

ACCORD EN FAVEUR DE L'EMPLOI ET DE LA MOTIVATION DES SENIORS

PREAMBULE

Dans un contexte national marqué par des évolutions démographiques et sociétales, l'amélioration du taux d'emploi des seniors devient un enjeu majeur en termes de cohésion sociale, de croissance, de viabilité des systèmes de protection sociale.

De plus, le cadre législatif et réglementaire des départs de salariés âgés évolue. La loi du 21 août 2003, portant réforme des retraites, allonge la durée d'activité nécessaire pour pouvoir liquider une retraite à taux plein et met en place de nouveaux dispositifs, tels que les départs en retraite carrières longues. Dans ce cadre, sont également engagées au niveau interprofessionnel des négociations sur les critères et les conditions d'un régime dit de « pénibilité ».

Ces changements conduisent l'entreprise à mieux prendre en compte les effets de la longévité.

En 2005, la Direction de Peugeot Citroën Automobiles avait pris l'initiative d'inviter, les organisations syndicales à négocier sur le thème de l'emploi et de la motivation des « seniors ». Bien que l'ensemble de ces mesures aient reçu un avis favorable, la concomitance de cette négociation avec celle de l'accord national interprofessionnel a conduit les organisations syndicales à demander à la direction le report de la signature de cet accord.

Ces évolutions et la législation en vigueur aujourd'hui amènent la Direction à engager, avec les partenaires sociaux, de nouvelles négociations en faveur de l'emploi des seniors.

Celles-ci prennent également en compte les négociations de branche et l'accord national du 4 décembre 2009 relatif à l'emploi des salariés âgés dans la Métallurgie.

Au travers des différentes réunions, les axes proposés par la Direction ont rencontré l'adhésion d'une majorité d'organisations syndicales, engageant ainsi les parties vers une contractualisation des dispositions.

SM
CL
MR
FD
AV

Sans vouloir isoler cette catégorie de salariés dans une définition statistique, les parties ont ainsi voulu désigner comme salariés seniors les personnes ayant au moins 30 ans d'expérience professionnelle.

Il est important de ne pas appréhender la question de l'emploi des « seniors » par un traitement à part des autres catégories. Le thème de l'emploi des salariés « seniors » participe au contraire d'une politique globale d'emploi et de développement des compétences visant toutes les catégories et tous les âges.

Ainsi, l'objectif de prévention des risques d'exclusion du monde du travail, notamment de certaines classes d'âge, nécessite d'anticiper et de cultiver de façon permanente une capacité à changer et à se remettre en cause, par notamment la mobilité professionnelle, des changements de poste ou de métier, le suivi de formation métier et de formation prise dans le cadre du DIF, cela tout au long de la vie professionnelle. A cet égard, de bonnes pratiques existent déjà dans l'entreprise. Ce qui a été bien fait doit être généralisé. Ce besoin d'anticipation concerne toutes les catégories et tous les âges, dès l'entrée dans le monde du travail.

La question du maintien dans l'emploi et de la motivation des seniors doit être liée à celle de la diversité des âges au sein des équipes, cela passant par l'intégration professionnelle de jeunes dans une approche globale de la gestion de l'emploi et des carrières. PSA PEUGEOT CITROEN se doit d'anticiper les évolutions démographiques et de préparer le renouvellement des générations en favorisant la transmission des savoirs, notamment par le tutorat.

Malgré la crise, l'entreprise a lancé un ambitieux programme d'intégration de jeunes en alternance. 7.300 jeunes seront intégrés à l'horizon de l'été 2010. En complément des 4.300 jeunes alternants ou stagiaires accueillis chaque année en France, ce sont environ 400 apprentis, 2.000 contrats de professionnalisation, 500 stagiaires et 100 Volontaires International en Entreprise supplémentaires qui seront intégrés.

Ce projet d'intégration des jeunes va concerner une grande diversité de métiers et de niveaux de qualifications : 1.200 contrats de professionnalisation concerneront des postes ouvriers de production avec des personnes peu ou pas qualifiées, 800 contrats de professionnalisation concerneront des jeunes de niveau Bac Pro ou BTS pour des fonctions d'encadrement de production, des fonctions commerciales ou encore des métiers techniques des projets automobiles. En parallèle, les 400 contrats d'apprentissage supplémentaires se répartiront en 300 pour des niveaux < Bac + 5 et 100 pour Bac + 5 et plus.

Ce programme vise à la fois :

- à préparer les compétences dont l'entreprise aura besoin dans un proche avenir, dans des domaines, des métiers et des qualifications très diverses. Ces contrats d'alternance et de professionnalisation pourront donner lieu à des recrutements définitifs si les besoins de l'entreprise se confirment à 12/18 mois et si les jeunes réussissent leur parcours ;

Handwritten initials and numbers: "cc", "MR", "2", "FD", "AV".

- à préserver l'équilibre des âges de notre structure d'emploi à moyen terme. Il est nécessaire d'avoir un regard sur l'évolution de nos pyramides des âges et de préparer dans la continuité le renouvellement des générations (la part des seniors de plus de 50 ans représente 30 % des effectifs). C'est la raison pour laquelle le Groupe a une approche globale concernant les jeunes, les « seniors » et la génération intermédiaire ;
- à répondre aux enjeux sociaux et sociétaux actuels : donner aux jeunes de réelles perspectives d'avenir et d'intégration dans le monde du travail, en leur permettant de découvrir les métiers et les valeurs d'un grand Groupe industriel comme PSA PEUGEOT CITROEN.

L'accueil et l'accompagnement des jeunes mobiliseront tout particulièrement les salariés dits « seniors » dans des fonctions de tutorat/parrainage, afin de favoriser la transmission des savoirs et l'intégration humaine dans l'entreprise.

Des mesures seront prises en faveur de l'emploi des seniors portant notamment sur les conditions de travail et la santé, sur l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles, la formation, les possibilités d'aménagements de fin de carrière.

De plus, le maintien dans l'emploi et la motivation des seniors constituent un engagement conforme à la responsabilité sociale de l'entreprise. Il s'agit de garantir l'égalité des chances et un traitement équitable pour tous, sans exclure les salariés les plus âgés. Or, les études et les enquêtes menées au niveau national montrent que les seniors font souvent l'objet de pratiques discriminantes, en particulier lors des recrutements et dans l'accès à la formation.

A cet égard, les parties entendent se référer à l'accord sur la diversité et la cohésion sociale dans l'entreprise du 8 septembre 2004 et reconduit le 6 octobre 2008. Le recrutement, l'intégration et l'évolution professionnelle et sociale des salariés, sans distinction de culture, d'âge, d'expérience, de sexe, de convictions ou de parcours professionnels constituent un axe fort de la politique sociale et du développement de l'entreprise. La coexistence de profils variés, en particulier grâce à la diversité des générations est source de complémentarité, d'équilibre et d'efficacité économique.

Dès la première réunion de négociation, les parties sont convenues de l'intérêt d'une telle démarche et ont reconnu l'attente forte des personnes concernées, notamment en termes de « reconnaissance » et de moyens permettant la transmission des savoirs.

Les échanges ont permis de mieux identifier les attentes des seniors et de définir les enjeux de cet accord :

- Favoriser la diversité des âges, cela au sein même des équipes, en garantissant une égalité des chances en matière de recrutement et dans les processus de mobilité, et tout en faisant évoluer les mentalités et les attitudes aussi bien parmi les salariés ou les hiérarchiques, que parmi les salariés âgés eux-mêmes.

