

## **ACCORD SUR LA GESTION PREVISIONNELLE**

### **DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES**

#### **« Nouvelle Dynamique de l'Emploi et des Compétences »**

#### **Préambule**

Anticiper la transformation des métiers, mieux prévoir les compétences dont l'entreprise aura besoin et donner aux salariés une visibilité sur les évolutions et les mutations industrielles et technologiques, constituent un enjeu majeur pour PEUGEOT CITROËN AUTOMOBILES.

Dans un environnement fortement évolutif et concurrentiel, l'anticipation est nécessaire pour engager des politiques de formation, d'évolutions et de mobilités professionnelles, de recrutements et de redéploiement des emplois et des compétences. Elle permet de définir des cibles prospectives et indicatives pour toutes ces actions.

Cette démarche relève de la responsabilité sociale de l'entreprise qui doit pouvoir conduire les adaptations nécessaires dans la continuité, en évitant les ruptures et les reconversions dans l'urgence. Ainsi, PEUGEOT CITROËN AUTOMOBILES a pour principe « de ne laisser aucun salarié seul face à *un* problème d'emploi ». Ces mesures ont pour objectif d'aider les collaborateurs à faire face aux évolutions de l'entreprise et de son environnement et à demeurer à leur meilleur niveau de compétences sur le marché du travail, tant interne qu'externe.

L'anticipation des mutations implique une bonne connaissance de la stratégie de l'entreprise, des enjeux et des éléments qui participent à sa définition. La gestion prévisionnelle implique donc une analyse avec les partenaires sociaux, un échange sur les politiques mises en œuvre par l'entreprise et un diagnostic sur leurs effets prévisibles sur l'emploi et les compétences.

Pour conduire ces travaux et définir une approche globale de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la direction a choisi la voie du dialogue social et de la négociation collective. Ce choix procède de la conviction que les évolutions de l'entreprise ne peuvent s'opérer sans les salariés, sans leurs représentants et sans les organisations syndicales.

Un accord sur la GPEC a été conclu en mars 2007. Le dispositif mis en place répond aux principaux objectifs suivants :

- renforcer l'information sur la stratégie et les grandes orientations de l'entreprise, pour mieux anticiper et appréhender sa situation, ses évolutions, les politiques engagées et par là même, mieux analyser les effets prévisibles sur les emplois et les compétences *et les évolutions dans les sites*.
- mieux définir les processus permanents d'information et de consultation des instances CCE et CE, ainsi que des organisations syndicales, sur les questions relatives aux évolutions qualitatives des métiers et des compétences et préciser les processus en cas de projets d'adéquation des effectifs ;
- établir de façon transparente et régulière, un état des évolutions des compétences, en identifiant les métiers en développement et les métiers exposés aux évolutions technologiques, organisationnelles et économiques ;
- donner une visibilité aux salariés sur ces mutations pour les aider dans leurs choix et dans leur développement professionnel ;
- en complément des mesures d'accompagnement de la GPEC, à caractère permanent, définir, en cas de projets de réduction ou d'adéquation des effectifs, des mesures incitatives fondées sur le volontariat, telles que la mobilité au sein du groupe, la reconversion interne, l'aide à la mobilité externe et aux projets personnels.

Conformément aux dispositions finales de cet accord à durée indéterminée, un bilan d'application a été effectué au bout de trois ans. Il en ressort :

- les trois années 2007 à 2009 ont été marquées par la mise en œuvre de plans de redéploiement des emplois et des compétences fondés sur le volontariat. La fin, au 31 mars 2010, de l'application à l'ensemble de l'Entreprise du PREC ouvre une période favorable à une nouvelle dynamique interne des emplois et des compétences.
- l'intérêt de différencier les mesures de l'accord de mars 2007 portant sur la GPEC proprement dite, des autres dispositions. Les Chapitre 1 : article 1.3, 2.2, et 2.3 du chapitre 1 et le chapitre 4 demeurent inchangés. Le présent accord vient amender et compléter les autres chapitres. Cette différenciation permet de mieux valoriser l'action d'anticipation de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

La négociation de ce nouvel accord GPEC s'effectue donc sur la base de l'accord actuel, en tenant compte des réalisations.

- lors des réunions de négociation, les parties ont mis en évidence les nouveaux attendus collectifs et individuels suivants :
  - dans un monde global, avoir des dispositifs qui nous permettent d'anticiper les changements et les transformations des métiers, des emplois et des compétences (synthèses par filière, pays, site...)

- avec les analyses des Comités Filières, disposer d'un Observatoire des Métiers des Emplois et des Compétences plus précis et partager avec les partenaires sociaux les données résultantes
- à partir de ces éléments tangibles, engager les politiques de formation, de développement des compétences et de mobilité professionnelle, voire géographique
- faciliter la promotion sociale en donnant à chacun les moyens de construire un parcours professionnel adapté à ses capacités
- valoriser les investissements humains et le développement professionnel chez PSA
- promouvoir la mobilité comme un facteur clé de l'évolution professionnelle
- gérer les changements individuels et collectifs nécessaires dans un esprit d'adaptation, de reconversion progressive et adaptée à chacun

Le présent accord prévoit un dispositif complet de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences couvrant les domaines prévus par les textes législatifs et réglementaires :

- les processus d'information et de consultation permettant d'impliquer les partenaires sociaux dans l'anticipation des évolutions des emplois et des compétences (correspond partiellement au chapitre 1 actuel)
- une nouvelle dynamique pour la gestion individuelle, valorisant l'investissement humain et la mobilité professionnelle au service du développement individuel chez PSA (correspond aux chapitres 2 et 3 actuels)
- un dispositif pour l'accompagnement des transformations collectives (métiers ou mobilités / reconversions collectives), essentiellement dirigé sur la mobilité et les reconversions internes,

A l'issue des négociations, les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes :

# **Chapitre I – Des processus d’information et de consultation pour anticiper les évolutions des emplois et des compétences**

## **1. Information et consultation du Comité Central d’Entreprise sur la « stratégie de l’entreprise, ses effets prévisibles sur l’emploi et les salaires »**

### **1.1. Définition de la stratégie**

La loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale institue, dans le cadre de la négociation triennale sur la GPEC, l’obligation de négocier les modalités d’information-consultation du Comité d’Entreprise sur la stratégie et ses effets prévisibles sur l’emploi ainsi que sur les salaires.

La stratégie de l’entreprise peut être définie comme les principales décisions qui déterminent et révèlent ses objectifs et produisent les politiques et plans pour les atteindre. La stratégie confidentielle positionne l’entreprise par rapport à ses concurrents.

Pour la société PEUGEOT CITROËN AUTOMOBILES, les parties conviennent que ces questions stratégiques doivent être regardées dans le cadre de la Division Automobile du groupe.

Il est précisé que ces éléments sont également abordés lors des réunions du Comité de Groupe Européen élargi.

### **1.2 Processus d’information et de consultation**

Cette procédure d’information et de consultation interviendra annuellement.

Afin d’améliorer l’information préalable du Comité Central d’Entreprise, un dossier complet sera constitué et transmis aux membres du CCE, au moins trois semaines avant la réunion plénière. Il rassemblera :

- un rapport sur la situation de l’entreprise (évolution des ventes, des parts de marché, des résultats économiques, des investissements ...) auquel seront joints les différents rapports annuels du groupe;
- le rapport de l’expert comptable ;
- le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes ;
- le rapport sur la diversité ;
- le rapport sur la situation de l’emploi, y compris le temps de travail à temps partiel ;
- le compte-rendu des travaux de l’Observatoire des métiers et des compétences (cf. article 1.2.) ;
- le bilan salarial ;
- un rapport relatif à l’emploi des travailleurs handicapés ;
- un rapport relatif à la sécurité au travail.

Les positions, avis, remarques des élus du CCE sur la stratégie de l'entreprise seront recueillis après l'exposé du président sur la marche de l'entreprise.

Les parties conviennent de la participation des délégués syndicaux centraux à la réunion plénière au cours de laquelle ce point est abordé.

