

ACCORD D'ENTREPRISE PORTANT SUR LA DUREE EFFECTIVE, L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET LES CONGES

PREAMBULE

Dans une industrie automobile en pleine mutation, face à une concurrence en perpétuelle croissance, le développement du Groupe PSA Peugeot Citroën repose en grande partie sur sa capacité à garder un coup d'avance en matière de design et d'avancée technologique, et sur sa capacité à s'adapter aux variations de la demande client, tant en matière de prestations qu'en matière de volumes.

Dans un marché mondial en pleine diversification et segmentation, la réussite du Groupe réside dans sa capacité à lancer, le plus rapidement possible, des voitures innovantes et différentes afin de satisfaire au mieux la demande des clients.

La multiplication des lancements produits génère des activités et des investissements industriels dont les travaux sont à planifier en cohérence avec les besoins de la série.

Il est indispensable aujourd'hui, de poursuivre les actions engagées afin d'améliorer l'efficacité opérationnelle avec des organisations du travail intégrant les contraintes et les caractéristiques propres à notre industrie. Cette capacité d'ajustement, doit se faire en conciliant les impératifs de flexibilité et de compétitivité avec une véritable prise en compte des souhaits et contraintes des salariés.

C'est dans cet esprit qu'a été abordée la négociation annuelle sur l'organisation du temps de travail et des congés.

Les parties signataires ont maintenu les dispositions passées, relatives à l'aménagement du calendrier de fermeture des établissements. Pour les congés de l'année 2011, les trois configurations suivantes sont possibles : soit quatre semaines de fermeture, soit deux ou trois semaines, soit sans fermeture, alliées, notamment, à la possibilité pour chaque salarié de pouvoir bénéficier au moins de trois semaines de congés accolées durant la période estivale légale.

A l'issue des discussions, il a été convenu ce qui suit :

Chapitre 1 – Dispositions concernant l'organisation des congés principaux pour les salariés de production et les services dépendant de celle-ci

Article 1 - Organisation des congés principaux d'été

Les salariés bénéficieront en tout état de cause de 30 jours ouvrables de congés.

Article 1.1 - Configuration de 4 semaines d'arrêt des installations

En raison des programmes d'activités, deancements ou de travaux importants, des établissements opteront pour 4 semaines calendaires accolées d'arrêt placées dans la période comprise entre la semaine 30 et la semaine 34, soit du 25 juillet 2011 au 29 août 2011 (inclus).

Comme les années précédentes, certains secteurs pourront être amenés à maintenir une activité durant les périodes de fermeture.

Selon la configuration et le positionnement des congés fixés par le site, l'éventuel reliquat dégagé fera l'objet d'un positionnement collectif (exemple réalisation d'un pont).

Article 1.2 - Configuration de 2 ou 3 semaines d'arrêt consécutives des installations avec prise d'une 4^{ème} semaine de congés flottante

D'autres établissements opteront pour un étalement partiel des congés principaux : 3 ou 4 semaines accolées de congés pour les salariés, pouvant être placées dans la période comprise entre les semaines 30 et 34, soit 25 juillet 2011 au 29 août 2011 inclus + solde des congés (cas général 1 semaine), alors que les installations ne s'arrêtent que deux ou trois semaines.

La possibilité de transports collectifs de substitution et de restauration adaptés aux effectifs et aux secteurs qui continuent de produire durant les périodes de fermeture partielle, sera abordée avec les organisations syndicales sur le plan local.

L'arrêt des installations de deux semaines ne remettra pas en cause la possibilité pour les salariés de prendre trois ou quatre semaines de congés. En tout état de cause, les salariés bénéficieront de 30 jours ouvrables de congés. Les sites pourront être amenés, en fonction des programmes d'activité, à programmer une semaine complémentaire de fermeture dans l'année. Dans cette situation, la 4^{ème} semaine de congés restera flottante.

Deux jours de congés (jours d'annualisation, jours de RTT, reliquat de congés payés, ...) seront alors positionnés collectivement sur cette semaine de fermeture. De manière alternative, ces deux jours pourront être accolés aux 3 semaines de congés.

En 2011 et dans cette configuration, le dispositif adopté depuis 2001 pour le positionnement des congés est reconduit, à savoir la prise par roulement d'une 4^{ème} semaine flottante entière entre le 1^{er} mai 2011 et le 31 octobre 2011. Toutefois, pour des situations particulières, des demandes dérogatoires pourront être formulées par des salariés. Ce positionnement et ses modalités pourront faire l'objet de la négociation locale.

