

ACCORD
PSA AUTOMOBILES SA
2022 – 2024
RELATIF A LA GESTION DES EMPLOIS
ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS
ET AUX RUPTURES
CONVENTIONNELLES COLLECTIVES

CV XC
REDA FD
a.c

Préambule

Le Groupe Stellantis est confronté à des enjeux majeurs de transformation liés aux objectifs de développement durable, d'électrification des véhicules et de transformation des métiers.

Les différents plans de transformation, mis en œuvre grâce au dialogue social, ont permis 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.

Ainsi, la politique de l'emploi devra intégrer la poursuite de la réduction des émissions de CO2 jusqu'en 2030 et la perspective de l'interdiction des véhicules thermiques en 2035, qui impliquent une anticipation des transformations pour l'ensemble de nos activités.

Dans ce contexte, la simplification de nos processus est également au cœur de nos préoccupations. Elle permettra de développer notre agilité, et se traduira notamment par la poursuite de l'adéquation de nos effectifs de structure.

La politique de l'emploi du groupe repose par essence sur l'Observatoire des Métiers et des Compétences (ODM), dont la mission est de donner une vision prospective des compétences clés et de l'emploi afin d'assurer la protection des salariés et la pérennité de notre entreprise.

Dans le cadre de la co-construction, le groupe met en œuvre une politique emploi responsable définie pour 3 ans dans le cadre de l'accord sur la gestion de l'emploi et des parcours professionnel signé en décembre 2020. L'objectif est d'anticiper et d'accompagner ces transformations majeures.

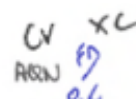
Le dispositif pour les deux prochaines années s'inscrit dans la continuité des dispositifs précédents, avec un équilibre entre les recrutements et les mobilités externes volontaires.

C'est dans ce cadre que la politique emploi du groupe Stellantis s'appuie sur le développement des compétences, pour sécuriser l'avenir professionnel des salariés en anticipant les transformations majeures, et en renforçant leur employabilité à chaque étape de leur vie professionnelle. Cette politique de l'emploi responsable sécurise les parcours professionnels en interne et en externe, grâce à des dispositifs d'accompagnement performants et à une mobilité interne dynamique.

Les transformations de l'emploi liées à l'électrification des véhicules, ont conduit les partenaires sociaux à compléter les mesures favorisant la transition professionnelle des salariés impactés par l'arrêt du moteur thermique, grâce à la passerelle de reconversion énergétique.

Les parties se sont donc rencontrées lors d'une réunion de négociation qui s'est tenue le 1er février 2022.

Les parties ont convenu ce qui suit :



Champ d'application

Le présent accord et ses annexes s'appliquent à l'ensemble des établissements de l'entreprise PSA Automobiles S.A., ainsi que tout nouvel établissement créé au sein de l'entreprise PSA Automobiles S.A en France.

Il concerne tous les salariés éligibles de l'entreprise en contrat de travail avec la société PSA Automobiles SA.

Sommaire

Préambule.....	2
Champ d'application.....	3
Sommaire.....	3
1ère partie : Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels	5
Chapitre 1 : Durée et quantification des mesures envisagées au titre du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences.....	5
Chapitre 2 : Modalités d'information et de suivi des Instances Représentatives du Personnel	7
Article 1 : Calendrier prévisionnel de mise en œuvre du DAEC.....	7
Article 2 : Suivi du DAEC	7
Article 2.1 Composition des commissions de suivi	8
Article 2.2 Fréquence des réunions	8
Article 2.3 Missions	8
Chapitre 3 : Diagnostic de l'Observatoire des Métiers et des Compétences et mobilisation des dispositifs de GEPP existant dans l'Entreprise	9
Article 1 : Conclusions de l'Observatoire des Métiers et des Compétences de novembre 2021	9
Article 2 - Nouvelle approche de sécurisation de l'emploi et des compétences issue de l'accord GEPP : prévention des licenciements économiques.....	11
Chapitre 4 : Mesures de Transitions collectives - Transco (« Transco 1 » dans le cadre de la 1 ^{ère} partie de l'instruction DGEFP 2022/35 du 7 février 2022)	12
Article 4.1 Le Passeport de Transition professionnelle dans le cadre « Transco 1 »	12
Article 4.2 Les passerelles de reconversion énergétique dans le cadre « Transco 1 »	15
1 - Conditions d'éligibilité	15
2 - La passerelle de reconversion énergétique	16
3 - Les modalités financières spécifiques.....	18
Chapitre 5 : Dispositif de maintien dans l'emploi des salariés « âgés »	19
Article 1 : Dispositifs de maintien dans l'emploi des salariés « âgés ».....	19
Article 2 : Spécificité pour les salariés pouvant bénéficier immédiatement d'un avantage vieillesse ..	22

Chapitre 6 : Le congé de Longue Durée	23
Article 1 : Principes	23
Article 2 : Eligibilité	23
Article 3 : Mesures d'accompagnement	23
2^{ème} partie : Ruptures conventionnelles collectives	25
Titre 1 – Principes généraux applicables aux ruptures conventionnelles collectives	25
Titre 2 – Dispositif général des mesures RCC.....	28
Article 1 - Catégories professionnelles éligibles aux mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences	28
Article 2 : Structures d'animation du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences	29
Article 3 : Les mesures de mobilité externe sécurisée	33
Article 3.1 Les mesures issues des Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles : le Passeport de Transition professionnelle	33
Article 3.1 bis Les mesures issues des Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles : le Passeport de Transition professionnelle, pour les salariés ayant bénéficié d'une Transition Collective – Transco dans le cadre de l'instruction n°DGEFP 2022/35 1 ^{ère} partie	37
Article 3.2 : Le congé de mobilité	37
Article 3.3 Le départ volontaire pour réaliser un projet professionnel externe	38
Article 3.4 Modalités financières du départ	39
Titre 3 : La Passerelle de Reconversion Energétique, cadre de la mobilité vers ACC.....	42
Article 1 - Conditions d'éligibilité	42
Article 2 - La passerelle de reconversion énergétique	42
Article 2 bis - La passerelle de reconversion énergétique pour les salariés ayant bénéficié d'une Transition Collective – Transco dans le cadre de l'instruction n°DGEFP 2022/35 1 ^{ère} partie	44
Article 3 - Les modalités financières spécifiques.....	44
3^{ème} partie : Dispositions finales	45
Article 1 : Durée	45
Article 2 : Dénonciation ou révision ou adhésion postérieure	45
Article 3 : Règlement des litiges	45
Article 4 : Dépôt	46
Annexe 1 - Barème de l'ICL majorée de l'avenant à l'accord de GPEC du 11 septembre 2007 modifié...	48
Annexe 2 - Logigramme de demande d'adhésion	51
Annexe 3 - Convention de rupture du contrat de travail.....	52
Annexe 4 – Estimations prévisionnelles du nombre de ruptures conventionnelles collectives 2022-2024	58
Annexe 5 – Liste des métiers fragilisés pour le périmètre Stellantis France	59
Annexe 6 – Liste de DREETS compétentes par établissement.....	67

CV XC
RBNJ FD
o.c

1ère partie : Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels

Chapitre 1 : Durée et quantification des mesures envisagées au titre du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences

Le présent accord a pour objet de fixer le cadre des mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences à compter du 1^{er} avril 2022 jusqu'au 31 mars 2024, dans la continuité des accords collectifs conclus depuis 2018.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord GEPP du 3 décembre 2020 et des articles L. 2242-20 et suivants du Code du travail. Il permet également le départ volontaire de salariés au titre de ruptures conventionnelles collectives dans le cadre des articles L.1237-19-1 et suivants du Code du travail.

Il s'agit principalement :

- d'investir sur la formation professionnelle : l'investissement accru en formation continuera à être dirigé vers les métiers, les projets (notamment projets de reconversion), les compétences socles et transférables, ainsi que pour la formation des jeunes ;
- de s'adapter aux évolutions des compétences et de l'Entreprise : ces dernières pouvant impacter les salariés de certains établissements plus que d'autres, les parties sont alors convenues d'ajuster certaines mesures localement lorsqu'une adaptation spécifique leur semblait nécessaire ;
- de prévenir les situations de sureffectifs grâce à la Gestion des Emplois et Parcours Professionnels (GEPP) et au « Dispositif d'Adéquation des emplois et des Compétences » (DAEC), par la mobilité interne aidée, et en lien avec les Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles, notamment au travers de la poursuite des mesures telles que les périodes de mobilité sécurisées (avec possibilité de retour), les mesures sécurisées d'adéquation des emplois (passeports de transition professionnelle, projets professionnels externes ...) ;
- dans le cadre des Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles et du processus gouvernemental « Transco », de mettre en place une passerelle sécurisée pour accompagner les salariés engagés dans une reconversion vers les entreprises recruteuses ;
- de poursuivre les plans d'actions pour le retour à l'équilibre des métiers en tension, en donnant la priorité aux ressources humaines internes : formations qualifiantes, programmes de reconversion « Top Compétences », mobilités internes et recrutements externes ciblés ;
- de poursuivre l'insertion professionnelle des jeunes en alternance dans l'entreprise et ainsi préparer le renouvellement des générations, et maintenir le niveau d'excellence de nos compétences et de nos métiers,
- de proposer un « congé de maintien dans l'emploi des salariés âgés » adapté au profil des salariés.

CV XC
RBLJ PJ
0.6

En termes chiffrés, sur la période du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2024, ces mesures se traduiraient par des prévisions de :

- ruptures conventionnelles collectives sous forme de projets externes, congés de mobilité, passeports de transition professionnelle sont estimées à 1300 pour la première année d'application de l'accord, 1300 pour la deuxième année d'application de l'accord, auxquelles il conviendra d'ajouter 200 passerelles de reconversion énergétique.

Ces mesures conduiraient à supprimer potentiellement jusqu'à 1300 postes par an pendant deux ans, et jusqu'à 200 postes au titre des passerelles de reconversion énergétique vers ACC.

- DAEC « Congé de Longue Durée » : environ 100 salariés éligibles pourraient y adhérer ;
- maintien dans l'emploi des salariés âgés : environ 1600 salariés pourraient adhérer à cette mesure.

Il est rappelé que PSA Automobiles SA s'engage à ne pas procéder à des licenciements pour atteindre les objectifs de suppression de postes envisagés au cours de cette même période.

Répartition des besoins d'adéquation des emplois et des compétences

Compte tenu du principe de volontariat qui préside à toute mobilité notamment dans le cadre du présent accord, des objectifs ne peuvent pas être répartis strictement ni par établissement, ni par Direction.

Les adhésions aux différentes mesures seront traitées par ordre chronologique en fonction de la date d'adhésion au DAEC.

Le suivi régulier réalisé doit permettre d'anticiper la date à laquelle l'ensemble des possibilités de départ auront été consommées. Cette anticipation permettra aux parties signataires d'étudier l'opportunité d'un renouvellement du présent accord.

En cas d'adhésions surnuméraires, le départage entre les différents candidats s'opérera sur les critères suivants :

- priorité sera donnée au salarié positionné sur un métier « sensible »,
- en cas d'arbitrage entre deux candidats positionnés sur des métiers « sensible », la priorité sera donnée au candidat qui aura adhéré en premier au dispositif RCC,
- en cas d'arbitrage nécessaire, priorité sera donnée au candidat ayant la plus grande ancienneté au sein du groupe.

CV XC
RSCJ
a.c

Chapitre 2 : Modalités d'information et de suivi des Instances Représentatives du Personnel

Article 1 : Calendrier prévisionnel de mise en œuvre du DAEC

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

Le Comité Social et Economique Central sera informé avant l'envoi de la demande de validation à la DREETS par dépôt de l'accord signé dans la BDESE.

Les mesures spécifiques de ce projet s'appliqueront dès réception de la décision favorable de la DREETS.

L'adhésion aux mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences se fera uniquement sur la base du volontariat.

- Afin de permettre la transmission des savoirs et des compétences des salariés volontaires à un départ, il sera possible de décaler la date de cessation effective d'activité dès lors que le départ se fait dans la période du dispositif, et au plus tard trois mois après l'adhésion. De plus, il sera favorisé la création de binômes avec des salariés en fin de carrière ou potentiel congés seniors et des jeunes en alternance.
- Si les prévisions d'adéquation des emplois et des compétences définies dans le présent document, sont atteintes avant le 31 mars 2024, l'entreprise procédera à l'arrêt de la ou les mesure(s) concernée(s). Ceci fera l'objet d'une information aux Délégués Syndicaux Centraux, aux membres du Comité Social et Economique Central et aux membres des Comités Sociaux et Economiques.

Article 2 : Suivi du DAEC

Le Comité Social et Economique Central sera informé et consulté tous les semestres lors de la réunion ordinaire du déroulement du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences.

Les Comités Sociaux et Economiques des établissements recevront une information lors de la réunion mensuelle du CSE. Ces Comités seront également consultés tous les semestres sur le nombre de ruptures par type de mesures prévues au Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences et par catégorie professionnelle, ainsi que sur les mesures de Transitions Collectives. Cette consultation aura lieu au cours de la réunion ordinaire suivant celle du Comité Social et Economique Central.

Le suivi portera sur l'ensemble du dispositif. Ce suivi tant au niveau central que local, veillera notamment à ce que les départs ne déséquilibrent pas l'activité d'une entité ou d'un service.

Un bilan de l'activité des Espaces de Mobilité et Développement Professionnel et du cabinet de reclassement sera également présenté (recherche d'emplois externes, nombre de forums, ateliers CV, reconstitutions de carrière).

Une commission de suivi sera chargée de veiller à la bonne application des mesures durant toute leur durée d'application.

Afin d'être associée au suivi des mesures, les procès-verbaux des réunions du Comité Social et Economique Central sont adressés à la DREETS territorialement compétente.

A l'issue de l'application du présent accord, le bilan sera communiqué à la DREETS dans les formes prévues à l'article L.1237-19-7 du code du travail.

Article 2.1 Composition des commissions de suivi

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

Elle sera présidée par le Directeur des Ressources Humaines France de PSA Automobiles SA ou son représentant.

Les commissions locales sont composées d'un membre par organisation syndicale signataire représentative ou non-représentative sur l'établissement.

Seules les organisations syndicales signataires du présent accord pourront assister à ces commissions tant au niveau central que local.

Elle sera présidée par le Responsable Relations Sociales de l'établissement.

Sur demande de la Direction, les cabinets de reclassement pourront participer aux réunions de suivi.

Article 2.2 Fréquence des réunions

La commission locale se réunira deux fois par an, en juin et novembre.

La commission centrale se réunira dans le trimestre qui précède la date de fin d'application du présent accord afin de faire un bilan de l'application du présent accord.

Article 2.3 Missions

La commission de suivi sera informée de l'avancement de la mise en œuvre du présent accord.

Elle veillera à :

- la bonne application des mesures envisagées dans ce projet ;
- la qualité de l'accompagnement dans le cadre du reclassement interne ;
- la qualité de l'accompagnement dans le cadre des mobilités externes sécurisées;
- la qualité de la prospection des emplois externes.

Elle recevra le bilan des adhésions aux différentes mesures. Elle sera informée du calendrier de déploiement du présent accord.

CV XC
ASUN FD
a.l

Chapitre 3 : Diagnostic de l'Observatoire des Métiers et des Compétences et mobilisation des dispositifs de GEPP existant dans l'Entreprise

Rappel de la méthodologie utilisée par l'Observatoire des Métiers et des Compétences

Le développement des compétences et des expertises liées aux différents métiers du groupe Stellantis est un enjeu majeur pour la performance de l'entreprise. Pour y répondre, le groupe s'est structuré en filières et 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 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 à partager dans le cadre de l'Observatoire des Métiers et des 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 »** pour lesquels 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 du groupe.

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.

En cas de changement de qualification d'un métier, les Observatoires des métiers locaux donneront les motivations à l'origine de ce changement.

Article 1 : Conclusions de l'Observatoire des Métiers et des Compétences de novembre 2021

Les conclusions du dernier Observatoire des Métiers et des Compétences ont fait apparaître la nécessité de poursuivre les démarches d'adéquation des Emplois et des Compétences.

- Les métiers en tension représentent 17,2% des effectifs, ce niveau est cohérent avec notre politique de protection des compétences stratégiques.

- 72,9% des effectifs de la Division Automobile occupent des métiers à l'équilibre.
- 9,9% des effectifs sont positionnés sur des métiers sensibles, dans la continuité de la dynamique de retour à l'équilibre.

Les métiers «sensibles» correspondent à des métiers dont les perspectives d'évolutions économiques, organisationnelles ou technologiques vont entraîner une baisse probable des effectifs et/ou une évolution importante du périmètre de compétences. Cette classification en sensible ne signifie pas que le métier va disparaître, mais que les besoins de l'entreprise vont diminuer dans le temps ou se transformer dans leur contenu.

L'évolution observée depuis le dernier Observatoire des Métiers montre une diminution de la part des métiers sensibles. Il demeure toutefois nécessaire de poursuivre les démarches d'adéquation des emplois et des compétences. Au regard de ces évolutions, il semble nécessaire de recourir à des mesures ciblées plus efficaces pour réaliser l'adéquation recherchée et éviter des effets d'opportunité sur d'autres secteurs de l'Entreprise.

Les parties sont convenues de la nécessité de poursuivre les mesures d'accompagnement des salariés volontaires à un départ de l'Entreprise.

Classification des métiers

Afin de conserver la cohérence du travail des filières, la liste des métiers à l'équilibre, en tension et sensibles est établie en regroupant les différentes filières. Les filières sont représentées comme suit :

- **AUTOMOTIVE TECHNOLOGIES:**
 - SOFTWARE
 - ENGINEERING
 - PROGRAM & PROJECT MANAGEMENT
 - DESIGN
- **OPERATIONS:**
 - MANUFACTURING
 - SUPPLY CHAIN
 - QUALITY
- **SALES & MARKETING:**
 - SALES& MARKETING
 - FINANCIAL SERVICES
- **SUPPORT:**
 - DIGITAL, DATA & IT
 - COMMUNICATION
 - LEGAL
 - PURCHASING
 - FINANCE
 - HUMAN RESOURCES & TRANSFORMATION

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. Il s'agit de compétences disruptives nécessaires à de nouveaux domaines techniques pour accompagner la « Core technologie » et la stratégie commerciale du groupe. Elles représentent un avantage concurrentiel majeur et un risque important pour le Groupe s'il n'est pas maîtrisé ou pas au bon niveau d'exigence.

CV XC
RISN FD
0.6

La politique de l'emploi du groupe repose par essence sur l'Observatoire des Métiers et des Compétences (ODM), dont la mission est de donner une vision prospective des compétences clés et de l'emploi afin d'assurer la protection des salariés et la pérennité de notre entreprise. C'est un outil d'anticipation des transformations permettant de mener une politique emploi responsable et de maintenir l'employabilité des salariés.

En annexe 5 au présent accord, seront listés les métiers « fragilisés » selon le vocable utilisé par l'administration, c'est-à-dire, au sein du groupe, les métiers classés « sensibles » dans le cadre de l'ODM de novembre 2021. Cette liste sera actualisée tous les 6 mois lors de la tenue des ODM.

Article 2 - Nouvelle approche de sécurisation de l'emploi et des compétences issue de l'accord GEPP : prévention des licenciements économiques

PSA Automobiles SA s'est fixé deux objectifs majeurs et complémentaires en termes d'emplois et de compétences :

- l'anticipation des transformations par la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP), en vue de sécuriser l'emploi et les compétences ;
- l'insertion professionnelle des jeunes dans l'entreprise pour préparer le renouvellement des générations.

La sécurisation de l'emploi au sein des établissements de PSA Automobiles SA telle qu'inscrite dans l'accord précité, se traduit en premier lieu par une gestion permanente, solide et individualisée des emplois et des compétences valorisant l'investissement humain et la mobilité professionnelle.

Si les mesures permanentes de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences sont insuffisantes, un Dispositif collectif d'Adéquation des Emplois et des Compétences (DAEC) est prévu.

Dans ce cadre, le rôle de l'Observatoire des Métiers et des Compétences est essentiel.

CV XC
RSW FD
a.c

Chapitre 4 : Mesures de Transitions collectives - Transco (« Transco 1 » dans le cadre de la 1^{ère} partie de l'instruction DGEFP 2022/35 du 7 février 2022)

Les compétences sont au centre des enjeux des entreprises. L'un des enjeux de la crise est l'accompagnement des entreprises et des actifs confrontés à de fortes mutations économiques : difficultés à court terme ou moyen terme ou enjeux de relocalisation de l'activité, évolution forte du modèle économique dans un contexte où le développement des transitions numérique et écologique apparaissent indispensables, maintien des compétences à l'échelle des territoires. Cette crise inédite est aussi une occasion pour renforcer encore les compétences dans la perspective de la reprise de l'activité.

« Transitions collectives » est un dispositif qui s'adresse à des salariés dont les emplois sont menacés ou fragilisés, et qui se positionnent vers un métier porteur localement, via un parcours de formation. Il s'inscrit dans une réflexion collective au sein des entreprises et permet la construction de parcours individualisés. Il repose donc sur la double volonté des salariés et des employeurs. Au regard des perspectives d'activité et d'emploi de l'entreprise et des mutations économiques auxquelles elle est confrontée, les parties décident d'ouvrir la possibilité pour les salariés de l'entreprise de recourir au dispositif des « Transitions collectives ».

Dans le cadre du PTP ou PRE prévus dans le cadre de la 2^e partie du présent accord, le salarié peut mobiliser de concert avec l'EMDP le dispositif Transitions collectives – Transco dans les conditions prévues par l'instruction n°DGEFP 2022/35 du 7 février 2022.

Dans la situation où un salarié s'inscrit dans un dispositif Transco 1, dans le cadre de l'article 4.1 ou 4.2 du présent chapitre, et que le dossier de financement est refusé, le salarié pourra réaliser sa reconversion dans le cadre d'un PTP classique ou d'une passerelle de reconversion énergétique prévue dans la deuxième partie du présent accord.

Article 4.1 Le Passeport de Transition professionnelle dans le cadre « Transco 1 »

Rappel : Rôle des Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles

Le présent article est applicable aux salariés qui remplissent les conditions définies à l'article 1 du titre 2 de la 2^{ème} partie du présent accord.

➤ Définition

Les Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles ont pour ambition de bâtir des filières opérationnelles de reconversion pour les salariés des sites de PSA Automobiles SA. Elles s'appuient pour cela sur des partenariats forts, établis avec des grandes entreprises qui recrutent ou des grands donneurs d'ordre au niveau régional ou national capables de s'engager sur plusieurs années en raison de leurs programmes d'investissement.

CV XC
AGW FD
a.c

Elles matérialisent l'engagement durable du groupe Stellantis dans la sécurisation des parcours à l'extérieur de l'entreprise conformément aux engagements résultant de l'accord sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels et peuvent s'inscrire dans le cadre d'une transition collective.

Elles engagent tous les acteurs et partenaires des territoires autour des sites de PSA Automobiles SA dans une dynamique de mobilité inter-entreprises et inter-filières en proposant une reconversion efficace des parcours ciblés sur des emplois « porteurs ».

Elles combinent pour cela des financements internes et externes en les rapprochant au plus près des collaborateurs concernés par une reconversion-action, afin de garantir une utilisation efficace et ciblée des fonds de formation et de reconversion.

➤ **Les missions des Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles (PTMTP)**

La PTMTP permet de partager l'information de manière étendue, précise et la plus complète entre tous les acteurs du développement économique autour des territoires associés aux sites de PSA Automobiles SA sur les besoins de recrutements externes à moyen et long termes et les besoins en formation associés.

Elle permet une action conjointe et coordonnée des acteurs économiques publics et privés concernés par le recrutement moyen et long termes sur le territoire (DREETS, régions, associations professionnelles (en tout premier lieu l'UIMM), syndicats professionnels, organismes consulaires et organismes professionnels de recrutement) pour réussir les reconversions des salariés de PSA Automobiles SA, en particulier les salariés positionnés sur les métiers fragilisés référencés dans les ODM comme des métiers sensibles. La liste des métiers fragilisés en annexe 5 est déterminée par les ODM deux fois par an.

