

**AVENANT A L'ACCORD DU 8 MARS 2005,
RELATIF AU DEVELOPPEMENT ET A L'EVOLUTION
PROFESSIONNELS DES OUVRIERS DE PRODUCTION**

Préambule

La direction et les organisations syndicales signataires ont souhaité exposer préalablement les principes qui ont présidé à la conclusion de cet avenant à l'accord du 8 mars 2005, relatif au développement et à l'évolution professionnels des ouvriers de production.

Il est rappelé, qu'avec la volonté d'offrir de réelles perspectives d'évolution professionnelle autour de règles objectives de développement de carrière, les parties signataires de l'accord du 8 mars 2005 ont prévu les points suivants :

- les principes généraux applicables à l'ensemble du personnel ouvrier, dans son chapitre 1. Il s'agit notamment de l'évolution au sein de filières (les métiers de l'automobile), la grille de classification, les critères d'évolution professionnelle, le rôle de la hiérarchie, l'autonomie significative à partir de 200 points, la mobilité interne ;
- les dispositions applicables aux métiers d'Opérateurs Polyvalents d'UEP, dans son chapitre 2.

Comme cela était prévu, la direction et les organisations syndicales signataires ont souhaité prolonger ce dispositif à tous les ouvriers professionnels de PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES, quel que soit leur métier, permettant ainsi un parcours au sein de chaque filière, avec une définition objective des critères et conditions d'évolution de carrière.

Le présent avenant définit donc, en complément du chapitre 2 de l'accord initial, les dispositions spécifiques concernant les autres métiers ouvriers de l'automobile comme, par exemple, les moniteurs, conducteurs d'installation, maintenanciers, retoucheurs, outilleurs, métrologues, etc...

Trois commissions de suivi de cet accord se sont tenues en 2005 et 2006. Il a été constaté que l'accord du 8 mars 2005 a ainsi permis de proposer, pour les opérateurs polyvalents d'UEP, une évolution de carrière fondée sur l'évaluation objective des compétences exercées. 5.800 personnes ont été promues en 2006, soit plus de 20 % des salariés concernés, avec des augmentations associées d'un montant de 39 € en moyenne.


HC
FD
AS

Par ailleurs, la direction et les organisations syndicales ont pu constater que ce niveau de promotion était atteint pour les femmes comme pour les salariés de nationalité étrangère, attestant de l'application professionnelle des accords relatifs à la diversité dans l'entreprise et à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Cet avenant doit permettre de répondre aux enjeux de l'emploi ouvrier, prenant en considération l'historique des expériences et des compétences professionnelles passées. De même, la prise en compte de critères objectifs pour le recrutement ou la sélection pour l'accès à différents métiers est assurée par le recours à des outils tels que les bilans professionnels et les assessment centers.

A l'issue des huit réunions de négociation consacrées à l'évolution de carrière des ouvriers professionnels, les parties conviennent des dispositions suivantes.

HC
SM
FD
AS
AV

CHAPITRE 1 – DISPOSITIONS RELATIVES A L'ENSEMBLE DES OUVRIERS

Article 1 – Définitions

La direction et les organisations syndicales signataires ont souhaité compléter les définitions de l'accord du 8 mars 2005.

▪ Référentiel de compétences

Le référentiel de compétences se définit pour chaque métier par la description des compétences acquises progressivement et exercées dans les différents domaines, du début dans le métier jusqu'au stade le plus expérimenté. La transparence du dispositif d'évaluation repose sur cette formalisation objective et connue des compétences que l'on acquiert avec l'expérience dans le métier.

▪ Métiers de l'automobile et métiers professionnels

Un métier de l'automobile est un ensemble homogène d'activités propres à une profession, nécessitant la maîtrise de compétences, c'est-à-dire de savoirs, savoir-faire, comportements spécifiques, et mises en œuvre en situation de travail. Il se caractérise par une spécialité professionnelle, un coefficient d'entrée, un coefficient de fin de filière.

A chaque métier de l'automobile, correspond un référentiel de compétence.

Dans le vocabulaire usuel, un métier professionnel désigne un métier de l'automobile nécessitant, pour un recrutement sans expérience, une formation initiale dans la spécialité technique, sanctionnée par un diplôme de CAP ou BEP.

Les métiers de l'automobile se professionnalisent par une autonomie accrue dans l'exercice des compétences, du fait de l'expérience et de la progression dans les référentiels de compétences.

▪ Profil de compétence

Le profil de compétence correspond à la visualisation des différents niveaux de compétences exercées et validées dans les différents domaines du référentiel métier. Cette visualisation permet d'identifier clairement les niveaux de compétences qui sont validées et ceux qui doivent donner lieu à des plans d'actions de développement de compétences.

