

ACCORD

PSA AUTOMOBILES SA

PORTANT SUR LA MISE EN ŒUVRE

DU DISPOSITIF D'ACTIVITE PARTIELLE

DE LONGUE DUREE

CV XC
RSEN FD
0.6

**ACCORD PSA AUTOMOBILES SA PORTANT SUR LA MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF
D'ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE**

Entre la Société PSA AUTOMOBILES SA, société par actions simplifiée, dont le siège social est 2 - 10 Boulevard de l'Europe, 78300 POISSY, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Versailles sous le numéro 542 065 479, représentée par Monsieur Xavier CHEREAU, dûment mandaté

d'une part,

et les Organisations Syndicales signataires, dûment mandatées

d'autre part.

Ci-après également dénommées ensemble « les Parties », il a été exposé et convenu ce qui suit :

CV XC
ASW FD
AL

Sommaire

Sommaire	3
Préambule	4
Chapitre 1 – Diagnostic sur la situation économique	4
Chapitre 2 – Champ d’application.....	7
Article 1 – Durée de l’accord	7
Article 2 – Début et durée d’application du dispositif d’activité partielle longue durée	7
Article 3 – Activités et salariés concernés.....	8
Chapitre 3 – Les modalités de mise en œuvre du dispositif d’activité partielle longue durée.....	8
Article 1 – Réduction maximale de l’activité et de l’horaire de travail.....	8
Article 2 – Indemnité versée aux salariés concernés	8
Chapitre 4 – Engagements de l’entreprise	9
Article 1 – Engagements en matière d’emploi	9
Article 2 – Engagements en matière de formation professionnelle	9
Article 2.1 – Salariés concernés par les actions de formation	10
Article 2.2 – Objectifs et priorités en terme de formation	10
Article 2.3 – Modalités d’organisation de la formation professionnelle	11
Article 2.4 – Modalités de financement des formations	12
Chapitre 5 – Modalités d’information des organisations syndicales signataires et des instances représentatives du personnel.....	12
Article 1 – Information des organisations syndicales signataires.....	12
Article 2 – Déclenchement du dispositif d’activité partielle longue durée au sein de chaque établissement.....	12
Article 3 – Information sur le suivi de la mise en œuvre du dispositif d’APLD au sein des CSE d’établissement.....	13
Article 4 – Suivi de l’accord.....	13
Article 5 – Suivi par l’autorité administrative	13
Chapitre 6 – Dispositions finales.....	14
Article 1 – Dénonciation ou révision.....	14
Article 2 – Règlement des litiges	14
Article 3 – Dépôt	14

CV XC
ARON FD
o.c

Préambule

Dans un contexte économique marqué par les transformations majeures auxquelles doit faire face l'industrie automobile pour répondre aux enjeux de la transition énergétique, le recours à l'activité partielle est nécessaire pour limiter les conséquences négatives liées aux périodes de chômage du fait de la baisse d'activité liée à la crise Covid ainsi qu'aux difficultés rencontrées pour l'approvisionnement en composants, notamment en semi-conducteurs. Compte tenu de la dégradation des conditions d'indemnisation de l'activité partielle tant pour les salariés placés en activité partielle que pour l'employeur, les partenaires sociaux ont décidé de se réunir afin de recourir à un accord sur l'activité partielle longue durée.

Les partenaires sociaux ont souhaité mettre en place un système protecteur de la rémunération des salariés, en cohérence avec les dispositions conventionnelles issues des accords antérieurs.

A l'issue des réunions qui se sont tenues les 17 juin et 21 juillet 2021, les parties sont ainsi convenues de ce qui suit:

Chapitre 1 – Diagnostic sur la situation économique

Depuis la fin de l'année 2019, le monde traverse une crise sanitaire violente et brutale dont les conséquences économiques et sociales de grande envergure ont affecté le secteur de l'industrie automobile, auquel appartient la société PSA Automobiles SA.