Comme les années précédentes, certains secteurs pourront être amenés à maintenir une activité durant les périodes de fermeture.

Article 1.3 - Configuration sans arrêt des installations

Dans cette configuration, les congés principaux pourront être pris par le personnel, durant la période estivale, du 1^{er} mai au 31 octobre 2011, mais également par anticipation du 1^{er} janvier 2011 au 30 avril 2011, puis entre le 1^{er} novembre 2011 et le 31 mai 2012.

Dès lors que la configuration sans arrêt des installations a été décidée à la demande de la Direction, celle-ci privilégiera le positionnement de la prise de congés sur 3 semaines accolées et une semaine entière, voire 4 semaines accolées pendant la période estivale.

La non fermeture pourra s'effectuer sur certaines périodes, avec un fonctionnement plus réduit des installations.

La possibilité de transports collectifs de substitution et de restauration adaptés aux effectifs et aux secteurs qui continuent de produire durant les périodes de fermeture partielle, sera abordée avec les organisations syndicales sur le plan local.

Article 2 - Garanties particulières pour le personnel concernant la prise des congés planifiés par semaine entière

Toutes les populations sont concernées par les dispositions contractuelles négociées, tant au niveau central qu'au niveau local.

Tous les salariés pourront prendre trois semaines ou quatre semaines consécutives de congés principaux en période estivale.

Compte tenu du nombre de jours de congés (aux congés payés et d'ancienneté, peuvent notamment s'ajouter des congés du compte courant individuel, de la réserve individuelle, et de la réserve permanente), la hiérarchie privilégiera une approche prévisionnelle de l'absentéisme congés.

Article 3 - Contreparties en termes d'emplois, gestion des remplacements d'absents et polyvalence

L'étalement complet ou partiel des congés principaux entraîne un impact positif sur le niveau de l'emploi. En effet, l'élargissement des capacités de production nécessite une compensation dans l'unité, par le remplacement des absents. La mesure de cet impact sera réalisée dans les établissements.

Un effort particulier sera fait pour examiner, durant les périodes de congés scolaires, les candidatures des jeunes.

Afin de mettre en œuvre des mesures compensatoires en terme d'emploi, les taux d'absentéisme maximum lié à cet étalement et les solutions de remplacement d'absents devront être prévues suffisamment à l'avance pour réaliser la formation et intégrées dans la politique d'emploi du site :

- Le développement de la polyvalence des salariés et de la mobilité inter-système et inter-atelier devra être encouragé afin de faciliter le remplacement des membres du personnel en congés.
- Des pools de remplacement seront mis en place dans certaines fonctions sensibles, en particulier dans les services de maintenance, et des actions de formation adaptées seront engagées (liste communiquée au cours des réunions de négociation locale).

La définition des compétences stratégiques fera l'objet d'une attention particulière, afin de répondre quantitativement et qualitativement au remplacement d'experts dans des métiers très spécifiques.

Ces mesures seront déterminées et mises en œuvre au niveau des établissements, afin de prendre en compte la diversité des contraintes locales : activités, métiers, dates, volumes, organisation ...

L'impact en terme d'emploi sera présenté lors des commissions de suivi établissement par établissement (en cas de configuration « non stop »), une consolidation sera présentée à l'issue de la période de congés.

Article 4 - Traitement et régulation des demandes ; engagement réciproque sur les dates individuelles acceptées par la hiérarchie

Article 4.1 - Distribution d'un formulaire individuel

Un formulaire adapté sera distribué à l'ensemble du personnel, au cours du mois de décembre 2010, et en tout état de cause avant le départ en congés de fin d'année.

Pour faciliter l'organisation de l'outil industriel et en particulier préparer les remplacements, le personnel émettra sur le formulaire ses souhaits sur le positionnement des congés principaux et des autres congés pris par semaine entière tout au long de l'année, en fonction des calendriers définis dans les établissements.

Pour les sites qui pratiquent la configuration de 4 semaines d'arrêt des installations (article 1.1), ce formulaire pourra être distribué et mis à disposition du personnel, pour permettre les demandes de prises de congés par semaine entière, au-delà de ces 4 semaines.

Pour la période estivale, les jours de congés principaux seront consommés en priorité.

