

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

PREAMBULE

La stratégie de croissance, d'internationalisation et d'innovation développée par le Groupe PSA Peugeot Citroën nécessite une optimisation permanente des organisations du travail, afin de toujours mieux répondre aux attentes de la clientèle.

Parallèlement l'observation des marchés mondiaux 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.

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

En conséquence, l'adaptation de notre 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 l'aménagement du calendrier de fermeture des établissements pour congés.

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.

C'est dans cet esprit, que les négociations annuelles sur l'organisation du temps de travail et des congés ont été abordées ces dernières années.

SM AS
MB AS

Les parties signataires maintiennent, ainsi pour l'année 2005 les dispositions passées, relatives à l'aménagement du calendrier de fermeture des établissements pour congés soit : 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, la Direction a présenté le nouveau dispositif légal relatif à « la journée solidarité ». Celui-ci prévoit le versement d'une contribution supplémentaire à la charge exclusive des entreprises depuis le 1^{er} juillet 2004.

La nouvelle législation prévoit également le travail d'un jour supplémentaire précédemment non travaillé, qui en l'absence de convention ou d'accord, se positionne sur le lundi de Pentecôte.

Les organisations syndicales ont unanimement désapprouvé cette évolution de la législation. Elles ne remettent pas en cause le concept de solidarité, mais les modalités de financement de cette contribution.

En indiquant que la loi s'applique à partir de 2005, la direction a rappelé de son côté que la législation entraîne une augmentation de charges pour l'entreprise.

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

Chapitre I : Dispositions relatives aux congés 2005

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 2005, mais également par anticipation du 1^{er} janvier 2005 au 30 avril 2005, puis entre le 1^{er} novembre 2005 et le 31 mai 2006.

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 30 et 34 (du 25 juillet au 28 août 2005 inclus) + solde des congés (cas général 1 semaine).

En 2005 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^{ème} semaine flottante entière entre le 1^{er} janvier 2005 et le 31 mai 2006. 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 30 et 34, soit du 25 juillet au 28 août 2005 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 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.

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 2004 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 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 :

- 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 30 janvier 2005 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 11 février 2005.

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.

Dans cette hypothèse d'absence d'accord individuel, les dates définitives devront être arrêtées au plus tard le 11 février 2005, pour les configurations correspondant aux articles 1-2 et 1-3 (3 semaines ou 4 semaines). Dans les établissements pratiquant la configuration de l'article 1-1 (non-stop), cette date est fixée au 28 février 2005.

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, en 2003 et en 2004, 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 2005.
- 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 2005.

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 ou sur Net'RH, 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 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 2005

Les jours de congés dus au titre de la 5^{ème} semaine seront positionnés, dans chaque établissement lors des négociations locales, entre le 19 décembre 2005 inclus et le 1 janvier 2006 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 2005.

Chapitre II – Possibilité de négocier localement d'autres positionnements de « la journée solidarité »

Afin de ne pas pénaliser les salariés qui dans certaines régions verraient le lundi de Pentecôte -le 16 mai 2005- non travaillé au niveau scolaire et éducatif, ou afin de tenir compte de particularités locales, les signataires ont proposé de laisser dans les sites concernés une possibilité de négocier d'autres modalités de positionnement.

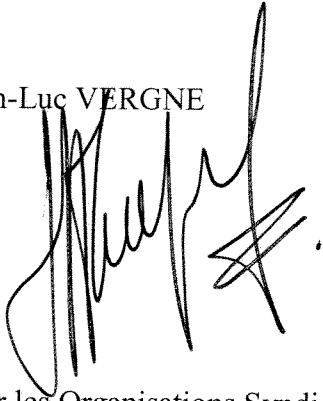
Chapitre III – Dépôt de l'accord

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.

**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



Pour les Organisations Syndicales

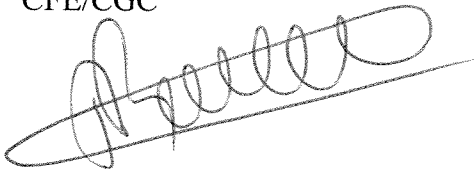
CFDT

CGT

Monsieur BOTTAZZI

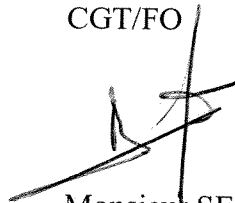
Monsieur MERAT

CFE/CGC



Monsieur BEVILACQUA

CGT/FO



Monsieur SEFTEN

CFTC

GSEA



Monsieur DON

Monsieur MAFFI

Fait à Poissy, le 16 décembre 2004.