Elle communique auprès des instances territoriales publiques de l'état d'avancement de ses initiatives.

Elle permet la mise en place, sous l'égide du groupe Stellantis, d'un mécanisme opérationnel et pérenne de reconversion qui sécurise les parcours des salariés du groupe.

La PTMTP peut mettre à disposition des entreprises du territoire, pour une durée limitée et notamment dans le cadre de missions, des salariés volontaires du groupe afin de favoriser le développement des entreprises du territoire en participant à un projet structurant pour lequel les salariés du groupe apportent leurs compétences dans le cadre d'une mobilité externe sécurisée.

La PTMTP permet, en relation avec la branche professionnelle (notamment UIMM), de mutualiser les besoins de formation professionnelle des jeunes et d'accompagner notamment l'intégration professionnelle sur le territoire de jeunes alternants issus de la filière automobile.

Comment les PTMTP sont-elles organisées ?

Les PTMTP sont organisées au niveau régional et sont animées par la Direction des Ressources Humaines du groupe Stellantis en cohérence avec les acteurs économiques publics et privés concernés par le recrutement moyen et long terme sur le territoire. Elles s'appuient en particulier sur le réseau des Délégations Régionales de l'UIMM.

La mise en place de Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transition Professionnelle, outil innovant de sécurisation de l'emploi. Ce dispositif regroupe aujourd'hui dans l'ensemble des régions où PSA est

implanté, -la Bretagne, la Bourgogne Franche-Comté, le Grand-Est, les Hauts de France, l'Île-de-France et la Normandie, les actions destinées à favoriser les reconversions professionnelles et à former les jeunes aux métiers de demain. A titre d'exemple, ce dispositif a d'ores et déjà permis de rapprocher des collaborateurs du groupe dans des secteurs comme le luxe, la chimie, la sécurité, le transport ou la menuiserie.

Le Passeport de Transition Professionnelle (PTP)

Principes

Tout en donnant au salarié les moyens de réussir son intégration professionnelle au sein d'une entreprise partenaire de la Plateforme Régionale au travers d'un parcours complet de formation, le passeport sécurise son projet professionnel, en lui offrant la possibilité de revenir chez PSA Automobiles SA, en cas d'échec aux formations ou de rupture de la période probatoire, à l'initiative du nouvel employeur ou à son initiative.

Sélection par l'entreprise partenaire

La sélection des candidats est effectuée par l'entreprise partenaire en fonction de ses propres processus et critères de recrutement, dans le respect des lois et règlements en vigueur.

L'entreprise partenaire analyse notamment la capacité du salarié à suivre un parcours de reconversion qui prévoit un minimum de 100 heures de formation. Il aura été établi conjointement avec PSA Automobiles SA et l'entreprise partenaire.

Le cursus de formation devra permettre au salarié d'acquérir les compétences de base exigées pour tenir l'emploi proposé.

Au terme du processus de recrutement et dans un délai d'un mois maximum, l'entreprise partenaire informe le candidat du résultat positif ou négatif de son entretien de recrutement.

Modalités du Passeport de Transition Professionnelle

Après validation de sa candidature par le nouvel employeur, matérialisée par une promesse d'embauche sous contrat de travail à durée indéterminée, et définition du programme de formation, le salarié bénéficie du passeport de transition professionnelle, pour la durée du cursus de formation, dans la limite de 24 mois au maximum, prolongée le cas échéant par une période de mobilité probatoire.

Le salarié candidat à la mesure positionné en sensible rencontre un Conseil en Evolution Professionnelle (CEP), préalablement à son entrée dans la mesure.

Une convention signée par PSA Automobiles SA, l'entreprise partenaire et le salarié, fixera les obligations incombant à chaque partie pendant le déroulement de la formation.

Pendant la période de formation, le salarié pourra être amené à suivre un stage pratique chez l'entreprise partenaire.

Pendant cette période, le salarié demeure lié à PSA Automobiles SA mais son contrat de travail est suspendu. Le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération habituelle pendant l'ensemble du congé,

par référence à ses horaires contractuels. Le salarié est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle.

A l'issue de la formation, le salarié bénéficie d'une période de mobilité probatoire correspondant à la période d'essai, sans excéder 6 mois. Cette période ouvre la possibilité au salarié de tester le poste et l'environnement de travail chez le nouvel employeur.

Dans l'hypothèse où le salarié suit un stage pratique dans l'entreprise d'accueil, la durée de celui-ci pourra le cas échéant être déduite de la période d'essai.

Rupture du contrat de travail PSA Automobiles

Dans le cadre de la transition professionnelle, le salarié signera avec l'entreprise partenaire son nouveau contrat de travail qui prendra effet à la fin de la période mobilité probatoire. Pendant cette période, correspondant à la période d'essai au sein de l'entreprise partenaire, le contrat de travail avec PSA Automobiles est suspendu.

A l'issue de sa formation, le salarié se verra proposer une rupture conventionnelle collective au plus tard trois semaines avant la fin de la formation pour fluidifier la transition vers le nouvel emploi.

Le salarié pourra, soit accepter la rupture conventionnelle collective dans les conditions prévues au titre 2 de la 2^e partie du présent accord, soit se verra proposer la réintégration dans son dernier emploi ou un emploi équivalent au sein de PSA Automobiles SA.

- **Modalités financières du départ**

En cas de rupture conventionnelle collective, les sommes versées au moment de la rupture du contrat de travail seront identiques à celles applicables dans le cadre du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences en cas de mesure de mobilité externe auprès d'un autre employeur.

Article 4.2 Les passerelles de reconversion énergétique dans le cadre « Transco 1 »

1 - Conditions d'éligibilité

Pour être éligible à la mesure du présent titre, le salarié doit remplir les conditions suivantes :

- être salarié en contrat à durée indéterminée au sein de la société PSA Automobiles SA,
- être 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,
- pour les salariés qui ne relèvent pas de l'établissement de Douvrin :
 - o avoir une ancienneté au sein du Groupe au moins égale à 5 ans ;

- o ne pas être positionné sur un métier en tension, sur un métier appartenant à la filière expertise, sur une des compétences stratégiques identifiées lors de l'Observatoire des Métiers (ODM).
- sont exclus les cadres supérieurs, les cadres dirigeants et les salariés expatriés.

Les salariés volontaires et qui remplissent les conditions suscitées sont éligibles au dispositif du présent accord sur la base du simple volontariat.

Afin de connaître le classement de son métier (sensible / à l'équilibre / en tension), le salarié pourra se référer aux conclusions de l'Observatoire Des Métiers (ODM) qui se réunit tous les semestres au niveau central et local dans les conditions prévues par le chapitre 1 du titre 1 de l'accord GEPP du 3 décembre 2020.

La liste des métiers fragilisés ou « sensibles » est en annexe 5 du présent accord. Elle est actualisée tous les semestres au vu des conclusions des ODM.

A l'issue des ODM locaux, chaque semestre, le salarié recevra par e-mail ou par courrier le classement de son métier. La liste des métiers fragilisés ou « sensibles » peut être consultée à tout moment à l'adresse suivante : http://docinfogroupe.inetpsa.com/ead/doc/ref.01455_16_00128/v.dp/pj.

2 - La passerelle de reconversion énergétique

La passerelle de reconversion énergétique a pour ambition de proposer aux salariés volontaires et bénéficiant d'une promesse d'embauche délivrée par l'entreprise ACC, un parcours de formation individualisé permettant d'assurer leur employabilité au sein d'ACC sur des métiers porteurs, en particulier les salariés positionnés sur les métiers fragilisés référencés dans les ODM comme des métiers sensibles. La liste des métiers fragilisés en annexe 5 est déterminée par les ODM deux fois par an.

Cette passerelle s'appuie sur le partenariat établi entre PSA Automobiles SA et ACC, et des organismes de formations, en proposant des parcours de formation ciblés en adéquation avec les besoins d'ACC. A ce titre, l'entreprise pourra solliciter les aides au financement de ces parcours de formation dans le cadre du dispositif Transitions collectives -Transco, si le salarié et le parcours remplissent les conditions d'éligibilité, notamment, si le salarié occupe un emploi sensible pour occuper un métier qualifié comme porteur.

Après validation de sa candidature par ACC, matérialisée par une promesse d'embauche sous contrat de travail à durée indéterminée, la passerelle de reconversion est construite de manière conjointe entre PSA Automobiles SA et ACC pour la détermination des formations à suivre par le salarié.

Une convention signée entre PSA Automobiles SA, ACC et le salarié fixera les obligations incombant à chaque partie pendant le déroulement de la formation.

Le parcours de formation se décompose en deux périodes :

- une première période de formation théorique et pratique au sein d'organismes de formation ;
- une seconde période de formation au sein d'ACC, notamment au poste de travail.

CV XC
RSCJ fj
o.c

Ce parcours est composé de 400 heures de formation en moyenne pour une durée prévisionnelle de 4 mois. Sa durée pourra être aménagée en fonction des besoins de formation du salarié, déterminé avec l'aide du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP).

Cependant, les parties conviennent à titre dérogatoire, que les salariés volontaires pour suivre les modules de formation du socle du CLÉA (certificat de connaissances et des compétences professionnelles), afin de renforcer leurs connaissances générales. Une évaluation préalable permettra de positionner le salarié sur ses connaissances actuelles et d'ajuster le cursus en conséquence.

Pendant toute la durée de la passerelle, le contrat de travail du salarié est suspendu. Il bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle pendant sa formation. Le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération habituelle pendant toute la période de formation, par référence à ses horaires contractuels. Le salarié continue d'acquérir des congés payés, et continue à relever des régimes de complémentaire santé et de prévoyance PSA Automobiles SA. Les frais de déplacement éventuels seront à la charge de PSA Automobiles SA.

A l'issue de sa formation, le salarié se verra proposer une rupture conventionnelle collective au plus tard trois semaines avant la fin de la formation pour fluidifier la transition vers le nouvel emploi.

Le salarié pourra, soit accepter la rupture conventionnelle collective dans les conditions prévues au titre 3 de la 2^e partie du présent accord, soit se verra proposer la réintégration dans son dernier emploi ou un emploi équivalent au sein de PSA Automobiles SA.

3 - Les modalités financières spécifiques

En cas de rupture conventionnelle collective, les sommes suivantes seront versées :

- les éléments du solde de tout compte calculés au prorata du temps de travail (salaire, congés, etc.) ;
- une indemnité de départ volontaire ayant pour objet de compenser la perte d'ancienneté du salarié et dont le montant, qui ne peut être inférieur à l'indemnité légale de licenciement, sera équivalent :
 - o Pour les ouvriers et TAM, à la perte de :
 - o l'indemnité de départ volontaire à la retraite correspondant à l'ancienneté du salarié à la date de sa mobilité ;
 - o la prime d'ancienneté pendant 3 ans ;
 - o les jours d'ancienneté pendant 3 ans ;
 - o les jours d'annualisation pendant 3 ans ;
 - o la part de l'ancienneté sur les primes horaires pendant 3 ans.
 - o Pour les cadres, à la perte de :
 - o l'indemnité de départ volontaire à la retraite correspondant à l'ancienneté du salarié à la date de sa mobilité ;
 - o les jours d'ancienneté pendant 3 ans.
- l'indemnité de départ volontaire est majorée d'une indemnité complémentaire de « transition » progressive en fonction de l'ancienneté, calculée comme suit :
 - o 0 à 9 ans d'ancienneté : 3.000 € bruts
 - o 10 à 19 ans d'ancienneté : 5.000 € bruts
 - o 20 à 29 ans d'ancienneté : 8.000 € bruts
 - o plus de 30 ans d'ancienneté : 9.000 € bruts

CV XC
RSCW FD
a.c

Chapitre 5 : Dispositif de maintien dans l'emploi des salariés « âgés »

Article 1 : Dispositifs de maintien dans l'emploi des salariés « âgés »

Conditions d'éligibilité :

Pour être éligible aux mesures du présent chapitre, le salarié doit remplir les conditions cumulatives suivantes :

- être salarié en contrat à durée indéterminée,
- avoir une ancienneté au sein du groupe au moins égale à 1 an,
- appartenir à une catégorie professionnelle éligible dans le cadre de l'observatoire des métiers,
- pouvoir liquider la retraite de base de la sécurité sociale à taux plein à l'issue du congé senior,
- sont exclus les cadres supérieurs (« Vice-president »), les cadres dirigeants (« Senior Vice-president »), les salariés expatriés, les experts, les maitres-experts), les salariés identifiés sur une des compétences stratégiques, les salariés positionnés sur un métier en tension,
- les salariés positionnés sur un métier en tension sont en principe exclus. Par exception, la direction pourra ouvrir ces mesures aux salariés en tension d'une direction pour une période de 3 mois qui pourra le cas échéant être renouvelée. Les organisations syndicales signataires seront informées de la date d'ouverture, des métiers, des sites et directions concernés ; de la même manière en cas d'arrêt anticipé de la mesure, les organisations syndicales signataires seront informées 8 jours avant. L'information sera communiquée aux personnes éligibles par la Direction concernée. Pour assurer le partage des compétences et la transmission des savoirs, l'entrée effective dans le congé senior des salariés en tension respectera un délai d'au moins 2 mois entre l'adhésion et le début du congé.

Par ailleurs, sont éligibles aux mesures au dispositif de maintien dans l'emploi des salariés âgés :

- les Ouvriers Polyvalents d'UEP:
 - Sur les sites en sureffectif d'OP d'UEP, à tous les Ouvriers Polyvalents d'UEP.
 - Sur les autres sites (pas de sureffectif d'OP d'UEP), aux Ouvriers Polyvalents UEP qui sont :
 - En situation de handicap reconnu,
 - Ayant un problème important d'employabilité, sur la base du double volontariat (validation de la hiérarchie),
 - Dans le cadre du principe de substitution, sur la base du double volontariat.

La notion de problème important d'employabilité s'apprécie sur la base des restrictions médicales imposées par le médecin du travail et les conséquences de ces dernières sur la capacité du salarié à occuper son poste de travail.

Les salariés en reprise thérapeutique ou en invalidité 1^{ère} catégorie peuvent bénéficier, suivant la classification de leur métier, des mesures seniors.

- Pour les Ouvriers Professionnels, Employés, TAM et Cadres positionnés :

CV XC
RSCJ FD
a.c

- sur un métier sensible au sens de la définition donnée par l'Observatoire des Métiers et des Compétences,
- sur un métier à l'équilibre par application du principe de substitution,
- en situation d'inadéquation. Un salarié est en situation d'inadéquation dès lors que sa situation nécessite un accompagnement pour trouver une meilleure adéquation par rapport à la fonction ou au poste occupé.

Les congés de maintien dans l'emploi des salariés « âgés » détaillés ci-dessous concernent tous les sites de PSA Automobiles.

Pour assurer le bon fonctionnement du service ou de l'atelier, et le cas échéant, faciliter les relais en termes de compétences et de tutorat, l'entrée effective dans le congé de maintien dans l'emploi des salariés âgés peut être différée, pour permettre un étalement des départs, s'ils sont réalisés sur une même période.

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).

Sur la base du volontariat, PSA Automobiles SA pourra également proposer des périodes de reprise d'activité, en lien avec les compétences du salarié, dans le cadre de projets ou de l'accompagnement des jeunes (tutorat, ...). Dans ce cas, PSA reprendra le versement de la rémunération du salarié pour la période travaillée.

Durée du congé et garantie de ressources :

- Pour les ouvriers, employés et TAM, pour une période comprise entre 1 mois et 36 mois au maximum, le salarié perçoit une garantie de ressources égale à 70% de la rémunération moyenne mensuelle déterminée ci-après.
- Pour les cadres, pour une période comprise entre 1 mois et 24 mois au maximum, le salarié perçoit une garantie de ressources égale à 70% de la rémunération moyenne mensuelle déterminée ci-après.

Afin d'assurer aux salariés un minimum de ressources, PSA Automobiles garantit un plancher de ressources fixé à 1 800€ bruts en moyenne sur 12 mois, pour un salaire brut de référence temps plein établi sur 12 mois avant le départ en congé.

Pour un salarié travaillant à temps partiel avant l'entrée dans la mesure, une valeur « plancher » forfaitaire et proratisé est appliquée. Elle est fixée à 1 450€ brut par mois.

Allongement exceptionnel de la durée du congé :

Avant l'entrée dans la mesure, le salarié peut décider d'augmenter la durée de son congé dans la limite de 6 mois. Dans ce cas, l'indemnité mensuelle telle que calculée ci-dessus est réduite à due proportion, à coûts constants pour l'employeur.

Pendant la dispense d'activité, le salarié 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.

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 12 derniers mois d'activité précédant l'entrée dans la mesure. Elle sera assujettie à cotisations sociales dans les conditions prévues par le code de la sécurité sociale.

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

Pour ces salariés éligibles à un départ à la retraite pendant la période d'application du présent accord, le solde sera établi, lors de la rupture du contrat de travail, en effaçant l'intégralité des heures négatives. Cette mesure est applicable à toutes les catégories socio-professionnelles.

Majoration de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite

En sortie de dispositif, les salariés feront liquider une pension de retraite de base à taux plein. Ils bénéficieront du versement de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite, majorée de 20 %.

Le montant de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite incluant la majoration ne pourra pas être inférieur à un mois du salaire de référence brut.

- **Prise en charge des cotisations salariales aux régimes vieillesse**

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
- Les régimes frais de santé et prévoyance.

Aide au rachat de trimestres de retraite

Le salarié peut décider de racheter des trimestres manquants de retraite en vue de son départ en retraite.

Dans ce cas, une aide sera versée au salarié à hauteur de 1000 € bruts par trimestre dans la limite de 4 trimestres.

Par ailleurs, les droits RTT issus des compteurs individuels pourront être monétisés, y compris dans le cadre d'un départ direct à la retraite.

CV XC
ARW 19
0.6

Cette indemnité complémentaire est égale à la somme que le salarié aura engagée pour procéder au rachat d'un maximum de quatre trimestres validés.

Les salariés concernés devront apporter la preuve de ce rachat de trimestres par tout document justificatif. Le salarié pourra par exemple demander une attestation à la CNAV ou à la CARSAT prouvant le rachat de trimestres.

Aide de l'Espace de Mobilité et de Développement Professionnel et du cabinet de reclassement

Pour les salariés désireux d'avoir une activité professionnelle pendant leur congé senior, le cabinet de reclassement pourra réaliser une prestation de conseil à la recherche d'activité.

Afin de bénéficier de cette aide, un courrier personnalisé sera adressé aux potentiels bénéficiaires pour leur communiquer les éléments utiles à leur bonne information.

Article 2 : Spécificité pour les salariés pouvant bénéficier immédiatement d'un avantage vieillesse

-

Les salariés quel que soit leur statut et le positionnement de leur métier et qui peuvent immédiatement bénéficier d'un avantage vieillesse, ne sont pas éligibles aux mesures susvisées.

Néanmoins, les salariés ont la possibilité de demander la liquidation d'une pension retraite à taux plein.

A ce titre, les salariés qui quitteraient les effectifs de PSA Automobiles SA, dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite (quelle que soit la date à laquelle ils peuvent bénéficier de la retraite de base à taux plein), à compter de l'entrée en vigueur du présent accord et jusqu'au 31 juillet 2022, se verront verser une indemnité supplémentaire incitative de trois mois du salaire brut de référence.

A compter du 1^{er} août 2022 et jusqu'au 31 mars 2024, les salariés qui demanderont la liquidation de leurs droits à retraite dans les trois mois suivants la date à partir de laquelle ils peuvent bénéficier de leur retraite de base à taux plein se verront verser une indemnité supplémentaire incitative de trois mois du salaire brut de référence.

Cette indemnité supplémentaire sera versée exclusivement en cas de départ direct à la retraite, excluant les salariés qui bénéficieraient d'une mesure d'aménagement de fin de carrière inscrite dans le présent accord ou au titre des dispositifs précédents.

L'indemnité versée sera assujettie à cotisations sociales dans les conditions prévues par le code de la sécurité sociale.

Chapitre 6 : Le congé de Longue Durée

Article 1 : 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 du groupe. Ils permettent également de sécuriser les salariés dans leur emploi.

Pendant toute la durée du congé établie sur une base forfaitaire de 24 mois, le contrat de travail du salarié est suspendu. Ce dernier reste inscrit aux effectifs de PSA Automobiles.

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 Automobiles SA dans son établissement d'origine (sauf impossibilité liée au transfert collectif des emplois vers un autre établissement).

Le congé de longue durée pourra être rompu de manière anticipée, c'est-à-dire avant l'échéance des 24 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 validé par l'administration.

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

Article 2 : Eligibilité

Les règles d'éligibilité à ce congé sont identiques à celles applicables aux mesures de mobilité sécurisées externes prévues à l'article 1 du titre 1 de la 2^{ème} partie du présent accord.

Article 3 : 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 rémunéré 600 euros 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 3 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 interrompant de manière anticipée son congé longue durée comme évoqué ci-dessus, devra rembourser au prorata temporis de la durée restante à échoir cette prime d'incitation.

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.

Un salarié qui a déjà bénéficié d'un congé de longue durée ou d'un congé sabbatique au cours des 3 années précédentes, n'aura pas accès à cette mesure.

CV XC
AGW FD
06

2^{ème} partie : Ruptures conventionnelles collectives

Les mesures de ruptures conventionnelles collectives définies dans le présent chapitre s'inscrivent :

- soit dans le cadre du dispositif général (Titre 2),
- soit dans le cadre de la Passerelle de Transition Energétique, dispositif spécifique aux mobilités vers ACC (Titre 3).

Elles obéissent aux principes déterminés dans le titre 1 ci-après.

Titre 1 – Principes généraux applicables aux ruptures conventionnelles collectives

1° Les modalités et conditions d'information du comité social et économique

Le Comité Social et Economique Central de PSA Automobiles SA est informé de la signature de l'accord prévoyant les ruptures conventionnelles collectives.

L'information se fait au moyen d'un dépôt de l'accord signé par les partenaires sociaux dans la BDESE avant la transmission de l'accord signé à la DRIEETS pour validation, comme indiqué au chapitre 2, article 1 de la 1^{ère} partie du présent accord.

2° Le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées, et la durée pendant laquelle des ruptures de contrat de travail peuvent être engagées sur le fondement de l'accord

Ces éléments sont déterminés au chapitre 1 de la 1^{ère} partie de l'accord en page 6.

- Le nombre maximal de départs envisagés est fixé à 1300 pour la première année d'application de l'accord, 1300 pour la deuxième année d'application de l'accord, auxquelles il conviendra d'ajouter 200 passerelles de reconversion énergétique.
- Les suppressions d'emploi associées pourraient atteindre au maximum 1300 postes par an pendant deux ans, et jusqu'à 200 postes au titre des passerelles de reconversion énergétique vers ACC.
- Les ruptures conventionnelles collectives peuvent être engagées pendant la durée d'application du présent accord, soit entre le 1^{er} avril 2022 et le 31 mars 2024.

Il est rappelé que PSA Automobiles SA s'engage à ne pas procéder à des licenciements pour atteindre les objectifs de suppression de postes envisagés au cours de la période d'application de l'accord.

3° Les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier

Pour être éligible à une mesure de rupture conventionnelle collective le salarié doit remplir les conditions fixées :

- à l'article 1 du titre 2 de la 2^e partie du présent accord pour le dispositif général ;

CV XC
RGN PJ
o.c

- à l'article 1 du titre 3 de la 2^e partie du présent accord pour la passerelle de reconversion énergétique ;

Il est précisé que pour connaître le classement de son métier (sensible / à l'équilibre / en tension), le salarié pourra se référer aux conclusions de l'Observatoire Des Métiers (ODM) qui se réunit tous les semestres au niveau central et local dans les conditions prévues par le chapitre 1 du titre 1 de l'accord GEPP du 3 décembre 2020.

La liste des métiers fragilisés ou « sensibles » est en annexe 5 du présent accord. Elle est actualisée tous les semestres au vu des conclusions des ODM.