Dans ce cadre, la recherche du meilleur ajustement entre bonne marche de l'entreprise et respect des souhaits des salariés n'exclut pas, qu'en dehors des congés principaux, une demande de congés supérieure ou égale à 1 semaine puisse être effectuée hors du formulaire précité. Dans ce cas, le délai de prévenance, défini à l'article 5, devra être suffisant pour permettre à la hiérarchie de pallier l'absence des salariés concernés.

Article 4.2 - Traitement et régulation des demandes (hors congés payés pris dans les périodes de fermeture)

La hiérarchie traitera les demandes avec un double objectif : assurer la continuité du fonctionnement des établissements et prendre en compte les aspirations des salariés.

En cas de demandes trop abondantes sur une semaine donnée, la hiérarchie prendra en compte de façon objective, la situation individuelle de chaque salarié. Elle examinera en priorité, les demandes qui répondent aux critères indicatifs définis ci-dessous :

- la prise en compte de refus antérieurs concernant les congés principaux,
- la situation familiale (ex : enfants en âge scolaire, exercice de la garde parentale en cas de divorce, dates de congés du conjoint...),
- la prise en compte de la contrainte d'éloignement géographique, au sens de l'article L.3141-17 du code du travail,
- l'ancienneté dans l'entreprise.

Pour les salariés concernés par le critère de l'éloignement géographique, des dispositions particulières pourront être arrêtées au niveau des établissements.

Article 4.3 - Engagement réciproque sur les dates individuelles acceptées par la hiérarchie

Le 24 janvier 2011 au plus tard, la hiérarchie apportera une réponse au salarié en fonction de l'ordre de ses choix. Dans les établissements pratiquant la configuration de l'article 1-3, cette date est fixée au 07 février 2011.

En cas d'impossibilité de retenir un des souhaits du salarié, la hiérarchie se rapprochera du salarié afin de parvenir, dans toute la mesure du possible, à un positionnement prenant au mieux en compte les intérêts des salariés et les besoins de production.

Dans cette hypothèse d'absence d'accord individuel, les dates définitives devront être arrêtées au plus tard le 07 février 2011, pour les configurations correspondant aux articles 1-1 et 1-2 (4 semaines ou 2/3 semaines). Dans les établissements pratiquant la configuration de l'article 1-3 (non-stop), cette date est fixée au 21 février 2011.

Elles constituent un engagement définitif et réciproque qui ne pourra être modifié qu'avec l'accord des deux parties, sauf cas de force majeure.

L'absence de réponse de la hiérarchie aux dates limites sus indiquées vaut acceptation des demandes.

Article 5 - Garanties particulières pour le personnel concernant la prise de congés par journées

Lorsque les demandes de congés inférieurs à une semaine sont formulées avec un délai de prévenance de 5 semaines minimum, la hiérarchie se prononcera dans les 15 jours suivants. Le congé accepté ne pourra être remis en cause, sauf accord des deux parties.

Les demandes et les réponses se feront par écrit ou sous Net'RH, selon le formulaire en vigueur dans l'établissement.

Lorsqu'un jour de congé aura été accordé par la hiérarchie, préalablement à l'annonce au CE d'une séance collective le jour suivant celui-ci, le salarié ne pourra effectuer une séance supplémentaire en H+ durant cette semaine qu'avec son accord (idem pour une séance de récupération, par positionnement de droit à congé ou autre compensation).

Chapitre 2 – Dispositions concernant l'organisation des congés principaux d'été pour les salariés des services ne dépendant pas directement de la production et les autres directions (conception, services centraux, commerciaux...)

Les entités ne dépendant pas de la production fonctionnent déjà en permanence, sans fermeture de longue durée, tout en gardant possible la fermeture complète à certaines périodes limitées, en particulier en fin d'année.

Les congés principaux d'été sont pris par roulement durant la période estivale légale : du 1^{er} mai au 31 octobre. Tous les salariés auront le droit de prendre au moins trois semaines consécutives de congés pendant cette période.

Comme pour les salariés de production et des services dépendant de celle-ci, un formulaire individuel sera diffusé (formulaire à disposition dans Net'RH) à l'ensemble du personnel au cours du mois de décembre 2010.

Pour faciliter l'organisation des services, le personnel émettra sur le formulaire ses souhaits sur le positionnement des congés principaux et des autres congés pris par semaine entière tout au long de l'année, en fonction des calendriers définis dans les établissements.

Avec les mêmes garanties dans le traitement que celles définies à l'article 4.2 du chapitre 1, la hiérarchie traitera les demandes avec un double objectif : assurer la continuité du fonctionnement des services et prendre en compte les aspirations des salariés.

