

ACCORD

PSA AUTOMOBILES SA

PORTANT SUR LA MISE EN ŒUVRE

D'UN DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT

SECURISE DES SALARIES VERS ACC

DANS LE CADRE D'UNE RUPTURE

CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

xc
RSCW
19
06

Préambule :

Le Groupe Stellantis est confronté à des enjeux majeurs de transformation liés aux objectifs de développement durable, d'électrification des véhicules et de transformation des métiers.

Tenant compte de ces enjeux et de l'ambition d'aborder l'avenir avec agilité et efficacité, le Groupe a déployé très rapidement une politique d'électrification de ses gammes, avec pour cible la production d'un modèle électrique pour chaque gamme d'ici 2025.

Dans ce contexte de croissance de la production de véhicules électriques, le Groupe a fait le choix en septembre 2020 de s'allier au Groupe Total, rejoint prochainement par le Groupe Daimler, afin de créer la coentreprise Automotive Cells Company (ACC) dédiée à la fabrication de batteries pour véhicules électriques en France et en Allemagne, avec pour ambition qu'elle devienne le leader européen du développement et de la fabrication de batteries pour l'industrie automobile au meilleur niveau de performance.

Signe de cette transition énergétique, il a été décidé d'implanter la première gigafactory de production de batteries pour véhicules électriques d'ACC sur le site de Billy-Berclau Douvrin, à proximité du site Stellantis de Douvrin, riche de compétences industrielles multiples et spécialisé à ce jour dans la production de moteurs thermiques.

Déjà fort d'une politique de l'emploi responsable co-construite avec les partenaires sociaux, le Groupe souhaite poursuivre dans ce sens, en offrant aux collaborateurs du site de Douvrin, et le cas échéant à quelques autres collaborateurs de l'entreprise, un accompagnement adapté permettant de sécuriser et faciliter la mobilité sur un métier d'avenir au sein d'ACC. L'objectif majeur est de permettre à chacun de sécuriser son parcours professionnel en anticipant les transformations liées à la transition énergétique et ses impacts sur l'emploi.

C'est dans ce cadre que la Direction a proposé aux partenaires sociaux de mettre en place, grâce au dialogue social, un nouveau dispositif d'accompagnement sécurisé pour toute mobilité externe vers ACC, reposant sur trois axes :

- rendre accessible le dispositif à tous les collaborateurs ;
- offrir un parcours de formation adapté à chaque collaborateur pour faciliter son employabilité ;
- permettre la préservation du pouvoir d'achat des salariés dans le cadre de leur mobilité vers ACC.

Ce dispositif s'ajoute aux mesures d'adéquation des emplois et des compétences en vigueur au sein de l'entreprise, lesquelles ne sont pas applicables à la mobilité des salariés PSA Automobiles SA vers ACC.

Les parties se sont donc rencontrées lors de deux réunions de négociation qui se sont tenues les 16 décembre 2021 et 13 janvier 2022.

Les Organisations Syndicales et la Direction ont convenu ce qui suit :

Champ d'application :

Le présent accord et ses annexes s'appliquent à l'ensemble des établissements de l'entreprise PSA Automobiles SA, ainsi que tout nouvel établissement créé au sein de l'entreprise PSA Automobiles SA en France.

Il concerne tous les salariés de l'entreprise en contrat de travail avec la société PSA Automobiles SA.

XC
FD
AL

Sommaire :

Préambule :.....	2
Champ d'application :	2
Sommaire :	3
Chapitre 1 - Durée et quantification de la mesure envisagée au titre du dispositif d'accompagnement sécurisé de la mobilité des salariés de PSA Automobiles SA vers ACC	4
Chapitre 2 – La passerelle de reconversion énergétique	5
Article 1 - Salariés éligibles au dispositif	5
Article 2 - Mesure d'accompagnement de la mobilité externe vers ACC	5
Article 2.1 - La passerelle de reconversion énergétique	5
Article 2.2 - Modalités financières d'accompagnement	7
Article 3 - Structures d'accompagnement et d'animation du dispositif	8
Chapitre 3 - Modalités d'information et de suivi des Instances Représentatives du Personnel ...	10
Article 1 - Le calendrier prévisionnel de mise en œuvre du dispositif	10
Article 2 – Information du CSEC et du CSE de l'Etablissement de Douvrin sur la mise en œuvre de l'accord	10
Article 3 – Suivi de l'accord par une commission centrale et locale	10
Chapitre 4 - Dispositions finales	12
Article 1 – Durée d'application et conditions suspensives	12
Article 2 - Dénonciation ou révision	12
Article 3 - Règlement des litiges	12
Article 4 - Dépôt	12

RCN
FD
al

Chapitre 1 - Durée et quantification de la mesure envisagée au titre du dispositif d'accompagnement sécurisé de la mobilité des salariés de PSA Automobiles SA vers ACC

Le présent accord a pour objet de fixer le cadre du nouveau dispositif d'accompagnement sécurisé de la mobilité des salariés de PSA Automobiles SA vers ACC.

