

ACCORD RELATIF A LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION « ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE »

PREAMBULE

La fin de l'année 2008 et le premier semestre 2009 ont confirmé une crise économique brutale et profonde marquée par une baisse des marchés européens de l'ordre de - 25 %. Dans ce contexte, la Direction de PEUGEOT CITROËN AUTOMOBILES a souhaité renforcer son engagement social en préservant au mieux l'emploi malgré la crise actuelle et en développant les compétences pour préparer l'avenir.

Ainsi, devant l'ampleur de la crise et l'importance des baisses d'activité ne pouvant être suffisamment compensées, le dispositif PCA d'indemnisation du chômage partiel a été renforcé courant 2009. L'accord du 10 avril 2009, permet de pérenniser le dispositif d'indemnisation PCA. Il s'agit de maintenir la rémunération des salariés touchés par des séances de chômage partiel, par la modulation.

Cet accord permet également de réaliser des actions de formation professionnelle les jours de chômage partiel. Dans ce cadre, des formations aux méthodes du « Lean Industriel » ont été développées.

Le recours au chômage partiel sur le premier semestre 2009 représente l'équivalent de près de 3.000 emplois préservés sur la même période. Depuis la mise en place des formations durant le chômage, plus de 700 salariés dans plusieurs sites ont pu bénéficier du cursus Lean de 70 heures. Le déploiement va se poursuivre. La formation de près de 3.000 salariés est d'ores et déjà programmée ou réalisée d'ici fin 2009.

L'accord du 10 avril 2009 prévoit aussi la prise en compte d'éventuels nouveaux dispositifs légaux, réglementaires ou conventionnels relatifs au chômage partiel. Depuis juin 2009, un nouveau dispositif d'Activité Partielle de Longue Durée (APLD), est accessible aux entreprises dont la situation de crise profonde est avérée, par la signature pour une durée limitée d'une convention spécifique avec l'Etat.

A différentes occasions, les organisations syndicales ont demandé à la Direction que les salariés de PEUGEOT CITROËN AUTOMOBILES qui continuent d'être touchés par le chômage partiel, puissent bénéficier de ce nouveau dispositif pour la durée de celui-ci. Lors du CCE extraordinaire du 25 juin 2009, une proposition de mise en œuvre d'une convention APLD a recueilli un avis favorable de l'ensemble des représentants.

CC
N
FD

FD
MR

La direction et les organisations syndicales se sont ainsi réunies les 16 et 22 juillet 2009 pour confirmer les modalités d'application de ce nouveau dispositif, qui prévoit, pour la durée de la convention :

- le maintien dans l'emploi des salariés concernés par la convention pour une durée égale au double de la durée de la convention,
- une rémunération garantie à hauteur de 75 % du brut (soit environ 90 % du net pour les journées chômées), quel que soit le nombre de jours de chômage,
- l'arrêt de l'alimentation en négatif des compteurs collectifs, pour la durée de la convention,
- la possibilité, pour les salariés qui le souhaitent, d'indemniser des heures à partir des droits à congés indemnisables pour compléter la rémunération jusqu'à 100 % du net,
- le maintien de la possibilité de réaliser des formations durant le chômage, permettant de garantir 100 % de la rémunération nette, sans rattrapage des jours.

Ainsi, quelle que soit sa situation, chaque salarié touché par le chômage partiel aura la possibilité de compléter sa rémunération à hauteur de 100 % du net.

La mise en œuvre de cette convention interviendra sur tous les sites touchés par le chômage partiel, tout en maintenant les actions de formation durant les périodes chômées. La Direction réaffirme ainsi sa volonté de garantir avant tout l'emploi, et de continuer à préparer l'avenir par la formation des salariés.

A l'issue de la réunion du 22 juillet 2009, les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes.

CL

AV

MR

FD

FD

J.M.



CHAPITRE I – LE DISPOSITIF D'ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE

Article 1.1 – Objet

Le dispositif d'Activité Partielle de Longue Durée est un dispositif conjoncturel adapté à la crise permettant, pendant une période de sous activité persistante, de maintenir les ressources à un niveau supérieur à celui du dispositif conventionnel de chômage partiel. La mise en œuvre de ce dispositif suppose au préalable la signature d'une convention entre l'Entreprise et l'Etat.

