

ACCORD RELATIF A L'EMPLOI ET LA FLEXIBILITE DANS LES SITES INDUSTRIELS

PREAMBULE

L'avenir du Groupe PSA PEUGEOT CITROEN repose en grande partie sur l'amélioration de la compétitivité de ses bases industrielles en Europe. Celle-ci conditionne la compétitivité des produits qui y sont fabriqués, et donc le volume des ventes et l'emploi.

Il est ainsi indispensable de poursuivre les actions d'efficacité opérationnelle et de transformations structurelles qui sont engagées, avec des organisations du travail intégrant les contraintes et les caractéristiques propres de notre industrie.

L'adaptation aux variations de la demande constitue un élément clé de la compétitivité recherchée. Ces variations peuvent atteindre plus ou moins 20 % dans la même année, avec des effets saisonniers. D'autres variations résultent des cycles de vie des produits qui, tout au long de leur existence sont fabriqués à des cadences journalières non constantes. Toutes ces variations entraînent d'importantes fluctuations dans la charge instantanée de nos usines, pour lesquelles il nous faut trouver les meilleures solutions.

La rigidité induite par des investissements, longs à définir et à réaliser, sur des équipements spécifiques à une famille de véhicules rendant souvent impossible les rééquilibrages de production entre les sites, ne peut être atténuée qu'en apportant une souplesse des temps d'ouverture des ateliers. Celle-ci s'effectue par la modulation des horaires et par l'adaptation permanente du nombre d'équipes de travail sur une même usine.

Ces aménagements de l'organisation du travail sont toujours préalablement négociés en conciliant les impératifs de flexibilité et de compétitivité, avec l'intérêt des salariés.

Parmi les évolutions utiles à la recherche de flexibilité supplémentaire, figure la mise en place « d'équipes de nuit réduite et variable ».

La nuit variable : une nouvelle possibilité d'aménagement du temps de travail

Les sites industriels peuvent présenter des besoins de production complémentaires (supérieurs à la capacité de production de l'organisation existante en 2 équipes avec éventuellement des séances d'H+) sans pour autant nécessiter durablement une équipe de nuit complète sur la base de 34 h 40.

Aujourd'hui, pour répondre à ces situations, les sites industriels ont recours soit à la mise en œuvre de demi-équipes de nuit (ajustement de l'équilibrage des postes avec les inconvénients associés), soit à des équipes de nuit temporaires avec recours à l'intérim.

L'utilisation du « temps partiel aménagé » permettrait une nouvelle possibilité en matière d'aménagement du temps de travail, par la mise en place d'une équipe de nuit réduite et variable, avec des salariés PSA (CDD puis possibilité de CDI ; transformation en CDI au-delà de 12 mois de nuit variable réalisés). Elle complète les autres dispositifs d'organisation tout en maintenant la possibilité de nuit complète et de triplage.

Cette organisation donnerait la possibilité de :

- mieux répondre et s'adapter aux demandes des clients, avec souplesse et agilité ;
- offrir une alternative complémentaire d'organisation aux montages / démontages d'équipes de nuit complète, aux demi-équipes de nuit avec équilibrages spécifiques, et triplage ;
- développer la flexibilité avec un impact favorable sur l'emploi PSA, avec une équipe de nuit variable constituée de salariés PSA, plutôt qu'une nuit complète non durable entraînant un recours important à l'emploi intérimaire ;
- disposer d'une organisation qui « absorbe » les pics de variation de volumes, offrant ainsi un « palier » dans l'adaptation des temps d'ouverture à l'évolution de la demande entre une organisation en 2 équipes en doublage, et une organisation en 3 équipes (doublage + nuit complète et triplage). Cette organisation permet également une réponse réactive à la demande commerciale et aux aléas de production.

Les variations d'horaire seront réalisées en priorité par l'équipe de nuit variable.

Cette nouvelle organisation du travail nécessite que soient définies les conditions d'emploi des salariés, avec les garanties et contreparties associées (chapitre 1).

L'impact favorable en termes d'emploi

En dépit des incertitudes qui entourent encore le secteur automobile et notamment l'impact de l'arrêt progressif des primes et aides gouvernementales, le Groupe a annoncé en juin 2010 un important programme emploi jeune portant sur 7.400 personnes en Europe, dont 6.400 pour la France.