## **2. Instances supplémentaires de diagnostic et d'échange**

### **2.1 Comité Paritaire Stratégique International**

En complément de la procédure d'information et de consultation du CCE sur la stratégie de l'entreprise, un Comité Paritaire Stratégique International direction / organisations syndicales est constitué.

Ce comité est une instance d'information et d'échanges permettant d'approfondir des sujets liés à la situation de l'entreprise et à son évolution, à court et moyen termes. Les sujets concernent par exemple, les produits, les marchés, la concurrence, les localisations des productions, les évolutions technologiques, les partenariats et coopérations, le développement international, la politique de « make or buy », les projets techniques, organisationnels et réglementaires ....., tous thèmes et orientations susceptibles d'avoir un impact sur l'emploi.

Cette instance ne se substitue pas aux instances représentatives existantes.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de PCA sera représentée par son Délégué Syndical Central (DSC) et deux membres permanents désignés par ses soins.

Un suppléant sera également désigné pour pallier l'absence éventuelle d'un des trois membres permanents.

En complément de la représentation française, sont également invités aux réunions les représentants non français siégeant au Comité de Liaison du Comité de Groupe

Le comité paritaire stratégique international se réunit une à deux fois par an sur convocation de la direction. Les organisations syndicales pourront, en cas de besoin, demander l'organisation d'une réunion auprès de la direction.

L'ordre du jour est arrêté par la direction après concertation avec les Délégués Syndicaux Centraux et les représentants non français siégeant au Comité de Liaison du Comité de Groupe qui peuvent demander d'aborder certains thèmes.

Les parties sont conscientes que l'approche ne pourra être que macro-économique. Les orientations prises par la direction, comme les conséquences sur l'emploi, pourront évoluer en fonction du succès des produits lancés, de la concurrence ou des marchés.

Il sera également veillé à ce que les thèmes abordés ne fassent pas doublons avec les réunions de CCE ou Comités d'Etablissement.

Pour alimenter la réflexion des participants, la direction pourra notamment, prévoir des interventions spécifiques sur certains thèmes, proposer des visites au sein d'entreprises françaises ou étrangères.

Comme pour les membres des Comités d'entreprise et les représentants syndicaux et conformément à l'article L.2325-5 du Code du Travail, les membres du comité paritaire sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par la direction.

## **2.2. Synthèses des Comités Filières**

Vingt et une filières ont été mises en place au niveau du Groupe afin d'engager une gestion prospective des emplois et des compétences. Elles déterminent pour chacun de leur métier, les objectifs et les plans d'action concernant le recrutement, l'expertise, la formation, la reconversion professionnelle, la mobilité, la localisation géographique et l'internationalisation.

Les comités filières permettent une animation managériale de la gestion collective et prospective des emplois et des compétences, des parcours qualifiants, des cartographies de connaissances et des passerelles possibles entre métiers, des formations appropriées.

*Une synthèse des travaux des comités filières sera* présentée aux partenaires sociaux au sein de l'Observatoire des métiers et des compétences.

## ***2.3. Observatoire des métiers et des compétences***

Il a été créé au niveau de l'entreprise, un Observatoire des métiers et des compétences. Cet Observatoire est une instance de dialogue et d'échanges, destiné à établir des diagnostics et des analyses sur l'évolution des métiers et des compétences, ainsi que les possibilités d'évolution des salariés.

Il permet le développement d'une vision prospective sur l'évolution des métiers de l'automobile, en établissant des diagnostics partagés sur les métiers en développement, pour lesquels des difficultés à pourvoir certains postes peuvent exister, les métiers émergents, les métiers « en tension » et les métiers exposés aux évolutions technologiques, organisationnelles et économiques, *ainsi que les passerelles possibles entre métiers avec les formations appropriées.*

### **2.3.1. Fonctionnement de l'Observatoire**

Des informations sont mises à disposition de cet Observatoire par la direction. Elles sont d'ordre qualitatif : référentiels de compétences, *analyses prospectives réalisées par les maîtres experts et les experts*, études externes (ex. : Observatoire des métiers de la Métallurgie), extraits des démarches emplois compétences *des filières* et des directions ..... ou d'ordre quantitatif : suivi des opérations de prêts et de mobilité géographique, des opérations de reclassement internes, des mutations à l'échelle régionale ou nationale .....

L'Observatoire des métiers et des compétences *travaille* sur l'ensemble des métiers du *Groupe (métiers de l'amont technico-industriel, de la production en usines terminales, des mécaniques et bruts, de la logistique, des fonctions support, du commerce et distribution, ...)*.

Les parties conviennent que les informations diffusées dans le cadre de l'Observatoire ne peuvent constituer une entrave au fonctionnement des instances représentatives du personnel.

Il *a* également pour mission d'identifier les passerelles possibles entre les métiers, de suivre les moyens et actions de formation ou de reconversion associée, et de les faire connaître aux salariés.

Composé de la direction et de 3 représentants par organisation syndicale signataire du présent accord, il se *réunit* au moins une fois par an.

Un compte-rendu des travaux de l'Observatoire des métiers et des compétences est joint au rapport annuel transmis aux membres du Comité Central d'Entreprise.

### **2.3.2. Référentiels des métiers du groupe**

*Des référentiels métiers sont progressivement élaborés et régulièrement mis à jour dans le cadre des Commissions de suivi.* Pour les métiers ouvriers, il s'agit des référentiels déjà écrits et annexés aux accords sur l'évolution de carrière des OP UEP et OP. *Le référentiel métiers employés a également été élaboré et annexé à l'accord sur le développement et l'évolution professionnels des ETAM.*

*Les référentiels métiers TAM et cadres sont en cours d'élaboration et seront finalisés en 2011.* Ils seront constitués par un « dictionnaires des compétences TAM et cadres ».

Ces référentiels ont pour finalité de donner une vision globale des métiers, des compétences et des emplois en rassemblant, de façon consolidée et cohérente entre les activités et les sociétés du groupe en France, les informations relatives à leurs évolutions qualitatives et/ou quantitatives.

Ces référentiels sont organisés autour des éléments suivants :

- Cartographie des effectifs par métier
- Compétences mises en œuvre
- Compétences communes entre métiers et activités

A partir de ce référentiel, il conviendra d'identifier :

- les métiers en développement ;
- les métiers pour lesquels l'entreprise doit assurer la pérennité de son savoir-faire et de ses compétences ;
- les métiers en tension pour lesquels des difficultés à pourvoir certains postes peuvent exister ou qui nécessitent une période longue d'apprentissage ;
- les métiers exposés aux évolutions technologiques, organisationnelles et économiques ou susceptibles de le devenir (métiers sensibles) ;
- les métiers émergents.

ainsi que les besoins en matière de formation, de mobilité professionnelle ...

### 2.3.3. Métiers sensibles

L'Observatoire participe à l'identification des métiers sensibles, métiers dont les perspectives d'évolutions économiques, organisationnelles ou technologiques vont entraîner une baisse probable des effectifs, et/ou une évolution importante de périmètre de compétences nécessitant un plan collectif de reconversion.

Dès lors que le métier a été reconnu comme un métier sensible, les salariés concernés seront informés par leur hiérarchie, notamment à l'occasion de l'entretien individuel, de leur appartenance à un métier sensible.

Avec le soutien et les supports préparés par la fonction RH (guide d'accompagnement managérial), la hiérarchie explique la situation de manière transparente, est à l'écoute du salarié, échange sur les possibilités (ex : passerelles métiers) et les moyens offerts (ex : formation reconversion) et organise le travail pour faciliter les nouvelles orientations

Ces salariés seront prioritaires pour la mise en œuvre des mesures permanentes associées (chapitres II et III).

## 3. Vision de l'évolution des emplois, des métiers et des compétences dans les sites

Les établissements constituent le cadre approprié pour mettre en œuvre un dispositif opérationnel de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

En effet, les principales évolutions analysées par l'Observatoire des métiers et des compétences seront reprises, domaine d'activité par domaine d'activité, dans chaque établissement.

Un diagnostic local sera établi, en fonction de l'historique du site et de ses perspectives d'évolution. Il visera à déterminer les métiers en développement, les métiers en tension et les métiers exposés aux évolutions technologiques, organisationnelles et économiques, selon les méthodes pratiquées au sein de l'Observatoire national.

