières et des métiers sera présentée dans le cadre de l'ODM.

Les ODM locaux ont pour mission de partager la cartographie des fonctions présentes sur l'établissement dont la qualification a évolué. A cette occasion, des plans d'actions pour le retour à l'équilibre des métiers en tension et les modalités d'adéquation envisagées pour les métiers en sensible seront partagés avec les représentants du personnel.

Les informations nécessaires seront communiquées aux managers afin de permettre à chaque salarié de se situer dans son métier et de piloter son évolution professionnelle au sein de l'entreprise.

Afin de préparer l'avenir et d'accompagner les transformations, des solutions d'accompagnement sécurisées seront mises en œuvre par les plateformes territoriales et de transition professionnelle.

Des éléments issus de la présentation à l'ODM seront mis à disposition des managers sur l'évolution de la qualification des métiers au sein de chaque filière dans live'in (<http://portail.inetpsa.com/sites/filieres-metiers/pages/fr-FR/vehicule-design/index.aspx>).

CV
ASIN
FD
0.6
XC

Chapitre 2 : L'identification des compétences à développer

Article 1 : L'identification des enjeux sur les compétences

Tous les ans, les Filières et les Métiers élaborent leur vision prospective et ses impacts sur les compétences de leur métier. Les enjeux sur les compétences à développer sont ainsi identifiés et actualisés chaque année. Les PMT des sites industriels intègrent également un volet compétence, avec une approche plus locale. Les enjeux issus de la vision prospective des Filières et Métiers ainsi que des PMT pilotent la construction des plans annuels de développement des compétences. Depuis 2019, s'ajoute également la démarche sur les compétences stratégiques.

Les compétences stratégiques sont des compétences dont l'acquisition est particulièrement nécessaire à l'entreprise pour répondre aux enjeux d'aujourd'hui et de demain.

La vision prospective de chaque filière sera partagée avec les salariés et les managers en mentionnant, entre autres, les principaux facteurs d'évolution, les tendances en terme de compétences et de volumes et les principales mesures d'adaptation qui guident les choix organisationnels et participent à la qualification des métiers « sensible », « à l'équilibre », « en tension ».

Ces enjeux sur les compétences identifiées sont pris en compte dans les ODM.

Article 2 : Une démarche d'évaluation des compétences intégrée à l'entretien de développement professionnel dans l'outil "GlobalHR Careers" :

Dans un contexte de forte concurrence, le développement des compétences techniques est un levier important de la réussite individuelle et collective.

Porté par les Filières/Métiers, « GHRCareers » permet l'évaluation des compétences techniques de chaque collaborateur et l'identification des actions de développement à mettre en place, contribuant ainsi au renforcement de l'employabilité de chaque collaborateur.

Préalablement à la campagne d'évaluation, chaque Métier a élaboré un formulaire de compétences techniques qui présente les principales compétences techniques du métier. Avec l'aide des académies, les actions de formations présentes dans l'outil « Learn'in » ont été associées aux compétences pour faciliter l'identification des actions de développement liées aux compétences à développer. Le formulaire présente:

- les compétences techniques principales de son métier,
- les modalités d'acquisition (actions de développement) pour progresser.

En se connectant à « GHRCareers » le collaborateur :

- accède aux principales compétences techniques de son métier,
- réalise son diagnostic et identifie ses forces et les compétences à développer.

Ce diagnostic fait l'objet d'un échange entre le collaborateur et le manager, et permet d'identifier les actions de développement à mettre en œuvre, qu'elle soit de type « action dans le poste », « travail collaboratif » ou formation. Les actions retenues sont inscrites au Plan de Développement Personnel.

CV XC
ARW FD
0.6

Tout au long de l'année, ils réalisent des points réguliers pour en suivre la progression.

En complément, afin d'accompagner le salarié dans le cadre de sa mobilité interne et de la prise d'un nouveau poste, une nouvelle évaluation de la maîtrise technique sera réalisée dans le cadre de la prise de poste.

Article 3 : L'identification des actions de formation associées aux compétences : « Learn'in PSA »

Grâce à Learn'in, le collaborateur et le manager peuvent accéder à l'offre de formation disponible en lien avec la compétence à développer, et sélectionner les modules de formation adéquats. Les demandes exprimées pour des modules déployés en présentiel ou classes virtuelles sont pris en compte pour l'élaboration du plan de développement des compétences. Learn'in donne accès également à des modules en « libre-service » tels que des vidéos, des e-learning ou plates-formes d'apprentissage (ex : langue, bureautique, outils du digital), disponibles à tout moment, pour permettre au collaborateur une plus grande autonomie dans sa montée en compétence, ainsi que la possibilité de construire des parcours personnalisés.

Le plan de développement des compétences sera élaboré en prenant en considération les conclusions de l'ODM pour construire un plan d'accompagnement cohérent, plus agile, avec la possibilité de prendre en compte des besoins au fil de l'eau et en parallèle d'avoir une approche davantage en mode « formations poussées » pour les sujets de transformation, les projets de direction, et les formations liées aux compétences stratégiques.

Les conclusions et orientations issues de l'ODM et des entretiens individuels constituent des données d'entrée prises en compte dans l'élaboration du plan de développement des compétences.

Chapitre 3 : Le développement des compétences

Article 1 : Maintenir un niveau de formation élevé des salariés

Les parties conviennent de l'importance d'investir durablement dans le développement professionnel des salariés, et de maintenir un niveau élevé de formation, pour leur permettre de poursuivre leur participation au redressement durable de l'Entreprise et à sa recherche constante de performance.

L'indicateur le plus pertinent pour mesurer le niveau de formation est le taux d'accès à la formation, ainsi que le taux de salariés non formés sur une période de 3 ans.

Le taux d'accès à la formation correspond au pourcentage de salariés présents ayant réalisé une ou plusieurs formations.

Le taux d'accès à la formation pour PSA était de 80,6% en 2019. L'objectif est de poursuivre l'amélioration de ce taux d'accès à la formation.

Mesurer ce taux d'accès est efficace pour identifier les salariés non formés, trouver les causes de cette situation, et mettre en place des actions d'amélioration en impliquant la ligne managériale et les acteurs de la formation. L'analyse se fait sur plusieurs angles : non formés sur les 3 dernières années, selon le type de formation (obligatoire, non obligatoire).

CV
ASIN
FD
0.6
XC

Les parties attentives à la bonne mise en œuvre des formations soulignent l'importance de mettre en place des actions permettant de faciliter l'accès à la formation et à favoriser la participation aux stages notamment par l'anticipation des besoins dans les calculs d'effectifs.

A ces indicateurs seront ajoutés, des indicateurs plus qualitatifs tels que :

- le suivi du Capital Apprentissage (nombre de jours/heures utilisés en plus du nombre d'heures comptabilisées en formation),
- le suivi de l'absentéisme aux formations,
- le suivi du dispositif Top compétences.

Ces indicateurs feront l'objet d'un suivi par les commissions formation des Comités Sociaux et Economiques dans chaque Etablissement.

En complément, la négociation d'un accord sur le développement des compétences sera engagée en 2021.