A l'issue des ODM locaux, chaque semestre, le salarié recevra par e-mail ou par courrier le classement de son métier. La liste des métiers fragilisés ou « sensibles » peut être consultée à tout moment à l'adresse suivante : http://docinfogroupe.inetpsa.com/ead/doc/ref.01455_16_00128/v.dp/pj.

4° Les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif prévu par l'accord collectif

L'Espace de Mobilité et Développement Professionnel s'attache à donner une information complète aux salariés sur l'ensemble des mesures de mobilité et des mesures de maintien dans l'emploi des salariés « âgés » proposées dans le Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences.

Le premier entretien d'accueil a pour objet de permettre au salarié d'exprimer ses attentes et d'exposer ses contraintes.

Le conseiller de l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel sera ainsi en mesure de procéder au plus tôt à une analyse de la situation professionnelle du salarié afin de lui apporter rapidement l'assistance la plus adaptée.

Le salarié formalise sa demande d'adhésion par courrier simple remis en main propre à l'EMDP contre décharge datée.

L'EMDP examine au plus vite l'éligibilité du salarié. S'il n'est pas éligible, il recevra un courrier simple l'informant de son inéligibilité. S'il est éligible, l'EMDP prendra contact avec lui pour poursuivre le processus jusqu'à la signature de la convention de rupture, s'il est toujours volontaire.

4° bis Les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture entre l'employeur et le salarié et d'exercice du droit de rétractation des parties

A compter du lendemain du jour de la signature de la convention de rupture dont le salarié reçoit un exemplaire le jour de la signature, celui-ci bénéficiera d'un délai de réflexion de 15 jours calendaires au cours duquel il pourra se rétracter.

Le salarié informera l'employeur de sa rétractation par courrier avec accusé de réception ou remis en main propre contre décharge ou par mail avec accusé de réception du responsable de l'EMDP.

Dans ce cas, la convention de rupture sera réputée non écrite et le salarié poursuivra son activité dans les conditions antérieures.

CV XC
RISW FD
o.c

5° Les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement

Dans tous les cas, l'indemnité versée en cas de rupture conventionnelle collective est au moins égale aux indemnités légales dues en cas de licenciement.

Ces indemnités sont fixées par l'article 3.4 du titre 2 de la 2^e partie du présent accord pour les ruptures conventionnelles collectives intervenant dans le cadre général.

Pour les ruptures conventionnelles collectives intervenant dans le cadre des passerelles de transition énergétique, les indemnités sont fixées à l'article 3 du titre 2 de la 2^e partie du présent accord.

6° Les critères de départage entre les potentiels candidats au départ

Comme prévu au chapitre 1 de la 1^{ère} partie du présent accord, en cas d'adhésions surnuméraires, le départage entre les différents candidats s'opérera sur les critères suivants :

- priorité sera donnée au salarié positionné sur un métier « sensible »,
- en cas d'arbitrage entre deux candidats positionnés sur des métiers « sensible », la priorité sera donnée au candidat qui aura adhéré en premier au dispositif RCC,
- en cas d'arbitrage nécessaire, priorité sera donnée au candidat ayant la plus grande ancienneté au sein du groupe.

7° Des mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, telles que le congé de mobilité dans les conditions prévues aux articles L. 1237-18-1 à L. 1237-18-5, des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion ou des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés

Les mesures visant à faciliter l'accompagnement externes sont prévus dans les conditions suivantes :

- Les ruptures conventionnelles prévues dans le cas général :
 - o Pour les PTP (article 3.1 du titre 2 de la 2^e partie) : les formations prévues dans le cadre du passeport de transition professionnelle,
 - o Pour le congé mobilité (article 3.2 du titre 2 de la 2^e partie) : les formations et l'accompagnement prévu dans le cadre du congé de mobilité, qui pourra s'inscrire si les conditions sont réunies dans le dispositif Transco 2,
 - o Pour les mesures externes : les aides à la création d'entreprise,
 - o Les ruptures conventionnelles impliquant l'embauche au sein d'ACC au titre 3 de la 2^e partie: les formations prévues dans le cadre de la passerelle de reconversion énergétique.

8° Les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord portant rupture conventionnelle collective.

Les Comités Sociaux et Economiques des établissements recevront une information lors de la réunion

mensuelle du CSE. Ces Comités seront également consultés tous les semestres sur le nombre de ruptures par type de mesures prévues au Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences et par catégorie professionnelle. Cette consultation aura lieu au cours de la réunion ordinaire suivant celle du Comité Social et Economique Central.

Titre 2 – Dispositif général des mesures RCC

Article 1 - Catégories professionnelles éligibles aux mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences

Conditions d'éligibilité

Pour être éligible aux mesures du présent chapitre, le salarié doit remplir les conditions cumulatives suivantes :

- être salarié en contrat à durée indéterminée ;
- avoir une ancienneté au sein du groupe au moins égale à 2 ans ;
- être 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 éligible dans le cadre de l'observatoire des métiers ;
- sont exclus les cadres supérieurs (« Vice-President »), les cadres dirigeants (« Senior Vice-President »), les salariés expatriés, les experts, les maitres-experts, les salariés identifiés sur une des compétences stratégiques, les salariés positionnés sur un métier en tension.

Principes d'éligibilité

Les règles d'éligibilité aux mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences sont issues de l'accord relatif à la gestion des Emplois et des Parcours Professionnels et sont définies sur la base des classifications des métiers issues des conclusions de l'Observatoire des Métiers et des Compétences.

Les salariés volontaires sont éligibles aux mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences sur la base du simple volontariat pour les mesures de mobilité externe sécurisée, telles que définies à l'article 3 du présent titre, dans les conditions suivantes :

- Pour les Opérateurs Polyvalents d'UEP :
 - Aux Ouvriers Polyvalents UEP sur les sites en sureffectif d'OPUEP.
 - Aux Ouvriers Polyvalents UEP :
 - En situation de handicap reconnu,
 - Ayant un problème important d'employabilité, sur la base du double volontariat,
 - Dans le cadre du principe de substitution, sur la base du double volontariat.

Le double volontariat s'entend du volontariat du salarié pour adhérer à la mesure (condition nécessaire pour l'ensemble des mesures) mais aussi de la validation du départ par la hiérarchie.

La notion de problème important d'employabilité s'apprécie sur la base des restrictions médicales imposées par le médecin du travail et les conséquences de ces dernières sur la capacité du salarié à occuper son poste de travail.

- Pour les Ouvriers Professionnels, Employés, TAM et Cadres :
 - Aux salariés positionnés sur un métier sensible au sens de la définition donnée par l'Observatoire des Métiers et des Compétences,
 - Aux salariés positionnés sur un métier à l'équilibre, par application du principe de substitution,
 - Aux salariés en situation d'inadéquation. Un salarié est en situation d'inadéquation dès lors que sa situation nécessite un accompagnement pour trouver une meilleure adéquation par rapport à la fonction ou au poste occupé.

Les mesures décrites dans le Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences ne doivent pas conduire les salariés à recourir directement au bénéfice de l'assurance chômage, sauf pour les créateurs ou repreneurs d'entreprise qui peuvent bénéficier des aides de ce régime, afin de sécuriser et viabiliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise.

Il est précisé que pour connaître le classement de son métier (sensible / à l'équilibre / en tension), le salarié pourra se référer aux conclusions de l'Observatoire Des Métiers (ODM) qui se réunit tous les semestres au niveau central et local dans les conditions prévues par le chapitre 1 du titre 1 de l'accord GEPP du 3 décembre 2020.

La liste des métiers fragilisés ou « sensibles » est en annexe 5 du présent accord. Elle est actualisée tous les semestres au vu des conclusions des ODM.

A l'issue des ODM locaux, chaque semestre, le salarié recevra par e-mail ou par courrier le classement de son métier. La liste des métiers fragilisés ou « sensibles » peut être consultée à tout moment à l'adresse suivante : http://docinfogroupe.inetpsa.com/ead/doc/ref.01455_16_00128/v.dp/pj.

Article 2 : Structures d'animation du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences

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

Le Dispositif comprend des mesures de mobilité externe sécurisée. La promotion de mesures de mobilité externe sécurisée ne trouvera une traduction concrète que si PSA Automobiles SA est en mesure de communiquer aux salariés des offres d'emplois externes dans le cadre de la cellule emplois externes groupe ou par le biais des Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles.

Structuration du dispositif d'accompagnement : structure centrale

Une structure centrale au sein de la DRH est chargée de l'animation coordonnée des Espaces de Mobilité et Développement Professionnel des sites.

La structure centrale garantit la cohérence de l'application des mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences.

Elle apporte un soutien méthodologique aux Espaces de Mobilité et Développement Professionnel. Elle fournit les outils de pilotage qui serviront notamment aux réunions de la commission centrale de suivi et aux réunions des commissions locales de suivi.

La structure centrale permet également de coordonner les différents événements (job datings, présentation d'entreprise, atelier CV...) et de mutualiser les bonnes pratiques.

Les Espaces de Mobilité et Développement Professionnel

Afin d'assurer la mise en œuvre du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences, chaque établissement dispose d'un Espace de Mobilité et Développement Professionnel (EMDP) composé de spécialistes des métiers RH et de salariés ayant exercé un rôle d'encadrement. L'Espace de Mobilité et de Développement Professionnel est assisté par des cabinets de reclassement spécialisés dans l'accompagnement des salariés.

L'Espace de Mobilité et de Développement Professionnel est composé d'un Responsable rendant compte directement au Responsable Relations Sociales et Humaines de l'établissement de l'avancement du dispositif et, le cas échéant, des éventuelles difficultés rencontrées. Il assure le suivi des dossiers depuis leur phase de constitution jusqu'à leur présentation au Responsable Relations Sociales et Humaines de l'établissement.

Le Responsable de l'Espace de Mobilité et de Développement Professionnel est 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 l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel auront à connaître resteront confidentielles.

Missions de l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel

L'Espace de Mobilité et Développement Professionnel a pour objet de favoriser l'élaboration et la réalisation de projets professionnels internes ou externes y compris dans le cadre des mesures de maintien dans l'emploi des salariés « âgés ».

L'Espace de Mobilité et de Développement Professionnel s'assure que les salariés, en déplacement sur un autre site et notamment dans les filiales du groupe, reçoivent l'ensemble des informations sur les mesures du projet de Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences.

CV XC
ASW FD
0.6

Les principales missions de l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel sont les suivantes :

▪ **Modalités de présentation et d'examen des candidatures à l'adhésion au DAEC**

L'Espace de Mobilité et Développement Professionnel s'attache à donner une information complète aux salariés sur l'ensemble des mesures de mobilité et des mesures de maintien dans l'emploi des salariés « âgés » proposées dans le Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences.

Le premier entretien d'accueil a pour objet de permettre au salarié d'exprimer ses attentes et d'exposer ses contraintes.

Le conseiller de l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel sera ainsi en mesure de procéder au plus tôt à une analyse de la situation professionnelle du salarié afin de lui apporter rapidement l'assistance la plus adaptée.

Le salarié formalise sa demande d'adhésion par courrier simple remis en main propre à l'EMDP contre décharge datée.

L'EMDP examine au plus vite l'éligibilité du salarié. S'il n'est pas éligible, il recevra un courrier simple l'informant de son inéligibilité. S'il est éligible, l'EMDP prendra contact avec lui pour poursuivre le processus jusqu'à la signature de la convention de rupture, s'il est toujours volontaire.

A compter du lendemain du jour de la signature de la convention de rupture dont le salarié reçoit un exemplaire le jour de la signature, celui-ci bénéficiera d'un délai de réflexion de 15 jours calendaires au cours duquel il pourra se rétracter.

Le salarié informera l'employeur de sa rétractation par courrier avec accusé de réception ou remis en main propre contre décharge ou par mail avec accusé de réception du responsable de l'EMDP.

Dans ce cas, la convention de rupture sera réputée non écrite et le salarié poursuivra son activité dans les conditions antérieures.

▪ **Aide à la mise en œuvre des mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences :**

- réalisation à la demande du salarié ou de l'entreprise des bilans professionnels et bilans de compétences ;
- assistance du salarié dans l'élaboration de son projet de mobilité interne ou externe (dossier de candidature, élaboration du CV, formation aux entretiens ...) et dans sa concrétisation ;
- aide au salarié dans la construction de son congé de mobilité et de sa transition professionnelle ;
- aide au salarié dans la constitution de son dossier en vue d'une Validation des Acquis de l'Expérience ou d'une formation qualifiante ;

CV XC
RBN 19
o.c

- assistance du gestionnaire RH dans l'analyse des compétences du salarié au regard des compétences requises sur un emploi interne cible et, le cas échéant, construction des passerelles de formation nécessaires dans le cadre de Top Compétences ;
 - accompagnement des salariés dans le cadre de la mobilité géographique ;
 - constitution d'un portefeuille d'offres d'emploi internes et externes.
- **Recherche de postes en interne et en externe**

Avec l'aide des équipes centrales de la DRH et des cabinets de reclassement, l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel a pour mission de rechercher et de mettre à la disposition des salariés les offres de mobilité internes et des offres d'emploi externes.

L'Espace de Mobilité et Développement Professionnel peut, en liaison avec les spécialistes RH de l'équipe centrale de DRH, organiser des journées de présentation d'offres d'emploi, avec présence d'entreprises qui recrutent, afin de mettre les salariés en contact direct avec celles-ci.

Dans ce cadre, l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel développera également des partenariats avec les acteurs locaux de l'emploi comme Pôle Emploi, les cabinets de recrutement, les groupements d'employeurs et les agences de travail temporaire afin d'avoir une vision opérationnelle du marché du travail local ou régional. La qualité de l'orientation des salariés vers les opportunités professionnelles les plus porteuses dépendra de la qualité de ce maillage.

Localisation de l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel

L'Espace de Mobilité et Développement Professionnel sera implanté au plus près des salariés afin de leur permettre des prises de contact plus faciles pendant les temps de travail, les temps de pause ou à l'issue de la séance de travail.

Assistance de l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel par un cabinet de reclassement

Le rôle de l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel est essentiel pour valider la pertinence de tout projet professionnel au regard des compétences du salarié et des opportunités du bassin d'emploi.

Pour ce faire, l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel est assisté dans l'ensemble de ses missions, et notamment pour les projets de mobilités externes sécurisées, par des cabinets de reclassement spécialisés dans la gestion collective et individuelle de l'emploi.

Moyens de l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel

L'Espace de Mobilité et Développement Professionnel propose un suivi personnalisé à chaque salarié, avec l'appui des moyens logistiques et matériels suivants :

- un local approprié composé de bureaux individuels afin de permettre notamment le bon déroulement des entretiens,
- un espace affecté à la tenue des réunions collectives,
- un lieu d'accueil et de travail auquel les salariés auraient librement accès,

CV XC
RSH 17
o.c

- une documentation,
- des postes informatiques connectés à l'intranet et à internet,
- des équipements de secrétariat et de communication (téléphone, fax, imprimante, etc.).

En complément de ces outils traditionnels, les salariés sont informés des mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences grâce à un site internet dédié. Ce site est accessible à partir de tout ordinateur du groupe mais également à partir d'un ordinateur personnel.

Le site internet présente une interface simple permettant au salarié de prendre connaissance des mesures ouvertes dans le cadre du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences et en particulier :

- Des informations pratiques sur les mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences,
- Des offres d'emploi externe actualisées provenant des cabinets de reclassement, de la Cellule Emplois Externes Groupe, des Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transition Professionnelle et des entreprises partenaires et à destination de l'ensemble des catégories professionnelles,
- L'actualité des Espaces de Mobilité et Développement Professionnel (forum, job datings ...).

Dans son rôle d'information et de communication, l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel pourra réaliser des campagnes de communication sur les conditions en vigueur du DAEC. Cette communication pourra se réaliser via un courrier nominatif ou par courriel à destination des personnes éligibles.

Article 3 : Les mesures de mobilité externe sécurisée

Dans le cadre du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences pour 2022 - 2024, les salariés remplissant les conditions d'éligibilité décrites peuvent se porter candidats à des mesures de mobilité externe sécurisée, entraînant la rupture d'un commun accord du contrat de travail dans le cadre d'une Rupture Conventionnelle Collective.

Il s'agit des mesures suivantes :

- le Passeport de Transition Professionnelle ;
- le congé de mobilité volontaire ;
- la mobilité professionnelle externe vers un autre employeur ou dans le cadre d'une création/reprise d'entreprise.

Article 3.1 Les mesures issues des Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles : le Passeport de Transition professionnelle

Rappel : Rôle des Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles

➤ Définition

Les Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles ont pour ambition de bâtir des filières opérationnelles de reconversion pour les salariés des sites de PSA Automobiles SA.

CV XC
ASW fd
o.c

Elles s'appuient pour cela sur des partenariats forts, établis avec des grandes entreprises qui recrutent ou des grands donneurs d'ordre au niveau régional ou national capables de s'engager sur plusieurs années en raison de leurs programmes d'investissement.

Elles matérialisent l'engagement durable du groupe Stellantis dans la sécurisation des parcours à l'extérieur de l'entreprise conformément aux engagements résultant de l'accord sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels.

Elles engagent tous les acteurs et partenaires des territoires autour des sites de PSA Automobiles SA dans une dynamique de mobilité inter-entreprises et inter-filières en proposant une reconversion efficace des parcours ciblés sur des emplois porteurs.

➤ **Les missions des Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles (PTMTP)**

La PTMTP permet de partager l'information de manière étendue, précise et la plus complète entre tous les acteurs du développement économique autour des territoires associés aux sites de PSA Automobiles SA sur les besoins de recrutements externes à moyen et long termes et les besoins en formation associés.

Elle permet une action conjointe et coordonnée des acteurs économiques publics et privés concernés par le recrutement moyen et long termes sur le territoire (DREETS, régions, associations professionnelles (en tout premier lieu l'UIMM), syndicats professionnels, organismes consulaires et organismes professionnels de recrutement) pour réussir les reconversions des salariés de PSA Automobiles SA, en particulier les salariés positionnés sur les métiers fragilisés référencés dans les ODM comme des métiers sensibles. La liste des métiers fragilisés en annexe 5 est déterminée par les ODM deux fois par an.

Elle communique auprès des instances territoriales publiques de l'état d'avancement de ses initiatives.

Elle permet la mise en place, sous l'égide du groupe Stellantis, d'un mécanisme opérationnel et pérenne de reconversion qui sécurise les parcours des salariés du groupe.

La PTMTP peut mettre à disposition des entreprises du territoire, pour une durée limitée et notamment dans le cadre de missions, des salariés volontaires du groupe afin de favoriser le développement des entreprises du territoire en participant à un projet structurant pour lequel les salariés du groupe apportent leurs compétences dans le cadre d'une mobilité externe sécurisée.

La PTMTP permet, en relation avec la branche professionnelle (notamment UIMM), de mutualiser les besoins de formation professionnelle des jeunes et d'accompagner notamment l'intégration professionnelle sur le territoire de jeunes alternants issus de la filière automobile.

CV XC
RISW FD
0.6

➤ Comment les PTMTP sont-elles organisées ?

Les PTMTP sont organisées au niveau régional et sont animées par la Direction des Ressources Humaines du groupe Stellantis en cohérence avec les acteurs économiques publics et privés concernés par le recrutement moyen et long terme sur le territoire. Elles s'appuient en particulier sur le réseau des Délégations Régionales de l'UIMM.

La mise en place de Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transition Professionnelle, outil innovant de sécurisation de l'emploi. Ce dispositif regroupe aujourd'hui dans l'ensemble des régions où PSA est implanté, -la Bretagne, la Bourgogne Franche-Comté, le Grand-Est, les Hauts de France, l'Île-de-France et la Normandie, les actions destinées à favoriser les reconversions professionnelles et à former les jeunes aux métiers de demain. A titre d'exemple, ce dispositif a d'ores et déjà permis de rapprocher des collaborateurs du groupe dans des secteurs comme le luxe, la chimie, la sécurité, le transport ou la menuiserie.

Le Passeport de Transition Professionnelle (PTP)

Principes

Tout en donnant au salarié les moyens de réussir son intégration professionnelle au sein d'une entreprise partenaire de la Plateforme Régionale au travers d'un parcours complet de formation, le passeport sécurise son projet professionnel, en lui offrant la possibilité de revenir chez PSA Automobiles SA, en cas d'échec aux formations ou de rupture de la période probatoire, à l'initiative du nouvel employeur ou à son initiative.

Les salariés pouvant bénéficier d'un Passeport de transition professionnelle sont ceux éligibles aux mesures de mobilités externes sécurisés prévues dans le cadre du dispositif de Ruptures Conventionnelles Collectives.

Sélection par l'entreprise partenaire

La sélection des candidats est effectuée par l'entreprise partenaire en fonction de ses propres processus et critères de recrutement, dans le respect des lois et règlements en vigueur.

L'entreprise partenaire analyse notamment la capacité du salarié à suivre un parcours de reconversion qui prévoit un minimum de 100 heures de formation. Il aura été établi conjointement avec PSA Automobiles SA et l'entreprise partenaire.

Le cursus de formation devra permettre au salarié d'acquérir les compétences de base exigées pour tenir l'emploi proposé.

Au terme du processus de recrutement et dans un délai d'un mois maximum, l'entreprise partenaire informe le candidat du résultat positif ou négatif de son entretien de recrutement.

CV XC
ASW FD
0.6

Modalités du Passeport de Transition Professionnelle

Après validation de sa candidature par le nouvel employeur, matérialisée par une promesse d'embauche sous contrat de travail à durée indéterminée, et définition du programme de formation, le salarié bénéficie du passeport de transition professionnelle, pour la durée du cursus de formation, dans la limite de 10 mois, prolongée le cas échéant par une période de mobilité probatoire.

Une convention signée par PSA Automobiles SA, l'entreprise partenaire et le salarié, fixera les obligations incombant à chaque partie pendant le déroulement de la formation. Si un organisme de formation externe est en charge des actions de formation, il sera également signataire de la convention précitée.

Pendant la période de formation, le salarié pourra être amené à suivre un stage pratique chez l'entreprise partenaire.

Pendant cette période, le salarié demeure lié à PSA Automobiles au travers d'un congé de mobilité. Le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération habituelle pendant l'ensemble du congé, par référence à ses horaires contractuels. Par dérogation, le salarié continue d'acquiescer des congés payés, qui sont convertis en indemnité de congés payés lors du solde de tout compte, et continue à relever des régimes de complémentaire santé et de prévoyance PSA Automobiles.

A l'issue de la formation, le salarié bénéficie d'une période de mobilité probatoire correspondant à la période d'essai, sans excéder 6 mois. Cette période ouvre la possibilité au salarié de tester le poste et l'environnement de travail chez le nouvel employeur.

Dans l'hypothèse où le salarié suit un stage pratique dans l'entreprise d'accueil, la durée de celui-ci pourra le cas échéant être déduite de la période d'essai.

Sécurisation de la mesure

La formule du Passeport de Transition Professionnelle est doublement sécurisée. Le salarié réintégrera PSA Automobiles, dans son dernier emploi ou un emploi équivalent :

- si le programme de formation n'est pas suivi jusqu'à son terme, ou si le salarié n'obtient pas son diplôme ou sa certification ;
- en cas d'échec de la période de mobilité probatoire, constaté par l'entreprise partenaire ou le salarié lui-même.

Rupture du contrat de travail PSA Automobiles

Dans le cadre de la transition professionnelle, le salarié signera avec l'entreprise partenaire son nouveau contrat de travail qui prendra effet à la fin de la période mobilité probatoire. Pendant cette période, correspondant à la période d'essai au sein de l'entreprise partenaire, le contrat de travail avec PSA Automobiles est suspendu.

Pendant la période de formation, le salarié pourra être amené à suivre un stage pratique chez l'entreprise partenaire.

Pendant cette période, le salarié demeure lié à PSA Automobiles SA. Le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération habituelle pendant l'ensemble du congé, par référence à ses horaires contractuels. Par dérogation, le salarié continue d'acquiescer des congés payés, qui sont convertis en indemnité de congés payés lors du solde de tout compte, et continue à relever des régimes de complémentaire santé et de prévoyance PSA Automobiles.