A cet effet, la direction présentera au Comité d'Etablissement, au moins une fois par an et au cours d'une réunion extraordinaire, une vision prospective de l'évolution des métiers et des compétences, et les moyens envisagés pour assurer les transitions (orientations pluriannuelles de formation et plans de formation, suivi des entretiens de progrès, des mobilités, éventuellement des actions de reclassement et de reconversion .....).

Cette présentation *donnera lieu à un échange préalable avec les organisations syndicales de l'établissement signataires du présent accord. Cette réunion préalable constituera un observatoire local. Les remarques et commentaires émis lors de cet observatoire* seront transmis au Comité d'Etablissement.

Les moyens de la formation seront mobilisés prioritairement pour accompagner les reconversions individuelles et les évolutions des métiers exposés aux évolutions technologiques, organisationnelles et économiques.

#### **4. Anticiper les mutations économiques dans les territoires**

Les parties considèrent que le dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences résultant de l'accord, concourt à l'objectif des pouvoirs publics de mieux anticiper et accompagner les mutations économiques dans les territoires et/ou bassins d'emplois.

Cette présence active du groupe dans les territoires est perceptible au travers des très nombreuses actions déjà engagées : partenariats avec les services académiques et les établissements d'enseignement, accueil de stagiaires et d'apprentis, actions d'insertion, forums emploi, conventions avec Pôle Emploi, accompagnement des salariés d'entreprises temporaire .....

*Cette démarche territoriale est encore renforcée :*

- par l'action du Groupe au sein de la Plate Forme et de la Charte Automobile qui permettent de mieux structurer l'anticipation des mutations économiques au sein des filières composant le secteur automobile.*
- par l'engagement de revitalisation des bassins d'emploi consécutif aux plans de départs volontaires*

Les diagnostics locaux sur les évolutions des métiers et des compétences, prévus à l'article 2.1 pourront notamment servir de base aux travaux menés avec le service public de l'emploi, pour mobiliser et orienter les moyens consacrés à la formation initiale et continue, à la mobilité et aux reconversions.

Comme prévu dans la loi du 18 janvier 2005, en cas de licenciement collectif affectant par son ampleur l'équilibre du ou des bassins d'emplois dans lequel le site est implanté, PEUGEOT CITROËN AUTOMOBILES contribuera, par sa participation à des actions de revitalisation en partenariat avec l'Etat et les collectivités locales compétentes, à la création d'activités et au développement de l'emploi.

## Chapitre II – Une nouvelle dynamique pour la gestion individuelle

Les mesures qui suivent sont destinées à engager une nouvelle dynamique de gestion individuelle valorisant l'investissement humain et la mobilité professionnelle, au service du développement des compétences chez PSA.

### 1. Renforcer l'information des salariés sur les filières et les métiers ainsi que l'orientation

L'entreprise entend donner aux salariés un maximum d'éléments d'information leur permettant d'avoir une visibilité sur l'évolution de leur métier chez PEUGEOT CITROËN AUTOMOBILES. Cette information doit leur permettre de prendre, par anticipation et avec le soutien de l'entreprise, les initiatives favorables à leur développement professionnel. Sur la base des réalisations et des attendus individuels et collectifs, les parties conviennent de renforcer encore l'information des salariés sur l'évolution de leur métier et de leur *filière au moyen des dispositifs suivants* :

#### – *Utilisation de Net'RH*

L'intranet RH mettra à disposition les informations sur les analyses prospectives et sur les métiers, les parcours possibles et les filières, les passerelles entre métiers, les formations concernant chaque métier.

En outre, chaque salarié pourra récupérer sur net RH ou auprès de sa hiérarchie un support « passeport formation », afin d'y porter les diplômes ou certificats obtenus, actions de formation suivies et emplois tenus, c'est-à-dire créer un curriculum vitae très complet. Ce document constituera un élément du dossier individuel qui facilite la mobilité à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise.

#### – *Espaces Mobilité et Développement Professionnel (EMDP)*

Dans chaque site, des Espaces de Mobilité Professionnelle seront créés avec une orientation essentiellement dédiée à la mobilité interne et l'orientation professionnelle. Elles constituent un lieu privilégié pour présenter les filières et les métiers du Groupe, ainsi que les évolutions structurelles de ces métiers avec les formations métier appropriées.

Seront précisément décrites par fiches détaillées, les principaux métiers en tension en vue de mieux informer *l'ensemble des* salariés sur les besoins de l'entreprise *et les possibilités de développement professionnel*.

#### – Organisation de forums métier

Les expériences de forums métier seront progressivement étendues à l'ensemble des filières du Groupe, avec le support des moyens de communication adaptés (affiches, films, témoignages,...).

## **2. Donner de la visibilité sur les parcours et piloter les étapes de la vie professionnelle**

Les recrutements effectués ces dernières années ont intégré aujourd'hui, dans nombre de secteurs de l'entreprise, des populations jeunes, ayant une forte aspiration à évoluer.

En outre, les années à venir seront marquées par un nombre élevé de départs à la retraite, notamment chez les cadres et les Tam, ce qui induira de multiples opportunités d'évolution au sein de l'entreprise.

Enfin, les métiers et les activités de l'entreprise sont en transformation permanente, notamment sous l'effet des mutations technologiques, ouvrant de nouvelles opportunités de développement de compétences et de débouchés.

Dans ce contexte, l'entreprise réaffirme son choix, à travers ce nouvel accord, d'accorder la priorité aux ressources internes. La construction des parcours professionnels individuels, dans un même métier ou dans un métier différent, recherchera la meilleure adéquation entre les aspirations des salariés et les besoins de l'entreprise.

Au service de ces trajectoires professionnelles, les dispositifs de formation viendront s'inscrire en pleine cohérence avec l'ensemble des mesures prévues par l'accord d'entreprise du 15 avril 2005, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle. Les orientations pluriannuelles et les plans de formation sont construits en intégrant ces éléments.

Les parties signataires de l'accord soulignent l'importance d'aider les salariés à définir et élaborer leur parcours professionnel.

Les dispositifs mis en œuvre doivent répondre aux attentes des salariés tout en tenant compte des besoins de l'entreprise et s'inscrire dans une logique de co-construction.

### **2.1. Gestion des compétences et des expertises**

La définition des besoins individuels de formation est réalisée en tenant compte d'une démarche prospective sur la gestion individuelle et collective des compétences.

A cet effet, ont été identifiées les filières représentatives des principaux métiers de l'entreprise.

Au sein des filières, les formations individuelles doivent faciliter la transmission des savoirs entre générations, notamment pour les métiers requérant une forte expertise et accompagner les évolutions professionnelles tout au long de la carrière.

A cet égard les parties reconnaissent l'importance des savoirs et de l'expérience des salariés les plus anciens ainsi que de leur rôle dans la transmission des compétences entre générations. En conséquence, la mobilisation et l'implication des seniors dans les fonctions de tuteurs et de formation seront renforcées (voir 2.3 – Développement des plus de 45 ans).

## **2.2. Entretien annuel de progrès**

L'entretien annuel de progrès constitue un moment privilégié pour analyser les besoins en formation pour le salarié avec sa hiérarchie. Les conclusions de l'entretien annuel sont formalisées sur un document, avec un exemplaire remis au salarié.

Il permet au salarié, tout en intégrant les besoins de l'entreprise, d'élaborer son projet professionnel à partir de ses aptitudes et compétences déjà acquises et de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise.

Un support a été établi pour répondre aux objectifs de l'entretien professionnel. Il intègre les volets de formation et « souhaits de mobilité », et permet également d'assurer le suivi des actions définies lors de cet entretien. A cette fin, une adaptation des systèmes d'information actuels sera étudiée.

Les services Ressources Humaines pourront prendre le relais, à la demande du salarié ou du manager, notamment lorsqu'une mobilité est envisagée. Les services ont alors la charge de s'assurer de la mise en œuvre des mesures finalisées au cours de l'entretien.