▪ Maîtriser

Action qui caractérise l'autonomie complète pour le domaine considéré : traiter l'ensemble des problèmes récurrents par une analyse approfondie des causes et proposer des solutions, former ses collègues. Le terme maîtriser doit donc être réservé aux critères correspondant aux niveaux professionnels les plus élevés.

HC
FD
NS

- **Pratiquer**

Action qui consiste à mettre en application une prescription, une règle, mettre en action une méthode. Employer un moyen, un procédé. Exécuter une opération selon les règles prescrites.

- **Piloter**

Caractérise un niveau d'autonomie et de responsabilité dans la résolution d'un problème nécessitant l'intervention de plusieurs acteurs. Analyser le problème à résoudre, définir et proposer l'organisation de travail nécessaire, animer les différents intervenants, mesurer l'avancement des actions, rendre compte à sa hiérarchie.

- **Poly-technicité**

La poly-technicité correspond à la maîtrise d'au moins 2 techniques différentes. Cette maîtrise de plusieurs techniques peut se rencontrer au cours d'une carrière professionnelle, en particulier à l'occasion de périodes de mobilité.

- **Ecoles métiers**

Ecoles de formation aux techniques, méthodes et savoir-faire permettant de progresser dans un métier. Les formateurs de ces écoles métiers contribuent à l'évaluation des ouvriers dans l'exercice des compétences, en soutien à la hiérarchie.

- **Métier spécialiste**

Terme générique qualifiant le métier d'un salarié atteignant un niveau de connaissances théoriques et pratiques de son métier, l'amenant à maîtriser la majorité des techniques et méthodologies demandées par l'organisation de travail. S'applique aux personnes chargées de la coordination technique de leurs collègues ou aux personnes chargées de la résolution des questions techniques ou méthodologiques les plus complexes. Une expérience de poly-technicité est souvent un atout complémentaire pour progresser dans les différents domaines de compétences des référentiels des métiers spécialistes.

- **« Assessment center » : centre d'évaluation et d'orientation**

L'assessment center utilise une méthode d'évaluation qui consiste à placer les personnes dans des situations de travail caractéristiques du métier, avec des critères communs d'observation. L'évaluation des conditions de réussite dans le futur métier est restituée individuellement à chacun des participants

- **Tutorat / Parrainage**

Caractérise l'accompagnement d'un salarié nouvellement affecté dans un métier par un salarié expérimenté. Cet accompagnement permet le partage des savoir faire et connaissances, de l'analyse des problèmes techniques à résoudre, et de l'organisation de travail individuelle. Le tuteur encadre les travaux de son collègue et contrôle régulièrement ses acquisitions. Il rend compte au responsable hiérarchique.

HC
SM
AS
AU
FD

Article 2 – Périmètre

L'accord du 8 mars 2005 fixait les principes généraux applicables au personnel ouvrier de production, quelle que soit leur famille professionnelle.

Le champ d'application est étendu à l'ensemble des ouvriers de PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES, quelle que soit leur direction d'appartenance.

Article 3 – L'évolution professionnelle

La direction et les organisations syndicales signataires ont souhaité reconduire les critères d'évolution de carrière prévus par l'accord du 8 mars 2005, en fonction des compétences exercées et validées sur la base d'un référentiel de compétences, du comportement professionnel et de la performance au poste.

L'évolution au sein de chaque métier se déroulera sans référence de poste, les promotions seront attribuées annuellement, sur la base des 3 critères mentionnés.

De nombreux métiers ont une plage d'évolution professionnelle qui permet de progresser bien au delà du coefficient 200 points. Avec un niveau d'autonomie accrue, le critère de performance individuelle constitue alors un élément important de l'appréciation du professionnalisme. L'appréciation de la performance sera fondée sur l'atteinte des objectifs individuels qui seront définis dans l'exercice du métier, mesurables, et limités dans le temps. La fixation des objectifs et l'évaluation des résultats auront lieu lors de l'entretien annuel.

En deçà du coefficient 200 points, conformément à l'accord du 8 mars 2005, l'évolution sera fonction des compétences exercées, évaluées selon les référentiels métiers, et du comportement professionnel.

Une première liste des métiers, ainsi qu'une première version des référentiels de compétences disponibles seront annexées à cet avenant.

Les critères relatifs aux compétences pourront être exceptionnellement neutralisés, s'il n'y a pas de possibilités d'application pour l'année considérée (par exemple pour la formation d'un nouvel arrivant, s'il n'y a ni recrutement, ni mobilité dans le secteur d'activité). Ces exceptions seront communiquées en commission centrale de suivi de cet accord.

