

# **ACCORD SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET L'INDEMNISATION DURANT LES PERIODES CHÔMEES**

## **PREAMBULE**

Dans une conjoncture difficile marquée par la réduction brutale des marchés et des ventes, l'entreprise a mis en œuvre de nouveaux plans d'actions et accéléré le déploiement du projet d'entreprise CAP 2010. Il s'agit de faire face à une crise brutale et profonde, marquée par une baisse des marchés européens de l'ordre de - 25 %.

Des mesures d'ajustement de la production ont été prises dans les sites industriels pour s'adapter à cette situation, entraînant le recours au chômage partiel conjoncturel.

L'accord d'entreprise du 4 mars 1999 sur l'organisation du temps de travail, modifié par l'accord complémentaire du 23 juin 2004 et l'avenant du 4 octobre 2006, et les accords du 8 mars 2005 et du 13 décembre 2007 sur la modulation pluriannuelle et les compteurs chômage, ont permis pour les salariés concernés de maintenir leur rémunération à 100 %, grâce à une compensation partielle avec des heures effectuées collectivement en horaire affiché (H+). En contrepartie de 12 jours à rattraper pour 25 jours de chômage, les ressources des salariés sont aujourd'hui maintenues à 100 %, l'entreprise complétant l'indemnisation conventionnelle de chômage partiel.

Compte tenu de la conjoncture actuelle, les baisses d'activité ne peuvent être suffisamment compensées et le rattrapage devient impossible. Sans aménagement du dispositif actuel, cette situation aurait pour conséquence une suspension de la modulation et l'application du régime conventionnel d'indemnisation du chômage partiel.

La direction a pris l'initiative d'ouvrir une négociation visant à aménager le dispositif afin de maintenir le niveau d'indemnisation à 100 %. Au terme de deux réunions de négociation, les parties sont convenues de modifications afin de maintenir le bénéfice du système d'indemnisation actuel.

Les parties ont également souhaité intégrer les réflexions engagées dans le cadre des Etats généraux de l'Automobile, à savoir la possibilité de réaliser des actions de formation professionnelle les jours de chômage partiel (formations hors temps de travail), en complément des autres actions de formation effectuées durant le temps de travail.

En effet, pour préparer les compétences qui seront nécessaires après la crise, afin que l'entreprise et les collaborateurs sortent renforcés de cette période difficile, et pour maintenir un lien entre le salarié et son emploi, il est indispensable de pouvoir utiliser les périodes de chômage partiel pour former les salariés.

L'engagement de l'Etat qui appuie le secteur automobile, notamment par la signature d'une convention spécifique de chômage partiel, en facilite la concrétisation.

La direction a présenté aux organisations syndicales son projet de former collectivement et par roulement, les salariés aux méthodes du « Lean Industriel » durant les jours de chômage partiel. Ces formations professionnelles correspondent à un investissement formation indispensable pour le développement des compétences, qui devait être engagé et qui se trouve par là même anticipé.

Pour cela, un cursus de formation transversal sur les « Méthodes et performance – Lean Industriel » sera déployé tant pour le personnel ouvrier que pour l'encadrement. Il sera dispensé prioritairement aux salariés des sites en chômage partiel, puis étendu à l'ensemble du groupe.

Au-delà de ce cursus, l'entreprise facilitera en particulier la réalisation de formations professionnalisantes individuelles les jours chômés dans le cadre du DIF, qui par ailleurs sera favorisé en 2009 et 2010 dans tous les sites.

Au global, l'investissement formation de l'entreprise sera augmenté de 30 % sur l'année 2009 par rapport à 2008. Au-delà du plan de formation, les actions supplémentaires porteront notamment sur ce cursus collectif et sur le volet formation nécessaire au redéploiement des emplois et des compétences et aux mobilités induites.

A l'issue de trois réunions de négociation les 12 et 24 mars 2009 et 2 avril 2009, les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes.