Dans le cadre de cet entretien, les objectifs de professionnalisation du collaborateur sont abordés au regard des exigences du poste. Les orientations individuelles de la formation sont exprimées par la hiérarchie ou à l'initiative du salarié, en cohérence avec les objectifs fixés précédemment.

A cette occasion, le collaborateur et la hiérarchie envisagent également les actions de formation relevant du développement des compétences individuelles ou des qualifications et les actions de nature à faciliter la réalisation d'une évolution professionnelle.

## **2.3. Entretiens en cours de carrière**

Les entretiens annuels de progrès ne constituent pas la seule occasion permettant d'identifier les besoins de formation.

A différentes étapes de la vie professionnelle, des entretiens personnels approfondis seront réalisés, notamment après dix années d'activité professionnelle ou dix années avant la fin prévisible de la carrière professionnelle. Ces entretiens réalisés avec le concours de la fonction RH ont pour objectif d'envisager les possibilités d'orientation de carrière, de mobilité, de formation ou de bilans de compétence.

Des entretiens personnels seront également réalisés lors de situations d'arrêts d'activité ou d'opérations de reconversion collectives.

## **2.4. Bilan professionnel**

Le bilan professionnel est un outil à destination des salariés ouvriers et ETAM, professionnalisant la démarche d'évaluation du personnel et permettant d'être plus efficace dans les actions d'orientation de carrière, d'évolution professionnelle et de reconversion.

Ce bilan professionnel est réalisé à l'initiative de l'entreprise avec l'accord du salarié ou à la demande du salarié, avec l'accord de l'entreprise.

Le bilan professionnel est composé de deux tests : un test d'aptitude cognitive et un test de personnalité. Les résultats des tests sont enrichis par un entretien structuré avec le salarié, mettant en relation l'ensemble de ses caractéristiques personnelles (aptitude et personnalité) et professionnelles (expérience, formation...).

Cet entretien permet l'élaboration d'un profil personnel et d'un plan d'action individuel adapté comprenant, notamment, des actions de formation.

## **2.5. Bilan de compétences**

Tout salarié peut, dans le cadre d'une démarche individuelle, demander à bénéficier d'un bilan de compétences dont l'objet est d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel ou d'envisager une nouvelle orientation dans l'entreprise ou à l'extérieur.

Le projet professionnel élaboré par le salarié concerné peut donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

Ce bilan est réalisé à la demande ou avec l'accord du salarié, s'il est proposé par l'entreprise. Il est effectué en dehors de l'entreprise sous la conduite d'un organisme prestataire habilité.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du congé individuel de formation. Son financement sera assuré par le dispositif DIF ou le plan de formation de l'entreprise.

## **2.6. Net RH mobilité**

L'outil intranet permet à chaque salarié de déposer son curriculum vitae en ligne. Les postes disponibles seront en règle générale publics sur Net RH et chaque salarié pourra ainsi postuler dans une démarche active de gestion de carrière.

L'outil développé en 2006 a pour objectif de donner au salarié les moyens d'être acteur de son projet. L'accès aux outils de gestion de la mobilité sera facilité.

Les objectifs du développement de l'outil sont précisés et décrits au 3.3. : donner plus de fluidité au marché du travail interne.

### **3. La formation au service du développement professionnel**

La formation est un élément déterminant de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Elle doit, à la fois, permettre aux salariés de développer leur employabilité, d'adapter leurs compétences aux évolutions des métiers et des organisations ou de mettre en œuvre un projet professionnel à leur initiative dans les meilleures conditions et à l'entreprise de détenir et de conserver les compétences indispensables à son bon fonctionnement.

L'accord sur la formation tout au long de la vie professionnelle signé le 15 avril 2005 avec l'ensemble des partenaires sociaux a précisé les objectifs prioritaires de la formation au sein de l'entreprise. Les actions de formation doivent répondre tout particulièrement aux objectifs suivants :

- préserver et développer les compétences utiles au poste ou à une fonction, avec une priorité pour les compétences critiques dans l'entreprise,
- préparer et accompagner les évolutions professionnelles, mobilités et reconversions,
- faciliter l'acquisition d'une qualification ainsi que l'élargissement du champ professionnel d'activité des salariés,
- favoriser et accompagner l'évolution du management,
- contribuer à la performance du groupe,
- assurer l'égalité des chances dans l'accès à la formation.

Cet accord se traduit par de nombreux dispositifs facilitant l'employabilité de chaque salarié.

#### **3.1. L'alternance, l'apprentissage et les contrats de professionnalisation**

Les signataires du présent accord considèrent que l'accueil de collaborateurs sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, participe pleinement au développement de la politique en faveur de l'insertion des jeunes, en leur permettant d'acquérir une qualification et en facilitant leur recherche d'emploi

Il s'agit donc, non pas de garantir un recrutement en CDI aux jeunes alternants, mais de favoriser leur accès au monde de l'entreprise. La démarche de PSA PEUGEOT CITROËN en faveur de l'alternance participe donc de la démarche de responsabilité sociale.

Par ailleurs, les maîtres d'apprentissage et les tuteurs jouent un rôle déterminant dans le développement des compétences. L'exercice du tutorat sera pris en considération dans la progression de carrière, en particulier pour l'accès à des fonctions d'encadrement des équipes.

Bien entendu, les jeunes apprentis pourront postuler et répondre aux offres d'emploi de l'entreprise.

#### **3.2. Le passeport formation**

Le passeport est remis à chaque salarié afin de favoriser sa mobilité interne ou externe. Ce document, établi sous la responsabilité du salarié, lui permet de tenir à jour les informations utiles de son parcours professionnel, et notamment :

- Les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale.
- Les périodes de stage ou de formation réalisées en entreprise.

- Les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience.
- La nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelles continue.
- Les expériences tutorales.
- Les postes et fonctions tenus et les classifications afférentes.

En rassemblant les informations marquantes, ce passeport réunit les éléments sur les connaissances et les capacités professionnelles acquises soit par la formation, soit par les expériences professionnelles.

*L'entretien individuel est l'occasion d'initialiser une mise à jour du passeport formation et d'en assurer le suivi.*

### **3.3. La validation des acquis de l'expérience (VAE)**

Les parties signataires renouvellent leur attachement à la reconnaissance accordée aux titres, diplômes professionnels, et certificats de qualification professionnelle obtenus par les salariés en cours de carrière y compris dans l'exercice d'un mandat syndical, dès lors que les formations correspondantes ou les titres ou diplômes peuvent se traduire par la mise en œuvre de compétences et les possibilités d'évolution professionnelle proposées dans le groupe.

Cette démarche permet de faire valider au cours de la vie professionnelle les acquis de l'expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle établi par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche Métallurgie et selon les modalités définies par les accords de la Métallurgie.

La réalisation de la VAE peut être envisagée dans le cadre du Droit Individuel à la Formation (DIF).

En complément des VAE permettant l'acquisition de diplômes de l'Education Nationale, l'entreprise développe, en liaison avec l'UIMM, différents certificats de qualification paritaires de la Métallurgie (CQPM), correspondant aux différents métiers ouvrier et Etam, comme le prévoit notamment l'accord relatif à l'évolution de carrière des ouvriers professionnels.

### **3.4. La période de professionnalisation**

Elément moteur d'accompagnement du déroulement du parcours professionnel des collaborateurs, la période de professionnalisation, associant enseignements théoriques et pratiques, permet aux salariés impliqués dans une démarche de changement d'acquiescer, par des actions de formation définies, un renforcement de sa qualification favorisant le maintien dans l'emploi et une progression des compétences, notamment en seconde partie de carrière.

En accord avec le salarié ou à son initiative, la période de professionnalisation pourra être complétée par l'utilisation du droit individuel à la formation.

La période de professionnalisation s'adresse notamment aux salariés devant connaître une évolution professionnelle au sein du groupe et, plus particulièrement aux salariés :

- ayant besoin de qualification plus élevée sur un poste,
- âgés de plus de 45 ans ou ayant plus de 20 ans d'ancienneté,
- en retour de congé lié à une naissance ou adoption (congé de maternité ou d'adoption, congé parental d'éducation),
- reprenant une activité professionnelle après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident,
- en situation de changement de filière professionnelle,
- bénéficiant de promotion ou d'évolution vers des responsabilités d'encadrement.