En France, à l'horizon 2011, 2.000 apprentis seront accueillis, 600 jeunes en contrats de professionnalisation, 2.500 stagiaires et 200 VIE (Volontaires Internationaux en Entreprise).

Par ailleurs, 1.100 recrutements CDI ont été annoncés dont 700 Ingénieurs, Commerciaux et Techniciens et 400 ouvriers de production notamment sur les sites de Sochaux, Poissy et Vesoul.

Cet ambitieux programme d'insertion professionnelle et de recrutement est conforme dans ses ambitions à la politique menée sur l'année écoulée. Il vise à la fois à préparer les compétences dont l'entreprise aura besoin dans l'avenir et à donner aux jeunes et moins jeunes de réelles perspectives d'avenir et d'intégration dans le monde du travail, en leur permettant de découvrir les métiers et les valeurs d'un grand groupe industriel comme PSA PEUGEOT CITROEN.

La mise en place de nouvelles équipes de nuit variable générera des recrutements supplémentaires sous contrat de travail PSA à hauteur de l'effectif complémentaire nécessaire à ces équipes.

La signature du présent accord qui renforce la flexibilité dans les sites industriels permet à l'entreprise de s'engager plus avant dans les plans de recrutement. Il sera donc suivi d'un plan d'embauches complémentaires s'ajoutant aux 1.100 recrutements déjà annoncés.

Par ailleurs, les parties ont souhaité apporter des évolutions au contenu de la « charte relative aux conditions d'emploi du personnel temporaire » (chapitre 2).

Les conditions d'emploi du personnel temporaire

Il est préalablement rappelé qu'en complément de la politique d'emploi en CDD/CDI, le recours au travail temporaire est nécessaire au fonctionnement de nos bases industrielles en Europe afin de :

- s'adapter aux à-coups d'activité résultant des fluctuations fortes et difficilement prévisibles de la demande commerciale et des effets saisonniers, ainsi qu'aux cycles de vie des produits automobiles. Ces amplitudes conduisent notamment à créer de façon provisoire des équipes supplémentaires de nuit, de VSD....
- répondre aux situations telles que les périodes transitoires de développement d'une nouvelle plate-forme ou la conduite d'opérations de reconversion d'ateliers.

Il est ainsi avéré que la possibilité de recourir au travail temporaire contribue à la bonne marche de l'entreprise.

L'entreprise s'est engagée, en accord avec les entreprises de travail temporaire, à garantir au personnel intérimaire des conditions d'emploi à la mesure de sa politique sociale. Cet engagement a été concrétisé par :

- la signature en octobre 2003, par le groupe PSA PEUGEOT CITROEN et l'ensemble des Entreprises de Travail Temporaire, d'une charte relative aux conditions d'emploi du personnel temporaire ;
- la signature le 12 décembre 2003 de l'accord d'entreprise portant sur la durée effective, l'organisation du temps de travail et les congés de 2004, qui, dans son chapitre III, définit des dispositions relatives au personnel temporaire.

Les parties souhaitent réitérer ces engagements et y intégrer les évolutions suivantes :

- la nouvelle politique de Sécurité et Santé au Travail et le système de management associé (SMST) ;
- le renfort des actions de formation des intérimaires pour augmenter leur polyvalence et ainsi bénéficier des améliorations des conditions de travail issues du SMST comme l'ergo-rotation ;
- le passage de 11 à 18 mois du temps de présence maximal et continu dans l'entreprise ;
- la possibilité de retour des intérimaires au-delà des 18 mois, en respectant un temps d'interruption entre les contrats et en prenant en compte les compétences exercées.

A l'issue des négociations qui se sont tenues les 25 juin, 22 juillet et 8 septembre 2010, les parties sont convenues des dispositions suivantes :

CHAPITRE 1 : MISE EN ŒUVRE DE LA NUIT VARIABLE

Le présent accord encadre les dispositions de mise en œuvre de la nuit variable sur les établissements industriels PCA.

Le présent accord précise les éléments de construction d'une équipe de nuit variable, ainsi que les modalités de sa mise en œuvre au sein d'un établissement PCA.