Sur l'année 2020 en France, les ventes de voitures neuves se sont établies à 1 650 118 unités, en chute de 25,5% régressant à leur niveau de 1975, selon le comité des constructeurs automobiles français.

❖ Baisse du marché

Ainsi, si l'on examine tout d'abord la situation du marché automobile :

- dans le monde, l'institut IHS explique que les volumes de vente, véhicules particuliers et véhicules utilitaires, sont passées de 89,7 millions d'unités en 2019 à 76,5 en 2020, soit un recul de 15% ;
- en Europe, marché dans lequel notre entreprise occupe une place importante, il est fait le constat d'un repli de l'ordre de 21%, les ventes étant passées en un an de 20,6 millions d'unités à 16,4 millions d'unités ;
- en France, enfin, sur les cinq premiers mois de l'année 2021, le marché français des voitures particulières est pour l'instant en baisse de 22,69% par rapport à 2019. De plus, le cabinet IHS prévoit une hausse du marché des véhicules d'occasion, qui pourrait se substituer partiellement aux ventes des véhicules neufs.

Autrement dit, le marché hexagonal est resté sous son niveau d'avant la crise de la Covid-19, dans un contexte de production pénalisé par la pénurie mondiale de composants électroniques.

CV XC
ASW 19
o.c

❖ Crise des semi-conducteurs

Le secteur automobile est affecté par les tensions observées sur les semi-conducteurs, mais aussi sur l'acier ou le polypropylène. En effet, toujours selon l'institut IHS, ces pénuries ont empêché la production mondiale de 1,3 million de voitures au premier trimestre 2021, et l'impact sera au moins le même au deuxième trimestre 2021.

La crise des composants s'inscrit dans la durée, les prévisions les plus optimistes tendent vers une résorption de la crise en fin d'année 2021, tandis que les plus pessimistes envisagent une fin de crise fin d'année 2022. Des impacts réguliers sur le niveau de production sont à prévoir sur l'ensemble des usines. Pour rappel, la fabrication de ces semi-conducteurs prend de 3 à 7 mois compte tenu de leur complexité technique et des multiples acteurs chargés de les produire sur plusieurs sites dans le monde.

Pour PSA Automobiles, cette crise des composants a empêché la production de 164 000 véhicules sur le premier trimestre 2021, sur l'ensemble des cinq usines terminales françaises.

❖ Evolution des comportements des consommateurs

Outre les conséquences de la crise sanitaire et économique, le secteur automobile connaît en parallèle de profonds bouleversements impulsés par des objectifs climatiques gouvernementaux, avec notamment la fin programmée des véhicules thermiques (diesel et essence).

Les évolutions de l'offre de véhicules imposées par les nouvelles réglementations confirmées par la Commission européenne le 14 juillet dernier prévoyant la suppression des véhicules automobiles à moteur thermique à l'horizon 2035 d'une part, et le changement des habitudes des consommateurs d'autre part, impactent la fabrication des véhicules, les volumes des ventes, se traduisant à terme par une baisse des ventes de véhicules thermiques au profit de véhicules électriques, nécessitant moins d'opérations de production et de main-d'œuvre.

Par ailleurs, de nombreuses villes limitent et interdisent l'utilisation de véhicules. En parallèle de cette limitation de la circulation des véhicules thermiques, l'offre de transports publics s'est considérablement développée, offrant une solution alternative à la voiture.

De plus, la crise de la Covid-19, a conduit au développement d'une nouvelle forme d'organisation du travail pour de nombreux travailleurs. Il s'agit du télétravail ou du travail à distance, rendant moins fréquente l'utilisation du véhicule au quotidien.