Des périodes de professionnalisation seront ouvertes à ceux qui ne disposent pas d'un premier niveau de qualification. Elles doivent permettre aux salariés ne disposant pas d'un niveau de formation initiale suffisant d'acquérir les savoirs de base indispensables en matière de maîtrise de la lecture, de l'écriture et du calcul.

### **3.5 Développement de formations qualifiantes et diplômantes**

Les salariés s'engageant dans des formations qualifiantes et diplômantes avec l'accord de l'entreprise pour s'orienter vers des métiers sous tension, bénéficieront d'un cofinancement de l'entreprise (sous réserve du soutien de la mutualisation des fonds de la formation professionnelle au niveau de la branche et de l'interprofessionnel).

### **3.6. Le tutorat**

Les tuteurs ont pour mission d'accompagner l'intégration des salariés, les évolutions de compétences et la mobilité, notamment dans le cadre des contrats d'apprentissage. Les expériences tutorales sont prises en compte dans les référentiels de compétences et portées sur le passeport formation.

### **3.7. Le droit individuel à la formation**

Le droit individuel à la formation constitue une capacité pour le salarié à formuler un projet de formation mis en œuvre avec l'accord formalisé de l'entreprise. Il permet au salarié d'acquérir des savoirs et des compétences professionnelles à sa propre initiative. La mise en œuvre du DIF s'inscrit dans le cadre de l'accord du 15 avril 2005 relatif à la formation professionnelle.

Les parties signataires affirment leur volonté commune de promouvoir l'utilisation du DIF et en particulier en cas de préparation et d'accompagnement d'une promotion, d'un reclassement, d'une reconversion ou d'une mobilité externe. Le bilan de compétence peut être effectué dans le cadre du DIF.

La réalisation et le suivi des actions sont assurés par la Direction des Ressources Humaines.

Chaque année, les salariés sont informés du total de leurs droits acquis au titre du DIF.

Pour faciliter l'information du salarié et de sa hiérarchie, l'entreprise donne accès aux formations utilisables au titre du DIF.

En cas de mobilité externe, l'action de formation dans le cadre du DIF doit être engagée avant la fin de la période de préavis. L'entreprise prend alors en charge le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits DIF utilisés.

A la demande du salarié ou de l'employeur et avec l'accord de celui-ci, le DIF peut être utilisé prioritairement pendant le temps de travail. Lorsque l'entreprise aura donné son accord pour réaliser une action de DIF dans le temps de travail, des moyens d'organisation et de planification adaptés seront recherchés pour effectuer cette action dans les meilleures conditions.

La formation réalisée dans le temps de travail donne lieu au maintien du salaire, primes comprises.

#### **4. Développement professionnel des salariés âgés de 45 ans et plus**

Organiser et développer la transmission des savoirs et des savoir-faire sont des objectifs majeurs de la politique Ressources Humaines de l'entreprise, *réaffirmés dans l'accord en faveur de l'emploi et de la motivation des séniors du 12 janvier 2010.*

A cet effet, le développement des transmissions intergénérationnelles constitue une nécessité qui passe par la reconnaissance des savoirs et de l'expérience acquise par les anciens, tout en favorisant l'intégration et le développement des plus jeunes, au delà de leur acquis initiaux. Il favorise un bon climat de travail et permet de développer l'esprit d'équipe par un enrichissement mutuel.

Les mesures suivantes contribuent aux transmissions intergénérationnelles.

##### **4.1. Le développement du tutorat**

Les tuteurs ont pour mission d'accompagner l'intégration des salariés, les évolutions de compétences et la mobilité.

L'apprentissage qui nécessite que chaque apprenti ait un maître d'apprentissage dans l'entreprise, est une voie importante d'ouverture au tutorat.

La mise en place d'un temps partiel de fin de carrière peut conduire, dans les activités du salarié en temps partiel, à la fixation, pour ceux qui seraient volontaires, d'une mission tutorale.

La fixation d'objectif de tutorat peut constituer des objectifs annuels validés dans le cadre de l'entretien individuel. Les expériences tutorales sont prises en compte dans les référentiels de compétences et portées sur le passeport formation.

##### **4.2. Le recensement et la transmission des compétences clés**

L'observatoire des métiers et des compétences précèdera, dans le cadre de sa mission de dialogue et d'échanges, à un diagnostic des compétences clés dans les différentes filières professionnelles.

La transmission des savoirs pourra alors être organisée en prévoyant des périodes de recouvrement adaptées ou en prévoyant un tutorat facilitant le retour d'expérience.

### 4.3. Conseils et formateurs internes

*Le projet d'accord relatif à l'emploi et à la motivation des « seniors », proposé à la signature en 2005, prévoyait le développement des missions et fonctions de conseils et de formateurs internes pour les seniors.*

L'entreprise propose de reprendre cette mesure en créant des fonctions de conseils ou de formateurs internes permettant de recourir à des cadres, des techniciens ou des ouvriers seniors, en lieu et place de structures extérieures de conseil ou de prestataires extérieurs, afin d'utiliser et valoriser les compétences et les connaissances acquises.

Ces missions réalisées dans les dernières années d'activité professionnelle, répondent à la fois à l'intérêt de l'entreprise et aux attentes des seniors, en termes d'autonomie, d'utilisation et de transfert de leurs savoirs.

### 4.4. Le bilan professionnel 10 ans environ avant la fin de carrière

Afin de maintenir l'emploi, l'employabilité, le meilleur niveau des compétences et la motivation des salariés seniors, l'entreprise doit pouvoir proposer de réelles opportunités de développement individuel, donnant les moyens de faire évoluer les compétences, voire, de changer d'orientation par une mobilité professionnelle.

Dans le cadre des objectifs définis par l'accord du 15 avril 2005 sur la formation tout au long de la vie professionnelle, le salarié senior pourra bénéficier d'un bilan professionnel d'étape, 10 ans environ avant la fin de carrière.

Le bilan professionnel, réalisé à l'initiative de l'entreprise par la fonction RH, ou à la demande du salarié avec l'accord de l'entreprise, permet l'élaboration d'un profil personnel et d'un plan d'action individuel adapté comprenant, notamment, des actions de formation.

C'est un outil à destination des seniors, ouvriers, ETAM ou Cadres, professionnalisant la démarche d'évaluation et permettant d'être plus efficace dans les actions de professionnalisation dans la fonction occupée, ou d'orientation de carrière, d'évolution professionnelle, voire de reconversion.

## 5. Promouvoir la mobilité au service du développement professionnel

### 5.1. Principe général : la priorité aux ressources humaines internes

Les parties considèrent que les postes disponibles doivent être proposés en priorité aux salariés de l'entreprise, de préférence à une solution externe. A compétences équivalentes, le candidat interne sera retenu avec, si nécessaire, formation et adaptation au poste.

La mobilité interne doit permettre d'apporter une réponse aux nécessités d'adaptation de l'emploi aux évolutions des métiers et aux aspirations des salariés. Cette réponse nécessite la solidarité entre les diverses entités du groupe.

Ainsi, à compétences égales, les candidatures internes de salariés seront privilégiées, avec les priorités successives suivantes :

- Reclassement d'un salarié
- Candidature d'un salarié exerçant un métier sensible au sens du chapitre I
- Salarié âgé de plus de 50 ans

Ces priorités permettent d'apporter des réponses adaptées aux nécessités de l'emploi, aux évolutions des métiers et aux aspirations des salariés.

La mobilité professionnelle est un changement de poste, qui peut s'accompagner parfois d'un changement de métier. Elle peut accompagner également une mobilité géographique.

Pour PEUGEOT CITROËN AUTOMOBILES, la mobilité facilite l'adaptation permanente des compétences aux besoins des activités.

Il faut distinguer la mobilité au sein de l'entreprise PEUGEOT CITROËN AUTOMOBILES, qui entraîne la poursuite du contrat de travail, de la mobilité dans une autre société du groupe (intra Groupe), qui peut conduire à la conclusion d'un nouveau contrat de travail.