Cet objectif doit tenir compte de la nécessité d'intégrer des mesures particulières pour améliorer l'emploi des seniors, sans pour autant les considérer comme une catégorie à part.

- Contribuer au maintien dans l'emploi des seniors par l'anticipation des changements professionnels, en proposant de réelles opportunités de développement individuel pour les années d'activité professionnelle restant à effectuer.
- Maintenir les évolutions salariales et professionnelles motivantes.
- Adapter les conditions de travail à la présence des salariés âgés plus nombreux.
- Développer une politique active de santé au travail.
- Etre en mesure d'effectuer les remplacements de talents nécessaires dans les années à venir et assurer la transmission des savoirs, et des savoir-faire entre générations, au sein des métiers et des filières du Groupe.
- Aménagement des fins de carrières et la transition entre activité et retraite.

Après quatre réunions de négociation, les parties sont convenues d'un ensemble de mesures intégrées dans le présent accord qui visent à mieux reconnaître la place des seniors dans l'entreprise, à mieux considérer leur expérience comme un avantage pour la réussite du Groupe et à considérer la coexistence de générations comme un atout pour la cohésion sociale et l'efficacité économique.

CL
FD
MR
S
AC

SOMMAIRE

CHAPITRE 1 : Favoriser la diversité des âges	p 7
Article 1 : Objectif de recrutement des salariés âgés dans l'entreprise	p 7
Article 2 : Egalité des chances dans les processus de recrutement	p 8
Article 3 : Egalité des chances dans les processus de mobilité	p 8
Article 4 : Développer la diversité des âges au sein des équipes	p 9
Article 5 : Faire évoluer les mentalités et les attitudes à l'égard des salariés âgés	p 9
Article 5-1 : La communication	
Article 5-2 : Accompagnement du management sur les questions de gestion de l'emploi des seniors	
CHAPITRE 2 : Contribuer au maintien dans l'emploi des seniors par l'anticipation des changements professionnels	p 11
Article 1 : Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles	p 11
Article 1-1 : Un entretien annuel individuel avec un point sur l'orientation professionnelle au moins tous les 10 ans	
Article 1-2 : Une nouvelle expérience professionnelle	
Article 2 : Développer les compétences et les qualifications, et l'accès à la formation professionnelle	p 12
Article 2-1 : Développer la formation et la rendre plus attractive	
Article 2-2 : Favoriser l'utilisation des heures pédagogiques cumulées au titre du Droit Individuel à la Formation	
Article 2-3 : Le bilan de compétences	
Article 2-4 : La Validation des Acquis de l'Expérience	
Article 2-5 : La période de professionnalisation	
Article 2-6 : Indicateurs et suivi de l'accès à la formation des seniors	
Article 2-7 : Accès à la certification professionnelle	
CHAPITRE 3 : Maintenir des évolutions salariales et promotionnelles motivantes	p 15
Article 1 : Evolutions des rémunérations et promotions	p 15
Article 2 : Suivi des indicateurs d'évolution professionnelle pour les salariés de plus de 50 ans	p 16
CHAPITRE 4 : Adapter les conditions de travail à la présence de salariés âgés plus nombreux	p 17
Article 1 : Poursuivre les démarches d'amélioration des conditions de travail	p 17
Article 1-1 : Poursuites des actions pour diminuer la charge physique	
Article 1-2 : Poursuites des actions pour diminuer les charges cognitives et mentales	

Article 2 : Réintégrer et améliorer les activités pour développer des postes « légers » et adaptés	p 18
Article 3 : Associer les seniors aux actions d'amélioration des conditions de travail	p 19
Article 4 : Favoriser le bien être au travail et la prévention des risques psychosociaux	p 19
Article 5 : Rôle et mission des CHSCT	p 20
Article 6 : Groupe de travail sur l'application du Lean, l'organisation des postes de travail et les effets du vieillissement	p 20

CHAPITRE 5 : Développer une politique active de santé au travail p 21

Article 1 : Suivi médical	p 21
Article 2 : Prévention des risques et pathologies d'origine professionnelle	p 21
Article 3 : Maintenir les capacités physiques et cognitives	p 22

CHAPITRE 6 : Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat p 23

Article 1 : Favoriser le développement du tutorat des jeunes en alternance	p 23
Article 1-1 : Valorisation du tutorat	
Article 1-2 : Formation et tuteur	
Article 1-3 : Indicateur de suivi	
Article 2 : Le recensement et la transmission des compétences clés	p 24
Article 3 : Les conseils et les formateurs internes	p 25

CHAPITRE 7 : Aménagement des fins de carrières et transition entre activité et retraite p 26

Article 1 : L'aménagement individuel du temps de travail	p 26
Article 2 : Les adaptations individuelles des postes de travail	p 26
Article 3 : Le travail à temps partiel et aménagement des fins de carrière	p 26
Article 4 : L'utilisation du Compte Epargne Temps pour formation professionnalisante	p 27
Article 5 : Aide à la préparation fin de carrière	p 27

CHAPITRE 8 : Suivi et communication des actions p 28

Article 1 : Suivi avec les partenaires signataires en central et dans chaque site	p 28
Article 2 : Suivi avec tous les partenaires sociaux et les Instances Représentatives du Personnel	p 28
Article 3 : Missions des commissions diversité et de l'observatoire de la diversité et l'égalité	p 28

CHAPITRE 9 : Dispositions finales p 29

el
MR FD
6
AV

CHAPITRE 1 : Favoriser la diversité des âges

Dans le cadre de la politique de gestion de l'emploi et du recrutement, l'entreprise intègre des profils variés notamment par l'expérience professionnelle, par la formation initiale, par les cultures, par les origines et les âges.

Les parties considèrent cette diversité comme un atout pour le développement de l'entreprise.

La coexistence de salariés d'âges différents est une composante essentielle de la politique diversité de l'entreprise.

Les parties conviennent en particulier de l'importance de faire évoluer les mentalités et les attitudes aussi bien parmi les salariés ou les hiérarchiques, que parmi les salariés âgés eux-mêmes. Il s'agit d'intégrer des mesures particulières pour améliorer l'emploi des seniors, sans pour autant les considérer comme une catégorie à part.

Article 1 : Objectif de recrutement des salariés âgés dans l'entreprise

Compte tenu du nombre de recrutements effectués depuis 2000, l'entreprise connaît un profond renouvellement des générations. Près de 60 % des embauches ont concerné des jeunes de moins de 30 ans. Toutefois, pour assurer un équilibre entre les générations et enrichir ses compétences, Peugeot Citroën Automobiles poursuivra le recrutement de salariés confirmés sans exclusivité d'âge -y compris les seniors- ayant eu précédemment d'autres expériences professionnelles.

Ainsi, 3,5 % des recrutements concerneront des salariés âgés de 50 ans et plus, toutes Catégories Socio-Professionnelles confondues, sur la durée de l'accord. Ce taux est à mettre en rapport avec le taux d'emploi actuel des seniors dans l'entreprise : 30 % pour les 50 ans et plus.

Les mesures prises pour diversifier les profils de candidatures et les canaux de recrutement depuis cinq ans seront poursuivies activement.

L'entreprise recherchera également, en liaison avec Pôle Emploi, les meilleures conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation pour des seniors demandeurs d'emploi.