## **CHAPITRE I – FORMATION PROFESSIONNELLE DURANT LES PERIODES CHOMEES**

### **Article 1.1 – Objectifs et priorités des formations collectives réalisées durant les périodes chômées**

Les parties conviennent de pouvoir déployer rapidement hors temps de travail durant les jours de chômage partiel et par roulement, des formations professionnelles collectives aux méthodes du « Lean industriel », indispensables au développement des compétences des salariés.

Ces formations sont destinées à être déployées dans l'ensemble du groupe, y compris durant le temps de travail.

Bâties autour de cursus de 70 heures, ces formations contribuent au développement des compétences des salariés, transférables en dehors du groupe PSA. Elles visent :

- Une employabilité renforcée en interne. Il s'agit de cursus de formation utiles à l'exercice de compétences professionnelles, nécessaires à l'évolution individuelle des salariés. Les domaines abordés sont construits en cohérence avec les référentiels de compétences métiers et les critères d'évolution professionnelle des ouvriers et des ETAM, tels que définis par l'accord sur le développement et l'évolution professionnels des ouvriers de production du 8 mars 2005 et son avenant du 28 février 2007, et l'accord sur l'évolution et le développement professionnels des ETAM du 16 janvier 2009.
- Une employabilité renforcée sur le marché du travail. La réalisation du parcours par le salarié sera validée par un certificat du CESI (Centre d'Etudes Supérieures Industrielles) et de Peugeot Citroën Automobiles, qui permettra de valoriser des compétences transférables hors de l'entreprise.

### **Article 1.2 – Possibilité de réaliser la formation professionnelle durant les jours de chômage**

Les parties conviennent de l'utilité de pouvoir réaliser des formations professionnelles durant les jours de chômage. Les périodes de réduction de charge d'activité seront ainsi mises à profit pour mettre en œuvre des formations professionnelles au bénéfice des salariés concernés, afin de conserver et de développer les compétences, et ainsi préparer au mieux la sortie de crise.

Elles conviennent de la possibilité de réaliser des formations professionnelles hors temps de travail durant les jours chômés.

Dans le cadre des actions de formation comme le cursus méthodes « Lean Industriel », l'indemnisation à 100 % de la rémunération nette sera maintenue pour les salariés ayant suivi le cursus dans son intégralité, par le cumul d'une allocation de formation non cotisable et de l'indemnisation du chômage partiel.

Les salariés pourront également réaliser des actions de formation individuelles, dans le cadre du DIF. Par ailleurs, les formations prévues par le plan de formation 2009 seront également mises à profit.

### **Article 1.3 – Contenu des formations proposées**

Les formations au "Lean Industriel" se composeront de deux cursus de 70 heures chacun. Ils ont été présentés et amendés lors des deux premières réunions de négociation :

- Le premier, destiné à l'encadrement de proximité, vise à donner l'autonomie et les compétences nécessaires pour encourager les opérateurs à signaler les difficultés, et à les résoudre. Il leur apprend également à mobiliser et faire grandir, au sein de leur unité, les hommes et les femmes de leur équipe.
- Le second cursus a pour but de donner aux opérateurs de production l'ensemble des méthodologies du Lean, les outils et les attitudes pour mieux détecter et signaler les difficultés rencontrées sur un poste de travail. Il leur apporte des méthodes pour participer à l'amélioration continue au sein des équipes de progrès.

Intégré dans ce second cursus, un module "tremplin parcours individualisé" présentera des formations complémentaires pouvant être réalisées au-delà du cursus collectif. Il s'agit notamment des formations individuelles aux connaissances de base (français, calcul, bureautique...), des formations métiers liées aux projets mobilité ou aux référentiels de compétences, des formations permettant de se diriger vers des métiers identifiés « en développement » par les processus de GPEC en lien avec les observatoires des métiers, de formations brevetées telles que « Sauveteurs Secouristes au travail »... Au cours de ce module, sera également présenté le dispositif du bilan professionnel.

