

**ACCORD DE MISE EN OEUVRE
 DE
 « L'OBSERVATOIRE SOCIAL DES EVOLUTIONS
 TECHNOLOGIQUES ET DES METIERS »**

Entre

La Société AUTOMOBILES PEUGEOT, société principale, la SNC PEUGEOT POISSY, représentées par Monsieur Jean TANGUY, Directeur du Développement des Ressources Humaines, dûment mandaté

d'une part,

et les Organisations Syndicales représentées par les Délégués Syndicaux Centraux, dûment mandatés

| | | Pour AP | Pour SNC PEUGEOT POISSY |
|----------------|-----------------|---------------|-------------------------|
| - C.A.T. | représentée par | | M. COMPAIN |
| - C.F.D.T. | représentée par | M. BOTTAZZI | M. NASCIMENTO |
| - C.F.E.-C.G.C | représentée par | M. BEVILACQUA | - |
| - C.F.T.C. | représentée par | M. BANTZE | M. ASSARINI |
| - C.G.T. | représentée par | M. DALL'O | M. CONET |
| - C.G.T.-F.O. | représentée par | M. SEFTEN | M. KONDRATIUK |
| - C.S.L. | représentée par | M. BLAUDET | M. PROST |

D'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Handwritten notes:
 FN
 MB
 JAK
 RA
 BC
 VB
 AS
 MC
 CC
 R
 CSC
 ↑

PREAMBULE

Les progrès techniques et organisationnels, mis au service de produits performants et attractifs, conditionnent notre avenir dans un contexte de concurrence mondiale entre les différents constructeurs automobiles.

L'ambition de notre Groupe est de progresser dans le cercle restreint des meilleurs constructeurs mondiaux généralistes, en développant l'innovation, en améliorant notre croissance et la rentabilité de notre Groupe. La réorganisation de notre société engagée début 1998 est déterminante pour la réussite de notre ambition

L'atteinte de cet objectif repose sur notre capacité à induire un progrès continu dans tous les domaines. Les atouts pour réussir sont notre dynamisme et notre cohésion, nos capacités d'organisation, d'adaptation, notre savoir-faire, la compétence du personnel et la maîtrise de son métier.

La qualité du dialogue social et le développement professionnel du Personnel sont des facteurs de cette réussite.

Automobiles Peugeot a commencé à formaliser ces changements avec les partenaires sociaux au cours des dernières années. Des accords ont enregistré ces évolutions. Ils ont fixé de nouveaux référentiels en matière de contenu de fonction, de qualification, de classification et de conditions de travail.

Ainsi, on peut rappeler :

- L'accord de classification du 28 février 1983, signé par CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CSL, FO qui pose la nécessité de poursuivre la mise en oeuvre des évolutions déjà constatées par l'accord national de 1975 et de mobiliser "les énergies et les intelligences de l'ensemble du Personnel de l'entreprise".

Il constate un développement de la technicité des moyens de production ayant pour conséquence une augmentation de la qualification, une importance accrue de la formation professionnelle et l'extention de la notion de "fonction" à l'ensemble des catégories de Personnel.

Il définit ainsi des seuils d'accueil réévalués, de nouvelles perspectives d'évolution par métiers et fixe les modalités de mise en oeuvre de ce nouveau référentiel.

- L'accord d'entreprise signé le 15 septembre 1986 avec les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CFTC, CSL, FO, qui prend en compte les ressources humaines et les évolutions techniques et technologiques du travail en fabrication. Cet accord prend acte de l'impact important des évolutions techniques et organisationnelles sur l'activité et le contenu des fonctions en milieu automatisé :

Handwritten notes and initials in the bottom left corner:
10/1
AN
HB
JFK
P.B.
BC
VB
AS
MP
CSC
CC
DL
A signature

La mise en place de ces nouvelles fonctions s'accompagne d'une recherche d'amélioration conjointe des conditions de travail.