Article 1.1 – Caractéristiques générales du temps partiel aménagé adapté à l'équipe de nuit variable

Une équipe de nuit variable est basée sur des contrats de travail à temps partiel aménagé. Les articles suivants définissent les caractéristiques du temps partiel aménagé adapté à la nuit variable.

1.1.1 – Salariés concernés

Les salariés, ouvriers et ETAM, sont affectés dans l'équipe de nuit variable sur la base du volontariat (signature d'un contrat de travail ou d'un avenant à temps partiel).

Cette signature de contrat de travail ou d'avenant sera précédée d'une information individualisée sur les horaires, la rémunération, les modalités de décompte des congés, l'impact retraite, ...

Ces contrats de travail à temps partiel sont proposés dans le cadre de cet horaire collectif à temps partiel.

Les équipes de fonctions d'appui, nécessaires à la réalisation de la production, accompagneront les équipes de production sur la même base horaire contractuelle. Cependant, le site pourra être amené à faire travailler quelques équipes de fonction d'appui dans un horaire de nuit complet (cas par exemple de la maintenance, dont l'activité, notamment la réalisation du préventif, nécessite l'arrêt des installations). Les précisions seront données par le site au moment de l'information et la consultation des instances représentatives du personnel (cf. article 1.2.2).

1.1.2 – Période de référence

La durée du travail s'apprécie sur une période de référence pouvant aller jusqu'à 12 mois (année glissante).

Le présent accord définit la période de référence standard pour une équipe de nuit variable à 12 mois.

La période de référence est définie et s'applique de manière collective, de date à date. Elle peut donc être mise en œuvre « à cheval » sur 2 années civiles.

Comme décrit à l'article 1.2, l'initialisation d'une équipe de nuit variable nécessite l'information et la consultation des instances représentatives du personnel compétentes. La date de démarrage de la période de référence (concomitante à la date de démarrage de l'équipe de nuit variable) sera définie par l'établissement lors de cette information / consultation.

Selon les conditions et contraintes, la période de référence définie dans cet accord cadre peut être adaptée : l'établissement doit alors déterminer sa propre période de référence par le biais de la conclusion d'un avenant local.

1.1.3 – Durée du travail et limite des heures complémentaires

La durée du travail hebdomadaire moyenne s'apprécie à l'issue de la période de référence.

La durée hebdomadaire de référence d'une équipe de nuit variable sera définie localement et ne pourra être inférieure à 22 heures.

Le rythme de travail de référence pour une équipe de nuit variable sera sur 5 nuits.

Tout au long de la période de référence, le temps de travail hebdomadaire pourra varier :

- de zéro (semaine non travaillée) jusqu'aux limites maximales conventionnelles (40 heures) ;
- avec une durée plancher de 4 heures par séance travaillée (avec bénéfice de l'ICH).

La durée hebdomadaire de référence est établie par l'établissement lors de l'initialisation de la nuit variable, après information et consultation des instances représentatives du personnel compétentes.

Les heures complémentaires peuvent atteindre :

- au maximum 20 % du volume horaire contractuel ;
- sans atteindre le temps de travail d'un salarié à temps plein (34 h 40 pour la nuit).

Les heures complémentaires situées dans la limite de 10 % de l'horaire contrat ne donnent pas lieu à majoration. Les heures complémentaires au-delà de cette limite donnent droit à une majoration de 25 %.

Les heures complémentaires sont obligatoirement payées, selon les conditions définies à l'article 1.1.6.

1.1.4 – Conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaires de travail

Les conditions de prévenance des salariés affectés à l'équipe de nuit variable sont identiques à celles prévues dans l'accord cadre portant sur l'amélioration de l'organisation et la durée du travail, la formation et l'emploi du 4 mars 1999, et avenants suivants, ainsi qu'à l'accord du 12 décembre 2003 portant sur la durée effective, l'organisation du temps de travail et les congés.

Il est ainsi donné aux membres du CE et aux salariés affectés à une équipe de nuit variable :

- un prévisionnel indicatif sur le programme annuel de production et ses fluctuations, ainsi que sur la répartition de la durée du travail sur la période, au cours de la négociation annuelle sur l'organisation du temps de travail ;
- la précision du programme indicatif de production chaque mois lors de la réunion ordinaire des Comités d'Etablissement, avec une vision d'un mois ferme et de deux mois prévisionnels. Il sera précisé, sur cet horizon, le nombre de séances de travail et les horaires pour chaque semaine de l'équipe de nuit variable ;
- de même, les délais de prévenance en cas de suppression ou d'ajout de séances de travail collectives, sont celles définies à l'article 3 du chapitre II de l'accord du 12 décembre 2003 portant sur la durée effective, l'organisation du temps de travail et les congés.

