

AUTOMOBILES PEUGEOT

CENTRE DE PRODUCTION DE MULHOUSE

ACCORD D'ETABLISSEMENT

relatif aux

MUTATIONS INTER-USINES DU PERSONNEL OUVRIER ET ETAM
DU CENTRE DE PRODUCTION AUTOMOBILES PEUGEOT DE MULHOUSE

1 3 10

PREAMBULE

Au sein du Centre de Production de MULHOUSE, les produits fabriqués sont très variés et concernent en final de nombreux clients.

Dans le cas des véhicules montés dans le Centre, notre client est directement le réseau commercial ; pour les autres produits, nos clients sont essentiellement les Centres et Usines du Groupe. Nous sommes donc tributaires de nombreuses sources de fluctuation dans nos volumes de production.

Pour y faire face et dans la recherche permanente d'une meilleure productivité, nous devons, entre autres, ajuster au plus près les effectifs aux besoins de chaque atelier et de chaque usine du Centre.

La mobilité, traduite dans les faits par des MUTATIONS, a plusieurs finalités, tant pour les personnes que pour la communauté de travail

1. elle contribue à développer la solidarité de l'emploi,
2. elle concourt à une meilleure utilisation des ressources humaines de l'entreprise dans l'accomplissement de ses différentes missions,
3. elle permet au personnel d'enrichir ses compétences et son expérience professionnelle.

Le contenu et la mise en oeuvre du présent document ont pour objet de rendre plus claires, plus formalisées et plus humaines, les dispositions à prendre concernant les mutations.

...

AP
H.J.V.

JF
I.F

1. DEFINITION DE LA MUTATION

La mutation est l'affectation d'une personne venant d'une usine dans une autre usine.

2. PRECAUTIONS PREALABLES A PRENDRE POUR SELECTIONNER LE PERSONNEL CONCERNE PAR UNE MUTATION

- 2.1. Les propositions de MUTATIONS seront portées à la connaissance du personnel soit par affichage, soit par la hiérarchie.
- 2.2. Toute mutation de personnel devra en priorité concerner des volontaires. Toutefois, pour sauvegarder une souplesse minimum de fonctionnement nécessaire à la bonne marche des usines et services, d'autres personnes répondant le mieux au profil des postes à pourvoir seront pressenties par la hiérarchie et mises à disposition d'une autre usine.
- 2.3. Les demandes de mutation, soit pour raisons de service, soit pour raisons personnelles, seront prises en compte par le S.P.U. concerné et transmises à DPRS/Embauche-Mobilité. A l'issue d'une période d'adaptation formation générale et formation au poste -3 mois maximum- un point sera effectué sous la forme d'un entretien individuel.
- 2.4. Dans tous les cas, la sélection du personnel concerné prendra en compte les compétences, les indications médicales et les problèmes personnels de chacun.
- 2.5. Si les nouvelles conditions de travail l'exigent, ou si l'intéressé le demande, le personnel muté passera une visite médicale avant affectation définitive.

3. MODALITES PRATIQUES

3.1. Délai de prévenance

Le personnel concerné est informé par sa hiérarchie 5 jours ouvrables avant la date de mutation envisagée lors d'un entretien qui a lieu au S.P.U. au cours duquel sont communiqués, entre autres, des informations concernant :

- . la nouvelle usine d'affectation,
- . la nature du travail,
- . l'horaire de travail,
- . les conditions matérielles, transports, etc...
- . les conditions de rémunération, primes, ACCAC,...

10
11 H2 R
1.F

Le délai de prévenance pourra être inférieur à 5 jours avec l'accord de l'intéressé.

Dans la mesure du possible, on s'efforcera de maintenir le personnel dans son horaire d'origine.

3.2. Accueil dans la nouvelle usine :

La première journée est destinée à accueillir les personnes mutées dans leur nouvelle usine et à leur donner un maximum d'informations.

3.2.1. Elles participent d'abord à une réunion d'information organisée et animée par D.P.R.S., avec la collaboration d'un responsable des Services du Personnel de l'usine d'origine et de la nouvelle usine.

3.2.2. Elles sont ensuite prises en charge par le Service du Personnel de la nouvelle usine .

- . présentation de l'usine et des produits fabriqués,
- . visite du futur atelier de travail,
- . prise de contact avec la maîtrise,
- . renseignements pratiques, vestiaires, restaurants, etc.

4. FORMATION

Les personnes mutées reçoivent toutes une formation :

- . à la sécurité
- . et au poste de travail.

En plus de cette formation indispensable sur les nouveaux postes de travail, et afin de faciliter l'adaptation des personnes mutées, tout sera mis en oeuvre pour que les intéressés puissent acquérir la formation professionnelle nécessaire, par exemple des stages de formation avant affectation dans le nouvel emploi seront développés (Ex. stages montage carrosserie, câblerie, couture, etc...)

Pour ce faire, les dispositifs de formation existant au C.P.M. seront utilisés au maximum. Il sera éventuellement fait appel aux organismes extérieurs compétents.

La période d'adaptation dans la nouvelle fonction sera variable suivant l'importance du changement d'activité et les capacités individuelles.

AP
F . J. D. :
10F

5. EVOLUTION DE CARRIERE

La mutation ne peut entraîner d'évolution négative des classifications et des appointements de base. La compensation d'éventuelles pertes de primes liées aux nouvelles conditions de travail se fera à travers l'ACCAC, dans les conditions prévues par l'Accord correspondant.

La mutation présente un aspect valorisant pour le personnel concerné dans la mesure où ses compétences antérieures vont s'enrichir par les expériences présentes et la formation complémentaire. De plus, par sa mobilité, le personnel apporte une contribution directe à la bonne marche de l'établissement.

Ces aspects seront pris en compte par la hiérarchie dans les évolutions de carrière du personnel muté classifications, rémunérations.

Dans cet esprit, et compte tenu des résultats obtenus par les intéressés, une augmentation individuelle au mérite pourra être attribuée au cours des 6 mois suivant la mutation.

6. INFORMATION

Un bilan annuel sur les mutations internes au C.P.M. sera fait avec les Délégués Syndicaux et présenté au Comité d'Etablissement, au cours du premier trimestre de l'année suivante.

Exceptionnellement en 1984, un bilan sera fait en juillet sur les mutations réalisées depuis le 1er janvier 1984.

Fait à MULHOUSE, le 15 Mai 1984.

Pour la Direction,


A. PILNARD


Pour la C.F.D.T.,

Pour la C.S.C.,


D. FLECHER

Pour la C.G.T.,

Pour la C.F.T.C.,


J.P. HERZOG

Pour F.O.,


M. FRANCHET