Article 4 – Mobilité

L'emploi ouvrier connaît différentes situations liées aux cycles d'activités des métiers. Les principales mesures d'adaptation sont mises en œuvre par mutations, reconversions, prêts internes, détachements, ou rotations sur différents postes.

AS AW ED SM HC

La direction et les organisations syndicales signataires ont souhaité répondre à la grande diversité des situations collectives et individuelles rencontrées, que ce soit aux situations liées à l'âge, au métier exercé, à l'organisation du travail, à l'horaire, à la localisation, et bien évidemment aux motivations personnelles de chacun :

- certains vont se satisfaire de leur situation,
- d'autres vont privilégier le maintien de leur savoir-faire,
- d'autres encore, vont souhaiter progresser dans leur métier ou un autre métier et acquérir ainsi de nouvelles compétences.

Les mesures prévues par cet avenant permettront de progresser suivant 3 domaines :

- Proposer des perspectives d'évolution métiers communes et connues de tous, avec la clarification des métiers.

Actuellement, on peut constater des appellations différentes selon les sites pour des métiers équivalents, ce qui peut conduire, pour pourvoir certains postes disponibles, à une mauvaise compréhension ou à des analyses et des échanges plus complexes. Ceci n'est pas favorable à l'appréciation des besoins et des ressources.

Ces nouveaux référentiels métiers seront communs, connus et partagés par tous (salarié, hiérarchie, gestion, fonction RH, différentes directions....)

- Reconnaître les périodes de mobilité.

La création des référentiels de compétences pour chaque métier de l'automobile commun au niveau de l'entreprise, permet une continuité de l'évaluation professionnelle lorsqu'une personne est affectée dans un autre secteur pour renforcer les compétences métiers.

Les périodes de mobilité importantes seront prises en compte dans l'appréciation professionnelle. Dès 2006, la mobilité constitue un critère dans l'attribution des augmentations individuelles, parmi d'autres critères, comme les efforts déployés pour maintenir les compétences acquises, ou une contribution importante aux résultats de l'UEP.

- Améliorer la connaissance des postes disponibles.

L'entreprise favorisera la publication des postes disponibles, les moyens de communication pourront être adaptés suivant les situations rencontrées : Net RH, affichage. Ces postes seront proposés en priorité, pour permettre le reclassement dans le métier. Pour des opérations importantes une structure et une animation spécifique seront mises en place (par exemple : cellule reconversion / mobilité, dialogue social adapté), pilotées par la fonction Ressources Humaines de site.

FD HC SM
AV AS

Article 5 – Expérience professionnelle

La direction et les organisations syndicales signataires souhaitent la prise en compte des expériences professionnelles des salariés, en particulier pour les plus anciens, et des différentes expériences de mobilité exercées au cours du parcours professionnel.

Le passeport formation, institué par l'accord sur la formation tout au long de la vie professionnelle du 15 avril 2005, constitue déjà un élément de réponse à cette problématique, et permet d'archiver l'historique des compétences des salariés, y compris quand cela correspond à des métiers différents.

L'évaluation des compétences dans les métiers sera réalisée par le hiérarchique avant chaque mutation et sera remise au salarié. Elle sera archivée. Ainsi, chaque ouvrier, comme sa hiérarchie, disposeront, à l'avenir, des compétences validées dans les différents métiers.

La direction et les organisations syndicales signataires ont souhaité, pour tenir compte des compétences acquises dans le passé, compléter ces éléments avec un historique des métiers exercés avant la signature de cet accord. Une description du parcours professionnel pourra être réalisée par le salarié avec son hiérarchique, qui sera archivée avec les évaluations professionnelles.

Article 6 – Passerelles entre métiers et promotion interne

L'évolution professionnelle peut être réalisée, soit au sein d'un métier (et il n'y a, dans ce cas, pas de condition de poste), soit par des parcours successifs entre les différents métiers de l'automobile.

Pour permettre d'évaluer et d'objectiver les capacités à apprendre et à progresser dans un autre métier, un bilan professionnel pourra être réalisé.

Pour certains métiers, comme par exemple pour les moniteurs, des dispositifs de type « assessment center » permettront de sélectionner de façon objective les candidats pour pourvoir les postes disponibles.

La mise en situation permet de confirmer les aptitudes à exercer le nouveau métier, à l'issue d'une période réussie de 6 mois maximum, la nomination sur le nouveau métier sera effective.

