

**Accord relatif à l'aménagement partiel du « Dispositif d'Adéquation des
Emplois et des Compétences » défini en application des mesures
« Nouveau Contrat Social » signé le 24 octobre 2013 concernant la
« Sécurisation de l'emploi et des compétences » et le
« Contrat de Génération de PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES »**

Préambule

Début 2014 a été engagé un Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences (DAEC) issu de l'accord « Nouveau Contrat Social », signé par quatre organisations syndicales majoritaires le 24 octobre 2013.

Les mesures du « DAEC » intègrent les dispositions du « Contrat de Génération PSA » relatives au « Congé de maintien dans l'emploi des seniors », associé à l'intégration de jeunes en alternance (un congé senior pour un jeune recruté en alternance). Ces mesures « DAEC » mettent également en œuvre une nouvelle approche de « sécurisation de l'emploi ». A titre d'exemple, les Plates-formes Territoriales de Mobilité et de Transition Professionnelle, destinées à favoriser les reconversions professionnelles nécessaires et à former les jeunes aux métiers de demain, sont mises en place depuis le mois de mai 2014.

Il résulte des dernières conclusions établies le 5 juin 2014 par l'Observatoire Central des Métiers et des Compétences, une instance paritaire interne chargée d'établir des projections et diagnostics sur l'évolution des métiers et des compétences, que globalement, à mi-année 2014, 60 % des effectifs de la Division Automobile en France sont sur des métiers « à l'équilibre » (contre 51 % à fin 2013). Cette amélioration est le résultat des actions d'adaptation et d'adéquation mises en œuvre depuis plusieurs mois (fin du PREC, GPEC ...).

Les métiers « en tension » ont vu leur part diminuer : 17 % au global contre 24 % à fin d'année, grâce notamment à la mobilité et aux reconversions internes (Top Compétences), associées à des recrutements ciblés. La proportion de métiers sensibles est en recul, passant de 25 % à fin 2013 à 23 %.

Au cours des différentes commissions de suivi de l'emploi et lors des derniers échanges en Comité Central d'Entreprise, les organisations syndicales ont sollicité la Direction afin d'aménager quelques mesures existantes du « DAEC » 2014 et permettre une meilleure adéquation des emplois et des compétences, au vu des mobilités déjà réalisées et des congés de maintien dans l'emploi des salariés âgés souscrits dans chaque établissement. En parallèle, des demandes d'amélioration ont été formulées par les organisations syndicales signataires.

Dans le cadre de l'article L 1233-24-1 du Code du travail, la Direction et les Organisations Syndicales se sont donc réunies le 6 juin 2014, afin de définir les aménagements nécessaires pour améliorer le « Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences » 2014.

A cette occasion, les parties ont reconnu que la structure générale du « DAEC » 2014 n'était pas remise en cause. La mise en œuvre du « DAEC » 2014 participe d'une prévention efficace des Plans de Sauvegarde de l'Emploi avec phase contrainte.

Les quelques aménagements apportés au dispositif concernent en premier lieu les mesures destinées aux seniors, par application du « Contrat de Génération PSA ». En second lieu, ils visent l'amélioration de l'accompagnement des mesures de mobilité externes.

Chapitre 1 - Aménagements des mesures d'accompagnement dans le cadre de l'application du « Contrat de Génération PSA »

En introduction, les parties ont souhaité apporter les précisions suivantes.

Conformément à l'article 2.1 du Chapitre II du document unilatéral présenté en Comité Central d'Entreprise le 22 janvier 2014, les départs volontaires à la retraite font partie du dispositif DAEC. A ce titre, ils prennent effet pendant la période d'ouverture du Dispositif, quels que soient le profil des salariés et le positionnement de leur métier (sensible, à l'équilibre et en tension), et relèvent des régimes social et fiscal favorables applicables au dispositif dans sa globalité, conformément aux articles L 1233-21 et suivants du Code du travail.

Article 1. Bénéfice du congé de maintien dans l'emploi des seniors pour les salariés appartenant à la catégorie d'OP UEP

Les ouvriers polyvalents d'UEP de tous sites PCA peuvent adhérer et bénéficier de l'une des mesures de maintien dans l'emploi des salariés âgés du DAEC, au plus tard avant la fin de l'année 2014 (pour les éligibles 2014) et au plus tard le 17 février 2015 (pour les éligibles entre le 1^{er} janvier et le 17 février 2015).

Cette garantie est sans incidence sur la dispense d'activité immédiate accordée exceptionnellement dans les sites industriels, telle que définie en Comité Central d'Entreprise le 22 janvier 2014.

Enfin, pour assurer le bon fonctionnement du service ou de l'atelier, et le cas échéant, les relais en termes de compétences, l'entrée effective dans l'un des congés de maintien dans l'emploi des salariés âgés peut être différée pour permettre un étalement si les départs sont concentrés sur une même période.