A l'issue de la formation, le salarié bénéficie d'une période de mobilité probatoire correspondant à la période d'essai, sans excéder 6 mois. Cette période ouvre la possibilité au salarié de tester le poste et l'environnement de travail chez le nouvel employeur.

Dans l'hypothèse où le salarié suit un stage pratique dans l'entreprise d'accueil, la durée de celui-ci pourra le cas échéant être déduite de la période d'essai.

- **Modalités financières du départ**

Les sommes versées au moment de la rupture du contrat de travail seront identiques à celles applicables dans le cadre du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences en cas de mesure de mobilité externe auprès d'un autre employeur.

Article 3.1 bis Les mesures issues des Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles : le Passeport de Transition professionnelle, pour les salariés ayant bénéficié d'une Transition Collective – Transco dans le cadre de l'instruction n°DGEFP 2022/35 1^{ère} partie

Les salariés qui ont bénéficié d'une mesure de Passeport de Transition Professionnelle, financée dans le cadre de Transco 1 (comme prévu au chapitre 4 de la 1^{ère} partie du présent accord), et qui auront accepté une rupture conventionnelle collective, se verront appliquer les modalités financières prévues à l'article 3.4 du présent Titre.

Article 3.2 : Le congé de mobilité

- **Principes**

Le congé de mobilité est prévu aux articles L. 1237-18 et suivants du Code du travail.

Le congé de mobilité est destiné à permettre aux salariés volontaires de s'inscrire dans un cursus de formation, permettant de disposer du temps et de l'accompagnement nécessaire pour mûrir leur projet professionnel.

Pendant la durée du congé de mobilité, le salarié sera totalement dispensé d'activité professionnelle et devra se consacrer exclusivement à la concrétisation des actions de formations (transition professionnelle) ou à la mise en œuvre de son projet professionnel.

Le salarié devra faire acte de candidature avant la fin de la période d'ouverture du dispositif et obtenir la validation de son dossier par l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel selon des

modalités identiques aux salariés volontaires à une mobilité externe sécurisée prévues dans le cadre d'une Rupture Conventionnelle Collective.

Si le projet impose une remise à niveau ou l'acquisition d'une formation professionnelle complémentaire, l'entreprise prendra en charge une formation de mise à niveau, facilitant l'intégration et l'adaptation du salarié dans son nouveau projet professionnel.

Le contenu et la durée de la formation devront être validés par l'Espace de Mobilité et de Développement Professionnel. Son financement sera plafonné à 300 heures de formation, dans la limite de 7 500 euros hors taxes. Cette limite est portée à 10 500 euros hors taxes dans le cadre d'une formation inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles.

Pour rappel, les frais de déplacement de la formation qui se déroule en dehors des périodes du congé de mobilité ne sont pas pris en charge par PSA.

Modalités d'accompagnement financières pendant la durée du congé de mobilité

Le congé de mobilité correspond à la durée du préavis conventionnel qui aurait été appliqué en cas de licenciement, auquel s'ajoute une durée supplémentaire de façon à atteindre une durée totale de dix mois.

Il sera indemnisé à 100 % pendant la durée du préavis conventionnel qui aurait été appliqué en cas de licenciement et à 65 % au-delà. A l'issue du congé de mobilité, le contrat de travail est rompu.

Le salarié aura la possibilité pendant son congé de mobilité de reprendre une activité professionnelle au travers d'un contrat à durée déterminée pour une durée maximale de 3 mois, conformément aux dispositions de l'article L. 1237-18-1 du Code du travail. Pendant la période de travail en contrat à durée déterminée le congé de mobilité est suspendu, et reprend à l'issue du contrat pour la durée du congé restant à courir.

Le congé de mobilité pourra être rompu de manière anticipée en cas de reprise d'une activité salariée en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée pour une durée minimum de 6 mois ou de création / reprise d'une entreprise. Dans cette hypothèse, le salarié perçoit la moitié des indemnités qui lui auraient été versées s'il était resté jusqu'au terme du dispositif.

Ce congé de mobilité pourra s'inscrire dans le dispositif Transco – Congé de mobilité prévu par l'instruction DGEFP/2022/35 2^e partie du 7 février 2022 relative au déploiement du dispositif transitions collectives prévues par France Relances, sous réserve des conditions d'éligibilité.

Article 3.3 Le départ volontaire pour réaliser un projet professionnel externe

Les salariés éligibles aux mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences pourront demander à bénéficier de cette mesure sous réserve de disposer d'un projet professionnel matérialisé par :

- Un nouveau contrat de travail (CDI ou CDD d'au moins 6 mois) ou une lettre d'engagement (précisant l'emploi, la qualification, la nature du contrat, la date d'embauche et la rémunération),
- Un dossier de création ou de reprise d'entreprise y compris dans le cadre du statut d'autoentrepreneur.

Le salarié devra faire acte de candidature avant la fin de la période d'ouverture du dispositif et obtenir la validation de son dossier par l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel.

Articulation du nouveau projet professionnel avec le contrat PSA (autre emploi ou création/reprise d'entreprise, hors PTP)

Le contrat de travail du salarié prendra fin d'un commun accord, à l'issue de la période correspondant au préavis conventionnel qui aurait été appliqué en cas de licenciement. Le salarié pourra bénéficier, à sa demande, d'une dispense totale ou partielle pendant cette période afin de pouvoir mettre en œuvre son projet dans les plus brefs délais.

Dans le cas d'un projet professionnel vers un autre employeur, le salarié pourra, avant la prise d'effet de la convention de rupture, bénéficier à sa demande d'une période de mobilité probatoire correspondant à la durée de la période d'essai chez son nouvel employeur (cette dernière pouvant être renouvelée une fois) ou d'une période de mobilité volontaire sécurisée d'une durée maximale de 6 mois. Au terme de cette période et en cas d'échec, le salarié retrouvera son emploi ou un emploi de même nature au sein de PSA Automobiles.

Article 3.4 Modalités financières du départ

Modalités financières communes à toutes les mesures externes

Les sommes suivantes seront versées au moment de la rupture du contrat de travail :

- Les éléments du solde de tout compte calculés au prorata du temps de travail (salaire, congés, etc.),
- Une indemnité de départ volontaire équivalente à l'indemnité de licenciement calculée selon le barème issu de l'avenant de septembre 2007.
- Pour les 1000 premiers dossiers soldés à compter de l'entrée en vigueur du présent dispositif ainsi que les dossiers soldés dans les 15 jours qui suivent l'atteinte de ce seuil, une indemnité complémentaire d'incitation équivalente à 5 mois de salaire (le salaire de référence étant la rémunération brute moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail. En cas de salaire incomplet durant la période de référence, le salaire serait reconstitué selon la législation en vigueur),
La direction informera les organisations syndicales signataires lorsque le nombre de dossiers soldés atteindra le seuil de 850 dossiers, puis le seuil de 1000 dossiers soldés. Le dossier est considéré comme soldé lorsque la convention de rupture a été signée. Cette information sera portée à la connaissance de l'ensemble des salariés.
- Pour une entrée dans la mesure après le seuil de 1000 dossiers atteint et la période de 15 jours échue, une indemnité complémentaire d'incitation équivalente à 3 mois de salaire (le salaire de référence étant la rémunération brute moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail. En cas de salaire incomplet durant la période de référence, le salaire serait reconstitué selon la législation en vigueur),
- Une indemnité destinée à compenser financièrement la perte définitive des droits à bénéficier des allocations prévues au règlement de l'Institution de Retraite Supplémentaire des Ingénieurs et Cadres de PSA Automobiles, si le salarié est participant à l'Institution de Retraite

Supplémentaire des Ingénieurs et Cadres de PSA et s'il relève de l'article 2bis du règlement de l'Institution.

Prise en charge d'un différentiel de rémunération (hors création et reprise d'entreprise)

L'objectif est de garantir la prise en charge d'un différentiel de rémunération au salarié reclassé à l'extérieur du groupe Stellantis pendant une durée déterminée, à compter de la sortie des effectifs.

Le différentiel de rémunération permet de compenser tout ou partie de l'écart de rémunération lorsque le salarié reclassé chez un nouvel employeur en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois perçoit un salaire moindre que le salaire auparavant perçu chez PSA Automobiles.

De manière générale, le différentiel de rémunération pourra être versé pour un ou plusieurs contrats de travail avec le même employeur, ou un employeur distinct, pendant la période d'application de la mesure.

Le montant du différentiel de rémunération sera calculé en fonction du montant de la perte de salaire, après comparaison entre le salaire net antérieur et le salaire net de reclassement sur la base des bulletins de paie communiqués par le salarié, sous réserve d'un plafond fixé à 500 euros bruts par mois, pendant 12 mois suivant l'embauche chez le nouvel employeur puis à 300 euros bruts par mois pendant les 6 mois suivants.

Aide complémentaire à la création et à la reprise d'entreprise y compris dans le cadre du statut d'autoentreprise

En cas de création ou de reprise d'entreprise, le salarié pourra prétendre à une indemnité supplémentaire de 8 000€ bruts.

Cette indemnité sera versée sur présentation du justificatif de création ou reprise d'entreprise (Kbis, immatriculation au Registre du Commerce et des Sociétés ou au répertoire des métiers ou à l'URSSAF).

L'utilisation d'un véhicule automobile peut être une nécessité dans certaines activités. Ainsi, pour un projet professionnel pour création d'entreprise et dans le cadre d'un congé de mobilité débouchant sur un projet de création d'entreprise, le salarié pourra acquérir un véhicule d'occasion VP à des conditions particulières.

Cette possibilité sera ouverte pendant 6 mois après la rupture du contrat de travail.

❖ Retraite supplémentaire à cotisations définies

Les droits résultant des cotisations salariales et patronales versées au titre du régime supplémentaire de retraite PSA sont définitivement acquis.

Le salarié a également la possibilité de faire des versements individuels facultatifs.

A partir de la date de rupture du contrat de travail, le compte individuel ne peut plus être alimenté par de nouvelles cotisations salariales ou patronales.

CV XC
RBN 19
0.2

Les salariés dont le contrat de travail a été rompu, ont le choix :

- de conserver leur compte individuel au sein de l'assureur actuel ; dans ce cas, leur compte individuel sera géré dans les mêmes conditions jusqu'à la liquidation de droits de retraite,
- ou de demander, sans limite de délai après la date de rupture du contrat de travail, le transfert de leur compte individuel vers un régime du même type proposé par le nouvel employeur ou, à titre individuel, auprès d'un organisme assureur.

Aucun frais de transfert des fonds ne sera imputé.

❖ Epargne salariale

Le salarié qui quitte le groupe se verra remettre un Livret d'Epargne Salariale reprenant ses avoirs détenus auprès de Natixis Interepargne.

Le salarié bénéficiera de la participation et de l'intéressement au titre de l'exercice de la rupture de son contrat de travail, ceux-ci étant calculés au prorata temporis.

La rupture du contrat de travail est un « cas de déblocage anticipé ». Celui-ci peut concerner tous les avoirs (participation, intéressement, versements volontaires) investis sur tous les plans du Plan d'Epargne Entreprise.

Le déblocage ne peut intervenir qu'en une seule fois. En conséquence, les avoirs, qui n'auraient pas été débloqués, restent investis et conservent leur durée d'indisponibilité initiale. Le motif invoqué ne pourra être réutilisé pour un autre déblocage.

❖ Complémentaire santé et régime de prévoyance

Pendant la durée du congé de mobilité, le salarié est toujours inscrit à l'effectif et perçoit une allocation de remplacement versée par PSA Automobiles. A ce titre, il bénéficiera du maintien du régime de complémentaire santé obligatoire et de prévoyance de PSA Automobiles. Les cotisations correspondantes seront prélevées sur l'allocation du congé de mobilité.

❖ Aide à la Formation (hors projet professionnel pour autre emploi)

Si le projet impose une remise à niveau ou l'acquisition d'une formation professionnelle complémentaire, l'entreprise prendra en charge une formation de mise à niveau, facilitant l'intégration et l'adaptation du salarié dans son nouveau projet professionnel.

Le contenu et la durée de la formation devront être validés par l'Espace de Mobilité et de Développement Professionnel. Son financement sera plafonné à 300 heures de formation, dans la limite de 7.500€ hors taxes, portée à 10.500€ hors taxes pour le financement de formations inscrites au RNCP.

Titre 3 : La Passerelle de Reconversion Energétique, cadre de la mobilité vers ACC

La Passerelle de Reconversion Energétique permet la mobilité vers la société Automotive Cells Company (ACC) dans les conditions négociées dans le cadre de l'accord du 9 février 2022 entre PSA Automobiles SA et les partenaires sociaux qui reste la référence en cas d'interprétation.

Article 1 - Conditions d'éligibilité

Pour être éligible à la mesure du présent titre, le salarié doit remplir les conditions suivantes :

- être salarié en contrat à durée indéterminée au sein de la société PSA Automobiles SA,
- être 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,
- pour les salariés qui ne relèvent pas de l'établissement de Douvrin :
 - o avoir une ancienneté au sein du Groupe au moins égale à 5 ans ;
 - o ne pas être positionné sur un métier en tension, sur un métier appartenant à la filière expertise, sur une des compétences stratégiques identifiées lors de l'Observatoire des Métiers (ODM).
- sont exclus les cadres supérieurs, les cadres dirigeants et les salariés expatriés.

Les salariés volontaires et qui remplissent les conditions suscitées sont éligibles au dispositif du présent accord sur la base du simple volontariat.

Afin de connaître le classement de son métier (sensible / à l'équilibre / en tension), le salarié pourra se référer aux conclusions de l'Observatoire Des Métiers (ODM) qui se réunit tous les semestres au niveau central et local dans les conditions prévues par le chapitre 1 du titre 1 de l'accord GEPP du 3 décembre 2020.

La liste des métiers fragilisés ou « sensibles » est en annexe 5 du présent accord. Elle est actualisée tous les semestres au vu des conclusions des ODM.

A l'issue des ODM locaux, chaque semestre, le salarié recevra par e-mail ou par courrier le classement de son métier. La liste des métiers fragilisés ou « sensibles » peut être consultée à tout moment à l'adresse suivante : http://docinfogroupe.inetpsa.com/ead/doc/ref.01455_16_00128/v.dp/pj.

Article 2 - La passerelle de reconversion énergétique

La passerelle de reconversion énergétique a pour ambition de proposer aux salariés volontaires et bénéficiant d'une promesse d'embauche délivrée par l'entreprise ACC, un parcours de formation individualisé permettant d'assurer leur employabilité au sein d'ACC sur des métiers porteurs, en particulier les salariés positionnés sur les métiers fragilisés référencés dans les ODM comme des métiers sensibles. La liste des métiers fragilisés en annexe 5 est déterminée par les ODM deux fois par an.

Cette passerelle s'appuie sur le partenariat établi entre PSA Automobiles SA et ACC, et des organismes de formations, en proposant des parcours de formation ciblés en adéquation avec les besoins d'ACC.

Après validation de sa candidature par ACC, matérialisée par une promesse d'embauche sous contrat de travail à durée indéterminée, la passerelle de reconversion est construite de manière conjointe entre PSA Automobiles SA et ACC pour la détermination des formations à suivre par le salarié.

Une convention signée entre PSA Automobiles SA, ACC et le salarié fixera les obligations incombant à chaque partie pendant le déroulement de la formation.

Le parcours de formation se décompose en deux périodes :

- une première période de formation théorique et pratique au sein d'organismes de formation ;
- une seconde période de formation au sein d'ACC, notamment au poste de travail.

Ce parcours est composé de 400 heures de formation en moyenne pour une durée prévisionnelle de 4 mois. Sa durée pourra être aménagée en fonction des besoins de formation du salarié.

Cependant, les parties conviennent à titre dérogatoire, que les salariés volontaires pour suivre les modules de formation du socle du CLÉA (certificat de connaissances et des compétences professionnelles), afin de renforcer leurs connaissances générales. Une évaluation préalable permettra de positionner le salarié sur ses connaissances actuelles et d'ajuster le cursus en conséquence.

Pendant cette période, le salarié demeure lié à PSA Automobiles au travers d'un congé de mobilité. Le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération habituelle pendant l'ensemble du congé, par référence à ses horaires contractuels. Par dérogation, le salarié continue d'acquérir des congés payés, qui sont convertis en indemnité de congés payés lors du solde de tout compte, et continue à relever des régimes de complémentaire santé et de prévoyance PSA Automobiles. Les frais de déplacement éventuels seront à la charge de PSA Automobiles SA.

Pendant toute la durée de la passerelle, le salarié demeure lié à PSA Automobiles SA. Le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération habituelle pendant toute la période de formation, par référence à ses horaires contractuels. Le salarié continue d'acquérir des congés payés, et continue à relever des régimes de complémentaire santé et de prévoyance PSA Automobiles SA. Les frais de déplacement éventuels seront à la charge de PSA Automobiles SA.

A l'issue de la formation, le contrat de travail du salarié sera rompu, ce dernier intégrera l'entreprise ACC aux conditions prévues aux termes de la promesse d'embauche, sans période d'essai. Dans le cadre de son embauche chez ACC, le salarié se verra garantir le maintien de son salaire de base et pour les ouvriers et TAM, le maintien du 13^{ème} mois.

La passerelle de reconversion professionnelle est doublement sécurisée :

- Le salarié réintégrera PSA Automobiles SA, dans son dernier emploi ou un emploi équivalent si le programme de formation n'est pas suivi jusqu'à son terme ou si les compétences nécessaires à la tenue du poste chez ACC ne sont pas acquises.
- En cas de validation du parcours de formation, le salarié intégrera ACC sans période d'essai.

CV XC
RISW FD
06

Article 2 bis - La passerelle de reconversion énergétique pour les salariés ayant bénéficié d'une Transition Collective – Transco dans le cadre de l'instruction n°DGEFP 2022/35 1ère partie

Les salariés qui ont bénéficié d'une mesure de Passerelle de Reconversion Energétique, financée dans le cadre de Transco 1 (comme prévu au chapitre 4 de la 1^{ère} partie du présent accord), et qui auront accepté une rupture conventionnelle collective, se verront appliquer les modalités financières prévues à l'article 3 du présent Titre.

Article 3 - Les modalités financières spécifiques

Au moment de la rupture du contrat de travail, les sommes suivantes seront versées :

- les éléments du solde de tout compte calculés au prorata du temps de travail (salaire, congés, etc.) ;
- une indemnité de départ volontaire ayant pour objet de compenser la perte d'ancienneté du salarié et dont le montant, qui ne peut être inférieur à l'indemnité légale de licenciement, sera équivalent :
 - o Pour les ouvriers et TAM, à la perte de :
 - o l'indemnité de départ volontaire à la retraite correspondant à l'ancienneté du salarié à la date de sa mobilité ;
 - o la prime d'ancienneté pendant 3 ans ;
 - o les jours d'ancienneté pendant 3 ans ;
 - o les jours d'annualisation pendant 3 ans ;
 - o la part de l'ancienneté sur les primes horaires pendant 3 ans.
 - o Pour les cadres, à la perte de :
 - o l'indemnité de départ volontaire à la retraite correspondant à l'ancienneté du salarié à la date de sa mobilité ;
 - o les jours d'ancienneté pendant 3 ans.
- l'indemnité de départ volontaire est majorée d'une indemnité complémentaire de « transition » progressive en fonction de l'ancienneté, calculée comme suit :
 - o 0 à 9 ans d'ancienneté : 3.000 € bruts
 - o 10 à 19 ans d'ancienneté : 5.000 € bruts
 - o 20 à 29 ans d'ancienneté : 8.000 € bruts
 - o plus de 30 ans d'ancienneté : 9.000 € bruts

3^{ème} partie : Dispositions finales

Article 1 : Durée

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de sa validation par les services compétents de la DRIEETS.

Cet accord est applicable 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2024. A l'issue de la période d'application visée, le présent accord ne peut être renouvelé par tacite reconduction.

Article 2 : Dénonciation ou révision ou adhésion postérieure

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 des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi.

Le présent accord peut être révisé, selon les dispositions légales en vigueur, pendant sa période d'application par voie d'avenant conclu à l'unanimité de ses parties signataires et 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.

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application défini à l'article 1er du présent accord et qui n'est pas signataire du présent accord peut y adhérer dans les conditions prévues par le code du travail. Cette adhésion doit être sans réserve et concerner la totalité du présent accord.

L'application du chapitre 4 de la 1^{ère} partie du présent accord est conditionnée à l'existence du dispositif « Transitions collectives ». Si, pendant la durée de l'accord, des modifications du dispositif « Transitions collectives » interviennent et sont susceptibles d'avoir des conséquences sur son application, les parties se réunissent dans les trois mois suivant la publication de ces modifications pour examiner les suites à y donner.

Article 3 : 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.

CV XC
ARON PJ
o.c

Article 4 : 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 DRIETS et au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Poissy.

ACCORD PSA AUTOMOBILES SA 2022 – 2024
RELATIF A LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS
ET AUX RUPTURES CONVENTIONNELLES COLLECTIVES

Pour la Direction de PSA AUTOMOBILES S.A.
Monsieur Xavier CHEREAU



Directeur des Ressources Humaines et de la Transformation

Pour les Organisations Syndicales

CFDT

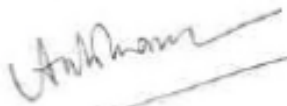


Madame Christine VIRASSAMY

CGT

Monsieur Jean-Pierre MERCIER

CFE-CGC



Monsieur Anh-Quan NGUYEN

FO



Monsieur Olivier LEFEBVRE

CFTC



Monsieur Franck DON

Fait à Poissy le 21 mars 2022

Annexe 1 - Barème de l'ICL majorée de l'avenant à l'accord de GPEC du 11 septembre 2007 modifié

ANNEXE 1

BAREME DE L'ICL MAJOREE

DE L'AVENANT A L'ACCORD DE GPEC

DU 11 SEPTEMBRE 2007

CV XC
RISW FD
0.6

Les années effectuées après 65 ans ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'ancienneté.

OUVRIERS – EMPLOYES ET TAM (hors majorations en fonction de l'âge)

Ancienneté (années)	Mois de salaire
1	0,48
2	0,73
3	0,98
4	1,23
5	1,50
6	1,80
7	2,10
8	2,40
9	2,70
10	3,00
11	3,40
12	3,80
13	4,20
14	4,60
15	5,00
16	5,40
17	5,80
18	6,20
19	6,60
20	7,00
21	7,50
22	8,00
23	8,50
24	9,00
25	9,50
26	10,00
27	10,50
28	11,00
29	11,50
30	12,00
31	12,50
32	13,00
33	13,50
34	14,00
35	14,50
36	15,00
37	15,50
38	16,00
39	16,50
40	17,00

Un mois supplémentaire est accordé aux Ouvriers, Employés et TAM de plus de 50 ans.

L'indemnité versée dans le cadre des mesures d'accompagnement des mobilités externes sécurisées ne pourra être inférieure au montant de l'indemnité légale de licenciement.