La réponse à ces exigences nouvelles passe par le développement des compétences du Personnel et de ses capacités permanentes d'adaptation.

- L'avenant à l'accord de classification du Personnel d'atelier signé le 22 juin 1990 par CFDT, CFE-CGC, CFTC, CSL, FO qui prend en compte l'augmentation de la technicité, la diversification des emplois et le développement de la polyvalence dans la grille de classification :
De nouvelles catégories professionnelles sont identifiées, les seuils d'accueil sont réévalués, définissant des perspectives d'évolution améliorées.
- L'accord signé le 8 novembre 1995 par les organisations syndicales CAT, CFDT, CFE-CGC, CFTC, CSL, FO sur "l'Amélioration Permanente des Conditions de Travail" qui affirme la volonté de poursuivre cette dynamique en associant le Personnel à la recherche de la performance dans tous les domaines et à tous les niveaux :

Cet accord qui associe étroitement les partenaires sociaux dans la définition de cinq axes prioritaires témoigne de l'importance donnée à la démarche d'amélioration des conditions de travail.

Les actions menées ensuite dans les établissements ont concrétisé les orientations, aux travers d'avenants qui s'inscrivent dans les orientations définies par l'Accord Cadre.

Pour compléter ces dispositifs, le présent accord a pour objet, au niveau des établissements, d'aborder paritairement les moyens à mettre en place pour développer les compétences rendues indispensables par les changements des technologies, des techniques, des organisations et des conditions de travail.

Cette dynamique de progrès continu et d'adaptation s'avère d'autant plus nécessaire qu'elle se trouve au coeur des changements décisifs qui vont transformer nos organisations et notre façon de travailler, ainsi que les compétences et les perspectives d'évolution du Personnel.

En conclusion du dialogue social engagé lors de 4 réunions d'échanges et de négociation en date des 23 octobre 1997, 19 novembre 1997, 11 février 1998 et 19 mars 1998, les partenaires sociaux conviennent du présent accord, qui complète, sans s'y substituer, les dispositions légales régissant les institutions représentatives du personnel.

Handwritten notes and initials in the bottom left corner:
AN
MB
JFK
Pib
BC
VB
AS
MP
CSE
ce
DL

ARTICLE 1 : Accord cadre

Le présent texte constitue un accord cadre.

Les principes et les orientations contenus dans le corps des articles serviront à guider les applications locales. Celles-ci intégreront dans leur mise en oeuvre les spécificités propres à chaque établissement, au travers d'avenants au présent accord, qui prévoiront notamment des commissions de suivi.

Il est convenu dans l'esprit et les principes de l'accord de mise en oeuvre de "l'Observatoire Social des Evolutions Technologiques et des Métiers", que chaque établissement associera les organisations syndicales signataires à la définition des pratiques à mettre en oeuvre pour concrétiser les orientations du présent accord, suivant les spécificités de chaque site et notamment des métiers qui y sont exercés.

Il est convenu également que la première rencontre de mise en oeuvre dans chaque établissement se tiendra dans les 6 mois qui suivront la signature du présent accord cadre.

ARTICLE 2 : Anticiper et mesurer l'évolution des technologies et des métiers.

Dans un contexte technique et organisationnel complexe, en évolution continue, le contenu des postes et la qualification nécessaire pour satisfaire à leurs exigences doivent faire l'objet d'une analyse régulière et d'échanges entre les signataires de l'accord.

Automobiles Peugeot a développé une méthodologie d'analyse qui permet d'évaluer et d'apprécier le contenu, les exigences et les compétences nécessaires ainsi que la qualification des fonctions dans tous les domaines et à tous les niveaux de son activité.

Cette méthodologie est appliquée dans l'ensemble de la Société. Elle est régulièrement mise à jour et validée au travers d'enquêtes avec d'autres entreprises.

Pour appréhender ces changements, la Direction et les parties signataires conviennent de l'intérêt d'établir une concertation efficace à partir de la connaissance des moyens qui permettent d'apprécier les compétences et les savoir-faire mis en oeuvre dans les différentes fonctions tenues dans l'entreprise.