Article 2 : Développer le programme Top Compétences pour accompagner les reconversions internes et les transformations liées aux compétences stratégiques

Depuis sa mise en place, plus de 4600 collaborateurs ont bénéficié du programme Top Compétences, dont 1260 en 2019, ayant permis de répondre au besoin des métiers en tension pour 41% des formés en 2018 et 50% des formés en 2019.

L'entreprise réaffirme sa volonté de faire de Top Compétences un dispositif pérenne de sa politique de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, pour accompagner les reconversions professionnelles internes et les projets de réorganisation de l'Entreprise.

Top Compétences est un dispositif piloté par l'Université Groupe qui s'appuie sur les conclusions de l'Observatoire des Métiers et des Compétences, et sur les cursus de formation labellisés par les filières/métiers.

Chaque salarié concerné par une reconversion professionnelle interne et qui en particulier passe d'un métier « sensible » à un métier « en tension », voire « à l'équilibre », peut être éligible à Top Compétences. Une vigilance sera portée sur le nombre de reconversion de métier « sensible » vers un métier « en tension » ou à « l'équilibre ». Dans le cadre des projets de transformation stratégique, des opportunités de passages de métier en tension à un autre métier en tension, le recours au dispositif Top Compétences pourra être envisagé.

L'Université et les managers concernés définissent alors un parcours de formation individualisé, et ce parcours est engagé opérationnellement dans les meilleurs délais.

L'Université s'engage chaque année à mettre en place les moyens nécessaires pour traiter les nouvelles demandes.

Le programme Top Compétences continuera à s'appliquer, et à se développer auprès de toutes les Directions.

Lors de la réunion de l'Observatoire des Métiers et des Compétences national, un suivi par la Direction sera partagé.

CV
ASIN
FD
0.6
XC

Chapitre 4 : Les mobilités professionnelles et géographiques

Article 1 : La mobilité professionnelle

Les mobilités, à l'initiative de l'Entreprise ou du salarié, sont destinées à faire face à un souhait de changement du salarié ou une difficulté d'emploi.

Chaque mobilité est soumise au double volontariat de l'Entreprise et du salarié.

Les salariés, accompagnés par les managers, formulent l'horizon de mobilité souhaité dans le cadre de l'entretien de développement professionnel. Ils ont accès à TalentSoft, ce qui leur permet d'identifier l'ensemble des postes disponibles au sein du groupe PSA.

Afin de promouvoir la mobilité interne et de faciliter sa mise en œuvre, le Groupe met à disposition de tous les règles de mobilité interne via une publication sur Live'in.

Article 2 : Mobilité spécifique des Pros / OP d'UEP

Les parties sont convenues de l'opportunité de faciliter la mobilité de tous les salariés de l'entreprise et en particulier des salariés Ouvriers Professionnels vers des postes d'Opérateur Polyvalent d'UEP.

Les parties conviennent également que si des besoins d'Ouvrier Professionnel venaient à émerger, les salariés qui ont bénéficié d'une mobilité vers un poste d'OP d'UEP sont prioritaires, à compétences et expériences équivalentes, pour un retour à des fonctions et un statut d'Ouvrier Professionnel.

Le salarié conservera son coefficient et sa rémunération, avec statut :

- Professionnel pour les salariés dont le coefficient est supérieur ou égal à 215,
- Opérateur Polyvalent d'UEP pour les salariés dont le coefficient est strictement inférieur à 215. Ce changement de famille professionnelle permettra à ces salariés de pouvoir prétendre à une promotion, si les conditions posées par la grille d'évaluation des compétences (SCOP) du poste d'affectation sont remplies.

Le salarié continuera de bénéficier d'une évaluation annuelle, cette dernière sera réalisée sur la grille SCOP du poste d'affectation.

Afin d'accompagner ce changement, les parties conviennent de la mise en place d'un accompagnement de cette mobilité professionnelle, sous la forme d'une prime d'un montant global de 240 € versée en deux fractions, six mois après la prise de poste et à la date du premier anniversaire.

Il est rappelé l'importance du rôle de la fonction RH de proximité dans l'accompagnement de ces mobilités. Le salarié bénéficiera d'un entretien avec son HRBP (Human Resources Business Partner) avant toute proposition d'affectation sur un poste d'Opérateur Polyvalent d'UEP. Son HRBP lui proposera les postes d'Ouvrier Professionnel, et de statut Technicien et Agent de Maîtrise, répondant à ses qualifications et compétences (accompagné le cas échéant du parcours de formation nécessaire), disponibles à la mobilité sur son Etablissement ou sur d'autres Etablissements.

CV XC
ARW FD
0.6

Article 3 : La mobilité géographique

La mobilité interne est organisée en zones géographiques de mobilité, incluant la zone d'emploi du salarié correspondant à son établissement d'affectation. Les six principales zones sont les suivantes :

- Metz / Trémery / Charleville,
- Mulhouse / Sochaux - Belchamp / Bessoncourt,
- Sochaux - Belchamp / Vesoul,
- Valenciennes / Douvrin / Hordain,
- Rennes / Caen,
- l'ensemble des établissements d'Ile de France.

La définition de ces six zones géographiques de mobilité correspond aux mobilités qui sont organisées le plus couramment entre les sites de PSA Automobiles.

Les mouvements de personnel au sein de ces six zones géographiques de mobilité permettent au salarié une meilleure conciliation de la vie professionnelle et personnelle. Il bénéficiera alors de plein droit des éventuelles aides à la mobilité définies au niveau de l'entreprise. Une communication renforcée à destination des salariés sera mise en place pour présenter les différentes mesures existantes.

Les mobilités internes permettent de protéger l'emploi, de maintenir l'employabilité des salariés et de garantir la meilleure utilisation des ressources entre établissements.

Compte tenu de leur éloignement, les autres sites de PSA Automobiles comme les directions régionales constituent des zones géographiques de mobilité à part entière.

La mobilité interne collective au sein de toutes ces zones géographiques ne pourra intervenir qu'après avoir épuisé les solutions de proximité au sein de PSA Automobiles SA.

CV
ASW
FD
0.6
XC

Titre 2 : Une politique emploi responsable et cohérente avec nos besoins à moyen et long terme

Chapitre 1 : Une politique emploi adaptée

Article 1 : Développer des actions permettant de répondre à nos besoins en renforçant la marque employeur Groupe PSA

Soucieuse de bénéficier d'une visibilité accrue auprès des futures recrues et notamment les jeunes, l'entreprise doit développer sa marque employeur au travers de partenariats avec des écoles ciblées, des propositions de stage, et une participation à des forums étudiants afin de développer et promouvoir l'attractivité de nos métiers.

A cette fin, des actions de communication seront entreprises sur la politique du groupe PSA en matière de responsabilité sociale et environnementale auprès des différents acteurs.

Article 2 : Renforcer la filière d'expertise et garantir la montée en compétence nécessaire à nos activités

Dans une volonté de renforcer l'expertise de ses métiers, la filière expertise a été ouverte à l'ensemble des métiers.

L'objectif de l'entreprise est de maintenir et de renforcer davantage cette dynamique en l'étendant notamment aux métiers du juridique, du commerce, de la communication, de la gestion et des achats.

En effet, la filière Expertise représente un atout majeur et différenciant pour l'entreprise, essentielle dans la capitalisation et la transmission des savoirs.