CV XC
R&N FD
o.c

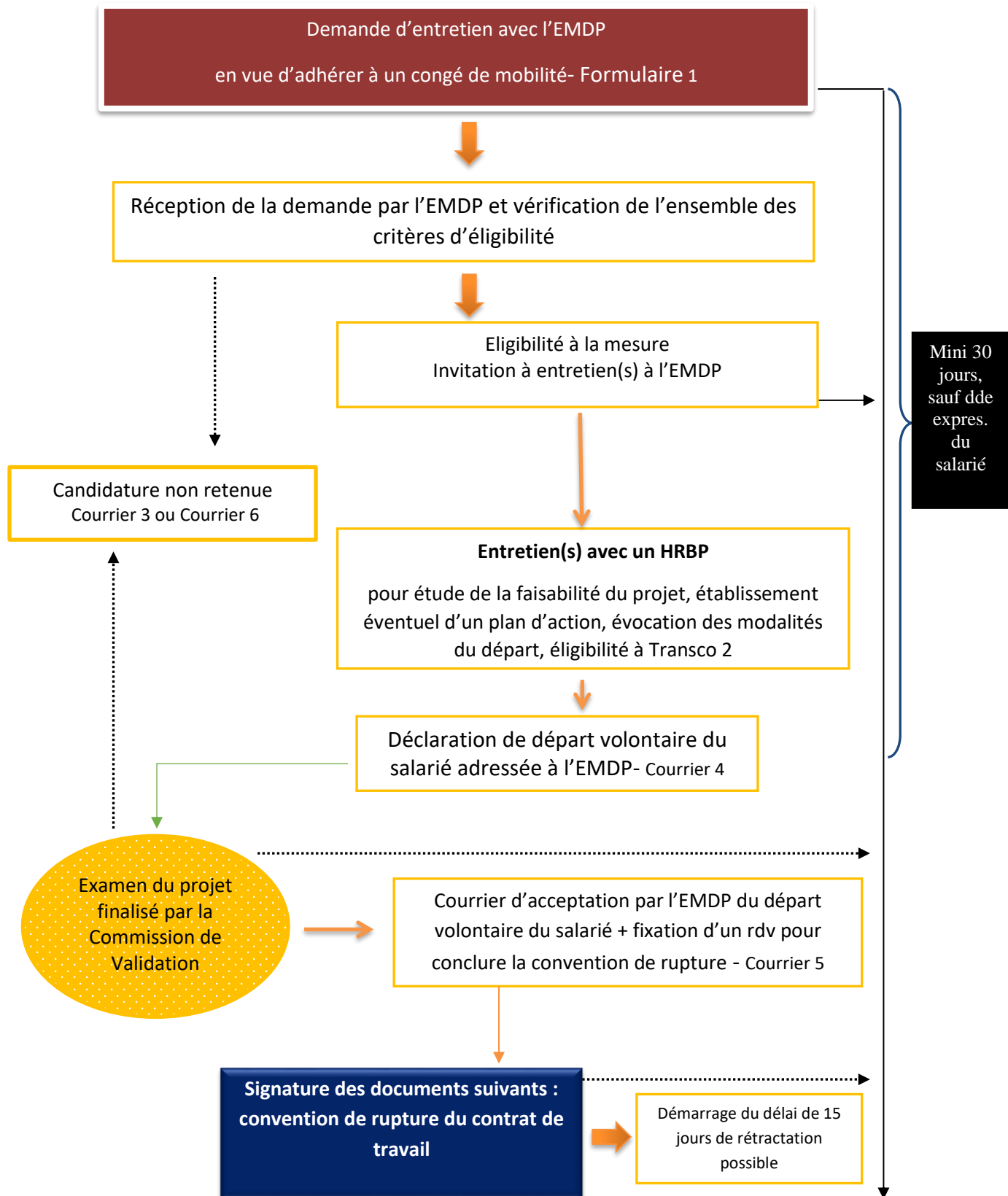
CADRES (hors majorations en fonction de l'âge)

Ancienneté (années)	Mois de salaire
1	0,48
2	0,73
3	0,98
4	1,23
5	1,50
6	1,80
7	2,10
8	2,70
9	3,30
10	3,90
11	4,50
12	5,10
13	5,70
14	6,30
15	6,90
16	7,50
17	8,10
18	8,70
19	9,30
20	9,90
21	10,50
22	11,10
23	11,70
24	12,30
25	12,90
26	13,50
27	14,10
28	14,70
29	15,30
30	15,90
31	16,50
32	17,10
33	17,70
34	18,00
35	18,00
36	18,00
37	18,00
38	18,00
39	18,00
40	18,00

Les majorations en fonction de l'âge issus de la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres de la métallurgie sont également applicables.

L'indemnité versée dans le cadre des mesures d'accompagnement des mobilités externes sécurisées ne pourra être inférieure au montant de l'indemnité légale de licenciement.

Annexe 2- Logigramme de demande d'adhésion



CV XC
ASW FD
o.c

Le salarié a été informé de son droit de rétractation dans les 15 jours calendaires à compter de la signature de la présente convention de rupture, soit le xx/xx/xx au plus tard, par courrier recommandé ou remis en main propre contre décharge.

Article 2 – Condition d’adhésion

Le salarié reconnaît que le bénéfice des mesures d’accompagnement prévues par le Dispositif d’Adéquation des Emplois et des Compétences, en cas de congé de mobilité est subordonné à la réalité et la mise en œuvre effective de son projet.

Ces engagements constituent une condition substantielle de la rupture d’un commun accord du contrat de travail et du bénéfice des mesures d’accompagnement prévues.

Le salarié conserve la possibilité de s’inscrire à Pôle Emploi pour bénéficier du statut de créateur d’entreprise et obtenir l’ACCRE (Aide au Chômeur Créant ou Reprenant une Entreprise). Le versement de l’ACCRE est différé dans le temps conformément aux textes en vigueur.

Article 3 – Durée du congé de mobilité

La durée du congé de mobilité intègre la durée du préavis conventionnel auquel s’ajoute une durée supplémentaire de façon à atteindre une durée de 10 mois.

Article 4 - Rupture du contrat de travail

Il est convenu entre la société PSA Automobiles et le salarié que le congé de mobilité débute le ...

La prise d’effet effective de la rupture du contrat de travail interviendra à l’issue du congé de mobilité, soit le ...

A cette date, le contrat de travail du salarié, ainsi que les avenants éventuels s’y rattachant, seront rompus dans le cadre d’un congé de mobilité.

Article 5 – Rupture anticipée du congé de mobilité

Le salarié s’engage à remplir les obligations inhérentes au congé de mobilité, c’est-à-dire à réaliser les actions de formation prévues et/ou à se rendre aux convocations de l’Espace de Mobilité et de Développement Professionnel.

Le salarié est pleinement informé que le non-respect de ces obligations pourra entraîner la rupture anticipée du congé de mobilité, après mise en demeure.

Le salarié aura la possibilité pendant son congé de mobilité de reprendre une activité professionnelle au travers d’un contrat à durée déterminée pour une durée maximale de 3 mois, conformément aux dispositions de l’article L1237-18-1 du Code du travail.

Pendant la période de travail en contrat à durée déterminée le congé de mobilité est suspendu, et reprend à l'issue du contrat pour la durée du congé restant à courir.

Le congé de mobilité sera également rompu de manière anticipée en cas de reprise d'une activité salariée en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée de minimum 6 mois, ou de création / reprise d'une entreprise.

Le salarié s'engage également à informer l'entreprise en cas de reprise du travail, par lettre recommandée avec accusé de réception, et ce dans les meilleurs délais.

Compte tenu des délais de traitement de la réalisation du solde de tout compte, il est demandé au salarié souhaitant bénéficier de cette faculté de suspension en fin de congé de mobilité d'avertir l'EMDP de son souhait au moins 30 jours avant la date de fin de son congé de mobilité. Dans cette hypothèse, le versement des indemnités de fin de contrat sera suspendu dans l'attente de la transmission des justificatifs. En cas de non-respect de ce délai, sa demande de suspension ne pourra être prise en compte et son contrat sera rompu à la date prévue.

Article 6 – Indemnités de rupture et documents de fin de contrat

A la date de fin du contrat de travail, le salarié recevra l'ensemble des éléments qui lui sont dus, soit :

- les éléments du solde du contrat de travail calculés au prorata temporis (salaire, congés),
- une indemnité de départ volontaire correspondant à l'indemnité de licenciement issue de l'accord du 19 mars 2021,
- une indemnité d'incitation complémentaire de X mois de salaire,
- option pour les participants à l'Institution de retraite des Ingénieurs et Cadres : une indemnité destinée à compenser financièrement la perte définitive des droits au bénéfice des allocations prévues au règlement de l'Institution de retraite supplémentaire des Ingénieurs et Cadres.
- un certificat de travail, une attestation Pôle Emploi ainsi que le reçu pour solde de tout compte conformément à la réglementation.

Article 7 – Statut du salarié pendant le congé de mobilité

Pendant la période équivalente au préavis

La période équivalente au préavis est assimilée à du salaire et à du temps de travail effectif pour la détermination des droits issus de l'ancienneté, pour le calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement, des droits à congés payés et à RTT.

Au-delà de la période équivalente au préavis

Le salarié conserve la qualité d'assuré social et le maintien du bénéfice des prestations du régime d'assurance maladie-maternité-invalidité-décès.

Les trimestres de retraite du régime général seront validés mais non cotisés,

Le salarié ne cotise ni à l'AGIRC, ni à l'ARRCO, ni au dispositif de retraite PSA à cotisations définies. Il n'y aura donc pas d'acquisition de points.

Il n'y a pas d'acquisition de droit à congés payés, ni RTT.

Article 8 – Indemnisation du salarié pendant le congé de mobilité

Pendant la période équivalente au préavis, le salarié percevra sa rémunération normale (hors indemnités) soumise à l'ensemble des cotisations de Sécurité Sociale, à la CSG et à la CRDS.

Pendant la période excédant la durée du préavis, le salarié percevra une allocation de 65 % de la rémunération brute moyenne des 12 mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail. Cette allocation est exonérée de cotisations de Sécurité Sociale. La CSG, la CRDS et les cotisations prévoyance seront déduites de l'indemnité.

Le salarié recevra mensuellement un bulletin de paie précisant le montant et les modalités de calcul de l'allocation de mobilité.

En cas de rupture anticipée de son congé mobilité pour un contrat à durée indéterminée, ou contrat déterminée de minimum 6 mois, ou de création/reprise d'entreprise, le salarié percevra la moitié de l'allocation restant à percevoir s'il avait été au terme de son congé mobilité.

Article 9 – Indemnité complémentaire en cas de création/reprise d'entreprise

Le salarié pourra acquérir pour les besoins de son entreprise un véhicule neuf ou d'occasion VP à des conditions particulières. Cette demande d'achat sera ouverte pendant 6 mois après la rupture du contrat de travail.

Une indemnité complémentaire individuelle de création ou reprise d'entreprise, dont le montant est fixé à 8.000 euros bruts, sera versée après présentation du justificatif de création ou reprise d'entreprise (Kbis, immatriculation au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers ou à l'URSSAF).

Pour bénéficier de cette aide, le salarié doit notifier la création d'entreprise auprès de l'Espace de Mobilité et de Développement Professionnel dans un délai de 6 mois suivant la rupture de son contrat de travail.

Article 10 – Différentiel de rémunération

Il est convenu que le salarié pourra bénéficier de la prise en charge d'un différentiel de rémunération s'il accepte de se reclasser chez un employeur proposant une rémunération inférieure à celle qu'il percevait chez PSA Automobiles.

Le salarié devra, pour bénéficier de cette prise en charge, s'être reclassé chez un nouvel employeur dans les 12 mois suivant la sortie des effectifs.

Pour bénéficier du différentiel de rémunération, il devra adresser à l'EMDP, dans le mois suivant chaque période de 6 mois échus, ses bulletins de salaire justifiant une perte de ressource. Le différentiel de rémunération versé est plafonné à 500 euros bruts (hors prélèvement CSG et CRDS) pendant 12 mois, puis 300 euros bruts (hors prélèvement CSG et CRDS) pendant les 6 mois suivant. Cela au titre d'un ou plusieurs contrats de travail, chez le même ou différents employeurs se succédant sur cette période.

Cette indemnité n'est pas cumulable avec les indemnités complémentaires en cas de création/reprise d'entreprise prévue à l'article 9.

Article 11- Formation

Option si un cursus de formation a été établi en lien avec l'EMDP et le cabinet externe

Dans le cadre des mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences et pour les besoins de son projet, le salarié bénéficie de la prise en charge par PSA Automobiles de ... heures de formation, pour un total de ... euros.

L'engagement prévisionnel de formation figure en annexe de la convention.

Le salarié autorise l'Espace de Mobilité et de Développement Professionnel à communiquer aux organismes de formation ses coordonnées personnelles.

Article 12 – Avantage Vente Collaborateur Groupe (VCG)

L'avantage tarifaire Vente Collaborateur Groupe est maintenu pendant une durée de 3 ans à compter de la rupture du contrat de travail.

Il lui est remis à cet effet l'attestation permettant le maintien de l'avantage VCG pendant le délai indiqué.

Si le salarié est amené à liquider un avantage à la retraite dans un délai de trois ans suivant la rupture de son contrat de travail, il bénéficiera de l'avantage VCG à vie.

Article 13 – Prévoyance et complémentaire santé

A la cessation du contrat de travail, le bénéfice des couvertures « prévoyance incapacité, invalidité, décès » et « garantie complémentaire de remboursement des frais de santé » peut être conservé à titre gratuit, pendant une durée déterminée, dans les conditions définies par l'article L 911-8 du code de la sécurité sociale.

Article 14 – Restitution des biens professionnels

Il est rappelé que le salarié procédera à la restitution de l'ensemble des biens et accessoires professionnels (il s'agit notamment des téléphones, ordinateurs, véhicules professionnels) avant l'entrée dans la mesure et au plus tard lors de son dernier jour effectivement travaillé pour l'entreprise.

Les modalités pratiques de cette restitution seront précisées ultérieurement.

Article 15 – Dispositions finales

Le salarié reconnaît avoir reçu les informations nécessaires à sa décision d'adhérer à une mesure de départ volontaire de l'entreprise dans le cadre de son projet.

Il reconnaît avoir reçu les informations relatives à l'indemnisation de la perte définitive des droits à bénéficier des allocations prévues au règlement de l'Institution de Retraite Supplémentaire des Ingénieurs et Cadres, à l'épargne salariale, au traitement de la retraite supplémentaire PSA à cotisations définies et aux dispositifs de prévoyance et de complémentaire santé.

Conformément à l'article L.1471-1 du Code du travail, toute contestation portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit par douze mois à compter de la notification de celui-ci.

Fait le

En double exemplaire dont un remis au salarié.

Pour l'entreprise

Le salarié
« lu et bon pour accord »

.....
.....

CV XC
RSNJ FD
o.l

Annexe 4 – Estimations prévisionnelles du nombre de ruptures conventionnelles collectives 2022-2024

	RCC hors ACC*		RCC vers ACC**	
	1ère année	2e année	1ère année	2e année
BESSONCOURT	12	13		
CAEN	40	80		
CARRIERES S POISSY	30	50		
CHARLEVILLE	40	40		
DOUVRIN	70	90	50	150
HORDAIN	60	100		
MULHOUSE	100	100		
POISSY CENTRE D'EXPERTISE	240	260		
POISSY SITE IND	40	50		
PSA MOTORSPORT	3	2		
RENNES	80	100		
SEPT-FONS	30	20		
SOCHAUX	120	100		
TREMERY	70	79		
METZ	50	50		
VALENCIENNES	50	50		
VELIZY/LA FERTE VIDAME	250	110		
VESOUL	15	15		
Total général	1300	1300	50	150

*Estimation des RCC correspondant aux mesures externes prévues au titre 1 du chapitre 4 du présent accord

**Estimation des RCC correspondant aux mesures externes prévues au titre 2 du chapitre 4 du présent accord

CV XC
AGW FD
a.c

Annexe 5 – Liste des métiers fragilisés pour le périmètre Stellantis France

Cette liste sera actualisée à l'issue du prochain observatoire des métiers qui se tiendra en avril 2022 et sera consultable à l'adresse suivante :

http://docinfogroupe.inetpsa.com/ead/doc/ref.01455_16_00128/v.dp/pj.

CV XC
RESJ PJ
o.c

Libellé fonction	Filière	Métier	StatuDeGestionPsaLL
COORDINATION ATELIER			MANUAL EMPLOYEE
ACHETEUR / APPROVISIONNEUR	ACHATS	ACHATS OPERATIONNELS	STAFF EMPLOYEE
ASSISTANT ACHAT	ACHATS	ACHATS OPERATIONNELS	STAFF EMPLOYEE
BUYER	ACHATS	ACHATS OPERATIONNELS	STAFF EMPLOYEE
LAUNCH TECHNICIAN	ACHATS	ACHATS OPERATIONNELS	STAFF EMPLOYEE
PROGRAM PURCHASING PLANNER	ACHATS	ACHATS OPERATIONNELS	STAFF EMPLOYEE
ANALYSTE PROCESSUS ORGANISATION	ACHATS	SUPPORT AUX OPERATIONS ACHATS	MANAGER
ASSISTANT SYSTEME ACHATS	ACHATS	SUPPORT AUX OPERATIONS ACHATS	MANAGER
PILOTE INDUSTRIEL SYNTHESE ACHATS	ACHATS	SUPPORT AUX OPERATIONS ACHATS	MANAGER
RESPONSABLE ANIMATION TRANSVERSALE	ACHATS	SUPPORT AUX OPERATIONS ACHATS	MANAGER
ASSISTANT D ENTITE ACHATS	ACHATS	SUPPORT AUX OPERATIONS ACHATS	STAFF EMPLOYEE
GESTIONNAIRE REFERENCE FOURNISSEURS	ACHATS	SUPPORT AUX OPERATIONS ACHATS	STAFF EMPLOYEE
RESPONSABLE REGIONAL MARKETING PROMOTION (France)	COMMERCE, MARKETING & PRODUIT	ACTIONS COMMERCIALES	MANAGER
GESTIONNAIRE DU COMMERCE NIVEAU 1	COMMERCE, MARKETING & PRODUIT	ACTIONS COMMERCIALES	STAFF EMPLOYEE
GESTIONNAIRE DU COMMERCE NIVEAU 2	COMMERCE, MARKETING & PRODUIT	ACTIONS COMMERCIALES	STAFF EMPLOYEE
ZONE MANAGER B2B GROUPE A1	COMMERCE, MARKETING & PRODUIT	COMMERCE B2B	MANAGER
ZONE MANAGER P&S FRANCE	COMMERCE, MARKETING & PRODUIT	COMMERCE PIECES ET SERVICES	MANAGER
CHEF DE PROJET INGENIERIE METIER	COMMERCE, MARKETING & PRODUIT	COMMERCE VEHICULE NEUF & DEVELOPPEMENT RESEAU	MANAGER
EXCELLENCE RESEAU NIV 2	COMMERCE, MARKETING & PRODUIT	COMMERCE VEHICULE NEUF & DEVELOPPEMENT RESEAU	MANAGER
RESPONSABLE INTER SITE VVP / VPG (France)	COMMERCE, MARKETING & PRODUIT	COMMERCE VEHICULE NEUF & DEVELOPPEMENT RESEAU	MANAGER
RESPONSABLE REGIONAL VENTES VN PAYS GROUPE A1	COMMERCE, MARKETING & PRODUIT	COMMERCE VEHICULE NEUF & DEVELOPPEMENT RESEAU	MANAGER
ZONE MANAGER VN/VO GROUPE A1	COMMERCE, MARKETING & PRODUIT	COMMERCE VEHICULE NEUF & DEVELOPPEMENT RESEAU	MANAGER
VENDEUR AU PERSONNEL GROUPE	COMMERCE, MARKETING & PRODUIT	COMMERCE VEHICULE NEUF & DEVELOPPEMENT RESEAU	STAFF EMPLOYEE
VENDEUR AU PERSONNEL GROUPE MULTI-SITES	COMMERCE, MARKETING & PRODUIT	COMMERCE VEHICULE NEUF & DEVELOPPEMENT RESEAU	STAFF EMPLOYEE
CHARGE D'ETUDES NIV 2	COMMERCE, MARKETING & PRODUIT	MARKET RESEARCH	MANAGER
CHEF DE PROJET EVENEMENTS & SALONS	COMMERCE, MARKETING & PRODUIT	MARKETING COMMUNICATION, CRM & DIGITAL	MANAGER
PRODUCTION CONTENU MARQUE & MERCHANDISING	COMMERCE, MARKETING & PRODUIT	MARKETING COMMUNICATION, CRM & DIGITAL	MANAGER
Assistant produit	COMMERCE, MARKETING & PRODUIT	MARKETING PRODUIT & SERVICES	MANAGER
CHARGÉ ETUDES ÉCONOMIQUES	COMMERCE, MARKETING & PRODUIT	MARKETING PRODUIT & SERVICES	MANAGER
Communication direction centrale niveau 2	COMMUNICATION ET AFFAIRES PUBLIQUES	COMMUNICATION ET AFFAIRES PUBLIQUES	MANAGER
Communication direction centrale niveau 3	COMMUNICATION ET AFFAIRES PUBLIQUES	COMMUNICATION ET AFFAIRES PUBLIQUES	MANAGER
Communication multimedia/audiovisuel niveau 2	COMMUNICATION ET AFFAIRES PUBLIQUES	COMMUNICATION ET AFFAIRES PUBLIQUES	MANAGER
ASSISTANT(E) COMMUNICATION	COMMUNICATION ET AFFAIRES PUBLIQUES	COMMUNICATION ET AFFAIRES PUBLIQUES	STAFF EMPLOYEE
CHARGE DE COMM. EVENEMENTIEL CE	COMMUNICATION ET AFFAIRES PUBLIQUES	COMMUNICATION ET AFFAIRES PUBLIQUES	STAFF EMPLOYEE
CHARGE(E) DE COMMUNIC. INTERNE EN DIR	COMMUNICATION ET AFFAIRES PUBLIQUES	COMMUNICATION ET AFFAIRES PUBLIQUES	STAFF EMPLOYEE
CHARGE(E) DE PROD/AUDIOV & MULTIMEDIA	COMMUNICATION ET AFFAIRES PUBLIQUES	COMMUNICATION ET AFFAIRES PUBLIQUES	STAFF EMPLOYEE
RESPONSABLE CONVERGENCE TECHNIQUE	CONCEPTION VEHICULE	ARCHITECTURE FONCTIONNELLE VEHICULE	MANAGER
RESPONSABLE DOMAINE TECHNIQUE NIV 1	CONCEPTION VEHICULE	ARCHITECTURE FONCTIONNELLE VEHICULE	MANAGER
RESPONSABLE REFERENTIEL METIER	CONCEPTION VEHICULE	ARCHITECTURE FONCTIONNELLE VEHICULE	MANAGER
RESPONSABLE UEC/UEI	CONCEPTION VEHICULE	ARCHITECTURE FONCTIONNELLE VEHICULE	MANAGER
RESPONSABLE CONVERGENCE TECHNIQUE	CONCEPTION VEHICULE	ARCHITECTURE GEOMETRIQUE VEHICULE	MANAGER
RESPONSABLE DOMAINE TECHNIQUE NIV 1	CONCEPTION VEHICULE	ARCHITECTURE GEOMETRIQUE VEHICULE	MANAGER
RESPONSABLE UEC/UEI	CONCEPTION VEHICULE	ARCHITECTURE GEOMETRIQUE VEHICULE	MANAGER
ANIMATION TRANSVERSALE CARROSSERIE	CONCEPTION VEHICULE	CARROSSERIE HABITACLE ET POSTE DE CONDUITE	MANAGER
CHEF DE SERVICE CARROSSERIE NIVEAU 1	CONCEPTION VEHICULE	CARROSSERIE HABITACLE ET POSTE DE CONDUITE	MANAGER
CHEF DE SERVICE CARROSSERIE NIVEAU 2	CONCEPTION VEHICULE	CARROSSERIE HABITACLE ET POSTE DE CONDUITE	MANAGER
RESPONSABLE DE LOT INNOVATION CARROSSERIE	CONCEPTION VEHICULE	CARROSSERIE HABITACLE ET POSTE DE CONDUITE	MANAGER
RESPONSABLE D'EQUIPE CARROSSERIE	CONCEPTION VEHICULE	CARROSSERIE HABITACLE ET POSTE DE CONDUITE	MANAGER
RESPONSABLE DOMAINE TECHNIQUE CARROSSERIE NIVEAU 2	CONCEPTION VEHICULE	CARROSSERIE HABITACLE ET POSTE DE CONDUITE	MANAGER
RESPONSABLE UEC/UEI CARROSSERIE	CONCEPTION VEHICULE	CARROSSERIE HABITACLE ET POSTE DE CONDUITE	MANAGER
CHARGE DE DEVELOPPEMENT ET DE VALIDATION	CONCEPTION VEHICULE	CARROSSERIE HABITACLE ET POSTE DE CONDUITE	STAFF EMPLOYEE
CHARGE D'ETUDES INNOVATION	CONCEPTION VEHICULE	CARROSSERIE HABITACLE ET POSTE DE CONDUITE	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN CONCEPTEUR	CONCEPTION VEHICULE	CARROSSERIE HABITACLE ET POSTE DE CONDUITE	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN SUPPORT D'ESSAI	CONCEPTION VEHICULE	CARROSSERIE HABITACLE ET POSTE DE CONDUITE	STAFF EMPLOYEE
CHARGE DE PRESTATIONS	CONCEPTION VEHICULE	CARROSSERIE HABITACLE ET POSTE DE CONDUITE	STAFF EMPLOYEE
PCPO	CONCEPTION VEHICULE	CONCEPTION FONC. LAS & DYNAMIQUE VEHICULE	MANAGER
RESPONSABLE DOMAINE TECHNIQUE LAS NIVEAU 1	CONCEPTION VEHICULE	CONCEPTION FONC. LAS & DYNAMIQUE VEHICULE	MANAGER
RESPONSABLE DOMAINE TECHNIQUE LAS NIVEAU 2	CONCEPTION VEHICULE	CONCEPTION FONC. LAS & DYNAMIQUE VEHICULE	MANAGER
RESPONSABLE POLE METIER LAS & DYNAMIQUE VEHICULE	CONCEPTION VEHICULE	CONCEPTION FONC. LAS & DYNAMIQUE VEHICULE	MANAGER
CONDUCTEUR ESSAYEUR VEHICULES	CONCEPTION VEHICULE	CONDUCTEUR ESSAYEUR VEHICULES	MANUAL EMPLOYEE
RESPONSABLE CONVERGENCE TECHNIQUE	CONCEPTION VEHICULE	CONDUITE D'INGENIERIE VEHICULE	MANAGER
RESPONSABLE DOMAINE TECHNIQUE NIV 1	CONCEPTION VEHICULE	CONDUITE D'INGENIERIE VEHICULE	MANAGER
ELECTRICIEN PROTOTYPES	CONCEPTION VEHICULE	ELECTRICIEN PROTOTYPES	MANUAL EMPLOYEE
FERREUR PROTOTYPES	CONCEPTION VEHICULE	FERREUR PROTOTYPES	MANUAL EMPLOYEE
FERREUR PROTOTYPES SPECIALISTE	CONCEPTION VEHICULE	FERREUR PROTOTYPES SPECIALISTE	MANUAL EMPLOYEE
ESSAYEUR DEMERITEUR POLYVALENT	CONCEPTION VEHICULE	GENERIQUE CONCEPTION VEHICULE	MANUAL EMPLOYEE
ESSAYEUR PISTE NIVEAU 2	CONCEPTION VEHICULE	GENERIQUE CONCEPTION VEHICULE	MANUAL EMPLOYEE
IC SUPPORT ET METHODES NUMERIQUE	CONCEPTION VEHICULE	INGENIERIE NUMERIQUE VEHICULE	MANAGER
RESPONSABLE DE LOT INNOVATION CV	CONCEPTION VEHICULE	INGENIERIE NUMERIQUE VEHICULE	MANAGER
RESPONSABLE DOMAINE TECHNIQUE NIV 1	CONCEPTION VEHICULE	INGENIERIE NUMERIQUE VEHICULE	MANAGER
TECHNICIEN CAO/CALCUL	CONCEPTION VEHICULE	INGENIERIE NUMERIQUE VEHICULE	STAFF EMPLOYEE