Cet accord s'inscrit dans le cadre des articles L. 1237-19 et suivants du code du travail.

Il s'agit principalement de :

- sécuriser la mobilité externe des salariés vers ACC en préservant leur pouvoir d'achat ;
- proposer un parcours de formation adapté au profil des salariés permettant d'accompagner leur mobilité vers ACC ;
- prévenir les situations de sureffectif dans un contexte de transformation de l'industrie automobile liée à la transition énergétique, en offrant aux salariés l'opportunité de bénéficier d'un emploi pérenne au sein d'ACC.

En termes chiffrés, ce dispositif se traduirait par des prévisions de mobilité croissante sur trois ans des salariés PSA Automobiles SA vers ACC.

Les besoins cumulés du site ACC de Douvrin / Billy-Berclau sont estimés comme suit :

- 2022 : 60 salariés,
- 2023 : 278 salariés,
- 2024 : 620 salariés.

Le présent dispositif de ruptures conventionnelles pourrait conduire à accompagner la mobilité de 400 collaborateurs de PSA Automobiles SA vers ACC sur une période allant jusqu'au 31 janvier 2025.

Le suivi régulier du présent accord doit permettre d'anticiper la date à laquelle l'ensemble des possibilités de départ auront été consommées. Cette anticipation permettra aux parties signataires d'étudier l'opportunité d'un renouvellement de l'accord.

ARUN
FD
OL
XC

Chapitre 2 – La passerelle de reconversion énergétique

Article 1 - Salariés éligibles au dispositif

Pour être éligible à la mesure du présent chapitre, le salarié doit remplir les conditions suivantes :

- être salarié en contrat à durée indéterminée au sein de la société PSA Automobiles SA,
- être dans l'incapacité de liquider sa retraite de base de la sécurité sociale à taux plein dans les 12 mois suivant la sortie des effectifs,
- pour les salariés qui ne relèvent pas de l'établissement de Douvrin :
 - o avoir une ancienneté au sein du Groupe au moins égale à 5 ans ;
 - o ne pas être positionné sur un métier en tension, sur un métier appartenant à la filière expertise, sur une des compétences stratégiques identifiées lors de l'Observatoire des Métiers (ODM).
- sont exclus les cadres supérieurs, les cadres dirigeants et les salariés expatriés.

Les salariés volontaires et qui remplissent les conditions suscitées sont éligibles au dispositif du présent accord sur la base du simple volontariat.

Article 2 - Mesure d'accompagnement de la mobilité externe vers ACC

Dans le cadre du dispositif d'accompagnement de la mobilité vers ACC, les salariés remplissant les conditions d'éligibilité décrites à l'article 1, peuvent se porter candidats à la mesure « passerelle de reconversion énergétique », entraînant la rupture d'un commun accord du contrat de travail dans le cadre d'une Rupture Conventionnelle Collective.

Article 2.1 - La passerelle de reconversion énergétique

La passerelle de reconversion énergétique a pour ambition de proposer aux salariés volontaires et bénéficiant d'une promesse d'embauche délivrée par l'entreprise ACC, un parcours de formation individualisé permettant d'assurer leur employabilité au sein d'ACC.

Cette passerelle s'appuie sur le partenariat établi entre PSA Automobiles SA et ACC, et des organismes de formations, en proposant des parcours de formation ciblés en adéquation avec les besoins d'ACC.

❖ Principes

Tout en donnant au salarié les moyens de réussir son intégration professionnelle au sein de l'entreprise ACC à travers un parcours complet de formation, la passerelle de reconversion énergétique sécurise son projet professionnel. Ainsi, à l'issue de la formation et en cas de réussite de celle-ci, le salarié débutera son nouveau contrat de travail au sein d'ACC sans période d'essai.