Dès lors que le dispositif « Préparation Opérationnelle à l'Emploi » (POE) serait mis en place, l'entreprise y aura recours afin de permettre à des demandeurs d'emploi âgés de bénéficier, avant leur entrée dans l'entreprise, d'une formation en vue d'acquérir la qualification ou les compétences requises pour occuper l'emploi.

En outre, compte tenu des nombreux départs liés à l'âge prévus dans les années à venir, des postes à pourvoir seront proposés à des seniors en fonction des compétences et aptitudes requises.

L'évolution de la pyramide des âges et l'impact des mesures prises pour le recrutement de salariés seniors feront l'objet d'un suivi au niveau de l'entreprise.

Article 2 : Egalité des chances dans les processus de recrutement

L'entreprise veillera à ce qu'aucune étape du processus de recrutements ne soit discriminatoire, notamment dans les phases amont, qui sont considérées particulièrement délicates. Ainsi, les terminologies employées dans le libellé des annonces d'emploi ne comporteront aucun critère illicite ou discriminatoire relatif à l'âge et resteront neutres dans la description des postes à pourvoir.

Afin d'assurer l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi, les critères retenus pour le recrutement sont strictement fondés sur l'exercice des compétences requises, les aptitudes et les qualifications des candidats.

Au cours de l'entretien, il est indispensable que le recruteur adopte un comportement neutre et équitable. Il doit également s'assurer que le hiérarchique veille à garantir l'égalité des chances au candidat en le recevant sans préjugé.

Les conditions nécessaires à la réalisation des objectifs fixés par le présent accord, seront réalisées par la mise en œuvre des mesures suivantes :

- des libellés de postes rédigés sans exclusivité d'âge,
- des critères de sélection objectifs fondés sur l'appréciation des compétences,
- une diversification des profils de candidatures et des canaux de recrutement,
- la sensibilisation et la formation des recruteurs (ex : guide du recruteur),
- la sensibilisation de la ligne hiérarchique avec une communication adaptée valorisant les compétences et la valeur ajoutée des salariés expérimentés.

Article 3 : Egalité des chances dans les processus de mobilité

La mobilité interne doit permettre d'apporter une réponse aux nécessités d'adaptation de l'emploi, aux évolutions des métiers et aux aspirations des salariés pour la mobilité volontaire. Cette réponse nécessite la solidarité entre les diverses entités du Groupe.

Conformément aux engagements de l'accord sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, à compétences égales, les candidatures internes de salariés âgés de plus de 50 ans volontaires seront privilégiées, au même titre que celles des salariés en situation de reclassement.

Tant les services Ressources Humaines des établissements, que les services spécialisés, accompagneront le salarié volontaire dans sa mobilité : information sur les parcours et passerelles possibles entre les métiers, orientation, conseil, au moment de la prise de décision et accompagnement à la prise de poste et jusqu'à la confirmation dans le poste.

L'accès aux structures d'aide à la mobilité mises en place en 2008 perdurera en s'appuyant sur les gestionnaires Ressources Humaines qui, par leur connaissance des collaborateurs et des postes à pourvoir, veilleront à l'adéquation entre les compétences et souhaits des collaborateurs d'une part, et les besoins de l'entreprise d'autre part.

Article 4 : Développer la diversité des âges au sein des équipes

La coexistence au sein des équipes de profils variés, en particulier de salariés d'âge et d'expérience différents est une source de complémentarité, d'équilibre et d'efficacité économique, de pérennité du savoir faire, et permet à l'entreprise :

- de s'entourer des meilleures compétences, participant ainsi à la réussite du Groupe,
- de mieux refléter la société et son environnement, ce qui facilite la compréhension et la satisfaction des clients.

Respecter les différences -notamment de générations- et en tirer parti sans les nier, facilitent la confrontation des idées, de perspectives nouvelles, renforçant la performance par de meilleures décisions, une créativité accrue et une action plus efficace.

Le déploiement de cette politique nécessite une évolution des mentalités, des attitudes, des comportements et des représentations socio-culturelles de tous les acteurs.

Article 5 : Faire évoluer les mentalités et les attitudes à l'égard des salariés âgés

Article 5-1 : La communication

Les actions en faveur de l'emploi et de la motivation des seniors nécessitent un accompagnement et une communication adaptée auprès des différents acteurs dans l'entreprise, notamment, pour remettre en cause les stéréotypes associés.

On observe en France, des pratiques de « mise à l'écart » des seniors dans le monde du travail. Les constats effectués au niveau national, concernent toutes les catégories de personnel dans tous les secteurs d'activité. Ces pratiques peuvent induire des attitudes de retrait de la part des intéressés et un phénomène de démotivation. Elles résultent souvent d'habitudes de management ou de pratiques de gestion, investissant trop peu sur les seniors ou privilégiant les ajustements d'effectifs sur les seuls critères d'âges.

Certains préjugés s'attachant aux seniors tels que la productivité, l'adaptabilité, le coût ne sont pas conformes à la réalité et à la vie de l'entreprise : les seniors mettent en place des stratégies individuelles efficaces du fait de leur expérience ; ils souhaitent avoir des possibilités de transmettre leur savoir aux plus jeunes et la structure des effectifs selon les âges a peu d'incidence sur la productivité moyenne.

Les parties conviennent de diffuser largement le présent accord afin d'informer les salariés des différentes mesures prévues.

A cette fin, l'entreprise mettra en place les moyens et supports adaptés (ex : plaquette spécifique) pour assurer la bonne information de tous les salariés sur les dispositions mises en place et leurs modalités de mise en œuvre.

Ces actions d'information et de sensibilisation valoriseront notamment les atouts des seniors et les apports de la diversité et la complémentarité des générations.

Article 5-2 : Accompagnement du management sur les questions de gestion de l'emploi des seniors

Comme acteurs privilégiés de la gestion de l'emploi des seniors, le personnel d'encadrement doit être particulièrement sensibilisé à ces enjeux.

La prise en compte de la diversité des âges et de la gestion des seniors sera intégrée dans les référentiels de management concernant la gestion des hommes et des femmes.

Le Système d'Excellence PSA intégrera un référentiel sur le développement des collaborateurs incluant les mesures prévues dans cet accord.

SW MR ce
AV FD
10

CHAPITRE 2 : Contribuer au maintien dans l'emploi des seniors par l'anticipation des changements professionnels

Article 1 : Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Les parties signataires de l'accord soulignent l'importance d'aider les salariés à définir et élaborer leur parcours professionnel dès leur arrivée dans l'entreprise.

Article 1-1 : Un entretien annuel individuel avec un point sur l'orientation professionnelle au moins tous les 10 ans

L'entretien individuel permet au salarié, tout en intégrant les besoins de l'entreprise, d'élaborer son projet professionnel à partir de ses aptitudes et compétences déjà acquises et de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise.

Il constitue un moment privilégié pour analyser les besoins en formation pour le salarié avec sa hiérarchie qu'il soit senior ou non.

Au moins tous les dix ans d'activité professionnelle et/ou à la demande du salarié, l'entretien annuel sera complété par un bilan professionnel personnel afin d'aborder les questions d'orientation professionnelle.

Ce bilan s'appuiera sur le parcours professionnel effectué, avec une récapitulation des postes et régimes occupés au cours de la carrière.

Ces points devant être préparés avec le concours de la fonction RH ont pour objectif d'envisager les possibilités d'orientation de carrière, de mobilité professionnelle, la participation éventuelle à des actions de tutorat, de formation, de bilan professionnel ou de bilans de compétence.