Le calendrier de travail collectif fait l'objet d'un affichage sur les panneaux direction et d'une communication aux salariés au sein des équipes.

La nuit variable peut, occasionnellement, permettre le rattrapage partiel ou total de pertes de production liées à des aléas, par une modification des horaires de travail dans la semaine en cours, selon les modalités suivantes, découlant des standards allongement d'horaire dit « overtime » déjà élaborés dans les sites du Groupe :

- un délai de prévenance au début de la séance de nuit par une communication de la hiérarchie au personnel concerné, dans le cadre des rituels management ;
- dans la limite maximum hebdomadaire de 4 h 00 par rapport à l'horaire hebdomadaire initialement affiché ;
- dans la limite maximum journalière de 1 h 30 ;
- dans le respect des limites maximales de durée du travail journalières et hebdomadaires.

L'allongement de l'horaire dans ces conditions n'est pas possible dans la nuit du vendredi au samedi, ou la veille d'un jour férié.

Une information des allongements éventuels réalisés au cours du mois est prévue au cours de la séance ordinaire du Comité d'Etablissement.

1.1.5 – Modalités de lissage des heures rémunérées, des primes et indemnités

Si le salarié, volontaire à une équipe de nuit variable, était précédemment affecté à un régime d'équipe, ses compteurs de modulation collectifs ne sont plus alimentés (aujourd'hui : Compteur Courant Collectif, Réserve Individuelle Collective pluriannuelle, compteurs chômage millésimés).

Sur la période de référence, le salarié en équipe de nuit variable suit un horaire qui peut varier chaque semaine. Un suivi individuel de la moyenne cumulée du temps de travail hebdomadaire est transmis chaque mois sur le document annexe du bulletin de paie.

La rémunération des heures est garantie et est lissée sur l'horaire moyen contractuel.

Le versement des primes et majorations liées à l'horaire (prime de condition d'horaire nuit, prime de condition d'horaire prime de nuit, prime de condition d'horaire majoration de nuit) ainsi que des primes de poste définies dans l'accord relatif à l'harmonisation des primes de poste, du 17 janvier 2007, est également garanti et lissé sur l'horaire moyen contractuel.

Les indemnités (indemnité de condition d'horaire, indemnité de transport) sont versées mensuellement sous condition de présence.

Les majorations de position sont payées fin de mois.

Les salariés affectés en nuit variable, et bénéficiant déjà d'une ACCAC en cours, continuent d'en bénéficier après leur affectation en horaire de nuit variable. Les salariés volontaires au dispositif nuit variable pourront être éligibles à l'ACCAC dès lors que les autres possibilités d'horaire qui leur sont proposées leur ouvrent droit à l'ACCAC.

1.1.6 – Modalités de calcul et de versement des heures complémentaires

A l'issue de la période de référence, le volume horaire moyen hebdomadaire est calculé sur cette même période :

- Si l'horaire moyen hebdomadaire effectivement réalisé est supérieur à horaire moyen hebdomadaire contractuel, le salarié bénéficie du paiement des heures complémentaires ainsi effectuées, selon les modalités suivantes :
 - entre 0 et 10 % d'heures complémentaires au-delà de l'horaire moyen contractuel, le salarié bénéficie, à la fin de la période de référence, du versement des heures complémentaires et primes associées liées à l'horaire (PCH nuit, PCH prime de nuit, PCH majoration de nuit) ;
 - entre 10 % et 20 % d'heures complémentaires au-delà de l'horaire moyen contractuel, les heures complémentaires sont majorées de 25 %. A la fin de la période de référence, le salarié bénéficie du versement des heures complémentaires majorées de 25% et des primes associées liées à l'horaire (PCH nuit, PCH prime de nuit, PCH majoration de nuit) également majorées de 25 %.

- Si le volume horaire moyen hebdomadaire est inférieur au volume horaire moyen hebdomadaire contractuel, le salarié conserve le bénéfice de la garantie du paiement de sa rémunération (heures et primes liées à l'horaire) sur la base de l'horaire contractuel.