❖ Sélection par ACC

La sélection des candidats est réalisée par l'entreprise ACC en fonction de ses propres processus et critères de recrutement, dans le respect des lois et règlements en vigueur.

ACC analyse notamment les compétences, la motivation et la capacité du salarié à suivre un parcours de reconversion, par l'intermédiaire d'un processus de recrutement composé de plusieurs entretiens ou de mises en situations.

HRW
FD
AL
XC

Au terme du processus de recrutement, ACC fera un retour à l'EMDP ou l'EEA, qui informera le candidat du résultat positif ou négatif de son parcours de recrutement.

❖ **Modalités de mise en œuvre de la passerelle de reconversion énergétique**

Après validation de sa candidature par ACC, le salarié se verra proposer une promesse d'embauche en contrat à durée indéterminée par ACC.

La passerelle de reconversion sera construite de manière conjointe entre PSA Automobiles SA et ACC pour la détermination des formations à suivre par le salarié.

Une convention signée entre PSA Automobiles SA, ACC et le salarié fixera les obligations incombant à chaque partie pendant le déroulement de la formation.

Le parcours de formation se décompose en deux périodes :

- une première période de formation théorique et pratique au sein d'organismes de formation;
- une seconde période de formation au sein d'ACC, notamment au poste de travail.

Ce parcours est composé de 400 heures de formation en moyenne pour une durée prévisionnelle de 4 mois. Sa durée pourra être aménagée en fonction des besoins de formation du salarié.

Cependant, les parties conviennent à titre dérogatoire, que les salariés volontaires pour suivre les modules de formation du socle du CLÉA (certificat de connaissances et des compétences professionnelles), afin de renforcer leurs connaissances générales pourront bénéficier d'une passerelle d'une durée pouvant aller jusqu'à 10 mois. Une évaluation préalable permettra de positionner le salarié sur ses connaissances actuelles et d'ajuster le cursus en conséquence.

Pendant toute la durée de la passerelle, le salarié demeure lié à PSA Automobiles SA. Le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération habituelle pendant toute la période de formation, par référence à ses horaires contractuels. Le salarié continue d'acquiescer des congés payés, et continue à relever des régimes de complémentaire santé et de prévoyance PSA Automobiles SA. Les frais de déplacement éventuels seront à la charge de PSA Automobiles SA.

PSA Automobiles SA définira avec ACC les modalités de transfert des congés légaux pour les salariés concernés. Le salarié sera informé des modalités avant son engagement chez ACC.

A l'issue de la formation et sous réserve de réussite du parcours de formation le contrat de travail du salarié sera rompu, ce dernier intégrera l'entreprise ACC aux conditions prévues aux termes de la promesse d'embauche, sans période d'essai. Dans le cadre de son embauche chez ACC, le salarié se verra garantir le maintien de son salaire de base et pour les ouvriers et TAM, le maintien du 13^{ème} mois.

En cas d'échec au cours du parcours de formation, le salarié réintègrera PSA Automobiles SA dans son emploi ou un emploi similaire. Le salarié se verra proposer la possibilité de suivre à nouveau tout ou partie du parcours de formation.

❖ **Sécurisation de la mesure**

La passerelle de reconversion professionnelle est doublement sécurisée :

ACC
19
06

- le salarié réintégrera PSA Automobiles SA, dans son dernier emploi ou un emploi équivalent si le programme de formation n'est pas suivi jusqu'à son terme ou si les compétences nécessaires à la tenue du poste chez ACC ne sont pas acquises ;
- en cas de validation du parcours de formation, le salarié intégrera ACC sans période d'essai.

❖ Rupture du contrat de travail PSA Automobiles SA

Dans le cadre de son adhésion au dispositif d'accompagnement sécurisé, le salarié signera en amont avec l'entreprise ACC sa promesse d'embauche. En outre, une convention de rupture sera établie entre PSA Automobiles SA et le salarié lors de l'entrée dans la mesure et ne prendra effet qu'à l'issue de la période de formation.

A compter du jour de la signature de la convention de rupture, le salarié bénéficiera d'un délai de réflexion de 15 jours calendaires au cours duquel il pourra se rétracter. Le salarié informera l'employeur de sa rétractation par courrier avec accusé de réception ou remis en main propre contre décharge. Dans ce cas, la convention de rupture sera réputée non écrite et le salarié poursuivra son activité dans les conditions antérieures au sein de PSA Automobiles SA.

