

Paris, le 9 mai 2007

**Le Comité Central d'Entreprise entérine
les incitations aux départs volontaires pour réduire les effectifs**

Le Comité Central d'Entreprise s'est réuni en séance extraordinaire le 9 mai sur le projet de redéploiement des emplois et des compétences de la division automobile en France.

Le projet qui a fait l'objet de l'information et de la consultation du CCE conduit à une réduction des effectifs de structure de 4800 personnes sur l'année 2007, soit 1800 ouvriers de structure, 1800 Etam et 1200 cadres.

Les élus n'ont pas souhaité émettre d'avis sur les motifs économiques du projet mais ont émis un avis favorable sur le dispositif d'adaptation des effectifs issu de l'accord sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC).

Le dispositif d'adaptation des effectifs et d'accompagnement social retenu consiste à ne pas remplacer les départs en retraite et les départs volontaires et à aider les salariés qui souhaitent effectuer une mobilité interne ou externe, notamment par le biais d'incitations financières ou d'aides personnalisées. Des cellules emploi-mobilité seront mises en place sur chaque site pour proposer aux salariés volontaires des emplois tant à l'extérieur qu'à l'intérieur du groupe.

Les principales mesures portent sur des incitations financières au départ de l'entreprise et des aides au reclassement:

- **Des aides aux projets personnels, à la création ou à la reprise d'entreprise sont proposées aux** salariés souhaitant partir pour projet personnel ou professionnel. Ils bénéficieront notamment d'une majoration de 6 mois de salaire de leurs indemnités conventionnelles de départ et de la possibilité d'obtenir un prêt à taux zéro ;
- **L'Indemnité de Départ Volontaire à la Retraite** est majorée de 3 mois de salaire ;
- **Le congé de reclassement** est destiné aux salariés souhaitant se reconvertir à l'extérieur de l'entreprise. D'une durée de 4 à 9 mois, il est indemnisé à 100% pendant la durée du préavis puis à 65% au-delà. L'indemnité conventionnelle de départ est majorée de 3 mois de salaire ;
- **Le congé de longue durée** de deux ou trois ans est assorti d'une indemnité égale à deux mois de salaire pour un arrêt de deux ans ou 3 mois pour un arrêt de trois ans. A l'issue, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire et une rémunération équivalente ;

- **Le passage à temps partiel est favorisé**, en particulier au cours des deux dernières années d'activité. Il est assorti d'une prime incitative mensuelle de 5% du salaire brut pour un travail à 80% ou de 10% pour un travail à 50% ;
- **Un important volet de mobilité interne** est mis en place afin de donner la priorité sur les postes aux ressources humaines internes, en particulier aux personnes en situation de reclassement ou exerçant un métier sensible, ainsi qu'aux salariés de plus de 50 ans. Des aides financières sont prévues pour les mobilités géographiques entre les sites du groupe, ainsi que des aides à la recherche d'emploi pour les conjoints.

Le dispositif s'adresse à tous les salariés. Toutefois, le personnel concourant directement à la production ainsi que certains métiers spécifiques dont le départ nécessite un remplacement nombre pour nombre ne sont pas concernés par les incitations financières au départ pour projet personnel ou congé de reclassement.

Le dispositif sera appliqué à compter du 1^{er} juin 2007 et s'étalera sur une durée de 6 mois.

Ces mesures sont issues de l'accord sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) signé le 6 avril 2007 par cinq des six organisations syndicales.

Pour Jean-Luc Vergne, Directeur des Ressources Humaines et Président du Comité Central d'Entreprise : « Depuis 2002, la croissance de PSA Peugeot Citroën s'est interrompue. Alors que le groupe était dimensionné pour un objectif de ventes de 4 millions de voitures par an, les volumes sont autour de 3,4 millions. Cette situation nous conduit à accélérer la réduction des coûts et des frais de structures engagée en juin 2006. Nous avons choisi de mener la nécessaire réduction des effectifs dans la sérénité, en évitant les ruptures brutales, sans recourir à un plan social avec licenciements. Ce choix est conforme au principe de responsabilité sociale de l'entreprise de ne laisser aucun salarié seul face à son problème d'emploi ».