



G P E C

CCE DU 9 MAI 2007 : ON ENTRE DANS LE VIF DU SUJET ...

Lors du CCE du 9 mai 2007, la Direction a présenté son plan de redéploiement des compétences liées aux activités de PCA. Des précisions ont été apportées sur le dispositif d'adaptation et d'accompagnement social en application de l'accord GPE dont le but est d'éviter des suppressions d'emplois ou en limiter le nombre.

Effectifs concernés :

4 800 postes dans les structures sur un total de 50 000. L'effectif PCA France est d'environ 90 000. Répartition par catégorie professionnelle de ces suppressions :

- 1800 Ouvriers Professionnels (dont 250 pour l'ATI)
- 1800 ETAM (dont 720 pour l'ATI)
- 1200 Cadres (dont 500 pour l'ATI)

Nota : la Direction a précisé que la DSIN était dans le périmètre ATI.

Il n'y aura pas de ventilation par établissement.

Métiers exclus du dispositif :

- Les emplois de main d'œuvre directe en production. **Les RU sont concernés par le dispositif.** ;
- Les métiers techniques en « tension », représentant 1 750 postes. En particulier :
 - Les médecins du travail ;
 - Architecture et conception électrique et électronique de sous systèmes et de logiciel embarqués (DPMO/CSEO et DITV/AEEV) ;
 - Architecture de systèmes pilotés pour le contrôle et la sûreté de fonctionnement (DITV/IASV) ;
 - Contrôle commande de systèmes mécanique et mécatronique et de contrôle des processus physiques présents dans DPMO/CSMT/CGMT, DPMO/ILDR/MSCL ;
 - Métiers de l'après vente dans les domaines des systèmes électroniques ;
 - Garants qualité en développement dits GAQO (à DITV et DPMO).

Durée du plan

Le dispositif est ouvert du 1^{er} juin au 13 décembre 2007. Il pourra être prolongé ou stoppé, totalement ou partiellement (par métier ou catégorie professionnelle), en fonction des résultats obtenus.

Tout salarié qui aura fait valoir ses droits à la retraite (à 60 ans ou carrière longue) après le 29 mars pour une fin d'activité après le 1^{er} juin bénéficiera des mesures spécifiques du dispositif quel que soit son secteur. Il percevra une indemnité de départ majorée de 3 mois non cotisable et non imposable.

Quels types de mesures et pour qui ?

Dispositions ouvertes à tous à l'exception des métiers ci-dessus et des plus de 59 ans :

- Congés de reclassement
- Aides aux projets personnels, à la création ou la reprise d'entreprise

Dispositions ouvertes à tous :

- Départ volontaire en retraite à l'initiative du salarié
- Passage à temps partiel en fin de carrière
- Passage temporaire à temps partiel
- Congé longue durée
- Retour au pays
- Mobilité

***Le détail de ces mesures (tableau source Direction)
se trouve en page 4 de ce tract.***

Des cellules de mobilité créées dans chaque site

Des cellules emploi-mobilité seront installées sur chaque site. Elles auront pour mission d'accompagner les personnes intéressées par une mesure d'incitation au départ dans leurs démarches. A ce titre, elles pourront informer sur les mesures incitatives au départ et au reclassement mises en place par le Groupe et sur les opportunités d'emploi en interne comme en externe.

Elles pourront également assister dans l'élaboration d'un projet de mobilité : bilan de compétences, demande de VAE ou de formation, constitution d'un dossier de candidature, préparation à l'entretien de recrutement, etc.

Enfin, les cellules emploi-mobilité accompagneront les salariés concernés par une mobilité géographique.

Ces cellules recevront l'appui de cabinets extérieurs. Elles seront animées par des membres d'équipes RH et du personnel d'encadrement des sites. Un accord a été conclu avec l'AFPA pour la prise en compte de besoins de formation.

La création de ces cellules sera l'un des points abordés lors des CE extra qui auront lieu sur tous les sites le 16 mai 2007 et à Mulhouse, la CFE – CGC demandera des données précises sur cette cellule emploi mobilité.