Le résultat des échanges se matérialisera par une fiche ou un encart, inséré à l'entretien annuel. Il fera apparaître les aspirations du salarié mis en perspective avec les besoins et les possibilités de l'entreprise.

Ainsi, dans ce cadre, le salarié senior pourra bénéficier d'un bilan professionnel d'étape, au moins 10 ans environ avant la fin de carrière. Ce bilan a pour objectif de déterminer, au plus tôt, la meilleure orientation à donner à un salarié en fonction de son profil et de ses souhaits, en recherchant la meilleure adéquation avec les besoins de l'entreprise et en structurant un parcours de carrière.

A l'horizon 2012, tous les salariés âgés de 50 ans et plus auront bénéficié d'un entretien individuel et d'un entretien professionnel au moins 10 ans avant leur départ en retraite.

Article 1-2 : Une nouvelle expérience professionnelle

Afin de ne pas freiner les évolutions professionnelles et l'adaptation des compétences, les parties conviennent de la nécessité d'examiner avec le salarié sa situation, dès lors qu'il se trouve sur le même poste depuis 5 ans. L'entreprise engagera avec le collaborateur un échange afin d'examiner les possibilités de mobilité professionnelle, de changement de poste, voire de métier, et l'acquisition d'autres expériences professionnelles, en utilisant les moyens mis à disposition comme la formation professionnelle.

Il sera recherché pour les salariés seniors des orientations professionnelles sur des fonctions offrant une plus grande évolution de carrière.

Article 2 : Développer les compétences et les qualifications, et l'accès à la formation professionnelle

Article 2-1 : Développer la formation et la rendre plus attractive

La formation contribue à maintenir et à développer les compétences des seniors, à renforcer leur employabilité, c'est-à-dire leur capacité et leur motivation à s'adapter aux évolutions de leur métier ou à changer d'emploi.

Or, les salariés seniors sont globalement moins formés que les plus jeunes, et les méthodes et outils pédagogiques sont aussi parfois mal adaptés aux besoins et aux caractéristiques des salariés les plus âgés.

Ces constats conduisent les parties à vouloir développer la formation tout au long de la vie professionnelle, y compris durant les dernières années d'activité, à adapter les moyens et les cursus pédagogiques, à mieux individualiser les parcours professionnels et à encourager la reconnaissance des acquis de l'expérience.

Les services formation définiront les moyens permettant l'adaptation des méthodes et outils de formation à l'âge -analyse des durées des stages, des supports de formation, recours aux expériences vécues, « tutorat inversé » pour les formations techniques constituées de groupes mélangés juniors/seniors, ...- tant pour les stages réalisés en interne que pour les stages effectués par des prestataires.

S'ils utilisent les nouvelles technologies de la formation dans leur travail, les seniors pourront bénéficier d'un accès favorisé pour suivre des formations aux nouvelles technologies (informatique, internet...).

Le taux annuel des salariés âgés de 50 ans et plus bénéficiant d'une formation sera maintenu à 50 % dans les trois ans d'application de l'accord.

Article 2-2 : Favoriser l'utilisation des heures pédagogiques cumulées au titre du Droit Individuel à la Formation

Le Droit Individuel à la Formation constitue une capacité pour le salarié à formuler un projet de formation mis en œuvre avec l'accord formalisé de l'entreprise. Il permet au salarié d'acquérir des savoirs et des compétences professionnelles à sa propre initiative.

Les parties conviennent de promouvoir l'utilisation du DIF visant des formations professionnalisantes, et en particulier en cas de préparation et d'accompagnement d'une promotion, d'un reclassement, ou d'une mobilité.

Le Droit Individuel à la Formation pourra également offrir aux seniors la possibilité de se former régulièrement et de développer leurs compétences, pour s'adapter aux évolutions techniques et organisationnelles, et ainsi favoriser les reconversions envisagées.

Ces orientations doivent permettre une utilisation régulière du DIF, qui doit être consommé au moment du départ en retraite du salarié.

A cet effet, l'utilisation effective par les seniors des 20 heures de droits annuels, cumulables jusqu'à 150 heures, sera recherchée et fera l'objet d'un suivi annuel avec les parties signataires du présent accord.

Article 2-3 : Le bilan de compétences

Tout salarié peut, dans le cadre d'une démarche individuelle, demander à bénéficier d'un bilan de compétences dont l'objet est d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel ou d'envisager une nouvelle orientation dans l'entreprise ou à l'extérieur.

Ce bilan est réalisé à la demande ou avec l'accord du salarié, s'il est proposé par l'entreprise. Il est effectué en dehors de l'entreprise sous la conduite d'un organisme prestataire habilité.

Article 2-4 : La Validation des Acquis de l'Expérience

Les parties signataires renouvellent leur attachement à la reconnaissance accordée aux titres, diplômes professionnels, et certificats de qualification professionnelle obtenus par les salariés en cours de carrière, dès lors que les formations correspondantes ou les titres ou diplômes peuvent se traduire par la mise en œuvre de compétences et les possibilités d'évolution professionnelle proposées dans le Groupe.

Cette démarche permet de faire valider au cours de la vie professionnelle les acquis de l'expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme, ou d'un titre à finalité professionnelle, ou d'un certificat de qualification professionnelle établi par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de la branche Métallurgie et selon les modalités définies par les accords de la Métallurgie.

La réalisation de la VAE peut être envisagée dans le cadre du Droit Individuel à la Formation (DIF).

Article 2-5 : La période de professionnalisation

Elément moteur d'accompagnement du déroulement du parcours professionnel des collaborateurs, la période de professionnalisation, associant enseignements théoriques et pratiques, permet aux salariés impliqués dans une démarche de changement d'acquérir, par des actions de formation définies, un renforcement de leur qualification favorisant le maintien dans l'emploi et une progression des compétences, notamment en seconde partie de carrière.

Un effort tout particulier sera fait, afin d'orienter le salarié de 45 ans et plus qui en a besoin vers une période de professionnalisation afin de renforcer sa qualification favorisant ainsi son adaptation au changement, la progression de ses compétences et son maintien dans l'emploi.

La période de professionnalisation pourra être utilisée, afin de construire le projet professionnel défini lors de l'entretien professionnel au moins dix ans avant la fin de carrière ou à l'issue du bilan professionnel.

Les parties conviennent que 10 % des salariés âgés de 55 ans et plus auront bénéficié d'une période de professionnalisation dans les trois ans d'application de l'accord. Pour faciliter l'atteinte de cet objectif, les périodes de professionnalisation pourront être combinées avec l'utilisation des jours individuels de formation.

Article 2-6 : Indicateurs et suivi de l'accès à la formation des seniors

L'accès à la formation des seniors fera l'objet d'un suivi annuel au niveau de chaque établissement ainsi qu'au niveau de l'entreprise avec les partenaires signataires, tant sur le plan des volumes d'heures réalisées, que la nature des formations.

Le bilan réalisé devra permettre de s'assurer que les salariés seniors accèdent à la formation professionnelle dans les mêmes conditions (pourcentages de salariés formés, durée des formations...) que les autres tranches d'âge.

Ce suivi portera en particulier sur l'utilisation du DIF, les contrats ou périodes de professionnalisation, ainsi que sur les indicateurs généraux d'accès à la formation.

