

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

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.

AV LB
BC AS
MD JLW

PREAMBULE

Le développement de la stratégie du Groupe PSA Peugeot Citroën basée sur la croissance, l'internationalisation et l'innovation nécessite une optimisation permanente de la réponse apportée aux attentes de la clientèle.

L'entreprise rappelle qu'elle doit toujours mieux répondre aux commandes clients dans un délai limité, avec une vision internationale.

Parallèlement l'observation des marchés européens montre une forte variabilité de la demande à laquelle il faut ajouter l'impact des cycles de vie des produits.

Dans un même temps, la densité des lancements produits et les investissements industriels associés génèrent des travaux qui doivent être planifiés en cohérence avec les besoins de production série.

En conséquence, l'adaptation de l'outil industriel aux variations de la demande clients, ainsi qu'aux événements produits et process, génèrent des fluctuations de charge qu'il convient de régler par trois dispositifs principaux : la modulation du temps de travail, le recours au travail temporaire et les aménagements du calendrier de fermeture des établissements.

Cette capacité d'ajustement, gage d'efficacité pour le Groupe doit, en outre, s'accompagner d'une véritable prise en compte des souhaits et contraintes des salariés.

Les parties signataires ont maintenu les dispositions passées relatives à l'aménagement du calendrier de fermeture des établissements pour congés : trois configurations d'arrêt des installations (sans arrêt, trois semaines ou quatre semaines d'arrêt) alliées notamment à la possibilité pour chaque salarié de pouvoir bénéficier au moins de trois semaines de congés accolées durant la période estivale légale.

Par ailleurs, les échanges tenus lors des dernières commissions de suivi de l'accord sur la réduction du temps de travail du 4 mars 1999, ont conduit les parties à proposer des ajustements destinés, dans le cadre de la modulation, à mieux informer le personnel sur les prévisions d'activités et de calendriers de travail, à améliorer les délais de prévenance du personnel en cas de modifications du calendrier de travail et à préciser les règles applicables en cas de circonstances exceptionnelles.

Enfin, la mise en place de la modulation aux travailleurs temporaires permettra d'appliquer à l'ensemble des salariés travaillant pour PCA des régimes homogènes de décompte du temps de travail.

A l'issue des discussions, il a été convenu ce qui suit :

AV
BC
ND
2
UB
AJ
JLV

Chapitre I : Dispositions relatives aux congés 2004

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

Article 1.1 - Configuration sans arrêt des installations

Dans cette configuration, les congés principaux pourront être pris par le personnel, durant la période estivale, du 1^{er} mai au 31 octobre 2004, mais également par anticipation du 1^{er} janvier 2004 au 30 avril 2004, puis entre le 1^{er} novembre 2004 et le 31 mai 2005.

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

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

Article 1.2 - Configuration de 3 semaines d'arrêt consécutives des installations 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 26 juillet au 27 août 2004 inclus) + solde des congés (cas général 1 semaine).

En 2004 et dans cette configuration, le dispositif adopté en 2001, 2002 et 2003 pour le positionnement des congés est reconduit, à savoir la prise par roulement d'une 4^{ème} semaine flottante entière entre le 1^{er} janvier 2004 et le 31 mai 2005. 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.

Article 1.3 - Configuration de 4 semaines d'arrêt des installations

En raison des programmes deancements ou de travaux importants, d'autres établissements opteront pour 4 semaines accolées d'arrêt, pouvant être placées entre les semaines 31 et 35, soit du 26 juillet au 27 août 2004 inclus.

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

AV LB
BC AJ
3 MD JW

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 auront droit à prendre au moins 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.

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.

AV UB
BC AS
4 ND JW

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 2003 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 à 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 :

- 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.

JLV
AV VB
BC AS
5 TD

Article 2.2.3. - Engagement réciproque sur les dates individuelles acceptées par la hiérarchie

Le 1^{er} février 2004 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 1-1, cette date est fixée au 13 février 2004.

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 13 février 2004. Dans les établissements pratiquant la configuration de l'article 1-1, cette date est fixée au 1^{er} mars 2004.

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 2002 et 2003, 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 2004.
- 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 2004.

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.

JLV
AV LB
BC AJ
6 MD

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 auront le droit de prendre au moins 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 2004

Les jours de congés dus au titre de la 5^{ème} semaine seront positionnés, dans chaque établissement lors des négociations locales, entre le 20 décembre 2004 inclus et le 2 janvier 2005 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 2004.

JW
AV LB
BC AS
7 115

Chapitre II - Information et négociation sur l'organisation du temps de travail dans chaque établissement

Les dispositions incluses dans les articles 2 et 3 du présent chapitre émanent des conclusions relevées lors des dernières commissions de suivi de l'accord RTT du 4 mars 1999, et déployées dans une note de la Direction du 25 avril 2003 à l'adresse des établissements.