Les modalités d'accompagnement spécifiques à la mobilité intra Groupe sont :

- La reprise de l'ancienneté : lorsque le salarié change de société au sein du Groupe, son ancienneté est intégralement reprise.
- L'absence de période d'essai lors de la prise de fonction.
- Le maintien de la classification et de la rémunération : ainsi lorsqu'un collaborateur change de société au sein du Groupe dans le cadre d'une mobilité, et compte tenu des situations différentes d'une société à l'autre -convention collective applicable, branche d'activité- :
  - les éléments de classification au sein de la métallurgie sont maintenus ou harmonisés entre branches,
  - les éléments de rémunération sont maintenus en cas de régime équivalents, ou harmonisés, en cas de modes de rémunération différenciés afin de permettre un maintien global de la rémunération,
  - la formation nécessaire à la nouvelle fonction.

Dans tous les cas de mobilité, les éléments de rémunération, d'horaires, de qualification et de classification sont communiqués par écrit au collaborateur avant la prise du poste proposé.

Le responsable RH qui a établi par écrit les éléments précités s'assurera de leur mise en œuvre.

En tout état de cause, les expériences antérieures doivent être valorisées à l'occasion de la mobilité. Celle-ci doit être un critère de valorisation et non de mise à l'épreuve dans le secteur d'accueil de tout salarié.

En cas de mutation définitive, la hiérarchie s'attachera à donner les perspectives d'évolution professionnelle et de carrière en cohérence avec les diagnostics des Observatoires des métiers et des compétences.

*Les solutions de mobilité choisies seront toujours recherchées.* Les parties conviennent de l'importance de répondre positivement aux demandes de mobilité choisie lorsque l'adéquation offre / demande est possible. *Les mobilités à l'intérieur d'un même site sont d'abord privilégiées avant de rechercher les mobilités intersites.*

La Direction recherche en permanence à anticiper les mobilités définitives de personnels à l'intérieur d'un site. Un délai de prévenance minimale de 15 jours avant toute mutation sera recherché. Ce délai sera augmenté de la durée de formation nécessaire à l'adaptation au nouveau poste.

## **5.2. Dynamiser le fonctionnement de la mobilité interne**

Les présentes dispositions ont pour objectif de structurer les processus de mobilité et de développer les opportunités pour tous.

Tant les services Ressources Humaines des établissements, que les services spécialisés, accompagneront le salarié dans sa mobilité : information sur les parcours et passerelles possibles entre les métiers, orientation, conseil, aide à la décision et accompagnement jusqu'à la prise de poste.

Une organisation de la gestion de la mobilité est mise en place : elle s'appuie *sur* les responsables et gestionnaires RH qui, par leur connaissance des collaborateurs et des postes à pourvoir, veillent à l'adéquation entre les compétences et souhaits des collaborateurs d'une part, et les besoins de l'entreprise d'autre part. Afin de dynamiser la mobilité interne, les mesures suivantes seront développées :

- Une charte de la mobilité précise les engagements du groupe, ainsi que le rôle du hiérarchique et des collaborateurs en matière de mobilité. Elle s'inscrit dans le cadre des accords d'entreprise relatifs à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes et au respect de la diversité. Elle place le collaborateur au centre de son projet professionnel, avec la recherche d'un cumul d'expériences différentes pour le maintien et la cohésion de nouvelles compétences. Elle prévoit d'aborder les souhaits des salariés en termes d'évolution professionnelle au moins tous les deux ans lors de l'entretien individuel avec la hiérarchie.

Il est rappelé qu'un salarié en CDI peut se positionner en mobilité dès lors qu'il détient une ancienneté sur le poste de deux ans pour les jeunes recrutés et d'au moins 4 ans pour les salariés confirmés, durée indispensable à l'acquisition et à l'approfondissement des compétences et à la production de résultats.

- Des parcours qualifiants et des passerelles sont définis dans le cadre de l'organisation par filières métiers. Ils favorisent l'information des collaborateurs sur leur perspective d'évolution professionnelle.
- Les postes disponibles sont publiés sur l'intranet Net RH et présentés dans les *Espaces de Mobilité et Développement Professionnel (EMDP)* qui sont pérennisés dans les sites. Leur consultation est strictement anonyme. Chaque salarié peut déposer son curriculum vitae en ligne, et postuler pour les postes proposés. Il est alors tenu d'en informer sa hiérarchie.

L'ensemble de ces mesures contribue à fluidifier le marché interne du travail.

Pour les salariés ne pouvant accéder à l'intranet RH, un affichage des postes vacants correspondant à leur profil sera mis en place dans les endroits dédiés (ex. : *EMDP*, aire d'UEP).

La demande de mobilité est à l'initiative du collaborateur, en accord avec le manager. Le refus éventuel du responsable hiérarchique doit faire l'objet d'un entretien avec le collaborateur. Les cas de désaccord sont soumis au conseiller carrière, pour arbitrage. Dans le cadre de l'arbitrage qu'il prononcera, le conseiller carrière proposera des solutions au salarié dans le cadre de son déroulement de carrière.

### **5.3 Les transitions professionnelles, avec alternance formation**

La Direction initiera au cours des prochains mois un nouveau dispositif d'accompagnement pour les salariés en mobilité impliquant un changement de métier. A l'issue du processus de présélection et d'orientation, les salariés concernés quittent leur secteur d'origine pour intégrer un dispositif de transition professionnelle avec alternance formation et missions dans le secteur d'accueil prédéfini *et destiné à les préparer à leur futur métier*.

Une évaluation de ce dispositif sera effectuée au bout de 3 ans d'application et partagée avec l'Observatoire des métiers et des compétences.

### **5.4. Les aides à la mobilité**

#### **5.4.1. Les aides à la mobilité inter-régionale**

En cas de changement de lieu de travail inter-régional (entraînant un changement de résidence, selon la norme en vigueur), les salariés percevront des aides et indemnités, qui seront déterminées selon la situation du salarié, notamment sa situation de famille.

L'ensemble du dispositif d'aides, décrit ci-dessous, est versé dès lors que la mobilité permet de pourvoir un besoin, non couvert en interne sur le site d'accueil et que le mouvement résulte de raisons de service, d'une initiative du salarié ou de l'application des clauses de mobilité des contrats de travail.

Il comprend :

- Une aide du service logement du site d'accueil, y compris des professionnels extérieurs hors 1 % logement, notamment pour la recherche d'un logement et pour accomplir les démarches d'installation... .
- Une indemnisation des frais de changement de domicile : remboursement de voyages aller-retour; de nuits d'hôtel sur place ; des frais d'agence, de frais de notaire, une avance sur frais de caution, ... .
- Une prise en charge des frais de déménagement.
- Une indemnité pour frais d'installation et de réaménagement (transfert téléphone, branchement EDF-GDF, serrurerie, ....).

- Une prime d'incitation à la mobilité, variable selon la situation de famille du salarié, le lieu de la mutation (lieu de résidence du salarié), sa catégorie professionnelle.

Chaque salarié candidat à la mobilité se verra remettre un dossier récapitulatif des aides possibles, en fonction de sa situation.

Les barèmes et les conditions applicables à cette mesure ont été présentés aux partenaires sociaux lors des réunions de négociations. Ils seront communiqués dans l'intranet Net RH.

#### **5.4.2. Les aides à la mobilité locale**

En cas de mutation individuelle dans un établissement proche de celui d'origine, les salariés percevront également des aides, qui seront déterminées en fonction de la contrainte d'éloignement :

- Une aide destinée à faciliter les trajets entre le domicile et le lieu de travail : aide à l'achat d'un véhicule et prise en charge du surcout de crédit, plafonné.
- En cas de mobilité non temporaire, sans changement de résidence, une prime exceptionnelle sera versée. Cette prime d'un montant de 2.500 € sera versée à condition que la mutation ou le transfert d'activité entraîne un allongement de trajet domicile-lieu de travail d'au moins 15 kms ou 30 minutes à l'aller comme au retour. 50 % du montant sera versé dans le mois de la mutation ; 50 % six mois après.

Les salariés bénéficiaires de voiture de fonction ou de service, ou de transport collectif gratuit, sont exclus de cette aide exceptionnelle.