Article 2-7 : Accès à la certification professionnelle

Conformément à l'accord national de la Métallurgie du 4 décembre 2009, l'accès des salariés âgés à une certification professionnelle (titres ou diplômes à finalité professionnelle, Certificats de Qualification Paritaires de la Métallurgie -CQPM- certificats de qualification paritaire interbranche ...), constitue l'un des moyens permettant aux intéressés de construire la deuxième partie de leur parcours professionnel.

L'indicateur retenu pour évaluer la mesure est le pourcentage de salariés âgés de plus de 45 ans accédant à la certification professionnelle par la voie d'actions de formation ou de VAE financées par l'OPCAIM.

CHAPITRE 3 : Maintenir des évolutions salariales et promotionnelles motivantes

Afin d'offrir de réelles opportunités de développement individuel pour les seniors, il est important de maintenir voire de faire évoluer les pratiques salariales et promotionnelles qui se doivent de rester motivantes et équitables pendant toute la durée de la carrière professionnelle.

Article 1 : Evolutions des rémunérations et promotions

Les évolutions salariales et promotionnelles des seniors font déjà l'objet d'un suivi régulier avec les organisations syndicales, en particulier lors des négociations salariales annuelles.

Il ressort de ce suivi, qu'il n'existe pas au niveau de l'entreprise, d'infléchissement significatif toutes catégories confondues, avant la dernière année d'activité.

Les parties conviennent de l'intérêt de maintenir ces évolutions et d'éviter toute forme de sélectivité fondée sur l'âge.

Le niveau du pourcentage d'augmentations individuelles et de promotions par tranche d'âge de 10 ans sera maintenu.

Les dispositifs de cloisonnement des budgets et les pratiques de sélectivité en fonction de l'âge seront supprimés, afin de ne pas renforcer les effets « plateaux de carrière ».

Les mesures salariales et promotionnelles pour les seniors répondront aux mêmes critères objectifs que pour les salariés relevant de leur catégorie professionnelle, tels que la performance individuelle, les compétences exercées, le niveau de fonction occupée, le comportement professionnel....

Pour maintenir l'intérêt au travail et favoriser les parcours professionnels de toutes les catégories, des évolutions salariales pourront notamment accompagner les mobilités individuelles, les changements de fonction ou de poste, lorsque les possibilités de promotion et de changement de qualification sont plus difficiles en fin de carrière.

Enfin, les parties signataires considèrent l'intérêt de valoriser dans les sites et au niveau de l'entreprise les promotions internes, et de savoir développer des signes de reconnaissance à l'égard des salariés promus (ex. : passages Cadres, changement de coefficient...) ou récompensés pour les années de travail accomplies.

Article 2 : Suivi des indicateurs d'évolution professionnelle pour les salariés de plus de 50 ans

Le suivi des indicateurs d'évolution professionnelle des seniors sera poursuivi avec les partenaires sociaux. Ainsi, sera notamment réalisée annuellement l'étude du bilan salarial des augmentations individuelles et des promotions appliquées aux seniors (% de bénéficiaires et montant moyen).

Chaque année, les parties signataires examineront en particulier le taux de promotion des salariés de 50 ans et plus (par catégorie professionnelle) en comparaison avec le taux de promotion des salariés âgés de 40 à 50 ans. Les parties soulignent l'apport positif des accords relatifs à la classification et l'évolution professionnelle dans l'objectivation des promotions.

Les augmentations individuelles, hors promotion (en complément des augmentations générales), permettent des évolutions salariales pour les salariés ayant atteint le niveau maxi de leur fonction et pour les salariés ne pouvant réunir les critères de promotion.

CHAPITRE 4 : Adapter les conditions de travail à la présence de salariés âgés plus nombreux

L'impact de conditions de travail non optimales peut être important pour les salariés les plus âgés. En parallèle, le vieillissement peut, dans certains métiers, entraîner une modification des capacités physiques et cognitives.

Aussi, seront privilégiées des actions d'amélioration et d'aménagement des conditions de travail, intégrant les évolutions des capacités liées à l'âge. Ces actions seront intégrées dans les Eléments du Système de Fabrication (ESF).

Article 1 : Poursuivre les démarches d'amélioration des conditions de travail

Article 1-1 : Poursuites des actions pour diminuer la charge physique

L'étude des problèmes relatifs à l'évolution et à l'organisation des postes de travail doit prendre en compte les données liées au vieillissement de la population.

A cet effet, les parties signataires soulignent la nécessité de poursuivre et d'accentuer la démarche structurée d'amélioration des postes et de prévention des pénibilités de travail à travers :

- la cotation des situations de travail (METEO),
- l'exploitation des opportunités que sont les lancements et les rénovations d'atelier,
- les objectifs quantifiés de réduction des postes lourds et d'augmentation du nombre de postes légers lors des projets,
- les améliorations en vie courante, permettant des corrections sur le poste, son environnement ou l'organisation des tâches.

A l'horizon 2012, le pourcentage de postes légers atteindra 60 % (postes pouvant être tenus par tous hors restrictions médicales), et celui des postes lourds 8 %. L'objectif de l'entreprise à terme étant la disparition totale des postes lourds.

Conformément aux dispositions de l'accord national de la Métallurgie du 4 décembre 2009, l'entreprise développe une politique systématique, visant à prévenir les risques professionnels et à améliorer la qualité de vie au travail, plus particulièrement pour supprimer ou réduire la pénibilité des situations de travail sous fortes contraintes physiques, posturales et articulaires, d'ambiance provenant d'agents physiques, ou chimiques et temporelles.

Article 1-2 : Poursuites des actions pour diminuer les charges cognitives et mentales

Avec l'évolution des technologies, l'activité des salariés travaillant en milieu industriel a intégré de plus en plus des composantes mentales et cognitives (prises d'information, contrôle de conformité, voire décision) dans une activité basée sur des actions physiques.

Dans l'entreprise, la réduction de la charge physique est traitée de manière très volontaire depuis une dizaine d'années.

Les parties signataires soulignent la nécessité d'engager avec la même détermination et avec l'appui des ergonomes, des actions pour diminuer les charges mentales et cognitives, au travers, notamment, de la définition de nouveaux indicateurs de charge mentale, de l'amélioration de la lisibilité des informations, de standards adaptés aux différents âges.

Il conviendra de poursuivre, autant que possible, ces actions de déploiement de l'évaluation de la charge mentale et des marges de manœuvres, en particulier en cas d'alertes sectorielles (exemple : inaptitudes ou restrictions d'aptitudes, difficultés signalées ...). Dans le périmètre industriel, ces indicateurs seront optimisés en fonction des retours d'expérience et feront l'objet d'un suivi consolidé.

Une réflexion sera également conduite sur les relations entre la charge mentale et le stress, permettant de définir les moyens d'action de prévention communs à ces deux problématiques.

Article 2 : Réintégrer et améliorer les activités pour développer des postes « légers » et adaptés

L'entreprise s'engage à concevoir dans les trois années à venir de nouveaux postes « légers », à l'occasion des nouveauxancements et réintègrera des activités favorisant la création de postes « légers » supplémentaires, y compris « hors lignes » dans toutes les usines, en particulier de montage.

Ce plan d'action sera structuré par grands métiers et par sites.

Sur l'année 2010, l'entreprise s'engage à créer dans le cadre des nouveaux projets ou par réinternalisation d'activités au minimum, 50 postes physiques dits légers ou adaptés par équipe, sur les sites des Direction Mécanique et Bruts, Direction Production Véhicules, Direction Services et Pièces confondus.