Par la suite, l'évaluation dans le nouveau référentiel sera réalisée et permettra la progression du salarié.

Cela peut conduire :

- Soit à changer de métier, en conservant son coefficient et en pouvant bénéficier de la nouvelle plage d'évolution possible au sein du nouveau métier. Exemple d'un Opérateur Polyvalent d'UEP montage qui va pouvoir évoluer sur un poste de moniteur montage.
- Soit à changer de métier et à pouvoir bénéficier d'une promotion. Le coefficient minimum ne peut être inférieur au coefficient d'entrée dans le métier au moment de la nomination. La promotion est possible, après évaluation des compétences dans le nouveau métier.
- Soit encore à une promotion au statut ETAM (par exemple un poste de technicien ou d'agent de maîtrise).

CHAPITRE 2 – DISPOSITIONS RELATIVES AUX METIERS PROFESSIONNELS

Article 1 – Grille de classification et niveaux d'accès

La grille de classification figurant au chapitre 1, article 2, de l'accord de 8 mars 2005 est étendue à l'ensemble des ouvriers PCA.

Les diplômés de la métallurgie sont reconnus et valorisés. Le recrutement des diplômés sera réalisé comme précisé ci-dessous :

- Les métiers professionnels figurant en annexe ont un coefficient d'entrée au moins égal à 185 points. Cela peut être le cas pour la promotion d'un opérateur polyvalent d'UEP qui rejoint ce métier.
- Les diplômés CAP/BEP exerçant dans leur spécialité, qui étaient recrutés jusqu'en 2005 au coefficient 180 seront embauchés désormais au coefficient 190 points.
- Les diplômés BAC PRO exerçant dans leur spécialité seront embauchés au coefficient 215 points.

Article 2 – Reconnaissance professionnelle et CQPM

La direction et les organisations syndicales signataires souhaitent favoriser la reconnaissance professionnelle par le biais des CQPM (Certificats de Qualification Professionnelle de la Métallurgie), et proposer aux salariés l'acquisition de diplômes qui valorisent le professionnalisme du métier.

Pour cela, le dispositif s'appuiera sur 3 types de CQPM :

- Des CQPM consacrant la maîtrise des compétences fondamentales, pour les principaux métiers structurants de nos organisations (par exemple pour les moniteurs montage ou les conducteurs d'installation ...). Ces CQPM, proposés aux ouvriers qui ont accédé au coefficient 215, et qui ne sont pas titulaires d'un baccalauréat professionnel, permettront de valoriser et garantir la maîtrise des compétences acquises par l'expérience.
- Des CQPM consacrant la maîtrise des compétences des spécialistes. Ils permettront la reconnaissance des métiers, où l'expérience et la formation technique sont essentielles. Ils donneront l'accès aux coefficients supérieurs (selon les métiers, avec un niveau supérieur à 255 points).
- Des CQPM d'entrée de filière : Certains métiers nécessitent une formation initiale avant leur exercice. Ces formations peuvent être complémentaires à une formation initiale, ou accompagner une promotion interne. Ces CQPM valoriseront les compétences acquises pour l'accès au métier (exemple CQPM de conducteur de moyen industriel, donnant l'accès au coefficient 190 points).

FD

HC SM
AV AS

Article 3 – La durée d’acquisition des compétences

Les parties reconnaissent que l’acquisition des compétences exige de la formation et de la pratique. Ainsi, la validation du niveau de compétence supérieur n’est possible qu’au-delà d’une durée minimum de mise en situation.

Cette durée minimum de mise en situation est définie à 2 ans pour les évolutions au sein du métier, jusqu’à l’accès au coefficient 225. Pour les promotions aux coefficients supérieurs, qui correspondent à un professionnalisme élevé, cette durée est portée à 3 ans.

Une évaluation systématique des nouveaux embauchés aura lieu à l’issue d’une période de 12 mois d’ancienneté. Le salarié sera alors promu au cours de la campagne de promotion suivante, directement au niveau correspondant à l’évaluation.

L’acquisition des compétences, consacrée par l’obtention d’un CQPM, permettra de déroger aux durées minimales susmentionnées. Les promotions accompagnant des mutations vers d’autres métiers pourront être également plus rapides.

Article 4 – Principes concernant la formation et la transmission des savoirs et savoir faire

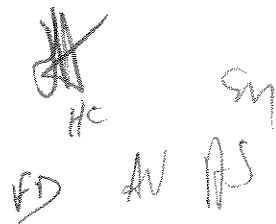
Une offre formation sera formalisée pour chaque métier, afin de permettre d’identifier les apports de formation possibles pour consolider, développer ou acquérir des compétences, sur la base d’une offre adaptée à chaque métier.