Le 07 février 2011 au plus tard, la hiérarchie apportera une réponse en fonction de l'ordre de ses choix. En cas d'impossibilité de retenir un des souhaits du salarié, la hiérarchie se rapprochera du salarié afin de parvenir, dans toute la mesure du possible, à un positionnement prenant au mieux en compte les intérêts des salariés et les besoins de production.

Dans cette hypothèse d'absence d'accord individuel, les dates définitives devront être arrêtées au plus tard le 21 février 2011. Elles constituent un engagement définitif et réciproque qui ne pourra être modifié qu'avec l'accord des deux parties, sauf cas de force majeure.

En dehors des congés principaux, lorsque les demandes de congés sont formulées avec un délai de prévenance de 5 semaines minimum, la hiérarchie devra se prononcer sous quinzaine. Le congé accepté ne pourra pas être remis en cause, sauf accord des deux parties.

Chapitre 3 – Congés principaux d'été et période estivale

Conformément à la loi, l'entreprise favorise la prise du congé payé principal d'été (hors 5^{ème} semaine), de façon fractionnée ou non, durant la période estivale du 1^{er} mai au 31 octobre.

De plus, le présent accord garantit, dans une disposition plus favorable que la loi, la prise de dix huit jours de congés consécutifs dans cette période.

En tout état de cause les 4 semaines de congés principaux devront être prises pendant la période estivale.

Il est attribué des congés supplémentaires de fractionnement, comme le prévoit la loi, si la Direction ne permettait pas au salarié la prise de 24 jours de congés, consécutifs ou non, durant la période du 1^{er} mai au 31 octobre. Il en est ainsi de l'étalement des congés principaux, nécessaire dans le cas du « non stop » dans un centre de production, ou lorsque le fractionnement est imposé tardivement au cours de la période estivale sans respecter le délai de prévenance de 2 mois (ex : travail d'un secteur de production ou de maintenance dans une usine la 1^{ère} semaine d'août prévenu au cours du mois de juillet, même aux salariés volontaires).

Dans cette situation, la prise des congés principaux d'été en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre ouvrira droit, dans ce cadre à :

- 1 jour ouvrable de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période estivale sus citée est compris entre 3 et 5.
- 2 jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période estivale sus citée est au moins égal à 6.

Ces jours de congés supplémentaires obéissent aux mêmes règles de consommation que les autres jours de congés.

Chapitre 4 – Positionnement de la 5^{ème} semaine de congés payés pour l'année 2011

Les jours de congés dus au titre de la 5^{ème} semaine seront positionnés dans chaque établissement, lors des négociations locales, entre le 19 décembre 2011 et le 01 janvier 2012 inclus (en cas de fermeture).

En fonction des besoins, des aménagements pourront être apportés pour maintenir l'activité durant cette période. En cas de modification des dates négociées, une information au personnel sera effectuée dans chaque établissement concerné avant la réunion ordinaire du CE de fin septembre 2011.

MR
CC AV F9

Chapitre 5 – Dispositions relatives à la journée de solidarité

En 2011, la journée de solidarité sera positionnée sur le 13 juin 2011.

Toutefois, compte tenu des prévisions d'activité, de l'évolution de la législation et afin de permettre une cohérence avec les usages locaux et les calendriers de l'éducation nationale, cette journée ne sera pas travaillée, sauf situation particulière ou exceptionnelle (ex : lancement produit ou process...), qui fera l'objet d'une information au Comité d'Etablissement avant le 30 avril 2011.

A cet effet, un jour de congé payé ou de RTT (sur la base de 7 heures de RTT ou d'un jour pour les salariés en forfait) sera positionné pour le personnel en journée et un jour de congé payé ou d'annualisation sera positionné pour le personnel en horaire d'équipe.

Chapitre 6 – Négociation des accords locaux au niveau de chaque établissement

Le présent accord relève de la négociation obligatoire sur l'organisation du temps de travail, prévue à l'article L 2242-1 et L 2242-8 du Code du Travail.

Comme les années précédentes, le présent accord d'entreprise donnera lieu, à compter de sa signature, à des réunions de négociations dans chaque établissement. L'objectif est de pouvoir présenter les accords locaux avant la distribution des formulaires individuels fin décembre, et de les présenter pour consultation finale lors des réunions des Comités d'Etablissement de janvier.