En accompagnement de ces mesures, les actions suivantes seront développées :

- Eviter la suppression de ces postes légers et adaptés lors des premières modifications ; ils seront caractérisés et comptabilisés afin de ne pas disparaître à l'occasion des chantiers de transformation (suivi présenté régulièrement en CHSCT et annuellement en CE).
- Proscrire, dès à présent, l'affectation de salariés seniors sur des postes lourds (cotations 4 et 5 Météo). L'entreprise veillera à proposer en priorité des postes légers (cotation inférieure à 3) au salarié senior pour lequel la diminution des capacités physiques mais également cognitives le justifie en lien avec les préconisations de la médecine du travail.
- Identifier dans chaque site, les postes adaptés afin de réaliser des affectations individuelles en fonction des capacités physiques des salariés seniors.
- Rechercher des rotations entre postes de production et postes d'environnement.
- Trouver des compromis dans la fréquence de rotations de postes –fréquences plus ou moins longues adaptées à la situation individuelle– en associant et en favorisant les salariés seniors concernés.

Cette fréquence de rotation de postes notamment au sein de l'UEP, est prévue et favorisée dans l'accord sur l'évolution professionnelle des ouvriers de production au travers des dispositions sur la polyvalence.

Les « gestionnaires d'affectation des postes » verront leur champ d'action élargi aux seniors présentant des difficultés d'adaptation à leur poste de travail.

Article 3 : Associer les seniors aux actions d'amélioration des conditions de travail

Aménager les conditions de travail passe par une phase de collecte de données correspondant au vécu individuel des salariés de leur environnement de travail. Cette démarche doit être totalement intégrée dans le système d'excellence PSA.

De même, si la recherche de solutions et d'aménagements doit souvent s'effectuer dans un cadre collectif, les solutions proposées passent souvent par un aménagement individualisé du poste et du contenu du travail. Il s'agira, à cet effet, de prendre en compte les capacités aussi bien physiques que mentales nécessaires aux salariés pour tenir de façon optimale le poste.

Dans cette perspective, l'association des salariés seniors sera particulièrement recherchée dans les actions de modification et d'amélioration des postes de travail, en considération de leur expérience et de leur savoir-faire.

Les entretiens de progrès mais aussi les démarches participatives seront l'occasion de recueillir les suggestions et les propositions d'améliorations relatives aux conditions de travail.

La synthèse des données ainsi collectée et des actions associant les seniors, pourra donner lieu dans les sites, à une étude sur la prise en compte du vieillissement dans les actions d'amélioration des conditions de travail. Celle-ci sera communiquée aux partenaires signataires et aux instances concernées, CHSCT, médecins du travail... afin d'enrichir les actions engagées.

Article 4 : Favoriser le bien être au travail et la prévention des risques psychosociaux

Le bien être au travail, soit la motivation, la sérénité à venir travailler chaque jour dans l'entreprise constitue un axe fort intégré dans le système d'excellence PSA PEUGEOT CITROEN et porté au cœur même du « Lean ». Cette approche vise notamment à éradiquer les formes de pénibilité contraires à l'efficacité et à la sérénité au travail.

Cet axe s'appuie sur de bonnes pratiques passant par l'introduction de nouveaux instruments de mesure du stress des personnes et des facteurs d'origine professionnelle.

La Direction a décidé d'intégrer les risques psychosociaux dans la politique Santé-Sécurité Groupe, avec les dispositifs de prévention qui en découlent.

L'entreprise se doit de rester à l'écoute des facteurs professionnels qui pourraient être à l'origine de la motivation des seniors.

A ce titre, de nombreuses actions ont déjà été engagées concernant la sécurité, la santé, l'amélioration des conditions de travail et l'ergonomie, en particulier dans le traitement de la pénibilité physique des postes et situations de travail prenant en compte les salariés seniors. Pour compléter cette démarche de prévention, l'entreprise a décidé de renforcer son action dans le domaine de l'ergonomie, de la prévention des risques psychosociaux en général et du stress en particulier.

Pour ce faire, la Direction déploie une politique de prévention, qu'elle choisit de mettre en œuvre au travers une politique santé d'entreprise qui a pour objectifs de :

- disposer d'un diagnostic partagé sur la question du stress au travail par tous les acteurs de l'entreprise, qui à partir de l'expression des personnes, cherche à identifier les facteurs collectifs de stress au travail,
- prévenir les situations à risque en disposant d'une évaluation collective permanente afin de maîtriser l'impact des facteurs de stress professionnels auxquels sont exposés les collaborateurs,
- construire et déployer des plans d'actions collectifs basés sur les facteurs de stress identifiés,
- développer l'écoute individuelle pour, d'une part détecter les fragilités, proposer un accompagnement personnalisé et aider les salariés en détresse psychologique et, d'autre part identifier des causes racines pouvant affecter collectivement un plus grand nombre de salariés.

L'étude engagée sur les facteurs et les effets du stress sera poursuivie et généralisée dans tous les domaines d'activité. Il sera possible d'identifier pour les salariés de 50 ans et plus leur niveau de stress et les facteurs associés au moyen du Dispositif d'Evaluation et de Suivi du Stress au travail. Cela permettra de déterminer de nouveaux axes d'actions et de déployer des mesures ciblées et plus efficaces.

Article 5 : Rôle et mission des CHSCT

Les objectifs fixés dans le présent accord et les résultats obtenus, notamment en termes d'aménagements de postes, de diminution des charges physiques et posturales, cognitives et mentales, de développement des postes légers et adaptés, d'affectation des salariés seniors sur les postes de travail et les actions favorisant le bien être au travail, feront l'objet d'un suivi trimestriel en CHSCT.

Article 6 : Groupe de travail sur l'application du Lean, l'organisation des postes de travail et les effets du vieillissement

D'ores et déjà, un groupe de travail impliquant les partenaires sociaux au niveau du Comité de Liaison du Comité de Groupe doit se réunir prochainement sur le sujet de l'application des démarches d'organisation Lean.

Dans ce cadre, une étude spécifique sera engagée, dès le premier semestre 2010, sur le thème de l'organisation des postes de travail par rapport aux effets du vieillissement (prévention des pénibilités, gestion des coefficients de repos et des temps d'engagement, gestion des polyvalences ...).

CHAPITRE 5 : Développer une politique active de santé au travail

L'avancée en âge peut entraîner selon les personnes des déficiences fonctionnelles ou des changements dans leur façon de travailler.

Il est indispensable d'aider chacun à maintenir son capital santé tout au long de sa vie professionnelle.

Afin de mieux prendre en compte les effets de la longévité, les parties entendent promouvoir les actions préventives de santé au travail.

Article 1 : Suivi médical

Les difficultés d'adaptation liées au vieillissement, en dépit du progrès dans le domaine de l'ergonomie et de l'organisation, conduisent à prendre des mesures particulières pour la santé au travail des salariés seniors.

Il est indispensable d'aider chacun à maintenir son capital santé tout au long de sa vie professionnelle.

Les questions de santé au travail des seniors feront également l'objet d'un volet spécifique dans le rapport annuel de la médecine du travail.

Le service médical profite des contacts réguliers avec les salariés pour détecter, sensibiliser et orienter, tout en portant une attention particulière aux salariés âgés de plus de 55 ans.

Un suivi médical particulier pour les seniors sera mis en place et se concrétisera par l'instauration d'un livret « conseil santé » intégrant des informations santé sur les seniors. Le contenu de ce livret sera déterminé en liaison avec la coordination des médecins du travail de l'entreprise. Il prendra également en compte les caractéristiques des différents milieux de travail.