- Afin d'acquiescer une vision et un langage communs, il sera proposé aux organisations syndicales signataires que leurs représentants mandatés soient initiés localement aux principes et à la méthode d'évaluation de fonctions telle qu'elle est aujourd'hui mise en oeuvre chez Automobiles Peugeot. Le choix d'un exemple d'évaluation pourrait être proposé par les organisations syndicales signataires.

Handwritten notes and signatures in the bottom left corner:
AS MP
JB
BC
P.B
JFK
HB
AN
MP
CSE
DC
JT

ARTICLE 3 : Développer la pratique du dialogue au moyen des entretiens professionnels.

La performance de l'Entreprise suppose, entre autres exigences, qu'elle prenne en compte et qu'elle valorise les compétences des femmes et des hommes qui la composent, en permettant à chacun d'eux d'employer et de développer au mieux ses compétences dans la tenue des différentes fonctions nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

Une rencontre périodique avec la Hiérarchie au travers de l'Entretien Professionnel permet à chacun de mieux se situer dans sa vie professionnelle, d'exprimer les besoins, les souhaits qui en relèvent et par là-même, de favoriser la mise en valeur des compétences et optimiser le développement individuel.

Automobiles Peugeot conduit cette démarche pour l'ensemble du Personnel. Le contenu de l'Entretien Professionnel, les conditions de sa réussite, ont fait l'objet d'informations.

L'encadrement a été sensibilisé et formé ; il doit en assurer la bonne pratique.

Les partenaires sociaux reconnaissent les effets positifs de cette pratique et conviennent avec la Direction de la nécessité de favoriser et de développer cette occasion privilégiée d'échanges.

Les signataires conviennent de la nécessité d'en améliorer certains aspects dans les six mois qui suivront la signature de l'accord :

Améliorer la présentation et unifier le contenu des supports d'entretien.
Systématiser l'utilisation d'un document préparatoire remis à l'intéressé, une semaine environ avant l'entretien.

Développer des voies de recours en cas d'incompréhension ou de désaccord, notamment quant au contenu des fonctions.

Préciser sur le document l'existence de la procédure de recours définie par l'accord du 28 février 1983, reconduite et précisée dans l'avenant du 22 juin 1990.

Définir et donner les moyens à la Hiérarchie, en temps et en formation, de bien réaliser ces entretiens et d'assurer le suivi des actions de formation demandées et réalisées.

Retenir le principe d'un entretien systématique à l'occasion de chaque changement de fonction, qu'il y ait ou non changement de responsable hiérarchique.

Développer les modalités d'un suivi annuel des entretiens réalisés permettant de dresser un bilan tant quantitatif que qualitatif, par site et par Direction.

Faire connaître et ouvrir au Personnel qui le souhaite les moyens d'orientation professionnelle des antennes emploi et mobilité de chaque établissement.

Créer une "Antenne Projet Professionnel" qui regroupe sous la même entité les différentes compétences en matière d'orientation, mise à disposition du Personnel qui le souhaite.

Il est précisé que l'ensemble de la procédure de recours défini par l'accord de classification du personnel d'atelier du 28 février 1983, et complétée dans l'avenant à l'accord de classification signé le 22 juin 1990, reste applicable.

ARTICLE 4 : Favoriser le développement professionnel par une meilleure connaissance des emplois disponibles.
Formaliser les procédures et conditions de mobilité.

Les progrès des techniques et des organisations nécessitent l'utilisation des compétences du personnel, en fonction des besoins de l'Entreprise et dans l'intérêt des salariés.

Le développement de structures de fonctionnement transversales nécessite pour être efficace un élargissement des compétences à des activités connexes au métier.