Pour maintenir et améliorer sa compétitivité dans tous ses domaines d'activités, l'entreprise doit pouvoir s'appuyer sur le meilleur niveau de compétence dans chacun de ses Métiers. La démarche expertise vise à porter ce savoir-faire pour se démarquer face aux concurrents et assurer la performance économique de l'entreprise, tout en préservant les compétences stratégiques internes.

Chapitre 2 : Une politique emploi responsable

Article 1 : Sécuriser les parcours professionnels grâce à des dispositifs performants et une mobilité interne dynamique

- *La mobilité interne au service du développement professionnel*

La mobilité interne, qu'elle soit professionnelle et/ou géographique, est une priorité pour l'Entreprise qui a toujours privilégié les solutions de mobilité interne aux embauches externes. Ces solutions sont mises en œuvre dans le respect des règles de mobilités internes disponibles sur Live'in > Ressources Humaines > My development > Mobilité au sein du Groupe

CV
ARW
FD
0.6
XC

A ce titre, les postes disponibles sont proposés prioritairement aux salariés de l'Entreprise. A compétences équivalentes, le candidat interne sera retenu avec, si nécessaire, formation et adaptation au poste et en respectant les priorités suivantes :

- reclassement d'un salarié,
- candidature d'un salarié exerçant un métier « sensible »,
- salarié âgé de plus de 50 ans.

Ces critères de recrutement permettent d'apporter des réponses adaptées aux nécessités de l'emploi, aux évolutions des métiers et aux aspirations et besoins d'évolution professionnelle des salariés.

Les salariés en mobilité depuis plus de six mois bénéficieront d'un accompagnement spécifique afin de les aider dans leur recherche de poste. Les offres non pourvues après six mois de publication font également l'objet d'un examen particulier.

La mobilité interne vise à mettre en adéquation les ressources humaines de l'entreprise et ses besoins, et à développer les talents et les compétences des salariés. Enjeu collectif et individuel, la mobilité interne concerne tous les acteurs de l'entreprise et nécessite la solidarité entre les diverses entités du groupe PSA.

➤ *Un entretien centré sur le développement personnel du collaborateur et la préparation de l'avenir*

Chaque année (juin-juillet), au sein de l'entreprise, managers et collaborateurs consacrent un temps spécifique centré sur les perspectives d'évolution professionnelle et le développement personnel, via l'entretien de développement professionnel.

Cet entretien issu de la loi du 5 mars 2014 et repris dans la loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, distinct de l'entretien individuel de performance, répond à plusieurs objectifs.

Ainsi, managers et collaborateurs échangent à cette occasion sur la vision des évolutions prévisibles du métier ou de l'activité en faisant le lien avec la qualification des métiers « sensibles », « à l'équilibre » et « en tension ».

Les collaborateurs dont les fonctions sont éligibles à « Global HR Careers » ou à d'autres dispositifs d'évaluation des compétences partagent leurs résultats avec leur manager.

L'identification des points forts et points de progrès tant techniques que comportementaux permettent de caractériser les priorités de développement relatives au poste tenu et/ou à la préparation de l'avenir.

Cet échange qui s'inscrit dans le cadre du projet professionnel du collaborateur et de ses aspirations d'évolutions professionnelles permet de déterminer les actions à mettre en œuvre dans le plan de développement personnel. Un bilan approfondi sur différents éléments du parcours du collaborateur est fait à l'occasion de cet entretien. Ce bilan approfondi a lieu tous les 6 ans.

Enfin, l'entretien professionnel permet d'aborder l'organisation et les conditions de travail et de formaliser les éventuels aménagements pour prendre en compte les contraintes liées notamment à la vie personnelle.

CV XC
AGN FD
0.6

➤ *Les plateformes territoriales de mobilité et de transition professionnelle pour renforcer la sécurisation des parcours professionnels*

Illustration de la démarche de responsabilité sociale et sociétale menée par l'entreprise, les plateformes territoriales de mobilité et de transition professionnelle organisent la sécurisation des parcours professionnels à l'échelle territoriale.

Créées avec le soutien des pouvoirs publics dans les six régions françaises dans lesquelles l'entreprise est implantée (Grand Est, Bretagne, Bourgogne/Franche-Comté, Île-de-France, Hauts de France, Normandie), ces plateformes s'appuient sur des partenariats noués avec des entreprises recruteuses de toutes tailles, de la PME au groupe international.

En réunissant les différents acteurs locaux, elles permettent de créer avec les interlocuteurs privés et publics d'un territoire donné, une dynamique de partage d'informations sur :

- les secteurs d'activités en développement,
- les entreprises qui recrutent,
- les offres d'emplois,
- les besoins en formation.

Elles favorisent la mobilité inter-entreprises et inter-filières, et accompagnent le développement des entreprises locales.

Elles organisent la sécurisation des parcours professionnels des salariés, notamment grâce à la mise en place du Passeport de Transition Professionnelle (PTP), sous réserve de la mise en œuvre d'un dispositif homologué avec l'Administration.

Elles peuvent venir en complément des plateformes gouvernementales d'appui aux mutations économiques du territoire.

Dans les trois ans à venir, l'entreprise souhaite renforcer le rôle des plateformes territoriales de mobilité et de transition professionnelle pour en faire un dispositif majeur de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

Ce dispositif innovant a fait ses preuves sur la période précédente, et nous souhaitons le poursuivre sur les trois prochaines années en collaboration avec la centaine d'entreprises partenaires.

Article 2 : Favoriser l'emploi et l'insertion professionnelle des jeunes

En 2019, le groupe PSA a recruté en France 1414 salariés dont plus de la moitié sont des emplois de jeunes.

Dans le cadre des plateformes territoriales de mobilité et de transition professionnelle, le groupe PSA veille à intégrer systématiquement, dans le choix des sujets, les besoins des entreprises partenaires, afin que les jeunes concernés aient des possibilités plus larges d'obtenir un emploi durable à l'issue de leur formation.

Via les plateformes, l'entreprise mène également de nombreuses actions pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes pour lesquels il n'existerait pas de perspective d'embauche à l'issue de leur mission en mobilisant tous les partenaires du groupe PSA (entreprises partenaires de la plateforme, entreprises de travail temporaire, cabinets de reclassement...).

CV XC
ARW FD
0.6

➤ *Une politique adaptée qui prépare et préserve l'avenir*

L'entreprise mène une politique d'accès à l'emploi en faveur des jeunes, tant en termes de contrats d'apprentissage, que de contrats de professionnalisation, de CIFRE, de VIE ou de stages.

Cette politique répond à un double objectif. Pour les jeunes, elle permet d'acquérir une formation et des compétences solides, qui vont être un tremplin vers l'emploi grâce à ce parcours sécurisé. Pour l'Entreprise, elle prépare le renouvellement des générations en positionnant les jeunes prioritairement vers les nouveaux projets et les métiers « en tension », en construisant des viviers et en détectant les talents à embaucher en priorité.