Ces formations individuelles complémentaires au cursus collectif pourront être organisées les jours chômés et prises en charge dans le cadre du DIF. Elles seront payées à 100 %. Les demandes de salariés pour des formations individuelles en DIF seront traitées prioritairement (les compteurs H- ne seront alors pas incrémentés). Le DIF reste ouvert aux salariés de tous les sites et sera favorisé en 2009 et 2010.

### **Article 1.4 – Organisation des formations collectives les jours chômés et régime d'indemnisation**

Le calendrier et les durées des sessions seront adaptés au programme de production de chaque site.

Afin de pouvoir organiser collectivement les formations des cursus méthodes « Lean Industriel », les salariés bénéficiaires seront désignés par roulement les jours non travaillés. Ils ne seront pas déclarés en régime de modulation, mais en régime de chômage partiel. Ils bénéficieront d'une indemnisation au niveau de 100 % de la rémunération nette, s'ils suivent dans son intégralité (y compris motifs d'absences justifiées) le cursus de 70 heures de formation proposé (allocation formation hors temps de travail cumulée à l'indemnisation chômage partiel).

Le salarié qui n'aurait pas souhaité suivre le cursus dans son intégralité sera indemnisé au niveau conventionnel en vigueur.

Ce niveau d'indemnisation est lié à la signature d'une convention de chômage partiel FNE avec l'Etat qui permet de maintenir les ressources au niveau de 100 % de la rémunération nette horaire. Les primes d'horaire et de postes, et indemnités (indemnités de transport et ICH) seront versées dans les conditions habituelles de versement, pour les salariés qui suivront le dispositif dans son intégralité.

Pendant ces jours chômés avec la réalisation de formations professionnelles, les compteurs de modulation ne seront pas incrémentés. Ce dispositif permet, ainsi, de moins recourir aux H- dans le cadre de la modulation, et donc, de participer à la consolidation du régime actuel.

Un suivi du déploiement de ces formations « Lean Industriel » sera réalisé dans le cadre des commissions formation de chaque site. Les sites qui vont démarrer rapidement les cursus de formation les jours chômés, réuniront leur commission formation dans les prochaines semaines.

### **Article 1.5 – Passeport formation**

L'accord du 15 avril 2005 relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle a instauré le passeport formation, établi sous la responsabilité du salarié sur un support mis à disposition par l'entreprise.

A ce titre, chaque salarié pourra le compléter avec le certificat qui sera remis par le CESI à l'issue de la formation « Lean Industriel », ainsi que les autres formations réalisées individuellement à l'issue du module « tremplin parcours individualisé ».

En complément et pour faciliter la mise à jour du passeport formation, l'entreprise mettra à la disposition des salariés le récapitulatif des formations suivies, extrait des systèmes d'informations RH, pour être porté sur le support passeport formation. Cette mise à disposition s'effectuera en priorité en 2009 pour les salariés qui en feront la demande.

## CHAPITRE II – ADAPTATION ET CONSOLIDATION DU SYSTEME ACTUEL D'INDEMNISATION DES H-

L'entreprise rappelle sa volonté de maintenir l'emploi avant tout, notamment grâce au recours au dispositif de chômage partiel complété par la pluriannualisation, qui représente une alternative aux suppressions d'emplois.

La prévision actuelle de jours chômés indemnisés pour l'année 2009 représente l'équivalent de 2.800 emplois ainsi préservés.

Compte tenu de l'ampleur de la crise et du nombre de jours de chômage réalisés en 2008, et des prévisions pour 2009, le système d'indemnisation des compteurs chômage (instauré par l'accord sur l'indemnisation des journées non travaillées en deçà de la limite basse de moins 5 jours, signé le 8 mars 2005), doit être adapté durant la période de crise à un niveau qui permettra d'en poursuivre l'application.

Le présent chapitre est conclu pour une durée déterminée (cf. chapitre III).