Article 2. Aménagements complémentaires relatifs aux congés de maintien dans l'emploi des salariés seniors : spécificités du site de Rennes

Article 2.1. Spécificités du site de Rennes

Il est constaté que les salariés de Rennes ne sont pas placés dans une situation comparable aux autres établissements, notamment au regard du niveau de recours à l'activité partielle, lequel est susceptible d'impacter durablement l'activité et le niveau de la rémunération des salariés.

Compte tenu des programmes de production engagés à Rennes depuis le début de l'année 2014, l'activité partielle a été mise en œuvre à un niveau moyen de 20 jours chômés sur le premier quadrimestre 2014, indemnisés à hauteur de 70 % de la rémunération brute.

Les perspectives du site en termes de volumes de production ne montrent pas en outre de remontées significatives sur les prochains trimestres. Il est par conséquent nécessaire de renforcer le Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences 2014 pour Rennes, dans le cadre de la politique de Sécurisation de l'Emploi de l'Entreprise.

Article 2.2. Extension de la durée des congés de maintien dans l'emploi des seniors pour le site de Rennes

Les congés de maintien dans l'emploi des seniors (au plus 36 mois) et allongés (au plus 48 mois pour pénibilité) sont chacun majorés de 12 mois. Ils sont ainsi respectivement portés à 48 mois et 60 mois au plus, préalablement à la liquidation d'une pension de retraite à taux plein. Pour y prétendre, les candidats doivent répondre aux conditions d'éligibilité fixées dans le document unilatéral présenté lors de la réunion du Comité Central d'Entreprise du 22 janvier 2014.

Article 2.3. Deux améliorations du dispositif incitatif des congés de maintien dans l'emploi des seniors à Rennes

Article 2.3.1. Amélioration du montant de la garantie de ressources

Si le plancher de rémunération garanti par l'entreprise est maintenu à 1.800 euros bruts sur 12 mois (pour un salaire brut de référence temps plein établi sur 12 mois avant l'entrée dans la mesure), la garantie minimale de ressources applicable aux congés de maintien dans l'emploi des seniors est portée à 75 % du salaire de référence, pendant toute la période de dispense d'activité professionnelle.

Peugeot Citroën Automobiles confirme prendre en charge l'écart de cotisations salariales et patronales aux régimes de vieillesse entre un salaire reconstitué à temps plein et le salaire effectivement perçu, conformément aux échanges constants entre les parties.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'X' and initials 'MM', 'AV', 'MR', and 'ED'.

Article 2.3.2. Amélioration de la majoration de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite

Les salariés bénéficieront d'une Indemnité de Départ Volontaire à la Retraite majorée :

- de 50 % pour les congés d'au plus 48 mois ;
- de 75 % pour les congés supérieurs à 48 mois et d'au plus 60 mois.

Cette majoration, qui ne pourra pas être inférieure à un mois du salaire brut de référence, sera versée par anticipation au moment de l'entrée dans le dispositif.

Elle suivra les régimes social et fiscal de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite, dans la limite des plafonds de Sécurité Sociale.

Ces deux nouvelles mesures (garantie de ressources à 75 % et majoration de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite fixée à 50 % ou 75 % selon les cas) seront applicables, par effet rétroactif, aux bénéficiaires actuels d'un congé de maintien dans l'emploi des seniors.

Le cas échéant, à titre exceptionnel, une avance correspondant à 20 % au plus du montant de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite pourrait être accordée aux salariés qui en présentent la demande, au moment de l'entrée en congé.

Article 3. Organisation de la période de travail dans une mesure combinée pour les salariés déjà à temps partiel pour motif médical

Les salariés travaillant déjà à temps partiel pour un motif médical (reprise thérapeutique ou en invalidité 1^{ère} catégorie) peuvent bénéficier des mesures de maintien dans l'emploi des seniors. Pour ces seuls salariés, dans l'hypothèse d'une adhésion à un congé combinant temps partiel et dispense totale d'activité, la période de travail à temps partiel sera organisée de la manière suivante :

- une première moitié travaillée à hauteur de 50 % par rapport à un temps plein ;
- une deuxième moitié non travaillée.

La rémunération sera lissée sur l'ensemble de la période à temps partiel. Par exception, elle correspondra à 50 % d'un salaire à temps plein. Elle sera complétée par le versement d'une indemnité incitative de 20% du salaire de référence.

Article 4. Prolongement de l'application de la majoration de 20 % dans le cadre de la dispense d'activité d'au plus 6 mois

En raison du temps nécessaire à la mise en place du « DAEC » 2014 et à condition que le salarié puisse faire valoir ses droits à une retraite à taux plein d'ici le 1er novembre 2014, à titre dérogatoire, la majoration de 20 % du montant de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite à taux plein (équivalente au minimum à un mois du salaire brut de référence) sera versée par anticipation dès l'entrée dans le dispositif de dispense d'activité.

Handwritten signatures and initials: AV, MR, CL, and a large stylized signature.