MAGASINIER LANCEMENT SPECIALISTE	CONCEPTION VEHICULE	MAGASINIER LANCEMENT SPECIALISTE	MANUAL EMPLOYEE
MAQUETTISTE	CONCEPTION VEHICULE	MAQUETTISTE	MANUAL EMPLOYEE
MAQUETTISTE PROJET INNOVATION	CONCEPTION VEHICULE	MAQUETTISTE PROJET INNOVATION	MANUAL EMPLOYEE
INGENIEUR ENVIRONNEMENT NIVEAU 2	CONCEPTION VEHICULE	MATERIAUX MECANIKES ET VEHICULES	MANAGER
INGENIEUR MATERIAUX NIVEAU 1	CONCEPTION VEHICULE	MATERIAUX MECANIKES ET VEHICULES	MANAGER
RESPONSABLE DE POLE	CONCEPTION VEHICULE	MATERIAUX MECANIKES ET VEHICULES	MANAGER
TECHNICIEN CARACTERISATION MATERIAUX N2	CONCEPTION VEHICULE	MATERIAUX MECANIKES ET VEHICULES	STAFF EMPLOYEE
MECANICIEN AUTOMOBILE D'INTERVENTION	CONCEPTION VEHICULE	MECANICIEN AUTOMOBILE D'INTERVENTION	MANUAL EMPLOYEE
MECANICIEN MONTAGE PROTOTYPES SPECIALISTE	CONCEPTION VEHICULE	MECANICIEN MONTAGE PROTOTYPES SPECIALISTE	MANUAL EMPLOYEE
MECANICIEN ORGANES PROTOTYPES	CONCEPTION VEHICULE	MECANICIEN ORGANES PROTOTYPES	MANUAL EMPLOYEE
MECANICIEN VEHICULES PROTOTYPES	CONCEPTION VEHICULE	MECANICIEN VEHICULES PROTOTYPES	MANUAL EMPLOYEE
IC REFERENTIEL SYSTEME VEHICULE	CONCEPTION VEHICULE	PRESTATIONS ET HOMOLOGATION VEHICULE	MANAGER
RESPONSABLE DE LOT INNOVATION SYSTEME VEHICULE	CONCEPTION VEHICULE	PRESTATIONS ET HOMOLOGATION VEHICULE	MANAGER
RESPONSABLE D'EQUIPE SYSTEME VEHICULE	CONCEPTION VEHICULE	PRESTATIONS ET HOMOLOGATION VEHICULE	MANAGER
RESPONSABLE DOMAINE TECHNIQUE SYSTEME VEHICULE NIVEAU 1	CONCEPTION VEHICULE	PRESTATIONS ET HOMOLOGATION VEHICULE	MANAGER
RESPONSABLE SYNTHESE SYSTEME VEHICULE PROJET DERIVE	CONCEPTION VEHICULE	PRESTATIONS ET HOMOLOGATION VEHICULE	MANAGER
RESPONSABLE UEC/UEI SYSTEME VEHICULE	CONCEPTION VEHICULE	PRESTATIONS ET HOMOLOGATION VEHICULE	MANAGER
ADJOINT AU RESPONSABLE ROULAGE VEHICULE	CONCEPTION VEHICULE	PRESTATIONS ET HOMOLOGATION VEHICULE	STAFF EMPLOYEE
ASSISTANT DESCRIPTIF MOYENS	CONCEPTION VEHICULE	PRESTATIONS ET HOMOLOGATION VEHICULE	STAFF EMPLOYEE
ASSISTANT TECHNIQUE DE ROULAGE	CONCEPTION VEHICULE	PRESTATIONS ET HOMOLOGATION VEHICULE	STAFF EMPLOYEE
CHARGE DE DEVELOPPEMENT ET DE VALIDATION	CONCEPTION VEHICULE	PRESTATIONS ET HOMOLOGATION VEHICULE	STAFF EMPLOYEE
TECH ANALYSE PERFORMANCE ET CONSOMMATION	CONCEPTION VEHICULE	PRESTATIONS ET HOMOLOGATION VEHICULE	STAFF EMPLOYEE
TECH CALCUL PERFORMANCE ET CONSOMMATION	CONCEPTION VEHICULE	PRESTATIONS ET HOMOLOGATION VEHICULE	STAFF EMPLOYEE
TECH SPECIFICATION VALIDATION	CONCEPTION VEHICULE	PRESTATIONS ET HOMOLOGATION VEHICULE	STAFF EMPLOYEE
PROFESSIONNEL BANCS D'ESSAIS	CONCEPTION VEHICULE	PROFESSIONNEL BANCS D'ESSAIS	MANUAL EMPLOYEE
PROFESSIONNEL DES SERVICES CONCEPTION VEHICULES	CONCEPTION VEHICULE	PROFESSIONNEL DES SERVICES CONCEPT VEHICULES	MANUAL EMPLOYEE
PROFESSIONNEL D'ESSAIS	CONCEPTION VEHICULE	PROFESSIONNEL D'ESSAI	MANUAL EMPLOYEE
INGENIEUR METIER SUPPORT TECHNIQUE	CONCEPTION VEHICULE	SUPPORTS TECHNIQUES VEHICULE	MANAGER
INGENIEUR METIER SUPPORTS TECHNIQUES CONFIRME	CONCEPTION VEHICULE	SUPPORTS TECHNIQUES VEHICULE	MANAGER
PILOTE PROTOTYPES LANCEMENT NIV 1	CONCEPTION VEHICULE	SUPPORTS TECHNIQUES VEHICULE	MANAGER
RESPONSABLE DE POLE SUPPORT TECHNIQUE NIV 1	CONCEPTION VEHICULE	SUPPORTS TECHNIQUES VEHICULE	MANAGER
RESPONSABLE DE POLE SUPPORT TECHNIQUE NIVEAU 2	CONCEPTION VEHICULE	SUPPORTS TECHNIQUES VEHICULE	MANAGER
RESPONSABLE D'EQUIPE SUPPORTS TECHNIQUES	CONCEPTION VEHICULE	SUPPORTS TECHNIQUES VEHICULE	MANAGER
RESPONSABLE DOMAINE TECHNIQUE NIV 1	CONCEPTION VEHICULE	SUPPORTS TECHNIQUES VEHICULE	MANAGER
RESPONSABLE UEC/UEI	CONCEPTION VEHICULE	SUPPORTS TECHNIQUES VEHICULE	MANAGER
RESPONSABLE UEC/UEI SUPPORTS TECHNIQUES	CONCEPTION VEHICULE	SUPPORTS TECHNIQUES VEHICULE	MANAGER
ASSISTANT RESPONSABLE SYSTEMES AUTOMOBILES	CONCEPTION VEHICULE	SUPPORTS TECHNIQUES VEHICULE	STAFF EMPLOYEE
GESTIONNAIRE DE PARC VEH/ MULTI PROJETS	CONCEPTION VEHICULE	SUPPORTS TECHNIQUES VEHICULE	STAFF EMPLOYEE
GESTIONNAIRE DE PARC VEHICULES	CONCEPTION VEHICULE	SUPPORTS TECHNIQUES VEHICULE	STAFF EMPLOYEE
PILOTE TECHNIQUE LOGISTIQUE	CONCEPTION VEHICULE	SUPPORTS TECHNIQUES VEHICULE	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN NOMENCLATURE EMBALLAGE	CONCEPTION VEHICULE	SUPPORTS TECHNIQUES VEHICULE	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN APPROVISIONNEMENT	CONCEPTION VEHICULE	SUPPORTS TECHNIQUES VEHICULE	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN COMMANDES SPECIALES	CONCEPTION VEHICULE	SUPPORTS TECHNIQUES VEHICULE	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN CONCEPTION PROTOTYPES	CONCEPTION VEHICULE	SUPPORTS TECHNIQUES VEHICULE	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN DIFFUSION CONFIRME	CONCEPTION VEHICULE	SUPPORTS TECHNIQUES VEHICULE	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN ETUDES PRODUIT/PROCESS	CONCEPTION VEHICULE	SUPPORTS TECHNIQUES VEHICULE	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN METHODES LANCEMENT	CONCEPTION VEHICULE	SUPPORTS TECHNIQUES VEHICULE	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN NOA + GESTIONNAIRE PRIX	CONCEPTION VEHICULE	SUPPORTS TECHNIQUES VEHICULE	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN PPS	CONCEPTION VEHICULE	SUPPORTS TECHNIQUES VEHICULE	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN SYNTHESE APPROVISIONNEMENT	CONCEPTION VEHICULE	SUPPORTS TECHNIQUES VEHICULE	STAFF EMPLOYEE
ASSISTANT TECHNIQUE D'ATELIER	CONCEPTION VEHICULE	SUPPORTS TECHNIQUES VEHICULE	STAFF EMPLOYEE
COORDINATEUR TRAVAUX	CONCEPTION VEHICULE	SUPPORTS TECHNIQUES VEHICULE	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN ATELIER	CONCEPTION VEHICULE	SUPPORTS TECHNIQUES VEHICULE	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN MONTAGE PROTOTYPE	CONCEPTION VEHICULE	SUPPORTS TECHNIQUES VEHICULE	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN NOA	CONCEPTION VEHICULE	SUPPORTS TECHNIQUES VEHICULE	STAFF EMPLOYEE
TOLIER FORMEUR PROTOTYPES	CONCEPTION VEHICULE	TOLIER FORMEUR PROTOTYPES	MANUAL EMPLOYEE
CONCEPTEUR DEVELOPPEUR SI CONFIRME	DIGITAL AND DATA ENGINEERING	CONDUITE DE PROJET ET CYCLE DE DEV. APPLI. SI	MANAGER
CONCEPTEUR DEVELOPPEUR	DIGITAL AND DATA ENGINEERING	CONDUITE DE PROJET ET CYCLE DE DEV. APPLI. SI	STAFF EMPLOYEE
ANIMATION HELPDESK	DIGITAL AND DATA ENGINEERING	EXPLOITATION INFORMATIQUE ET SUPPORT SI	MANAGER
ANIMATION SUPPORT LOCAL AU POSTE	DIGITAL AND DATA ENGINEERING	EXPLOITATION INFORMATIQUE ET SUPPORT SI	MANAGER
CHEF D'EQUIPE OPERATIONS	DIGITAL AND DATA ENGINEERING	EXPLOITATION INFORMATIQUE ET SUPPORT SI	MANAGER
EXPLOITANT DE SITE INFORMATIQUE LEADER	DIGITAL AND DATA ENGINEERING	EXPLOITATION INFORMATIQUE ET SUPPORT SI	MANAGER
GESTIONNAIRE DE RESSOURCES LEADER	DIGITAL AND DATA ENGINEERING	EXPLOITATION INFORMATIQUE ET SUPPORT SI	MANAGER
METROLOGUE DE LA PERFORMANCE	DIGITAL AND DATA ENGINEERING	EXPLOITATION INFORMATIQUE ET SUPPORT SI	MANAGER
SUPPORT LOCAL AU POSTE	DIGITAL AND DATA ENGINEERING	EXPLOITATION INFORMATIQUE ET SUPPORT SI	MANAGER
ADMINISTRATEUR CENTRAL SECURITE LOGIQUE	DIGITAL AND DATA ENGINEERING	EXPLOITATION INFORMATIQUE ET SUPPORT SI	STAFF EMPLOYEE
LEADER PILOTE EXPLOITATION	DIGITAL AND DATA ENGINEERING	EXPLOITATION INFORMATIQUE ET SUPPORT SI	STAFF EMPLOYEE
OPERATEUR DE PERIPHERIQUE	DIGITAL AND DATA ENGINEERING	EXPLOITATION INFORMATIQUE ET SUPPORT SI	STAFF EMPLOYEE
PILOTE D'EXPLOITATION INFORMATIQUE	DIGITAL AND DATA ENGINEERING	EXPLOITATION INFORMATIQUE ET SUPPORT SI	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN EXPLOITATION SITE	DIGITAL AND DATA ENGINEERING	EXPLOITATION INFORMATIQUE ET SUPPORT SI	STAFF EMPLOYEE
INDUS/INTEGRATEUR TECHNIQUE NIVEAU 1	DIGITAL AND DATA ENGINEERING	INDUSTRIALISATION ET INTEGRATION TECHNIQUE	STAFF EMPLOYEE

CV XC
 ARW FD
 06

METHODE OUTILS ET QUALITE	DIGITAL AND DATA ENGINEERING	PILOTAGE DU SI	MANAGER
ANALYSTE QUALITE SI	DIGITAL AND DATA ENGINEERING	PILOTAGE DU SI	STAFF EMPLOYEE
ASSISTANT ANIMATION ACTIVITES ENTITE	DIGITAL AND DATA ENGINEERING	PILOTAGE DU SI	STAFF EMPLOYEE
SUPPORT APPLICATIF ET TECHNIQUE DCS	DIGITAL AND DATA ENGINEERING	PILOTAGE DU SI	STAFF EMPLOYEE
RESPONSABLE DE DOMAINE INFRA NIV 3	DIGITAL AND DATA ENGINEERING	SYSTEMES PRODUITS ET TELECOM	MANAGER
ADMINISTRATEUR SYSTEME STOCKAGE	DIGITAL AND DATA ENGINEERING	SYSTEMES PRODUITS ET TELECOM	STAFF EMPLOYEE
ADMINISTRATEUR SYSTEMES ET PRODUITS	DIGITAL AND DATA ENGINEERING	SYSTEMES PRODUITS ET TELECOM	STAFF EMPLOYEE
ADMINISTRATEUR TECHN LOGICIEL DE BASE	DIGITAL AND DATA ENGINEERING	SYSTEMES PRODUITS ET TELECOM	STAFF EMPLOYEE
SUPPORT TECHNIQUE RESEAU ET TELECOM	DIGITAL AND DATA ENGINEERING	SYSTEMES PRODUITS ET TELECOM	STAFF EMPLOYEE
COMPTABLE	GESTION COUTS FINANCES	COMPTABILITE	STAFF EMPLOYEE
COMPTABLE CLIENTS	GESTION COUTS FINANCES	COMPTABILITE	STAFF EMPLOYEE
COMPTABLE CSP BANQUE RESEAUX PROPRES	GESTION COUTS FINANCES	COMPTABILITE	STAFF EMPLOYEE
COMPTABLE CSP BANQUES	GESTION COUTS FINANCES	COMPTABILITE	STAFF EMPLOYEE
GESTION DES REGLEMENTS FOURNISSEURS	GESTION COUTS FINANCES	COMPTABILITE	STAFF EMPLOYEE
GESTIONNAIRE DE COMPTES FOURNISSEURS	GESTION COUTS FINANCES	COMPTABILITE	STAFF EMPLOYEE
PREPARATEUR ACQUISITION DONNEES FACTURES	GESTION COUTS FINANCES	COMPTABILITE	STAFF EMPLOYEE
EVAL COMPETITIVITE FNR	GESTION COUTS FINANCES	GESTION / COUTS	MANAGER
ANALYSTE ET VALIDATION PRF VEHICULES	GESTION COUTS FINANCES	GESTION / COUTS	STAFF EMPLOYEE
ASSISTANT TECHNIQUE DE GESTION	GESTION COUTS FINANCES	GESTION / COUTS	STAFF EMPLOYEE
ASSISTANT(E) DE GESTION	GESTION COUTS FINANCES	GESTION / COUTS	STAFF EMPLOYEE
CONTROLEUR BUDGETAIRE DE DIRECTION	GESTION COUTS FINANCES	GESTION / COUTS	STAFF EMPLOYEE
COUTS PREVISIONNELS	GESTION COUTS FINANCES	GESTION / COUTS	STAFF EMPLOYEE
GESTIONNAIRE DES ENGAGEMENTS DE PRESTATION	GESTION COUTS FINANCES	GESTION / COUTS	STAFF EMPLOYEE
SYNTHESE GESTION	GESTION COUTS FINANCES	GESTION / COUTS	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN RENTABILITE PRIX	GESTION COUTS FINANCES	GESTION / COUTS	STAFF EMPLOYEE
CHEF DE GROUPE	GESTION COUTS FINANCES	MANAGEMENT DES RISQUES	STAFF EMPLOYEE
Technicien Gestion Documentaire	GESTION COUTS FINANCES	MANAGEMENT DES RISQUES	STAFF EMPLOYEE
SURVEILLANT SURETE INCENDIE	GESTION COUTS FINANCES	SURVEILLANT SURETE / INCENDIE	STAFF EMPLOYEE
Pilote support et méthodes conduite de projet	MANAGEMENT DE PROGRAMMES PROJETS	CONDUITE DE PROJET (QUALITE, PLANNING, COUTS)	MANAGER
ASSISTANT PLANNING RESSOURCES	MANAGEMENT DE PROGRAMMES PROJETS	CONDUITE DE PROJET (QUALITE, PLANNING, COUTS)	STAFF EMPLOYEE
GESTION CVRF	MANAGEMENT DE PROGRAMMES PROJETS	CONDUITE DE PROJET (QUALITE, PLANNING, COUTS)	STAFF EMPLOYEE
PILOTE QUALITE	MANAGEMENT DE PROGRAMMES PROJETS	CONDUITE DE PROJET (QUALITE, PLANNING, COUTS)	STAFF EMPLOYEE
RESPONSABLE DE PROJET VEHICULE PETIT	MANAGEMENT DE PROGRAMMES PROJETS	PILOTAGE PROJETS	MANAGER
Pilote technique	MANAGEMENT DE PROGRAMMES PROJETS	PILOTAGE TECHNIQUE	MANAGER
RTV petit projet	MANAGEMENT DE PROGRAMMES PROJETS	PILOTAGE TECHNIQUE	MANAGER
CI EMBOUTISSAGE SPECIALISTE	MANUFACTURING	CI EMBOUTISSAGE SPECIALISTE	MANUAL EMPLOYEE
CI PEINTURE CENTRALES	MANUFACTURING	CI PEINTURE CENTRALES	MANUAL EMPLOYEE
CHEF DE CHANTIER	MANUFACTURING	CONCEPTION PROCESS ET PRODUCTION MECANIQUE	STAFF EMPLOYEE
PILOTE OUTILS DOCUMENTAIRES ET MONTEE EN COMPETENCE	MANUFACTURING	CONCEPTION PROCESS ET PRODUCTION MECANIQUE	STAFF EMPLOYEE
TECHN/PILOTE D'AFFAIRES LANCEMENTS INDUS	MANUFACTURING	CONCEPTION PROCESS ET PRODUCTION MECANIQUE	STAFF EMPLOYEE
Technicien Analyste Etude des Temps	MANUFACTURING	CONCEPTION PROCESS ET PRODUCTION MECANIQUE	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN ANALYSTE ETUDE DU TRAVAIL	MANUFACTURING	CONCEPTION PROCESS ET PRODUCTION MECANIQUE	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN DE PRODUCTION	MANUFACTURING	CONCEPTION PROCESS ET PRODUCTION MECANIQUE	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN METALLURGIE	MANUFACTURING	CONCEPTION PROCESS ET PRODUCTION MECANIQUE	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN QUALITE	MANUFACTURING	CONCEPTION PROCESS ET PRODUCTION MECANIQUE	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN QUALITE CONFORMITE MOYENS	MANUFACTURING	CONCEPTION PROCESS ET PRODUCTION MECANIQUE	STAFF EMPLOYEE
CONDUCTEUR DE MACHINES	MANUFACTURING	CONDUCTEUR DE MACHINES	MANUAL EMPLOYEE
CI PEINTURE TTS / CATA	MANUFACTURING	CONDUCTEUR D'INSTALLATION TTS-CATAPHORESE	MANUAL EMPLOYEE
CI EMBOUTISSAGE	MANUFACTURING	CONDUCTEUR D'INSTALLATION EMBOUTISSAGE	MANUAL EMPLOYEE
CI PEINTURE ETANCHEITE - APPLICATION PEINTURE	MANUFACTURING	CONDUCTEUR D'INSTALLATION ETANCH-APPLIC PEI	MANUAL EMPLOYEE
CONDUCTEUR INSTALLATION MECANIQUE	MANUFACTURING	CONDUCTEUR D'INSTALLATION MECANIQUE	MANUAL EMPLOYEE
CI MONTAGE	MANUFACTURING	CONDUCTEUR D'INSTALLATION MONTAGE	MANUAL EMPLOYEE
METTEUR AU POINT NIVEAU 2	MANUFACTURING	EMBOUTISSAGE	MANUAL EMPLOYEE
ASSISTANT TECHNIQUE DE PRODUCTION (ATP)	MANUFACTURING	EMBOUTISSAGE	STAFF EMPLOYEE
CALCUL DES EFFECTIFS+CHARGES DES LIGNES	MANUFACTURING	EMBOUTISSAGE	STAFF EMPLOYEE
COORDINATEUR PRODUCTIVITE	MANUFACTURING	EMBOUTISSAGE	STAFF EMPLOYEE
PREPARATEUR VIE SERIE	MANUFACTURING	EMBOUTISSAGE	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN MATIERE	MANUFACTURING	EMBOUTISSAGE	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN METHODES OUTILS	MANUFACTURING	EMBOUTISSAGE	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN REACTIVITE	MANUFACTURING	EMBOUTISSAGE	STAFF EMPLOYEE
EMPLOYE ADMINISTRATIF MECANIQUE	MANUFACTURING	EMPLOYE ADMINISTRATIF MECANIQUE	STAFF EMPLOYEE
COORDINATEUR TOLIER	MANUFACTURING	FERRAGE	MANUAL EMPLOYEE
TOLIER CONTROLEUR PAYEUR FINITION	MANUFACTURING	FERRAGE	MANUAL EMPLOYEE
RESP. ANIMATION PRODUC. GESTION TEMPS	MANUFACTURING	FERRAGE	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN EQUIPE DE PROGRES	MANUFACTURING	FERRAGE	STAFF EMPLOYEE
FORMATEUR	MANUFACTURING	FORMATEUR	MANUAL EMPLOYEE
FORMATEUR LANCEMENT MONTAGE	MANUFACTURING	FORMATEUR LANCEMENT MONTAGE	MANUAL EMPLOYEE
INGENIEUR ETUDES ENERGIES	MANUFACTURING	MAINTENANCE	MANAGER
MACHINISTE NIVEAU 1 (TOURNEUR OUTILLEUR)	MANUFACTURING	MAINTENANCE	MANUAL EMPLOYEE
ADJOINT METHODES PROPERTY MANAGEMENT	MANUFACTURING	MAINTENANCE	STAFF EMPLOYEE
APPROVISIONNEUR CONSOMMABLES & PR	MANUFACTURING	MAINTENANCE	STAFF EMPLOYEE
APPROVISIONNEUR PIECES HORS FABRICATION	MANUFACTURING	MAINTENANCE	STAFF EMPLOYEE
APPROVISIONNEUR, GESTION DES REPARABLES	MANUFACTURING	MAINTENANCE	STAFF EMPLOYEE
ASSISTANT RESPONSABLE OPERATIONEL	MANUFACTURING	MAINTENANCE	STAFF EMPLOYEE
MAINTENANCE MOYENS D'ESSAIS	MANUFACTURING	MAINTENANCE	STAFF EMPLOYEE
ASSISTANT TECHNIQUE MAINTENANCE	MANUFACTURING	MAINTENANCE	STAFF EMPLOYEE

