

**ACCORD D'ENTREPRISE PORTANT SUR LA DUREE EFFECTIVE,  
L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET LES CONGES  
DE L'ANNEE 2002**

ENTRE :

La société PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES SA désignée ci-après comme l'Entreprise, représentée par Monsieur Jean-Luc VERGNE, Directeur des Relations et Ressources Humaines ;

D'une part

ET

Les organisations syndicales représentées par les Délégués Syndicaux Centraux, dûment mandatés :

CFDT	représentée par	M. BOTTAZZI
CFE/CGC	représentée par	M. BEVILACQUA
CFTC	représentée par	M. BANTZE
CGT	représentée par	M. MOREAU
CGT/FO	représentée par	M. SEFTEN
GSEA	représentée par	M. MAFFI

D'autre part

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIIT.

BB BC VB  
SN AB JLV

## Préambule

Le Groupe PSA PEUGEOT CITROEN développe une stratégie de croissance et d'internationalisation. Le souci de satisfaire les attentes de la clientèle nécessite en permanence d'être plus efficaces, plus réactifs et innovants, tout en prenant en compte la cohésion sociale et les attentes des salariés.

C'est déjà dans cet esprit, qu'avait été abordée la négociation annuelle sur l'organisation du temps de travail et des congés pour 2001. Trois impératifs, que la négociation avait cherché à concilier pour 2001, ont guidé la négociation annuelle pour 2002.

- Dans l'avenir, nous devons répondre toujours mieux aux commandes clients dans un délai limité, avec une vision internationale. En effet, la demande commerciale se modifie avec une exigence accrue sur les délais de commande pour réduire les délais de livraison. Le développement des ventes sur les marchés internationaux, ainsi que la coordination d'un appareil industriel modernisé à l'échelle mondiale, tendent à une ouverture permanente de nos dispositifs de production et de services.  
Une réduction des périodes de fermetures doit permettre un meilleur écoulement des flux avec le commerce et des capacités de production élargies.
- De même, le calendrier des lancements produits s'accélère et les investissements industriels augmentent sensiblement. Ils génèrent des travaux plus nombreux dans l'appareil industriel. Il est donc nécessaire de les organiser, de façon plus permanente dans l'année, moins concentrés sur la période d'août. Cet étalement doit faciliter en outre l'intervention des entreprises extérieures et leur nécessaire coordination. Bien évidemment, les contraintes de temps et d'organisation peuvent rester différentes selon les établissements.
- Enfin, les parties ont mis en évidence les conditions permettant de concilier les attentes et les contraintes individuelles du personnel : les salariés souhaitent pouvoir bénéficier d'une liberté dans la prise des congés et d'au moins trois semaines (voire quatre semaines) de congés accolés durant la période estivale légale. Sans généraliser et lorsque les conditions le permettent, beaucoup apprécient de pouvoir prendre selon les années, une semaine en dehors du mois d'août. En revanche, une prévision longtemps à l'avance et ferme sur les dates individuelles restent des conditions incontournables. Enfin, dans toute la mesure du possible, un effet positif sur le niveau de l'emploi peut être recherché en particulier en offrant des postes à des jeunes (intérimaires ou CDD).

Il ressort des discussions, que pour l'avenir ces trois impératifs, qui étaient jusqu'alors fortement liés, peuvent être avantageusement dissociés, selon les sites et selon les années, en fonction des contraintes commerciales et industrielles.

AB  
BC VB  
SN H JLV

Lors de la réunion de négociation du 10 octobre 2001, les parties ont dressé un bilan du dispositif congés de l'année 2001, qui a déjà permis de mettre en œuvre, selon les établissements, trois dispositifs de congés :

- configuration sans arrêt des installations, avec étalement des congés principaux,
- configuration de 3 semaines d'arrêt, avec prise d'une 4<sup>ème</sup> semaine de congés flottante,
- configuration de 4 semaines d'arrêt.

Ce bilan a permis de dégager de nouveaux axes de progrès, mais souligne les effets positifs d'une recherche d'étalement, tant sur le plan de la production que sur le plan social.

- Fortes de ces conclusions sur l'application des diverses dispositions de l'accord en date du 15 décembre 2000, les parties sont convenues de les reconduire. En fonction de l'importance des travaux, du calendrier des lancements et de la situation économique plusieurs types d'organisation selon les établissements, unités ou lignes de flux, doivent à nouveau être envisagés dont les modalités sont décrites dans le présent accord.

Lors de la réunion du 10 octobre 2001, la liste indicative des établissements industriels concernés par ces différents types d'organisation a été communiquée. Elle sera confirmée et précisée lors des réunions locales.