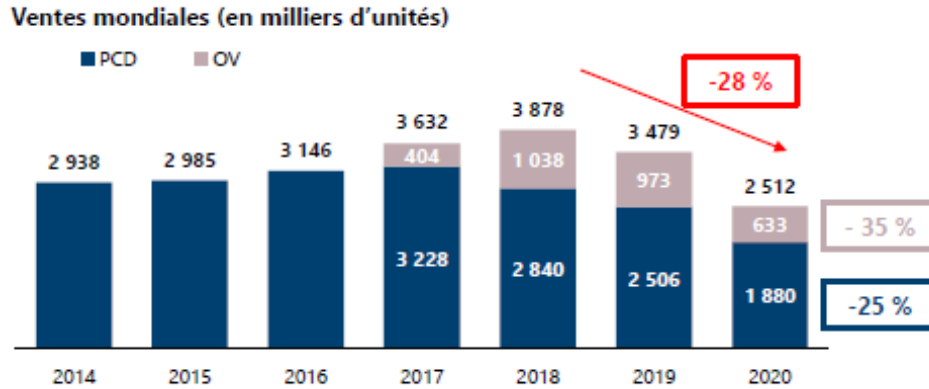
❖ Impact pour PSA Automobiles

Les effets directs et indirects de la crise sanitaire mondiale ont eu un impact sur la situation financière de l'entreprise.

Le chiffre d'affaires, sur le périmètre PSA Automobiles, au 31 décembre 2020 est de 50 milliards d'euros alors qu'il était de 65 milliards d'euros au 31 décembre 2019, soit une baisse du chiffre d'affaires de 15 milliards d'euros.

Par ailleurs, l'analyse des comptes au 31 décembre 2020 et les perspectives du groupe révèlent une diminution des ventes du Groupe PSA (-28%) entre l'année 2019 et 2020 (voir graphique ci-après).

CV XC
ASW FD
0.6



La part de marché de la Division Automobile de PSA sur le marché automobile européen est caractérisée par un recul d'un point entre l'année 2019 et l'année 2020 (voir graphique ci-dessous) :



De même, le nombre de véhicules produits par les Unités Terminales de la Société sur la totalité de l'année 2019 s'élevait à 1 211 473 unités. Sur la même période de l'année 2020, 562 086 véhicules avaient été produits, caractérisant ainsi une baisse de 53% en une seule année. Le niveau de production au premier semestre 2021 s'élevait à 329 578 unités produites, contre 672 521 au premier semestre 2019, soit une baisse de 51%.

Cette absence de reprise de l'activité de production dans les mêmes proportions qu'en 2019, s'explique par les impacts de la pénurie des composants électroniques et la baisse de la demande commerciale liée à la crise Covid-19.

Les volumes de véhicules produits sont répertoriés dans le tableau ci-dessous :

Evolution des volumes de production de véhicules France 2019 – 2020 – 2021

	Trimestre 1 - 2019	Trimestre 1 - 2020	Trimestre 1 - 2021
Nombre de véhicules produits	343 551	207 833	177 442

	Trimestre 2 - 2019	Trimestre 2 - 2020	Trimestre 2 - 2021
Nombre de véhicules produits	328 970	41 743	152 136

CV xC
ASW FD
o.c

	Trimestre 3 - 2019	Trimestre 3 - 2020	
Nombre de véhicules produits	273 671	135 732	

	Trimestre 4 - 2019	Trimestre 4 - 2020	
Nombre de véhicules produits	265 281	176 778	

TOTAL	1 211 473 <i>unités produites</i>	562 086 <i>Unités produites</i>	<i>A la moitié de l'année</i> 329 578 <i>Unités produites</i>
--------------	---	---	--

Pour 2021 et les années à venir, si une augmentation de la production est envisagée dans les prochains mois par rapport à l'année 2020, cette évolution ne permettra pas d'atteindre un niveau comparable à celui de l'année 2019 d'ici 2024. En effet, si les prévisions de production en France sont en progression sur la période 2020-2022 compte tenu de l'effondrement de la production en 2020, cette évolution ne permettra pas d'atteindre le niveau de production d'avant crise en 2019. Ces prévisions sont d'autant plus fragiles compte tenu des récentes annonces de la Commission européenne en date du 14 juillet dernier sur l'interdiction de vente de véhicules automobiles à moteur thermique à l'horizon 2035.