CV XC
 ASW 19
 0.6

CHARGE D'AFFAIRES "METHODES TRAVAUX"	MANUFACTURING	MAINTENANCE	STAFF EMPLOYEE
FORMATEUR LEVAGE	MANUFACTURING	MAINTENANCE	STAFF EMPLOYEE
GESTION DES INVESTISSEMENTS UT	MANUFACTURING	MAINTENANCE	STAFF EMPLOYEE
GESTIONNAIRE APPRO PIECES HORS FAB.	MANUFACTURING	MAINTENANCE	STAFF EMPLOYEE
GESTIONNAIRE APPROV ET POA MHF	MANUFACTURING	MAINTENANCE	STAFF EMPLOYEE
GESTIONNAIRE APPROVISIONNEMENT	MANUFACTURING	MAINTENANCE	STAFF EMPLOYEE
GESTIONNAIRE-APPROVISIONNEMENT	MANUFACTURING	MAINTENANCE	STAFF EMPLOYEE
PILOTE DESSINATEUR XELEC + AUTOCAD	MANUFACTURING	MAINTENANCE	STAFF EMPLOYEE
PILOTE TECHNIQUE USINE	MANUFACTURING	MAINTENANCE	STAFF EMPLOYEE
TECH/ SUIVI PREV//REPARAT/ SOUS-TRAITEES	MANUFACTURING	MAINTENANCE	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN CODIFICATION MAINTENANCE	MANUFACTURING	MAINTENANCE	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN D'APPRO MHF	MANUFACTURING	MAINTENANCE	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN ELECTRONIQUE INFORMATIQUE	MANUFACTURING	MAINTENANCE	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN FIABILITE SECTEUR	MANUFACTURING	MAINTENANCE	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN MAINTENANCE FIABILITE	MANUFACTURING	MAINTENANCE	STAFF EMPLOYEE
MAINTENANCIER INSTALLATIONS GENERALES	MANUFACTURING	MAINTENANCIER INSTALLATIONS GENERALES	MANUAL EMPLOYEE
MAINTENANCIER IG SPEC ELECTRONICIEN	MANUFACTURING	MAINTENANCIER INSTALLATIONS GENERALES SPEC	MANUAL EMPLOYEE
MAINTENANCIER INSTALLATION GENERALE SPEC	MANUFACTURING	MAINTENANCIER INSTALLATIONS GENERALES SPEC	MANUAL EMPLOYEE
MAINTENANCIER PROCESS	MANUFACTURING	MAINTENANCIER PROCESS	MANUAL EMPLOYEE
ASSISTANT QUALITE	MANUFACTURING	MANUTENTION ET AUTOMATISMES INDUSTRIELS	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN AUTOMATISME FIABILITE	MANUFACTURING	MANUTENTION ET AUTOMATISMES INDUSTRIELS	STAFF EMPLOYEE
METALLIER	MANUFACTURING	METALLIER	MANUAL EMPLOYEE
MONITEUR COORDINATEUR TOLIER EMBOUTISSAG	MANUFACTURING	MONITEUR COORDINATEUR TOLIER EMBOUTISSAGE	MANUAL EMPLOYEE
MONITEUR FERRAGE MEL (U.E.P.)	MANUFACTURING	MONITEUR FERRAGE	MANUAL EMPLOYEE
MONITEUR FERRAGE	MANUFACTURING	MONITEUR FERRAGE	MANUAL EMPLOYEE
MONITEUR FERRAGE TOLIER	MANUFACTURING	MONITEUR FERRAGE TOLIER	MANUAL EMPLOYEE
MONITEUR MECANIQUE ET BRUTS	MANUFACTURING	MONITEUR MECANIQUE ET BRUT	MANUAL EMPLOYEE
CHARGE D'AFFAIRE CMON	MANUFACTURING	MONTAGE	MANAGER
ANIMATEUR SUJETS TRANSVERSAUX	MANUFACTURING	MONTAGE	STAFF EMPLOYEE
CHARGE D'AFFAIRES MOYENS NIV 1	MANUFACTURING	MONTAGE	STAFF EMPLOYEE
CHARGE DEVELOPPEMENT INDUSTRIALISATION	MANUFACTURING	MONTAGE	STAFF EMPLOYEE
GESTION D'AFFAIRES	MANUFACTURING	MONTAGE	STAFF EMPLOYEE
PREPARATEUR INDUSTRIALISATION NIV 1	MANUFACTURING	MONTAGE	STAFF EMPLOYEE
PREPARATEUR MONTAGE INTERNATIONAL	MANUFACTURING	MONTAGE	STAFF EMPLOYEE
REFERENT SITE TEMPS GAMMES ECM	MANUFACTURING	MONTAGE	STAFF EMPLOYEE
TECH/ OPTIMISATION PRODUCTION	MANUFACTURING	MONTAGE	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN DE LIGNE	MANUFACTURING	MONTAGE	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN EQUIPE DE PROGRES (TEP)	MANUFACTURING	MONTAGE	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN EQUIPE DE PROGRES NIV 1	MANUFACTURING	MONTAGE	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN EQUIPE DE PROGRES NIV 2	MANUFACTURING	MONTAGE	STAFF EMPLOYEE
OP POLYVALENT UEP SERVICES MAINTENANCE	MANUFACTURING	OP POLYVALENT UEP SERVICES CMBIM	MANUAL EMPLOYEE
OP POLYVALENT UEP SERVICES EMBOUTISSAGE FERRAGE	MANUFACTURING	OP POLYVALENT UEP SERVICES EMBOUT FERRAGE	MANUAL EMPLOYEE
OP POLYVALENT UEP SERVICES MECANIQUE	MANUFACTURING	OP POLYVALENT UEP SERVICES MECANIQUE	MANUAL EMPLOYEE
OP POLYVALENT UEP SERVICES MONTAGE	MANUFACTURING	OP POLYVALENT UEP SERVICES MONTAGE	MANUAL EMPLOYEE
OPERATEUR CONTROLE RETOUCHE FERRAGE MECANIQUE	MANUFACTURING	OPERATEUR CONTROLE RETOUCHE FERRAGE MECANIQUE	MANUAL EMPLOYEE
OPERATEUR EMBOUTISSAGE FLUX EFFICACE	MANUFACTURING	OPERATEUR EMBOUTISSAGE FLUX EFFICACE	MANUAL EMPLOYEE
OPERATEUR POLYVALENT UEP EMBOUTISSAGE	MANUFACTURING	OPERATEUR POLYVALENT UEP EMBOUTISSAGE	MANUAL EMPLOYEE
OPERATEUR POLYVALENT UEP ETANCHEUR	MANUFACTURING	OPERATEUR POLYVALENT UEP ETANCHEUR	MANUAL EMPLOYEE
OPERATEUR POLYVALENT UEP FONDERIE	MANUFACTURING	OPERATEUR POLYVALENT UEP FONDERIE	MANUAL EMPLOYEE
OPERATEUR POLYVALENT UEP FORGE CONT/FINI	MANUFACTURING	OPERATEUR POLYVALENT UEP FORGE CONT. FINITION	MANUAL EMPLOYEE
OPERATEUR POLYVALENT UEP FORGE FONDERIE	MANUFACTURING	OPERATEUR POLYVALENT UEP FORGE FONDERIE	MANUAL EMPLOYEE
OPERATEUR POLYVALENT UEP LUSTREUR	MANUFACTURING	OPERATEUR POLYVALENT UEP LUSTREUR	MANUAL EMPLOYEE
OPERATEUR POLYVALENT UEP MAGASINIER MHF	MANUFACTURING	OPERATEUR POLYVALENT UEP MAGASINIER MHF	MANUAL EMPLOYEE
OPERATEUR POLYVALENT UEP MECANIQUE	MANUFACTURING	OPERATEUR POLYVALENT UEP MECANIQUE	MANUAL EMPLOYEE
OPERATEUR POLYVALENT UEP PEINTURE AUTRE	MANUFACTURING	OPERATEUR POLYVALENT UEP PEINTRE AUTRE	MANUAL EMPLOYEE
OP POLYVALENT UEP PEINTURE PQG	MANUFACTURING	OPERATEUR POLYVALENT UEP PEINTURE PQG	MANUAL EMPLOYEE
OPERATEUR POLYVALENT UEP PONCEUR	MANUFACTURING	OPERATEUR POLYVALENT UEP PONCEUR	MANUAL EMPLOYEE
OUTILLEUR MECANIQUE ET BRUT	MANUFACTURING	OUTILLEUR MECANIQUE ET BRUT	MANUAL EMPLOYEE
OUTILLEUR MAP EMBOUTISSAGE	MANUFACTURING	OUTILLEUR MISE AU POINT EMBOUTISSAGE	MANUAL EMPLOYEE
OUTILLEUR POLYVALENT OUTILLAGE EMBOUTISSAGE	MANUFACTURING	OUTILLEUR POLYVALENT OUTILLAGE EMBOUTISSAGE	MANUAL EMPLOYEE
TECHNICIEN DE PRODUCTION	MANUFACTURING	PEINTURE	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN ENQUETEUR QUALITE AU MONTAGE	MANUFACTURING	PEINTURE	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN KAIZEN	MANUFACTURING	PEINTURE	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN QUALITE / TABLEAUX DE BORD	MANUFACTURING	PEINTURE	STAFF EMPLOYEE
PILOTE SYSTEME DE PRODUCTION EMBOUTISSAGE	MANUFACTURING	PILOTE SYSTEME PRODUCTION EMBOUT	MANUAL EMPLOYEE
PILOTE SYSTEME DE PRODUCTION EMBOUTISSAGE SPECIALISTE	MANUFACTURING	PILOTE SYSTEME PRODUCTION EMBOUT SPECIALISTE	MANUAL EMPLOYEE
PRE REGLEUR OUTILS	MANUFACTURING	PRE REGLEUR OUTILS	MANUAL EMPLOYEE
PROFESSIONNEL DES SERVICES MAINTENANCE	MANUFACTURING	PROFESSIONNEL DES SERVICES CMBIM	MANUAL EMPLOYEE
PROFESSIONNEL DES SERVICES EMBOUT FERRAGE	MANUFACTURING	PROFESSIONNEL DES SERVICES EMBOUT FERRAGE	MANUAL EMPLOYEE
PROFESSIONNEL DES SERVICES MECANIQUE	MANUFACTURING	PROFESSIONNEL DES SERVICES MECANIQUE	MANUAL EMPLOYEE
PROFESSIONNEL DES SERVICES MONTAGE	MANUFACTURING	PROFESSIONNEL DES SERVICES MONTAGE	MANUAL EMPLOYEE
PROFESSIONNEL DES SERVICES PEINTURE	MANUFACTURING	PROFESSIONNEL DES SERVICES PEINTURE	MANUAL EMPLOYEE
PROFESSIONNEL USINAGE	MANUFACTURING	PROFESSIONNEL USINAGE	MANUAL EMPLOYEE

CHARGE ENVIRONNEMENT ou PILOTE ENERGIE SITE N3	MANUFACTURING	STRATEGIE INDUS., IMMO. ET ENVIRONNEMENTALE	MANAGER
ANIMATEUR SYSTEME MANAGEMENT ENVIRONN.	MANUFACTURING	STRATEGIE INDUS., IMMO. ET ENVIRONNEMENTALE	STAFF EMPLOYEE
EXPERT ENERGIES INFRA ENVIRONNEMENT	MANUFACTURING	STRATEGIE INDUS., IMMO. ET ENVIRONNEMENTALE	STAFF EMPLOYEE
TECH ENVIRONNEMENT ENERGIE CONTRAT SENSE	MANUFACTURING	STRATEGIE INDUS., IMMO. ET ENVIRONNEMENTALE	STAFF EMPLOYEE
TECH PROJETS INDUSTRIELS/GESTION SURFACE	MANUFACTURING	STRATEGIE INDUS., IMMO. ET ENVIRONNEMENTALE	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN ANIMATION ENVIRONNEMENT	MANUFACTURING	STRATEGIE INDUS., IMMO. ET ENVIRONNEMENTALE	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN SPECIALISTE ENVIRONNEMENT	MANUFACTURING	STRATEGIE INDUS., IMMO. ET ENVIRONNEMENTALE	STAFF EMPLOYEE
TOLIER LAQUES	MANUFACTURING	TOLIER LAQUES	MANUAL EMPLOYEE
TOLIER RETOUCHEUR EMBOUTISSAGE	MANUFACTURING	TOLIER RETOUCHEUR EMBOUTISSAGE	MANUAL EMPLOYEE
TOLIER RETOUCHEUR FERRAGE	MANUFACTURING	TOLIER RETOUCHEUR FERRAGE	MANUAL EMPLOYEE
PILOTE LANCEMENT	MECANIQUE	CONCEPTION DU GMP ADAPTE	MANAGER
PILOTE PROJET BASE	MECANIQUE	CONCEPTION DU GMP ADAPTE	MANAGER
PILOTE SYNTHESE PWT ING FAMILLE ORGANE	MECANIQUE	CONCEPTION DU GMP ADAPTE	MANAGER
PILOTE SYNTHESE ING MECANIQUE NIV 1	MECANIQUE	CONCEPTION DU GMP ADAPTE	MANAGER
PILOTE SYNTHESE ING MECANIQUE NIV 2	MECANIQUE	CONCEPTION DU GMP ADAPTE	MANAGER
PILOTE TRANSVERSAL NIV 1	MECANIQUE	CONCEPTION DU GMP ADAPTE	MANAGER
PILOTE TRANSVERSAL NIV 2	MECANIQUE	CONCEPTION DU GMP ADAPTE	MANAGER
RESPONSABLE POLE CONCEPTION ORGANIQUE NIV 1	MECANIQUE	CONCEPTION DU GMP ADAPTE	MANAGER
RESPONSABLE POLE CONCEPTION ORGANIQUE NIV 2	MECANIQUE	CONCEPTION DU GMP ADAPTE	MANAGER
RESPONSABLE UEC / UEI CGA NIV 3	MECANIQUE	CONCEPTION DU GMP ADAPTE	MANAGER
RESPONSABLE UEC/UEI CGA NIV 1	MECANIQUE	CONCEPTION DU GMP ADAPTE	MANAGER
RESPONSABLE UEC/UEI CGA NIV 2	MECANIQUE	CONCEPTION DU GMP ADAPTE	MANAGER
RESPONSABLE UEC/UEI CGA NIV 4	MECANIQUE	CONCEPTION DU GMP ADAPTE	MANAGER
CHARGE PILOTAGE	MECANIQUE	CONCEPTION DU GMP ADAPTE	STAFF EMPLOYEE
DESSINATEUR ORGANE MECA/ ET IMPLANTATION	MECANIQUE	CONCEPTION DU GMP ADAPTE	STAFF EMPLOYEE
PROJETEUR ORGANE MECANIQUE/IMPLANTATION	MECANIQUE	CONCEPTION DU GMP ADAPTE	STAFF EMPLOYEE
POLE CONCEPTION FONCTIONNELLE DU CHASSIS NIV1	MECANIQUE	CONCEPTION ET ESSAIS ORGANIQUES LAS	MANAGER
POLE CONCEPTION FONCTIONNELLE DU CHASSIS NIV2	MECANIQUE	CONCEPTION ET ESSAIS ORGANIQUES LAS	MANAGER
RESPONSABLE UEC/UEI CONCEPTION ET ESSAIS ORGANIQUES LAS NIV 1	MECANIQUE	CONCEPTION ET ESSAIS ORGANIQUES LAS	MANAGER
RESPONSABLE UEC/UEI CONCEPTION ET ESSAIS ORGANIQUES LAS NIV 2	MECANIQUE	CONCEPTION ET ESSAIS ORGANIQUES LAS	MANAGER
TECHNICIEN D'ESSAIS NIVEAU 1	MECANIQUE	CONCEPTION ET ESSAIS ORGANIQUES LAS	STAFF EMPLOYEE
INGENIEUR CONCEPTION FONCTIONNELLE NIV 2	MECANIQUE	CONCEPTION SYSTEME CHAINE DE TRACTION	MANAGER
PILOTE INNOVATION	MECANIQUE	CONCEPTION SYSTEME CHAINE DE TRACTION	MANAGER
RESPONSABLE CONCEPTION INTEGRATION VALIDATION (RCIV) NIV 1	MECANIQUE	CONCEPTION SYSTEME CHAINE DE TRACTION	MANAGER
RESPONSABLE CONCEPTION INTEGRATION VALIDATION (RCIV) NIV 2	MECANIQUE	CONCEPTION SYSTEME CHAINE DE TRACTION	MANAGER
RESPONSABLE POLE CONCEPTION FONCTIONNELLE GMP ADAPTE NIV 1	MECANIQUE	CONCEPTION SYSTEME CHAINE DE TRACTION	MANAGER
RESPONSABLE POLE CONCEPTION FONCTIONNELLE GMP ADAPTE NIV 2	MECANIQUE	CONCEPTION SYSTEME CHAINE DE TRACTION	MANAGER
RESPONSABLE PRESTATION GMP (RPGMP)	MECANIQUE	CONCEPTION SYSTEME CHAINE DE TRACTION	MANAGER
RESPONSABLE UEC/UEI CONCEPTION FONCTIONNELLE NIV 1	MECANIQUE	CONCEPTION SYSTEME CHAINE DE TRACTION	MANAGER
RESPONSABLE UEC/UEI CONCEPTION FONCTIONNELLE NIV 2	MECANIQUE	CONCEPTION SYSTEME CHAINE DE TRACTION	MANAGER
RESPONSABLE POLE INTEGRATION VALIDATION	MECANIQUE	ESSAIS CHAINE DE TRACTION ET CALIBRATION	MANAGER
RESPONSABLE UEC CALIBRATION niv 2	MECANIQUE	ESSAIS CHAINE DE TRACTION ET CALIBRATION	MANAGER
RESPONSABLE UEC ESSAIS CALIBRATION	MECANIQUE	ESSAIS CHAINE DE TRACTION ET CALIBRATION	MANAGER
RESPONSABLE UEC METHODOLOGIES INTEGRATION VALIDATION	MECANIQUE	ESSAIS CHAINE DE TRACTION ET CALIBRATION	MANAGER
RESPONSABLE UEC MISE AU POINT CALIBRATION	MECANIQUE	ESSAIS CHAINE DE TRACTION ET CALIBRATION	MANAGER
PILOTE DE BANCS D'ESSAIS NIVEAU 2	MECANIQUE	ESSAIS CHAINE DE TRACTION ET CALIBRATION	STAFF EMPLOYEE
RESPONSABLE D'ATELIER	MECANIQUE	ESSAIS CHAINE DE TRACTION ET CALIBRATION	STAFF EMPLOYEE
RESPONSABLE D'EXPLOITATION BANCS ESSAIS	MECANIQUE	ESSAIS CHAINE DE TRACTION ET CALIBRATION	STAFF EMPLOYEE
SUPPORT TECHNIQUE NIVEAU 2	MECANIQUE	ESSAIS CHAINE DE TRACTION ET CALIBRATION	STAFF EMPLOYEE
IC ACTIVITES DIESEL NIV 1	MECANIQUE	GENERIQUE MECANIQUE	MANAGER
IC ACTIVITES DIESEL NIV 2	MECANIQUE	GENERIQUE MECANIQUE	MANAGER
IC ACTIVITES DIESEL NIV 3	MECANIQUE	GENERIQUE MECANIQUE	MANAGER
IC ACTIVITES DIESEL NIV 4	MECANIQUE	GENERIQUE MECANIQUE	MANAGER
IC ACTIVITES DIESEL NIV 5	MECANIQUE	GENERIQUE MECANIQUE	MANAGER
IC ACTIVITES DIESEL NIV 7	MECANIQUE	GENERIQUE MECANIQUE	MANAGER
INGENIEUR SUPPORT (COM, GESTION, LEAN) MECANIQUE NIV 1	MECANIQUE	GENERIQUE MECANIQUE	MANAGER
INGENIEUR SUPPORT (COM, GESTION, LEAN) MECANIQUE NIV 2	MECANIQUE	GENERIQUE MECANIQUE	MANAGER
INGENIEUR SUPPORT (COM, GESTION, LEAN) MECANIQUE NIV 3	MECANIQUE	GENERIQUE MECANIQUE	MANAGER
RESPONSABLE POLE FONCTION SUPPORT NIV 1	MECANIQUE	GENERIQUE MECANIQUE	MANAGER
RESPONSABLE POLE FONCTION SUPPORT NIV 2	MECANIQUE	GENERIQUE MECANIQUE	MANAGER
TECHNICIEN ACTIVITES DIESEL NIV.1	MECANIQUE	GENERIQUE MECANIQUE	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN ACTIVITES DIESEL NIV.2	MECANIQUE	GENERIQUE MECANIQUE	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN SUPPORT TRANSVERSAL NIV1	MECANIQUE	GENERIQUE MECANIQUE	STAFF EMPLOYEE