1.1.7 – Conditions d'arrivée / départ de salariés dans l'horaire

La période de référence est collective et est identique pour tous les salariés de ce régime.

Ainsi, un salarié qui rentre ou sort de l'horaire après sa mise en place, voit sa période de référence écourtée. La durée moyenne du temps de travail sera calculée sur cette période de référence écourtée, les éventuelles heures complémentaires seront alors calculées sur cette période écourtée.

A titre d'exemple, dans le cas d'une nuit variable mise en place entre le 1^{er} mai de l'année A et le 30 avril de l'année A+1 :

- si le salarié est affecté à la nuit variable le 1^{er} juin de l'année A, sa période de référence sera établie du 1^{er} juin de l'année A au 30 avril de l'année A+1 ;
- si le salarié quitte la nuit variable le 31 décembre de l'année A, sa période de référence s'établira du 1^{er} mai au 31 décembre de l'année A.

La sortie prématurée d'un salarié de l'équipe de nuit variable peut être liée :

- à l'entreprise (ex: démontage de l'équipe avant la fin de la période) ;
- à la demande du salarié : en cas de circonstances exceptionnelles (décès, naissance, ...), le salarié en régime de nuit variable est prioritaire en cas de recherche de candidat à l'affectation sur un emploi similaire à temps complet.

L'entrée tardive dans l'horaire est également possible sous couvert du double volontariat entreprise / salarié.

1.1.8 – Prise en compte de la polyvalence inter-secteurs

La pérennité de l'équipe de nuit variable peut être assurée par l'opportunité pour les salariés de travailler successivement sur plusieurs secteurs (ex : l'un ou l'autre système de production dans les usines terminales multi-systèmes).

Cette polyvalence inter-sectorielle sera prise en compte dans l'évaluation des compétences exercées par les salariés, sur la base des référentiels de compétences, permettant ainsi d'offrir au salarié des possibilités de progression supplémentaires.

L'affectation des salariés sur l'un ou l'autre des secteurs est bien entendu soumise aux règles de formation et d'habilitation préalables.

1.1.9 – Gestion des congés et absences

Les différentes natures de congés (congés payés, congés d'ancienneté, congés RTT), les modalités d'acquisition de ces congés ainsi que les règles de décompte en cas d'absence des salariés affectés à une nuit variable, sont identiques à celles applicables aux salariés en horaire d'équipe.

En particulier, l'indemnité de congé payé correspond à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé normalement durant sa période de congé (hors ICH et transport). Toutefois, cette indemnité ne peut être inférieure au 10ème de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence d'acquisition des congés (du 1^{er} juin au 31 mai de l'année précédente). Lorsque la rémunération maintenue au salarié est inférieure au 10^{ème} de sa rémunération totale, l'entreprise calcule et verse la différence via la « régularisation du 10^{ème} ».

1.1.10 - Changements momentanés d'horaire

En cas de changement momentané d'horaire avec un horaire supérieur (cas, par exemple, du suivi par le salarié d'une formation sur une base horaire différente), les modalités suivantes sont appliquées :

- garantie de la rémunération (pas de perte de rémunération) ;
- prise en compte des éventuelles heures complémentaires liées à ce changement temporaire d'horaire.

Article 1.2 – Modalités de mise en œuvre au sein d'un établissement PCA d'une équipe de nuit variable

Les articles suivants définissent les différentes étapes nécessaires à la mise en œuvre d'une équipe de nuit variable.

1.2.1 – Négociation locale

Le présent accord définit une équipe de nuit variable basée sur une période de référence de 12 mois.

Selon les conditions et contraintes, et en particulier sur la base du volume horaire hebdomadaire de référence correspondant à son besoin de production, l'établissement peut déroger à cet accord cadre et instituer une équipe de nuit variable basée :

- sur une période de référence inférieure à 12 mois ;
- sur une répartition standard du temps de travail sur moins de 5 séances de travail hebdomadaire.

Une négociation locale de ces critères, des mesures sociales d'accompagnement (notamment mode de restauration, transport, covoiturage, ...) et la signature d'un avenant local au présent accord cadre seront nécessaires.