A l'issue de l'ensemble de ces discussions, il a été convenu ce qui suit :

## **Article 1 – Dispositions concernant les congés principaux d'été, pour la Production et les services DIFA dépendant de celle-ci**

### **A – Configuration sans arrêt des installations, avec étalement des congés principaux.**

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 2002, mais également par anticipation du 1<sup>er</sup> janvier 2002 au 30 avril 2002, puis entre le 1<sup>er</sup> novembre 2002 et le 31 mai 2003.

Durant la période estivale légale, les congés principaux pourront être pris sur 3 semaines accolées et une semaine flottante entière, voire 4 semaines.

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

VB  
SN BC VB  
AS JLV

## **B – Configuration de 3 semaines d'arrêt, avec prise d'une 4<sup>ème</sup> semaine de congés flottante**

Compte tenu des travaux prévus, certains établissements opteront pour un étalement partiel des congés principaux : 3 semaines accolées d'arrêt, placées du 5 août 2002 au 25 août 2002 inclus, (semaines 32, 33, 34) + solde des congés (cas général 1 semaine).

En 2002 et dans cette configuration, le dispositif 2001 pour le positionnement des congés est reconduit, à savoir la prise par roulement d'une 4<sup>ème</sup> semaine flottante entière du 1<sup>er</sup> janvier 2002 au 31 mai 2003.

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

## **C – Configuration de 4 semaines d'arrêt**

En raison des programmes deancements ou de travaux importants, d'autres établissements opteront pour 4 semaines d'arrêt, placés semaines 31, 32, 33 et 34, soit du 29 juillet au 25 août 2002, inclus.

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

## **Article 2 - Garanties particulières pour le personnel, concernant l'étalement complet ou partiel des congés principaux, pour la Production et les services DIFA dépendant de celle-ci (A et B de l'article 1).**

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

Tous les salariés auront droit à prendre au moins trois semaines consécutives en période estivale.

### **Article 2.1. : Contreparties en terme d'emplois et gestion des remplacements d'absents**

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.

AB  
SN BC VB  
AS JLV

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 (formation, polyvalence, pool de remplacement de certaines fonctions sensibles...).

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 établissements par établissements, une consolidation sera présentée à l'issue de la période de congés.

## **Article 2.2. : Traitement et régulation des demandes ; Engagement réciproque sur les dates individuelles acceptées par la hiérarchie**

### **Article 2.2.1. : Distribution d'un formulaire individuel**

Un formulaire adapté sera distribué au personnel au cours du mois de décembre 2001 et en tout état de cause avant le départ en congés de fin d'année.

Sur ce formulaire, le personnel émettra ses souhaits sur le positionnement des congés principaux, en fonction des calendriers définis dans les établissements.

### **Article 2.2.2. : Traitement et régulation des demandes**

La hiérarchie traitera les demandes avec un double objectif : assurer la continuité du fonctionnement des sites de Production 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. 223-8 al. 1 du code du travail,
- l'ancienneté dans l'entreprise.

BB SN BC VB  
AS JLV

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

### **Article 2.2.3. : Engagement réciproque sur les dates individuelles acceptées par la hiérarchie**

Le 1<sup>er</sup> février 2002 au plus tard, la hiérarchie apportera une réponse au salarié en fonction de l'ordre de ses choix. Dans les établissements pratiquant la configuration A (article 1), cette date est fixée au 15 février 2002.

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

Ces dates définitives devront être arrêtées au plus tard le 15 février 2002. Dans les établissements pratiquant la configuration A (article 1), cette date est fixée au 1<sup>er</sup> mars 2002.

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

### **Article 2.3. : Attribution de congés supplémentaires de fractionnement**

Un positionnement des quatre semaines de congés principaux en production, dans la stricte période estivale légale est difficile à organiser, compte tenu d'un taux d'absentéisme congé moyen qui serait trop élevé. Ainsi, comme en 2001, la Direction a-t-elle le souhait de favoriser la prise des congés principaux sur toute l'année, pour le personnel qui le souhaite.

En conséquence, la prise des congés principaux 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 si le salarié a pris entre 19 et 21 jours de ses congés principaux entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre 2002.
- 2 jours ouvrables de congés supplémentaires si le salarié a pris entre 12 et 18 jours de ses congés principaux entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre 2002.

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

VB  
B < AS JLV  
sn

### **Article 3 – Congés principaux d'été pour les 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.

Les congés principaux sont pris par roulement durant la période estivale légale : du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre.