Face à ce diagnostic caractérisant une crise profonde et durable à laquelle est confrontée PSA Automobiles, il est nécessaire de recourir à l'activité partielle longue durée et ce, afin de préserver les emplois et les compétences dont l'entreprise a besoin.

Chapitre 2 – Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements de la société PSA Automobiles (annexe 1), ainsi qu'à tout nouvel établissement qui serait créé au sein de la société PSA Automobiles en France.

Article 1 – Durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} septembre 2021.

Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, qui s'achèvera au terme de la période de 3 ans à compter du jour de son entrée en vigueur.

Article 2 – Début et durée d'application du dispositif d'activité partielle longue durée

Le Dispositif d'Activité Partielle Longue Durée (APLD) s'appliquera dans tous les établissements de PSA Automobiles, de manière autonome et indépendante.

CV XC
RSCN fj
o.c

Compte tenu des perspectives économiques, la durée d'application du dispositif est fixée à 24 mois consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois, appréciée au niveau de chaque établissement. La période de recours au dispositif s'effectuera sur la période de référence comprise entre le 1^{er} septembre 2021 et le 31 août 2024.

Le déclenchement du dispositif de l'activité partielle longue durée est à l'initiative de chaque établissement dans les conditions prévues au chapitre 5.

Article 3 – Activités et salariés concernés

L'activité partielle longue durée concerne les activités de l'ensemble des établissements de PSA Automobiles.

Le dispositif concerne l'ensemble des salariés quel que soit leur statut (ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres) et la nature de leur contrat de travail (contrats à durée indéterminée, contrats à durée déterminée, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation...).

Chapitre 3 – Les modalités de mise en œuvre du dispositif d'activité partielle longue durée

Article 1 – Réduction maximale de l'activité et de l'horaire de travail

Sur la durée totale d'application du dispositif mentionné à l'article 3 du présent accord, les parties conviennent que la réduction de l'horaire de travail ne sera pas supérieure à 40% de la durée légale du travail.

Il est précisé que la réduction maximale définie ci-dessus s'apprécie individuellement, salarié par salarié et sur la durée d'application totale du dispositif d'APLD. Aussi, la réduction de la durée légale du travail peut conduire à la suspension totale de l'activité au cours de certaines périodes.

En ce qui concerne les salariés à temps partiel, la réduction de la durée légale du travail sera appréciée au regard de leur durée de travail contractuelle.

Article 2 – Indemnité versée aux salariés concernés

Les salariés placés en activité partielle longue durée, percevront l'indemnité horaire dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires (au jour de la signature du présent accord, 70% de la rémunération brute, dans la limite de 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance), à l'exception des ingénieurs et cadres, pour lesquels la rémunération sera maintenue à 100%, compte tenu de leur organisation spécifique de travail.

Les salariés qui souhaiteront participer à des actions de formation pendant les périodes d'activité partielle, bénéficieront d'un maintien de rémunération, dans les conditions définies à l'article 2.3 du Chapitre 4.

Pendant toute la durée de l'application de l'accord, le dispositif de modulation du temps de travail, ne sera pas suspendu et continuera de s'appliquer. Les salariés disposant d'un compteur de modulation, seront placés en activité partielle longue durée, une fois la borne basse de leur compteur de modulation dépassée.

Chapitre 4 – Engagements de l'entreprise

En contrepartie du déploiement de l'Activité Partielle Longue Durée au sein de l'entreprise en vertu du présent Accord, la Société prend des engagements en matière d'emploi et de formation.

Article 1 – Engagements en matière d'emploi

Au regard du diagnostic figurant au chapitre 1 du présent accord et en contrepartie du déploiement de l'APLD au sein de la Société, celle-ci s'engage vis-à-vis de l'administration à ne pas recourir à un plan de sauvegarde de l'emploi pour les postes ayant bénéficié de l'APLD, dans les conditions prévues ci-après et pendant la période visée à l'article 2 du chapitre 2 du présent accord.