En cas d'absence d'accord d'établissement, c'est l'accord cadre qui s'applique (sur la base 5 nuits par semaine et une période de référence de 12 mois).

1.2.2 – Information et consultation des instances représentatives du personnel

La mise en œuvre d'une équipe de nuit variable nécessite l'information et la consultation des instances représentatives du personnel (CHSCT et CE), au moins 2 mois avant la mise en place souhaitée, en précisant :

- le personnel concerné ainsi que le périmètre précis d'activités touché par l'application de l'équipe de nuit variable (les équipes de production, des fonctions d'appui, ...)
- le volume d'heures moyen hebdomadaire contractuel, calculé sur une période de référence de 12 mois (ou de la durée définie par avenant local – cf.1.2.1) ;
- l'horaire de référence (début et fin) des séances de travail et le positionnement des pauses ;
- la date de démarrage de l'équipe de nuit variable ;
- les détails sur la mise en œuvre de la formation, pour les salariés déjà présents et les salariés nouvellement embauchés ;
- le calendrier prévisionnel du 1^{er} mois de travail.

1.2.3 – Mise en œuvre de la formation des salariés

La formation des salariés est une étape fondamentale dans la réussite de la mise en œuvre d'une équipe de production.

Le rétro-planning de formation et l'étalement sur l'ensemble du personnel est mis en œuvre afin que l'ensemble des standards de formation des différents métiers soient respectés.

La formation des salariés affectés sur la nuit variable nécessite :

- La formation des moniteurs aux postes du module, pour qu'ils connaissent 5 postes dans son module.
- Pour les nouveaux salariés :
 - Intégration par 3 semaines de formation (en alternance entre l'Atelier de Formation et le poste). Cette période de formation peut éventuellement faire l'objet d'une durée de travail spécifique, prévue dans le contrat de travail des salariés.
 - La rentrée des effectifs est progressive, en fonction de la capacité d'intégration dans l'atelier de formation.

- Pour les salariés déjà présents dans l'Entreprise :
 - Une formation réalisée au poste durant 2 semaines s'ils ne connaissent pas les postes.

1.2.4 – Cas de démontage prématuré de l'équipe de nuit

En cas de démontage prématuré de l'équipe de nuit variable, l'établissement respectera un délai de prévenance de 2 mois avec une information et consultation des instances représentatives personnel (Comité d'Etablissement).

Article 1.3 – Suivi de l'accord

En central, un bilan du présent accord sera réalisé une fois par an au cours de la commission de suivi de l'accord cadre sur l'amélioration de l'organisation et la durée du travail, la formation et l'emploi, du 04 mars 1999.

Dans les établissements concernés, en complément des informations transmises régulièrement au CE définies à l'article 1.1.4, un bilan d'application sera réalisé 1 fois par an lors de la négociation locale portant sur la durée effective, l'organisation du temps de travail et les congés.

CHAPITRE 2 : LE RECOURS AU TRAVAIL INTERIMAIRE

Le présent accord remplace en les précisant les dispositions relatives au personnel temporaire, précédemment définies au chapitre III de l'accord du 12 décembre 2003 portant sur la durée effective, l'organisation du temps de travail et les congés.

Article 2.1 - Conditions d'emploi du personnel temporaire

Vis-à-vis d'un travailleur temporaire, PCA s'engage à :

- lui garantir une sélection exempte de toute forme de discrimination ;
- lui proposer des missions définies dans la durée, avec un temps de présence maximal et continu de 18 mois (ex : une mission éventuellement renouvelée succédant à une première mission pour un autre recours) ;
- lui permettre d'exécuter d'autres missions dans un établissement du Groupe après une première mission ;
- veiller à sa sécurité et sa santé au travail, en intégrant les mesures issues de la politique de Sécurité et Santé au Travail (SMST) ;
- l'accueillir et l'accompagner sur toute la durée de sa mission, en renforçant la sensibilisation à la santé et à la sécurité au travail ;
- lui garantir des conditions d'emploi similaires à celles du personnel inscrit, en leur offrant le bénéfice des modes de fonctionnement issues des démarches du SMST en particulier l'ergo-rotation et la polyvalence induite ;
- lui garantir la possibilité de prendre des congés annuels, en particulier au bout de 11 mois de présence ;
- lui garantir des conditions de vie au travail favorables ;
- lui assurer une formation et le faire participer aux améliorations. Les actions de formation des intérimaires sont renforcées pour assurer le développement de la polyvalence dans le champ couvert par son contrat de mission (au sein des écoles métiers, et aux postes de travail avec l'appui des titulaires et du moniteur), et mieux les sensibiliser à la sécurité au poste de travail ;
- lui donner une visibilité sur le terme de la mission et un accompagnement professionnel. Dans la mesure du possible, l'entreprise privilégiera les durées de missions les plus longues en fonction des prévisions d'activité.