Article 2.2 - Modalités financières d'accompagnement

A la rupture du contrat de travail, les sommes suivantes seront versées :

- les éléments du solde de tout compte calculés au prorata du temps de travail (salaire, congés, etc.) ;
- une indemnité de départ volontaire ayant pour objet de compenser la perte d'ancienneté du salarié et dont le montant, qui ne peut être inférieur à l'indemnité légale de licenciement, sera équivalent :
 - Pour les ouvriers et TAM, à la perte sur :
 - l'indemnité de départ volontaire à la retraite correspondant à l'ancienneté du salarié à la date de sa mobilité ;
 - la prime d'ancienneté pendant 3 ans ;
 - les jours d'ancienneté pendant 3 ans ;
 - les jours d'annualisation pendant 3 ans ;
 - la part de l'ancienneté sur les primes horaires pendant 3 ans.
 - Pour les cadres, à la perte sur :
 - l'indemnité de départ volontaire à la retraite correspondant à l'ancienneté du salarié à la date de sa mobilité ;
 - les jours d'ancienneté pendant 3 ans.
- l'indemnité de départ volontaire est majorée d'une indemnité complémentaire de « transition » progressive en fonction de l'ancienneté, calculée comme suit :
 - 0 à 9 ans d'ancienneté : 3.000 € bruts
 - 10 à 19 ans d'ancienneté : 5.000 € bruts
 - 20 à 29 ans d'ancienneté : 8.000 € bruts
 - plus de 30 ans d'ancienneté : 9.000 € bruts
- une indemnité destinée à compenser financièrement la perte définitive des droits à bénéficier des allocations prévues au règlement de l'Institution de Retraite Supplémentaire des Ingénieurs et Cadres de PSA Automobiles SA, si le salarié est participant à l'Institution de Retraite Supplémentaire des Ingénieurs et Cadres de PSA et s'il relève de l'article 2bis du règlement de l'Institution.

ACW
FD
AL

Le régime social et fiscal de l'indemnité de départ volontaire et sa majoration sera celui applicable dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective, selon les dispositions légales en vigueur.

Article 3 - Structures d'accompagnement et d'animation du dispositif

L'accompagnement de la mise en œuvre du dispositif prévu par le présent accord est réalisé par une animation organisée par les Espaces de Mobilités et Développement Professionnel (EMDP), implantés au sein de chaque site de PSA Automobiles SA. Les EMDP assurent un rôle d'information et de conseil auprès des salariés et des managers.

La promotion de la mesure et des offres d'emplois disponibles au sein de l'entreprise ACC sera réalisée au fur et à mesure des besoins de recrutement de l'entreprise.

❖ Structuration du dispositif d'accompagnement : structure centrale

Une structure centrale au sein de la DRH est chargée de l'animation coordonnée des EMDP des sites. Elle apporte un soutien méthodologique aux EMDP. Elle fournit les outils de pilotage qui serviront notamment aux réunions de la commission centrale de suivi et aux réunions des commissions locales de suivi si des adhésions ont été réalisées.

❖ Les Espaces de Mobilité et Développement Professionnel : structure locale

L'EMDP intègrera l'animation du dispositif d'accompagnement sécurisé de la mobilité des salariés de PSA Automobiles SA vers ACC. L'EMDP est assisté par des cabinets de reclassement spécialisés dans l'accompagnement des salariés.

En complément de l'action des EMDP, un espace spécifique dédié aux mobilités vers ACC est créé au sein de l'établissement de Douvrin, pour animer ce nouveau dispositif : l'Espace Emploi et Accompagnement (EEA).

L'EEA est composé, au même titre que l'EMDP, d'un Responsable rendant compte directement au Responsable Relations Sociales et Humaines de l'établissement de l'avancement du dispositif et, le cas échéant, des éventuelles difficultés rencontrées. Il assure le suivi des dossiers dès leur phase de constitution.

Le Responsable de cet espace est assisté dans l'ensemble de ses missions par des conseillers dédiés aux missions décrites ci-dessous. Ces conseillers seront, pour la plupart, des gestionnaires RH.

Les informations d'ordre privé que les conseillers de l'EMDP ou de l'EEA auront à connaître resteront confidentielles.

❖ Missions des EMDP et de l'EEA

▪ Modalités de présentation et d'examen des candidatures

L'EMDP ou l'EEA s'attache à donner une information complète aux salariés sur l'ensemble des postes disponibles au sein d'ACC, ainsi que sur le dispositif d'accompagnement sécurisé d'une manière générale.