Positions CFE-CGC

La CFE CGC regrette que l'Entreprise recoure à des mesures de départ d'une telle ampleur. La signature d'un accord GPEC a pour principal objectif d'éviter une telle situation et devrait trouver tout son sens à l'avenir. Parmi les dispositions de cet accord, la mise en place d'un observatoire des métiers devrait permettre une meilleure anticipation en donnant à l'Entreprise et au salarié plus de visibilité sur son métier et son avenir dans le Groupe.

La CFE-CGC après étude du dispositif proposé :

- *Considère que la base du strict volontariat pour les départs est une condition indispensable. PCA n'a pas choisi d'imposer des licenciements à ceux qui sont en sureffectif. Cette option, plus favorable pour les salariés, nécessitera la mise en œuvre de tous les moyens prévus par l'accord GPEC en termes de mobilité et de formation.*
- *Se félicite qu'aucune fermeture de site ne soit prévue et qu'aucun quota de départs ne soit fixé ni par Site, ni par Direction*
- *Concernant la mobilité interne :*
 - *la CFE-CGC rappelle les engagements du groupe relatifs à la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle et souligne que ce dispositif aura inmanquablement des impacts sur de nombreuses familles de salariés,*
 - *la CFE-CGC veillera à ce qu'aucune pression ne soit exercée sur les salariés,*
 - *la CFE-CGC estime que les mesures d'accompagnement (régionales et interrégionales) ne sont pas suffisamment incitatives et demande à la Direction une réévaluation financière substantielle.*

Pour la CFE-CGC la partie accompagnement au plus près du terrain et des attentes des salariés sera déterminante pour la réussite du dispositif.

En particulier les volets formation et moyens dédiés aux cellules mobilité devront faire l'objet d'un dimensionnement adapté.

La CFE-CGC veillera au respect des engagements pris par la Direction notamment le strict volontariat.

La CFE-CGC demande à la Direction de donner tous les moyens nécessaires à la hiérarchie dont l'implication sera déterminante pour ce projet.

Cet accord prévoit de renforcer les moyens dédiés au développement des compétences, en relation avec l'accord sur la formation. Il faudra progresser très sensiblement sur la mise en œuvre de cet accord.

La CFE-CGC a rappelé à la Direction que réduire les effectifs ne doit pas signifier plus de charge et plus de stress pour ceux qui restent. Pour cela le travail doit être mieux organisé, notamment en éradiquant un grand nombre de tâches administratives inutiles.

Incitations financières au départ de l'entreprise et aides au reclassement

Dispositions ouvertes à tous à l'exception des métiers exclus :

<p style="text-align: center;">Aides aux projets personnels, à la création ou à la reprise d'entreprise</p> <p>Avoir moins de 59 ans ET fournir les éléments caractérisant la réalité de votre projet professionnel externe</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Indemnité Conventionnelle de Licenciement majorée de 6 mois de salaire brut, ne pouvant dépasser 24 mois au total. ▪ Possibilité de demander à être dispensé tout ou partie du préavis (payé pour la partie effectuée). ▪ Pour les salariés créant ou reprenant une entreprise, possibilité d'obtenir un prêt à taux zéro d'un maximum de 15 000 euros et d'acquérir un véhicule d'occasion VP ou VUL à un tarif préférentiel (- 25 % minimum) et ce jusqu'à 6 mois après la rupture du contrat de travail ▪ Pour les ingénieurs et cadres concernés, indemnité compensatrice correspondant au montant du capital initial de l'Institution de Retraite PSA revalorisé. ▪ L'ensemble des sommes versées est non imposable et non cotisable, sauf la part excédant le montant de l'ICL, soumise à la CSG/CRDS. 	<p style="text-align: center;">Congé de reclassement</p> <p>Avoir moins de 59 ans ET souhaiter bénéficier des prestations de la cellule emploi-mobilité pour définir un projet professionnel</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Congé non travaillé d'une durée de 4 à 9 mois, indemnisé à 100 % pendant la durée du préavis puis à 65 % au-delà. ▪ Possibilité de suivre une formation (financée à hauteur de 300 heures) et de bénéficier de l'aide de la cellule pour trouver un emploi. ▪ Indemnité de Licenciement majorée de 3 mois de salaire. ▪ Allocation destinée à compenser un salaire moins élevé dans un nouvel emploi, au maximum pendant 2 ans¹. ▪ Pour les ingénieurs et cadres concernés, indemnité compensatrice correspondant au montant du capital initial de l'Institution de Retraite PSA revalorisé. ▪ L'ensemble des sommes versées est non imposable et non cotisable, sauf la part excédant le montant de l'ICL, soumise à la CSG/CRDS.
--	---