Le fractionnement des congés principaux ouvre droit à des congés supplémentaires dans les conditions fixées par la loi, lorsque la partie du congé fractionné est prise en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre à la demande expresse et écrite de la hiérarchie.

### **Article 4 - Positionnement de la 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés pour l'année 2002**

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 23 décembre 2002 inclus au 5 janvier 2003 inclus.

En fonction des besoins, des aménagements pourront être apportés pour maintenir l'activité durant cette période. Une information au personnel sera effectuée dans chaque établissement concerné avant le 31 octobre 2002.

### **Article 5 - Négociation 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.132-27 du code du travail.

Conformément à la législation, une négociation annuelle sur l'organisation du temps de travail pour l'année 2002, se tiendra dans chaque établissement.

Elle envisagera notamment la mise en œuvre des dispositions du présent accord et leur nécessaire adaptation locale, ainsi que le positionnement du solde des congés payés.

La procédure de négociation annuelle sur l'organisation du temps de travail pour l'année 2002 au niveau des établissements respectera l'ordre des opérations suivantes :

- Première réunion de présentation avec les 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 le positionnement des congés flottants.
- Finalisation et signature de l'avenant local.

FB  
sn VB JLV  
8C AS

## **Article 6 – La prise de congés individuels, hors congés principaux**

Devant l'augmentation des jours de congés (aux congés principaux et d'ancienneté, peuvent s'ajouter des congés du compte courant individuel et de la réserve individuelle ainsi qu'éventuellement des jours liés au fractionnement des congés principaux), des améliorations sur la prise de congés individuels doivent être recherchées.

Dans ce cadre, la hiérarchie privilégiera une approche prévisionnelle de l'absentéisme congé.

Des périodes de congés égales ou supérieures à une semaine pourront être demandées, par l'intermédiaire du formulaire prévu à l'article 2.2.1. Les réponses à ces demandes seront formulées aux mêmes dates que celles concernant les congés principaux.

Pour le personnel qui ferait des demandes hors du formulaire précité, lorsque des périodes de congés égales ou supérieures à une semaine seront demandées, avec un délai de prévenance de 8 semaines minimum, la hiérarchie se prononcera sous quinzaine.

En cas de demandes trop abondantes sur une période donnée, une régulation pourra se faire en fonction de critères objectifs (cf. Article 2.2.2).

## **Article 7 – Application de l'accord**

Les parties signataires conviennent de réaliser dans les établissements, un point d'application du présent dispositif, à partir de février 2002.

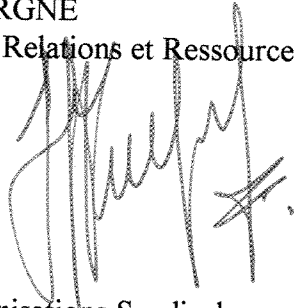
A la suite de ces bilans locaux une réunion centrale des signataires sera organisée pour faire le point de l'application du présent accord.

## **Article 8 - Dépôt de l'accord**

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

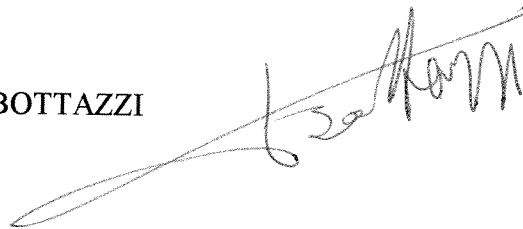


Pour la Direction de PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.  
Jean-Luc VERGNE  
Directeur des Relations et Ressources Humaines

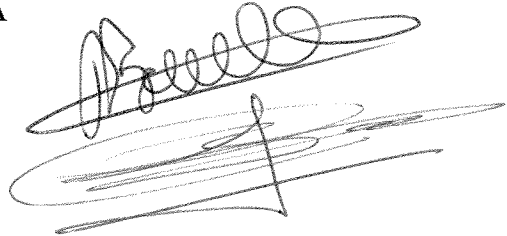


Pour les Organisations Syndicales

CFDT - Monsieur BOTTAZZI



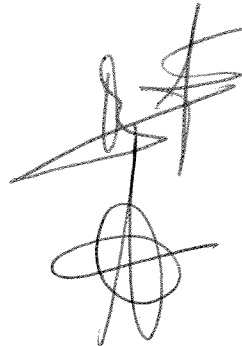
CFE/CGC - Monsieur BEVILACQUA



CFTC - Monsieur BANTZE

CGT - Monsieur MOREAU

CGT/FO - Monsieur SEFTEN



GSEA - Monsieur MAFFI

Fait à Paris, le 14 décembre 2001