Le maintien de l'emploi s'entend comme l'engagement de la société de ne pas procéder au licenciement pour l'un des motifs économiques visés à l'article L. 1233-3 du Code du travail.

Ces engagements courent à compter du début du recours au dispositif d'APLD et s'appliquent durant la durée d'application du présent accord.

L'entreprise est également consciente de la nécessité de préparer son avenir, en s'engageant à maintenir un effort soutenu en terme d'accueil d'apprentis et de recrutement de jeunes diplômés, conformément aux engagements pris dans l'article 2 du Chapitre 2, de l'Accord relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels du 23 novembre 2020.

En cas de dégradation de la situation, à partir des hypothèses d'activité partagées en début de négociation, les parties conviennent de se réunir afin d'échanger sur les mesures qu'il conviendra de prendre.

Sans méconnaître les obligations de maintien dans l'emploi susvisées, il est rappelé que le dispositif d'APLD est compatible avec un accord de rupture conventionnelle collective.

Article 2 – Engagements en matière de formation professionnelle

Dans le prolongement de l'accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels conclu le 23 novembre 2020, la formation est une priorité pour les signataires du présent accord.

En effet, elle constitue d'une part, un facteur déterminant de l'efficacité de l'entreprise et du développement professionnel des salariés et permet d'autre part, d'anticiper l'évolution des besoins en compétences des métiers.

CV XC
RBNJ FD
o.c

Article 2.1 – Salariés concernés par les actions de formation

Dans le cadre du dispositif d'activité partielle longue durée, le personnel visé à l'article 3 du chapitre 2 du présent accord, indépendamment de sa catégorie socio-professionnelle, pourra mettre à profit les périodes d'APLD, pour maintenir et développer ses compétences pendant toute la durée du dispositif.

Article 2.2 – Objectifs et priorités en terme de formation

L'entreprise pourra proposer aux salariés placés en activité partielle longue durée, des formations leur permettant de renforcer leurs compétences ou d'en acquérir de nouvelles, selon les axes de formation prioritaires définis par PSA Université.

PSA Université est structurée en académies : *Research & Development Academy*, *Industrial Academy*, *Sales & Marketing Academy*, *Corporate Academy* et *Leadership Academy*. Elles agissent pour mettre en œuvre les objectifs des filières et métiers en proposant une offre de formation adaptée et en organisant le déploiement de cette offre en fonction des priorités de chaque métier.

Les axes prioritaires de formation par académies sont partagés avec la commission de formation du CSEC avant d'être déployés à travers les plans de développement des compétences.

A titre d'information, les axes prioritaires définis par académies pour l'année 2021 sont notamment les suivants :

- *Corporate Academy*
 - soutenir les transformations, en s'appuyant sur les priorités transmises par les métiers, au service de la performance ;
 - aider les salariés à devenir acteurs de leur montée en compétences, en leur proposant des contenus courts, digitaux, en co-construction avec l'international.

- *Research & Development Academy*
 - accompagner la montée en compétences de la RD2 dans les domaines stratégiques et plus particulièrement sur les systèmes avancés d'aide à la conduite, les véhicules connectés et les chaînes de traction électrique ;
 - soutenir la reconversion de nos collaborateurs en nous appuyant sur les filières d'expertises et sur nos écoles métiers présentes au sein de la RD2.

- *Sales & Marketing Academy*
 - harmoniser tous les standards de vente pour toutes les marques de véhicules ;
 - développer des parcours de formation de plus en plus digitaux ;
 - favoriser la commercialisation des véhicules électriques / véhicules hybrides ;
 - accompagner la commercialisation des services connectés et renforcer les compétences sur les systèmes avancés d'aide à la conduite grâce à des modalités d'apprentissage favorisant l'ancrage mémoriel.