Article 2.2 – Cas de retour d'un intérimaire pour une nouvelle mission au sein d'un établissement du Groupe

Après une première durée de présence dans un établissement du Groupe, le personnel intérimaire peut se voir proposer une nouvelle mission après un certain délai d'interruption entre les contrats.

Dans la situation d'une nouvelle mission, les expériences antérieures seront prises en compte pour l'évaluation des compétences exercées (en accord avec les règles, appliquées aux ouvriers polyvalents d'UEP du groupe, d'application des référentiels de classification et des conditions de progression aux coefficients supérieurs).

Par ailleurs, l'intérimaire pourra disposer d'un titre de reconnaissance de l'expérience dans l'automobile, en lien avec les Entreprises de Travail Temporaires, l'UIMM locale et les entreprises de la filière automobile du bassin d'emploi.

Ce titre permettra à l'intérimaire d'engager une VAE (Validation des Acquis de l'Expérience).

Le Groupe intervient auprès de l'UIMM pour que ce titre soit disponible sous la forme d'un CQPM (Certificat de Qualification Paritaire de la Métallurgie) en 2011.

Article 2.3 - Régime de modulation applicable aux travailleurs temporaires

Afin d'appliquer à l'ensemble des salariés travaillant pour PCA -qu'ils soient en CDI, en CDD ou salarié d'une entreprise de travail temporaire- le même principe de décompte du temps de travail, un régime de modulation du temps de travail est appliqué, depuis début 2004, aux salariés des entreprises de travail temporaire en mission chez PCA.

Ce régime applicable pour les salariés des entreprises de travail temporaire est celui prévu par l'accord de branche du travail temporaire du 27 mars 2000. Conformément à cet accord de branche, la modulation ne s'applique qu'aux contrats de mise à disposition d'une durée au moins égale à quatre semaines.

Lorsque la modulation du temps de travail s'applique, les heures supplémentaires sont décomptées et payées mensuellement.

Article 2.4 - Période de référence de la modulation

La durée des contrats de mission pouvant dorénavant aller jusqu'à 18 mois continus au maximum, la modulation du temps de travail des travailleurs temporaires s'appréciera sur l'année civile, ou sur la durée du contrat de mission si celle-ci est inférieure à l'année civile.

Chaque travailleur temporaire se verra attribuer un compte, assurant la comptabilisation des heures effectuées au-delà et en-deçà de l'horaire hebdomadaire moyen prévu dans le contrat de mission.

Chaque travailleur temporaire recevra au moment de la conclusion de son contrat de mission, un calendrier de travail prévisionnel pour la durée de celui-ci, et correspondant à la programmation des horaires arrêtée à cette date.

Il sera prévenu, au même titre que les salariés de PCA et dans les mêmes délais, des modifications éventuelles du programme d'activité.

Article 2.5 - Rémunérations

Sans changement par rapport aux dispositions établies en 2003, le personnel intérimaire perçoit, tout au long de la mission, une rémunération correspondant à la durée du travail effectué.

Au terme de la période de modulation :

- en cas de solde positif, la régularisation de la rémunération est effectuée avec le versement des majorations éventuelles ;
- en cas de solde négatif, la rémunération est complétée à hauteur de la durée du travail convenue dans le contrat de mission, déduction faite de l'impact éventuel du chômage partiel reconnu.

Article 2.6 - Jours de repos pour les travailleurs temporaires en horaire de journée

L'article 4 de l'accord de branche du 27 mars 2000 envisage la situation des travailleurs temporaires en horaire de journée.

Sans changement par rapport aux dispositions établies en 2003, le principe retenu est celui de la prise des jours de repos acquis au cours de la mission. Toutefois, lorsque la durée et/ou les conditions d'exécution de la mission au sein de PCA n'ont pas permis la prise des temps de repos, le travailleur temporaire perçoit, à la fin de la mission, une indemnité compensatrice de jours de repos non pris.

