

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

## PREAMBULE

Dans un contexte commercial et économique très difficile qui se traduit, en cette fin d'année 2008, par d'importantes réductions des volumes de production, PSA Peugeot Citroën doit, plus que jamais, renforcer ses actions visant à la satisfaction de ses clients, au développement de ses gammes de produits, à l'innovation et l'excellence dans les technologies automobiles majeures, à la compétence de ses équipes, à la flexibilité et à la maîtrise des coûts.

Face à un marché qui ne cesse de se diversifier et de se segmenter, le succès du groupe réside dans sa capacité à lancer, le plus rapidement possible, des voitures différentes et innovantes pour satisfaire des clients exigeants et divers dans leurs attentes.

Cette densité des lancements produits et les investissements industriels associés génèrent des travaux qui doivent être planifiés en cohérence avec les besoins de production série.

Dans ce cadre, tout en ayant une vision internationale et en prenant en compte les souhaits et les contraintes des salariés, le groupe doit faire preuve de réactivité et d'efficacité, afin de mieux répondre aux commandes clients dans un délai limité.

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 et amélioré les dispositions passées, relatives à l'aménagement du calendrier de fermeture des établissements. Pour les congés de l'année 2009, 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**

#### **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 de la semaine 31 à la semaine 35, soit du 27 juillet 2009 au 30 août 2009 (inclus).

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

Le positionnement de la journée de congé correspondant au 15 août, jour férié qui n'est pas décompté comme jour ouvrable, sera défini localement (cf. chapitre 6 sur la négociation des accords locaux).

#### **Article 1.2 - Configuration de 2 ou 3 semaines d'arrêt consécutives des installations avec prise d'une 4<sup>ème</sup> 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 entre les semaines 31 et 35, soit du 27 juillet 2009 au 30 août 2009 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 adaptés aux effectifs et aux secteurs qui continuent de produire durant les périodes de fermeture partielle, sera étudiée et évoquée 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 2009 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<sup>ème</sup> semaine flottante entière entre le 1<sup>er</sup> janvier 2009 et le 31 mai 2010. 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.

Le positionnement de la journée de congé correspondant au 15 août, jour férié qui n'est pas décompté comme jour ouvrable, sera défini localement (cf. chapitre 6 sur la négociation des accords locaux).

### **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<sup>er</sup> mai au 31 octobre 2009, mais également par anticipation du 1<sup>er</sup> janvier 2009 au 30 avril 2009, puis entre le 1<sup>er</sup> novembre 2009 et le 31 mai 2010.

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 adaptés aux effectifs et aux secteurs qui continuent de produire durant les périodes de fermeture partielle, sera étudiée et évoquée 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 s'ajouter des congés du compte courant individuel, de la réserve individuelle, de la réserve permanente ainsi qu'éventuellement des jours liés au fractionnement des congés principaux), la hiérarchie privilégiera une approche prévisionnelle de l'absentéisme congés.

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.

### **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.

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, 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 2008, 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 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 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 26 janvier 2009 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 09 février 2009.

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.

  
SM AV  
FD PK  
MR

Dans cette hypothèse d'absence d'accord individuel, les dates définitives devront être arrêtées au plus tard le 09 février 2009, 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 22 février 2009.

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 sur Net'RH, selon le formulaire en vigueur dans l'établissement.

SM DV  
FD PL  
MR

## **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<sup>er</sup> 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 2008.

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 09 février 2009 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 22 février 2009. 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.



Handwritten signatures and initials, including 'MR', 'FD', and 'PC'.

### 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<sup>ème</sup> semaine), de façon fractionnée ou non, durant la période estivale du 1<sup>er</sup> 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.

Il est attribué des congés supplémentaires de fractionnement, comme le prévoit la loi, si la Direction ne permettait pas au salarié la prise de ses vingt quatre jours de congés, consécutifs ou non, durant la période du 1<sup>er</sup> 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.

Dans cette situation, la prise des congés principaux d'été en dehors de la période du 1<sup>er</sup> 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 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 sus citée est au moins égal à 6.

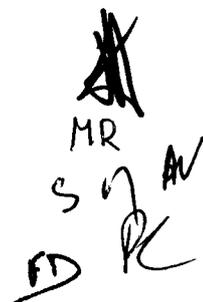
Ces jours de congés supplémentaires obéissent aux mêmes règles de consommation que les autres jours de congés.

 MR  
SM  
AV  
FD

## Chapitre 4 – Positionnement de la 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés pour l'année 2009

Les jours de congés dus au titre de la 5<sup>ème</sup> semaine seront positionnés, dans chaque établissement, lors des négociations locales, entre le 21 décembre 2009 et le 03 janvier 2010 inclus.

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 le 30 septembre 2009.

  
MR  
S  
FD  
PC

## Chapitre 5 – Dispositions relatives à la journée de solidarité

En 2009, la journée de solidarité sera positionnée sur le 1er juin 2009.

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, qui fera l'objet d'une information au Comité d'Etablissement avant le 25 avril 2009.

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.

  
MR  
SM  
FD PC

## 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 de la 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés ;
- 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 concernées par la modulation.

La procédure de négociation annuelle sur l'organisation du temps de travail pour l'année 2009 au niveau des établissements respectera l'ordre des opérations suivantes :

- première réunion de présentation des organisations syndicales ;
- 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 ;
- négociation de l'avenant local ;
- consultation du Comité d'Etablissement sur les dates de fermeture et positionnement des congés flottants ;
- finalisation et signature de l'avenant local.



## Chapitre 7 – 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.

  
Handwritten signatures and initials, including 'MR', 'SM', 'AV', 'FD', and 'RC'.

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

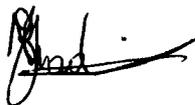
Pour la Direction de PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.



Jean-Luc VERGNE  
Directeur des Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales

CFDT



Monsieur MADEIRA

CGT

Monsieur MERAT

CFE/CGC



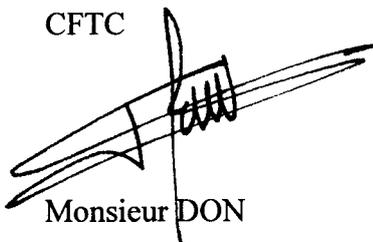
Madame VALLERON

FO



Monsieur CONTESSE

CFTC



Monsieur DON

GSEA



Monsieur MAFFI

Fait à Poissy, le 2 décembre 2008