Dans les années à venir, l'entreprise s'engage à maintenir un niveau élevé d'emplois jeunes par an et à privilégier leur insertion professionnelle à l'issue de leur mission :

- les CV des jeunes particulièrement talentueux seront intégrés à un vivier de candidats à solliciter en priorité lors de recrutements ultérieurs potentiels,
- en cas de recrutement en CDI de profils juniors, au moins 50% des recrutements devront être issus des emplois jeunes PSA,
- les jeunes n'ayant pu être recrutés par le groupe PSA seront mis en relation avec les entreprises partenaires, notamment via les plateformes territoriales de mobilité et de transition professionnelle.

Conformément à nos engagements passés, l'entreprise a veillé à maintenir un taux de recrutement élevé parmi les jeunes et notamment parmi les alternants. Ainsi, ces deux dernières années, les postes juniors ont été pourvus à plus de 50% par des salariés issus de la politique Emploi Jeunes de l'entreprise.

L'entreprise poursuit des recrutements ciblés sur les métiers « en tension », sur les embauches de salariés débutants ou « junior », 50% seront issus de la politique Emploi Jeunes de l'entreprise. Ces recrutements permettent :

- le retour « à l'équilibre » des métiers « en tension »,
- l'intégration et le développement des compétences stratégiques indispensables à l'atteinte des objectifs du groupe PSA en termes d'innovation et de nouvelles technologies,
- l'insertion professionnelle des emplois jeunes pour préparer le renouvellement des générations et maintenir le niveau d'excellence de nos compétences et de nos métiers.

Il est rappelé, par ailleurs, que tout besoin ouvert au recrutement extérieur fait l'objet d'une publication interne d'offre de postes, et que tout salarié possédant les prérequis de la fonction ouverte peut postuler en application du principe de priorité, accordé aux ressources humaines internes.

➤ *Des engagements en faveur de l'insertion des jeunes salariés*

Le parcours d'intégration d'un jeune salarié dans l'entreprise s'inscrit dans la démarche générale d'intégration des nouveaux embauchés, sans distinction de catégorie socio-professionnelle.

En outre, il est pris l'engagement de désigner un référent pour chaque salarié embauché en CDI de moins de 30 ans.

Le bilan du parcours d'intégration sera partagé entre le salarié, son manager et son référent, notamment à l'occasion du premier entretien individuel.

CV XC
ARN FD
0.6

➤ *La transmission des savoirs et des compétences*

La transmission des savoirs et des compétences concerne notamment les compétences « clés », identifiées comme telles par l'Entreprise. Les compétences clés seront définies dans le cadre des réunions de l'Observatoire des Métiers et des Compétences.

La transmission des savoirs est une priorité pour PSA Automobiles. Elle repose sur plusieurs dispositifs déjà opérationnels : la démarche filière et la labellisation de l'offre de formation des métiers, la démarche expertise, la valorisation des formateurs « internes » expérimentés.

Au-delà de la formation et de la mise en situation professionnelle, plusieurs actions d'accompagnement individuel et collectif contribuent à la transmission des savoirs entre les collaborateurs, tels que le tutorat/référent, le « mentoring » et les groupes d'échanges.

La mission d'un tuteur ou d'un référent est d'organiser une relation individualisée et formalisée tripartite entre le référent, le salarié et la hiérarchie de ce dernier dans une situation de travail organisée, afin de faciliter l'apprentissage progressif du savoir-faire métier.

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

➤ *L'égalité des chances, fondement de l'accès à l'emploi et de l'insertion*

Il est rappelé que l'entreprise assure l'animation et le suivi des engagements en matière d'égalité professionnelle, et de diversité au travers d'accords d'entreprise ou de plans d'action.

Elle continue à articuler sa politique de l'emploi autour des trois axes majeurs suivants :

- le développement de la diversité des recrutements,
- l'égalité des chances et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'accès à l'emploi,
- et la poursuite de la politique de féminisation.

Par ailleurs, l'entreprise poursuit ses actions en faveur de l'égalité des chances au travers de :

- la signature de la Charte Entreprises & Quartiers avec le Ministère de la Ville soutenant l'insertion professionnelle des publics fragiles ou éloignés de l'emploi issus des quartiers prioritaires,
- la participation à des forums destinés à des étudiants moins favorisés : conseils notamment dans la rédaction de leur CV ou le déroulement d'un entretien de recrutement et dans les orientations de carrière ou de formation,
- le soutien à des associations aidant des étudiants méritants et boursiers durant toute la durée de leurs études au travers du parrainage par des professionnels du groupe PSA.

Enfin, en interne, l'entreprise renforce également ses actions envers les tuteurs en développant un « e-learning » pour leur permettre de mieux appréhender l'accueil et le suivi d'un emploi jeune au sein de leur entité. Dans ce même esprit, une étude sur la reconnaissance du rôle des tuteurs est engagée.

CV
AGN
FD
0.6
XC

Article 3 : Favoriser l'amélioration des conditions de travail des salariés dits « âgés »

L'amélioration des conditions de travail s'inscrit dans la politique santé sécurité de l'entreprise.

L'amélioration des conditions de travail est un axe essentiel pour garantir le maintien dans l'emploi des salariés dits « âgés ». L'ensemble des mesures s'applique aux salariés dits « âgés ».

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

Les entretiens individuels mais aussi les démarches participatives seront l'occasion de recueillir les suggestions et les propositions d'améliorations relatives aux conditions de travail.

➤ *Poursuivre des démarches d'amélioration*

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

Par ailleurs, les parties signataires soulignent la nécessité d'engager, avec l'appui des ergonomes et médecins, des actions pour diminuer la « charge mentale et cognitive ».

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

Le bien-être au travail constitue un axe fort de la politique sociale de l'entreprise au même titre que la prévention des risques psychosociaux, la préservation de la santé physique et mentale des collaborateurs.

A ce titre, un accord majeur a été signé avec les partenaires sociaux plaçant l'expérience salarié au cœur de la transformation du groupe.

CV XC
ASIN FD
0.6

Titre 3 : Les outils d'adéquation : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences (DAEC)

La gestion de l'emploi et des compétences au sein de PSA Automobiles est prise en compte dans le cadre d'une Gestion Prévisionnelle et collective des Emplois et des Compétences. Ces outils de GPEC permettent une gestion des compétences au service des collaborateurs et de la performance de l'entreprise.

Les conclusions de l'ODM peuvent rendre nécessaire la mise en œuvre d'un DAEC spécifique, destiné à anticiper les situations impliquant des effectifs supérieurs aux besoins du métier ou à accompagner les transformations collectives. Ce dispositif vise à garantir la sécurisation des emplois et des compétences, notamment via des dispositifs de mobilités tant internes qu'externes coordonnés avec les plateformes territoriales de mobilité.

Chapitre 1 : La GPEC, les mesures participant à la sécurisation professionnelle dans le cadre de la gestion individuelle de l'emploi

Dans le cadre des évolutions à venir de l'entreprise liées notamment à l'impact du numérique, à la digitalisation et plus globalement à l'évolution des technologies, PSA Automobiles confirme le besoin de disposer d'un certain nombre de mesures permettant d'une part d'accompagner en toute sécurité la reconversion de certains de ses salariés tant en interne qu'en externe, et d'autre part de faciliter la transition des salariés âgés vers leur départ en retraite.

