

Nouveau Contrat Social Réunion du 26 juin 2013

Le 26 juin s'est tenue la 5^e réunion destinée à bâtir, avec les organisations syndicales, le nouveau Contrat Social. Cette réunion, la deuxième du volet Emploi, avait pour objectif de formaliser des propositions contribuant, pour les trois prochaines années, à anticiper et accompagner les transformations tout en cherchant à sécuriser individuellement l'emploi et les compétences dont l'entreprise aura besoin.

Après un rappel des propositions faites depuis le début de la négociation, celles relatives à la mobilité interne et la mobilité externe ont été abordées (dans le cadre de la GPEC¹ permanente).

Enfin, la question d'un « Contrat intergénérationnel » (aménagements de fins de carrière vs emplois jeunes) a été posée : maintenir l'emploi et la motivation des seniors, en prenant en compte les attentes de certains d'entre eux en termes d'aménagement de fin de carrière et de transition entre activité et retraite. Il s'agit aussi de préparer les remplacements de talents nécessaires et d'assurer la transmission des savoirs entre générations. Pour préserver l'équilibre des âges de la structure des emplois du Groupe, il est proposé de réactiver un « volet emploi jeunes » en contrepartie des aménagements de fin de carrière.

1. Rappel des propositions faites depuis le début du cycle de négociations

- Volet Stratégie, « Organisation du dialogue social et partage de la stratégie »
 - Adapter la fréquence et le contenu du Comité Paritaire Stratégique² (réunion de délégués syndicaux centraux français + représentants européens du bureau du Comité Européen), en lien avec l'actualité du Conseil de Surveillance, aborder régulièrement les avant-projets du Plan Produits sur 3 ans, puis les questions de stratégie industrielle, les impératifs de réduction des prix de revient de fabrication et de rentabilité des projets.
- Volet Emploi, « Anticipation des transformations en cherchant à sécuriser l'emploi et les compétences »
 - Réaliser 2 Observatoires des Métiers³ (ODM) par an au niveau central et 3 au niveau local.

Les ODM centraux et locaux se tiendraient aux 1^{er} et 2nd semestres de chaque année ; le premier aura lieu fin septembre 2013. L'objet de ces observatoires des métiers est de donner des visions prospectives sur l'évolution de l'emploi et des compétences (métiers en développement, métiers sensibles...) au plus proche du terrain. Des repères et des informations utiles sont ainsi donnés à tous les salariés, favorisant en conséquence les mobilités internes ou externes.

¹ GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

² Comité paritaire stratégique : instance d'information et d'échanges créée en 2007, réunit la Direction et des organisations syndicales du Groupe, françaises, espagnoles, allemandes et britanniques. Elle est chargée d'approfondir des sujets liés à la situation et à l'évolution de l'entreprise (ex. stratégie des marques au regard des attentes clients, politique d'investissements, plan produits, évolutions technologiques, stratégies industrielles...).

³ L'Observatoire des Métiers a pour mission d'établir des analyses/diagnostics sur l'évolution des métiers et compétences au sein du Groupe. Il permet d'orienter les politiques de formation et de mobilité en conséquence. Cette instance regroupe des représentants des 5 organisations syndicales signataires de l'accord GPEC (CFDT, CFE-CGC, CFTC, FO et GSEA) et les représentants emploi et compétences de la DRH. Il existe un Observatoire National des Métiers qui se décline dans les sites sous forme d'Observatoires locaux.

2. Propositions concernant la gestion des Ressources Humaines

- **Quelques rappels concernant les orientations de la politique de développement RH :**
 - Donner la priorité aux ressources humaines internes.
 - Favoriser le développement personnel des collaborateurs.
 - Mettre à disposition des salariés des formations professionnelles les portant au meilleur niveau de compétences, en lien avec la gestion des filières et des métiers.
 - Accompagner les salariés dans les transformations liées aux évolutions majeures du secteur automobile.
- **Nouvelles propositions**
 - Redynamiser les mobilités internes, notamment :
 - En garantissant une meilleure transparence sur les offres : viser l'exhaustivité des postes disponibles en ligne sur l'intranet et, progressivement, de ceux susceptibles de l'être à 6 mois.
 - Concernant les mobilités professionnelles impliquant une mobilité géographique : un accompagnement renforcé de formation serait mis en place. Le salarié pourrait effectuer jusqu'à 70 heures de formation dans l'année de sa mobilité, il aurait la possibilité de préparer un diplôme ou une certification et pourrait, si nécessaire, bénéficier d'une remise à niveau de ses compétences de bases.
 - Clauses de mobilité géographique : la mobilité nationale (voire internationale pour les cadres) est aujourd'hui une condition contractuelle pour les salariés du Groupe. En cas de besoin, il a été indiqué que la mobilité géographique devait être activée d'abord sur le site, puis sur le bassin d'emploi ou la région.
 - Partager les orientations à trois ans du plan de formation (en lien avec la vision projective des filières et des métiers).

3. Propositions concernant les mobilités externes (mesures permanentes de GPEC, hors situations de restructuration)

Une politique active de l'emploi est nécessaire pour anticiper les transformations collectives dans un environnement automobile fortement concurrentiel.

- Pérenniser les « Espaces Mobilité et Développement Professionnel » au-delà de l'application du Plan de Redéploiement des Emplois et des Compétences/Plan de Sauvegarde de l'Emploi
- Favoriser et sécuriser la mobilité externe :
 - Pour les salariés concernés par les « métiers sensibles », des « périodes de mobilité externes » seraient favorisées. Elles donneraient notamment la possibilité à un salarié de travailler chez un autre employeur avec possibilité de retour si le projet n'aboutit pas.
- Développer des plateformes territoriales de mobilité et de transition professionnelle
 - Il s'agirait d'organiser des passerelles de mobilité externe vers des entreprises ou des filières en développement au niveau régional (ex : filières aéronautique, énergie, ferroviaire...). Les plateformes permettraient de partager l'information sur les secteurs d'activité, les métiers, les offres d'emploi et les besoins en formation. Les mobilités s'effectueraient par le biais des périodes de mobilité sécurisées.

Une majorité de délégations syndicales ont également émis la demande que les salariés actuellement volontaires pour un projet professionnel externe mais « hors des quotas indiqués dans le plan » puissent bénéficier des mêmes mesures d'aides au départ.

4. Propositions concernant le « Contrat de génération PSA » : possibilités d'aménagement de fins de carrière pour les seniors et réactivation du volet « Emploi Jeunes »

La Direction propose un dispositif combinant période de mobilité de 12 à 24 mois et garantie de ressources PSA sur la base du temps partiel progressif de fin de carrière (50 % + 10 % de majoration + trimestres validés à 100 %). La période d'activité partielle PSA pourrait être utilement mise à profit pour des actions de formation des plus jeunes, ou de tutorat.

Les organisations syndicales se sont déclarées majoritairement favorables à l'étude d'un tel dispositif qui maintient l'emploi, et souhaitent que la Direction étudie plus avant des hypothèses en précisant : une durée plus longue que 12 mois, le niveau des ressources, les cas possibles de dispense d'activité, l'impact sur les emplois jeunes, et un volet « pénibilité » pour le personnel ouvrier en travail posté.

La Direction a indiqué que la conclusion d'un tel dispositif d'aménagement de fin de carrière dans un accord pourrait permettre de renouer avec l'apprentissage, le recours au contrat de professionnalisation, les stages et VIE.

Prochaine réunion le 4 juillet.