

# ACCORD SUR LA MISE EN PLACE DE L'UNITE MULTISITES POUR LES LANCEMENTS

## Préambule

Dans un centre de production, lors des lancements de nouveaux véhicules, les compétences locales sont toujours renforcées pour une durée limitée, par des compétences techniques et humaines supplémentaires (techniciens qualité, fiabilistes, ouvriers retoucheurs, ...) venant d'autres sites.

Dans un contexte marqué par l'augmentation du nombre de lancements et l'amélioration constante de la qualité des nouveaux véhicules, ces renforts d'effectifs ont donné lieu, depuis 2004, à une coordination centrale des prêts intersites et à des mutualisations de ressources.

Compte tenu du plan produit du groupe, il est aujourd'hui indispensable de mettre en place une équipe permanente d'ouvriers professionnels et d'Etam expérimentés, volontaires, mobiles et disponibles, pour renforcer les équipes des unités terminales lors des lancements : l'« Unité Multisites pour les Lancements (UML) ».

Les objectifs de la démarche sont de :


- Mieux capitaliser des savoir-faire et des compétences de lancement, en complément des ressources locales.
- Proposer à des salariés volontaires, des opportunités d'acquisition ou de développement de leurs compétences, dans un cadre défini et valorisé.
- Consolider des référentiels lancement communs, dans une démarche d'amélioration continue.
- Se donner la capacité d'aider et de mobiliser des ressources qualifiées suffisantes, au bon endroit et au bon moment, en limitant les perturbations induites.

La mise en œuvre de cette Unité Multisites pour les Lancements permettra, à chaque site, par la mise en commun des compétences et des expériences diversifiées des hommes et des femmes qui souhaiteront rejoindre cette organisation, de garantir la réussite des nombreux lancements véhicules à venir.

L'ensemble de la démarche, ainsi que les conditions sociales associées ont été présentées aux organisations syndicales le 24 avril 2008.

A l'issue de cette réunion, les parties ont souhaité donner une dimension contractuelle à ces conditions.

Il a été convenu ce qui suit :



Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a large signature, and the initials 'AS', 'MR', 'CM', 'ED', and 'AV'.

## Chapitre 1. Le périmètre et le fonctionnement de l'UML

### 1.1. Périmètre de l'UML

L'Unité Multisites pour les Lancements est créée au sein de la Direction Production Véhicules. Elle sera constituée d'ouvriers et d'Etam qualifiés et expérimentés.

Les salariés volontaires qui s'engageront dans l'UML proviendront essentiellement des sites de production français et espagnols de DPV : Aulnay, Madrid, Mulhouse, Poissy, Rennes, Sevelnord, Sochaux et Vigo.

Ils seront susceptibles d'intervenir dans l'ensemble des Unités Terminales dépendant de DPV et situées en Europe : Aulnay, Madrid, Mulhouse, Poissy, Rennes, Sevelnord, Sochaux, Trnava et Vigo.

### 1.2. Volume prévisionnel et métiers concernés

Le groupe a planifié en moyenne 4 lancements simultanés par an sur le périmètre européen, ce qui crée un besoin permanent d'environ 300 Etam et 100 ouvriers expérimentés dans ces métiers spécialisés du lancement.

La liste actuelle des métiers concernés est jointe en annexe, à titre d'exemple. Elle pourra être complétée, en fonction de l'évolution des besoins, avec d'autres métiers de structures, notamment d'encadrement direct ou d'ouvriers professionnels.

Les métiers concernés correspondent à des compétences professionnelles actuellement rares à mobiliser lors des lancements, ou avec un temps de formation important.

Le reste des effectifs sera trouvé, soit localement, soit au travers de prêts classiques selon le contexte de chaque UT.

### 1.3. Organisation et structuration de l'UML

L'UML est une entité de la Direction Production Véhicules (DTI/DPV). Les candidats retenus seront affectés à cette entité, qui pilotera l'affectation des ressources, et construira une vision prévisionnelle des plannings.

Le responsable de l'UML s'appuiera sur un réseau local de responsables, 1 dans chaque Unité Terminale :

- Dans chaque Unité Terminale prêteuse, ce responsable local sera chargé, en liaison avec le service RH, de la recherche et du recrutement des volontaires pour l'UML. Il sera également en charge de la préparation du retour professionnel des salariés à l'issue de leur appartenance à l'UML.

- Dans chaque Unité Terminale receveuse, ce responsable local, en liaison avec le service RH, sera en charge de l'accueil, des conditions de vie et de l'intégration du personnel UML dans les équipes projet. Le management opérationnel est assuré par les responsables métiers industriels.

#### 1.4. Processus d'intégration dans l'UML

Sous réserve d'avoir les compétences techniques et humaines adaptées, toute personne peut se porter candidate. La hiérarchie et la fonction personnel peuvent également proposer à un salarié de faire acte de candidature, si son profil paraît répondre aux critères requis.