- *Industrial Academy*
 - disposer d'un système de montée en compétences pour développer les connaissances nécessaires à l'exercice de la mission de nos collaborateurs et pratiquer avec les niveaux d'exigence attendus dans les domaines de la sécurité, de la qualité, ainsi que dans le respect des standards de production, dans un objectif d'amélioration continue ;

CV XC
ARW FD
OL

- renforcer le niveau de compétence des managers dans les domaines techniques, de maîtrise du système d'excellence et de renforcement de leur leadership ;
 - exploiter les nouvelles perspectives apportées par le digital pour dégager de nouvelles perspectives de productivité, tant par l'implémentation de nouvelles technologies, qui permettent en particulier de s'affranchir des contraintes de distance et de temps, que par les nouvelles perspectives organisationnelles qu'elles sous-tendent.
- *Leadership Academy*
- accompagner la transformation digitale et les nouveaux modes de fonctionnement : le projet digital WOW pour les managers (Way Of Working) ;
 - accélérer la transformation de la culture managériale et de nos modes de management ;
 - prendre en compte de nouveaux enjeux, tels que le travail à distance, le management à distance, en adaptant l'offre e-learning et les programmes managériaux ;
 - renforcer les formations en anglais suite à la fusion avec FCA.

De plus, pendant toute la durée d'application du dispositif, les salariés concernés continueront de bénéficier des formations nécessaires au maintien de leurs compétences :

- maintien des habilitations ;
- formations à la sécurité ;
- formation réglementaires ;
- préparation à l'évolution de l'outil de production.

L'entreprise portera une attention particulière aux salariés occupant un emploi catégorisé comme sensible pour lequel les évolutions économiques, techniques et digitales vont entraîner une évolution importante des compétences ou une diminution des effectifs à court et moyen termes. Il s'agit, notamment, à travers le parcours Top compétences, d'accompagner les salariés dans des parcours de reconversion interne.

Article 2.3 – Modalités d'organisation de la formation professionnelle

Dans ce cadre, les actions de formation sur des périodes chômées s'effectueront sur la base du volontariat.

La hiérarchie et le service RH auront la possibilité de conseiller et d'orienter les salariés vers des formations ciblées en mobilisant notamment l'ensemble des dispositifs inscrits dans le plan de développement des compétences ou, si le salarié le souhaite, son compte personnel de formation avec son accord.

Le temps consacré à la formation professionnelle, organisée par l'entreprise et mise en œuvre par le service formation sur le temps d'activité partielle sera portée à 100% de la rémunération nette si les conditions cumulatives suivantes sont réunies :

- la formation s'inscrit dans le plan de développement des compétences ;
- la formation s'effectue, soit en présentiel ou à distance, avec des horaires de formation définis et sur convocation ;
- la formation visée s'effectue sur proposition, ou validation du manager ou d'un chef de projet formation.

Les formations dites de « libre-service » disponibles sur le portail E-learning ne sont pas éligibles.

CV XC
ASW fd
o.c

Article 2.4 – Modalités de financement des formations

A ces fins, il paraît important de pouvoir mobiliser les ressources disponibles de l'opérateur de compétences (OPCO) en lien avec l'Observatoire Prospectif des Métiers et Qualification de la Métallurgie et les subventions publiques dédiées à la formation, tels que le FNE formation et le FSE, pour le financement des coûts de formation éligibles et engagés par l'entreprise.

Article 3 - Accompagnement des salariés et prévention des risques psychosociaux

Afin d'accompagner au mieux les salariés et de maîtriser au mieux les risques psychosociaux induits par l'activité partielle, il est convenu que les salariés pourront bénéficier d'un dispositif d'assistance psychologique (service médical, service social) et d'un soutien de la ligne managériale. A ce titre, l'employeur veillera à ce que la charge de travail et, le cas échéant, les objectifs des salariés en convention de forfait jours soient adaptés du fait de la mise en œuvre de l'activité réduite.