- Dans certains cas de changement de domicile, si une contrainte importante d'éloignement le justifie, application d'une prime d'incitation à la mobilité intra zone.

Les barèmes et les conditions applicables à cette mesure ont été présentés aux partenaires sociaux lors des réunions de négociations. Ils seront communiqués dans l'intranet Net RH.

#### **5.4.3. L'Aide au conjoint et à la famille**

Il ne peut y avoir de mobilité géographique sans prise en compte d'un projet de vie global. Il est nécessaire de développer une approche des questions personnelles et familiales à l'occasion de la mobilité, partant du constat que les principaux freins sont dans l'ordre du logement et de l'accompagnement du conjoint et de la famille.

Si la mobilité géographique définitive du salarié implique la perte d'emploi de son conjoint, celui-ci pourra bénéficier (accompagnement possible par un cabinet spécialisé), pendant six mois après le déménagement, d'une aide à la recherche d'emploi par le site d'accueil.

Cette assistance prend la forme suivante :

- Elaboration ou mise à jour du CV
- Formation aux techniques de recherche d'emploi
- Mise à disposition d'offres locales d'emploi
- Contacts avec des entreprises du bassin d'emploi régional d'accueil

Dans le cas de la mutation de l'un des conjoints, alors que les deux travaillent dans l'entreprise, les dispositions de l'accord égalité hommes-femmes prévoient que l'entreprise propose une solution d'emploi similaire à celui-ci, au sein du groupe PSA PEUGEOT CITROËN, dans la zone régionale d'accueil et si possible dans le même site.

La Direction des Ressources Humaines locale fournira les éléments concernant la vie pratique et les loisirs facilitant l'intégration dans la région (listes écoles, crèches, agences, administrations ...).

En liaison avec les collectivités publiques des territoires d'accueil, des mesures complémentaires pourront être prises pour l'accompagnement familial (suivi de tous les aspects liés à l'installation, inscriptions scolaires, obtentions de documents administratifs,...)

#### **5.4.4. Les mobilités temporaires internes entre établissements**

Des mobilités temporaires de personnel sont mises en œuvre, dans le cadre de l'évolution des besoins ponctuels en ressources humaines et en compétences de l'entreprise et du groupe, notamment à l'occasion des lancements de nouveaux modèles.

Les emplois proposés par PEUGEOT CITROËN AUTOMOBILES sont en effet offerts en priorité aux salariés de l'entreprise avant de rechercher une solution externe.

Pour le salarié, la mobilité temporaire permet d'assurer un maintien des compétences et son développement au travers d'autres produits ou d'autres modes d'organisation.

Ces mobilités ou prêts sont mis en œuvre entre les établissements PEUGEOT CITROËN AUTOMOBILES pour des durées limitées, entre 1 et 6 mois, renouvelable deux fois (avec accord ou demande expresse du salarié). Pendant toute la durée du prêt, la rémunération et l'ancienneté du salarié restent inchangées, sauf application des montants du nouveau poste, s'ils sont plus favorables.

Ces prêts peuvent également être mis en œuvre par l'entreprise au travers de missions justifiées par les caractéristiques du métier ou de l'activité. Dans ces cas, le volontariat sera en priorité recherché.

Le salarié bénéficiera d'un ordre de mission précisant outre l'objet de la mission :

- la durée de la mise à disposition,
- le mode de transport utilisé,
- les remboursements correspondants.

Une indemnisation des frais de transport et de séjour des salariés prêtés est prévue :

- à l'aller et au retour de la mission, selon les modalités les mieux adaptées à la mission (voiture, train, ...),
- sur place (entre le lieu d'hébergement et le lieu de travail).

L'indemnisation est versée pour chaque jour travaillé sur le site de détachement.

Le salarié en mobilité temporaire bénéficie d'une prime d'éloignement pour les déplacements professionnels de longue durée (en cas de retour non possible au domicile le soir ou le week-end ou les jours fériés).

Les barèmes et les conditions applicables à cette mesure ont été présentés aux partenaires sociaux lors des réunions de négociations. Ils seront communiqués dans l'intranet NET RH.

Un suivi des mesures salariales individuelles sera effectué pour les salariés faisant l'objet de mobilité temporaire, afin d'assurer l'intégration dans les nouvelles équipes.

Le salarié sera informé de sa date ferme de retour sur son site d'origine avec un préavis minimum de 15 jours.

A l'issue de la mobilité temporaire, le salarié retrouvera son emploi précédent ou un emploi similaire.

#### **5.4.5 Les détachements temporaires entre filiales du groupe ou auprès de partenaires extérieurs**

Dans cette situation, une convention de mise à disposition de personnel est signée entre PEUGEOT CITROËN AUTOMOBILES et l'entreprise concernée, prévoyant les conditions de mise en œuvre du détachement (objet, durée, mission, conditions de refacturation ...).

Un avenant au contrat de travail est également signé entre le salarié et l'entreprise, pour convenir des conditions du détachement

Le salarié bénéficie pendant toute la durée du détachement du maintien de son statut. Sa rémunération reste inchangée. Il conserve tous les avantages liés à son ancienneté.

Le salarié bénéficie des mêmes mesures d'indemnisation des frais de transport et de séjour, applicables en cas de prêts temporaires de personnel PEUGEOT CITROËN AUTOMOBILES.

Les salariés détachés bénéficient d'une prime d'éloignement pour les déplacements professionnels de longue durée, dans le cas de non retour possible au domicile le soir ou le week-end ou les jours fériés.

A l'issue de la mission temporaire, si un recrutement est proposé au salarié, il donne lieu selon les situations :

- à une mutation concertée (avec reprise d'ancienneté du salarié ...),
- ou à la signature d'un nouveau contrat de travail et rupture du contrat précédent (versement des indemnités conventionnelles de licenciement).

## Chapitre III : un dispositif pour l'accompagnement des transformations collectives.

Les parties conviennent de mettre en place un dispositif permanent pour accompagner les transformations collectives des emplois et des compétences, telles que mobilités collectives internes, reconversions internes collectives ou accompagnement métiers sensibles.

Ce dispositif sera essentiellement orienté sur la mobilité et/ou la reconversion interne. *Le dispositif* se distingue par là même du dispositif « PREC » issu de l'accord de 2007. Pour être mis en œuvre, il donnera lieu aux processus d'information / consultation prévu par les textes *légaux, réglementaires et conventionnels, notamment les dispositions concernées de l'accord d'entreprise d'avril 2007.*

Ces mesures spécifiques sont conçues à partir des retours d'expérience du Groupe et des réussites dans ce domaine.

*En particulier, des cellules de reclassement, appelées « Cellules Emploi-Mobilité » sont mises en place dans les sites concernés par des transformations collectives.*

*Les mesures d'accompagnement sont fondées sur le double volontariat entreprise – salarié.*

### ***3.1 Les Espaces Mobilité et Développement Professionnel Groupe et/ou locale pour l'accompagnement des salariés et la sécurisation des parcours professionnels***

Afin d'assurer la mise en œuvre des processus retenus au niveau de la mobilité et d'apporter une aide aux salariés concernés, les Cellules Emploi-Mobilité seront pérennisées dans les sites avec une orientation essentiellement dédiée à la mobilité interne. Composée de spécialistes des métiers RH et de membres de la hiérarchie, les Cellules Emploi-Mobilité pourront se faire aider de conseillers appartenant à des cabinets spécialisés dans l'accompagnement des salariés.

Les principales missions des Cellules Emploi – Mobilité sont les suivantes :

- Informer les salariés sur les filières, les métiers et les diagnostics issus des Observatoires de l'emploi et des métiers
- Informer les salariés sur les dispositifs de mobilité interne
- Informer sur les passerelles et les offres d'emplois internes
- Informer sur les possibilités de mobilité extérieure locale, en cas d'appartenance à un métier sensible
- Réaliser à la demande des bilans professionnels et bilans de compétences, si nécessaire
- Assister le salarié dans l'élaboration de son projet de mobilité interne et externe (dossier de candidature, formation aux entretiens ...) et sa concrétisation
- Aider le salarié dans la constitution de son dossier en vue d'une VAE ou d'une formation qualifiante voire diplômante
- Assister le responsable RH dans l'analyse des compétences détenues par le salarié au regard des compétences requises sur un emploi cible et, le cas échéant, construire les passerelles de formation nécessaire
- Accompagner les salariés dans le cadre de la mobilité géographique
- ... / ...