Après un échange préalable avec son conseiller de carrière/gestionnaire de personnel, le salarié postulant à l'UML sera contacté par le responsable local de l'UML, pour convenir d'un entretien. Si l'entretien est positif, le responsable local transmettra à l'UML le dossier du salarié. Après analyse de son profil avec les métiers, et sur la base des besoins identifiés, la candidature sera validée ou déclinée.

Un mois au plus après le début de chaque mission, un point sera effectué entre le salarié, un représentant de l'UML, et le hiérarchique opérationnel du site receveur, afin de confirmer ou non la poursuite de la mission.

## Chapitre 2. Les engagements du salarié

Les signataires conviennent que tout salarié intégrant l'UML s'engage dans les conditions suivantes :

- Le salarié s'engage sur une période minimale de 4 ans à une disponibilité totale sur le périmètre géographique défini, hors cas de force majeure, permettant la réalisation de plusieurs missions successives, sur son site d'origine, sur un autre site, en France ou à l'étranger, et d'aller au bout de la mission engagée.
- La durée de chaque mission est variable selon les fonctions occupées. Sur la base des expériences antérieures, une mission dans un centre de production dure de 9 à 30 mois, et en moyenne 18 mois. Le salarié s'engage à mener à son terme toute mission commencée.
- Il restera rattaché administrativement à son site d'origine. Un avenant au contrat de travail est signé pour officialiser l'intégration dans l'UML et fixe l'ensemble des conditions réciproques.
- En cas d'intervalle entre deux missions UML au cours de la période d'engagement des 4 ans, le salarié s'engage à accepter les formations complémentaires ou les postes de travail équivalents au poste qu'il occupait préalablement à son engagement dans l'UML.

  
SM AS  
FD AV  
MR

### Chapitre 3. Les engagements de l'entreprise

Les signataires conviennent que l'entreprise s'engage à respecter, pour tout salarié intégrant l'UML, les conditions décrites ci-après.

#### 3.1. Délai de prévenance

L'entreprise s'engage à présenter au salarié, lors de la signature de l'avenant au contrat de travail, un planning prévisionnel des missions sur un horizon de 18 mois.

Un délai minimum de prévenance avant le départ en mission sera respecté, soit :

- 1 mois si la mission se déroule en France,
- 2 mois si elle se déroule dans d'autres pays d'Europe hors France.

Ce délai pourra être allongé, si besoin, afin de tenir compte des délais nécessaires à l'accomplissement d'éventuelles formalités administratives ou sanitaires.

#### 3.2. Versement d'une prime spécifique UML


L'entreprise versera **une prime mensuelle spécifique de 250 €**, pour la contrainte de disponibilité et de mobilité vers tous les sites Europe (y compris Trnava, Madrid et Vigo).

Cette prime sera versée en complément des indemnités et des remboursements habituels de déplacement ou de mobilité, fonction de la durée et du lieu des missions, selon les règles en vigueur. Un ordre de mission précisant les conditions de mobilité applicables sera remis au salarié avant le démarrage de chaque mission.

Cette prime se justifie, compte tenu de la durée minimum de l'engagement du salarié (4 ans), et de la disponibilité demandée, dans la mesure où il peut être affecté à tout moment dans une Unité Terminale en lancement en Europe

Elle sera versée au salarié, dès le démarrage d'une mission effectuée en dehors de son site d'origine (au moment du départ réel sur le site de destination). En cas de retour sur son site dans cette période de 4 ans (ex. : période inter-missions ou mission de lancement sur le site d'origine), elle sera maintenue pendant une durée maximale de 4 mois.

Comme l'ensemble des primes missions longue durée ou de mobilité, cette prime spécifique ne donne pas lieu à l'application du dispositif ACCAC.

  
 SM AS  
 ED MR  
 M

### 3.3. Gestion de carrière des salariés affectés à l'UML

Le salarié engagé dans l'UML reste rattaché administrativement à son site d'origine.

Durant son affectation à l'UML, le suivi de carrière du salarié, les évaluations de sa performance, les entretiens professionnels annuels et les évolutions de rémunération sont du ressort de l'UML centrale, représentée par le correspondant local, en liaison avec le hiérarchique opérationnel.

Le responsable de l'UML centrale, garant de la gestion de carrière des salariés de l'UML, en assure la validation.

La liste des salariés de l'UML sera régulièrement adressée aux Comités d'Etablissement des sites prêteurs et receveurs.

L'entreprise garantit au salarié de retrouver un emploi au moins équivalent à celui occupé précédemment sur son site d'origine, à l'issue de son affectation à l'UML.

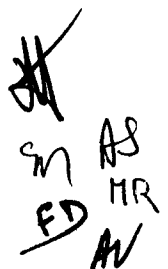
6 à 12 mois avant ce terme, un entretien avec son conseiller de carrière permet de rechercher un poste dans son site d'origine en considérant ses souhaits et le supplément d'expérience acquis. Dans tous les cas, le salarié est assuré de réintégrer son entité d'origine à l'issue des missions programmées dans le cadre de l'UML. Il suivra une formation de remise à niveau, si nécessaire.