Article 1 : La mobilité volontaire sécurisée

Les mesures d'accompagnement des périodes de mobilité volontaire sécurisée sans rupture du contrat de travail liant le salarié à PSA Automobiles s'adressent à des salariés qui souhaitent, à leur initiative, acquérir de nouvelles compétences chez d'autres employeurs.

➤ Les salariés éligibles

Sur la base des conclusions de l'ODM, les salariés appartenant à un métier « sensible » ou « en équilibre » pourront s'orienter vers une mesure de mobilité externe sécurisée sur la base d'un principe de double volontariat.

L'adhésion du salarié à la mesure choisie donnera lieu à l'établissement d'un avenant de suspension du contrat de travail.

Le remplacement des salariés positionnés sur un métier « sensible » ne sera pas assuré. Pour les salariés appartenant à un métier « en équilibre », l'opportunité d'un remplacement sera étudiée au cas par cas.

CV
ASIN
FD
0.6
XC

➤ *Les modalités de mise en œuvre de la période de mobilité sécurisée*

La période de mobilité sécurisée permet à un salarié qui le souhaite d'aller travailler chez un autre employeur sans qu'il soit tenu de rompre son contrat de travail le liant à PSA Automobiles. Pendant cette période, le contrat de travail PSA Automobiles est suspendu.

➤ *La durée de la période de mobilité sécurisée*

La période de mobilité sécurisée est d'une durée de vingt-quatre mois maximum. Elle se traduit par un avenant de suspension du contrat de travail PSA Automobiles.

Le salarié doit formuler la demande de période de mobilité sécurisée au moins un mois avant la date prévisionnelle de son départ. Il informera PSA Automobiles si l'entreprise dans laquelle il souhaite travailler est une entreprise concurrente.

Pendant la durée de la période de mobilité sécurisée, le salarié reste tenu à l'obligation légale de loyauté vis-à-vis de PSA Automobiles.

➤ *La possibilité d'un retour anticipé*

Un salarié qui justifie d'une demande de retour anticipé retrouvera, dans un délai de deux mois suivant la date de la demande de retour, son emploi antérieur ou un emploi similaire de même catégorie dans son établissement d'origine.

Une demande de retour anticipé pourrait être justifiée notamment en cas de situation de surendettement, d'accident de la vie ou de l'évolution de la composition de la famille.

➤ *La fin de la période de mobilité sécurisée*

Le gestionnaire RH adresse un courrier au salarié deux mois avant la fin de la période de mobilité sécurisée, pour qu'il se positionne sur son intention de reprendre ou non son activité professionnelle au sein de PSA Automobiles.

Si le salarié souhaite reprendre son activité au sein de PSA Automobiles, il retrouvera son emploi ou un emploi similaire de même catégorie, assorti d'une même rémunération dans son établissement d'origine.

Si le salarié ne souhaite pas reprendre son activité professionnelle au sein de PSA Automobiles, il adresse à son gestionnaire RH une lettre faisant état de son choix de ne pas réintégrer l'entreprise. Ce choix implique la rupture de son contrat de travail s'analysant en une démission dont la prise d'effet interviendra à la date de fin de la période de mobilité volontaire sécurisée. A sa demande, le salarié pourra ne pas exécuter son préavis qui ne lui sera pas indemnisé.

CV XC
ASIN FD
0.6

➤ *Le statut du salarié pendant la période de suspension du contrat de travail*

Du fait de la suspension de son contrat de travail, la rémunération versée par PSA Automobiles est suspendue.

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

➤ *Les garanties collectives et individuelles*

Le salarié mis à disposition par PSA Automobiles reste salarié de l'entreprise. Il bénéficie de toutes les dispositions résultant des conventions et accords collectifs (de branche, d'entreprise), des usages, ainsi que des garanties individuelles dont il bénéficie habituellement au sein de PSA Automobiles.

Article 2 : La création/reprise d'entreprise

Le salarié qui souhaite créer ou reprendre une entreprise peut adhérer au DAEC si les conditions sont réunies. A défaut, il bénéficie des dispositions légales.

Article 3 : Le prêt de main d'œuvre

Les parties reconnaissent l'intérêt du dispositif de prêt de main d'œuvre comme un outil de flexibilité permettant d'éviter les licenciements économiques et de limiter le recours à l'activité partielle, tout en conservant les compétences des salariés.

➤ *La situation des parties*

Il est précisé que le salarié mis à disposition est placé sous l'autorité de l'entreprise utilisatrice.

Pendant la période de prêt, le contrat de travail qui lie le salarié à PSA Automobiles n'est ni rompu, ni suspendu. Le pouvoir de direction est exercé par l'entreprise utilisatrice et le pouvoir disciplinaire par PSA Automobiles. Le salarié est tenu de respecter le règlement intérieur de l'entreprise utilisatrice.

➤ *La période probatoire*

Afin de permettre aux salariés mis à disposition d'apprécier sereinement les conditions du prêt, il est convenu qu'une période probatoire sera mise en place pour les prêts de main d'œuvre effectués par PSA Automobiles dès lors qu'un élément essentiel du contrat de travail est modifié.

Les conditions dans lesquelles s'exécutera la période probatoire d'une durée minimale d'un mois seront définies dans le cadre de l'avenant au contrat de travail conclu entre le salarié et l'entreprise.

CV
ASW
FD
O.C
XC

La cessation du prêt de main d'œuvre, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, avant la fin de la période probatoire, ne peut, sauf faute grave, constituer un motif de sanction ou de licenciement. Cette cessation a seulement pour effet de replacer le salarié dans son poste de travail de l'entreprise prêteuse.

➤ *Les garanties collectives et individuelles*

Le salarié mis à disposition par PSA Automobiles reste salarié de l'entreprise.

Il bénéficie de toutes les dispositions résultant des conventions et accords collectifs (de branche, d'entreprise), des usages, ainsi que des garanties individuelles dont il bénéficie habituellement au sein de PSA Automobiles.

Des entretiens de début et de fin de mission permettront de prendre en compte les missions réalisées durant la période de prêt pour l'évolution de la carrière du salarié et de faire état notamment des nouvelles compétences acquises le cas échéant.

Lors de la campagne d'évaluation de l'année, les managers des sites d'origine et d'affectation temporaire se concerteront afin d'évaluer conjointement les compétences et les objectifs du collaborateur en prêt.

Il sera apporté une attention particulière à ces salariés lors des campagnes d'évaluation et salariale afin qu'ils ne soient pas pénalisés dans l'évolution de leur carrière.

Chapitre 2 : Le DAEC, les mesures participant à la sécurisation de l'emploi dans le cadre des conclusions de l'ODM

Le Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences repose sur les principes du présent chapitre, ses modalités pratiques sont négociées par accord.

Il est actuellement mis en œuvre par l'accord collectif du 12 mars 2020 portant sur la mise en œuvre des ruptures conventionnelles collectives basées sur le DAEC et le maintien dans l'emploi des salariés âgés qui prendra fin le 31 mars 2021. Les mesures d'adéquation des emplois et des compétences pourront continuer à s'appliquer sous réserve de l'adoption d'un nouvel accord collectif validé par la DIRECCTE.

Article 1 : Le processus d'engagement du DAEC

La mise en œuvre du DAEC s'appuie sur les résultats issus du dernier ODM.