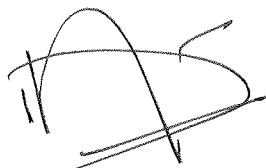
CHAPITRE 3 : DISPOSITIONS FINALES

Les dispositions du présent accord portent dénonciation et substitution automatique des clauses contraires aux accords collectifs antérieurs.

Un exemplaire de l'accord signé sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, et au secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes du lieu du siège social de l'Entreprise selon les formes requises par la loi. Un exemplaire signé sera également remis à chaque Organisation Syndicale.

ACCORD RELATIF A L'EMPLOI ET LA FLEXIBILITE DANS LES SITES INDUSTRIELS

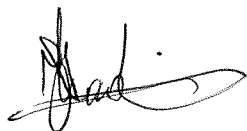
Pour la Direction de PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.



Denis MARTIN
Directeur Industriel

Pour les Organisations Syndicales

CFDT



Monsieur MADEIRA

CGT

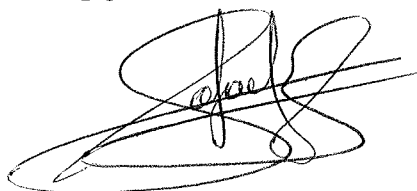
Monsieur MERAT

CFE-CGC



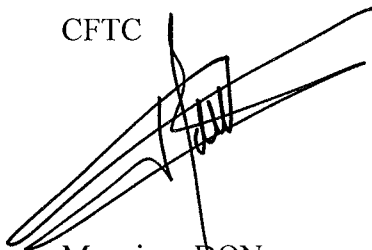
Madame VALLERON

FO



Monsieur LAFAYE

CFTC



Monsieur DON

GSEA



Monsieur MAFFI

Fait à Poissy, le 11 octobre 2010

ANNEXE

Rappel du contenu de l'article 3 chapitre II de l'accord du 12 décembre 2003 sur la durée effective, l'organisation du temps de travail et les congés

Lorsque l'entreprise est amenée à modifier le calendrier de travail du mois en cours, une information des instances représentatives du personnel compétentes et du personnel concerné doit être faite avec un délai minimum de 7 jours. Ce délai ne peut être réduit qu'en cas de circonstances exceptionnelles, telles que rupture d'approvisionnement, panne sérieuse de fluides, de machines ou de processus, travaux de sécurité, intempéries ou catastrophe naturelle.

Dans cette hypothèse, les mesures suivantes seront respectées :

- Séance supplémentaire programmée à moins de 7 jours :

Pour chaque séance supplémentaire collective supérieure à 3 heures, une prime de 10 € sera versée, si le délai de prévenance pour sa mise en œuvre est inférieur à 7 jours.

- Modification à la baisse du programme indicatif, à moins de 7 jours :

- Bien qu'imprévisibles par nature, certaines circonstances exceptionnelles évoquées ci-dessus, peuvent laisser le temps suffisant pour prévenir le personnel de l'annulation d'une séance de travail programmée.

Le délai de prévenance pour ces cas exceptionnels, est alors fixé à 16 heures. Il permettra à chaque salarié d'être informé de l'annulation de sa séance suivante avant de quitter son lieu de travail.

- Au terme de ces 16 heures, si l'information faite au personnel comportait encore des incertitudes quant au maintien ou non de l'activité, un dispositif complémentaire et connu (numéro vert, radio locale, ...) sera mis en place afin de rendre compte de la décision finale, laquelle ne pourra être énoncée moins de 4 heures avant le début de la séance en cause.
- Dans les autres cas de circonstances exceptionnelles, lorsque le lieu ou le moment de déclenchement de l'aléa affecte une activité concourant rapidement et directement au flux (ex : panne sur process montage, intempéries), le délai de prévenance de 16 heures peut ne pas être respecté.

Si le délai est compris entre 4 heures et 8 heures, le salarié sera dédommagé au titre de la perturbation causée, par le versement d'une prime de 10 €.

En deçà de 4 heures, la séance de travail sera maintenue et la Direction mettra en place des activités de remplacement (formation, 5S,...).