Lors des négociations locales au sein des établissements, seront négociés les thèmes suivants :

- les configurations retenues pour les congés principaux ;
- les conditions de prise de « congés accolés » aux congés principaux ;
- le positionnement collectif de l'éventuel reliquat (de congés payés) mentionné aux articles 1.1 et 1.2 ;
- le positionnement de la 5^{ème} semaine de congés payés en cas de fermeture ;
- l'utilisation des jours de positionnement collectif pour les salariés en horaire de journée ;
- les aménagements éventuels des ponts et des départs/retours en congés. Les éventuels décalages de séances travaillées pour aménager les départs/retours seront définis dans les accords locaux ;
- le calendrier prévisionnel de la modulation ;
- les secteurs et les catégories concernés par la modulation.

Il est également précisé que les organisations syndicales au niveau local et les Comités d'Etablissement seront régulièrement tenus informés des demandes de dérogations liées aux conséquences de l'interdiction de circulation des poids lourds la veille des jours fériés (qui peut empêcher la livraison des flux synchrones et rendre nécessaire le décalage de séances, notamment pour les équipes de nuit ; ex : décalage au dimanche soir de la séance de travail précédent un jour férié) et des réponses apportées, qui ont un impact sur le calendrier de travail.

La procédure de négociation annuelle sur l'organisation du temps de travail pour l'année 2011 au niveau des établissements respectera l'ordre des opérations suivantes :

- première réunion de présentation et de négociation avec les organisations syndicales (configurations des congés d'été envisagées et principes du calendrier de travail choisi avec les dates retenues) ;
- recueil de l'avis conforme des délégués du personnel sur le principe du fractionnement en cas de fermeture de l'établissement et consultation sur l'ordre des départs. Ce recueil d'avis conforme s'effectuera au cours de réunion, par bulletin secret, à la majorité des membres présents ayant voix délibérative ;
- deuxième réunion de négociation de l'avenant local ;
- consultation du Comité d'Etablissement sur les dates de fermeture et positionnement des congés flottants fin janvier ;
- finalisation et signature de l'avenant local fin janvier.

Chapitre 7 – Mise en place d'un calendrier opérationnel

Au titre de l'application des bonnes pratiques, les parties ont convenu de mettre en place un calendrier de travail prévisionnel et indicatif, déjà opérationnel sur le site de Sochaux.

Ce calendrier permettra d'avoir une vision sur l'équilibrage du temps de travail entre chaque équipe. Il s'agira également de donner un éclairage sur la répartition indicative du temps de travail dans l'année et des jours récupérés.


Ce document sera présenté sur un mois ferme avec deux mois de prévisionnel lors de chaque Comité d'Etablissement et communiqué aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou dans l'établissement.

Dans un premier temps et d'ici la fin de l'année, ce calendrier sera déployé dans les unités terminales. Un document spécifique sera élaboré pour les sites des Mécaniques et Bruts pour une mise en application d'ici la fin du 1^{er} trimestre 2011.

Chapitre 8 – Application et dépôt de l'accord

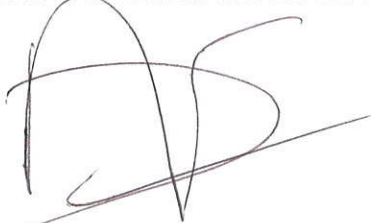
Un suivi de l'application de l'accord sera réalisé au sein des Comités d'Etablissement. Ce suivi fera l'objet d'un point à l'ordre du jour, une première fois avant les congés d'été (juin) et une seconde fois avant la fin d'année.

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi des Yvelines, ainsi qu'au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes.

MR 
CC AV FD

ACCORD D'ENTREPRISE PORTANT SUR LA DUREE EFFECTIVE, L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET LES CONGES

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



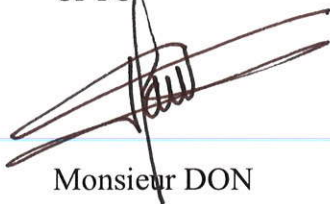
Madame VALLERON

FO



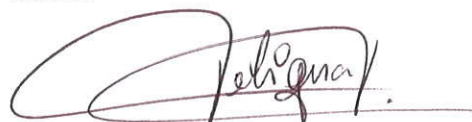
Monsieur LAFAYE

CFTC



Monsieur DON

GSEA



Monsieur MAFFI

P.O. Michel DELIGNAT

Fait à Poissy, le 13 décembre 2010