Article 1.2 – Engagements de l'entreprise

L'entreprise s'engage à :

- maintenir dans l'emploi les salariés concernés par la convention pour une durée égale au double de la durée de la convention,
- l'arrêt de l'alimentation en négatif des compteurs collectifs, pour la durée de la convention,
- proposer à chaque salarié bénéficiaire d'examiner les actions de formations ou bilans pouvant être engagés pendant cette période,
- garantir une indemnisation des salariés placés en chômage partiel de longue durée, à 75 % du salaire brut (soit environ 90 % du net pour les journées chômées).

Article 1.3 – Formation et Activité Partielle de Longue Durée

L'entreprise poursuivra par ailleurs l'engagement pris dans le cadre de l'accord du 10 avril 2009, en matière d'actions stratégiques de formation (formation Coursus Lean 70 heures en particulier) afin de préparer les compétences indispensables pour l'avenir. Les salariés concernés par la formation seront indemnisés à hauteur de 100 % du net, l'entreprise complétant l'indemnisation conventionnelle du chômage partiel, en versant une allocation de formation (article L6321-6 et article D6321-5 du code du travail).

Les besoins de formation de chaque salarié pour améliorer la maîtrise de sa fonction ou accompagner son évolution professionnelle, seront abordés et analysés conjointement lors de l'entretien annuel, en lien avec les travaux de l'observatoire des métiers des sites concernés afin d'anticiper les éventuelles évolutions des métiers.

Par ailleurs, les formations prévues par le plan de formation 2009 seront également mises à profit.

CL
AV
MR
FD
FD


MM

MM

L'entreprise favorisera les formations individuelles réalisées au-delà de ce cursus collectif, que ce soit celles définies lors de l'entretien annuel ou celles proposées dans le cadre du module « tremplin individualisé » présenté lors des formations Lean. Ainsi, ces formations individuelles complémentaires au cursus collectif pourront être organisées les jours chômés et prises en charge dans le cadre du DIF. Elles seront payées à 100 % du net. Les demandes de salariés pour des formations individuelles en DIF seront traitées prioritairement (les compteurs H- ne seront alors pas incrémentés). Le DIF reste ouvert aux salariés de tous les sites et sera favorisé en 2009 et 2010.

Pour faciliter la mise à jour du passeport formation, l'entreprise mettra à la disposition des salariés le récapitulatif des formations suivies, extrait des systèmes d'informations RH, pour être porté sur le support passeport formation. Cette mise à disposition s'effectuera durant la durée de la convention pour les salariés qui en feront la demande.

CC
AV
HR
FD
MD



CHAPITRE II – MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF

Article 2.1 – Impact sur les compteurs collectifs

Pendant la durée d'application du dispositif d'Activité Partielle de Longue Durée, les compteurs collectifs ne seront pas incrémentés en négatif. Par ailleurs, confirmant les dispositions établies précédemment, les jours de formation réalisés pendant les jours chômés n'incrémenteront pas non plus les compteurs collectifs en négatif.

Conformément aux dispositions de l'accord du 10 avril 2009 sur la formation professionnelle et l'indemnisation durant les périodes chômées, les heures des compteurs chômage 2007 ne seront pas rattrapées au-delà de 2 ans (fin 2009) et les heures des compteurs chômage 2008 seront rediscutées fin 2010, si elles ne sont pas récupérées.

Article 2.2 – Indemnisation des salariés

Le dispositif mis en place garantit une rémunération à hauteur de 75 % du brut tel que défini dans l'accord de branche du 7 mai 2009 (soit environ 90 % du net pour les journées chômées), quel que soit le nombre de jours de chômage.

Les salariés qui le souhaitent, pourront compléter leur indemnisation à hauteur de 100 % du net en utilisant les droits indemnissables acquis et stockés dans les compteurs individuels.