TECHNICIEN SUPPORT TRANSVERSAL NIV2	MECANIQUE	GENERIQUE MECANIQUE	STAFF EMPLOYEE
RESPONSABLE CONCEPTION PROCESS INDUSTRIALISATION (RCPI) NIV 1	MECANIQUE	INGENIERIE MECANIQUE CHAINE DE TRACTION	MANAGER
RESPONSABLE QUALITE SERIE (RQS) NIV 1	MECANIQUE	INGENIERIE MECANIQUE CHAINE DE TRACTION	MANAGER
RESPONSABLE UEC/UEI INGENIERIE MECANIQUE NIV 2	MECANIQUE	INGENIERIE MECANIQUE CHAINE DE TRACTION	MANAGER
SECRETAIRE TECHNIQUE	MECANIQUE	INGENIERIE MECANIQUE CHAINE DE TRACTION	MANAGER
ANIMATEUR MASSE DCTC	MECANIQUE	INGENIERIE MECANIQUE CHAINE DE TRACTION	STAFF EMPLOYEE
ASSISTANT TECHNIQUE / LOGISTIQUE	MECANIQUE	INGENIERIE MECANIQUE CHAINE DE TRACTION	STAFF EMPLOYEE
PILOTE ANALYSE CONCURRENCE ORGANES	MECANIQUE	INGENIERIE MECANIQUE CHAINE DE TRACTION	STAFF EMPLOYEE
PILOTE QUALITE LANCEMENT NIVEAU 2	MECANIQUE	INGENIERIE MECANIQUE CHAINE DE TRACTION	STAFF EMPLOYEE
PILOTE TRANSVERSAL NIV 1	MECANIQUE	NUMERIQUE MECANIQUE	MANAGER
RESPONSABLE POLE NUMERIQUE MECANIQUE	MECANIQUE	NUMERIQUE MECANIQUE	MANAGER
RESPONSABLE UEC NUMERIQUE MECANIQUE NIV 1	MECANIQUE	NUMERIQUE MECANIQUE	MANAGER
TECHNICIEN SUPPORT CAO	MECANIQUE	NUMERIQUE MECANIQUE	STAFF EMPLOYEE
ANALYSTE QUALITE	QUALITE	ANALYSTE QUALITE	MANUAL EMPLOYEE
AUDITEUR CONTROLEUR	QUALITE	AUDITEUR CONTROLEUR	MANUAL EMPLOYEE
ESSAYEUR DEMERITEUR VEHICULES	QUALITE	ESSAYEUR DEMERITEUR VEHICULES	MANUAL EMPLOYEE
CONTROLEUR NIVEAU 3	QUALITE	GENERIQUE QUALITE	MANUAL EMPLOYEE
COORDINATION SOUS-TRAITANCE	QUALITE	GENERIQUE QUALITE	MANUAL EMPLOYEE
ORIENTEUR FIN DE CHAINE	QUALITE	GENERIQUE QUALITE	MANUAL EMPLOYEE
VERIFICATEUR SYSTEME QUALITE (VSQ)	QUALITE	GENERIQUE QUALITE	MANUAL EMPLOYEE
METROLOGUE MESURE PRODUIT	QUALITE	METROLOGUE MESURE PRODUIT	MANUAL EMPLOYEE
METROLOGUE SPEC ETAL ECME MESURE PRODUIT	QUALITE	METROLOGUE SPEC ETALONNAGE ECME-MESURE PRODUIT	MANUAL EMPLOYEE
METROLOGUE SPECIALISTE COORDINATEUR	QUALITE	METROLOGUE SPECIALISTE COORDINATEUR	MANUAL EMPLOYEE
MONITEUR COORDINATEUR CONTROLE	QUALITE	MONITEUR COORDINATEUR CONTROLE	MANUAL EMPLOYEE
RETOUCHEUR BOXES	QUALITE	MONTEUR RETOUCHEUR	MANUAL EMPLOYEE
MONTEUR RETOUCHEUR	QUALITE	MONTEUR RETOUCHEUR	MANUAL EMPLOYEE
OPERATEUR POLYVALENT UEP CONTROLE	QUALITE	OPERATEUR POLYVALENT UEP CONTRÔLE	MANUAL EMPLOYEE
PEINTRE RETOUCHEUR	QUALITE	PEINTRE RETOUCHEUR	MANUAL EMPLOYEE
PROFESSIONNEL DE LA TRANSFORMATION	QUALITE	PROFESSIONNEL DE LA TRANSFORMATION	MANUAL EMPLOYEE
PROFESSIONNEL DE LABORATOIRE SPECIALISTE	QUALITE	PROFESSIONNEL DE LABORATOIRE SPECIALISTE	MANUAL EMPLOYEE
OP POLYVALENT UEP SERVICES QUALITE	QUALITE	PROFESSIONNEL DES SERVICES QUALITE	MANUAL EMPLOYEE
PROFESSIONNEL DES SERVICES QUALITE	QUALITE	PROFESSIONNEL DES SERVICES QUALITE	MANUAL EMPLOYEE
PROFESSIONNEL DE LABORATOIRE	QUALITE	PROFESSIONNEL LABORATOIRE	MANUAL EMPLOYEE
PILOTE CERTIFICATION	QUALITE	QUALITE PRODUCTION ET LOGISTIQUE	MANAGER
RESPONSABLE QUALITE PRODUCTION	QUALITE	QUALITE PRODUCTION ET LOGISTIQUE	MANAGER
ANALYSTE ETUDES ORGANISATIONS	QUALITE	QUALITE PRODUCTION ET LOGISTIQUE	STAFF EMPLOYEE
ANIMATION QUALITE TRANSVERSALE FORGE	QUALITE	QUALITE PRODUCTION ET LOGISTIQUE	STAFF EMPLOYEE
PILOTE METIER	QUALITE	QUALITE PRODUCTION ET LOGISTIQUE	STAFF EMPLOYEE
PILOTE SYSTEME QUALITE	QUALITE	QUALITE PRODUCTION ET LOGISTIQUE	STAFF EMPLOYEE
RESPONSABLE DE LA METROLOGIE	QUALITE	QUALITE PRODUCTION ET LOGISTIQUE	STAFF EMPLOYEE
TECH/ FOURNITURES EXTERIEURES ET GROUPE	QUALITE	QUALITE PRODUCTION ET LOGISTIQUE	STAFF EMPLOYEE
TECH/ REPORTING QUALITE EN PRODUCTION	QUALITE	QUALITE PRODUCTION ET LOGISTIQUE	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN AUDITEUR PROCEDURE, PROCESSUS	QUALITE	QUALITE PRODUCTION ET LOGISTIQUE	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN LABORATOIRE	QUALITE	QUALITE PRODUCTION ET LOGISTIQUE	STAFF EMPLOYEE
Technicien Qualité	QUALITE	QUALITE PRODUCTION ET LOGISTIQUE	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN QUALITE AUDITEUR INTERNE	QUALITE	QUALITE PRODUCTION ET LOGISTIQUE	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN QUALITE EQUIPE DE PROGRES	QUALITE	QUALITE PRODUCTION ET LOGISTIQUE	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN QUALITE EXPERTISE TECHNIQUE	QUALITE	QUALITE PRODUCTION ET LOGISTIQUE	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN QUALITE OPERATIONEL ET PROJET	QUALITE	QUALITE PRODUCTION ET LOGISTIQUE	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN QUALITE PROJETS ET LANCEMENTS	QUALITE	QUALITE PRODUCTION ET LOGISTIQUE	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN SYNTHESE QUALITE	QUALITE	QUALITE PRODUCTION ET LOGISTIQUE	STAFF EMPLOYEE
ANIMATEUR / CHEF DE PROJET QUALITE	QUALITE	QUALITE SERVICE VENTE ET APRES-VENTE	MANAGER
COACH QUALITE DE SERVICE PAYS	QUALITE	QUALITE SERVICE VENTE ET APRES-VENTE	MANAGER
ASSISTANT ADMINISTRATIF	RESSOURCES HUMAINES	ASSISTANT (E)	STAFF EMPLOYEE
ASSISTANT(E) DE DIRECTION	RESSOURCES HUMAINES	ASSISTANT (E)	STAFF EMPLOYEE
ASSISTANT(E) DOMAINE	RESSOURCES HUMAINES	ASSISTANT (E)	STAFF EMPLOYEE
SECRETAIRE	RESSOURCES HUMAINES	ASSISTANT (E)	STAFF EMPLOYEE
Animateur de Formation	RESSOURCES HUMAINES	DEVELOPPEMENT RH	STAFF EMPLOYEE
ASSISTANT ADMINISTRATIF	RESSOURCES HUMAINES	DEVELOPPEMENT RH	STAFF EMPLOYEE
ASSISTANT(E) GESTION RH	RESSOURCES HUMAINES	DEVELOPPEMENT RH	STAFF EMPLOYEE
ASSISTANTE ADMINISTRATIVE	RESSOURCES HUMAINES	DEVELOPPEMENT RH	STAFF EMPLOYEE
ASSISTANTE AU COMITE D ENTREPRISE	RESSOURCES HUMAINES	DEVELOPPEMENT RH	STAFF EMPLOYEE
EMBAUCHES ADM ET CONTRATS INTERIMAIRES	RESSOURCES HUMAINES	DEVELOPPEMENT RH	STAFF EMPLOYEE
GESTION DES STAGES & ALTERNANCE	RESSOURCES HUMAINES	DEVELOPPEMENT RH	STAFF EMPLOYEE
GESTIONNAIRE ADMINISTRATIF RH	RESSOURCES HUMAINES	DEVELOPPEMENT RH	STAFF EMPLOYEE
GESTIONNAIRE ALTERNANCE ET STAGIAIRES	RESSOURCES HUMAINES	DEVELOPPEMENT RH	STAFF EMPLOYEE
GESTIONNAIRE RECRUTEMENT OUVRIER	RESSOURCES HUMAINES	DEVELOPPEMENT RH	STAFF EMPLOYEE
HRBP ASSISTANT	RESSOURCES HUMAINES	DEVELOPPEMENT RH	STAFF EMPLOYEE
PILOTE LOGISTIQUE FORMATION	RESSOURCES HUMAINES	DEVELOPPEMENT RH	STAFF EMPLOYEE
PILOTE LOGISTIQUE FORMATION INDIVIDUELLE	RESSOURCES HUMAINES	DEVELOPPEMENT RH	STAFF EMPLOYEE
RECRUTEMENT ET GESTION CTT/CDD	RESSOURCES HUMAINES	DEVELOPPEMENT RH	STAFF EMPLOYEE
SYNTHESE EFFECTIF ET TABLEAU DE BORD DRD	RESSOURCES HUMAINES	DEVELOPPEMENT RH	STAFF EMPLOYEE
EMPLOYE ADMINISTRATIF	RESSOURCES HUMAINES	EMPLOYE ADMINISTRATIF RESSOURCES HUMAINES	STAFF EMPLOYEE
INGENIEUR CADRE RESSOURCES HUMAINES	RESSOURCES HUMAINES	GENERIQUE RESSOURCES HUMAINES	MANAGER
ANALYSE ET SAISIE DOCUMENTS - RELEVES SQ	RESSOURCES HUMAINES	GENERIQUE RESSOURCES HUMAINES	MANUAL EMPLOYEE

ARCHIVISTE	RESSOURCES HUMAINES	GENERIQUE RESSOURCES HUMAINES	MANUAL EMPLOYEE
CHAUFFEUR DE DIRECTION	RESSOURCES HUMAINES	GENERIQUE RESSOURCES HUMAINES	STAFF EMPLOYEE
COORDINATEUR PARC VS/TRANSPORT PERSONNEL	RESSOURCES HUMAINES	GENERIQUE RESSOURCES HUMAINES	STAFF EMPLOYEE
GESTIONNAIRE BACK OFFICE DE PARC VS	RESSOURCES HUMAINES	GENERIQUE RESSOURCES HUMAINES	STAFF EMPLOYEE
GESTIONNAIRE DU BACK OFFICE ET FRONT OFFICE DU POOL DU POLE TERTIAIRE	RESSOURCES HUMAINES	GENERIQUE RESSOURCES HUMAINES	STAFF EMPLOYEE
GESTIONNAIRE OPERATIONNEL DE PARC VS	RESSOURCES HUMAINES	GENERIQUE RESSOURCES HUMAINES	STAFF EMPLOYEE
LEADER GESTION ADMINISTRATIVE&PAIE	RESSOURCES HUMAINES	PAIE, REMUNERATION ET AVANTAGES SOCIAUX	MANAGER
MANAGER D'EQUIPE CSP PAIE	RESSOURCES HUMAINES	PAIE, REMUNERATION ET AVANTAGES SOCIAUX	MANAGER
GESTIONNAIRE ABSENCES MEDICALES	RESSOURCES HUMAINES	PAIE, REMUNERATION ET AVANTAGES SOCIAUX	STAFF EMPLOYEE
GESTIONNAIRE DE PAIE	RESSOURCES HUMAINES	PAIE, REMUNERATION ET AVANTAGES SOCIAUX	STAFF EMPLOYEE
GESTIONNAIRE FRAIS DEPL//TRAIT/INTERNA/	RESSOURCES HUMAINES	PAIE, REMUNERATION ET AVANTAGES SOCIAUX	STAFF EMPLOYEE
GESTIONNAIRE DE PAIE CONFIRME	RESSOURCES HUMAINES	PAIE, REMUNERATION ET AVANTAGES SOCIAUX	STAFF EMPLOYEE
PROFESSIONNEL DES SERVICES	RESSOURCES HUMAINES	PROFESSIONNEL DES SERVICES RH	MANUAL EMPLOYEE
ANIMATEUR RELATIONS SOCIALES	RESSOURCES HUMAINES	RELATIONS SOCIALES ET CONSEIL JURIDIQUE	STAFF EMPLOYEE
ASSISTANTE ADMINISTRATIVE ET COMMERCIALE	RESSOURCES HUMAINES	RELATIONS SOCIALES ET CONSEIL JURIDIQUE	STAFF EMPLOYEE
COMPTOIR BILLETTERIE	RESSOURCES HUMAINES	RELATIONS SOCIALES ET CONSEIL JURIDIQUE	STAFF EMPLOYEE
FONCTIONNEMENT DES INSTANCES REPRESENTATIVES CENTRALES	RESSOURCES HUMAINES	RELATIONS SOCIALES ET CONSEIL JURIDIQUE	STAFF EMPLOYEE
PERMANENT CSE	RESSOURCES HUMAINES	RELATIONS SOCIALES ET CONSEIL JURIDIQUE	STAFF EMPLOYEE
PERMANENT DU CSE	RESSOURCES HUMAINES	RELATIONS SOCIALES ET CONSEIL JURIDIQUE	STAFF EMPLOYEE
SECRETAIRE DU COMITE D'ETABLISSEMENT	RESSOURCES HUMAINES	RELATIONS SOCIALES ET CONSEIL JURIDIQUE	STAFF EMPLOYEE
SECRETAIRE DU CSE	RESSOURCES HUMAINES	RELATIONS SOCIALES ET CONSEIL JURIDIQUE	STAFF EMPLOYEE
SECRETARIAT CSE	RESSOURCES HUMAINES	RELATIONS SOCIALES ET CONSEIL JURIDIQUE	STAFF EMPLOYEE
ADJOINT RESPONSABLE RELATIONS SOCIALES	RESSOURCES HUMAINES	RELATIONS SOCIALES ET CONSEIL JURIDIQUE	STAFF EMPLOYEE
SECRETAIRE + VISITES MEDICALES	RESSOURCES HUMAINES	SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL	STAFF EMPLOYEE
SECRETAIRE D'ASSISTANTE SOCIALE	RESSOURCES HUMAINES	SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL	STAFF EMPLOYEE
Organisation Evenements Style	STYLE VEHICULE	SUPPORT AUX METIERS DU STYLE	MANAGER
TOLERIE DE STYLE	STYLE VEHICULE	VOLUMES ET REALISATIONS PHYSIQUES	STAFF EMPLOYEE
OPERATEUR POLYV UEP CARISTE LOGISTIQUE	SUPPLY CHAIN	CARISTE ET LOGISTIQUE	MANUAL EMPLOYEE
CHARGE DE PROJET PVS ET CPL	SUPPLY CHAIN	FLUX USINE	MANAGER
PROF. LOGISTIQUE D'ORDONNANCEMENT	SUPPLY CHAIN	FLUX USINE	MANUAL EMPLOYEE
CHARGE D'AFFAIRE FLUX ET INFRASTRUCTURES	SUPPLY CHAIN	FLUX USINE	STAFF EMPLOYEE
CHARGE D'AFFAIRES FLUX LOG. INTERNE	SUPPLY CHAIN	FLUX USINE	STAFF EMPLOYEE
CHARGE D'ETUDE PRODUCTION CONTROL	SUPPLY CHAIN	FLUX USINE	STAFF EMPLOYEE
PILOTE FLUX INTRA ASSEMBLAGE	SUPPLY CHAIN	FLUX USINE	STAFF EMPLOYEE
RESPONSABLE APPROVIS/ TOLES EMBOUTISSAGE	SUPPLY CHAIN	FLUX USINE	STAFF EMPLOYEE
TECH/ APPROVISIONNEMENT INTERNATIONAL	SUPPLY CHAIN	FLUX USINE	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN LANCEUR	SUPPLY CHAIN	FLUX USINE	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN QUALITE GRAND INTERNATIONAL	SUPPLY CHAIN	FLUX USINE	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN RELAIS CLIENTS INTERNATIONAUX	SUPPLY CHAIN	FLUX USINE	STAFF EMPLOYEE
INVENTORISTE	SUPPLY CHAIN	INVENTORISTE	MANUAL EMPLOYEE
MAGASINIER LANCEMENT	SUPPLY CHAIN	MAGASINIER LANCEMENT	MANUAL EMPLOYEE
OPERATEUR POLYV. UEP CHAUFFEUR EXPED VN	SUPPLY CHAIN	OPERATEUR POLYVALENT UEP CHAUFFEUR EXPED VN	MANUAL EMPLOYEE
OPERATEUR POLYVALENT UEP EMBALLAGE	SUPPLY CHAIN	OPERATEUR POLYVALENT UEP EMBALLAGE	MANUAL EMPLOYEE
OPERATEUR POLYVALENT UEP MAGASINIER	SUPPLY CHAIN	OPERATEUR POLYVALENT UEP MAGASINIER	MANUAL EMPLOYEE
RESPONSABLE STRATEGIE SCHEMA DIRECTEUR NIVEAU 3	SUPPLY CHAIN	PIECES DE RECHANGE	MANAGER
GESTIONNAIRE DE LA DEMANDE	SUPPLY CHAIN	PIECES DE RECHANGE	STAFF EMPLOYEE
GESTIONNAIRE DE LA RELATION FOURNISSEUR	SUPPLY CHAIN	PIECES DE RECHANGE	STAFF EMPLOYEE
PILOTE STOCK DEPART	SUPPLY CHAIN	PIECES DE RECHANGE	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN CONDITIONS DE LIVRAISON	SUPPLY CHAIN	PIECES DE RECHANGE	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN D'INSTALLATION ORGANISATION	SUPPLY CHAIN	PIECES DE RECHANGE	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN STOCK DEPART	SUPPLY CHAIN	PIECES DE RECHANGE	STAFF EMPLOYEE
PILOTE FLUX PEINTURE	SUPPLY CHAIN	PILOTE DE FLUX PEINTURE	MANUAL EMPLOYEE
RESPONSABLE PREVISION PROGRAMMATION COMMERCIALE	SUPPLY CHAIN	PLANIFICATION	MANAGER
PROFESSIONNEL DES SERVICES PROGRAMMATION LOGISTIQUE	SUPPLY CHAIN	PROFESSIONNEL DES SERVICES PROG LOGISTIQUE	MANUAL EMPLOYEE
PROFESSIONNEL EXPEDITION VEHICULES NEUFS	SUPPLY CHAIN	PROFESSIONNEL EXPEDITION VEHICULES NEUFS	MANUAL EMPLOYEE
PROFESSIONNEL LOGISTIQUE	SUPPLY CHAIN	PROFESSIONNEL LOGISTIQUE	MANUAL EMPLOYEE
PILOTE DE FLUX TRANSPORT	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT & PACKAGING	MANAGER
CHARGE D'AFFAIRE CONDITIONN/ - EMBALLAGE	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT & PACKAGING	STAFF EMPLOYEE
CHARGE D'AFFAIRE CONDITIONNEMENT POLYVA.	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT & PACKAGING	STAFF EMPLOYEE
CHARGE D'AFFAIRES FLUX RELATION FOURNIS.	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT & PACKAGING	STAFF EMPLOYEE
COORDINATEUR TRANSPORT	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT & PACKAGING	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN COORDINATEUR TRANSPORT	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT & PACKAGING	STAFF EMPLOYEE
EMPLOYE ADMINISTRATIF MAINTENANCE REPARATION AUTOMOBILE	TECHNIQUES ET PERFORMANCE APRES-VENTE	EMPLOYE ADMINISTRATIF MAINT REPARATION AUTO	STAFF EMPLOYEE
ASSISTANT GARANTIE PAYS	TECHNIQUES ET PERFORMANCE APRES-VENTE	GARANTIE ET CONTRATS DE SERVICE	STAFF EMPLOYEE
CORRESPONDANT GARANTIE PAYS	TECHNIQUES ET PERFORMANCE APRES-VENTE	GARANTIE ET CONTRATS DE SERVICE	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN ETUDES PIECES DE RECHANGE CARROSSERIE	TECHNIQUES ET PERFORMANCE APRES-VENTE	METHODES MAINTENANCE & REPARATION AUTOMOBILE	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN ETUDES PIECES DE RECHANGE MECANIQUE	TECHNIQUES ET PERFORMANCE APRES-VENTE	METHODES MAINTENANCE & REPARATION AUTOMOBILE	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN SYSTEMES D'INFOS	TECHNIQUES ET PERFORMANCE APRES-VENTE	METHODES MAINTENANCE & REPARATION AUTOMOBILE	STAFF EMPLOYEE

Annexe 6 – Liste de DREETS compétentes par établissement

ETABLISSEMENT / SIRET	DEPARTEMENT	ADRESSE
Etablissement de Sochaux 54206547900140	Doubs 25	57 Avenue du Général Leclerc 25600 SOCHAUX
Etablissement de Mulhouse 54206547900272	Haut-Rhin 68	Route de Chalampé 68 071 MULHOUSE Cedex
Etablissement de Poissy site industriel 54206547900322	Yvelines 78	45 Rue Jean Pierre Timbaud 78300 POISSY
Etablissement de Vélizy 54206547900215	Yvelines 78	Route de Gisy 78140 VÉLIZY-VILLACOUBLAY
Site de la Ferté-Vidame rattaché à l'établissement de Vélizy 54206547900421	Eure et Loir 28	2 route de Senonches 28340 LA FERTE-VIDAME
Etablissement de Rennes 54206547900181	Ile-et-Vilaine 35	Route de Nantes 35131 CHARTRES DE BRETAGNE
Etablissement de Trémery 54206547900686	Moselle 57	BP 10084 57300 HAGONDANGE
Etablissement de Poissy Centre d'Expertise des Métiers et des Territoires (CEMR Bat. A et B) 54206547900207	Yvelines 78	2 à 10 Boulevard de l'Europe 78300 POISSY
Etablissement de Douvrin 54206547901346	Pas-de-Calais 62	ZI de valenciennes n°2 59300 VALENCIENNES
Etablissement de Vesoul 54206547900280	Haute-Saône 70	24 Rue D'Echenoz 70000 VESOUL
Etablissement de Hordain 54206547901353	Nord 59	ZAC n°3 3 Avenue Jean Monet - BP 10 - 59111 LIEU SAINT AMAND
Etablissement de Valenciennes 54206547900124	Nord 59	ZI de valenciennes n°2 59300 VALENCIENNES
Etablissement de Charleville 54206547900264	Ardennes 08	Zone industrielle des Ayvelles - BP 1 08001 CHARLEVILLE - MEZIERES
Etablissement de Metz 54206547900678	Moselle 57	91, boulevard Solidarité – BP 15030 57071 METZ Cedex 03
Etablissement de Caen 54206547900256	Calvados 14	Usine Mécanique Caen BP 1020 14123 CAEN
Etablissement de Sept-Fons 54206547900165	Allier 03	ZA Cité de Sept Fonds, 03290 DOMPIERRE-SUR-BESBRE
Etablissement de Carrières-Sous- Poissy 54206547900827	Yvelines 78	212 Bd Pelletier 78955 CARRIÈRES-SOUS-POISSY
Etablissement Motorsport 54206547900835	Yvelines 78	19 Allée DES MARRONNIERS 78000 VERSAILLES
Etablissement de Bessoncourt 54206547900306	Territoire de Belfort 90	Chem. du Stratégique, 90160 BESSONCOURT

CV XL
RSDJ FD
0.6