Cette disposition est d'application rétroactive pour les salariés en cours de dispense d'activité et liquidant leur avantage vieillesse à partir du 1^{er} août 2014.

Chapitre 2 - Aménagement du dispositif d'accompagnement lié aux mobilités externes

Article 1. Champ d'application des mesures de mobilité volontaire externe sécurisée

Permettant de saisir des opportunités professionnelles externes, les mesures de mobilité volontaire externe sécurisée prévues dans le Dispositif 2014 sont ouvertes aux salariés de tous sites, sous réserve qu'ils soient positionnés sur les métiers qualifiés de « sensible », selon le diagnostic de l'Observatoire des Métiers et des Compétences, ou en situation d'inadéquation.

Dans le cadre de la signature d'une convention de rupture au moment de l'entrée dans le dispositif, les salariés pourront bénéficier des dispositifs financiers d'accompagnement des mesures associées à la mesure choisie (GPEC, DAEC...).

Article 2. Revalorisation de l'indemnité complémentaire d'incitation

Afin de rendre plus attractif l'ensemble des mesures de mobilités externes sécurisées et permettre aux salariés de conforter tout projet professionnel personnel, l'indemnité complémentaire d'incitation de 3 mois est doublée.

Elle est désormais fixée à 6 mois du salaire de référence, le salaire de référence étant la rémunération brute moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant la signature de la convention de rupture d'un commun accord pour motif économique.

Cette indemnité est versée :

- aux salariés dont la rupture du contrat de travail est formalisée par convention signée au moment de l'entrée dans le dispositif ;
- aux salariés qui adhéreront à l'une des mesures de mobilité externe sécurisée pendant la période d'application du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences.

Article 3. Délai de communication des justificatifs afférents à la mesure création/reprise d'entreprise

Pour obtenir le versement de la première tranche fixée à 3.000 euros de l'indemnité complémentaire individuelle, des documents tels que l'extrait K-bis doivent être transmis par les salariés pour justifier de la réalité de leur projet de création ou de reprise d'entreprise.

Les parties rappellent que les intéressés ont la possibilité de s'inscrire au Pôle Emploi, dans le cadre spécifique d'une création/reprise d'entreprise, afin d'obtenir des aides renforçant la viabilité de leur projet.

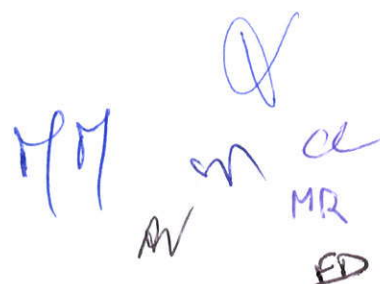
Pour éviter toute rupture avec le régime général de retraite, compte tenu d'une création d'entreprise matérialisée pendant le délai de carence, soit avant la prise en charge financière par le Pôle Emploi, et ainsi un transfert vers le Régime Social des Indépendants, il est convenu que les salariés communiquent leurs justificatifs dans un délai d'au plus un mois à partir du premier jour de versement de l'allocation d'aide de retour à l'emploi ou d'un capital.

Chapitre 3 - Dispositions finales

Cet accord, dont le projet a été soumis pour avis au Comité Central d'Entreprise réuni le 19 juin 2014, est conclu pour une durée déterminée.

A défaut de renégociation, il cessera de produire ses effets à la date du 17 février 2015 au plus tard, dans les mêmes conditions que le Dispositif initial.

La mise en œuvre du présent accord est subordonnée à une décision de validation délivrée par l'autorité administrative dans les 15 jours suivant sa notification. Il fera également l'objet d'un dépôt auprès du Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes territorialement compétent.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'MM', 'AV', 'MR', 'FD', and a large stylized signature.

**Accord relatif à l'aménagement partiel du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des
Compétences défini en application des mesures
« Nouveau Contrat Social » signé le 24 octobre 2013 concernant la
« Sécurisation de l'emploi et des compétences » et le
« Contrat de Génération de PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES »**

Pour la Direction de PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.



Philippe DORGE
Directeur des Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales

CFDT



Monsieur Ricardo MADEIRA

CGT



Monsieur Marcel MERAT

CFE-CGC



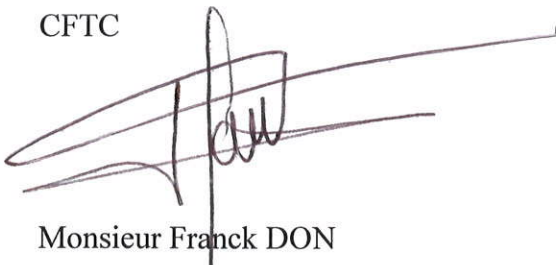
Madame Anne VALLERON

FO



Monsieur Christian LAFAYE

CFTC



Monsieur Franck DON

GSEA



Monsieur Serge MAFFI

Fait à Poissy, le 30 juin 2014