L'entreprise prend en outre l'engagement de maintenir une indemnisation de 100 % de la rémunération nette, en cas de réalisation de formation Lean (allocation de formation cumulée à l'indemnisation prévue dans le cadre de l'Activité Partielle de Longue durée) ou de formations individuelles prévues à l'article 1.3.

Les salariés ne disposant plus de droits à congé individuel seront prioritaires dans l'accès à la formation, afin que tous les salariés puissent avoir la possibilité de compléter leur rémunération à hauteur de 100 % du net.

Dans le cadre de cet accord, la mise en œuvre de la convention APLD sera sans incidence sur l'acquisition des congés payés.

Article 2.3 – Information des représentants du personnel

Préalablement à la mise en œuvre du dispositif d'Activité Partielle de Longue Durée, les calendriers prévisionnels d'activité et de chômage, et les modalités d'accès à la formation seront communiqués aux Comités d'Etablissement concernés.

Un suivi de l'application du dispositif sera effectué, tous les mois dans les sites concernés. Par ailleurs, un bilan consolidé sera établi au niveau central et présenté aux organisations syndicales signataires.

CC
AW
MR
FD
ND

Article 2.4 – Traitement paie mensuel de l'Activité Partielle de Longue Durée

Du fait des évolutions intervenues en 2009 sur les dispositifs légaux d'indemnisation du chômage partiel, et suite à la convention signée avec l'Etat, le mode de traitement en paie du chômage sera engagé chaque mois. Des exemples de bulletins de paie de différents cas de figure, ont fait l'objet de présentation.

MM
CL
AV
MR
FD
ND

CHAPITRE III – DISPOSITIONS FINALES

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, calquée sur la durée d'application de la convention d'Activité Partielle de Longue Durée (APLD), (renouvellements éventuels compris), qui sera prochainement signée entre l'Etat et l'Entreprise.

Les mesures contenues dans le présent accord seront mises en œuvre dans le cadre de la convention d'Activité Partielle de Longue Durée.

Il est expressément stipulé qu'elles ne prennent effet qu'à compter de la signature de ladite convention et ne peuvent perdurer au-delà de sa durée d'application.

Le présent accord cessera donc de s'appliquer à l'expiration de la convention d'APLD.

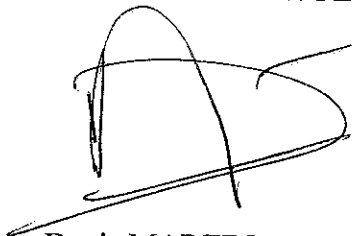
Si les dispositifs légaux, réglementaires ou conventionnels relatifs au chômage partiel évoluent ou si de nouveaux dispositifs sont mis en œuvre, les parties conviennent de se revoir avant la fin d'application du présent accord.

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 des Prud'hommes.

CL
AV
MR
FD
FD

**ACCORD RELATIF A LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION
« ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE »**

Pour la Direction de PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.



Denis MARTIN
Directeur des Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales

CFDT



Monsieur MADEIRA

CGT



Monsieur MERAT

CFE/CGC



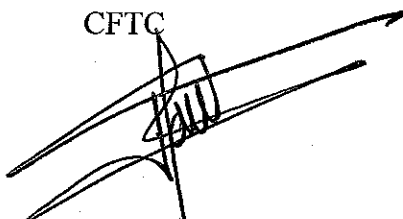
Madame VALLERON

FO



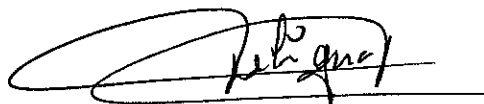
Monsieur LAFAYE

CFTC



Monsieur DON

GSEA



P.O. Michel DELIGNAT
Monsieur MAFFI

Fait à Poissy, le 7 septembre 2009

**Liste des Etablissements Peugeot Citroën Automobiles potentiellement concernés
par la convention d'Activité Partielle de Longue Durée (APLD)**

ASNIERES
AULNAY
CAEN
CHARLEVILLE
MELUN
METZ
MULHOUSE
POISSY
RENNES
SAINT-OUEN
SEPT-FONS
SOCHAUX
TREMERY
VALENCIENNES
VESOUL

7/11



AU
CC
MR
FD
TUD