L'entreprise s'attachera à ce que tous les salariés âgés de 55 ans et plus bénéficient d'une visite annuelle régulière.

Article 2 : Prévention des risques et pathologies d'origine professionnelle

La prévention des risques et des pathologies d'origine professionnelle constitue un axe important de la politique de maintien dans l'emploi des seniors.

A ce titre, les actions suivantes déjà engagées en matière de prévention des risques liés au vieillissement, seront poursuivies et généralisées :

- Mise en place d'une veille sanitaire grâce en particulier au déploiement depuis 2004 du dossier médical informatisé (CHIMED). Les fonctionnalités de cet outil permettent aux médecins du travail de disposer de données médicales individuelles et collectives afin d'orienter les actions de prévention engagées par les établissements.

- Dans le cadre du programme santé de l'entreprise, la priorité est donnée à la prévention des troubles musculo-squelettiques, mais également à la prévention des maladies cardiovasculaires. Plusieurs études et projets ont été menés afin de prévenir ces maladies.

Article 3 : Maintenir les capacités physiques et cognitives

Les parties entendent généraliser de bonnes pratiques dans le domaine de l'entretien des capacités physiques et cognitives.

- Les formations « gestes et postures » seront relancées ou renforcées, en particulier à destination des salariés seniors.
- Les actions d'information organisées par les organismes extérieurs sur les problèmes visuels, le maintien en forme, la kinésithérapie préventive, l'alimentation, les conduites addictives (le tabac...), seront facilitées.

Concernant plus spécifiquement les conduites addictives, les seniors pourront être sollicités en tant que bénévoles pour faciliter le contact entre le salarié rencontrant des difficultés et les associations ou réseaux adéquats et compétents. A ce titre, l'organisation de leur travail sera facilitée.

- L'étude engagée sur les facteurs et les effets du stress dans les activités tertiaires sera poursuivie et généralisée dans tous les domaines d'activité.

Enfin, les parties reconnaissent l'utilité des pratiques sportives, favorisées par le développement des associations d'entreprise. Une information sera faite auprès de ces associations, pour que des cours soient proposés et adaptés aux salariés seniors qui le souhaitent lorsque les activités le permettent.

CC
MR SM
22 AU
FD

CHAPITRE 6 : Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Le développement des transmissions intergénérationnelles constitue une nécessité qui passe par la reconnaissance des savoirs et de l'expérience acquise par les anciens, tout en favorisant l'intégration et le développement des plus jeunes, au-delà de leur acquis initiaux. Il favorise un bon climat de travail et permet de développer l'esprit d'équipe par un enrichissement mutuel.

C'est à ce titre qu'il convient d'organiser et de développer une transmission systématique des savoirs et des compétences avant les départs de l'entreprise. La mise en place d'une gestion des carrières par filière ou métier facilite ce transfert des savoirs et savoir-faire.

La transmission du savoir de l'entreprise repose sur le recensement des savoirs et des compétences clés, mais aussi sur la reconnaissance des seniors dans des fonctions ou des missions de tutorat et de formateur.

Article 1 : Favoriser le développement du tutorat des jeunes en alternance

Article 1-1 : Valorisation du tutorat

La mobilisation et l'implication des seniors dans les fonctions de tuteurs et de formateurs seront renforcées, notamment dans le cadre des actions menées à l'égard de l'apprentissage et de la mise en œuvre des contrats de professionnalisation, mais également lors du suivi des salariés dans le cadre d'une mobilité interne.

Consciente de l'importance des missions dévolues aux tuteurs, la Direction viellera à prendre des mesures, afin de faciliter l'exercice du tutorat.

Les tuteurs seront choisis par la hiérarchie et la fonction RH s'appuyant sur une expérience reconnue. Ils devront être volontaires pour exercer cette fonction et ne pourront pas accompagner simultanément plus de deux nouveaux embauchés.

Conformément aux dispositions de l'accord de la Métallurgie du 4 décembre 2009 qui prévoit d'atteindre au minimum une proportion de 20 % de salariés âgés de plus de 45 ans parmi les tuteurs accompagnant les salariés en contrats de professionnalisation, cet objectif sera atteint dès 2012.

Les missions des tuteurs s'effectuent sur le temps de travail, et la hiérarchie veillera tout particulièrement à ce que les moyens adaptés soient mis en place pour permettre la réalisation de ces missions.

Au-delà du tutorat et du parrainage, et pour tirer le meilleur parti des ressources en connaissances et compétences des seniors, ces derniers seront sollicités pour des formations internes métiers.

Ces éléments seront intégrés dans les référentiels de compétences, afin d'être pris en compte dans les critères d'évolution de carrière, au titre du domaine « formation ». A cet effet, un standard sera réalisé apportant des précisions quant aux pré-requis que devra remplir le tuteur, les savoirs et savoir faire qui lui seront nécessaires pour mener à bien sa mission.

Les compétences pédagogiques de tutorat et de transmission des savoirs seront prises en compte pour le développement des carrières.

La fixation d'objectif de tutorat pourra constituer des objectifs annuels validés dans le cadre de l'entretien individuel.

Article 1-2 : Formation et tuteur

Il sera prévu une journée de formation pratique par an ou l'équivalent en heures pour l'exercice du tutorat. Les échanges pratiques et le suivi des projets pédagogiques seront abordés.

Conformément à l'accord d'entreprise sur la formation tout au long de la vie professionnelle du 15 avril 2005, et permettre la reconnaissance des savoirs et de l'expérience acquise par les plus anciens, seront portées sur le passeport formation :

- les expériences tutorales,
- les missions de maître d'apprentissage.

Conscientes des différences de repères culturels qui peuvent séparer les générations et pour assurer les meilleures conditions à la transmission des savoirs, les parties signataires souhaitent que se poursuivent et se développent, les actions de formation sur la « compréhension des jeunes générations, la communication et le management des plus jeunes ».

Article 1-3 : Indicateur de suivi

Dans le cadre du suivi de la bonne application de ces mesures, les parties signataires conviennent de mettre en place un suivi des missions tutorales ainsi que du nombre de nouveaux embauchés encadrés par un tuteur.

Ainsi, dans les trois ans d'application de cet accord, 100 % des nouveaux embauchés seront accompagnés par un tuteur formé, tout en privilégiant les salariés âgés de 50 ans et plus.

Article 2 : Le recensement et la transmission des compétences clés

Quelle que soit leur catégorie professionnelle, les seniors sont porteurs de savoirs et de compétences clés susceptibles d'être transmis aux plus jeunes comme : les connaissances techniques, les savoir-faire issus de l'expérience, les savoirs

Une bonne transmission des compétences implique que soient d'abord identifiées au sein des filières, les compétences utiles à transférer. Pour ce faire, les parties s'entendent s'appuyer sur l'observatoire des métiers et des compétences qui procède, dans le cadre de sa mission de dialogue et d'échanges, à un diagnostic des compétences clés dans les différentes filières professionnelles.

La transmission des savoirs pourra alors être organisée en prévoyant des périodes de recouvrement adaptées ou en prévoyant un tutorat facilitant le retour d'expérience.

Le recensement de ces compétences sera suivi d'une formalisation des modes d'accès aux savoirs des salariés concernés avant leur départ, de façon à en assurer une transmission systématique.

De plus, les salariés seniors seront utilement sollicités pour participer à la conception des programmes pédagogiques des formations et leur déploiement pour en dispenser l'enseignement.

