

**ACCORD D'ENTREPRISE PORTANT SUR LA DUREE EFFECTIVE,
L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET LES CONGES
DE L'ANNEE 2003**

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 SUIT.

JLW SN AS
BB UB
BC

Préambule

Dans le contexte concurrentiel actuel, le développement de la stratégie du Groupe PSA PEUGEOT CITROEN basée sur la croissance, l'internationalisation et l'innovation nécessite une optimisation permanente de la réponse apportée aux attentes de la clientèle.

Dans ce cadre, l'efficacité et la réactivité du Groupe vis à vis des évolutions de la demande commerciale, tant au niveau quantitatif que qualitatif, doit s'accompagner d'une véritable prise en compte des souhaits et contraintes des salariés.

C'est déjà dans cet esprit, qu'avait été abordée les négociations annuelles sur l'organisation du temps de travail et des congés pour 2001 et 2002. Les trois impératifs que la négociation avait cherché à concilier pour 2001 et 2002 ont une nouvelle fois guidé la négociation annuelle pour 2003.

- 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, impliquent une ouverture permanente de nos dispositifs de production et de services.
La réduction des périodes de fermetures doit permettre un meilleur écoulement des flux avec le commerce et des capacités de production élargies.
- Dans un même temps, la densité des lancements produits et les investissements industriels associés génèrent des travaux qu'il convient de planifier sur l'ensemble de l'année. Cet étalement doit notamment faciliter 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 mettent 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, quelle qu'en soit la nature, 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.

Dressé au cours de la réunion de négociation du 31 octobre 2002, le bilan du dispositif congés 2002 souligne les effets positifs de la recherche d'étalement des congés et permet d'étendre les axes de progrès déjà engagés en 2002.

- Dans la continuité du précédent accord, 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 :
 - configuration sans arrêt des installations, avec étalement des congés principaux,
 - configuration de 3 semaines d'arrêt, avec prise d'une 4^{ème} semaine de congés flottante,
 - configuration de 4 semaines d'arrêt.

SLV SN AS
BB BC LB

- L'augmentation du nombre de congés (légaux, ancienneté, RTT, compensateurs,...) justifie la mise en place de solutions appropriées permettant une adéquation optimale entre les souhaits des salariés et les nécessités de fonctionnement des ateliers et services :
- Une meilleure programmation de l'ensemble des prises de congés
- Le développement de la polyvalence
- Les contreparties en terme d'emploi, permettant notamment d'offrir des postes à des jeunes

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 des 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^{er} mai au 31 octobre 2003, mais également par anticipation du 1^{er} janvier 2003 au 30 avril 2003, puis entre le 1^{er} novembre 2003 et le 31 mai 2004.

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.

B – Configuration de 3 semaines d'arrêt, avec prise d'une 4^{ème} 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 entre les semaines 31 et 35 (du 28 juillet au 31 août 2002 inclus) + solde des congés (cas général 1 semaine).

En 2003 et dans cette configuration, le dispositif adopté en 2001 et 2002 pour le positionnement des congés est reconduit, à savoir la prise par roulement d'une 4^{ème} semaine flottante entière du 1^{er} janvier 2003 au 31 mai 2004. 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.

JLV SM AS
PB UB
BC

C – Configuration de 4 semaines d'arrêt

En raison des programmes deancements ou de travaux importants, d'autres établissements operont pour 4 semaines accolées d'arrêt, pouvant être placées entre les semaines 31 et 35, soit du 28 juillet au 31 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 la prise des congés planifiés par semaine entière pour la Production et les services DIFA dépendant de celle-ci

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 consécutives de congés principaux en période estivale.

Devant l'augmentation du nombre de jours de congés (aux congés payés 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), la hiérarchie privilégiera une approche prévisionnelle de l'absentéisme congé.

Article 2.1. : Contreparties en terme d'emplois, gestion des remplacements d'absents et polyvalence

L'étalement complet ou partiel des congés 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 et des actions de formation adaptées seront engagées

JW SN AS
PB UB
BC₄

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 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 à l'ensemble du personnel au cours du mois de décembre 2002 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 ce 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 palier l'absence des salariés concernés.

Article 2.2.2. : Traitement et régulation des demandes

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 :

SM AB
JLV PB
BC LB

- 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.

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^{er} février 2003 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 14 février 2003.

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 14 février 2003. Dans les établissements pratiquant la configuration A (article 1), cette date est fixée au 3 mars 2003.

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, 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 et 2002, 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^{er} 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^{er} mai et le 31 octobre 2003.
- 2 jours ouvrables de congés supplémentaires si le salarié a pris entre 12 et 18 jours de ses congés principaux entre le 1^{er} mai et le 31 octobre 2003.

JW SN AS
 BB LB
 BC 6

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

Article 3 – Garanties particulières pour le personnel concernant la prise de congés par journées pour la Production et les services DIFA dépendant de celle-ci

Lorsque les demandes de congés inférieures à une semaine sont formulées avec un délai de prévenance de 6 semaines minimum, la hiérarchie devra se prononcer 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 selon le formulaire en vigueur dans l'établissement.

Article 4 – Dispositions concernant les prises de congés 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^{er} mai au 31 octobre. Tous les salariés pourront prendre trois semaines consécutives de congés pendant cette période.

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^{er} mai au 31 octobre à la demande expresse et écrite de la hiérarchie.

En dehors des congés principaux, lorsque les demandes de congés sont formulées avec un délai de prévenance de 6 semaines minimum, la hiérarchie devra se prononcer sous quinzaine. Le congé accepté ne pourra pas être remis en cause, sauf accord des deux parties.

Article 5 - Positionnement de la 5^{ème} semaine de congés payés pour l'année 2003

Les jours de congés dus au titre de la 5^{ème} semaine seront positionnés, dans chaque établissement lors des négociations locales, entre le 22 décembre 2003 inclus au 4 janvier 2004 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 2003.

SM AS
JLW PB UD
BC

Article 6 - 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 2003, 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 2003 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.

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 2003. Elles examineront notamment les taux de satisfaction des demandes de prise de congés individuels.

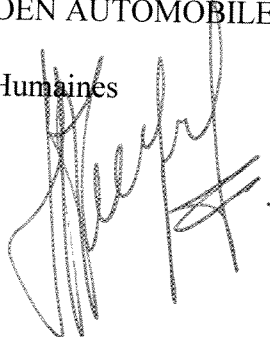
A la suite de ces bilans locaux une réunion centrale des signataires sera organisée pour faire le point de l'application du présent accord.

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.

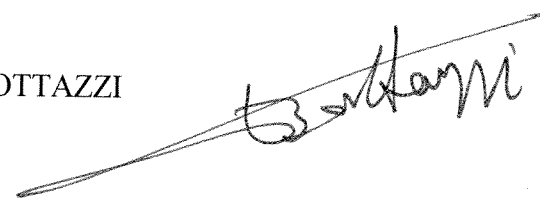
JW SN AB
JB UB
BC

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

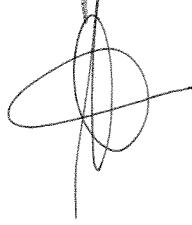


CGT - Monsieur MOREAU

CGT/FO - Monsieur SEFTEN



GSEA - Monsieur MAFFI



Fait à Paris, le 19 décembre 2002