Concernant les départs externes, ils seront réalisés sous réserve de volontariat du salarié dans le cadre de convention de rupture de leur contrat de travail d'un commun accord.

➤ *Les salariés éligibles*

Pour être éligible aux mesures externes, le salarié doit notamment remplir les conditions suivantes :

- Etre salarié en contrat à durée indéterminée,

CV XC
ASW FD
O.C

- Avoir une ancienneté au sein du groupe PSA au moins égale à 2 ans,
- Etre dans l'incapacité de liquider sa retraite de base de la sécurité sociale à taux plein dans les 12 mois suivant la sortie des effectifs,
- Appartenir à une catégorie professionnelle suivie dans le cadre de l'observatoire des métiers et répondre aux principes d'éligibilité définis par l'accord collectif sur la mise en œuvre des ruptures conventionnelles collectives basées sur le dispositif d'Adéquation de Emplois et des Compétences.

➤ *Les structures d'animation du DAEC*

L'accompagnement du DAEC sera réalisé par une animation organisée par les Espaces de Mobilités et Développement Professionnel (EMDP), implantés sur chaque site de PSA Automobiles. Les EMDP assurent un rôle d'information et de conseil auprès des salariés et des managers.

Une structure centrale, au sein de la direction des ressources humaines, est chargée d'une animation coordonnée des EMDP des sites. Cette structure garantit la cohérence de l'application des mesures du DAEC et apporte un soutien méthodologique aux EMDP. Elle fournit également les outils de pilotage qui serviront notamment aux réunions de la commission centrale de suivi et aux réunions des commissions locales de suivi et permet de coordonner les différents événements (« job datings », présentation d'entreprise, atelier CV...) et de mutualiser les bonnes pratiques.

En outre, afin d'assurer la mise en œuvre du DAEC, des EMDP sont pérennisés sur chaque site concerné. Composés de spécialistes des métiers RH et de salariés ayant exercé un rôle d'encadrement, les EMDP sont aidés par des cabinets de reclassement spécialisés dans l'accompagnement des salariés.

Les EMDP sont composés d'un responsable rendant compte directement au Responsable Relations Sociales et Humaines de l'Etablissement de l'avancement du dispositif et, le cas échéant, des éventuelles difficultés rencontrées. Il assurera le suivi des dossiers depuis leur phase de constitution jusqu'à leur présentation au responsable relations sociales de l'établissement.

Le responsable de l'EMDP sera assisté dans l'ensemble de ses missions par des conseillers dédiés aux missions décrites ci-dessous. Ces conseillers seront, pour la plupart, des gestionnaires RH.

Les informations d'ordre privé que les conseillers de EMDP auront à connaître sont confidentielles.

➤ *Le suivi du DAEC*

Le CSEC sera informé tous les semestres lors de la réunion ordinaire du déroulement du DAEC. Les comités sociaux et économiques des sites recevront une information lors de la réunion mensuelle.

Le suivi portera sur l'ensemble du dispositif.

Un bilan de l'activité des EMDP et des cabinets de reclassement est également présenté (recherche d'emplois externes, nombre de forums, ateliers CV, reconstitutions de carrière).

Au-delà du suivi réalisé avec le CSEC et les CSE des sites concernés, une commission de suivi est constituée. Elle est chargée de veiller à la bonne application des mesures durant toute leur durée d'application.

CV
ARW
FD
0.6
XC

Au niveau central, cette commission est pilotée par la direction des ressources humaines.

Au niveau des établissements, elle est organisée et animée par les responsables des relations sociales.

Article 2 : Le congé de maintien dans l'emploi des salariés dits âgés

➤ *Les principes*

Le congé de maintien dans l'emploi se traduit par une dispense totale d'activité professionnelle, dès le premier jour d'entrée dans la mesure, quelle que soit l'activité principale de l'établissement (industrielle, tertiaire ou R&D).

Ce congé est d'une durée minimale d'un mois. Il ne peut excéder trente-six mois avant la date de liquidation d'une pension de retraite à taux plein, pour les salariés de statut ouvrier, employé ou TAM.

Le congé de maintien dans l'emploi des salariés « âgés » de statut cadre est fixé au maximum à vingt-quatre mois.

Pendant la dispense d'activité, le salarié perçoit une rémunération égale à 70% de la rémunération moyenne brute perçue au cours des douze mois précédant l'entrée dans la mesure souscrite. Il a la possibilité de compléter cette garantie de ressources par la monétisation des droits issus de ses compteurs individuels, sans excéder 100% de la garantie et sous la forme d'un lissage, sur tout ou partie du congé. La décision du salarié doit être prise avant le départ en congé.

Les évolutions des compétences pouvant impacter les salariés de certains établissements plus que d'autres, ces mesures pourront être ajustées localement lorsqu'une adaptation est nécessaire.

Le salarié doit apporter la preuve qu'il peut justifier de la liquidation d'une pension de retraite à taux plein à l'issue du congé.

La sortie de la mesure se fait dans le cadre d'un départ volontaire en retraite (versement de l'indemnité de départ volontaire en retraite). L'indemnité de départ volontaire en retraite versée sera calculée sur la base de la rémunération perçue au titre des douze derniers mois d'activité à temps plein.

Si de nouveaux textes relatifs au calendrier des retraites induisent un décalage entre la date prévisible de départ en retraite à taux plein et la durée d'adhésion maximale aux mesures précitées, les signataires conviennent de se rencontrer pour examiner d'éventuels ajustements.

➤ *L'accompagnement des congés de maintien dans l'emploi des salariés « âgés »*

L'attractivité de ces mesures permettant le maintien dans l'emploi des salariés « âgés » est renforcée par des dispositifs d'accompagnement financiers.

Afin d'assurer aux salariés un minimum de ressources, PSA Automobiles garantit un plancher de rémunération fixé à 1800 € bruts en moyenne sur douze mois, pour un salaire brut de référence temps plein établi sur 12 mois avant le départ en congé.

CV
ARON
FD
0.6
XC

Pour un salarié travaillant à temps partiel avant l'entrée dans la mesure, une valeur « plancher » forfaitaire et proratisée est appliquée. Elle est fixée à 1450 € brut par mois.

En sortie de dispositif, les salariés feront liquider une pension de retraite à taux plein. Ils bénéficieront du versement de l'indemnité de départ volontaire en retraite, majorée de 20 %. Cette majoration est indépendante de la durée du congé de maintien dans l'emploi et elle sera versée dès le mois d'entrée dans un congé de maintien dans l'emploi.

Le montant total de l'indemnité de départ volontaire en retraite à taux plein, en incluant la majoration, ne pourra pas être inférieur à un mois du salaire de référence brut.

PSA Automobiles prendra en charge l'écart de cotisations salariales et patronales entre un salaire reconstitué à temps plein (salaire de gestion) et le salaire effectivement perçu. Sont concernés :

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

Afin de permettre aux salariés de profiter plus tôt de leur avantage vieillesse, les droits RTT issus des compteurs individuels pourront être monétisés, y compris dans le cadre d'un départ direct à la retraite.

Tout salarié aura la possibilité de racheter les trimestres manquants nécessaires à la liquidation d'une pension de retraite à taux plein, dans la limite de douze trimestres.