### Article 2.1 – Engagements de l'entreprise

L'entreprise s'engage à :

- maintenir le système d'indemnisation actuel en assurant le paiement des séances non travaillées au niveau de 100 % de la rémunération nette (hors indemnités) pour les salariés en H-, sans rattrapage au-delà de 45 jours non travaillés. L'entreprise ne suspendra donc pas le régime de modulation et cherchera toutes les possibilités d'activités au-delà de 45 jours, en utilisant les compétences des salariés (aménagements de postes, amélioration des gammes de travail, 5S, ...);
- maintenir, pour les salariés qui suivent la formation « Lean Industriel », le paiement des séances non travaillées au niveau de 100 % de la rémunération nette;
- payer les primes d'horaire et de poste pour les séances en H+ le samedi ou pour une 6<sup>ème</sup> séance, en complément de la majoration de 45 % ou 50 % en repos compensateur.

### Article 2.2 – Modification du dispositif de compensation en deçà de la limite basse de - 5 jours

L'accord du 4 mars 1999 et le chapitre II de l'accord complémentaire du 23 juin 2004 avaient instauré des limites basses de la modulation et des réserves à - 5 jours (-35 heures).

L'accord du 8 mars 2005 et l'avenant à l'accord du 04 mars 1999 signé le 4 octobre 2006 ont instauré, pour l'ensemble du personnel, un dispositif permettant d'assurer la rémunération à 100 % tout en prévoyant, jusqu'au 25<sup>ème</sup> jour non travaillé, une compensation dégressive par des séances supplémentaires qui seront réalisées ultérieurement au-delà de la durée collective du travail.

Les parties conviennent de compléter le régime actuel de modulation, en portant à 15 jours la compensation maximale pour 45 jours chômés.

Le dispositif s'établit donc de la manière suivante :

- Du 6<sup>ème</sup> au 15<sup>ème</sup> jour non travaillé :

Paiement à 100 %, y compris toutes les primes afférentes au poste et à l'horaire, hors indemnités (ICH et transport).

Ces journées payées et non travaillées seront compensées par des séances supplémentaires au cours des deux années calendaires suivant l'année de modulation en cours, à hauteur de 40 %, soit jusqu'à - 4 jours (imputation dans la partie collective du compteur personnel des salariés concernés).

- Du 16<sup>ème</sup> au 25<sup>ème</sup> jour non travaillé :

Paiement à 100 %, y compris toutes les primes afférentes au poste et à l'horaire, hors indemnités (ICH et transport).

Ces journées payées et non travaillées seront compensées par des séances supplémentaires au cours des deux années calendaires suivant l'année de modulation en cours, à hauteur de 30 %, soit jusqu'à - 3 jours (imputation dans la partie collective du compteur personnel des salariés concernés).

- Du 26<sup>ème</sup> au 35<sup>ème</sup> jour non travaillé :

Paiement à 100 %, y compris toutes les primes afférentes au poste et à l'horaire, hors indemnités (ICH et transport).

Ces journées payées et non travaillées seront compensées par des séances supplémentaires au cours des trois années calendaires suivant l'année de modulation en cours, à hauteur de 20 %, soit jusqu'à - 2 jours (imputation dans la partie collective du compteur personnel des salariés concernés).

- Du 36<sup>ème</sup> au 45<sup>ème</sup> jour non travaillé :

Paiement à 100 %, y compris toutes les primes afférentes au poste et à l'horaire, hors indemnités (ICH et transport).

Ces journées payées et non travaillées seront compensées par des séances supplémentaires au cours des trois années calendaires suivant l'année de modulation en cours, à hauteur de 10 %, soit jusqu'à - 1 jour (imputation dans la partie collective du compteur personnel des salariés concernés).

- A partir du 46<sup>ème</sup> jour non travaillé :

Paiement à 100 %, y compris toutes les primes afférentes au poste et à l'horaire, hors indemnités (ICH et transport).

Ces journées payées et non travaillées ne seront pas compensées par des séances supplémentaires et ne sont pas imputées dans le compteur collectif des salariés concernés.

L'entreprise recherchera toutes les possibilités d'activités au-delà de 45 jours, en utilisant les compétences des salariés (ex : aménagements de postes, amélioration des gammes de travail, 5S...).