### 3.4. Soutien psychologique

Une attention particulière sera portée par l'ensemble des acteurs, à chaque étape de rencontres formelles et informelles avec le salarié de l'UML :

- lors de l'entretien initial, avec le conseiller de carrière et le responsable local de l'UML ;
- lors du point formalisé 1 mois après le démarrage de la mission avec le responsable local de l'UML du site receveur et le hiérarchique opérationnel ;
- lors de points informels réguliers entre le salarié et le responsable local de l'UML du site receveur ;
- lors de la visite médicale.

Lors de son engagement dans l'UML, il sera rappelé au salarié les dispositifs existants d'écoute et d'accompagnement psychologique, en particulier l'existence de cellules de veille dans chaque site, dont le rôle est de détecter les situations pouvant présenter des risques psychosociaux. Les salariés pourront alerter ces cellules ou s'adresser à leur DRH, au médecin du travail, à l'assistante sociale ou aux représentants syndicaux.


  
 SM AS
   
 FD HR
   
 AV


## Chapitre 4. Dispositions finales

### 4.1. Date d'entrée en vigueur et durée de l'accord

Cet accord, à durée indéterminée, entrera en vigueur à compter de la date de signature.

### 4.2. Dépôt de l'accord

PEUGEOT CITROËN Automobiles S.A. procédera aux formalités de dépôt, conformément aux dispositions des articles L. 132-10 et R. 132-1 du Code du Travail.

  
MR  
SM AS  
FD  
AN

## ACCORD SUR LA MISE EN PLACE DE L'UNITE MULTISITES POUR LES LANCEMENTS

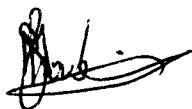
Pour la Direction de PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.



Jean-Luc VERGNE  
Directeur des Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales

CFDT



Monsieur Ricardo MADEIRA

CGT

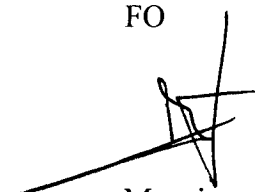
Monsieur Marcel MERAT

CFE/CGC



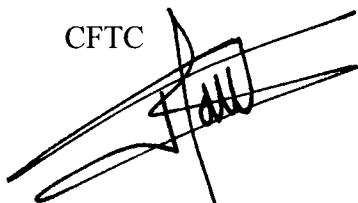
Madame Anne VALLERON

FO



Monsieur Alain SEFTEN

CFTC



Monsieur Franck DON

GSEA



Monsieur Serge MAFFI

Fait à Poissy, le 9 juillet 2008

## ANNEXE

## LISTE DES METIERS OUVRIERS ET ETAM CONCERNES PAR L'UML

**Métiers UML Emboutissage :**

RU	ETAM
Technicien Logistique	ETAM
Technicien Outil / Mise au Point et Qualité	ETAM

**Métiers UML Qualité :**

Moniteur Coordinateur Retouche	Ouvrier
Mécanicien Retoucheur	Ouvrier
Electricien Retoucheur	Ouvrier
Monteur Retoucheur	Ouvrier

**Métiers UML Ferrage :**

Coordinateur flux	ETAM
RU Bord de Ligne / Technicien. Optimisation Production	ETAM
RU Lanceur	ETAM
Technicien Maintenance	ETAM
Technicien Fiabilité	ETAM
Technicien Produit Process	ETAM

Correspondant Usine Produit / Process Etanchéité	ETAM
Correspondant Usine Produit / Process Bruit	ETAM
Pilote dégradations d'aspect	ETAM
Correspondant Usine Produit / Process Electrique Electronique	ETAM
Assistant Qualité Production	ETAM
Technicien Etanchéité	ETAM
Technicien Bruit	ETAM
Techniciens Géométrie Carrosserie	ETAM
Technicien Electrique Electronique	ETAM
Technicien Mécanique	ETAM

**Métiers UML Peinture :**

Peintre Retoucheur	Ouvrier
Tôlier Laques	Ouvrier
Technicien Correspondant Usine Industrialisation	ETAM
Technicien Optimisation Production	ETAM
Correspondant DPV	ETAM
Technicien Qualité / Flux / Formation	ETAM

Technicien Gammes / Moyens / Effectifs	ETAM
RU Flux Bout d'Usine	ETAM
Technicien Qualité / SQIP / Synthèse	ETAM
RU Retouche	ETAM
Assistant Qualité Production	ETAM
Assistant Qualité Production Bout d'Usine	ETAM


**Métiers UML Montage :**

RU Flux	ETAM
Technicien Optimisation Production	ETAM
Technicien Maintenance	ETAM

**Métiers UML Logistique :**

Technicien Flux	ETAM
Technicien Suivi Flux	
Véhicule Projet	ETAM
Technicien Approvisionnement	ETAM
Technicien Flux Constituants	ETAM
Technicien Optimisation Production	ETAM
Technicien Ordonnancement	ETAM

Liste à jour au 1<sup>er</sup> juin 2008, susceptible d'évolution.

  
AS  
S  
MR  
AN  
FD