Pour permettre la recherche de la meilleure adaptation entre les besoins des structures, les souhaits et les ambitions professionnelles, il est convenu de favoriser la transparence dans la connaissance des postes à pourvoir dans l'entreprise, par des mesures propres à informer le Personnel. Il est également convenu de développer la gestion des postes disponibles accessibles au Personnel, dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les signataires insistent sur la nécessité que la gestion des compétences s'appuie sur un suivi du déroulement de carrière et un suivi particulier pour le personnel mobile, en veillant à l'application des règles de gestion du personnel, notamment en cas de détachement, de prêt ou de mutation.

Afin de faciliter la mobilité, la Direction convient d'examiner dans les six mois les termes d'un accord sur ce thème, avec les partenaires sociaux au niveau du Groupe

ARTICLE 5 : Assurer l'équilibre entre les embauches et les évolutions internes.

La politique clairement exprimée par Automobiles Peugeot, au travers du Plan de formation est de développer la compétence et la connaissance du métier à tous les niveaux.

L'importance des moyens mis en oeuvre pour la formation manifeste la volonté de toujours privilégier et développer les ressources internes pour faire face aux demandes des structures et des organisations.

Les signataires reconnaissent par ailleurs la nécessité de pérenniser l'entreprise, par l'embauche de jeunes qui pourront se former pour assurer la continuité de l'activité. Cette formation pourra également être réalisée par la voie de l'apprentissage.

Handwritten notes and initials in the bottom left corner: "10/11", "JFK", "P.B.", "J.B.", "AS MP", "cc", "de", "CSC", and a large arrow pointing upwards.

Ils soulignent aussi, la nécessité et l'intérêt de ménager, pour le personnel concerné, des possibilités d'évolution de carrière aussi bien dans les activités à forte composante managériale que dans les fonctions à dominante technique.

Les parties signataires s'accordent sur l'importance d'un développement des procédures d'accueil et d'intégration des jeunes dans l'Entreprise par le recours au tutorat ou au parrainage, par exemple, lors de l'embauche ou des changements d'activité.

| | |
|--------------------|---|
| ARTICLE 6 : | Renforcer l'efficacité de la formation en développant des actions d'information, de conseil et d'orientation. Encourager la motivation en valorisant l'obtention des résultats. |
|--------------------|---|

Les actions de formation visant à développer et diversifier les connaissances professionnelles peuvent être accompagnées par l'élargissement de l'expérience que l'exercice de plusieurs fonctions favorise.

La motivation des femmes et des hommes constitue un important facteur de réussite dans la formation et dans la recherche de la meilleure adaptation possible des membres du personnel dans leurs fonctions.

La formation représente un moyen irremplaçable de développement personnel et professionnel, en même temps qu'elle dote l'Entreprise des compétences dont elle a besoin.

Elle constitue un investissement considérable dont il convient d'apprécier la performance.

Les parties signataires conviennent de l'importance de deux axes de réflexions et d'actions de développement visant à mieux organiser et prendre en compte les besoins de formation exprimés par le Personnel :

- Créer un support qui puisse servir de recueil des actions de formations suivies par le personnel.
- Définir et appliquer des dispositions spécifiques pour le personnel candidat à des formations extérieures "diplômantes".

Pour cela, il convient de prévoir des entretiens préalables pour conseiller des orientations vers des formations porteuses, ayant des débouchés internes ou externes.

Il convient également d'informer les candidats sur les possibilités et les conditions de leur réaccueil éventuel dans l'entreprise à l'issue de leur formation.

Il convient enfin d'assurer dans le cadre des besoins de l'Entreprise, la prise en compte et la reconnaissance des compétences acquises dans le cadre de la promotion sociale, sous réserve des aptitudes professionnelles requises.

Dans ce domaine, il sera possible de recourir aux services de l'Antenne Projet Professionnel.