Par rapport à la durée de rattrapage, les heures des compteurs chômage 2007 ne seront pas rattrapées au-delà de 2 ans (fin 2009) et les heures des compteurs chômage 2008 seront rediscutées fin 2010, si elles ne sont pas récupérées.

Par ailleurs, dans le cadre du Plan de Redéploiement des Emplois et des Compétences 2009, la Direction supprimera les compteurs chômage pour les salariés qui auront accepté une mobilité définitive d'un site en sureffectif vers un site ayant exprimé des besoins. Cette suppression interviendra 6 mois après la prise de poste dès lors que la mutation aura été effective en 2009. La liste des sites concernés sera jointe en annexe après communication au CCE.

### **Article 2.3 – Aménagement de la limite basse de la réserve individuelle collective (RIC) pluriannuelle**

L'accord du 4 mars 1999, modifié par le chapitre II de l'accord complémentaire du 23 juin 2004, prévoit un plafonnement à 10 jours et un plancher à -5 jours de la réserve individuelle collective (RIC) pluriannuelle.

Les parties conviennent de porter la limite basse de la réserve individuelle collective (RIC) pluriannuelle à -10 jours. En outre, cette réserve pluriannuelle ne peut être créditée, chaque année, de plus de 5 jours (35 heures) ; au-delà de ces 5 jours, les heures sont qualifiées en droits individuels.

Si au moment du départ de l'entreprise, le solde des compteurs collectifs reste négatif, l'écart sera déduit du compte épargne temps.

### **Article 2.4 – Recours aux séances complètes d'H+ collectives**

Afin de favoriser le rattrapage des séances non travaillées, les parties conviennent de faciliter la réalisation d'H+ collectives dès que l'activité le permet.

En lieu et place des anciennes limites contenues dans l'article 2 du chapitre I de l'accord complémentaire du 23 juin 2004 et l'article 1 de l'accord du 13 décembre 2007, les parties conviennent d'une nouvelle règle unique pour le nombre maximal de séances d'H+ collectives pouvant être réalisées sur l'année : ainsi, chaque salarié ne pourra être sollicité plus de 15 séances entières d'H+ collectives ou affichées par an (les deux ne pouvant pas dépasser 15 séances d'H+).

SM  
CC  
ED  
MR  
AV



Pour les sites dont les compteurs collectifs ne sont pas revenus à l'équilibre, les séances affichées seront de nature collective.

Les H+ collectives sont qualifiées comme telles par la direction, dès lors qu'elles visent un périmètre collectif et font l'objet d'une information au CE (horaire affiché), en précisant le secteur concerné et les modalités pour les secteurs associés.

### **Article 2.5 – Modification de l'ordre d'imputation des séances supplémentaires de compensation**

Le présent accord modifie l'ordre d'imputation des séances supplémentaires de compensation, précédemment défini dans l'accord du 8 mars 2005 sur l'indemnisation des journées non travaillées, en deçà de la limite basse de - 5 jours, et dans l'avenant à l'accord du 04 mars 1999, relatif à l'indemnisation des journées non travaillées pour les salariés en horaire de journée signé le 4 octobre 2006.

Dans ce cadre, les heures supplémentaires réalisées ultérieurement seront ainsi imputées :

- en premier lieu, dans les compteurs chômage, en commençant par les plus anciens et tant que ceux-ci ne sont pas vidés ;
- en second lieu, dans le compte courant collectif puis dans la réserve individuelle collective pluriannuelle selon les règles prévues par l'accord du 4 mars 1999 et le chapitre II de l'accord complémentaire du 23 juin 2004, rappelées à l'article 2.3 du présent accord.

### **Article 2.6 – Traitement paie mensuel du chômage partiel aidé par l'Etat**

Du fait des évolutions intervenues en 2009 sur les dispositifs légaux d'indemnisation du chômage partiel, et suite à la convention chômage partiel FNE avec l'Etat, le mode de traitement en paie du chômage pourra être engagé chaque mois, sans impact pour les salariés sur le maintien du paiement à 100 % net des journées non travaillées.