Article 1 - Négociation annuelle sur l'organisation du temps de travail

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

Elle envisage notamment la mise en œuvre des dispositions de l'accord d'entreprise et leur nécessaire adaptation locale, ainsi que le positionnement précis des congés payés.

La procédure de négociation annuelle sur l'organisation du temps de travail au niveau des établissements respecte 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'effectue 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.
- Un point d'application du dispositif congés (dispositions centrales et spécificités locales) est réalisé à partir du mois de février de chaque année et permet notamment d'examiner les taux de satisfaction des demandes de prise de congés individuels.

Article 2 - Programmation indicative de la répartition de la durée du temps de travail

Chaque établissement apportera, en sus de la définition du calendrier des congés et des éventuelles modifications des régimes horaires, un éclairage sur le programme annuel de production et ses fluctuations ainsi que sur la répartition de la durée du travail sur la période. Cette information sera donnée, lors de la négociation annuelle sur l'organisation du temps de travail.

De plus, le programme indicatif de production sera précisé chaque mois lors de la réunion ordinaire des Comités d'Etablissement. Il en résultera la fixation du nombre et de la nature des séances de travail, en plus ou moins par rapport aux cycles normaux de travail ainsi que des modifications d'horaire. Ceux-ci seront précisés avec une vision d'un mois ferme et de deux mois prévisionnels.

JLV
AV VB
BC AS
FD
8

Article 3 - Délais de prévenance en cas de modifications de programmation

Lorsque l'entreprise est amenée à modifier le calendrier de travail du mois en cours, une information des instances représentatives du personnel compétentes et du personnel concerné doit être faite avec un délai minimum de 7 jours. Ce délai ne peut être réduit qu'en cas de circonstances exceptionnelles, telles que rupture d'approvisionnement, panne sérieuse de fluides, de machines ou de processus, travaux de sécurité, intempéries ou catastrophe naturelle.

Dans cette hypothèse, les mesures suivantes seront respectées :

- Séance supplémentaire programmée à moins de 7 jours :

Pour chaque séance supplémentaire collective supérieure à 3 heures, une prime de 10 € sera versée, si le délai de prévenance pour sa mise en œuvre est inférieur à 7 jours.

- Modification à la baisse du programme indicatif, à moins de 7 jours :

- Bien qu'imprévisibles par nature, certaines circonstances exceptionnelles évoquées ci-dessus, peuvent laisser le temps suffisant pour prévenir le personnel de l'annulation d'une séance de travail programmée.

Le délai de prévenance pour ces cas exceptionnels, est alors fixé à 16 heures. Il permettra à chaque salarié d'être informé de l'annulation de sa séance suivante avant de quitter son lieu de travail.

- Au terme de ces 16 heures, si l'information faite au personnel comportait encore des incertitudes quant au maintien ou non de l'activité, un dispositif complémentaire et connu (numéro vert, radio locale, ...) sera mis en place afin de rendre compte de la décision finale, laquelle ne pourra être énoncée moins de 4 heures avant le début de la séance en cause.
- Dans les autres cas de circonstances exceptionnelles, lorsque le lieu ou le moment de déclenchement de l'aléa affecte une activité concourant rapidement et directement au flux (ex : panne sur process montage, intempéries), le délai de prévenance de 16 heures peut ne pas être respecté.

Si le délai est compris entre 4 heures et 8 heures, le salarié sera dédommagé au titre de la perturbation causée, par le versement d'une prime de 10 €.

En deçà de 4 heures, la séance de travail sera maintenue et la Direction mettra en place des activités de remplacement (formation, 5S,...).

JW
AV VB
BC AS
9 TD

Chapitre III – Dispositions relatives au personnel temporaire

Après que la direction ait rappelé que :

L'activité automobile se caractérise par une forte variabilité de la demande, résultant des marchés comme des cycles de lancement et de vie des produits.

Toutes ces sources de variations entraînent d'importantes fluctuations dans la charge instantanée des sites, car le stockage des véhicules en période basse n'est pas envisageable.

Le calcul du temps de travail tel que défini dans l'accord d'entreprise du 4 mars 1999, constitue pour une part, une solution permettant de répondre aux fluctuations des demandes de la clientèle.

Au-delà, le recours au travail temporaire permet également de faire face aux besoins temporaires d'activité. En effet, toutes les hausses d'activité ne peuvent être satisfaites par les seuls ajustements d'horaires. De plus, les principales fluctuations dans la charge des établissements se traduira par des ajustements d'équipes entières, entraînant des variations importantes d'effectifs.

Ainsi, le recours temporaire qui accompagne le dispositif de modulation du temps de travail est utilisé dans les situations suivantes :

- l'adaptation aux variations et aux à-coups de la demande ;
- les lancements des nouveaux produits ;
- la préparation des investissements industriels et les améliorations associées ;
- le remplacement des absences non prévues ou résultant d'une organisation du travail temporaire ;
- faire face à des événements industriels.

Les parties ont souhaité apporter des garanties sur l'utilisation des travailleurs temporaires.