RCW
FD
AL

Le salarié souhaitant adhérer au dispositif, pourra être reçu par l'EMDP ou l'EEA pour un premier entretien d'accueil. Ce premier entretien a pour objet de permettre au salarié d'exprimer ses attentes et de formuler ses questions. Le conseiller informe également le salarié des différentes étapes clés du dispositif et lui communique un calendrier prévisionnel du déroulement de ces étapes.

A l'issue de ce premier entretien, le salarié pourra remettre son dossier de candidature à l'EMDP ou l'EEA, qui le transmettra au service de recrutement d'ACC. Un retour sera réalisé auprès des salariés sur l'avancée de leur candidature, en fonction des besoins d'ACC dans un délai d'un mois.

Si la candidature est validée par ACC, l'EMDP ou l'EEA travaillera, en partenariat avec les organismes de formation et ACC, sur la construction du cursus de formation adapté et individualisé à mettre en place pour que le salarié puisse réussir sa mobilité.

Les adhésions à la mesure d'accompagnement seront traitées en fonction des besoins de recrutement de l'entreprise ACC, par catégorie d'emploi et par ordre chronologique.

▪ **Aide à la mise en œuvre du dispositif**

- réalisation conjointe avec le salarié et la hiérarchie d'une évaluation en vue de l'obtention d'un Pass Compétences Métier accessibles à des métiers ouvriers ciblés ;
- assistance du salarié dans l'élaboration de son dossier de candidature, élaboration du CV, préparation aux entretiens ;
- la possibilité pour le salarié de suivre des modules de formations du socle CLÉA (certificat de connaissances et des compétences professionnelles) ;
- réalisation sur volontariat de VAE (valorisation des acquis de l'expérience) afin de permettre au salarié valider les acquis de son expérience pour obtenir une certification professionnelle.

▪ **Assistance de l'EMDP ou l'EEA par un cabinet de reclassement**

L'EMDP ou l'EEA est assisté dans l'ensemble de ses missions, et notamment pour la mise en œuvre de ce dispositif par des cabinets de reclassement spécialisés dans la gestion collective et individuelle de l'emploi.

xc
FD
al

Chapitre 3 - Modalités d'information et de suivi des Instances Représentatives du Personnel

Article 1 - Le calendrier prévisionnel de mise en œuvre du dispositif

Le présent dispositif sera intégré au sein d'un accord portant sur les ruptures conventionnelles collectives qui fera l'objet d'une demande de validation auprès des services compétents de la DREETS à l'issue de sa signature.

Les mesures spécifiques de ce projet s'appliqueront dès le lendemain de la décision favorable de l'administration.

Si les prévisions de départs sont atteintes avant le 31 janvier 2025, la direction et les partenaires sociaux se réuniront pour déterminer les éventuelles nouvelles mesures à mettre en oeuvre. Ceci fera l'objet d'une information à la commission de suivi, aux Délégués Syndicaux Centraux, aux membres du Comité Social et Economique Central et aux membres des Comités Sociaux et Economiques. Le suivi régulier réalisé doit permettre d'anticiper la date à laquelle l'ensemble des possibilités de départ auront été consommées. Cette anticipation permettra aux parties signataires d'étudier l'opportunité d'un renouvellement du présent accord.

Article 2 – Information du CSEC et du CSE de l'Etablissement de Douvrin sur la mise en œuvre de l'accord

Lors de l'information et de la consultation du Comité Social et Economique Central sur le déroulement du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences prévue en réunion ordinaire tous les semestres, le suivi du dispositif « passerelle de reconversion énergétique » sera abordé.

Au niveau local, le Comité Social et Economique de l'Etablissement de Douvrin sera informé régulièrement lors de la réunion ordinaire sur le suivi de la mise en œuvre de ce dispositif.

Le suivi portera sur l'ensemble du dispositif. Ce suivi tant au niveau central que local, veillera à favoriser les départs en anticipant les besoins de l'organisation de l'activité du site de Douvrin.

Afin d'être associée au suivi des mesures, les procès-verbaux des réunions du Comité Social et Economique Central sont adressés à la DREETS territorialement compétente.