### **CHAPITRE III – MISE EN PLACE D'UNE COMMISSION DE SUIVI**

La Direction et les Organisations Syndicales conviennent de se réunir avant le 1<sup>er</sup> juillet 2009, au sein d'une commission de suivi.

Cette commission sera composée de 3 (4 à la première réunion) représentants par Organisation Syndicale signataire du présent accord.

Préalablement à cette commission de suivi, la Direction adressera aux Organisations Syndicales des documents de synthèse (supports d'information sur le fonctionnement des compteurs, les limites concernant les séances supplémentaires d'H+ collectives et individuelles, les supports formation, ...) permettant de préparer la réunion.

### **CHAPITRE IV – CLAUSE DE RENDEZ-VOUS**

Les parties signataires conviennent de se revoir au plus tard avant fin septembre 2010, pour évaluer l'évolution de l'activité de l'entreprise, et déterminer si nécessaire les évolutions à apporter à l'ensemble du dispositif, en particulier la durée de rattrapage.

Elles conviennent également de se revoir de façon anticipée, si de nouveaux dispositifs légaux, réglementaires ou conventionnels relatifs au chômage partiel sont mis en place d'ici cette date.

## CHAPITRE V - DISPOSITIONS FINALES

Etant donné le caractère calendaire annuel du dispositif, les mesures contenues dans le présent accord seront mises en œuvre à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009.

Les dispositions des Chapitres I, III, IV et V sont à durée indéterminée. Les dispositions du Chapitre I prendront effet sous réserve de la signature de la Convention de chômage partiel FNE entre la société PCA et l'Etat.

Les dispositions du Chapitre II du présent accord, qui correspondent aux dispositions de l'accord du 8 mars 2005, l'article 2 du chapitre I de l'accord complémentaire du 23 juin 2004 et l'article 1 de l'accord du 13 décembre 2007 sont conclues pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2010.

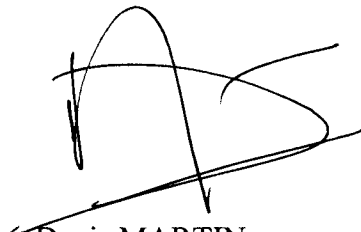
La Direction et les Organisations Syndicales souhaitent souligner leur attachement au dialogue social, qui a toujours permis d'aboutir conjointement à de réelles innovations sociales. Les parties conviennent ainsi de se rencontrer avant le 30 septembre 2010 afin de négocier de nouvelles dispositions applicables à partir de 2011 : soit la reconduction du dispositif, soit les modalités de cessation des dispositions du présent accord et de retour aux dispositions antérieures (accord du 8 mars 2005, article 2 du chapitre I de l'accord complémentaire du 23 juin 2004 et article 1 de l'accord du 13 décembre 2007), soit la définition de nouvelles règles pour l'indemnisation du chômage partiel et la pluriannualisation.

Les présentes dispositions s'appliquent sans préjudice des dispositions de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié par avenant du 29 janvier 2000 sur l'organisation du travail dans la Métallurgie, relatives au décompte du chômage partiel, qui demeurent applicables.

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.

## ACCORD SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET L'INDEMNISATION DURANT LES PERIODES CHÔMEES

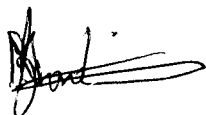
Pour la Direction de PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.



Denis MARTIN  
Directeur des Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales

CFDT



Monsieur MADEIRA

CGT

Monsieur MERAT

CFE/CGC



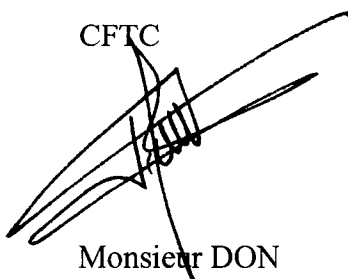
Madame VALLERON

FO



Monsieur LAFAYE

CFTC



Monsieur DON

GSEA



Monsieur MAFFI

Fait à Poissy, le 10 avril 2009