Chapitre 5 – Modalités d'information des organisations syndicales signataires et des instances représentatives du personnel

Les instances représentatives du personnel des établissements et de l'entreprise sont associées à la mise en place et au suivi de l'activité partielle longue durée. Ainsi, les instances représentatives du personnel et les organisations syndicales signataires seront informées selon les modalités décrites dans le présent chapitre.

Article 1 – Information des organisations syndicales signataires

Le présent accord fera l'objet d'une demande de validation auprès des services compétents de la DREETS à l'issue de sa signature.

Les organisations syndicales signataires seront informées de la décision de la DREETS.

Article 2 – Déclenchement du dispositif d'activité partielle longue durée au sein de chaque établissement

Le déclenchement du dispositif de l'activité partielle longue durée est à l'initiative de chaque établissement. Les CSE d'établissement seront donc consultés sur la date initiale de la période de recours à l'activité partielle longue durée.

Cette date est nécessairement postérieure à l'entrée en vigueur du présent accord.

Chaque établissement déterminera ensuite, au sein de la période des 36 mois correspondant à la durée du présent accord, les périodes de recours à l'activité partielle longue durée qui ne pourront excéder 24 mois au total.

Article 3 – Information sur le suivi de la mise en œuvre du dispositif d’APLD au sein des CSE d’établissement

Les CSE d’établissement, au sein desquels le dispositif d’activité partielle longue durée a été déployé, seront informés tous les trois mois sur la mise en œuvre effective de ce dispositif.

Les éléments suivants seront présentés par catégorie socio-professionnelle (cadre/OE/TAM) :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre du dispositif ;
- le nombre mensuel d’heures chômées au titre du dispositif ;
- le suivi des engagements en matière d’emploi et de formation.

Article 4 – Suivi de l’accord

Les organisations syndicales signataires seront informées tous les trois mois de la mise en œuvre du dispositif d’activité partielle longue durée, à travers une commission de suivi, afin d’évoquer un bilan général des actions mises en œuvre.

La commission est composée du Délégué Syndical Central de chaque organisation syndicale signataire accompagné de deux membres de son organisation syndicale.

Les informations suivantes seront communiquées à la commission de suivi, pour chaque période de 3 mois :

- les établissements ayant effectué une demande de recours au dispositif d’APLD ;
- les dates applicables à ces demandes d’APLD ;
- le nombre de salariés par catégorie socio-professionnelle et d’heures en objet de la demande auprès de l’administration ;
- un état des lieux des salariés par catégorie socio-professionnelle placés en activité partielle et du nombre d’heures indemnisées si les demandes d’indemnisations ont été effectuées ;
- le nombre de salariés par catégorie socio-professionnelle ayant bénéficié d’une formation professionnelle pendant les jours d’indemnisation de l’APLD.

Article 5 – Suivi par l’autorité administrative

A l’échéance de chaque période d’autorisation d’APLD, un bilan sera transmis à la DREETS.

Le bilan portera sur :

- le nombre d’heures chômées ;
- le taux de réduction de l’activité des salariés ;
- le respect des engagements en matière d’emploi ;
- le respect des engagements en matière de formation professionnelle précisant le nombre et l’intitulé des formations réalisées ;
- l’information des organisations syndicales signataires, et des instances représentatives locales du personnel sur la mise en œuvre de l’activité réduite.

CV xC
ASW fd
o.c

Ce bilan sera accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'entreprise.

Chapitre 6 – Dispositions finales

Article 1 – Dénonciation ou révision

Le présent accord ne peut 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 de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités.

Le présent accord peut être révisé pendant sa période d'application par voie d'avenant dans les mêmes formes que sa conclusion au cas où sa mise en œuvre n'apparaîtrait plus conforme aux principes ayant servi de base à son élaboration.

Les parties s'entendent sur le fait que le présent accord est composé de titres différents et que chacun d'entre eux est divisible, elles pourront ainsi dénoncer ou réviser une partie de cet accord sans que cela ne le rende inapplicable ou invalide.