Article 1 – Les conditions d'emploi du personnel temporaire

Afin d'apporter des garanties aux travailleurs temporaires et de généraliser les meilleures pratiques, l'entreprise a signé une charte avec les entreprises de travail temporaire qui souhaitent être prestataires du Groupe en les obligeant à s'engager à respecter un certain nombre des règles de gestion conforme à la politique sociale du Groupe.

En effet, en accord avec ces entreprises et sans se substituer à leur responsabilité d'employeur, PCA s'engage à garantir au personnel intérimaire et au delà des obligations légales et réglementaires, des conditions d'emploi à la mesure de sa politique sociale, et similaires aux salariés du Groupe, à savoir :

- lui garantir une sélection exempte de toute forme de discrimination,
- lui proposer des missions définies dans la durée,
- l'accueillir et l'accompagner sur toute la durée de sa mission,
- veiller à sa sécurité et sa santé au travail,

AV
BC
RD
JW
VB
AS

- lui garantir des conditions d'emploi similaires à celles du personnel inscrit,
- lui assurer la possibilité de prendre des congés annuels,
- lui garantir des conditions de vie au travail favorables,
- lui assurer une formation et le faire participer aux améliorations,
- lui garantir des avantages sociaux et une protection sociale,
- lui donner une visibilité sur le terme de la mission et un accompagnement professionnel.

Article 2 - Régime de modulation applicable aux travailleurs temporaires

Afin d'appliquer à l'ensemble des salariés travaillant pour PCA -qu'ils soient en CDI, en CDD ou salarié d'une entreprise de travail temporaire- le même principe de décompte du temps de travail, il est convenu d'appliquer la modulation du temps de travail aux travailleurs temporaires en mission chez PCA.

A compter de début 2004, lorsque les systèmes de gestion seront mis en place, un régime de modulation du temps de travail sera appliqué pour les salariés des entreprises de travail temporaire en mission chez PCA.

Le régime applicable pour les salariés des entreprises de travail temporaire sera celui prévu par l'accord de branche du travail temporaire du 27 mars 2000. Ce dispositif complète l'accord Peugeot Citroën Automobile du 4 mars 1999.

Conformément à cet accord de branche, la modulation ne s'applique qu'aux contrats de mise à disposition d'une durée au moins égale à quatre semaines.

Lorsque la modulation du temps de travail s'applique, les heures supplémentaires sont décomptées à la fin de la période de référence.

Article 2.1 - Période de référence de la modulation

La durée des contrats de mission étant, inférieure à la période de référence utilisée chez PCA - l'année civile- la modulation du temps de travail des travailleurs temporaires s'appréciera sur la durée du contrat de mission, renouvellement inclus, sans pour autant dépasser 11 mois.

Chaque travailleur temporaire se verra attribuer un compte, assurant la comptabilisation des heures effectuées au-delà et en-deçà de l'horaire hebdomadaire moyen prévu dans le contrat de mission.

Chaque travailleur temporaire recevra au moment de la conclusion de son contrat de mission, un calendrier de travail prévisionnel pour la durée de celui-ci, et correspondant à la programmation des horaires arrêtée à cette date.

Il sera prévenu, au même titre que les salariés de PCA et dans les mêmes délais, des modifications éventuelles du programme d'activité.

JLV
AV VB
BC AS
H ND

Article 2.2 - Rémunérations

Le salarié percevra tout au long de la mission une rémunération correspondant à la durée du travail effectué.

Au terme de la période de modulation :

- en cas de solde positif, la régularisation de la rémunération est effectuée avec le versement des majorations éventuelles ;
- en cas de solde négatif, la rémunération est complétée à hauteur de la durée du travail convenue dans le contrat de mission, déduction faite de l'impact éventuel du chômage partiel reconnu.

Article 2.3 - Jours de repos pour les travailleurs temporaires en horaire de journée

L'article 4 de l'accord de branche du 27 mars 2000 envisage la situation des travailleurs temporaires en horaire de journée.

Le principe retenu est celui de la prise des jours de repos acquis au cours de la mission. Toutefois, lorsque la durée et/ou les conditions d'exécution de la mission au sein de PCA n'ont pas permis la prise des temps de repos, le travailleur temporaire perçoit, à la fin de la mission, une indemnité compensatrice de jours de repos non pris.

Chapitre IV - Durée et dépôt de l'accord

Les dispositions du chapitre I du présent accord, conclu pour l'année civile 2004, relève de la négociation obligatoire prévue à l'article L 132 .27 du Code du Travail.

Celles retenues dans les chapitres II et III sont conclues pour une durée indéterminée.

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.

AV
BC
ND
JLV
LD
AS

**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 Relations et Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales

CFDT

CGT

Monsieur BOTTAZZI

Monsieur MOREAU

CFE/CGC

CGT/FO

Monsieur BEVILACQUA

Monsieur SEFTEN

CFTC

GSEA

Monsieur BANTZE

Monsieur MAFFI

Fait à Poissy, le 19 décembre 2003