Les Cellules Emploi-Mobilité interviendront dans l'aide et la mise en place des dispositifs prévus ci-après.

Les informations d'ordre privé dont les conseillers des Cellules Emploi – Mobilité auraient à connaître restent confidentielles.

### **3.2 L'accompagnement des reconversions internes et des mobilités collectives**

En cas d'appartenance à un métier sensible ou en cas de transformations collectives entraînant un besoin d'adaptation interne des emplois et des compétences, les mesures d'accompagnement suivantes seront mises en œuvre :

- Bilan professionnel généralisé pouvant conduire à un bilan de compétences approfondi pour chaque salarié concerné.

Le bilan professionnel (cf. article 2.4 du présent accord) constituera l'étape initiale de tout le processus d'accompagnement.

Le bilan professionnel permet d'être plus efficace dans les actions d'orientation, d'évolution professionnelle, de mobilité voire de reconversion.

Ce bilan permet l'élaboration d'un profil personnel et d'un plan d'action individuel adapté, prenant en compte les emplois disponibles et adapté comprenant, notamment, des actions de formation.

Ce bilan professionnel peut, si nécessaire, conduire à un bilan de compétences approfondi (cf. article 2.5 du présent accord).

- Plan de formation individuel

Si la mobilité, le reclassement ou la reconversion interne nécessite 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 au nouvel emploi. Le contenu et la durée de celle-ci devront être validés par la cellule emploi mobilité de l'établissement, son financement est plafonné à 300 heures.

- Accompagnement de la mobilité interne géographique

L'ensemble des dispositifs prévus au chapitre 2 article 5 du présent accord sont applicables en cas de mobilité géographique.

### **3.3 Les transitions professionnelles avec alternance formation**

La Direction engagera au cours des prochains mois un nouveau dispositif d'accompagnement pour les salariés en mobilité impliquant un changement de métier. A l'issue du processus de présélection et d'orientation, les salariés concernés quittent leur secteur d'origine pour intégrer un dispositif de transition professionnelle avec alternance formation et missions dans le secteur d'accueil prédéfini.

Une évaluation de ce dispositif sera effectuée au bout de 3 ans d'application et partagée avec l'Observatoire des métiers et des compétences. *Une information sera également déclinée au niveau local dans les sites concernés.*

### 3.4 La mobilité professionnelle externe

Le dispositif permanent pour accompagner les transformations collectives sera essentiellement orienté sur la mobilité et/ou la reconversion interne.

Pour autant, quelques salariés appartenant à un métier sensible ou concernés par une transformation collective entraînant une adaptation des emplois et des compétences, peuvent souhaiter s'orienter sur une mobilité professionnelle extérieure (*strict volontariat*).

Dans *l'hypothèse de la mobilité externe*, et avec *le double volontariat entreprise/salariat*, les mesures suivantes seront mises en œuvre :

#### – Conditions d'adhésion

Le collaborateur appartenant à un métier sensible ou concerné par une transformation collective entraînant une adaptation des emplois et des compétences informe par écrit la Cellule Emploi-Mobilité ou la Direction des Ressources Humaines de sa volonté de mobilité professionnelle externe. Il communique, à cet effet, les éléments caractérisant la réalité d'un projet professionnel personnel (promesse d'embauche, contrat de travail, dépôt des statuts d'une société ...).

#### – Mesures d'accompagnement

Un entretien d'évaluation et d'orientation pour la mobilité externe sera réalisé avec la Cellule Emploi-Mobilité.

Au cours de l'entretien, le projet professionnel personnel sera abordé et évalué.

#### – Période de mobilité

*Afin de sécuriser le parcours professionnel extérieur, le salarié concerné peut bénéficier d'une période de mobilité probatoire, correspondant à la période d'essai dans le nouvel emploi. Durant cette période de mobilité, le contrat de travail est suspendu, en vue de découvrir l'emploi dans une autre entreprise. Lorsque cette autre entreprise est concurrente du Groupe, le salarié est tenu d'indiquer l'identité de l'entreprise concernée, lors de sa demande de période de mobilité.*

*L'attribution au salarié d'une période de mobilité donne lieu, préalablement à sa prise d'effet, à la signature par les parties d'un avenant au contrat de travail.*

*L'avenant indique l'objet et la durée de la période de mobilité. Il précise que, durant cette période, le contrat de travail est suspendu.*

#### – Prêt de main d'œuvre

*Les signataires rappellent que le prêt de main d'œuvre, tel que prévu à l'article L. 8241-2 du code du travail peut constituer un autre moyen simple et sécurisé d'accomplir une période de mobilité probatoire dans une autre entreprise.*

*Le prêt de main d'œuvre est soumis aux règles définies aux articles 8 à 15 de l'accord national du 7 mai 2009 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi dans la métallurgie.*

### – Mesures financières

Le salarié en mobilité professionnelle externe reçoit lors de son départ, à l'issue de son préavis :

- Les éléments du solde du contrat calculés prorata temporis (salaire, congés).
- Une indemnité correspondant à l'Indemnité Conventionnelle de Licenciement (ICL) prévue par la convention collective applicable (rupture pour motif économique).

### *3.5 Création / reprise d'entreprise (essaimage)*

*Les mesures d'accompagnement sont identiques à celles de l'article 3.4*

Grâce aux compétences acquises dans le cadre de leur activité professionnelle, certains salariés peuvent envisager de se développer en dehors de l'entreprise au travers de la création ou de la reprise d'entreprise.

Les parties conviennent que cette démarche peut être encouragée dans la mesure où elle s'inscrit dans un parcours professionnel qui peut contribuer au développement économique local.

En complément des mesures applicables en cas de mobilité professionnelle externe :

- Prêt remboursable à taux zéro

Dans le cadre de la création d'entreprise, un prêt remboursable d'un maximum de 15.000 €, à taux zéro, est versé lors de la rupture du contrat de travail sur présentation de documents permettant d'établir l'effectivité de la création d'entreprise. La Cellule Emploi-Mobilité appréciera le caractère consistant du projet de création d'entreprise. Elle offrira également au salarié candidat aide et conseil pour l'appui à la création ou reprise d'entreprise.

- Achat aidé d'un véhicule

L'utilisation d'un véhicule automobile peut être dans certaines activités une nécessité.

Ainsi, dans le cadre de la création ou de la reprise d'entreprise, le salarié pourra acquérir un véhicule d'occasion VP ou VUL à des conditions particulières (minimum - 25% par rapport au prix catalogue *neuf ou occasion*).

Cette possibilité sera ouverte pendant 6 mois après la rupture du contrat de travail pour création ou reprise d'entreprise.

## Chapitre V – Dispositions finales

### Le présent accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et se substitue *à l'intégralité des dispositions de l'accord du 6 avril 2007, à l'exception des dispositions des articles 1.3, 2.2 et 2.3 du chapitre I et de l'ensemble des dispositions du chapitre IV du même accord qui subsistent et qui constituent un dispositif contractuel à part entière.* Les parties décident de faire un bilan au bout de trois ans. Il s'inscrit dans le cadre des dispositions légales, et en particulier des articles *L 2242-15 et suivants, L 1233-21.*

PEUGEOT CITROËN AUTOMOBILES procédera aux formalités de dépôt du présent accord.

**ACCORD SUR LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES  
COMPETENCES, « Nouvelle Dynamique de l'Emploi et des Compétences »**

Pour la Direction de PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.

Denis MARTIN  
Directeur des Relations et Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales

CFDT

CGT

Monsieur Ricardo MADEIRA

Monsieur Marcel MERAT

CFE/CGC

FO

Madame Anne VALLERON

Monsieur Christian LAFAYE

CFTC

GSEA

Monsieur Franck DON

Monsieur Serge MAFFI

Fait à Poissy, le