Dispositions ouvertes à tous :

<p style="text-align: center;">Départ volontaire en retraite à l'initiative du salarié</p> <p>Réunir les conditions pour pouvoir bénéficier de sa retraite</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Indemnité de Départ volontaire à la retraite, égale au montant de l'Indemnité de Départ en Retraite majorée de 3 mois de salaire brut. ▪ Mesure ouverte à l'ensemble des salariés, quels que soient leur métier ou leur catégorie socioprofessionnelle. ▪ L'ensemble des sommes versées est non imposable et non cotisable, sauf la part excédant le montant de l'Indemnité Conventionnelle de Licenciement, soumise à la CSG/CRDS. 	<p style="text-align: center;">Passage temporaire à temps partiel</p> <p>Avoir 5 ans d'ancienneté dans le groupe ET travailler à temps plein ou à 80% dans les 12 mois précédant l'adhésion</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Travail à temps partiel à 80 % ou 50 % en moyenne. ▪ Pendant 2 ans pouvant aller jusqu'à 3 ans. ▪ Sur la semaine, le mois, le trimestre ou l'année. ▪ Prime incitative mensuelle de 5 % (travail à 80 %) ou 10 % (travail à 50 %) du salaire brut, pendant 2 ans. <p>Prise en charge du maintien des cotisations vieillesse et complémentaire (parts employeur et salarié) sur la base du temps de travail avant l'adhésion au dispositif.</p>
<p style="text-align: center;">Congé longue durée</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Suspension du contrat de travail de 2 ou 3 ans. A l'issue, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération équivalente. ▪ Indemnité d'incitation égale à 2 mois (pour un arrêt de 2 ans) ou 3 mois de salaire (pour un arrêt de 3 ans). ▪ Possibilité, au moment du départ en congé, de demander le paiement du solde des compteurs (congrés et RTT). 	<p style="text-align: center;">Favoriser la mobilité</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dispositifs habituels en faveur de la mobilité : net'RH mobilité, entretiens de progrès, conseillers carrière, formation. ▪ Mise à disposition, par la cellule emploi-mobilité, des offres d'emploi internes et externes. ▪ Aides financières à la mobilité géographique intersites, qu'il y ait ou non déménagement. ▪ Aide à la recherche d'emploi pour le conjoint.
<p style="text-align: center;">Passage à temps partiel en fin de carrière</p> <p>Avoir plus de 58 ans OU pouvoir bénéficier, dans les deux ans, d'une retraite du dispositif « carrières longues », ET avoir 5 ans d'ancienneté dans le groupe ET un contrat de travail à temps plein dans les 12 mois précédant l'adhésion</p> <p>En plus des dispositions prévues pour le passage temporaire à temps partiel, vous continuerez de cotiser au régime de retraite supplémentaire à cotisations définies (retraite supplémentaire PSA) sur la base du salaire reconstitué à temps plein, PSA PEUGEOT CITROËN prenant à sa charge le complément de cotisation.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ En outre, si à l'issue de cette période vous souhaitez bénéficier d'un départ en retraite, votre indemnité sera calculée sur la base de la rémunération perçue au titre de vos 12 derniers mois d'activité à temps plein. 	<p style="text-align: center;">Retour au pays¹</p> <p>Etre de nationalité étrangère et souhaiter quitter le groupe pour retourner dans son pays d'origine</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Indemnités d'un montant compris entre 15 et 24 mois de salaire. ▪ Aide au diagnostic personnel, possibilité d'une formation complémentaire, assistance administrative au départ. ▪ Pour les plus de 45 ans, constitution d'une rente.

¹ Sous réserve de la signature d'une convention avec les pouvoirs publics