Article 3 – Suivi de l'accord par une commission centrale et locale

Une commission de suivi sera chargée de veiller à la bonne application des mesures durant toute leur durée d'application.

xc
ASU
19
06

Article 3.1 - Composition des commissions de suivi

Cette mesure spécifique fera l'objet d'un suivi à la fois au niveau central et local. Ce dernier sera intégré dans le suivi des commissions relatives aux mesures de ruptures conventionnelles collectives basées sur le dispositif d'adéquation des emplois et des compétences.

La commission centrale est composée du Délégué Syndical Central signataire accompagné de deux membres de son organisation syndicale.

Elle sera présidée par le Directeur des Ressources Humaines France de PSA Automobiles SA ou son représentant.

La commission locale est composée d'un membre par organisation syndicale signataire représentative ou non-représentative au sein de l'établissement.

Seules les organisations syndicales signataires du présent accord pourront assister à ces commissions tant au niveau central que local.

Elle sera présidée par le Responsable Relations Sociales de l'établissement.

Sur demande de la Direction, les cabinets de reclassement pourront participer aux réunions de suivi.

Article 3.2 - Fréquence des réunions

Une commission locale se réunira deux fois par an, en juin et novembre.

Une commission centrale se réunira annuellement le premier trimestre suivant la fin de la période d'application du présent accord.

Article 3.3 - Missions

Les commissions de suivi seront informées de l'avancement de la mise en œuvre du dispositif.

Elles veilleront à :

- La bonne application de la mesure envisagée dans ce projet,
- La qualité de l'accompagnement dans le cadre de la passerelle de reconversion énergétique,

Elles recevront le bilan des adhésions au dispositif.

RC
RSN
al

Chapitre 4 - Dispositions finales

Article 1 – Durée d’application et conditions suspensives

La direction s’engage à négocier des dispositifs de ruptures conventionnelles collectives permettant la mise en œuvre des dispositions du présent accord sur une période s’achevant au 31 janvier 2025.

Il est convenu entre les parties que le présent accord entrera en vigueur sous réserve de la réalisation de deux conditions suivantes :

- la signature d’un accord d’entreprise portant sur la mise en œuvre de mesures de ruptures conventionnelles collectives basées sur le dispositif d’adéquation des emplois et des compétences ;
- la validation par l’administration de l’accord précité.

Cet accord est applicable jusqu’au 31 janvier 2025. A l’issue de la période d’application visée, le présent accord ne peut être renouvelé par tacite reconduction.

Article 2 - Dénonciation ou révision

Le présent accord ne peut être dénoncé que par l’ensemble des parties signataires et dans les mêmes formes que sa conclusion. La dénonciation sera alors notifiée, par l’une ou l’autre des parties, à la DREETS compétente.

Le présent accord peut être révisé pendant sa période d’application par voie d’avenant conclu à l’unanimité de ses parties signataires et dans les mêmes formes que sa conclusion au cas où sa mise en œuvre n’apparaîtrait plus conforme aux principes ayant servi de base à son élaboration.

Article 3 - Règlement des litiges

Les contestations ou interprétations pouvant naître de l’application du présent accord et, d’une manière générale, de tous les problèmes relatifs aux accords d’entreprises sus visés, seront réglées selon les procédures ci-après définies.

Afin d’éviter de recourir aux tribunaux, les parties conviennent de mettre en œuvre une procédure de recours amiable. A défaut de conciliation, les parties auront la possibilité de saisir la juridiction compétente dans le ressort du siège social de l’entreprise.

Article 4 - Dépôt

PSA Automobiles SA procèdera aux formalités de dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires. Le texte de l’accord sera déposé, en deux exemplaires dont une version sur support électronique, auprès de la DREETS et au secrétariat-greffe du Conseil des Prud’hommes de Poissy.

RC
FD
al

**ACCORD DE PSA AUTOMOBILES SA SA PORTANT SUR LA MISE EN ŒUVRE
D'UN DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT SECURISE DES SALARIES VERS
ACC DANS LE CADRE D'UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE**

Pour la Direction de PSA AUTOMOBILES SA



Xavier CHEREAU
Directeur Ressources Humaines et Transformation

Pour les Organisations Syndicales

CFDT

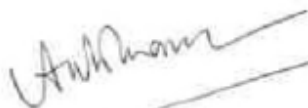
CGT

Madame Christine VIRASSAMY

Monsieur Jean-Pierre MERCIER

CFE-CGC

FO



Monsieur Anh-Quan NGUYEN



Monsieur Olivier LEFEBVRE

CFTC



Monsieur Franck DON

Fait à Poissy le 9 février 2022