

<b>Nouveau Contrat Social</b> <b>Synthèse des propositions au 18 juillet</b>
---

**Le 29 mai, le Groupe a ouvert, en présence de Philippe Varin, le cycle de négociations destinées à construire le nouveau Contrat Social.**

**Ce nouveau contrat vise à définir, avec l'ensemble des partenaires sociaux, les solutions participant au redressement de l'entreprise et permettant de servir l'ambition du Groupe de maintenir des bases fortes en France.**

**Trois thèmes de réflexion et d'échanges ont été définis**

**1. Organisation du dialogue social et partage de la stratégie**

**2. Anticipation des transformations en cherchant à sécuriser l'emploi et les compétences**

**3. Solutions participant au redressement du Groupe**

**Depuis le démarrage du cycle, les deux premiers thèmes ont été traités, aboutissant à des propositions concrètes. Retour sur ces propositions.**

---

**1<sup>er</sup> thème : Organisation du dialogue social et partage de la stratégie**

---

Afin d'impliquer davantage, et plus en amont, les représentants du personnel à la stratégie du Groupe il a été proposé de :

**1. Renforcer le fonctionnement du Comité paritaire stratégique.**

Cette instance d'information et d'échanges réunissant la Direction et des organisations syndicales françaises, espagnoles, allemandes et britanniques, 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...).

- La fréquence de ces réunions sera adaptée en lien avec l'actualité du Conseil de Surveillance
- Plus de sujets stratégiques seront abordés (avant projets, stratégie industrielle, impératifs de réduction

des prix de revient de fabrication de rentabilité des projets.

**2. Partager les plans moyen terme (PMT 2014 – 2016) des grandes entités (Directions/Sites).**

Les synthèses des PMT actuellement en cours d'élaboration pourront être partagées avec les partenaires sociaux, les managers et les équipes concernées en octobre.

---

**2<sup>e</sup> thème : Anticipation des transformations en cherchant à sécuriser l'emploi et les compétences**

---

**1. Afin de d'anticiper au plus tôt les évolutions des métiers au sein du Groupe, il a été proposé de réaliser deux Observatoires des Métiers\* (ODM) par an au niveau central et trois au niveau local.**

Les ODM centraux et locaux se feraient aux 1ers 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.

## 2. Redynamiser les mobilités internes (dans le cadre de la GPEC permanente, hors situation de restructuration) notamment via

- Une meilleure transparence sur les offres : viser l'exhaustivité des postes disponibles en ligne sur net'RH

et progressivement ceux susceptibles de l'être à 6 mois.

- Le renforcement de l'accompagnement en formation pour les mobilités professionnelles impliquant une mobilité géographique.

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 bénéficierait, si nécessaire, d'une remise à niveau de ses compétences de bases.

- Accompagnement du conjoint

En cas de mobilité géographique inter-régionale d'un salarié entraînant un changement de résidence et la perte de l'emploi du conjoint, celui-ci pourrait bénéficier d'un accompagnement dans sa recherche d'emploi : suivi par un cabinet de reclassement partenaire, proposition de deux offres d'emploi en lien avec ses compétences.

- L'évolution des clauses de mobilité géographique

La mobilité nationale (voire internationale pour les cadres) est actuellement une condition contractuelle pour les salariés du Groupe. En cas de besoin, il a été proposé que la mobilité géographique soit activée d'abord sur le site, puis sur le bassin d'emploi ou la région.

- Le partage avec les représentants du personnel des orientations à trois ans du plan de formation

## 3. Favoriser et sécuriser les mobilités externes (dans le cadre de la GPEC permanente, hors situation de restructuration)

- Pérenniser les « EMDP » au-delà de l'application du PREC/PSE
- Favoriser des « périodes de mobilité externes » pour les salariés positionnés sur des « métiers sensibles »

Ils pourraient travailler chez un autre employeur en ayant une 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 externes, vers des entreprises ou des filières en développement au niveau régional (ex : filières aéronautiques, énergie, ferroviaire...).

Ces plateformes permettraient de partager l'information sur les secteurs d'activité, les métiers, les offres d'emplois et les besoins en formation. Les mobilités s'effectueraient par le biais des périodes de mobilités sécurisées.

## 4. Mettre en place un nouveau « Contrat de génération PSA »

Il s'agit de maintenir l'emploi et la motivation des seniors, en prenant en compte les attentes de certains en termes d'aménagement de fin de carrière et de transition entre activité et retraite.

Il s'agit également de préparer les remplacements de talents nécessaires et d'assurer la transmission des savoirs entre générations.

- Aménagement volontaire des fins de carrière pour un maintien dans l'emploi des seniors

En complément du temps partiel de fin de carrière déjà existant, deux nouvelles mesures permettant une transition vers la retraite ont été proposées :

- La mobilité externe sécurisée
- La dispense d'activité par suspension du contrat de travail en cas de réorganisation de l'entreprise.

Il a été proposé également de combiner ces différentes mesures sur une durée maximale de 2 ans pouvant être étendue à 3 ans au titre de la pénibilité avec :

- Une adhésion sur la base du simple volontariat pour un salarié positionné sur un métier sensible\*\* ou à l'équilibre\*\*\*.
- L'accès à la dispense d'activité à l'issue d'une période de temps partiel, pour une durée équivalente.
- La mise en place d'un dispositif d'indemnisation simple et lisible.
- Le maintien des cotisations retraite à taux plein et des cotisations prévoyance sur l'ensemble de leur durée.
- En complément, un vivier de missions possibles en interne et externe sur la base du volontariat.

### 3 cas de figures possibles

- 24 mois maximum avec 50% en temps partiel et 50% en dispense d'activité
- Au titre de la pénibilité, 36 mois maximum avec 50% en temps partiel et 50% en dispense d'activité.
- 36 mois avec 24 mois en mobilité externe sécurisée et 12 mois en dispense d'activité.
  - 70% du salaire de référence sur l'ensemble de la période combinant temps partiel et dispense d'activité.
  - Un plancher de ressource garantie à 1 800 € minimum sur 12 mois est prévu.

Plus de 50% des ouvriers seniors bénéficieraient ainsi de la garantie de ressources plancher et percevraient plus de 70% de leur rémunération.

→ Une indemnité complémentaire correspondant à 20% de l'IDVR (indemnité de départ volontaire à la retraite) serait versée à l'entrée dans le dispositif.

- Réactivation de l'emploi jeunes

- 1 nouveau jeune en alternance (apprentissage, contrat de professionnalisation, VIE, CIFRE) inséré dans l'entreprise = 1 emploi senior maintenu

En cas de reprise d'activité et de l'embauche, la priorité serait donnée aux jeunes déjà en alternance dans l'entreprise.

### 3<sup>e</sup> thème : Solutions participant au redressement du Groupe

---

**Les réunions du 12 et 18 juillet ont permis d'introduire le 3<sup>e</sup> volet du nouveau Contrat Social relatif aux solutions pour redresser le Groupe et maintenir des bases fortes en France.**

Deux présentations ont été faites :

- Evolution du coût du travail en France et chez PSA a ainsi été présentée
- Flexibilité et organisation du travail.

### Les négociations reprendront le 5 septembre 2013

*\* 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 y a un Observatoire National des Métiers qui se décline dans les sites sous forme d'Observatoires locaux.*

*\*\* Métier sensible : métier dont les perspectives d'évolution économiques, technologiques ou organisationnelles vont entraîner une baisse significative des besoins en effectifs.*

*\*\*\* Métier à l'équilibre : métier pour lequel il y a adéquation entre les compétences et les besoins de l'entreprise à moyen et long termes.*