Article 2 – 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 l'entreprise

Article 3 – Dépôt

PSA Automobiles procèdera aux formalités de dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires. Le texte de l'accord sera déposé, en deux exemplaires dont une version sur support électronique, auprès de la DREETS et au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Poissy.

CV XC
ARW FD
o.c

**ACCORD PSA AUTOMOBILES SA PORTANT SUR LA MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF
D'ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE**

Pour la Direction de PSA AUTOMOBILES SA



Xavier CHEREAU

Directeur Ressources Humaines et Transformation

Pour les Organisations Syndicales

CFDT

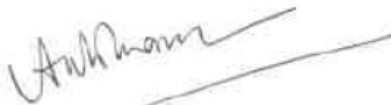


Madame Christine VIRASSAMY

CGT

Monsieur Jean-Pierre MERCIER

CFE-CGC



Monsieur Anh-Quan NGUYEN

FO



Monsieur Olivier LEFEBVRE

CFTC



Monsieur Franck DON

Fait à Poissy le 23 août 2021

ANNEXE 1 : LISTE DES ETABLISSEMENTS DE L'ENTREPRISE PSA AUTOMOBILES SA

Au jour de signature du présent accord, l'entreprise PSA Automobiles SA est constituée de 18 établissements distincts, dont la liste est reproduite ci-dessous :

- Etablissement de Sochaux, y compris Belchamp (Doubs 25)
- Etablissement de Mulhouse (Haut-Rhin 68)
- Etablissement de Poissy site industriel (Yvelines 78)
- Etablissement de Vélizy, y compris la Ferté-Vidame (Yvelines 78)
- Etablissement de Rennes (Ile-et-Vilaine 35)
- Etablissement de Trémery (Moselle 57)
- Etablissement de Poissy Centre d'Expertise des Métiers et des Territoires (CEMR Bat. A et B, voir liste ci-après) (Yvelines 78)
- Etablissement de Douvrin (Pas-de-Calais 62)
- Etablissement de Vesoul (Haute-Saône 70)
- Etablissement de Hordain (Nord 59)
- Etablissement de Valenciennes (Nord 59)
- Etablissement de Charleville (Ardennes 08)
- Etablissement de Metz (Moselle 57)
- Etablissement de Caen (Calvados 14)
- Etablissement de Sept-Fons (Allier 03)
- Etablissement de Carrières-Sous-Poissy (Yvelines 78)
- Etablissement de Bessoncourt (Territoire de Belfort 90)
- Motorsport (Yvelines 78)

Sites rattachés au CEMR (2-10 Bd de l'Europe 78092 POISSY YVELINES CEDEX 09) à la date de la signature :

- DR AP LYON 52 avenue Jean-Jaurès 69600 OULLINS
- DR AP IDF 840 Bd Pelletier 78955 CARRIERES SS POISSY
- DR AP TOULOUSE 1, rue Jean Rodier – 31045 TOULOUSE
- DR AP RENNES route de Nantes 35114 CHARTRES DE BRETAGNE
- DR AC RENNES la Janais 35117 CHARTRES DE BRET AGNE
- DR AC BORDEAUX allée James Watt BP 270, 33697 MERIGNAC CEDEX
- DR AC IDF bt 88, route de Gizy, 78943 VELIZY CEDEX
- DR AC LYON 5 rue JM Vianney, 69134 ECULLY CEDEX

CV XC
ASUN FD
o.c

- DR AC METZ 91 bl de la Solidarité, 57071 METZ CEDEX 3
- CVO LYON 6 avenue de l'industrie, 69960 CORBAS
- SVO TOULOUSE 1 avenue de l'Europe, 31621 CASTLENAU EUROCENTRE SVO
- CARRIERES SS POISSY 840 bl Pelletier, 78955 CARRIERES SS POISSY

CN XC
ASW
al