Une avance correspondant à 75% au maximum de la valorisation des droits individuels pourra être accordée à la demande expresse du salarié, qui communiquera à cette occasion le devis fixant le montant estimé du rachat. Ce devis est établi par la CNAV.

➤ *Temps partiel de fin de carrière*

Les salariés qui bénéficient du dispositif de maintien dans l'emploi peuvent choisir au moment de l'entrée dans la mesure d'opter une période transitoire de travail à temps partiel à 80%. Cette période, d'une durée de 3 mois au maximum, s'impute sur la durée du congé senior prévue par l'avenant au contrat.

La rémunération sera calculée au prorata du temps de travail.

L'entreprise prendra à sa charge le maintien des cotisations d'assurance vieillesse, des régimes ARRCO et AGIRC et du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies (retraite supplémentaire PSA) sur la partie du salaire reconstituée à temps plein. La prise en charge concernera la part des cotisations employeur et salarié.

A l'issue de cette période, l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite versée sera calculée sur la base de la rémunération perçue au titre des 12 derniers mois d'activité à temps plein.

Les modalités du temps partiel seront définies dans l'avenant au contrat de travail.

CV XC
ARON FD
0.6

Article 3 : Le congé de longue durée

➤ *Les principes*

L'entreprise entend favoriser, par un dispositif d'aides, les congés de longue durée. Ces congés constituent un levier d'ajustement des emplois et des compétences, ainsi qu'une alternative à l'activité partielle, pendant une période de transformations industrielles et de redressement de l'entreprise. Ils permettent également de sécuriser les salariés dans leur emploi.

Pendant toute la durée du congé établie sur une base forfaitaire de vingt-quatre mois, le contrat de travail du salarié est suspendu. Ce dernier reste inscrit aux effectifs de PSA Automobiles.

Les évolutions des compétences pouvant impacter les salariés de certains établissements plus que d'autres, ces mesures pourront être ajustées localement lorsqu'une adaptation est nécessaire.

Le cas échéant, le salarié informe son gestionnaire de carrière de l'exercice d'une activité professionnelle externe.

Pendant la période de congé, le salarié doit respecter son obligation de loyauté à l'égard de l'Entreprise.

A l'issue du congé, le salarié réintègrera son emploi ou un emploi équivalent au sein de PSA et dans son établissement d'origine.

Le congé de longue durée pourra être rompu de manière anticipée, c'est-à-dire avant l'échéance des vingt-quatre mois, dans la seule hypothèse de l'adhésion du salarié à une mesure de mobilité externe sécurisée, voire à un congé senior, sous réserve de l'ouverture d'un dispositif homologué.

Le congé de longue durée est formalisé par voie d'avenant au contrat de travail.

➤ *Les mesures d'accompagnement*

Le salarié bénéficie d'un maintien de son ancienneté et des avantages liés pendant toute la période du congé de longue durée. Il n'acquerra pas de congés payés légaux, ni de congés d'ancienneté.

Il continue également à bénéficier des garanties collectives de l'entreprise, soit la complémentaire santé (cotisations prélevées sur la base d'un salaire fictivement reconstitué à 100%) et la prévoyance.

Le congé de longue durée est partiellement indemnisé à hauteur de 600 € bruts par mois et donne lieu à l'établissement d'un bulletin de paie. Si pendant la période du congé, le salarié travaille pour le compte d'un autre employeur, le versement de la rémunération n'est pas suspendu. Une prime d'incitation correspondant à trois mois du salaire brut de référence sera également versée au salarié. Cette prime sera soumise aux cotisations légales en vigueur ainsi qu'à l'impôt sur le revenu. Le versement s'effectuera au moment du départ effectif en congé.

Le salarié cotise aux régimes de retraite générale et complémentaire sur la base de la rémunération versée. Cette rémunération permet de valider des trimestres d'assurance au régime général, par application de l'article R. 351-9 du Code de la sécurité sociale.

En cas d'adhésion à une mesure externe sécurisée, au cours du congé de longue durée, le montant de ladite prime sera déduit des indemnités de rupture. En revanche, le salarié bénéficiera des autres aides financières attachées à la mesure choisie.

CV
AGN
FD
0.6
XC

Un salarié qui bénéficie d'un congé de longue maladie n'aura pas accès à cette mesure. Il en va de même pour le salarié en congé sabbatique, y compris au terme dudit congé.

Article 4 : Les mesures de mobilité externe sécurisée

Des mesures de mobilité externes sécurisée pourront être envisagées dans le cadre d'un accord de la rupture conventionnelle collective dans les conditions prévues par les articles L.1237-19 et suivants du Code du travail.

Chapitre 3 : Parcours d'adéquation rapide des emplois et des compétences

Lorsque les outils d'adéquation que constituent la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et le Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences décrit dans les chapitres précédents, ou tout autre mesure qui lui serait substitué, n'ont pas permis de répondre à une situation d'inadéquation des effectifs aux besoins de l'entreprise, une négociation pourra être engagée au niveau de l'établissement concerné afin de mettre en œuvre un parcours d'adéquation rapide des emplois et des compétences.

Les mesures de mobilité géographique et/ou professionnelle envisagées au présent chapitre sont des outils nécessaires à la préservation de l'emploi des salariés et au redéploiement des ressources et compétences au sein d'établissements d'une même zone géographique (cf : titre 1 – chapitre 4).

Article 1 : Conditions de recours au Parcours d'Adéquation Rapide des Emplois et des Compétences

Le PAREC est un outil de réponse à un déséquilibre des ressources entre plusieurs établissements d'une même zone géographique ou entre plusieurs secteurs intra établissement.

Le PAREC peut être mis en œuvre lorsque les conditions suivantes sont réunies :

- les possibilités d'adéquation offertes par la GPEC dont les prêts entre site, et/ou les adaptations organisationnelles , mises en œuvre n'ont pas permis de répondre à une situation de déséquilibre des effectifs ;
- un ou plusieurs secteurs, services ou unités de responsabilité dans un établissement est en écart d'adéquation supérieur à 10 personnes ;
- des besoins en emplois et compétences ont été identifiés au sein d'un établissement situé dans la même zone géographique.

Dans un souci de maintien de l'employabilité des collaborateurs et de sécurisation des parcours professionnels, le PAREC prévoit la mise en place d'un accompagnement permettant à chacun de s'inscrire dans une solution de mobilité interne basée sur le volontariat.

Les parties conviennent de la possibilité d'examiner un dispositif d'accompagnement adapté aux circonstances, au niveau de l'établissement.

CV
ARON
FD
0.6
XC

Article 2 : Méthode de mise en œuvre d'un projet collectif

La mise en œuvre du PAREC sera conditionnée à la signature d'un accord local et à l'avis consultatif du CSE selon le schéma d'information/consultation suivant.

➤ *Information du CSE*

Le Comité Social et Economique (CSE) compétent sera informé sur tout projet collectif de nature à entraîner l'application du présent chapitre.

Il sera, en outre, précisé :

- les motifs de déclenchement du projet, la nature des activités concernées,
- les effectifs et CSP concernés,
- l'état des besoins dans la zone géographique,
- les raisons pour lesquelles la Direction envisage la mise en œuvre du PAREC,
- le calendrier du projet.