Article 3 : Les conseils et les formateurs internes

Des fonctions de conseils ou de formateurs internes pourront être créées, permettant de recourir à des cadres, des techniciens ou des ouvriers seniors, en lieu et place de structures extérieures de conseil ou de prestataires extérieurs, afin d'utiliser et valoriser les compétences et les connaissances acquises.

Ces missions réalisées dans les dernières années d'activité professionnelle, répondent à la fois à l'intérêt de l'entreprise et aux attentes des seniors, en termes d'autonomie, d'utilisation et de transfert de leurs savoirs.

CHAPITRE 7 : Aménagement des fins de carrières et transition entre activité et retraite

Article 1 : L'aménagement individuel du temps de travail

Le travail en équipes successives, doublage, triplage, mais également de nuit... avec des horaires décalés peut être moins bien vécu par certains seniors, en particulier sur le plan physiologique. Pourtant, le fonctionnement en équipes successives constitue la référence dans l'organisation du travail des sites de production.

Afin de faciliter le maintien dans l'emploi, les parties conviennent de rechercher et favoriser pour les salariés seniors, qui le souhaitent, présentant de telles difficultés, constatées en liaison avec le service médical du travail, les possibilités d'affectation dans des horaires mieux adaptés sur des postes correspondant aux compétences des intéressés.

Article 2 : Les adaptations individuelles des postes de travail

L'avancée en âge peut entraîner pour certains salariés des limitations de leur capacité à exercer toute leur activité.

La prise en compte de ces situations ne peut se réaliser que par une approche individualisée, médicalement validée par les services de médecine du travail.

Au regard des avis médicaux, les hiérarchiques, éventuellement avec l'appui des fonctions RH concernées, pourront examiner des adaptations du contenu du poste lui-même. Ces actions viseront à faciliter les stratégies compensatrices individuelles des travailleurs âgés et à maintenir l'efficacité de leur activité.

Article 3 : Le travail à temps partiel et aménagement des fins de carrière

La possibilité de diminuer le temps de travail en fin de carrière est une attente de certains seniors. Celle-ci peut s'exprimer soit avant d'avoir acquis les droits à la retraite à taux plein, soit après, notamment pour poursuivre une activité professionnelle même à temps réduit.

L'organisation du travail à temps partiel peut également correspondre, en fin de carrière, à un allègement des tâches et de l'activité de salariés dont les aptitudes se trouvent réduites.

En fin de carrière, l'entreprise s'attache à répondre favorablement à ces attentes, dès lors que l'organisation du travail le permet.

Conformément à l'accord national de la Métallurgie du 4 décembre 2009, le Compte Epargne Temps (CET) pourra être utilisé pour faciliter ces passages à temps partiel (ex. : mi-temps ; 4/5 ; ...) dans les 5 ans avant que le salarié atteigne l'âge et la durée d'assurance lui permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein. Les modalités de cette utilisation seront abordées par une négociation en 2010.

Article 4 : L'utilisation du Compte Epargne Temps pour formation professionnalisante

Les droits capitalisés dans les compteurs peuvent faciliter des aménagements de fin de carrière. Ils pourront être utilisés afin de faciliter un passage à temps partiel, en limitant l'incidence sur le niveau de ressources.

Par ailleurs, les salariés seniors utilisant des jours de congés formation des Comptes Epargne Temps pour des périodes de formation professionnalisante (cf. chapitre 2, article 2-5 sur les périodes de professionnalisation) bénéficieront d'un abondement de l'entreprise à hauteur de 2 jours pour 1 jour.

Article 5 : Aide à la préparation fin de carrière

Pour certains salariés, en fonction de leurs parcours professionnels et au regard de l'évolution des dispositifs propres aux régimes de retraites, régime général, régimes spéciaux, et régimes complémentaires, la liquidation de leurs droits peut paraître complexe.

Une offre « service retraite » sera prochainement déployée afin d'apporter des renseignements, notamment en matière d'orientation vers les organismes et services en charge de traiter la liquidation des droits.

CHAPITRE 8 : Suivi et communication des actions

Article 1 : Suivi avec les partenaires signataires en central et dans chaque site

Le présent accord fera l'objet d'un bilan de mise en œuvre au niveau de l'entreprise, au bout d'un an d'application avec les parties signataires.

Pour faciliter son application dans les sites, il fera l'objet de réunions spécifiques pour convenir des modalités de déploiement adaptées aux contextes locaux.

Article 2 : Suivi avec tous les partenaires sociaux et les Instances Représentatives du Personnel

Pour les informations relatives à l'emploi, ce suivi sera présenté sous la forme d'un bilan comportant des éléments déclinés par sites et par catégories de personnel deux fois par an lors de chaque Comité Central d'Entreprise ordinaire, et lors de CE lors de la présentation du bilan social, où sera annexé un bilan portant sur les indicateurs de suivi des objectifs définis dans le présent accord.

Article 3 : Missions des commissions diversité et de l'observatoire de la diversité et l'égalité

Les parties conviennent que les dispositions relatives au respect de l'égalité des chances et de la diversité des âges relèvent également de la mission des commissions diversité dans les établissements, et de celle de l'observatoire de la diversité et l'égalité mis en place par l'accord sur la diversité et la cohésion sociale dans l'entreprise le 8 septembre 2004 et reconduit le 6 octobre 2008.

Ces commissions et cet observatoire se verront donc communiquer les résultats des suivis statistiques ou qualitatifs s'y rapportant afin de les aborder lors des réunions annuelles.

CHAPITRE 9 : Dispositions finales

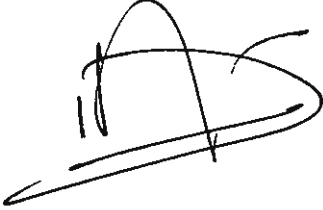
Cet accord est conclu pour une durée de trois ans.

Les parties conviennent de se retrouver à l'issue de ces trois ans d'application après sa signature, pour convenir éventuellement de nouvelles améliorations, au vu, notamment, des propositions formulées dans le cadre du suivi avec les parties signataires.

PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A. procédera aux formalités de dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires

ACCORD EN FAVEUR DE L'EMPLOI ET DE LA MOTIVATION DES SENIORS

Pour la Direction de PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.



Denis MARTIN
Directeur des Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales

CFDT



Monsieur MADEIRA

CGT

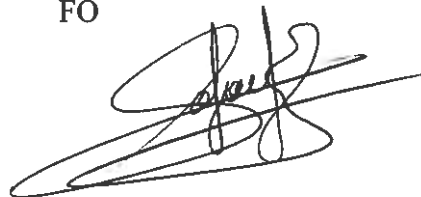
Monsieur MERAT

CFE/CGC



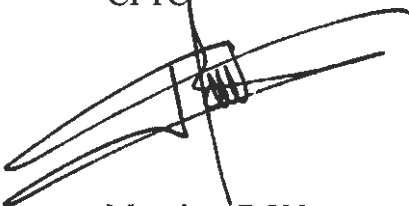
Madame VALLERON

FO



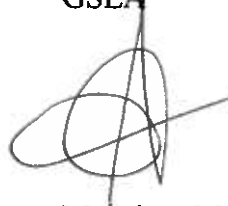
Monsieur LAFAYE

CFTC



Monsieur DON

GSEA



Monsieur MAFFI

Fait à Poissy, le 12 janvier 2010