Le caractère obligatoire de certaines formations permettant une évolution professionnelle sera réservé à certains cas spécifiques, correspondant par exemple à des obligations légales (cas de l’habilitation électrique).

Le Droit Individuel à la Formation (DIF) pourra être utilisé par le salarié pour l’acquisition des compétences nécessaires pour son évolution professionnelle.

La direction et les organisations syndicales signataires ont souhaité, par ailleurs, encourager la transmission des savoirs et des savoir-faire par les parrains, les tuteurs, ou les formateurs occasionnels, pour les métiers de l’automobile qui se caractérisent par une forte composante technique. Cet engagement et cette compétence doivent être reconnus et appréciés dans l’évolution de carrière.

Pour cela, chaque référentiel de compétence comportera un domaine (une colonne) exprimant la progression dans la transmission des savoirs et savoir-faire.

Handwritten signatures and initials: a large signature, HC, SM, FD, AV, AS.

CHAPITRE 3 – DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Une première phase de mise en œuvre permettra de compléter la formation de l'ensemble de la fonction Ressources Humaines puis de l'ensemble de la hiérarchie, en particulier pour ceux qui n'ont pas été impliqués dans le déploiement de l'accord du 8 mars 2005.

Le nouveau dispositif s'appliquera progressivement en 2007.

Dans cette phase d'initialisation du dispositif pour les nouveaux métiers, le déploiement s'appliquera, pour la première évaluation, en neutralisant le critère relatif au comportement professionnel.

Article 1 – Promotions à l'issue de la première évaluation

A l'issue de la première évaluation, et dans le cas où un salarié exercerait les compétences d'un niveau supérieur à son coefficient, la promotion interviendra le 1er janvier 2008.

Dans le cas où un salarié n'exercerait pas toutes les compétences décrites dans son référentiel et correspondant à son coefficient, celui-ci sera maintenu. Des plans d'action seront engagés pour que les compétences correspondant au niveau de classification puissent être acquises.

Pour permettre d'améliorer la qualité de l'échange réalisé lors des entretiens de carrière ou de restitution des évaluations, la hiérarchie communiquera sur les étapes à franchir et sur les plans d'actions, pour atteindre la classification supérieure.

Article 2 – Commission de suivi

La commission de suivi centrale s'est réunie 3 fois depuis le 8 mars 2005, comme le prévoyait l'accord. Ces réunions ont permis la résolution des difficultés inhérentes au déploiement d'un accord d'une telle dimension, et l'adaptation aux évolutions des métiers et des organisations, avec, par exemple, l'adaptation des exigences de polyvalence ou de démarches participatives de progrès.

Les parties conviennent de réunir la commission 3 fois au cours des deux années qui suivront le présent avenant. Après cette période transitoire, la commission de suivi se réunira annuellement conformément au chapitre 5 de l'accord du 8 mars 2005.

Article 3 – Recours individuels

Les signataires reconnaissent les bénéfices du dispositif mis en place à l'occasion du déploiement de l'accord du 8 mars 2005, qui a permis de traiter plus de 500 recours individuels, suite aux 25.000 évaluations de compétences réalisées. L'appréciation sur la base des éléments objectifs a permis de réexaminer ces dossiers et proposer plus de 200 promotions.

Pour garantir l'adaptabilité et la pérennité de cette nouvelle gestion de carrière des ouvriers, la direction et les organisations syndicales signataires souhaitent prolonger ce dispositif des recours individuels, à l'occasion du déploiement de cet avenant.

CHAPITRE 4 – DISPOSITIONS FINALES

Article 1 – Date d'entrée en vigueur et durée de l'accord

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

Les dispositions du présent accord complètent les dispositions prévues par l'accord du 8 mars 2005 et sont conclues à durée indéterminée.

Article 2 – Dépôt

PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A. procédera aux formalités de dépôt, conformément aux dispositions des Articles L 132-2-2-IV, L.132-10 et R 132-1 du Code du Travail.


AVENANT A L'ACCORD DU 8 MARS 2005, RELATIF AU DEVELOPPEMENT ET A L'EVOLUTION PROFESSIONNELS DES OUVRIERS DE PRODUCTION

Pour la Direction de PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.


Jean-Luc VERGNE

Pour les Organisations Syndicales

CFDT


Monsieur HOURTE

CGT

Monsieur MERAT

CFE/CGC


Madame VALLERON


FO


Monsieur SEFTEN

CFTC


Monsieur DON

GSEA


Monsieur MAFFI

Fait à Poissy, le 28 février 2007