➤ *Négociation locale*

Le cas échéant, une négociation pourra être ouverte, les parties conviennent d'examiner toutes autres solutions permettant de ne pas mettre en œuvre le PAREC, les discussions porteront sur les points suivants :

- le principe du recours au PAREC,
- les conditions et la durée de la période de volontariat préalable dont la durée sera adaptée au contexte et à l'importance des effectifs concernés. La durée de la période de volontariat ne saurait être inférieure à deux mois.
- le dispositif d'accompagnement des salariés (formations, accompagnement spécifique, aides à la mobilité...),
- les garanties apportées aux salariés concernés par le PAREC. Il sera apporté une attention particulière au reclassement des salariés à capacité restreinte et des salariés de plus de 50 ans, pour lesquels il sera recherché la meilleure adéquation au poste,
- le suivi de l'application de l'accord local par une commission, composée des signataires de l'accord local et des OS signataires de l'accord central GEPP.

➤ *Consultation du CSE*

L'ensemble des éléments relatifs au projet y compris ceux issus de la négociation seront soumis à l'avis consultatif du CSE concerné.

Article 3 : Mise en œuvre de la phase de volontariat

La mise en œuvre du PAREC suppose au préalable l'ouverture d'une phase de volontariat destinée à identifier et mettre en œuvre les solutions de mobilité permettant de garantir l'adéquation besoins / ressources et de sécuriser les parcours professionnels des salariés concernés.

CV
ARW
FD
0.6
XC

Les parties conviennent que cette phase de volontariat est ouverte à l'ensemble des collaborateurs relevant de la même CSP de l'Unité de Responsabilité ou entités concernées, à l'exception des métiers en tension. L'ouverture du volontariat à une population plus large que celle concernée directement par la situation de sur effectif permettra d'augmenter le potentiel de solutions de reclassement, pour permettre l'adéquation entre besoins/ressources.

Cette phase de volontariat comporte une information sur les postes disponibles et les compétences requises.

Afin de permettre d'identifier un maximum de solutions de reclassement, il est convenu de faciliter la mobilité géographique des salariés concernés par le projet en leur permettant de se positionner également sur des postes disponibles hors de leur zone géographique.

Les salariés volontaires pour une mobilité dans le cadre du PAREC bénéficieront des garanties suivantes :

- une priorité de mutation, à compétences égales avec un candidat non concerné par le PAREC,
- un suivi de carrière renforcé permettant d'exercer une priorité de retour sur un poste équivalent au sein de l'établissement d'accueil ou de celui d'origine .

Les salariés concernés par le projet, hors ceux positionnés sur des métiers en tension, verront la qualification de leur métier au sens de l'ODM modifiée afin de bénéficier des mesures DAEC ou de toute autre mesure équivalente en vigueur au moment de l'ouverture de la phase de volontariat. Afin de faciliter la mobilité à l'intérieur de l'établissement, le principe de substitution pourra être appliqué dans la mesure où il permet le reclassement d'un salarié concerné par le projet.

La durée de la période de volontariat fixée par l'accord local, ne saurait être inférieure à deux mois.

A l'issue de la période de volontariat une réunion d'information du CSE sera convoquée afin de faire un bilan de la première phase.

Il sera procédé ensuite à l'information individuelle des salariés concernés par la mise en œuvre du parcours d'adéquation rapide des emplois et des compétences.

Article 4 : L'information des salariés concernés par la mise en œuvre du Parcours d'Adéquation Rapide des Emplois et des Compétences

A compter de la mise en œuvre du PAREC, le salarié sera informé des dispositions de l'article L 2254-2 du code du travail.

Il disposera d'un délai de deux mois pour faire connaître à l'employeur son refus de l'application du présent chapitre à son contrat de travail.

Pendant cette période, la direction et le salarié pourront mettre en œuvre une autre solution de mobilité ou adhérer à des mesures d'accompagnement en vigueur dans l'entreprise au moment du départ.

A l'issue du délai de deux mois et à défaut de réception d'un courrier de refus dans ce délai par tout moyen conférant date certaine, le salarié est réputé avoir accepté l'application du présent accord à son contrat de travail et la mobilité à l'intérieur de la zone géographique sera mise en œuvre.

CV XC
ARW FD
0.6

Dans le cas contraire, au terme de la période de volontariat et du processus d'information du salarié, il pourra être fait application de l'article L. 2254-2 du Code du travail.

Article 5 : Les garanties accordées aux salariés visés par le PAREC

Les salariés concernés par le PAREC bénéficieront pendant le délai de réflexion prévu à l'article 4 des garanties suivantes :

- une priorité de mutation, à compétences égales avec un candidat non concerné par le PAREC,
- une possibilité d'adhérer au DAEC ou à toute autre mesure équivalente qui serait en vigueur dans l'entreprise au moment de la mise en œuvre du PAREC,
- une attention particulière sera portée à ces salariés lors des évaluations annuelles et des campagnes salariales afin qu'ils ne soient pas pénalisés dans l'évolution de leur carrière, ainsi qu'à ceux ayant déjà fait l'objet de mobilité dans le cadre d'un PAREC par le passé.

Titre 4 : Dispositions finales

Article 1 – Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2021.

Cet accord est conclu pour une durée déterminée et prendra fin de plein droit le 31 décembre 2023.

Par ailleurs, les dispositions spécifiques de l'article 1 de l'accord du 5 octobre 2017 relatif au déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales sont reconduites pour cette même durée.

Article 2 – Champ d'application de l'accord

Le présent accord et ses annexes s'appliquent à l'ensemble des établissements de la société PSA AUTOMOBILES S.A., ainsi que tout nouvel établissement qui pourrait être créé en France.

Il concerne tous les salariés de l'entreprise, quel que soit leur statut, en contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée.

Il ne concerne pas les filiales françaises ou étrangères, ni les salariés qui y sont rattachés.

Article 3 – Dénonciation et révision de l'accord

Le présent accord ne pourra être dénoncé que par l'ensemble des parties signataires et dans les mêmes formes que sa conclusion. La dénonciation sera alors notifiée, par l'une ou l'autre des parties, à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi.

CV XC
ARON FD
0.6

Le présent accord pourra être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par avenant, dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

Article 4 – Suivi de l'accord

Au terme de la période d'application du présent accord les parties signataires établiront un bilan général des actions mises en œuvre et se retrouveront afin de convenir d'une nouvelle négociation.

Article 5 – Règlement des litiges

Les contestations ou interprétations pouvant naître de l'application du présent accord et, d'une manière générale, de tous les problèmes relatifs aux accords d'entreprises sus visés, seront réglées selon les procédures ci-après définies.

Afin d'éviter de recourir aux tribunaux, les parties conviennent de mettre en œuvre une procédure de recours amiable. A défaut de conciliation, les parties auront la possibilité de saisir la juridiction compétente dans le ressort du siège social de PSA AUTOMOBILES S.A.

Article 6 – Notification, publication et dépôt de l'accord

En vertu des dispositions légales et réglementaires applicables, le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Consommation, de la Concurrence, du Travail et de l'Emploi compétente.

Un exemplaire de l'accord sera par ailleurs déposé au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes du lieu de conclusion.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives dans l'entreprise.

CV XC
ARW FD
0.6