Handwritten notes and signatures in the bottom left corner:
N 13
JFK
P.B
BUB
ASMP
CSC
A
J

ARTICLE 7 :**Association des partenaires sociaux à l'observatoire des évolutions technologiques et des métiers.**

Afin d'associer les partenaires sociaux à l'analyse des répercussions des évolutions technologiques et organisationnelles sur la structure et le contenu des emplois et de renforcer la dynamique de progrès continu nécessaire à la réalisation des ambitions de l'Entreprise, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

- Il sera mis en place dans les sites, à l'initiative de la Direction ou dans le cadre d'accords d'établissements, des structures d'échanges avec les partenaires sociaux, par exemple sous forme de commissions, pour présenter et analyser les réalisations des axes de progrès du présent accord.

Les organisations syndicales y feront part de leurs remarques et commentaires.

- Il est créé au niveau central d'Automobiles Peugeot un « Observatoire Social des Evolutions Technologiques et des Métiers ».

Cet observatoire sera composé notamment des représentants des organisations syndicales, il se réunira au moins une fois par an.

L'intérêt de ces rencontres a amené la Direction à porter le nombre des participants à cinq personnes par organisation représentative dans l'entreprise.

L'Observatoire Social des Evolutions technologiques et des Métiers permettra de suivre l'application de l'Accord, d'alimenter un dialogue et des échanges à partir de constats, d'informations, de synthèses et de présentations de projets techniques.

Il sera également l'occasion de développer une vision prospective sur l'évolution des métiers de l'automobile et notamment d'apprécier les conséquences de la nouvelle organisation PSA sur le contenu des métiers, leur qualification et leur position par rapport au référentiel de l'entreprise.

Sur ce point, une réunion de bilan sera organisée au cours du dernier trimestre 1998 avec les Délégués Syndicaux Centraux.

L'Observatoire Social des Evolutions technologique et des Métiers assurera le suivi d'indicateurs significatifs convenus avec les organisations syndicales signataires sur l'évolution des contenus professionnels et des dispositions de gestion.

Les parties signataires conviennent de l'intérêt de fusionner au sein d'une instance unique « l'Observatoire Social des Evolutions Technologiques et des Métiers », avec la réunion annuelle sur les « Nouvelles Technologies » prévue dans le cadre d'application de l'accord du 15 09 1986.

Cette nouvelle instance se réunira au moins une fois par an.

Enfin, il est convenu que les représentants des organisations syndicales signataires se réuniront dans un délai de un an pour effectuer le bilan de la mise en place. D'autres réunions pourront être organisées ultérieurement, à leur demande.

Handwritten notes and initials in the bottom left corner:
-HP
AN
MB
JFK
SAB
BC
UB
ce
AS MP
CSC
DL
A stylized signature or mark.

ARTICLE 8 : Durée de l'accord.

Le présent accord s'appliquera pour une durée indéterminée.

Le présent accord peut être révisé pendant sa période d'application par voie d'avenant entre les parties signataires.

Il pourra faire l'objet d'une dénonciation par lettre recommandée avec accusé de réception par l'une des parties sous réserve du respect d'un préavis de deux mois.

ARTICLE 9 : Formalité administrative.

A l'initiative de la Direction le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail conformément aux dispositions légales en vigueur, ainsi qu'au secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Handwritten notes and initials in the bottom left corner:
TJP
AN
TB
JFK
P.B
OC
VB
AS MP
ce
CSC
DL

M. Jean TANGUY
Directeur du Développement des Ressources Humaines



Pour A. P.

Pour SNC PEUGEOT POISSY

| | | | |
|----------------|-----------------|---------------|---------------|
| - C.A.T. | représentée par | - | M. COMPAIN |
| - C.F.D.T. | représentée par | M. BOTTAZZI | M. NASCIMENTO |
| - C.F.E.-C.G.C | représentée par | M. BEVILACQUA | |
| - C.F.T.C. | représentée par | M. BANTZE | M. ASSARINI |
| - C.G.T. | représentée par | M. DALL'O | M. CONET |
| - C.G.T.-F.O. | représentée par | M. SEFTEN | M. KONDRATIUK |
| - C.S.L. | représentée par | M. BLAUDET | M. PROST |

Fait à Paris, le 30 Avril 1998